

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN TORNO A LA DIVERSIDAD SEXUAL EN LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE NORTE DEL CAUCA**

AUTORAS:

Angie Camila Garzón Yepes

Manuela Alejandra Polania Medina

Malory Adriana Velasco Lizcano

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA
2020**

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN TORNO A LA DIVERSIDAD SEXUAL EN LA
UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE NORTE DEL CAUCA**

Angie Camila Garzón Yepes

Manuela Alejandra Polania Medina

Malory Adriana Velasco Lizcano

Dirigido por:

Diana Lisbet Granados Soler

Trabajadora social

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Trabajadora Social

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE HUMANIDADES
TRABAJO SOCIAL
SANTANDER DE QUILICHAO**

2020

NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

Santander de Quilichao-Cauca Agosto 2020.

Agradecimientos

Primeramente le agradezco a mi Dios por darme el triunfo y la gloria, tu amor, bondad y obra no tiene fin, hoy me das la felicidad de sonreír ante este logro obtenido que es el resultado de tu constante ayuda, porque cuando caigo tú me levantas, cuando me equivoco tú me corriges y ante la tormenta tu siempre me das la calma.

Darle gracias a una mujer maravillosa y fuerte que me ha enseñado lo que es el amor, la tenacidad, la disciplina y el significado de la palabra entrega; gracias por los principios y valores inculcados que me han hecho ser hoy en día una mejor persona, gracias por nunca dejar de creer en mí y hacerme unas alas para volar muy alto mamá. Gracias a mi padre por cada uno de sus esfuerzos para poder brindarme una educación y permitirme pensar que en la vida todo es posible si me lo propongo.

Agradecimiento eterno a mi familia quien siempre me acoge y me apoya en cada paso de mi vida, me aconseja y me orienta cada día, a mi abuela quien siempre creyó en mí y depositó su confianza. Darle las gracias a mi segunda familia Aidé y Jarol quienes han sido mis segundos padres y siempre me impulsaron a culminar mis estudios, nunca podré decirles lo que significó para mí el que fueron ustedes quienes me obsequiaron el primer computador con el cual, termine mis estudios.

A quien ha sido mi compañero de vida por años, ha estado en mis peores momentos de mi vida ¡gracias! Por permanecer a través del tiempo y ayudarme a afrontar mis miedos, gracias por todas las veces que me dijiste “tú puedes” cuando me sentía perdida, por tu amor y fe que se ha mantenido intacta, este como tantos logros más lo celebro contigo.

Gracias a mis dos amigas, con quienes construimos este sueño, gracias por cada risa y lágrima compartida todo este tiempo. Finalmente, gracias a la profesora Diana Granados por ser nuestra tutora y consejera durante este proceso, su conocimiento y empeño han sido imprescindibles para lograr cumplir hoy esta meta.

Camila Garzón Yepes

En primer lugar quiero dar gracias a Dios por permitirme alcanzar este sueño, pues es él quien me dio la fuerza y la tenacidad para lograrlo.

A Pedro Y Francia, gracias por ser el pilar de nuestra familia, por no dejarme sola en este camino llamado vida, por su apoyo incondicional, su amor, sus palabras de aliento, por aguantar cada traspaso, por escuchar de mis temas y mantenerme firme para alcanzar mis sueños, son mi orgullo y mi ejemplo a seguir.

A mi hijo Juan Martín, gracias por llegar en el momento justo, llegaste para darme fuerza, centrarme y hacerme mejor persona, este sueño lo sembramos juntos y hoy recogemos los frutos, perdón si muchas veces no estuve para ti, hay sacrificios que con el tiempo entenderás y este es uno de ellos, eres mi fuerza y mi motor

A La docente Diana Granados, gracias profe por interesarse y aceptar ser la directora de esta investigación, gracias por su tiempo, sus consejos, sus palabras de aliento, gracias por cada asesoría, sin usted esto no hubiese sido posible

Camila y Manuela, las hermanas que la vida me regaló, gracias por apoyarme cuando lo necesite, gracias por forjar este camino juntas, Hay sueños que se construyen rodeados de personas maravillosas, gracias colegas.

Por último y no menos importante, gracias a las personas que participaron en las entrevistas, por el tiempo prestado, sus experiencias y el diálogo enriqueció esta investigación.

Los sueños sí se cumplen y este es uno más que hoy hago realidad.

Malory Velasco Lizcano.

Gracias a Dios que me dio una gran familia y me permitió cumplir un proceso más de mi vida, a Sandra Medina, mamá gracias por tu apoyo, por ser pilar fundamental en todo este proceso, por tus palabras de aliento, eres mi ejemplo a seguir, Damaris Medina y Emerson Poveda mis tíos y mis primas Camila y Laura, gracias por brindarme el calor de su hogar durante estos años, siempre estaré agradecida por la acogida que tuve, gracias por su amor incondicional, apoyo, sus cuidados y su recibimiento y a ti Luz Mery Gonzalez abuela, sé que mis sueños son los tuyos, gracias por siempre estar ahí, este título es tuyo porque no me dejaste sola, porque sé que lograr mis sueños te hace feliz, Gracias.

Camila y Malory, grandes colegas y amigas que me dejaron la carrera, gracias por este proceso que vivimos por todas las anécdotas, experiencias y conocimientos que forjamos juntas.

Profe Díana Granados su paciencia, dedicación y apoyo fueron esenciales para poder culminar este proceso, gracias por cada aporte, por cada asesoría, por las correcciones y por su tiempo.

Manuela Alejandra Polania Medina.

RESUMEN

El presente texto indaga sobre los estereotipos de género en relación a la diversidad sexual, en las y los estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Norte del Cauca. En este contexto universitario se identifica y analiza la reproducción, cuestionamiento y/o disputa en torno a los estereotipos de género con relación específica a la diversidad sexual. Para ello se realizaron entrevistas semiestructuradas a docentes, administrativos y estudiantes y se ofrece un análisis desde las diferentes posturas de estos actores en diálogo con elementos conceptuales. Argumentamos que los escenarios académicos están atravesados por las relaciones de poder que se expresan en los estereotipos de género, cuestionándonos acerca del estado de los derechos a la sexualidad y la diversidad en la educación superior. Toda esta discusión también ha sido incorporada recientemente en las llamadas políticas de género y diversidad en los contextos universitarios, de un lado, como respuesta a las denuncias de actores de la comunidad académica y de otro, gracias a la prolífica producción académica sobre género y diversidad.

Palabras claves: Estereotipos de género, diversidad sexual, género, sexo, contexto educativo, discriminación, Universidad, interseccionalidad.

Tabla de contenido

Introducción.....	10
Aproximándonos a nuestro campo de investigación sobre los estereotipos de género en relación a la diversidad sexual.	13
Antecedentes.....	13
Planteamiento del problema.....	20
Objetivos.....	28
Objetivo general	28
Objetivos específicos	28
Marco teórico.....	29
Perspectivas y debates en relación al género, una mirada interdisciplinar.	29
Prácticas invisibles ¿Qué se entiende por estereotipos de sexo-género?	32
La diversidad sexual, disputa y tensiones.	33
Estrategia metodológica.....	35
Tipo de estudio	37
Población y Muestra	37
Capítulo 2.....	39
Una aproximación a las Políticas de género, tres ejemplos en Instituciones de Educación Superior	39
La relevancia de las políticas de género en el devenir histórico de las universidades de Colombia:	40
Panorama nacional: Acercamiento a la política nacional de género en la educación superior	44
Una breve inmersión en las Políticas de Género en tres Universidades de Colombia	49

Política de Género de la Universidad Nacional de Colombia	50
Política de Género de la Universidad del Cauca:	58
Política de género de la Universidad del Valle	59
Caso emblemático: exclusión y rechazo a mujeres Transfeministas por parte de algunos estudiantes en la Universidad del Valle: vulnerabilidad a la diversidad sexual	62
Estereotipos de Género en torno a la diversidad sexual en la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca	64
Una ligera remembranza sobre La Universidad del Valle sede Norte del Cauca	64
Estereotipos de género en relación a la diversidad sexual, un enfoque desde la perspectiva de estudiantes, docentes y administrativos.	65
Perspectivas acerca de las políticas de género en La Universidad del Valle sede Norte del Cauca	72
Consideraciones finales.....	76
Bibliografía.....	78

Introducción

Recientemente en Colombia fue elegida por primera vez popularmente una mujer lesbiana para ocupar el segundo cargo político más importante del territorio nacional como lo es la alcaldía de Bogotá. Dicho puesto lo obtuvo la Doctora en Ciencias Políticas, Claudia López Hernández, en su momento el hecho generó aceptación y rechazo por parte de diferentes sectores de la sociedad; para algunos sujetos pertenecientes al activismo de la comunidad LGBTI, la elección de Claudia López es el resultado de la incesante lucha por la igualdad, como lo manifiesta Blanca Durán, lesbiana, activista y exalcaldesa de la localidad de Chapinero, que dice: *“Bogotá dio ejemplo de país y mostró que es la ciudad del respeto y la diversidad, en la que avanzamos en derechos”* (El Tiempo, 2019) y para otros esto ha significado un cuestionamiento enorme. Al mismo tiempo, la misma comunidad LGTBIQ+, especialmente las mujeres trans han cuestionado las políticas de la alcaldía con relación a sus derechos, esto a propósito del caso de Alejandra Monocuco una mujer trans que recibió una nefasta atención de las instituciones del distrito, según Vanguardia (2020), en la noticia *“Alcaldesa de Bogotá reconoce que hubo servicio inadecuado en muerte de trans”*.

En medio de esta complejidad de reconocimientos y vulnerabilidad de los derechos de las personas diversas, también es posible rastrear otras realidades. De hecho, no todas las noticias en torno al respeto de la diversidad sexual resultan tan alentadoras, al contrario, el país está muy lejos de encontrar respeto a estos derechos, así lo indica un artículo del año 2019 del diario El Tiempo, donde se estima que *“entre enero del 2014 y junio del 2019, en Colombia fueron asesinadas 542 personas de la comunidad LGBTI”* (2019). Lastimosamente, Colombia es el país de la región donde más se presentan homicidios contra personas LGBTI, además se estima que entre el 2016 y el 2019, 69 activistas LGBTI recibieron amenazas contra su vida.

El panorama al que se enfrentan las personas LGBTI en Colombia es, cuando menos, complejo y atemorizante. Para el año 2017, según “Colombia Diversa” cerca del 40% de los asesinatos a personas LGBTI fueron impulsados por prejuicios, esto supone una realidad llena de barreras para este grupo social, no obstante, en las estadísticas no se abordaron los casos en donde las condiciones contextuales de desinformación resultaron en el desenlace fatal de la muerte, como fue el reconocido caso de suicidio del estudiante Sergio David Urrego Reyes, víctima de “discriminación por orientación sexual” (Sentencia T478, 2015).

Es evidente entonces el paisaje intrincado al que se enfrenta la diversidad sexual en el territorio nacional, quizá, como se dijo en líneas anteriores, matizado un poco por la herencia conservadora que de alguna u otra manera aún permanece en el país y como lo explicaremos más adelante por la construcción de estereotipos de género en una matriz patriarcal, entendiendo el patriarcado como una estructura o sistema que privilegia como norma general la heteronormatividad. En este sentido y ante esta problemática cobra importancia la investigación social en torno a los estereotipos de género en relación a la diversidad sexual, con el objeto de analizar la reproducción, cuestionamientos o disputas referente a los estereotipos género entendiendo que dicho contexto específico está atravesado por las relaciones de poder en torno al género, la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca.

En este sentido, para el abordaje de esta investigación que pretende indagar en el contexto de la comunidad académica los estereotipos de género sobre la diversidad sexual se optó por incluir las voces de diversos actores/as que confluyen en el contexto universitario, esto con la finalidad de que, a través de sus apreciaciones y análisis de las mismas podamos dar cuenta de la forma en que se construyen estereotipos de género en la Universidad con relación a la diversidad sexual, los estereotipos no siempre son afirmados, también son cuestionados y se ubican en un terreno de disputa por las diversas percepciones e ideas de los sujetos sobre el género y la diversidad sexual.

El texto está dividido en tres capítulos, el primero de ellos contiene la contextualización de la investigación a partir de presentar los antecedentes, el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, el marco teórico, el cual define las categorías de análisis: género y estereotipos de género (estereotipos en torno a la diversidad sexual), elementos que nos ayudaron a definir el camino metodológico.

El capítulo dos, tiene como objetivo presentar y analizar algunas de las políticas de género en tres de las universidades públicas más reconocidas a nivel nacional: la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad del Cauca y la Universidad del Valle, con el fin de evidenciar las problemáticas que se han asociado al tema de género, así como también datos estadísticos a nivel nacional y departamental y las respuestas de las instituciones de educación superior.

El tercer capítulo está dedicado al análisis de los datos recogidos a través de entrevistas semiestructuradas con personal administrativo, docentes y estudiantes para evidenciar diversos factores que intervienen en la construcción y la disputa de los estereotipos de género en relación a la diversidad sexual. Para finalizar, se exponen las conclusiones y las recomendaciones.

Así pues, habiendo hecho un breve recorrido del contexto nacional de los últimos años con respecto a la realidad a la que se enfrentan las personas LGBTI, se pone de manifiesto la pertinencia de la investigación en procura de conocer las opiniones respecto a estereotipos de género de un grupo focalizado, en este caso la comunidad académica de la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca, para hacer un acercamiento real sobre sus opiniones y de esta manera aportar a la transformación y reflexión por parte de la comunidad académica, en aras de disminuir los casos de discriminación en relación a la diversidad sexual y comprender cómo se construyen y cómo se podrían contrarrestar.

Capítulo 1.

Aproximándonos a nuestro campo de investigación sobre los estereotipos de género en relación a la diversidad sexual.

En este capítulo presentamos los elementos que contextualizan nuestro estudio con el fin de construir un acercamiento conceptual desde las ciencias sociales, nuestra inmersión en los antecedentes se hace de la mano de investigaciones como las de Lazcano Peña (2012), Liscano (2016), Fernández & Calderón (2014), Colorado & Sinisterra (2014), en segundo lugar presentamos el planteamiento del problema el cual expone los argumentos sobre el por qué realizar dicha investigación, en tercer momento están los objetivos generales y específicos, en cuarto lugar está el marco teórico compuesto por los conceptos relevantes para el estudio, los cuales son el género-sexo, la definición sobre estereotipos de género y diversidad sexual. Por último, se encuentra la estrategia metodológica donde se especifican los elementos utilizados para la recolección de datos además los criterios de selección, las técnicas a utilizar, etc.

Antecedentes

Inmiscuirse en el tema de los estereotipos de género a la luz de la diversidad sexual responde a varias perspectivas en el campo de las Ciencias Sociales entre las que pueden enumerarse como algunas de las más relevantes los trabajos de Lazcano Peña (2012), Liscano (2016), Fernández & Calderón (2014), Colorado & Sinisterra (2014), la literatura construida alrededor de este tópico aporta elementos ineludibles que de alguna manera delinean las formas y particularidades del presente objeto de estudio, pese a esto, lo anterior no agota la multiplicidad de matices que supone el mismo, de ahí que puedan vislumbrarse nuevos acercamientos en atención a visibilizar otros actores en diferentes contextos, perspectivas y dinámicas que contribuyan al diálogo académico. Así pues, resulta necesario hacer un recorrido en la literatura que circunda este estudio, conocer los elementos que han sido abordados y los resultados obtenidos con respecto al análisis de los estereotipos de género en la diversidad sexual en distintos contextos que van desde ejemplos internacionales hasta situaciones cercanas de nuestro territorio, en particular, el caso del Norte del Cauca.

En el plano internacional, Lazcano Peña (2012) abordó situaciones problemáticas en dos países bastante separados geográficamente Chile y España. Lazcano tuvo como objetivo analizar y comparar la percepción que los mensajes publicitarios generaban sobre un grupo diverso de personas homosexuales y heterosexuales. En el estudio predominó una perspectiva cualitativa, utilizando técnicas de grupos focales permitiendo identificar en los participantes efectos psicosociales, de persuasión y actitud, en procura de conocer si “*estas campañas son un aporte a la normalización y no discriminación de este colectivo en la sociedad*” (Lazcano, 2012, p.54) y si dichos impulsos publicitarios alimentaban la persuasión en distintos sectores sociales. A la vez pretendía evidenciar si el contenido publicitario se concentra en sensibilizar y educar para disminuir la discriminación hacia la población LGBTI reivindicando sus derechos y trabajando por la justicia social o si por el contrario generaba la concepción de estereotipos muy sesgados.

Resulta interesante entonces la revisión de este trabajo puesto que la autora utilizó técnicas de recolección de información que permitieron la reflexión y evidenció la aceptación de las minorías sexuales, ya que a través de las pautas publicitarias que se analizan, se generó aceptación por parte de los actores heterosexuales participantes, Lazcano (2012) destaca este punto ya que evidentemente los casos de discriminación y reproducción de estereotipos se dieron por parte de personas heterosexuales. Ahora bien, es importante subrayar en este punto que algunas conclusiones que arrojó la investigación mencionada, evidenciaron que, si bien se genera aceptación, emergen estereotipos de género sobre dicha población ya que se asocia a las comunidades LGTBI con juventud, belleza, erotismo y sexualidad, lo que implica ver más allá de la apariencia física y la edad de la población que pretende visibilizar.

Por otra parte, Fernández & Calderón (2014) en su obra “*Prejuicio y distancia social hacia personas homosexuales por parte de jóvenes universitarios*” abordaron un estudio de tipo descriptivo transversal, con claros acercamientos cuantitativos, procurando medir prejuicio y distancia social hacia personas homosexuales por medio de cuestionarios. La población con la que se realizó el estudio fue de 565 estudiantes pertenecientes a la Universidad de Puerto Rico en Cayey de las facultades de Artes, ciencias y escuelas profesionales de los cuales el 96.0% se identificaron como heterosexuales y sólo un 3.9 como homosexuales.

El objetivo de esta investigación versaba en explorar actitudes de rechazo y distancia social hacia personas gays y lesbianas. En relación con la discusión y el análisis de los datos arrojados con la aplicación del cuestionario, se evidenció un nivel de prejuicio y distancia social moderada, teniendo mayor prejuicio y distancia social en los varones, en relación con los estudiantes pertenecientes a la iglesia se presentaron niveles aún mayores hacia las personas LGBTI. Los varones heterosexuales según este estudio tienden a ser intolerantes hacia los comportamientos que se desvían del rol de género tradicional para el hombre.

A partir de los resultados de esta investigación, se pretendió mostrar que en las universidades se deben desarrollar estrategias para educar y erradicar prejuicios y actitudes negativas, pues los jóvenes que participaron en el estudio son los futuros profesionales y si persisten dichos prejuicios los mismos serán trasladados a la esfera laboral traducéndose en prácticas discriminatorias, por ello entonces, la investigación planteó la importancia de incluir en el currículo temas de diversidad sexual que permitiera desmitificar la sexualidad diversa y educar en pro de la igualdad, equidad y sobre todo el respeto.

En el plano nacional, es importante hacer énfasis en el estudio realizado por Liscano Rivera (2016) sobre *“Las representaciones sociales y prácticas culturales frente a la población LGBTI en la universidad”*. Esta investigación tuvo como objetivo describir y analizar las representaciones sociales que se evidenciaban en el contexto universitario y forman parte de las prácticas docentes y de los estudiantes frente a personas de los sectores LGBTI. Dentro del proceso metodológico, para la recolección de datos, Liscano (2016) recurrió a la aplicación de cuestionarios y entrevistas en las que participaron estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bogotá.

Ahora bien, su investigación partía de la premisa de que la homofobia es una de las problemáticas más comunes y que de ella se derivó la estigmatización y los prejuicios que a lo largo del tiempo afectó a esta población, en sintonía con Liscano (2016), un informe de Colombia Diversa (2014) señala que entre el 2013 y 2014 se produjeron 164 homicidios contra esta población, 240 casos de abuso policial todo esto dando cuenta de la vulneración de derechos de la población LGBTI.

Para sustentar esta problemática, Liscano Rivera (2016), utilizó el concepto de representación social, el cual permite comprender y entender las construcciones sociales que se dan en el contexto universitario, manifestando que el prejuicio se da como sentido de inferioridad, libera agresión y hostilidad a una persona o grupo social.

En este estudio, entonces, se llevó a cabo un análisis del sistema educativo colombiano haciendo hincapié en la educación superior, recalcando así la importancia de la educación inclusiva que se debe dar por parte de las instituciones educativas, las reformas en los currículos y las competencias que deben adquirir los docentes para propender dentro de sus aulas una educación inclusiva, esto con la finalidad de defender los derechos y las oportunidades en el acceso a la educación de las minorías vulneradas.

Por otra parte, su marco de referencia conceptual incluye el género, las representaciones sociales, el prejuicio, el sexo, las sexualidades y la identidad sexual. Lo anterior supone un amplio diálogo de autores en la obra de Liscano.

Los resultados que arrojó la investigación para dar respuesta a los objetivos planteados y gracias a la aplicación de cuestionarios y entrevistas, da cuenta de las opiniones tanto de docentes, administrativos y estudiantes los cuales coinciden según Liscano Rivera, (2016) en que las personas LGBTI tiene capacidades, estilos de vida, emociones y auto aceptación similares a los demás pero que poseen comportamientos que socialmente no son aceptados, además, se les asocia con estética, goce y disfrute sexual, todo esto con cierta reserva por su condición sexual.

Resulta casi imposible desligar la investigación de Liscano (2016) de la nuestra. Por su similitud y practicidad, el antecedente que supone el autor, si bien se presenta como una guía para el abordaje de la problemática de la diversidad sexual en contextos educativos, difiere en las particularidades de los imaginarios que estima cada contexto, por lo tanto, no se debe caer en la repetición de premisas, sino en la posible exposición de perspectivas matizadas por el entorno particular que supone el Norte del Cauca, un departamento diverso históricamente y con una clara esencia machista.

Siguiendo con las investigaciones a nivel local, se encontró el estudio realizado por Colorado & Sinisterra (2014) titulado *“Estereotipos, orientaciones sexuales diversas y proyectos de vida en*

contextos étnico raciales indígenas y afrodescendientes del norte del Cauca” el texto hace una invitación a indagar sobre la influencia de las representaciones sociales frente a las orientaciones sexuales diversas en los proyectos de vida de las personas no heterosexuales de las comunidades indígenas y afro descendientes del Norte del Cauca, para ello utilizaron técnicas de la investigación cualitativa como las entrevistas semi estructuradas, grupos focales y observación participante.

En su documento, las autoras mostraron a través del análisis de los resultados cómo en estas comunidades las personas no heterosexuales como ellas se denominan, tienen que enfrentarse a un contexto donde son discriminados y poco aceptados por los heterosexuales teniendo además que cargar con la opresión por su pertenencia étnica, sus costumbres y tradiciones. Algo que llama la atención dentro de esta investigación es que las personas no heterosexuales dentro de su comunidad están aparentemente aceptadas, siempre y cuando sus conductas estén acordes con lo que socialmente es aceptado, por ello, no deben poner en evidencia su orientación sexual (gestos, forma de vestir, de hablar) cuando estos no están dentro de lo aceptado. Es interesante evidenciar que, para la comunidad indígena, cualquier “síntoma” que conduzca a un comportamiento homosexual es abordado por el médico tradicional en procura de normalizar al individuo, la discriminación en este punto pasa por la cosmovisión de los pueblos indígenas quienes desde sus imaginarios sostienen todo un sistema de valores que en ocasiones va en contravía del tradicional mundo occidental.

En relación con los estereotipos, Colorado & Sinisterra (2014) citando a Congolino (2008) plantearon que la intersección entre sexo y raza dan origen a estereotipos racializados, pues haciendo relación con las comunidades afro descendientes, no hay posibilidad de aceptar una persona no heterosexual puesto que esto se ve solo en las personas blancas, Congolino (2008) supuso que este estereotipo contrapone heterosexualismo negro vs homosexualismo blanco masculino lo que permitió que emergiera la subordinación ya que se les dificultaba asumir su orientación sexual, así entonces se ve cómo a partir de la reproducción de estereotipos se ejerce poder sobre otros ya que los no heterosexuales se salen de la norma lo que los obliga a ocupar un lugar de subordinación.

Ahora bien, el panorama nacional en torno a los estereotipos de género se encuentra regido por las políticas públicas que desde el Ministerio de Educación emergen con la intención de regular y

aportar a la construcción de una educación inclusiva en los distintos entornos educativos desde la educación básica, hasta la superior. No obstante, el término educación inclusiva supone un concepto muy amplio ya que aborda desde estudiantes con discapacidad, hasta la comunidad LGBTI, entre otros. Por lo tanto, es oportuno delimitar el tema que aquí nos interesa, que se concentra en un enfoque de género y de identidades de género en espacios educativos, haciendo un especial énfasis en los ambientes universitarios.

Por lo anterior, en nuestra indagación resultó clave el abordaje del documento “Enfoque e Identidades de Género, para los Lineamientos política de Educación Superior Inclusiva” (MEN, 2013) el cual busca *“orientar a las Instituciones de Educación Superior en el desarrollo de Políticas institucionales que favorezcan el acceso, permanencia y graduación de todos sus estudiantes y en particular de aquellos grupos que, teniendo en cuenta el contexto, han sido más proclives a ser excluidos del sistema educativo.”* Lo anterior es importante, no sólo porque coincide con el contexto que se quiere abordar (La Universidad) sino porque el panorama educativo para las personas LGBTI es desalentador, así lo deja ver un artículo del diario El Tiempo en el año 2018, en él se *“evidencia que la población transgénero -por ejemplo- en Bogotá registra un escaso nivel educativo: solo el 7,89 por ciento de mujeres trans acceden a la universidad, frente al 14,29 por ciento de los hombres. El bachillerato solo lo completan un 57,89 por ciento y un 57,14 respectivamente”* (2018).

Ahora bien, en la intención de definir un marco legal hay que enfatizar que la ciudad de Bogotá es pionera en el desarrollo de políticas en defensa de los derechos de las personas LGBTI. El documento lineamientos generales de la política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas -LGBTI- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital, elaborado por la Alcaldía Mayor de Bogotá ofrece el ejemplo más completo existente (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2008: 42, en: MEN, 2013), la mención de este documento es importante ya que, de él se basan las políticas de Género de barrios, departamentos y ciudades del país.

Así pues, la revisión de la literatura que circunda el tema de los estereotipos de género resultó muy amplia, hay una buena cantidad de referentes bibliográficos que de alguna u otra forma se acercan al tema que nos ocupa, para las líneas anteriores se escogieron algunos autores que consideramos

importantes y que tiene una gran sintonía con nuestro objeto de estudio, en ellos se pueden vislumbrar coincidencias en la forma de abordar la problemática, todos ellos convergen en las entrevistas como la mejor manera de indagar en los imaginarios en distintos contextos, también se muestra que, mientras Lazcano Peña (2012) evidenció cierta persuasión en personas heterosexuales por medio de campañas publicitarias, Fernández & Calderón (2014) encontraron que en un ambiente universitario el distanciamiento y la discriminación puede ser considerado como moderado, sin embargo, el estudio concentrado en el Norte del Cauca, no sólo mostró las barreras por orientación sexual, sino también vicisitudes raciales y en ocasiones choques desde la concepción del mundo como tal -cosmovisión-, de ahí que es importante la exploración de nuevos contextos ya que en los resultados pueden emerger particularidades propias de cada entorno.

Planteamiento del problema

El año pasado (2019) se cumplieron 50 años de un hito que marcó un antes y un después de la lucha de la comunidad LGBTI en busca de la reivindicación de sus derechos, se trata de *Stonewall*, el 28 de junio de 1969, Stonewall, un bar ubicado en el barrio de Greenwich Village, de Nueva York, sería testigo de la revuelta más significativa de la historia de las personas LGBTI, *“Este bar era frecuentado por gay, travestis, trans y resultaba ser de los pocos lugares que los aceptaban, porque en aquella época estaban perseguidos, pues la homosexualidad estaba prohibida en Estados Unidos. Este viernes la policía hizo una redada en el local, pero una gran parte de los que ahí estaban empezaron a revelarse y se quedaron exigiendo sus derechos”* (Semana, 2019), lo mismo ocurrió los días siguientes y poco a poco se forjó un movimiento social. Así pues, el 28 de junio del año siguiente se celebró la primera marcha del orgullo gay en conmemoración a Stonewall. La marcha del orgullo gay se realizó paralelamente en distintos países, que, si bien han logrado algunas reivindicaciones, éstas parecieran quedarse en el papel y titubear en la práctica, como es el caso colombiano y su difícil aplicabilidad de la promesa en ocasiones utópica del reconocimiento de los derechos de la comunidad LGBTI de cara al derecho fundamental de la dignidad humana que tienen todos los colombianos y colombianas, es preciso entonces, cuestionar la aplicabilidad de algunos enunciados de la constitución de 1991.

A grandes rasgos un movimiento social es entendido como un fenómeno sociológico y político producto del desarrollo moderno de las sociedades occidentales industrializadas a partir de lo que Karl Marx denominó la lucha de clases, así que su teorización en la academia se ubica en el siglo XIX, por lo que la bibliografía que circunda dicho concepto es amplísima y el análisis sobre el mismo ha evolucionado en su devenir histórico, para Sánchez (2017) el Movimiento LGBTI colombiano pertenece a lo que se considera como nuevos movimientos sociales puesto que cumple con unas características muy marcadas: estos movimientos no pretenden ser partícipes de las Instituciones el Estado, su objetivo primario es buscar un cambio por encima de las barreras políticas de su entorno, un ejemplo de ello es la lucha por la descriminalización de la homosexualidad. Por otro lado, los nuevos movimientos sociales se saben permanentes al crearse con bases ideológicas bien fundamentadas, recordemos que el trasegar del movimiento LGBTI supone un recorrido que ha ido ganando adeptos desde la segunda mitad del siglo XX, otro factor

característico de los nuevos movimientos LGBTI es la intención trascender de un marco local inmediato a un panorama global sus causas discursivas, esto es más que notorio en la lucha por la diversidad sexual, Stonewall (1969) una lucha en un pequeño bar fue el génesis de las grandes marchas motivadas por el orgullo gay. Como es evidente, el movimiento social LGBTI se relaciona en varios aspectos a lo que Sánchez ha considerado “nuevos movimientos sociales” (Sánchez, 2017).

Ahora bien, los vestigios de los primeros movimientos sociales organizados en torno a la lucha por la reivindicación de la comunidad homosexual en el territorio nacional no son muchos (pero han ido en ascendencia), Sánchez (2017) identificó una pequeña colectividad denominada “*Los Felipitos*” en la Bogotá de los años 40 y se trataba de “hombres homosexuales pertenecientes a clase alta capitalina” (p.120) que se reunían clandestinamente a socializar temas acordes a su cotidianidad, lastimosamente las fuentes sobre dicho grupo son escasas. Sin embargo, hacer la remembranza de los hechos que precedieron el surgimiento del movimiento LGBTI en Colombia, supone traer a colación los nombres de León Benhur Adalberto Zuleta Ruiz, líder y fundador conjuntamente con otros individuos del Movimiento de Liberación Homosexual en Colombia (MLHC), y Manuel Antonio Velandia Mora¹. Actores importantes en lo que a la postre se reconocería como el movimiento LGBTI en nuestro territorio.

Como se puede ver, el fenómeno que supone la lucha por la reivindicación de los derechos en torno a la diversidad sexual encuentra su génesis a mediados del siglo pasado, ahora bien, para el caso colombiano, que es el que nos interesa, vale la pena mirar qué resultados ha dejado la lucha de más de medio siglo y para ello es menester fijar la perspectiva en torno a la legislación colombiana y su trasegar histórico.

En este sentido, el siglo XX colombiano fue testigo del tránsito de la criminalización de la homosexualidad, premisa respaldada por la constitución política de 1886, hasta un paulatino progreso, cristalizado en el reconocimiento de la diversidad en la Constitución de 1991, así lo deja entrever Esguerra y Bello:

¹ Véase: El movimiento LGBT (I) en Colombia: la voz de la diversidad de género. Logros, retos y desafíos, (Sánchez, 2017)

Esta progresiva ganancia de reconocimiento se produjo gracias a las luchas sociales de los llamados movimientos gais y lésbicos, feministas, y luego LGBT, pero también debido al marco multiculturalista propuesto por la Constitución Política de 1991, enmarcada en un proyecto político y económico liberal de administración de las diferencias culturales — entendidas como diversidad— y la exacerbación de las desigualdades económicas, políticas y sociales (2014, p.20).

Por esta misma línea, Turizo y Almanza (2010), mencionan que, a partir de la década del 40 inició una serie de luchas por el reconocimiento de la población Lesbiana, Gay, Transexual o Transgénero, Bisexual, Intersexual (LGBTI), que permitieron que en julio de 1981 se despenalizara la homosexualidad. A partir de esto se consolidaron movimientos sociales en pro de los derechos de la comunidad LGBTI; así mismo, con la creación de la Constitución Política de Colombia de 1991, se alcanzó por primera vez el reconocimiento de los derechos sobre la diversidad sexual. Por ejemplo; respeto a la diferencia y no discriminación, empleando como mecanismo de cumplimiento, la ley de acción de tutela como instrumento de protección jurídica.

Las dos investigaciones mencionadas convergen en destacar la importancia de los movimientos sociales de la segunda mitad del siglo XX en la lucha por el reconocimiento y la reivindicación de la comunidad LGBTI, a la vez que ambos estudios coinciden en anclar la constitución de 1991 como un punto de partida legislativo que supuso el primer triunfo de los movimientos sociales multiculturales diversos.

Cabe resaltar que la Constitución Política de Colombia de 1991, hizo un gran avance en lo referente a la comunidad LGBT (I), a partir del desarrollo de lo consagrado en los artículos 13 y 16. El artículo 13 establece: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. El artículo 16 determina que: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”. (Constitución Política de Colombia, 1991 en: Sánchez, 2017, p.25)

Así pues, el amanecer de la década del 90 significó el inicio de una constante lucha social por parte del movimiento LGBTI en busca del reconocimiento de sus derechos y que estos fuesen visibles desde la corte constitucional, se podría decir que ésta avanzada ha tenido éxito en el plano legislativo, así lo deja ver una reseña cronológica de los logros más relevantes obtenidos por el Movimiento LGBTI colombiano hasta el año 2016:

- Diciembre 15 de 1993, Sentencia N° T594/93: cambio de nombre para las personas transgénero.
- Marzo 24 de 1998, Sentencia N° T-101/98: derecho a la igualdad para los homosexuales en el derecho a la educación.
- Junio 14 de 2001, Sentencia SU.623/01: seguridad social a parejas del mismo sexo.
- Junio 12 de 2003, Sentencia T-499/03: derecho a visita íntima lésbica en cárceles.
- Febrero 7 de 2007, Sentencia C-075/07: derechos patrimoniales.
- Abril 16 de 2008, Sentencia C-336/ 08: sustitución pensional compañero/a permanente del mismo sexo.
- Enero 28 de 2009, Sentencia C-029/09: reconocimiento de derechos: civiles, políticos, penales, sociales de las parejas del mismo sexo.
- Septiembre 22 de 2011, Sentencia T716/11: pensiones y reconocimiento de que las parejas del mismo sexo constituyen familia.
- Marzo 26 de 2012, Sentencia T-248/12: eliminar impedimento de donar sangre para gais y lesbianas.
- Abril 12 de 2012, Sentencia T-276/12: adopción individual por parte de gais y lesbianas; caso Chandler Burr.
- Agosto 22 de 2013, Sentencia T-552/13: derecho a cirugía reasignación de sexo personas trans por EPS.
- Agosto 23 de 2013, Sentencia T-565/13: protección de la orientación sexual y la identidad de género en los manuales de convivencia escolar.
- Julio 9 de 2014, Sentencia T-476/14: inaplicable la obligación de presentación Libreta Militar para contratar una mujer transgénero.
- Agosto 28 de 2014, Sentencia SU617/14: adopción hijo biológico, parejas del mismo sexo.
- Agosto 3 de 2015, Sentencia T-478/15: prohibición de discriminación por orientación sexual e identidad de género en instituciones educativas.
- Noviembre 4 de 2015, Sentencia C-683/15: parejas el mismo sexo pueden aplicar a proceso de adopción.
- Noviembre 12 de 2015, Sentencia SU696/15: registrar como padres al hijo de la pareja el mismo sexo.

- Abril 28 de 2016, Sentencia SU214/16: matrimonio igualitario. (Colombia Diversa, en: Sánchez 2017, p. 32)

Es valioso el listado anterior, es el resultado de las exigencias de un grupo de personas con intereses en común, individuos preocupados por la realidad que fue descrita al inicio del texto, realidad demostrada con cifras penosas de violencia y discriminación.

Hasta el momento, con la intención de sustentar nuestro estudio a partir de antecedentes y bases académicas que demuestren la pertinencia de la investigación se ha hecho remembranza sobre el hito que significó Stonewall en 1969 en la incidencia de los movimientos sociales a partir de sus orígenes en el siglo XIX y su evolución hasta la historia contemporánea, su aterrizaje posterior en el paisaje nacional, los primeros intentos de grupos sociales homosexuales y la importancia de algunos actores importantes en la construcción del movimiento social LGBTI colombiano, todo lo anterior para vislumbrar su impacto en la legislación nacional en torno al panorama de la comunidad LGBTI, en este punto se hizo un recorrido muy breve en sus logros y es en ello donde queremos detenernos. De la lista anterior nos llama la atención la Sentencia T478-2015 sobre la prohibición de discriminación por orientación sexual e identidad de género en instituciones educativas por su cercanía a nuestro objeto de estudio. Se trata del caso del estudiante Sergio Urrego, quien un 4 de agosto del año 2014 decidió quitarse la vida en un centro comercial de Bogotá, abrumado por la discriminación por parte de la comunidad académica de su colegio debido a su orientación sexual *“sometido a un proceso disciplinario irregular que constituyó una forma de acoso escolar que pudo “haber incidido en la decisión que tomó de acabar su vida”*, (Colombia Diversa, 2015, p.9). La sentencia representó un hito en el país ya que ésta derivó en un proceso penal en el que se emitió el primer fallo condenatorio por discriminación en colegios de Colombia.

A la luz del caso Urrego, la Sentencia T- 478 de 2015 aportó a la protección del derecho a la igualdad y del libre desarrollo de la personalidad. Además, dicha sentencia permitió que se realizara una revisión exhaustiva de los Manuales de Convivencia de las instituciones educativas y estipuló que éstos deberían ser ajustados, incorporándose el tema de la orientación sexual y la identidad de género de los y las estudiantes de las diferentes Instituciones Educativas a nivel nacional. Para la organización Colombia Diversa (2015) la sentencia permitió honrar la memoria de Sergio Urrego, además cuestionó el error del sistema educativo al no velar ni proteger a sus

estudiantes cuando estos son víctimas o sufren de discriminación y acoso por su orientación sexual o identidad de género (P.9).

La cercanía del caso Urrego es un llamado de atención y también una invitación a escudriñar en contextos similares el imaginario sobre los estereotipos en relación con la diversidad sexual en procura de evitar la repetición de sucesos similares, su lamentable fatalidad embiste dichas investigaciones de una importancia aún mayor, el compromiso ético del Trabajo Social, estima generar una transformación social en distintos entornos y para ello es necesario conocer las percepciones, puntos de vista y opiniones que convergen en un mismo lugar y que giran en torno a un mismo tópico.

Así pues, la discriminación a la diversidad sexual ha logrado permear los ambientes de educación básica, sin embargo, el ambiente Universitario que pareciese un espacio diverso podría no ser ajeno a ello. El papel de la universidad ante la diversidad sexual y de género es un tema que, aunque se ha trabajado, todavía está abierto a nuevas propuestas de intervención; por lo tanto, es importante preguntarse si en el espacio donde confluye la universalidad del conocimiento ¿Existen barreras invisibles en el acceso a la universidad que se crean en razón a la identidad de género y la orientación sexual?

Las universidades siguen atravesadas por diferentes formas de discriminación impidiendo que exista una igualdad entre la comunidad universitaria, en el texto de Ministerio de educación sobre el *“Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva”* (MEN,2013), mencionan que el grupo de identidad sexual con mayor índice de precariedad es el de las personas trans, siendo el más excluido del sistema de educación, solo el 7.89% de las mujeres trans acceden a la educación superior y un 57.89% completan el bachillerato. Sin embargo, uno de los resultados más preocupante es que *“la discriminación citada con más frecuencia fue la realizada por profesores(as) y/o colegas de escuela, colegio o universidad, en una proporción equivalente a prácticamente la mitad de los entrevistados que mencionaron alguna experiencia de discriminación (49,8%)”* (Brigeiro, Castillo y Murad, 2009, p. 100). Las orientaciones del MEN (2013) supone una guía, si se quiere, pedagógica, que dé pie a la búsqueda de una Educación Inclusiva que permita a los estudiantes pertenecientes a la comunidad LGBTI una vida académica que garantice la aplicabilidad de sus derechos, actualmente es lamentable ver la poca cantidad de estudiantes LGBTI que ingresan a la educación superior.

Ahora bien, dichas barreras no solo se dan en el ingreso a la Universidad, sino también dentro de ella en espacios físicos constantemente frecuentados, por ejemplo: los baños, se hace alusión a la categorización de hombres y mujeres que separa entre el sexo-género, estos suelen pasar inadvertidos, sin embargo, generan una disputa o problema entre aquellas personas con diversidad sexual u orientación sexual, que no se sienten identificados/as con una separación de dichos espacios físicos. De hecho, recientemente se encontraron en los baños de la Universidad del Valle, sede Meléndez, mensajes discriminatorios contra estudiantes transgénero en el Campus "Los trans femeninos no son mujeres. Respeten los espacios inclusivos, ¡sí a la abolición!, ¡no al género!" (El País, 2020), lo anterior es una muestra fiable de la discriminación de la cual son objeto las personas transgénero en un ambiente educativo de educación superior, en el que supuestamente las mentes jóvenes están abiertas a la diversidad.

Otro aspecto a tener en cuenta, son los lineamientos normativos de las universidades, en cuanto al diligenciamiento de documentos para ingresar a la universidad, las personas trans son las que más se ven afectadas, por el solo hecho que su nombre no coincida con el que aparece en el documento de identidad, estas personas se enfrentan con una barrera burocrática que impide el reconocimiento de su identidad de género, implicando una aclaración y explicación de su situación actual. Es importante cuestionar la “normalidad”, los lineamientos académicos de las universidades, lo que implica preguntarse ¿Cuáles son las políticas de género en las universidades, para velar los derechos de las personas con orientación sexual diversa?

De acuerdo a lo anterior, frente a los ejemplos que se han abordado, resulta importante abordar el concepto de estereotipos de género, al referirse a ello es usual encontrar términos cercanos como “estereotipos sexuales”, “estereotipos de rol sexual”, teniendo en cuenta que este no se puede basar en una sola definición, puede ser interpretada según el tiempo o contexto. Para Mogrovejo (2008) en su texto; *“Diversidad sexual, un concepto problemático”*. Define los estereotipos de género como expresiones de un conjunto de individuos que reclaman el derecho a ser reconocidos en sus diferencias.

Por otra parte, hooks (2017) en su obra *“El feminismo es para todo el mundo”*, estima que los estereotipos de género son aquellas actitudes, discursos y prácticas sexistas de hombres y mujeres basadas en creencias sociales tradicionales que adjudican un determinado rol, tanto para hombres

como para mujeres. Estas prácticas se naturalizan de manera consciente e inconsciente, generando así una discriminación; sin embargo, no quiere decir que no puedan ser modificadas.

Así pues, el abordaje de los estereotipos de género en relación con la diversidad sexual, representa un trasfondo histórico, social, cultural y político que vale la pena aterrizar en uno de los contextos más importantes de cualquier sociedad, en este caso la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca, ya hemos visto que los entornos educativos están muy lejos de ser territorios exentos de discriminación y que por el contrario pueden convertirse en escenarios de barreras invisibles para su comunidad educativa, de acuerdo a ello valdría la pena cuestionarnos sobre ¿cuáles y cómo son reconocidos, cuestionados o disputados los estereotipos de género en relación a la diversidad sexual por los/las estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca?. Esta es la pregunta que guía la presente investigación.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la reproducción, el cuestionamiento o disputa referente a los estereotipos de género en relación a la diversidad sexual por los/las estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca.

Objetivos específicos

- Caracterizar los estereotipos de género alrededor de la diversidad sexual que circulan en la Universidad del Valle sede norte del Cauca a partir de las percepciones y opiniones de integrantes de la comunidad universitaria.
- Describir los mecanismos a través de los cuáles los estereotipos de género sobre diversidad sexual son reproducidos, cuestionados o disputados por parte de un grupo de estudiantes y de administrativos de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca.
- Establecer las relaciones, similitudes y diferencias sobre los estereotipos de género sobre diversidad sexual por parte de un grupo de estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca.

Marco teórico

En el siguiente apartado se presentan referentes conceptuales que convergen en torno a los estereotipos de género en relación a la diversidad sexual, que en suma es el tema que nos atañe, de allí que el abordaje de la conceptualización de *género y diversidad sexual* resulta ineludible para esta investigación, su importancia recae en el amplio debate que dichos conceptos han generado en su devenir histórico desde el siglo pasado, pugnas académicas impulsadas paralelamente por luchas sociales que de a poco han hecho eco no sólo en la legislatura, sino que ganaron un espacio importante en el amplio ámbito de las ciencias sociales.

En este sentido, nos posicionamos desde el constructivismo explicado por Kisnerman (1998) como un enfoque epistemológico transdisciplinario en el cual, la realidad es una construcción de quien la observa ya que, los sujetos son quienes a través de la experiencia y en intercambio dado en las relaciones unos con otros dotan de significado dicha realidad teniendo una visión relativa de la misma.

Es decir, el constructivismo que reconoce el género como una construcción social y cultural donde el conocimiento se construye, en este caso a partir de la reproducción, cuestionamiento, disputa en torno a los estereotipos de género relacionados con la diversidad sexual a partir de lo que personas del contexto universitario piensan.

Perspectivas y debates en relación al género, una mirada interdisciplinar.

El abordaje del concepto de género supone un acercamiento interdisciplinar donde se destacan algunas disertaciones de las teorías feministas, acercamientos antropológicos y orientaciones historiográficas. Naturalmente, los primeros intentos académicos abrieron el debate en torno a estudiar los roles socioculturales de mujeres y hombres, además, a interesarse por la diferenciación de las características biológicas (sexo) y las características sociales de hombres y mujeres. De allí que el diálogo teórico en torno a la concepción de género estime una multiplicidad de acercamientos.

Podríamos ubicar las disertaciones en torno al género en las últimas décadas del siglo XX, en este tiempo se evidencian impulsos antropológicos e historiográficos en intención de abordar analíticamente el concepto. Para Martin (2006), la incorporación definitiva del concepto de género como categoría de análisis antropológico se inaugura en la década de los 80, en ésta surgen diferentes investigaciones desde dicha disciplina que analizaban las relaciones de género en las diversas culturas, como la “Antropología Feminista y Antropología del Género”. Las figuras claves en el surgimiento de esta categoría analítica de género, fueron Simone de Beauvoir y Margaret Mead, investigadoras feministas de las primeras décadas del siglo XX, en este caso, Simone de Beauvoir en su texto “*el segundo sexo*” publicado por primera vez en 1949, afirma que “*no se nace mujer: llega una a serlo*” Beauvoir sostenía que el género se construía culturalmente sobre el sexo y las diferentes formas de ser hombre y mujer eran determinadas de acuerdo al contexto o lo cultural. Dentro del debate de la concepción de género como categoría analítica, destacamos la postura de Joan Scott, para la historiadora el género es un “*elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder.*” (p, 23). Las posturas anteriores permiten una reflexión que cuestiona el determinismo biológico que parecía inamovible hasta entonces.

Sin embargo, para Scott (2011) el debate sobre la conceptualización del Género como categoría analítica, supuso un esfuerzo más amplio que designar: sexo igual a factores biológicos y género sinónimo de valores culturales. Para la historiadora, el concepto es dinámico en el sentido que varía según el tiempo histórico y el marco contextual donde se aborde, de allí su importancia y trascendencia como categoría analítica “*el género es una categoría útil para el análisis porque nos obliga a historizar las formas en las cuales el sexo y la diferencia sexual han sido concebidos*” (Scott ,2011).

Por su parte Stolcke (1996) menciona que el concepto analítico de género, fue introducido a principios de los ochenta, “*pretendiendo superar el enunciado esencialista y universalista, ya por mucho tiempo el género fue abordado como una construcción biológica, este no debe reducirse a lo netamente biológico, sino centrar el análisis en las relaciones entre mujeres y hombres entendidas como construcciones culturales*”. (p, 9). Por esta misma línea, Martin (2006) estima que el género surgió de la necesidad de romper con el determinismo biológico implícito en el concepto sexo, que marcaba simbólica y efectivamente el destino de hombres y mujeres. Es decir,

por sexo se entendía las características anatómicas del cuerpo y por género la construcción cultural de lo masculino y lo femenino.

Por otro lado, Viveros (2004), plantea que el concepto de género ha sido discutido por autoras y autores, que en un principio afirmaban: que *“el género es construido, el sexo no lo es, y es el sexo biológico el que causa o explica el género”* (p, 173). Dentro de esos debates Viveros (2004), expuso la teoría según la cual el sexo causa o explica el género, en palabras de la autora Christine Delphy, se plantea que *“el sexo es biológico y segundo que apoya la idea de que el sexo causa el género es el de que el sexo biológico es un rasgo físico, no solamente apto sino destinado, por su relevancia intrínseca (en términos psico-cognitivos) a ser el receptáculo de las clasificaciones (de género)”*. (p, 173). Viveros (2004), se refirió a esta dimensión del debate, para hablar de biología y cultura, que luego es discutida por Judith Butler (2007).

De esta manera, nos encontramos con otro debate de la oposición entre biología y cultura, que llega a dar un giro a lo que entendemos hoy en día por sexo-género, este concepto fue discutido por Judith Butler (2007) filósofa post-estructuralista estadounidense, Butler debatió el concepto de sexo y lo definió como una construcción social, mencionando que quizás siempre fue género y como resultado de este afirmó que *“la distinción entre sexo y género no existe como tal”*. (p, 55). Además, plantea que ya no tendría sentido definir el género como la interpretación cultural del sexo, ya que este de por sí es una categoría dotada de género. *“el género también es el medio discursivo/cultural a través del cual la «naturaleza sexuada» o «un sexo natural» se forma y establece como «prediscursivo»*” (p, 56).

En concordancia con lo anterior, Judith Butler (2007), cuestionó si en realidad existe un género que tengan las personas, como lo expresa la pregunta: ¿de qué género eres?, (p, 56). Además, mencionó a las teorías feministas para referirse al concepto género, definido según estas, como la interpretación cultural del sexo o que el género se construye culturalmente. De este modo ella debate preguntando *“Si el género se construye, ¿podría construirse de distinta manera, o acaso su construcción conlleva alguna forma de determinismo social que niegue la posibilidad de que el agente actúe y cambie?”* (p, 56). La visión de Butler (2007) respecto a esto es que el sexo no es biológico sino que es también una producción social y cultural.

Así pues, el concepto de género ha tenido varios significados moldeados principalmente por las interacciones sociales, las posiciones políticas, económicas y la cultura, los debates discutidos en este apartado sobre la distinción sexo-género de las teorías feministas, antropológicas e históricas permiten mostrar diferentes perspectivas de lo que se contempla por estos dos conceptos, entendiendo por género una construcción social, esto implica hablar de igualdad de género y de las diferencias sexuales y biológicas es decir, de la diversidad sexual.

Prácticas invisibles ¿Qué se entiende por estereotipos de sexo-género?

El género como construcción social o según Judith Butler (2007) como *medio discursivo/cultural*, nos permite comprender los diferentes estereotipos que tenemos, respecto al ser mujeres u hombres, este concepto es analizado por Moore, (1991) que en su texto “*Antropología y feminismo*”, discutió una frase coloquial “*las mujeres son como los niños, hablan antes de pensar*”. (p, 53), Moore explicó que esto no tiene nada que ver con el carácter infantil de la mujer, se trata por el contrario de un estereotipo de gran fuerza, que está relacionado con el hecho de que “*las mujeres son jurídicamente menores en determinadas áreas de la vida*” (p, 53). Este es un ejemplo de cómo puede presentarse los estereotipos de género en diferentes contextos, haciendo parte del día a día e incluso del vocabulario coloquial de algunas personas.

Moore, (1991), expuso que estas afirmaciones excluyen a las mujeres, además refiere a los estereotipos de género como aquella fuerza que no es solo psicológica, sino también está dotada de una realidad material perfecta, que a su vez contribuye a consolidar condiciones sociales y económicas dentro de las cuales se generan (P,53). Si bien los estereotipos de género, son construcciones sociales que forman parte del mundo de lo simbólico, para Martin (2006) dichos estereotipos de género no son estables cambian de una sociedad a otra, varían y crean nuevas formas de expresarse según el espacio y tiempo.

Por su parte, Hall (2010) señala que el estereotipo clasifica, reduce, excluye o aparta todo lo que es diferente etiquetándolo como desviado. En consecuencia, partir de las ideas que tiene determinada sociedad, se le dotan de atributos y comportamientos específicos a determinadas personas, lo anterior pareciese ir en sintonía por lo expuesto por Scott en su abordaje de Género, es decir, ambos autores coinciden en la variabilidad de los conceptos según su presente histórico

y geográfico, a raíz de las particularidades contextuales se estiman nuevos sistemas de valores no sólo reflejados en los imaginarios, sino que, naturalmente, expuesto en las instituciones según el espacio y tiempo, lo anterior sugiere una serie de dimensiones que van aunadas a la concepción de estereotipos en un enfoque social.

De esta manera, los estereotipos de género se presentan también en relación a la diversidad sexual o a lo que se cataloga como “diferente, anormal” respecto a la norma heterosexual hoy en día se presenta una gran problemática de discriminación y rechazo por lo que se considera fuera de la norma, teniendo en cuenta lo planteado en el párrafo anterior estos estereotipos son cambiantes y se presentan de diversas formas : comentarios ofensivos, chistes, acciones, etc., respecto a las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI Q+.

La diversidad sexual, disputa y tensiones.

De acuerdo al apartado anterior sobre los estereotipos de género aquí discutiremos sobre qué se entiende por diversidad sexual, primero abordaremos el concepto, según Mogrovejo (2008) retoma autores como Rogelio Marcia que plantean que el concepto de diversidad sexual incluye hablar también de prácticas, discursos, expresiones y referentes simbólicos de la heterosexualidad.

Según Mogrovejo, (2008) la diversidad sexual se refiere a las expresiones de un conjunto de individuos que reclaman el derecho a ser reconocidos en sus diferencias. Este concepto fue propuesto desde el feminismo con la aparición de la nueva agenda de derechos humanos, sexuales y reproductivos.

Mogrovejo (2008) retoma a Adrienne Rich y menciona que la sexualidad es donde se ejercen sobre-determinaciones y resistencias, así como negociaciones, existiendo una gran brecha de diferencia en la expresión de la sexualidad como forma de resistencia a un sistema hegemónico, obligatorio y compulsivo.

Mogrovejo (2008) retoma a Oscar Guasch (2007) en su libro “*La crisis de la heterosexualidad*”, para señalar que el concepto de disidencia sexual, “debe emplearse para nombrar las sexualidades emergentes mientras el proceso está inconcluso. El concepto teórico de disidencia sexual se define a partir de su legitimidad política” (P, 109-110). El autor infiere que la legitimidad en sociedades democráticas se construye en torno al libre consentimiento sexual. Lo anterior hace referencia a

las manifestaciones políticas por una parte específica de la sociedad que tienen un mismo objetivo respecto a la sexualidad. Según Mogrovejo (2008) es más correcto usar ese término que “diversidad sexual”, concepto que engloba a todas las orientaciones sexuales, incluida la hegemónica.

Por otro lado, Colombia diversa² en la cartilla sobre “*Diversidad sexual en la escuela. Dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia*” por García (2007), presenta el concepto de diversidad sexual definiéndolo como, “el conjunto amplio de conformaciones, percepciones, prácticas y subjetividades distintas asociadas a la sexualidad, en todas sus dimensiones biológicas, psicológicas y sociales” (P, 25). Esto quiere decir según García (2007), que la diversidad sexual implica los campos de la intersexualidad, el transgenerismo y las diversas orientaciones sexuales como la (homosexual, bisexual, etc.). Como se ha visto en apartados anteriores el concepto de diversidad hizo eco en la legislatura, como es el caso colombiano y su adopción del concepto en la Constitución de 1991.

Como se ha visto, el abordaje de los estereotipos de género no es exclusivo de una disciplina, sino que su comprensión sugiere una aproximación desde diferentes perspectivas de las ciencias sociales, a pesar de ser conceptos jóvenes (ubicados en la segunda mitad del siglo pasado) los circunda una producción académica considerable. Los estudios sobre el género, estereotipos y diversidad hacen parte de las nuevas dinámicas sociales que representó de un tiempo para acá las iniciativas de grupos sociales excluidos, la necesidad de su comprensión provino de acontecimientos históricos que necesitaban ser documentados, reflexionados y puestos a consideraciones académicas, las batallas de los movimientos sociales aún perviven y quizá es por ello, que autoras como Scott supongan que la conceptualización también sea dinámica, lejos de estar desligada del plano social se presenta como un reflejo de los cambios que sugiere el devenir histórico de cada comunidad.

² Colombia Diversa es una organización que trabaja por el reconocimiento y defensa de los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, personas trans e intersex en Colombia. Durante diez años de trabajo, Colombia Diversa con ayuda de aliados ha alcanzado significativos logros para la población LGBTI del país. Véase: https://colombiadiversa.org/apoyanos/dona/?gclid=EAIaIQobChMI97TD3NSA6wIVUcDICh0Brwm3EAAYASAAEgI5IfD_BwE

Estrategia metodológica

La estrategia metodológica utilizada para este trabajo, propone la revisión y comprensión de la realidad frente a los estereotipos de género en el contexto universitario. Reconociendo que el sujeto a partir de sus experiencias, construye una realidad que no es lineal ni objetiva; por ello se espera, que, para generar conocimiento, la investigación se enmarque desde una postura constructivista y cualitativa.

El hacer profesional de los y las trabajadores sociales como constructores y facilitadores de nuevas realidades que se conecten con los sujetos propios de la investigación; es una de las formas que caracteriza la presente metodología de investigación. En este sentido “*El constructivismo enseña que no existe una sola realidad, sino múltiples realidades, esto exige procedimientos colaboracionistas, para construir una historia diferente de los dilemas humanos que son objeto de la intervención*” (Quintero, 2001). Bajo esta lógica, la participación activa de los grupos seleccionados, permite la construcción activa, comprensión y reflexión de las dinámicas escolares. Así como plantea Viscarret (2007) a través de una *orientación hermenéutica*, el trabajo social puede acercarse a las realidades de los individuos de una manera subjetiva.

En concordancia con el paradigma que sustenta la investigación, los lineamientos del planteamiento del problema y los objetivos que guían nuestra investigación; la metodología se abordará desde el *método cualitativo*. Su enfoque, permite recolectar los datos a través de las vivencias y las opiniones de los sujetos, brindando un lugar al otro a partir de la construcción de su realidad. Para Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) el método cualitativo, clasifica como un método científico que permite la recolección de los datos empíricos. Es decir, consiste en obtener la perspectiva y puntos de vista de los participantes (sus emociones, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos) que resultan de las interacciones entre individuos, grupos y colectividades.

El conocimiento del ser humano hacia sus semejantes, ha llevado a cabo diferentes teorías y discusiones tratando de explicar la manera más adecuada para entender el comportamiento humano, actitudes y cambios de su vida, varios profesionales en el tema como los y las trabajadores sociales, pueden clasificar y comprender este tipo de percepciones en el sujeto a partir de un estudio de observación preparado por el profesional. Ahora bien, utilizar el método cualitativo

implica emplear una serie de herramientas metodológicas que aplicadas en campo permiten la interacción con los sujetos y a su vez, la posterior recolección de los datos. A continuación, se plantean las herramientas de recolección de información cualitativa para el presente trabajo de grado:

Entrevista semiestructurada: para Pineda (1986) esta es una conversación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto participante con el fin de obtener respuestas de manera verbal a interrogantes planteados. El uso de esta técnica es importante porque permite obtener información a profundidad. La entrevista conduce a la recopilación de historias de vida de determinadas personas y tiene como base: objetivo claro, metas, preguntas, lugar adecuado, diálogo fluido y cierto grado de confianza y respeto, se puede hacer uso de grabadora y libreta de apuntes (Briones, 1988).

Los conceptos metodológicos mencionados se aterrizaron al entorno de la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca, en un grupo donde convergía las opiniones de estudiantes, docentes y administrativos, así pues, el proceso que inició en el año 2019 y que culminó con las consideraciones finales de este texto involucró a nueve personas: cinco estudiantes, dos docentes y dos administrativos del campus universitario. No obstante, la aplicabilidad de estas herramientas se enfrentó a una coyuntura que implicó hacer algunos cambios, en principio nuestro objetivo era desarrollar la investigación en un colegio de Santander de Quilichao, pero debido a que el colegio entró en paro y hubo dificultades para acceder a él y acompañar esto con los tiempos propios de las investigadoras, se decidió realizar el estudio en la Universidad del valle sede norte del Cauca, luego cuando se estaban realizando las entrevistas se presentó una situación a nivel mundial, la crisis sanitaria provocada por el coronavirus que supuso escenarios particulares para el desarrollo metodológico de la investigación, Es por ello, que la reinvención del estudio encontró en la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca, un espacio de aplicabilidad por medio de ayudas virtuales.

Tipo de estudio

Teniendo en cuenta los objetivos que propone la investigación, es necesario mencionar que la investigación debe optar por utilizar un tipo de estudio descriptivo. *“La investigación descriptiva selecciona las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada dentro del marco conceptual de referencia”* (Arizaldo, 2006). Por ello, la investigación utiliza este tipo de estudio en la medida que permite puntualizar y definir los estereotipos que se reproducen en el lugar a partir de observaciones e intervenciones que arrojan datos cualitativos, que permiten explicar lo que sucede desde el porqué del fenómeno.

Población y Muestra

Dancona (2001) citando a Sánchez Crespo (1971) plantea que la población pueden ser personas, familias, organizaciones, viviendas, y son unidades para las cuales se desea obtener información. En el caso concreto de esta investigación la población académica de la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca.

Es por ello que se definieron ciertos criterios, a continuación, se encuentran descritos:

- Pertenecer a la comunidad Universitaria de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca
- Hacer parte de la comunidad académica de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca.
- Tener disponibilidad e interés por realizar las actividades propuestas como la entrevista.

Para llevar a cabo las entrevistas diseñamos una serie de preguntas que nos permitían incursionar en conceptos claves para nuestra investigación, una vez realizadas se dio paso al proceso de transcripción y digitalización de las mismas en una matriz de análisis que nos permitió categorizar la información de las voces entrevistadas, a continuación se especifica las personas entrevistadas:

Estudiante N°1 Trabajo Social

Estudiante N°2 Resolución de conflictos

Estudiantes N°3 Contaduría

Estudiante N°4 Contaduría

Estudiante N° 5 Matemáticas

Entrevistado N° 1 Docente de Trabajo Social

Entrevistado N° 2 Coordinador de Trabajo Social

Administrativo N°1 Directora de la Sede Norte del Cauca de la universidad del valle, profesora de la facultad de ciencias de la administración.

Administrativo N° 2 Secretaría académica.

Capítulo 2.

Una aproximación a las Políticas de género, tres ejemplos en Instituciones de Educación Superior

La discriminación, la reproducción y naturalización de estereotipos de género es considerada una problemática social que afecta e influye en los diferentes ámbitos de la vida social de los sujetos, uno de estos espacios es la educación superior; los escenarios educativos son un entorno de interacción social se ve permeado por opiniones, creencias y percepciones que no son ajenas al sistema sexista y que ha generado que las universidades deban re-pensarse su rol y normatividad para así, responder ante estos nuevos desafíos.

Por ello este capítulo se centró en las políticas de género, utilizando como referente bibliográfico el trabajo de Fuentes (2016) donde se evidencia la importancia de las políticas de equidad de género en los espacios académicos de Educación superior, para mostrar cómo ciertos detonantes históricos generaron un impacto en la educación superior Latinoamericana y el resultado de estos, en torno a la desigualdad de género en relación a la diversidad sexual.

Por otra parte, en el segundo apartado tomaremos como referencia los documentos públicos del Ministerio de Educación de los años 2013 y 2018 dedicados a exponer algunos datos nacionales en materia de género y analizar la política de género en la educación superior, al mismo tiempo se describirán las políticas de tres Universidades del país: la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad del Valle y la Universidad del Cauca, haciendo énfasis en sus distintas actas y resoluciones respectivamente. Para finalizar el capítulo se muestra el hecho de discriminación y exclusión a la población estudiante Transfeminista por parte de otros estudiantes en Universidad del Valle tomando como fuente al periódico El Tiempo (2020), y se finaliza con una conclusión que da cuenta de todo lo expuesto en este capítulo.

La relevancia de las políticas de género en el devenir histórico de las universidades de Colombia:

El trasegar histórico de las universidades en el país responde a las dinámicas sociales de sus contextos en distintos espacios de tiempo, por ejemplo, la irrupción misma de la Universidad Industrial del Valle a mediados del siglo pasado surge de la necesidad de los ingenios azucareros de hacerse de personal capacitado en plena dinamización de la agroindustria que estaba en auge en el Valle geográfico del río Cauca, por ello las primeras disciplinas del campus se orientaban a las labores agrícolas e industriales (Santos y Sánchez, 2010). De esta manera las Universidades a través del tiempo se han adaptado a diferentes fenómenos que han causado grandes cambios en su accionar, modificaciones no sólo vinculadas al sector económico, sino también transformaciones sociales, culturales y políticas de la sociedad que las circunda. Es por ello que los cambios en torno a la desigualdad de género en relación con la diversidad sexual no pasaron inadvertidos en el espacio donde confluyen los saberes.

Para comprender los impactos generados en torno a este tópico consideramos importante traer a colación el trabajo de Fuentes (2016) sobre la necesidad de las políticas de género en las universidades latinoamericanas, la autora ubica la hegemonía del neoliberalismo como un agente cambios en el sistema educativo ya que, dicho modelo económico propició dos fenómenos de gran impacto en la educación mundial y sobre todo Latinoamericana: 1. *La masificación de la educación* superior en donde se da acceso a todos y todas a obtener el derecho de asistir a las universidades y 2. La llegada de la sociedad de conocimiento con la globalización, puesto que se expandió la información y las (TIC) estaban a la mano de muchos; estos dos fenómenos fueron los causantes de la denominada “*revolución de la educación*” que proclamaban un avance para los llamados países en vías de desarrollo.

Sin embargo, el sistema educativo cambió su forma pero no su esencia, razón por la cual los hombres seguían ocupando un lugar privilegiado en los espacios académicos y los espacios laborales, ya que las universidades comenzaron a funcionar dentro de una lógica empresarial en donde se privilegiaba el individualismo y la necesidad de hacer útiles a los egresados para el mercado global entrañando así un currículo oculto que contenía micro inequidades y discriminaciones sutiles que se encargaban de generar indiferencia y llevar consigo estereotipos de género.

Un ejemplo de estos currículos ocultos estaba relacionado con la violencia sexual naturalizada, silenciada y consentida en la educación, en donde se oprimía a las mujeres y a población con orientación sexual diversa mediante estrategias como “el no saber” o “la ignorancia cultivada” que les posibilitaba a las personas con privilegios la opción de no saber y no pensar sobre este tipo de situaciones, como una forma de ignorar las ventajas que les daba su posición de poder, generando así el temor de denunciar o que la persona afectada creyera que no era importante hacerlo. Logrando entonces, que en dicho espacio en vez de crearse conciencia se continuaría reproduciendo de manera silenciosa dicha violencia (Fuentes, 2016).

Lo anterior permitió observar las falencias del sistema educativo que a través del tiempo había ignorado la problemática frente al sexismo, la inequidad de género y la homofobia que estaba presente en sus espacios; sin embargo, estas falencias también permitieron que las mujeres y sujetos con orientación sexual diversa pusieran en tela de juicio esta lógica opresora y demostraran la necesidad cada vez más creciente de empezar a trabajar en la conciencia y mitigación de dicha problemática mundial.

A raíz del empoderamiento de los sectores poblacionales excluidos se empezó a poner en la agenda pública el tema de género en la educación superior, y se dieron los primeros lineamientos a seguir en la educación en pos de la igualdad de género, de estos resaltaron dos conferencias mundiales realizadas en 1998 y 2009, pues estas crearon una normatividad en el tema, estableciendo que el acceso a la educación superior no podía permitir ningún tipo de discriminación, además, señalaron la importancia de realizar más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en dicho ámbito, resaltó la importancia de tener en cuenta el punto de vista de género en las distintas disciplinas y la necesidad de reformular los planes de estudio que contemplaran los contextos multiculturales, históricos y económicos de cada grupo y país.

A pesar de estas y otras conferencias, más otras aportaciones, dichos esfuerzos tanto globales, como regionales y nacionales fueron insuficientes y sus avances resultaron ser muy lentos. Este poco impacto se debía a: primero, se presentaba una falta de voluntad política sustentada en la poca conciencia sobre la equidad de género tanto de las personas y entidades a cargo de la formulación de las políticas y toma de decisiones; segundo, la falta de divulgación, el desconocimiento, no apropiación y desarrollo de la normatividad internacional existente. Y

tercero, se enfatizaba su rechazo sobre diferentes formas de discriminación y se priorizaba las políticas de acceso a la educación superior pero no se problematizaba a fondo la falta de igualdad de oportunidades de las mujeres, las minorías y los grupos excluidos para ingresar y permanecer en el sistema educativo.

Lo anterior puede evidenciarse en el territorio nacional ya que Colombia ha sido uno de los países con mayor legislación encaminada a garantizar los derechos de diversas poblaciones. De hecho, la Constitución de 1991 la cual estableció la igualdad de todas las personas frente a la ley, así como la protección de sus derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación, no obstante, la supervisión, reglamentación y desarrollo en torno a la discriminación se ha quedado corta pues el tema de género es demasiado reciente en la agenda y su impacto ha sido superficial.

Centrándonos en el tema de la educación nace la necesidad de que esta se autocritique, se reflexionen sobre los casos que se evidencian dentro de los campos universitarios y cree conciencia para así lograr el planteamiento de políticas públicas en materia de género

Siendo una batalla que se ha librado por años y aunque el feminismo ha hecho grandes aportes en la producción de conocimiento, en la formación de investigadoras/es y profesionales, y ha logrado una valiosa incidencia en la formulación y ejecución de políticas nacionales y locales, estos han sido logros parciales pues no se ha logrado transversalizar e institucionalizar las políticas de igualdad y equidad género de la forma deseada en las Instituciones de Educación Superior.

Sin embargo, poco a poco se han consolidado acciones que trazan la ruta a seguir. Por tanto, es importante decir que para Fuentes (2016) entre el 2011 y el 2015 se ejecutaron 4 megaproyectos transnacionales los cuales tenían como objetivo central la promoción de la igualdad y la equidad de género, así como también la adopción de medidas orientadas hacia una mayor equidad e inclusión social en la educación superior; en total, participaron 45 instituciones de educación superior de 26 países: 18 de América Latina y el Caribe, 7 europeos y 1 del África, se planteó como reto la creación de un modelo teórico-metodológico, desde el paradigma feminista interseccional con el fin de generar medidas de inclusión social y equidad.

Destacamos de estos cuatro, dos: El proyecto Miseal (2012-2014) y el proyecto Feges (2011-2015). La ejecución del primero llamado “Medidas para la Inclusión Social y Equidad en

Instituciones de Educación Superior en América Latina” MISEAL (2012-2014) impulsado por la cooperación internacional es relevante ya que identificó que aunque en América Latina y el Caribe se había avanzado en políticas, programas y acciones dirigidas a grupos poblacionales históricamente excluidos como las mujeres, los indígenas y los afrodescendientes, muchas de esas políticas dirigidas a los grupos étnicos no tenían en cuenta dimensiones como la diferencia y la orientación sexual de las personas lo que generaba que no hubiera información suficiente para lograr realizar estudios comparativos, ni existía personas cualificadas para evaluar acciones con enfoque interseccional dirigidas a la inclusión social.

Por ello, Fuentes (2016) sugiere que al identificar dicha problemática el proyecto Miseal se dirigió a mejorar la situación de estudiantes, docentes y administrativos de las universidades y a los colectivos con dificultades de acceso por condiciones de vulnerabilidad económica, política, social y por motivos relacionados con su sexo, etnia, orientación sexual y discapacidad así como a procurar condiciones para la permanencia y movilidad de personas y grupos desfavorecidos de doce de las instituciones de educación superior del proyecto.

También este proyecto permitió poner en las agendas académicas y de las políticas educativas la reflexión en torno al paradigma interseccional como una herramienta teórico-metodológica para la toma de decisiones orientada a la creación del programa de formación doctoral transnacional de “Estudios en Inclusión, Interseccionalidad y Equidad” (ESIINE), conformado por programas de universidades de América Latina y Europa, que tenía como fin, la creación de un observatorio transnacional de inclusión social y equidad; la elaboración de un análisis de las normas de las IES de la región que evaluaba si se favoreció la inclusión o reforzaba la exclusión. Por último, este proyecto creo guías y estrategias para sensibilización y capacitación al personal académico y administrativo, para transversalizar la inclusión social y la equidad en la docencia y en la investigación y para incidir en las políticas de las universidades.

El segundo, es el proyecto Feges (2011-2015) puesto que este tenía como énfasis lograr una mayor institucionalización y transversalización de la equidad de género en las universidades aliadas, se enmarco en un enfoque diferencial de derechos permitiendo que se tuviera en cuenta las diferentes posiciones que constituían a los sujetos tanto históricamente como según sus contextos. Es decir, sujetos que además de estar constituidos por la diferencia sexual, también se identificaban y se

reconocían en función de otras dimensiones como el origen social y regional, la clase social, la raza, la edad, la orientación sexual, la religión o su condición de discapacidad, entre otros factores de diferenciación que podían ser motivo de discriminación, inequidad y exclusión.

Tal proyecto, propició procesos de sensibilización y formación en un amplio abanico de temas con la intención de crear “masa crítica” entre docentes y administrativos. Tanto el proyecto Misesal y el Feges han sido el inicio de un recorrido aún lejano que contiene obstáculos hacia la equidad de género en la educación superior en Colombia.

De esta manera, se puede inferir que si bien ha habido grandes pasos en materia de género en la educación superior Latinoamericana y puntualmente la colombiana, la universidad como institución debe estar en una constante reflexión y crítica, teniendo en cuenta que su función es la formación de jóvenes que puedan ser ciudadanos y ciudadanas del mundo esto implica enseñar al estudiante que sus tradiciones y concepción del mundo no son únicas y universales, siendo necesaria la formulación de políticas inclusivas con énfasis en género, así como su institucionalización, y, sobre todo, su apropiación por parte de las comunidades científicas, académicas y organizacionales que conforman la Universidad.

Panorama nacional: Acercamiento a la política nacional de género en la educación superior

En el caso específico de Colombia se han tenido adelantos en materia de género, entre las normas y políticas vigentes destacamos: la Ley 1482 del 2011 que penalizó la discriminación por motivos de raza, sexo, orientación sexual, religión, ideología política y filosófica y origen nacional, étnico y cultural; el Decreto 4798 de 2011 que ordeno la reglamentación parcial de la Ley 1257 del 2008 sobre violencia contra las mujeres y los lineamientos de “*La Política de Educación Superior Inclusiva del MEN (2013)*” dicha política tiene como principio para su acción la calidad, pertinencia, equidad, participación y reconocimiento de la diversidad y la interculturalidad.

Como avances importantes con relación a esta normatividad podemos decir que: 1. La equidad reconoce la diversidad estudiantil de manera que el sistema debe adaptarse a las necesidades y contextos diferenciados e individualizados de los/as estudiantes. Y 2. se entiende la diversidad como el concepto más importante de la política inclusiva ya que esta es característica innata y consustancial de los seres humanos. Aunque en esta política se adoptó el enfoque diferencial de

derechos, la perspectiva de género y se hizo explícita la necesidad de trabajar con la población, estos temas no están suficientemente desarrollados.

También se encontró la Sentencia T-141 del 2015 de la Corte Constitucional resuelta a favor de un estudiante afrodescendiente homosexual y transgénero, discriminado por una institución educativa, este fallo fue relevante ya que la Corte Constitucional estableció que la ausencia de garantías para condiciones materiales de igualdad en casos de personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados implica la limitación o, incluso, la anulación de otros derechos como el acceso al trabajo, la educación y a una ciudadanía plena, y ordenó en consecuencia a esto al MEN ajustar los *Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva* de manera que se tuviera en cuenta la situación de las personas que sufren discriminación racial y de género incluidas quienes pertenecen a las minorías sexuales, exigiendo la adopción de políticas públicas que consideren el acceso, los contenidos, la evaluación y “aceptabilidad cultural de la educación superior”, así como también el ambiente escolar y la creación de espacios para la inclusión de los grupos minoritarios. Además, determinó la elaboración de protocolos para la prevención, atención, reparación y sanción de las conductas y casos relacionados con diferentes formas de discriminación en el contexto de la educación superior.

De la misma manera, traemos a colación la “*encuesta de percepciones sobre equidad de género y enfoque diferencial de derechos*” aplicada en cinco universidades colombianas en el 2014, en el marco del proyecto Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (Feges 2011-2015) en donde se evidencio el conocimiento de casos de acoso sexual por parte de la población estudiantil, docente y administrativa, resaltando que son las mujeres docentes quienes con un (47 %) conocen más casos de hostigamiento y acoso sexual en sus universidades, seguidas de los/as estudiantes LGBTI con un 33% de casos conocidos. Dichos datos revelaron que entre las interacciones de los diferentes actores universitarios transitan diferentes formas de discriminación y violencia naturalizadas que requieren políticas y acciones, pero principalmente el reconocimiento de su existencia por parte de las directivas.

Ahora bien, actualmente el Gobierno Nacional reconociendo dicha problemática a través del Ministerio de Educación (2018) y en conjunto a otros organismos creó el “*enfoque de identidades de género para los lineamientos de la política de educación superior inclusiva*” teniendo en cuenta

el principio de autonomía consagrado en el art. 69 de la Constitución Política de Colombia, por el cual las Instituciones de Educación Superior cuentan con libertad, el Ministerio de Educación Nacional tomó esta iniciativa en respuesta a las nuevas complejidades sociales, pues supone el cambio de paradigma de la educación inclusiva a escala mundial implicando modificaciones sustanciales en las culturas, mentalidades, políticas, ofertas y en las prácticas educativas; fundamentalmente a poblaciones vulnerables como lo son (grupos étnicos, población con discapacidad, población víctima del conflicto armado entre otras).

En el documento mencionado se presentan 3 apartados: el primero, expone panorama de la Educación Superior en Colombia, partiendo del derecho a la educación como principio constitucional realiza un diagnóstico evidenciando las problemáticas, identifica las normas y acuerdos nacionales e internacionales que dan fundamento a la necesidad de generar unas políticas de equidad de género, identidades de género e inclusión social en la educación superior. El segundo explica las categorías de análisis y los conceptos que guían la elaboración de las estrategias de acción, contruidos en diálogo con las características de la educación superior inclusiva, propuestas en el documento de lineamientos antes indicado. Y finalmente, en el tercer apartado se dan recomendaciones para la incorporación de una perspectiva e identidades de género en la política de educación superior inclusiva.

En este sentido, nos enfocamos en el diagnóstico nacional sobre diversidad sexual y desigualdades en la educación superior, según el Ministerio de Educación (2018) las instituciones educativas a través de la historia han tenido un carácter hetero-sexista y androcéntrico por lo que las personas y grupos sociales con identidades sexuales divergentes han sufrido desigualdades y discriminaciones. Este tema en Colombia ha sido poco conocido por instituciones de investigación y del Estado, lo que ha limitado la obtención de datos continuos y sistemáticos sobre las desigualdades y discriminaciones que pueden afectar a las personas con identidades sexuales no normativas en el sistema educativo.

Sin embargo, el Ministerio de Educación (2018) citando a Brigeiro, Castillo y Murad (2009) posee datos sobre la encuesta realizada en 2007 a 1275 personas en el marco de la Marcha de la ciudadanía LGBTI en Bogotá. En dicha encuesta sobresalió que de las personas encuestadas, 1139 (el 89%) declararon pertenecer al universo LGBTI por su identidad sexual auto-declarada, el 42%

reportó tener un nivel educativo universitario (completo o incompleto); un 10% afirmó tener estudios técnicos y un 38% declaró tener estudios de bachillerato. Esto permitió una aproximación de caracterización sociodemográfica por identidad sexual en la cual se cree que el grupo de identidad sexual con mayor índice de precariedad es el de las personas “trans”. En comparación con los demás grupos, son quienes tienen una mayor proporción de estudios secundarios incompletos (36,3%) y la proporción más baja de educación superior completa (16,8%).

Según el Ministerio de Educación (2018), estos datos apuntan a que la población “trans” presenta procesos tempranos de deserción académica por que el 12% de personas de los sectores LGBTI no asiste a establecimientos educativos debido a su orientación sexual o identidad de género y del 30% que expresa haber sido agredidas física y/o psicológicamente dentro del sistema educativo, el 66% afirma que es debido a su orientación sexual o a su identidad de género; Dichos resultados son alarmantes en relación con la educación superior, pues un (49,8 %) de la discriminación más relatada fue generada los mismos profesores(as) y/o colegas de escuela, colegio o universidad, resaltando la vulnerabilidad y desprotección que tiene esta población.

Aunque la experiencia de discriminación de la población LGBTI en contextos educativos es alta en cualquiera que sea el nivel de escolaridad de las personas, según el Ministerio de Educación (2018), se notó que se presenta con mayor frecuencia en los más jóvenes puesto que en personas de 14 a 19 años de edad la discriminación es de 60%, cuando aumenta la edad se mantiene dicha discriminación, pero decrecen a la edad de 20 y 29 años teniendo una frecuencia de 54% y de 30 a 39 años, cae a 39%; hasta llegar a 37% entre los de 40 años o más.

En el año 2018 el Ministerio de Educación explico también, que la encuesta reveló que la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia había permeado las estructuras de las instituciones educativas de muchas maneras y se había valido de prácticas como la presión por parte de directivas académicas para lograr traslados de docentes y estudiantes por discriminación en razón de su orientación sexual o identidad de género; mostro que aproximadamente 8 de cada 10 entrevistados (hombres y mujeres) afirmaban haber vivido por lo menos una situación de discriminación sexual (77%). Es preocupante que se encontró en esta encuesta que dentro de los sistemas educativos existen currículos homofóbicos ocultos y de violencia simbólica y sutil, así

como reglas homofóbicas en los manuales de convivencia y de principios discriminatorios en los Planes Educativos Escolares (PEI).

De acuerdo a lo mencionado, se evidencia la creciente necesidad de una educación inclusiva y respetuosa de las diferencias que sancione los actos de discriminación. Por ello, según el Ministerio de Educación (2018) en dicho documento se traza una matriz que presentó los seis grandes objetivos que recogen diversas acciones dirigidas a mejorar las oportunidades y las condiciones de permanencia, movilidad y graduación de las mujeres y las personas con identidades sexuales no normativas:

1. Multiplicar los programas de apoyo económico y servicios de bienestar estudiantil, con enfoque de género y diversidad sexual.
2. Fortalecer la permanencia y graduación de estudiantes que ingresan por programas diferenciales de admisión.
3. Incentivar la promoción, movilidad y graduación de las mujeres en todos los niveles del sistema de educación superior.
4. Apoyar las responsabilidades de cuidado y la conciliación entre vida familiar y estudio.
5. Desarrollar políticas efectivas de prevención, atención y reparación de las violencias de género
6. Garantizar el respeto de los derechos sexuales y reproductivos. Para cada una de ellas proponemos acciones de redistribución, reconocimiento y participación (MEN, 2018, p.54)

Por esto, para el efectivo desarrollo de dicha política se dice que es imprescindible la colaboración a nivel nacional, departamental y municipal, junto con el compromiso estatal y ciudadano en pos a lograr una mejor ciudadanía.

En dicha construcción también es importante la colaboración que ha tenido la fundación Colombia Diversa (2010) ya que ésta se ha propuesto como fin incidir para que en Colombia existan políticas gubernamentales y recursos para mitigar la discriminación en contra de lesbianas, gay, bisexuales y personas trans promoviendo sus derechos humanos.

En consecuencia, se tiene la “*Directiva Permanente 006 de 2010, sobre personas LGBT*” del Ministerio Nacional Policía Nacional, elaborado con la colaboración de Colombia Diversa (2010)

en el cual se reconoció que las violaciones a los derechos humanos de la comunidad LGTBI constituyen un patrón global en donde se realizan actos tales como: tratos denigrantes, asalto sexual y/o violación, invasión a la privacidad detenciones arbitrarias, negación al empleo, a la salud y a la educación, entre otras formas de discriminación y exclusión que afectan directamente e indirectamente a la libertad, integridad y libertad de dichas personas. Tales formas de discriminación se dan en ámbitos cotidianos y familiares como también en los públicos y los institucionales y se expresan desde actos sutiles de segregación, hasta la violencia física y crímenes causados por el odio y la intolerancia.

Por tanto, en uno de los puntos que postula el documento del Ministerio Nacional Policía Nacional, se ve la necesidad de convocar la asistencia de las autoridades administrativas locales y departamentales, entes del Estado e instituciones educativas a las mesas de trabajo para unir esfuerzos para la implementación de estrategias dirigidas a garantizar la protección y el libre desarrollo de esta población. Además, es relevante resaltar a uno de sus tantos aportes para la educación y aprendizaje sobre dicha población el cual es su Cartilla ¿Dónde está la diferencia? en la cual se explicó las orientaciones sexuales diversas de forma clara y concisa resaltando el respeto.

Habiendo entendido las necesidades y respuestas estatales al fenómeno de discriminación por la orientación sexual diversa que sufren algunas personas dentro del sistema educativo, se ahondo en las políticas públicas de género de tres universidades colombianas: Universidad Nacional de Colombia, Univalle y Unicauca.

Una breve inmersión en las Políticas de Género en tres Universidades de Colombia

En este punto del texto la perspectiva de la investigación la enfocamos en un objetivo cada vez más concreto, en este caso resulta interesante aterrizar el abordaje de las políticas de género en tres Universidades diferentes del territorio nacional, estas son: La Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Valle y Universidad del Cauca. La elección de estas tres Instituciones responde a que la primera de ellas ha consolidado un avance significativo en torno a las políticas de género y resulta interesante conocer su devenir, aciertos y peripecias en el deseo de levantarse como una Institución inclusiva, la escogencia de la Universidad del Valle y su similar del Cauca responde a

su cercanía geográfica y su importancia en el andamiaje social del suroccidente del país por lo que, indagar en su accionar frente a las políticas de género significa un aporte muy valioso para el desarrollo de la actual investigación, adicionalmente la Universidad del Valle fue catalogada en el año 2019 como la más inclusiva de Colombia (El País, 2020) distintivo que hace del abordaje de dicha institución un paso obligado en el afán de conocer las políticas que procuran una educación inclusiva en las Instituciones de Educación Superior.

Política de Género de la Universidad Nacional de Colombia

La Universidad Nacional de Colombia es una de las universidades del país que ha realizado esfuerzos visibles el tema género en la educación superior, Según la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2003). Esto se evidencia en su normatividad ya que en su Estatuto General mediante el acuerdo 011 de 2005 se dictaminó que la Universidad está orientada por valores como la transparencia, la equidad, la justicia, la responsabilidad, la rectitud y la inclusión.

Por eso con base en este marco general, otras reglamentaciones de la Universidad se han tenido como uno eje la inclusión social, por ejemplo el acuerdo 044 de 2009, en él se adoptó el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia, refiriendo que uno de los principios de la institución es la equidad, entendida como las prácticas académicas y administrativas que se desarrollan y asignan valor ético a las diferencias de género, etnia, clase, edad, orientación sexual y a las situaciones de discapacidad de quienes concurren en la vida universitaria.

En este mismo sentido, se pactó el Acuerdo 007 de 2010. En donde se determinó y organizó el Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad Nacional de Colombia, también dictaminó entre sus valores la promoción de la inclusión social como un fundamento para la consecución de la equidad en la universidad. De esta forma, la universidad dentro de sus normativas generales ha tenido en cuenta la inclusión social y la equidad.

Es relevante decir que la Universidad Nacional firmó en el año 2003 el Acuerdo Nacional por la Equidad entre Mujeres y Hombres, propuesto por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en el que se estipuló que las instituciones firmantes se comprometían a contar con un

programa de institucionalización de la perspectiva de género, que establezca metas específicas y cuantificables para el corto, mediano y largo plazo.

Por eso nueve años más tarde, dicha universidad a través del Acuerdo 035 de 2012 estableció su *política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las personas*; en la cual ponen las diferentes medidas para la materialización de medidas de equidad de género en la universidad; está planteó que todas las prácticas académicas y administrativas dentro de la institución deben desarrollarse en la base del respeto y reconocimiento de diferencias de género, etnia, clase, edad, orientación sexual y a las situaciones de discapacidad de quienes están en la vida universitaria, pretendiendo reconocer las diferencias en todos sus integrantes y promover su participación en un ambiente de pluralidad y reconocimiento de las vulnerabilidades.

Además, promovió una perspectiva de interseccionalidad en la cual se consideró que cada actor social, es producto de la intersección de relaciones de clase, género, etnia y edad, entre otras y, que para resolver o enfrentar su condición de vulnerabilidad, busca crear relaciones entre estos diferentes grupos o movimientos sociales.

Dicho acuerdo fue aprobado y entró en vigencia desde abril 04 del 2012, en él se evidenciaron los lineamientos conceptuales, metodológicos y operativos en procura del fortalecimiento de una cultura institucional que se basó en la equidad de género e igualdad de oportunidades a través de un enfoque diferencial; entendiendo equidad de género como aquella política institucional que sustentó en el reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres, impulsó una cultura de igualdad de oportunidades con el fin de erradicar las desigualdades sociales por razones de sexo; y concibiendo una perspectiva de interseccionalidad como aquel enfoque conceptual que parte del hecho de la existencia de una articulación entre las distintas formas de dominación que hace que cada sujeto sea producto de una intersección de relaciones de clase, género, etnia, edad entre otras.

Esta política tuvo como objetivos principales: primero agenciar procesos de formación desde la perspectiva de género con la comunidad universitaria, segundo, incluir en los programas académicos que sean pertinentes, la perspectiva de género y el enfoque diferencial de derechos; tercero, impulsar y constituir la producción de conocimiento e investigación en las áreas temáticas relacionadas con la educación superior y la equidad de género y cuarto, implementar estrategias

de comunicación y divulgación que transformen las nociones, imaginarios y prácticas de género en la cultura universitaria.

En este sentido se plasman, ciertas estrategias institucionales para la promoción de la equidad de género tales como: 1. Medidas de redistribución socioeconómica como la forma de brindar apoyos monetarios o de otra índole que posibiliten la permanencia en la Universidad a la población más vulnerable, ejemplo: becas, auxilios, la realización de diagnósticos sobre situaciones de género, brindar acompañamiento a las poblaciones más vulnerables, entre otras 2. Medidas de reconocimiento cultural para alimentar la participación activa de los y las integrantes de la comunidad en iguales oportunidades, es decir, acciones que fomenten el lenguaje incluyente y no sexista, desmotivar el uso de estereotipos y significados que encasillan a las personas, la promoción de estudios, cátedras, cursos y demás en temas de género, etc. 3. Medidas de prevención, detección y acompañamiento frente a la violencia de género que van encaminadas a promover la sensibilización a la comunidad universitaria en relación con la existencia de estereotipos de género y sexualidad que causan perjuicios a mujeres y grupos minoritarios, así como también, la sensibilización sobre cualquier tipo de violencia y asegurar el derecho de denunciarlas.

Para lograr los objetivos construidos y realizar dichas estrategias institucionales se instauraron responsabilidades institucionales, en donde se ve necesaria la participación de instancias en los diferentes niveles de organización institucional y competencia normativa, en el ámbito académico administrativo y de bienestar, deseando un trabajo articulado que permita supervisión y cumplimiento de dicho acuerdo.

Además, la comunidad académica de Universidad Nacional de Colombia (2012) vio necesaria la creación del *Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional de Colombia (OAG-UN)* construido con el objetivo de fortalecer una cultura institucional de equidad de género e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, integrado por personas expertas en el tema. De igual forma, una de sus funciones principales es hacer seguimiento a la implementación de las medidas y acciones de la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, reglamentada en este acuerdo.

Precisamente, este observatorio ha venido realizando diferentes estudios e investigaciones que aportan al conocimiento en dicho tema. Un ejemplo de esto según La Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (2018) es el lanzamiento de una serie de publicaciones llamadas “*Género y Universidad: Cuadernos de trabajo del Observatorio de Asuntos de Género*” creado para promover la divulgación de los avances que se desarrollan no sólo desde el Observatorio de Asuntos de Género, sino por parte de la comunidad académica y la comunidad universitaria a la vez que pretende mostrar las problemáticas y posibles soluciones en torno al género en la institución.

El documento se planteó teniendo como base los principales marcos internacionales y nacionales sobre equidad de género, las experiencias de políticas de equidad de otras universidades, así como el apoyo y acompañamiento presencial (reuniones, actividades culturales, seminarios y talleres) y virtual (correos electrónicos, comunicados de prensa, seguimiento a campaña contra el acoso sexual realizado por grupos estudiantiles a través de medios y redes sociales) que se han realizado con algunas de las dependencias y grupos estudiantiles que hacen parte de la comunidad universitaria.

El documento está estructurado por: primero, los antecedentes sobre la equidad de género en la educación superior, justificando la importancia que adquiere la equidad de género en los sistemas de educación superior a nivel internacional, así como su impacto en la normativa del país y el surgimiento del tema y los avances realizados en la UNAL, en segundo lugar, se habla de algunas experiencias internacionales de institucionalización de políticas de equidad de género en el ámbito universitario, centrándose en la trayectoria de la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM y la Universidad Autónoma de Barcelona UAB. Tercero, se postulan los lineamientos conceptuales para poder implementar un diagnóstico, Cuarto, se presentan los 5 ejes temáticos del observatorio de la universidad los cuales están articulados con lo reglamentado en el Acuerdo 035 de 2012 del CSU, así como con los estudios. Y finalmente, se plasma la metodología para la elaboración de un diagnóstico y elaboración de recomendaciones.

En relación al primer apartado de antecedentes del documento, según la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (2018) el tema de mujer y género se empezó a hacer visible con el Grupo Mujer y Sociedad creado en la Facultad de Ciencias Humanas a finales de la década

de 1980 que incitó a que docentes de diferentes campos disciplinares crearán el “Programa de Estudios de Género, Mujer y Desarrollo” planteado en 1994, inicialmente perteneciente al departamento de Trabajo Social. Este programa curricular posibilitó posteriormente la creación de la Escuela de Estudios de Género EEG, el cual se consolidó en 2001 como unidad académica básica con oferta de dos programas de posgrado como lo son la Maestría en Estudios de Género y la Especialización en Estudios Feministas y de Género, así mismo ofreció el curso “La cuestión femenina”, como materia de libre elección para todos los pregrados de la sede Bogotá.

La Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (2018) dice que la EEG y específicamente el Grupo Interdisciplinario de Estudios de Género han adelantado tareas de extensión e investigación, con 9 participaciones en proyectos nacionales e internacionales relacionados con el campo de la equidad de género en la educación superior. El primero de ellos fue el proyecto Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior FEGES (2012-2015) financiado por la Organización Neerlandesa para la Cooperación Internacional en Educación y con la asesoría académica internacional de la Universidad Utrecht de Holanda que como se dijo anteriormente tuvo como objetivo fortalecer las capacidades institucionales en equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades participantes mediante el desarrollo y consolidación de programas académicos, la formación de docentes, la sensibilización de la comunidad universitaria, la investigación, el fortalecimiento del Fondo de Documentación Ofelia Uribe de Acosta y la creación de la Biblioteca Digital Feminista en la UNAL.

Del proyecto Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior FEGES (2012-2015) hubo dos grandes impactos en la vida universitaria: uno, la transversalización curricular que posibilitó que en las asignaturas ofertadas se incluyera el género, tanto en pregrado como en posgrado y dos, que se discutiera la perspectiva de género en las disciplinas académicas, se lograra realizar capacitaciones al personal de seguridad de la Universidad sobre la importancia de una atención libre de sexismo en casos de violencia basada en género, como también las capacitaciones a profesionales de las áreas de comunicaciones y de bienestar universitario sobre la transversalización del enfoque de género en sus quehaceres profesionales.

De otro lado, la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (2018) dice que el proyecto “Medidas para la Inclusión Social y la Equidad en las IES de América Latina” MISEAL (2012-2014), financiado por la Unión Europea y el Programa Alfa III, en el que participaron 16 universidades (4 europeas y 12 latinoamericanas), entre ellas la Universidad Nacional de Colombia y que tuvo como objetivo la promoción de medidas y procesos de inclusión social y equidad en las Instituciones de Educación Superior. De este se rescata la elaboración de cartillas y talleres de sensibilización, el diseño de una formación transnacional en estudios de inclusión, interseccionalidad y equidad, pero sobre todo la creación del Observatorio Transnacional de Inclusión y Equidad en la Educación Superior OIE.

Según la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (2018) estos proyectos permitieron no solo hacer un análisis introspectivo de la universidad en términos de equidad de género, sino también hacer análisis comparativos con otras universidades públicas y privadas, dentro y fuera del país. Dichas comparaciones permitieron valorar los grandes retos y desafíos que tiene la transversalización del enfoque de género en la Universidad. También advirtieron sobre la presencia de indicadores de género preocupantes como la baja participación de profesoras en la planta docente y la reducción del ingreso de estudiantes mujeres a los pregrados de la UNAL, así como la necesidad de generar indicadores discriminados por sexo en los distintos sistemas de información de la universidad.

A pesar de que se reconoció que la Escuela de Estudios de Género como unidad académica ha cumplido un papel significativo en la transversalización de la formación y la investigación universitaria con perspectiva de género esta no tiene la capacidad institucional ni puede hacerse completamente responsable de abarcar todos los planes académicos de la universidad, de ahí la importancia del fortalecimiento de su observatorio.

No ahondamos en el segundo apartado, más bien mostramos los elementos conceptuales del tercer apartado ya que es importante entender cómo se conciben estos en la normatividad de la universidad, por tanto, según la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (2018) comprende *género* como la categoría que organiza y da significado a las prácticas y a las relaciones sociales basadas en las diferencias jerarquizadas que distinguen a los sexos; en cuanto al *sexo se entiende como la* distinción de la especie humana en grupos sexuales en relación con sus

diferencias biológicas, pero también se entiende como una construcción social, por lo que se ha introducido el concepto de la intersexualidad para dar cuenta de sujetos cuyas características fisiológicas poseen características tanto femeninas como masculinas y no se circunscriben en un solo sexo. Por otro lado, la *sexualidad* se concibe como la formación sociocultural que da cuenta de los valores, normas, prácticas y comportamientos relacionados con el erotismo, la vinculación afectiva y el placer, de lo cual se deriva *la orientación sexual*, que es la que describe un patrón de atracción erótica, afectiva y sexual hacia personas del sexo opuesto, de ambos sexos o del mismo sexo.

Además de las interpretaciones analíticas sobre los conceptos clásicos de las teorías de género, la normativa de la UNAL (Universidad Nacional de Colombia), también tuvo en cuenta la forma en que el género, el sexo, la sexualidad y la orientación sexual están interrelacionadas con otros marcadores de diferencia social que pueden agudizar o atenuar la discriminación social y la exclusión. Por estas razones las políticas institucionales también definieron la raza-etnia y la clase social, como elementos que deben ser analizados y atendidos en las políticas de equidad de género.

En el contexto de la política se entiende por *grupos étnico/racializados* a los colectivos humanos que comparten rasgos identitarios distintivos entre los que se destaca la creencia en un origen común y un destino social compartido, como por ejemplo los grupos afrocolombianos, indígenas o gitanos. El concepto de la *clase o posición socioeconómica* se concibe como una división jerarquizada de la sociedad basada principalmente en el nivel de ingresos, riquezas y acceso a la propiedad, los recursos económicos, los bienes materiales y simbólicos. Cada uno de los conceptos describe relaciones de poder de acuerdo al género, el sexo, la sexualidad, la pertenencia étnico-racial, la clase social que están inmersos en un sistema sexista pudiendo vulnerar a unos.

Sin embargo, estos distintivos no se pueden explicar de manera aislada, sino que según la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (2018) citando a Viveros (2016) están articulados pues a cada persona se le atribuye un sexo, un género, una orientación sexual, una posición social etc. A esto se le denomina como *perspectiva interseccional*, que es en sí, la mirada compleja, contextual y relacional de las formas en las que las relaciones de poder se desarrollan.

El documento advierte que en el campo de la educación la conceptualización sobre la equidad social se ha orientado por lo general al problema del acceso y cobertura sin concebir la importancia de una perspectiva más integral para abordar el problema, por ejemplo la equidad en la permanencia y el logro escolar. Por otro lado, en la dimensión de equidad en la que menos se ha explorado es en la relacionada con la diversidad, pues tradicionalmente se ha enfatizado en la desigualdad de ingresos, sin profundizar en otras formas de discriminación o subalternización, incluidas prácticas de violencia física y simbólica.

Por este motivo, en el apartado cuarto donde se encuentra la metodología para la elaboración del diagnóstico que parte del análisis y organización de las Medidas institucionales para la consolidación de la política de equidad de género descritas en el artículo 6 del Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario y de las Funciones del Observatorio de Asuntos de Género contempladas en el Artículo 3 del Acuerdo 013 de 2016 del Consejo de Bienestar Universitario priorizamos lo relacionado con la orientación sexual diversa pues este es el tema de nuestra investigación.

En concordancia con los anteriores planteamientos, según la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (2018) teniendo en cuenta las denuncias realizadas por estudiantes, docentes y trabajadoras en instancias como Bienestar Universitario, comités de convivencia y de asuntos disciplinarios, así como las denuncias realizadas por colectivos estudiantiles, difundidas a través de redes sociales, se ha hallado que en la universidad se presentan casos de 25 tipos de violencias contra las mujeres y grupos sexuales diversos, muchos de ellos relacionados con violencias psicológicas, físicas y sexuales. Encontrando que la Universidad no cuenta con un sistema de registro de estas denuncias, ni contaba con un sistema de atención especializado para atenderlas.

Sin embargo, el proyecto impulsado por Dirección de Bienestar Universitario de la sede Bogotá llamado “*Violencias de género: Ser mujer estudiante en la UN*” ha realizado notorios avances en la visibilización y discusión de las formas de violencias que se presentan en esta sede; según la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género (2018) para el segundo semestre de 2016, se realizó una encuesta a mujeres estudiantes, buscando identificar situaciones de acoso y abuso sexual en la cual participaron 1.602 mujeres estudiantes, encontrando que un porcentaje

elevado comenta haber sentido algún tipo de acoso en el campus y casos elevados de estudiantes que denunciaron hostigamiento por parte de algún docente o compañero de clase, situación que llevó a que un grupo de estudiantes solicitará a las profesionales que trabajan en este proyecto un taller de difusión sobre las rutas de atención distrital en caso de acoso.

Este proyecto posibilitó además la oportunidad de encuentros entre diferentes instancias universitarias que analizaron el tema del acoso y violencia sexual en la Universidad, logrando a su vez la creación del “Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales” expedido mediante la Resolución de 1215 de 2017.

Todo lo mencionado anteriormente da cuenta que se hace necesario la sensibilización sobre las temáticas de género a la comunidad educativa, así como la realización de diagnósticos en todas las sedes de la universidad, buscando la participación no solo de las estudiantes sino también de todas las personas que habitan los campus. De tal manera de entender que es responsabilidad de las instancias universitarias en todas las sedes lograr que la universidad sea un espacio libre de violencias lo cual se logra con la transversalización de cursos, la promulgación de información en tema de género, espacios de participación estudiantil y del cuerpo docente y la constante autoevaluación.

Política de Género de la Universidad del Cauca:

Sobre los avances en materia de género de la Universidad del Cauca, es poca la información pública disponible al momento de realizar esta indagación sobre su normatividad y política de género institucional, sin embargo, encontramos que la Unicauca cuenta con un Acuerdo Superior 030 de 2015 para el establecimiento del Sistema de Cultura y Bienestar de la Universidad del Cauca, el cual dice que el bienestar en la Universidad del Cauca concibe al universitario/a como sujeto esencial en su formación integral en el desarrollo humano, social, cultural, del buen vivir, del autocuidado de la vida, tanto individual como colectiva. Por tanto, ve esencial el reconocimiento, el respeto y la convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria, teniendo como principios: la equidad, la transparencia, la igualdad, la libertad, la heterogeneidad, la solidaridad, la creatividad, el goce, el disfrute, la felicidad y el respeto para mejoramiento de la calidad de vida y de identidad de los universitarios/as.

Este documento el acuerdo Superior 030 de 2015 tiene como objetivo la promulgación de la participación de la población universitaria para el desarrollo y fortalecimiento de las potencialidades humanas, académicas y laborales, el reconocimiento y respeto de las diferencias en pos de alcanzar un diálogo interseccional, el apoyo a las minorías y rechazo a todo tipo de violencia a través de la coordinación de los diferentes grupos de género con la comunidad universitaria permitiendo el reconocimiento de saberes, el respeto y la construcción de experiencias, además la incentivación a la realización de acciones que generen el autocuidado de cada sujeto en la universidad como lo son.

La página de la Unicauca no arrojó resultados referentes a su política de género pero muestra que se han realizado diversos encuentros que discuten este tema como lo fue el evento llamado “Hacia una política institucional de inclusión con enfoque de género, diversidad étnica y discapacidad”. Socialización de avances realizado el 6 de junio del 2019 a través de la Vicerrectoría de Cultura y Bienestar se invitó a la comunidad a debatir elementos importantes que posibilitaron la materialización de la política institucional.

Política de género de la Universidad del Valle

La Universidad del Valle cuenta con la Resolución. 055 del 11 de julio del 2015 por la cual se establecen los lineamientos para la construcción de la Política Pública de Género en la Univalle, a través del cual se ve indispensable fomentar el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres vinculadas a la Institución como docentes, empleadas, trabajadoras o estudiantes, contribuyendo a modificar las condiciones evitables de desigualdad, discriminación y subordinación que, en razón al género, puedan existir en el ámbito institucional, pretendiendo tener un visión de cero tolerancia a la violencia y discriminación de género.

Según el Consejo Superior de la Universidad del Valle (2015) dicha política tiene como objetivo el promover un cambio ético en la institución para que ésta incorpore en su sistema el respeto a la diversidad, la diferencia y la búsqueda de equidad, particularmente la equidad de género; haciendo hincapié en que su construcción debe ser participativa e incluir a todas las instancias académicas y administrativas, y a todos los actores: profesores, estudiantes, trabajadores, empleados y egresados de la Universidad del Valle, en tal acuerdo se dice que esta política tiene que tener aspectos visibles como:

1. En lo académico: ósea, transversalizar los campos de conocimiento con cátedras sobre género y mujer, 2. En lo institucional: con la acogida de una perspectiva crítica respecto a las jerarquías inequitativas y de desigualdad entre los sexos que se encuentra en el plano de la institución educativa, en el diseño de las políticas educativas y en la toma de decisiones. 3. En lo relacional: advirtiendo y previniendo toda forma de discriminación y violencia de género, 4. En lo epistemológico: es decir, el cuestionamiento académico y la transformación de la transmisión acrítica de visiones patriarcales y androcéntricas implícitas en los conocimientos y las formas tradicionales de enseñanza-aprendizaje. Y 5. En lo investigativo: posibilitando la construcción de una memoria de los hechos de violencia e inequidad de género, ocurridos en la Universidad del Valle. (Concejo Superior, Resolución. 055, 2015)

Para materializar dicha intencionalidad según el Consejo Superior de la Universidad del Valle (2015) se plantea un plan de acción en donde: primero, La Rectoría de la Universidad mediante Acto Administrativo cree una Comisión conformada por un grupo de profesoras y profesores pertenecientes al centro de estudios de género que junto a la Vicerrectoría de Bienestar Universitario, lideren, construyan y propongan la política pública de género de la Universidad del Valle, segundo, que dicho grupo adelante los estudios en este tema para proponer al Consejo Académico la creación de una cátedra permanente, para todos los programas académicos de la Universidad, sobre género, soportada por el Centro de Estudios de Género Mujer y Sociedad adscrito a la Facultad de Humanidades; tercero, permitir que este grupo pueda realizar reuniones como encuentros o talleres con todas las Instancias de la Universidad, facultades, institutos académicos y sedes regionales para conocer cómo se incorpora la perspectiva de género en las distintas áreas y como producto de esto, que se labore el primer documento ejecutivo de diagnóstico y propuestas para incorporar la perspectiva de género en la producción de nuevas áreas académicas, en la incorporación de una perspectiva crítica, en la transformación de las relaciones de género y la no tolerancia a la violencia de género y el acoso sexual.

Cuarto, que posterior a esto, las acciones se dirijan a identificar con los diversos actores de la Universidad, los lugares de riesgo para la violencia de género y sectores de protección frente a la misma; quinto, quinto, la construcción formal de la propuesta de la política pública de género de la Universidad del Valle y presentación a las instancias correspondientes para expedir como norma institucional. Y sexto, diseñar el observatorio de género en la Universidad del Valle y proponer su implementación.

Según esto, la Política Pública de Género de la Universidad del Valle cuando se consolide se deberá aplicar en todas las dependencias que constituyen la estructura organizacional de la Institución y de su implementación serán responsables todos los miembros de la comunidad Universitaria, a pesar de que la Política de Género está en construcción, esto no quiere decir que no se ha venido tomando acciones frente a las formas de violencia que vivencia la institución, por eso, es importante resaltar que la Univalle cuenta con Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Mujer y Sociedad – CIEGMS el cual ha venido desarrollando través múltiples actividades en sus 27 años de existencia que han estado siempre en pro los derechos de las nuevas generaciones en torno a la equidad de género.

Es relevante decir, que la Universidad del Valle y sus sedes cuentan con diferentes colectivos estudiantiles que desde sus diferentes realidades se interesan por el asunto de género y constantemente realizan actividades en pro de la equidad de género, además de aportar a la construcción de dicha política participando reuniones con profesiones y directivos y visibilizando la situación de cada sede en el tema. Además, la universidad evidenció dos momentos decisivos en dicho tema en el año 2019: el primero, fue el 7 de marzo durante la inducción de los/las nuevos/as docentes en el cual se presentó el borrador de la política de género institucional.

El segundo, fue el 03 de Agosto del 2019 en donde se mostraron los avances en la consolidación de esta, según la página de la universidad el encuentro tuvo lugar en el auditorio Ángel Zapata, ahí se pudieron conocer detalles de esta política y escuchar las voces de los/las docentes, que agradecieron el espacio y apuntaron que es importante trabajar en políticas de género para que las Universidades sean espacios seguros para sus estudiantes y se permitió un espacio de debate y la socialización de ideas basadas en el respeto, concluyendo que es importante trabajar, incluso desde el lenguaje, por la equidad de género.

Es decir, la Universidad del Valle está adelantando diferentes procesos que permitan diagnosticar la situación en materia de género en su sede principal y sus dependencias, con el fin de visibilizar todas las formas de violencias que se puedan vivenciar en el ámbito universitario, para así, repensarse y cuestionarse a sí misma y lograr plantearse estrategias que afronten dicha problemática a través de la equidad de género y la transversalización. Por ello, son conscientes de la necesidad

de materializar cuanto antes la Política de Género Institucional que permita avanzar hacia una educación superior equitativa.

Caso emblemático: exclusión y rechazo a mujeres Transfeministas por parte de algunos estudiantes en la Universidad del Valle: vulnerabilidad a la diversidad sexual

Al inicio del texto se hizo hincapié en evidenciar algunas situaciones de exclusión o discriminación por diversidad sexual. Al respecto, nos pareció clave citar un ejemplo ocurrido en la Universidad del Valle, su importancia responde a varios factores: su cercanía con nuestro objeto de estudio, la relevancia que supone la Universidad del Valle en el suroccidente colombiano, fuente primaria de exclusión, muestra de barreras mentales al interior de un campus universitario. Todos estos factores hacen del caso mencionado un elemento que no puede ser ignorado en este documento.

Según el periódico El Tiempo (2020) en su publicación “*Mensajes contra mujeres trans en baños abrieron debate en Univalle*” el miércoles 5 de febrero del presente año fueron grafitados las puertas de baños de la cafetería central de la universidad del Valle con palabras en mayúsculas mensajes en contra de la presencia de mujeres transgénero en la universidad.

Según el periódico El Tiempo (2020) mensajes como: “Los trans femeninos no son mujeres. Respeten los espacios inclusivos, ¡sí a la abolición!, ¡no al género!”, y “Aunque vistan faldas...no se aceptan penes en el baño de mujeres”, fueron grafitados, siendo una forma de violencia de género en contra de esta población, hecho que fue divulgado por redes sociales y que generó el rechazo de las directivas de la institución, como también de otras personas como lo fue la abogada Yurany Romero Cepeda (2020) secretaria de Mujer del departamento del Valle quien dijo que se debía repudiar este acto, pues, se debe tener respeto y reconocimiento, en todos los escenarios, de la diversidad que expresa la población LGTBI e hizo un llamado a la no estigmatización y violencia a las mujeres; la doctora Liliana Arias Castillo, vicerrectora académica de Univalle se pronunció diciendo que la universidad respetaba las diferencias, de tal forma que en el 2019 fue catalogada por el Ministerio de Educación como la más inclusiva de Colombia y que por tanto se daría aún más apoyo y acompañamiento a la población trans.

Este hecho, también desencadenó una serie de protestas por parte del estudiantado y el colectivo transfeminista, protestas que tenían como fin la visibilización de la vulnerabilidad de sus derechos

y la importancia de la sensibilización en temas de género, así como también la necesidad de que la universidad logre un ambiente seguro para todos.

Después de plantear algunos elementos sobre el recorrido histórico por el cual ha pasado la educación superior respecto a la desigualdad de género y mostrar algunos matices con relación con la orientación sexual diversa, de observar y analizar el panorama nacional de las políticas de género en la educación superior así como el de las tres políticas de género de las tres universidades colombianas mencionadas, podemos concluir que como se dijo antes, Colombia apenas está empezando a caminar en este tema ya que es relativamente nuevo, de allí que existan pocos indicadores que logren dar cuenta de una caracterización de dicha población y que permita diagnosticar la problemática, así como la demanda social en aumento. Para que las universidades realmente hagan un proceso de introspección profunda, en donde se logre la crítica de su estructura en pos de desaprender esa violencia naturalizada que afecta a los sujetos que están inmersos en este espacio y que cuestione esas jerarquías académicas que privilegian a unos pocos.

De ahí la importancia, de la creación de políticas de género en las universidades, las cuales contemplan y prioricen la equidad de género, reconozcan la diversidad sexual y las diferencias étnico-raciales al igual que los aspectos socioeconómicos pero no de manera aislada, sino articulada, es decir bajo una perspectiva interseccional permitiendo que exista la formación en las diferentes carreras en cuanto temas de género tanto para estudiantes como administrativos y profesores, se brinden espacios de debate y espacios seguros en donde se denuncia dichas violencias, se creen programas de género y se propicie un lenguaje inclusivo no sexista, para que así, se dé como resultado la concientización de género y la equidad en un ambiente de adquisición de conocimientos.

Así pues, las políticas de género en las Universidades de Colombia responden al igual que en apartados anteriores a la lucha incesante de minorías, en este caso población LGBTI, por lograr reivindicaciones en diferentes escenarios que a la postre se cristalicen en la adopción de reglamentos, normas, leyes, etc., que promulguen desde el derecho una invitación a la consolidación de una educación realmente inclusiva, como se ha visto no sólo en este capítulo, aunque las iniciativas (académicas, legislativas, sociales) han ganado terreno aún se está muy lejos de llegar al ideal social que requiere la diversidad. En el próximo capítulo haremos un análisis detallado en relación a los estereotipos sobre diversidad sexual en el contexto de la universidad.

Capítulo 3.

Estereotipos de Género en torno a la diversidad sexual en la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca

Como se ha mencionado a lo largo de este documento, el paisaje nacional con respecto a la diversidad sexual supone un panorama intrincado, el devenir histórico del movimiento LGBTI da cuenta de ello, aunque este último ha ganado varias batallas legislativas la realidad social refleja cifras preocupantes, imaginarios rígidos y estereotipos sesgados que no le hacen nada bien a la comprensión de la diversidad. Este apartado del documento pretende reducir la escala de la investigación al interior de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca y evidenciar si en el campus existen estereotipos en relación a la diversidad sexual, de ser así, es menester reconocer cuáles son y de qué manera se reproducen o de qué forma son refutados, conocer lo anterior es posible gracias al proceso investigativo de este proyecto, la información recolectada por medio de entrevistas permite un acercamiento al imaginario de algunos estudiantes, docentes y administrativos de la Institución. Así pues, contrastar opiniones, encontrar coincidencias y conocer posturas en torno a un mismo tópico son el objetivo del siguiente capítulo.

Una ligera remembranza sobre La Universidad del Valle sede Norte del Cauca

Antes de adentrarnos en las diferentes perspectivas de estudiantes, docentes y administrativos sobre los estereotipos de género, es necesario hacer un muy breve recorrido geográfico e histórico acerca de la Institución que pretendemos abordar, la Universidad del Valle sede Norte del Cauca, es una de las nueve sedes de la Universidad del Valle -cuya sede principal fue creada en el año de 1945- ésta se encuentra ubicada en el municipio de Santander de Quilichao y comparte su planta física con la Universidad del Cauca, su aparición en la geografía académica es considerablemente nueva. Su reseña histórica estima que para 1996 la Asociación de Alcaldes del Norte Cauca (Puerto Tejada, Padilla, Santander, Caloto, Corinto, Miranda, Buenos Aires, Toribio, Caldono y Jambaló) y la Gobernación del Cauca decidieron apoyar la propuesta de la Universidad del Valle, en la creación de una Sede en el Norte del Cauca, en la cual accedieron estudiantes de los 11 Municipios del área, esta premisa se consolidó el año siguiente (1997) para entonces la Universidad del Valle

en acción mancomunada con la Universidad del Cauca serían los referentes educativos para la capacitación y apoyo en el Norte del Cauca.

Por su parte el departamento del Cauca ha sido históricamente diverso, en su extensión convergen grupos indígenas (Paeces y Guambianos) blancos, negros y mestizos, la multiculturalidad de éste supone la interacción de distintos sistemas de valores y la existencia de una rica herencia inmaterial, esta diversidad se evidencia en la pluralidad de pensamientos, opiniones y perspectivas, sin embargo, esto también representa la presencia de estigmas y estereotipos sesgados e inculcados generacionalmente. La irrupción de la comunidad LGBTI, no porque no existiera sino porque no estaba visibilizada, sugiere una prueba a una comunidad machista por esencia, un espacio donde se puede vislumbrar los impactos de dicho choque cultural puede evidenciarse en el interior de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca entorno a la cual se desarrolla nuestra investigación.

Estereotipos de género en relación a la diversidad sexual, un enfoque desde la perspectiva de estudiantes, docentes y administrativos.

Los estereotipos según lo define Mackie (1973), son las creencias populares que dan atributo a un grupo social. Están determinados por ciertas características propias de la otredad, puesto que le confiere a quien lo genere, cierto rasgo de superioridad y auto confirmación con un trasfondo discriminatorio (González, 1999). Estos, también guardan importancia al manifestarse como elementos de identidad de una comunidad, facilitando el proceso de apropiación de los individuos dentro del mismo, ayudando a entender su mundo de una manera simplificada (Tajfel, 1984).

Por su parte, en cuanto a los estereotipos de género que se pueden encontrar en el campus, se halló una variedad de experiencias frente a la diversidad sexual, que van desde rechazó, acoso, señalamientos, segregación, hasta la aceptación e inclusión. Estos factores difieren, en muchas ocasiones dependiendo del contexto, sea por el entorno donde se encuentre el sujeto, su carrera universitaria, círculo social, entre otros. Lo cual también produce diferentes afectaciones en los individuos, como la frustración, enojo, incomodidad, tristeza y resignación, dadas las circunstancias que se presentan y cómo la sociedad a su alrededor construye el imaginario de lo que es la sexualidad y el género.

En algunos casos, como el que se verá a continuación, la entrevistada que se identifica como diversa, manifiesta que se ha sentido acosada en ciertos lugares donde el dominio del sexo masculino es superior, recibiendo todo tipo de comentarios por su apariencia y atuendos: “(...)que te digan que “está rico que lleves esos shorts”, que te silben como a los animales, además que te saquen la lengua en la calle, que te digan de la nada ‘uy mamacita rica todo eso para mí’, pues se convierte en una situación más que denigrante, de impotencia” (Entrevista Estudiante N°1, 13/02/2020), lo que genera en la violentada una sensación de ira y disgusto que le hace desear repercutir la agresión: “porque una sólo quiere golpearles y no verles más, por eso y más digo que no a los piropos y al acoso callejero y verbal en cualquier espacio(...)”.

En este aspecto, se aprecia cómo se intenta denigrar a una persona por su orientación sexual diversa, transgrediéndola de una manera similar a como se ha realizado históricamente con las mujeres, por medio de la violencia simbólica como lo es el acoso callejero o piropo, al cual autores como Lagarde (1998) se han referido como una forma de apropiación del cuerpo en el que “las mujeres pensadas, imaginadas y deseadas, tratadas y obligadas a existir reducidas a una sexualidad cosificada, a ser objetos-deshumanizados-de contemplación, uso y desecho: a ser cuerpos-para-el-Eros posesivo de los hombres” (23). Aquí el estereotipo no sólo se estructura a partir de una manera segregacionista, sino desde una postura correctiva, interpretándose que si al individuo le gusta representar el sexo opuesto, entonces debe ser tratado como tal y debe soportar un escarnio similar de manera jocosa, en pro de incomodar o hacerle desistir de su decisión (Goffman 2013).

Diferente el caso del segundo estudiante entrevistado, el cual asegura que desde que estaba en el colegio se le segregaba por su orientación sexual diversa, ya que se define como una persona homosexual, “y no me dejaban participar en trabajos y me tocaba hacerlos solo” (Entrevista Estudiante N°2, 18/03/2020). La marginación de las personas LGTBIQ+, es uno de los temas más frecuentes en los análisis científicos como es el caso de Barrientos & Cárdenas (2013), quienes aseguran que este comportamiento surge en la sociedad a partir de la necesidad de interpretar roles de género que en personas de dicha comunidad son divergentes, lo que fomenta una discriminación por su conducta, a lo que otros autores como Barak, Sifakis, Cleghorn & Beyrer, (2007); Cáceres, Pecheny, Frasca, Raupp & Pocahy, (2008); Harding, (2011), han agrupado y denominado homofobia (Barrientos & Cárdenas, 2013). Esto produce en individuos como el entrevistado N°2 problemas de autoestima, inseguridad, ansiedad y depresión, que pueden aumentar la ideación y

el riesgo de suicidio (Cochran & Mays, 2000; Hidaka & Operario, 2006; Mathy, 2002; Mays & Cochran, 2001; Meyer, 1995, 2003; Paul et al., 2002).

Esta enmarcación de roles también es aparentemente confusa para las personas entrevistadas, pues para algunos, se delimita únicamente a los roles en el hogar, como lo manifiesta el mismo estudiante entrevistado N°2: “(...) el aporte del desempeño en la casa es algo que se tiene que sostener con quienes son los pilares de esa concepción de hogar entonces tiene que ser equitativo” (Entrevista Estudiante N°2, 18/03/2020). No obstante, aboga también por la necesidad de que la mujer pueda elegir su función dentro del mismo: “Las mujeres han construido de que para sentirse completas deben desempeñar el rol de madres pero para mí no es necesario hay otras formas.” (Entrevista Estudiante N°2, 18/03/2020).

Igualmente, manifiestan que las mujeres a su alrededor, en muchas ocasiones, también los y las han denigrado por su orientación sexual diversa, pues como asegura el estudiante entrevistado N°3: “conozco a mujeres que siguen siendo, no sé retrogradadas y que siguen juzgando gravemente la orientación sexual diversa de otra persona”. Sin embargo, como él mismo lo acepta, estas son más condescendientes que los hombres en consentir a personas de la comunidad LGTBIQ+: “pero si la mayor parte o la mayoría del tiempo si la mayoría de mujeres son más respetuosas y más solidarias con ese tema” (Entrevista Estudiante N°3, 27/03/2020). Igualmente lo afirma el estudiante entrevistado N°2, diciendo que sus compañeras —específicamente las mujeres— son más “abiertas y más respetuosas en cuanto a la diversidad y la orientación sexual” (Entrevista Estudiante N°2, 18/03/2020).

Un aspecto muy necesario a resaltar, en cuanto al estereotipo y el rol de género que determinan las personas que no se identifican con el género de su nacimiento, es que no siempre se sentirán representados o representadas por un comportamiento arquetípico, pues esto las o los encasillaría en una imagen estereotipada, como lo describe la estudiante entrevistada N°1:

Es más, el hecho de decir ademanes de mujer también es precisamente esa categorización a la que me refiero en cuanto al género, nos designan unas formas rígidas y únicas de ser hombres o mujeres, y no nos permiten ser otras que salgan de este binomio. A partir de esas asignaciones cuando nos salimos de esos roles específicos que nos han dado entonces la gente tiende a burlarse de ti ya sea de manera personal de personas cercanas a ti. La sociedad se ha estructurado bajo unos roles sociales de género. (Entrevista Estudiante N°1, 13/02/2020).

El estudiante entrevistado N°3 lo describe también de la siguiente manera: “pero hay hombres que son homosexuales y que se comportan como un hombre, aquí hay uno que uno lo ve y es muy masculino, pero todos sabemos que él tiene su pareja. Él puede ser homosexual e identificarse con lo femenino y de ahí ya es algo distinto ahí él va a buscar ser lo más parecido a una mujer y por eso va a tener.” (Entrevista Estudiante N. ° 3, 27/03/2020). Intentar romper este estereotipo, es un asunto de suma urgencia entre la comunidad, pues como aseguraba la estudiante entrevistada N°1 unas líneas atrás, de aquí surge la discriminación.

Para todas estas personas, la construcción social estereotipada de los roles de género los hace vulnerables, en cuanto extralimita su libertad de expresión, al estigmatizar sus comportamientos y apariencia; así lo narra nuevamente la estudiante entrevistada N°1: “biólogicamente hablando yo tengo un pene entonces el hecho de que tengo un pene me dice a mí que tengo que ser un hombre y el hecho de ser un hombre determina que yo no puedo tener ciertas prácticas estéticas que yo ya tengo como son el maquillaje, el cabello largo, el teñirse el cabello, el uso de algunas prendas como short, medias veladas, son comportamientos que no van en correspondencia al sexo que tengo o al que se me asignó al nacer” (Entrevista Estudiante N°1, 13/02/2020).

Estos señalamientos, en ocasiones, van más allá de la conducta y la imagen de las personas de la comunidad LGTBIQ+, puesto que también buscan delimitar gustos, decisiones, hábitos e incluso la profesión. De esta forma, algunas carreras universitarias han sido marcadas por la sociedad como exclusivas de A o B género, en las cuales se espera que también las personas con una orientación sexual diversa ingresen. La estudiante entrevistada N°1 hace referencia a dicho estándar así: “de esta manera también las carreras universitarias se pueden crear bajo estereotipias sociales que al ser reproducidas desde la familia a temprana edad predeterminan a mujeres y hombres a construir perfiles y personalidades que más tarde se adaptarán a esos diseños profesionales de las carreras universitarias.” (Entrevista Estudiante N°1, 13/02/2020). No obstante, el estudiante entrevistado N°3, afirma que en su campus no es diferencial la correlación de género-carrera, describiendo de la siguiente manera: “De todas maneras hay mujeres estudiando ingenierías, y he visto aquí en la sede hombres que estudian trabajo social y eso pues no se ve raro claro que aquí en el campus pero no sé en otras partes si se vea tan natural.” (Entrevista Estudiante N° 3, 27/03/2020).

Por otro lado, y para finalizar con los estudiantes, también podría decirse que estos guardan sus propios estereotipos de género, en cuanto a las personas que aún no han aceptado su orientación o identidad, pues según cree el estudiante entrevistado N°3, una persona que aún no se haya definido, no encontrará fácilmente su lugar dentro de la universidad: “una persona que no está segura de su orientación sexual, va a ser una persona sola, apartada, a veces no siempre pero si por lo general va a hacer sola, va a sentir que no pertenece a ningún grupo dentro de la U” (Entrevista Estudiante N° 3, 27/03/2020). En este sentido, denota cierta categorización y generalidad ante un grupo poblacional, al cual simplifican para poder comprender, como asegura González (1999), puesto que la visión a este queda sesgada por el contraste, en este caso quedan marcadamente diferenciados los que pudieron aceptarse a sí mismos o ‘salirse del closet’ coloquialmente, y a los que no, los cuales “sufrirán” por no hacerlo.

Ahora bien, pasando a docentes y directivos entrevistados, se les realizó preguntas objetivas sobre su apreciación del estereotipo, en las cuales se observan opiniones más bien homogéneas, pues todos llegan a la conclusión de que existe un marcado estándar de lo que la sociedad intuye de las personas de la comunidad LGTBIQ+, así lo afirma la docente entrevistada N°1:

(...) en Colombia está muy marcado (...) pues el famoso dicho todo entra por los ojos y desafortunadamente el trato que se suele dar a las personas tiene que ver con cómo se percibe desde la apariencia física, entonces acá nos fijamos mucho en lo estético e también nos fijamos también mucho en lo que representamos con el cuerpo y con la cara y con la forma de vestir, como esa puesta en escena no alrededor de la presencia de alguien (Entrevista Docente N°1, 13/02/2020).

Aquí se comprende que la institucionalidad de la academia está netamente inclinada a la inclusión, lo cual se analizará más adelante en las políticas de género. Los mismos señalan, que a pesar de estas medidas, los estereotipos dentro del campus continúan vigentes, presenciando hostigamientos de todo tipo contra las personas de orientación e identidad diversa, como lo describe la funcionaria administrativa N°1: “persisten estos comentarios, estas, bromas estos chistes entre los alumnos no sólo hacia personas con diversidad sexual diversa (sic), sino hacia las mujeres como que: está sentada en la nota, tiene dos atributos para pasar la materia. Comentarios que son pasados por desapercibidos pero que son violencia” (Entrevista Administrativo N°1, 24/06/2020). Lo que acentúa la problemática de discriminación con la que

tiene que lidiar esta comunidad y el género femenino en general. El docente entrevistado N°2 agrega:

En clase creo que se modera mucho en la manera como se refiere a la compañera o al compañero LGBTI pero si he notado por fuera de clase hay cierto digamos una cierta subcultura de pequeños grupos que todavía se burlan o hacen comentarios despectivos. (...) Fuera de clase o sea, en los espacios que son menos formales o en los espacios que hay asambleas o reuniones entre diferentes sectores estudiantiles, donde tienden a ver algunas tensiones políticas, se suelen evidenciar a veces que se descalifica un poco a los compañeros y compañera por la condición sexual o tratan de hacerlo. (Entrevista Docente N°2, 19/05/2020).

Así bien, esta discriminación sectorizada parece ser disparada por factores contextuales, que se entrelazan a otras circunstancias, ya que ante la presencia de la autoridad de docentes y directivos los estudiantes adoptan un comportamiento y un lenguaje incluyente para las personas con orientación sexual diversa, pero ante la ausencia de estas figuras de autoridad y la interacción con otros sale a flote los comentarios despectivos, olvidando el respeto por el otro tras detonarse el agravante.

También los docentes se refirieron al estereotipo de la determinación de las carreras específicas para cada rol de género, argumentando que no existe diferenciación alguna a la hora de elegir una carrera, pues ese determinismo surge de un prejuicio de que las mujeres son mejores en campos donde deban encargarse del cuidado, como lo señala el docente entrevistado N°1:

No, pienso que las carreras son para las personas que demuestren capacidad para para llevarlas a cabo no para adelantarlas. Sin embargo y desafortunadamente precisamente por lo que te comentaba acerca de lo del género han habido una serie de estereotipos alrededor de las carreras, se asume por ejemplo que las carreras asociadas a las ingenierías a lo que tiene que ver con lo matemático a lo científico se supone que las mujeres no estamos en capacidad de asumirlas precisamente porque desde pequeñas culturalmente se nos ha, digamos, metido en la cabeza que estamos es para cuidar a los otros, de manera que las carreras que tenga que ver más con el cuidado de los otros como con esta parte digamos más humana o humanista como quiera llamarlo pues está más dirigida, se supone, culturalmente a las mujeres, eso hace que desde la infancia y desde la adolescencia del mismo proceso de socialización de las escuelas, los hombres, digamos que tengan mayor acceso o mayor posibilidad de prepararse para ciertas carreras. (Entrevista Docente N°1, 03/06/2020).

El administrativo entrevistado N°2 también asegura que las carreras no tienen una orientación de género, argumentando que en sus orígenes sí estaban hechas para géneros en específico, pero que, con el tiempo, y por la diversidad de capacidades tanto de hombres como de mujeres, se dejó de lado esta idea:

Hay carreras que sus orígenes se dieron como labor de las mujeres se podría decir caritativa como fue el Trabajo Social que pues sé que eran las mujeres de clase alta o media quienes daban ese favor social, pero eso no significa que en la actualidad solo las mujeres puedan ejercerla. Sino que las personas tienen como esa idea de encasillar a los hombres y mujeres, colocando a las mujeres en el rol de buena, delicada, la que cuida entonces debe hacer carreras de enfermería, de psicología, de pedagoga y al hombre al contrario. Pero no es que las carreras se diseñen así, todos tienen la misma capacidad y eso se ha demostrado, por eso hoy en día vemos hombres enfermeros, mujeres ingenieras y hasta profesoras transgenero y son muy exitosas en lo que hacen. Pero yo creo que esa como estigmatización que se le da a las carreras por género aún persiste en la cabeza de las personas, y una cosa importante es el valor que se le atribuye a la carrera no, porque hay personas que creen que la facultada de humanidades es menos que la facultad de ciencias exactas no, entonces como esas comparaciones no. (Entrevista Administrativo N°2, 24/07/2020)

El Ministerio de Educación (2016) confirma esta premisa, argumentando que la mayoría de carreras universitarias relacionadas a campos como las ciencias sociales y humanas, están conformadas principalmente por mujeres, además de carreras como la nutrición, la enfermería, terapia, entre otras. Normalizando este estereotipo en donde la feminidad está estrechamente relacionada con el cuidado. Mientras, que ciertas carreras como ingeniería civil, eléctrica, de sistemas, comunicaciones y el campo militar, están dominadas por hombres, las cuales mantienen cierto estatus social de “carreras importantes”. Algunas carreras son de asistencia compartida como las ciencias políticas, el derecho, la historia, relaciones internacionales, el diseño y las artes, entre otras.

De esta forma, se comprende todo este entramado de estereotipos de género, como una concepción social enmarcada en un contexto netamente patriarcal, el cual está saturado de información dirigida a la hegemonía de un género sobre los otros, el cual estimula un prejuicio discriminatorio que termina por segregar a una población minoritaria; esto producido por un establecimiento previo de roles de género, así en palabras del administrativo entrevistado N°2: “la sociedad encasilla en roles a hombres y mujeres naturalizando estereotipos de género y estigmatizando a quienes no cumplen

con los mismos.” (Entrevista Administrativo N°2, 24/07/2020). Este estigma de las personas heterosexuales y cisgénero está tan interiorizado socioculturalmente que terminan replicándolo incluso de manera involuntaria: “a simple vista sí, porque somos muy visuales entonces miramos ese aspecto en el primer encuentro, si esta desaliñado o no, como que se lleva una determinada impresión de la persona dependiendo de su aspecto físico, aunque de ahí en adelante pues ya depende su forma de ser.” (Entrevista Administrativo N°2, 24/07/2020)

Perspectivas acerca de las políticas de género en La Universidad del Valle sede Norte del Cauca

El campus universitario con poco más de veinte años de su fundación no ha avanzado mucho en la aplicación e implementación de políticas de género, más allá de la evidente pertinencia y necesidad de las mismas. Si bien algunos docentes y administrativos entrevistados afirman que el entorno educativo es más asertivo a la diversidad sexual, las políticas de género como tal no son bien conocidas por el ámbito universitario.

Cuando se aborda el tópico sobre la comprensión y conocimiento de las Políticas de Género en la Educación superior, los docentes son los que más aportan a la discusión, para la docente entrevistada No.1, perteneciente a la Universidad del Valle sede Norte del Cauca:

La universidad afortunadamente ha cambiado mucho en los últimos años(...)no es la misma de ahora, precisamente por todo este marco legal y de ganancia de derechos que han tenido las personas con orientación sexual diversa en el país te estoy hablando con el reconocimiento del matrimonio homosexual la despenalización de la homosexualidad como un crimen, bueno ciertos cambios sociales y legislativos que ha habido al respecto, la universidad se ha vuelto más respetuosa y más reconocedora de la diversidad” (Entrevista Docente N°1,03/06/2020).

El docente entrevistado resalta el devenir positivo en procura de la reivindicación por parte de la comunidad LGBTI en el territorio nacional, partiendo de la despenalización de la homosexualidad, cambio importante que se fue gestando en las últimas décadas del siglo pasado y que se reafirmó con la adopción de la Constitución de 1991 que profesaba el derecho de la igualdad como principio fundamental, dejando atrás la severa imposición de su similar de 1886. Para el entrevistado la Universidad funciona como reflejo de cambios sociales al ser un espacio permeado por las dinámicas de su entorno, es decir, si el contexto se transforma lo mismo ocurre en el entorno académico, asume que las condiciones en el campus han evolucionado positivamente “*pienso que*

ser profesor homosexual hace diez años tuvo que haber ha sido muy difícil” (Entrevista Docente N°1,03/06/2020). La frase anterior podría ser evidencia del triunfo parcial de los movimientos sociales LGBTI, en ella se denota que en el imaginario de un miembro de la comunidad académica se percibe una transformación que conduce paulatinamente a la consolidación de entornos inclusivos.

Realmente son muy pocas las apreciaciones frente al conocimiento de las políticas públicas nacionales en referencia a la Educación superior, no obstante, se evidencian diferentes puntos de vista en torno a la existencia o no de políticas de género al interior de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca, en este punto es necesario recordar que la educación superior en Colombia está presidida por el artículo 69 de la constitución donde “*se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley*” (Constitución Política de Colombia, 1991, art 69). Es decir que, si bien existe una política pública general, las Instituciones Educativas universitarias son responsables de sus propias políticas, en ellas cada Institución le agrega valor a lo que considere pertinente. En este punto resulta interesante evidenciar en qué estado se encuentra la política de género en la Institución que nos concierne en esta investigación.

Regresando a las apreciaciones del docente No.1, si bien el funcionario reconoce los avances de la lucha social del movimiento LGBTI le cuesta ubicar dichas reivindicaciones en su contexto inmediato, es decir, pese a que evidencia en su entorno una transformación dirigida a la inclusión educativa, estima que la Universidad “*se queda corta en una política de género*” (Entrevista Docente N°1,03/06/2020). El docente infiere que “*la universidad viene adelantando algo relacionado con una la política de género (...) pero que haya protocolo como tal no, no lo he escuchado no sabía ni siquiera decirte dónde lo ubico*” (Entrevista Docente N°1,03/06/2020). El vacío de políticas de género puede estar intrínsecamente relacionado con la reproducción de estereotipos en relación con la diversidad sexual en el contexto inmediato de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca.

El docente No.1 asegura que los lineamientos de la política de género en la Institución son apenas incipientes, que ésta “*se encuentra en una primera fase de diagnósticos*” (Entrevista Docente N°1,03/06/2020). Por lo tanto, no puede ser reproducida a los estudiantes ni a la comunidad académica en general, sobre ello haremos una reflexión más adelante.

Por su parte, el docente No.2 perteneciente a una facultad de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca, estima que el proceso de construcción de la política de género de la Institución es una iniciativa planteada hace aproximadamente dos años, que ésta se ha visto afectada por decisiones concretas y su elaboración ha sido suspendida en varias ocasiones, para el entrevistado, lo anterior ha generado que:

En la sede (...) no allá una real consciencia de la importancia de este tipo de políticas, los temas que se abordan a veces se vuelven muy coyunturales y por lo general no se ha creado de manera formal y no creo que se tenga claridad sobre una ruta de atención a casos de discriminación ni con género, ni con sexualidad, ni con etnia creo que ahí todavía falta recorrido (Entrevista Docente N °2, 19/05/2020).

La opinión de esta funcionaria con un alto cargo administrativo se suma a las de los docentes que evidencian un vacío entorno a la política de género en la Institución, sin embargo a pesar de coincidir con los entrevistados, aclara el panorama y el estado del proceso en la actualidad sus enfoques y objetivos, para la Administrativa No.1 “La universidad está trabajando por una política de género articulada con las demandas de los estudiantes y colectivos que posibilite la sensibilización, la concientización y el desaprender los estereotipos de género incluyendo los que están relacionados con la diversidad sexual diversa”(Entrevista Administrativo N°1, 24/06/2020). Sobre el estado actual de la política de género en la Institución, agrega: “Está en la fase inicial de crear rutas de acción y apoyo para las personas víctimas de discriminación, estigmatización, teniendo en cuenta una perspectiva transversal que entienda que género debe ser un tema relevante en todas las áreas de la comunidad académica” (Entrevista Administrativo N°1, 24/06/2020). Aunque las apreciaciones de la funcionaria suponen un trabajo mancomunado entre los diferentes actores de la comunidad universitaria en atención a estructurar adecuadamente la política de género en la Institución, lo cierto es que ésta se encuentra en proceso de construcción, en este sentido el docente No. 2 es categórico, afirma conocer avances y borradores sobre ella “pero como tal aún carecemos de una política institucional de género” (Entrevista Docente N °2, 19/05/2020).

La realidad en la Universidad del Valle sede Norte del Cauca, es la ausencia de una política de género que ya esté puesta en marcha en la Institución, quizá esta falta de información responda a una triste particularidad evidenciada en el análisis del contenido de las entrevistas: ninguno de los estudiantes consultados y entrevistados respondió las preguntas sobre políticas públicas de género en la educación superior y políticas de género en la Universidad, aduciendo no tener conocimiento

de ellas. Este punto es sumamente importante puesto que algunos de los estudiantes abordados pertenecen a la comunidad LGBTI, llama la atención que las personas directamente implicadas en el reconocimiento y apropiación de sus derechos pareciese no prestarle atención, infortunadamente esto se evidencia mucho en el quehacer del trabajo social, el desconocimiento de las leyes es la primera barrera impuesta por la misma comunidad que busca hacer valer sus derechos, este episodio invita a la reflexión acerca del trabajo mayúsculo que sugiere la apropiación de las normas y el empoderamiento de las comunidades sobre sus derechos y deberes, a la vez que devela la realidad Institucional entorno a la pertinencia que se le da a la problemática de la diversidad sexual en un lugar tan importante para el desarrollo social y comunitario como lo es una Institución de Educación Superior.

Consideraciones finales

El acercamiento a los estereotipos de género en relación con la diversidad sexual sugiere barreras innegables que están presentes en diferentes contextos de la sociedad colombiana. Las noticias en los distintos medios de comunicación, las cifras de las publicaciones oficiales y opiniones o ideas de buena parte de la población, pueden mostrarnos un poco de ellas; ráfagas de encabezados coinciden en títulos penosos que implican a la población LGBTIQ+, muchos de ellos relatando en prosa el homicidio de algún miembro de dicha comunidad, las cifras preocupantes de asesinatos a causa de orientación sexual diversa enarbolan las banderas de la discriminación, que parecen estar arraigadas en diversos imaginarios de la población colombiana, esto sugiere el acercamiento no sólo de la academia sino de la población en general. Lo anterior supone un esfuerzo grande en procura de adelantar iniciativas y procesos desde lo comunitario en atención a la diversidad sexual, desmitificar su comprensión y abandonar la visión tradicional de espacios masculinizados, elementos que se encuentran incluso en las voces entrevistadas de la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca.

En torno a los hallazgos de la Investigación se evidenció la presencia de dicha visión patriarcal, por lo menos en las opiniones de sectores masculinizados, de hecho, se apreció que la población estudiantil entrevistada estimó que en algunas facultades existía la hegemonía de un género sobre los otros, la explicación que encontraron los mismos entrevistados es que esto respondía a una crianza estereotipada que resulta desembocando en los caminos que toma cada individuo y su elección de perfil profesional. Los estereotipos que apreciamos tenían bases preconcebidas, es decir, llegaban a la universidad con estructuras marcadas y pensamientos sesgados, sin embargo, el espacio universitario representa un entorno interesante, podríamos decir que es un lugar donde muchos estereotipos se refutan, si bien los estudiantes llegan con una carga cultural delineada por sus costumbres familiares es en el campus donde este sistema de valores inculcado generacionalmente entra en debate, notamos que pese a que muchas continuidades permanecen, como la inclinación por ciertas carreras, otras se cuestionan como e incluso se refutan como lo afirmaba el Docente No.1 “*pienso que ser profesor homosexual hace diez años tuvo que haber sido muy difícil*” (Entrevista Docente N°1,03/06/2020). Lo que sugiere que algunas barreras han sido paulatinamente superadas, por lo menos en el campus.

Por otra parte, si bien se evidenciaron los avances que se han dado para la creación de una política de género en la Universidad del Valle sede Norte del Cauca, los cuales han sido fruto de un trabajo mancomunado con directivos, profesores y colectivos estudiantiles, pero se reconoce que apenas se está consolidando. Por tanto, la carencia de una política de género concreta y estipulada de cierta manera entorpece el proceso hacia la consolidación de una educación inclusiva, a la vez que diezma el accionar de la Institución en casos alusivos a la diversidad sexual, esto invita a la reflexión en torno a la importancia que se le da o no a la consolidación de una política de género al interior de la Universidad del Valle sede Norte del Cauca y la necesidad de incluir en dicha política estos aspectos para así tomar acciones de forma preventiva que posibiliten un ambiente académico libre de discriminación y exclusión por orientación sexual diversa, en este punto es importante destacar las iniciativas de algunos docentes que en sus clases intentan mitigar dicha problemática acercando al estudiantado a las aristas del debate en torno al género y la diversidad sexual.

Por último, las miradas en torno a nuestro objeto de estudio responde a un acercamiento multidisciplinar desde las ciencias sociales como se ha evidenciado a lo largo de este texto, por su parte, el Trabajo Social cumple con la importante función -sin quitar mérito a las otras ciencias- de apropiarse de los insumos teóricos propios y de otras disciplinas para aterrizarlo a contextos cotidianos actuales y abordarlos desde ópticas sociales y culturales, que en suma, son las que nos permiten mirar transversalmente las comunidades desde los rincones menos evidentes.

Bibliografía

- Arango, L. g., Caro, C., & Quintero, o. (2018). *Avances y retos para la equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá D.C: Universidad Nacional- Observatorio de Asuntos de Género.
- Baral, S., Sifakis, F., Cleghorn, F., & Beyrer, C. (2007). Elevated Risk for HIV Infection among Men Who Have Sex with Men in Low-and Middle-Income Countries 2000-2006: A Systematic Review. *PLoS Medicine*, 4(12). Recuperado de: <https://search.proquest.com/openview/e72897cbb0cd18d5ebea61b74112d39a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1436338>.
- Barrientos, J., & Cárdenas, M. (2013). *Homofobia y calidad de vida de gay y lesbianas: una mirada psicosocial*. Psykhe.
- Briones, G. (1988). *Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación ya las ciencias sociales*. Bogotá: ICFES. Págs. 28-75, 96-137.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Cáceres, C., Pecheny, M., Frasca, T., Raupp, R., & Pocahy, F. (2008). *Review of legal frameworks and the situation of human rights related to sexual diversity in low and middle income countries*. Sexually Transmitted Infections.
- Casares, A. (2006). *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales* . (Vol. 89). Universitat de València.
- Cochran, S., & Mays, V. (2000). *Lifetime prevalence of suicide symptoms and affective disorders among men reporting same-sex sexual partners: results from NHANES III*. American journal of public health, 90(4), 573-578.
- Colorado Males, D., & Sinisterra Izquierdo, K. (2014). *Estereotipos,orientaciones sexuales diversas y proyectos de vida en contextos étnico raciales indígenas y afrodescendientes del norte del cauca. Una realidad Innegable*. Santander de Quilichao: Recuperado de:

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13262/0524125.pdf?sequence=1&isAllowed=yColombia>.

Diversa, C. (2015). *Informe de derechos humanos de personas LGBT 2013-2014 en colombia*.

Bogotá, D.C.: Recuperado de:

<http://colombiadiversa.org/colombiadiversa/documentos/informes-dh/colombia-diversa-informe-dh-2013-2014.pdf>.

Educación Nacional, M. (2013). *Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*. Bogotá:

Recuperado de: https://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-327647_documento_tres.pdf.

Esguerra Muelle, C., & Bello Ramírez, J. (2014). Interseccionalidad y políticas públicas LGBTI en Colombia: usos y desplazamientos de una noción crítica. *Revista de estudios sociales*, (49), 19-32.

Fuentes Vásquez, L. (2016). *¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la*

educación superior? Bogotá, D.C.: Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/1051/105146818005.pdf>.

García, C. (2007). *Dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia. Diversidad sexual en la escuela. Colombia Diversa*. Bogotá: Recuperado de:

<https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2016/12/documento-diversidad-sexual-en-la-escuela.pdf>.

García, P. (2016). *Estereotipos de género en Colombia: una mirada desde lo jurídico. (Doctoral dissertation, Disertación doctoral)*. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Cali:

Recuperado de: http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/7632/Estereotipos_genero_colombia.pdf.

Gavaldón, B. (1999). *Los estereotipos como factor de socialización en el género*. Comunicar, (12).

Goffman, E. (2013). *Estigma: la identidad deteriorada*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.

- González Vélez, A. (2017). *Brechas de género y desigualdad: de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <http://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2017/05/brechas-de-genero-ods>.
- Hall, S. (2010). *El trabajo de la representación” y “El espectáculo del otro”. Sin garantías: Trayectorias y problemáticas en estudios culturales*, Instituto de Estudios Sociales y Culturales Pensar, Universidad Javeriana, Instituto de Estudios Peruanos, Universidad Andina. Envió Editores.
- Harding, R. (2011). *Regulating sexuality: Legal consciousness in lesbian and gay lives*. Routledge.
- Hidaka, Y., & Operario, D. (2006). *Attempted suicide, psychological health and exposure to harassment among Japanese homosexual, bisexual or other men questioning their sexual orientation recruited via the internet*. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 60(11), 962-967.
- Hooks, B. (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Traficantes de sueños.
- Kisnerman, N. (1998). *Pensar el trabajo social. "A pensar el trabajo social una construcción desde el construccionismo"*.
- Lagarde, M. (1998). *Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas*. En guzman Stein, L y Pacheco Oreamuno, G. Edición Estudios básicos de derechos humanos IV. Costa rica: Instituto Interamericano de derechos humanos.
- Lizcano Rivera, D. (2016). *Educación para la diversidad las representaciones sociales y prácticas culturales frente a la población LGBTI en la universidad*. Universitat autónoma de Barcelona.
- López Pardina, T. (2015). *Prólogo a la edición española de. El segundo sexo. S. Beauvoir*. Madrid: Ediciones Cátedra. Universidad de Valencia. Sexta edición.
- Mackie, M. (1973). *Arriving at “truth” by definition: The case of stereotype inaccuracy*. *Social problems*, 20(4), 431-447.

- Mathy, R. (2002). *Suicidality and sexual orientation in five continents: Asia, Australia, Europe, North America, and South America. International Journal of Sexuality and Gender Studies*, 7(2-3), 215-225.
- Mays, V. (2001). *Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. American journal of public health*, 91(11), 1869-1876.
- Mej, J., & Iglesia, M. (2010). *Comunidad LGBT: Historia y reconocimientos jurídicos. Justicia*, 15(17). Recuperado de:
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/618>.
- Meyer, I. (1995). *Minority stress and mental health in gay men. Journal of health and social behavior*, 38-56.
- Meyer, I. (2003). *Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. Psychological bulletin*, 129(5), 674.
- Mineducación, M. d. (2018). *Enfoque de identidades de género para los lineamientos de la Política de educación superior inclusiva*. Recuperado de:
https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf.
- Ministerio de Educación, N. (2006). *Documento elaborado por la Universidad Nacional de Colombia Facultad de ciencias sociales Económicas. Centro de investigaciones para el desarrollo CID*. Recuperado de: https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-124037_archivo_pdf.pdf.
- Ministerio de Educación, N. (2013). *Lineamientos P*.
- Mogrovejo, N. (2008). *Diversidad sexual, un concepto problemático. Trabajo social UNAM* (18).
- Moore, H. (1991). *Antropología y feminismo* . (Vol.3) Universitat de valència.

- Paul, J., Catania, J., Pollack, L., Moskowitz, J., Canchola, J., Mills, T., & Stall, R. (2002). *Suicide attempts among gay and bisexual men: Lifetime prevalence and antecedents. American journal of public health, 92(8), 1338-1345.*
- Peña, D. (2012). *Estudio sobre la percepción de la comunicación publicitaria de movimientos LGBT.¿ Un aporte a la no discriminación de las minorías sexuales?. In Comunicació i risc: III Congrés Internacional Associació Espanyola d'Investigació de la Comunicació (p. 89). Universitat Rovira i Virgili.*
- Rodríguez, M., & Squiabro, J. (2014). *Prejuicio y distancia social hacia personas homosexuales por parte de jóvenes universitarios. Revista puertorriqueña de psicología, 25(1), 52.*
- Santos, D., & Sánchez, M. (2010). *La irrupción del capitalismo agrario en el Valle del Cauca: políticas estatales, trabajo y tecnología, 1900-1950. . Cali: Universidad del Valle.*
- Scott, J. (1986). *El género: una categoría útil para el análisis histórico.*
- Stolcke, V. (1996). *Antropología del género.El cómo y el porqué de las mujeres. Ensayos de antropología cultural,Barcelona,Ariel,335-343.*
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales. Barcelona,Herder.*
- Viveros, M. (2004). *El concepto de "género" y sus avatares: interrogantes en torno a algunas viejas y nuevas controversias.Pensar (en) Género. Bogotá.*

Prensa consultada:

- El tiempo. (30 de junio de 2020). 285 casos de discriminación a población LGBTI en prisión en 2019. *El tiempo*. Recuperado de:
<https://www.eltiempo.com/justicia/investigacion/barreras-que-persisten-para-derechos-lgbti-en-carceles-informe-defensoria-512888>. Obtenido de
<https://www.eltiempo.com/justicia/investigacion/barreras-que-persisten-para-derechos-lgbti-en-carceles-informe-defensoria-512888>

Barrientos, J. (14 de julio de 2018). Vulneración sistemática de derechos, realidad de los trans en el país. *El tiempo*, Recuperado de : <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/situacion-y-problemas-de-la-comunidad-trans-en-colombia-243642>.

Semana. (29 de junio de 2019). Cincuenta años de Stonewall. *Revista semana*. Recuperado de: <https://www.semana.com/50-anos-de-stonewall-el-dia-en-que-el-mundo-salio-del-closet-621554>.

Moreno, H. (18 de noviembre de 2019). ¿Es necesario hablar de la orientación sexual de un mandatario? *El tiempo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/cultura/gente/es-necesario-hablar-de-la-orientacion-sexual-de-un-mandatario-430484>

Prejuicios contra persona LGBTI cobran cada vez más vidas en Colombia. (05 de julio de 2018). *El tiempo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/justicia/delitos/prejuicios-contra-personas-lgbti-cobran-cada-vez-mas-vidas-en-colombia-239842>.

Revelo, R. (08 de septiembre de 2014). Caso Sergio Urrego: ¿Cómo evitar nuevas tragedias por ser gay? *El tiempo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14503355>.

Univalle rechaza mensajes discriminatorios contra personas trans en baños del campus. (05 de Febrero de 2020). El País, Recuperado de: <https://www.elpais.com.co/cal/univalle-rechaza-mensajes-discriminatorios-contra-personas-trans-en-banos-del-campus.html>

Documentos digitalizados

Acuerdo 010 de 2016. Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo 2016-2019. (s.f.).
Obtenido de <http://www.santanderdequilichao-cauca.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionYControl/ACUERDO%20010%20DE%202016%20-%20ADOPTA%20EL%20PLAN%20DE%20DESARROLLO%202016-2019,%20SANTANDER%20DE%20QUILICHAO,%20COMPROMISO%20DE%20TODOS.pdf>

Acuerdo 035 de 2012. Por el cual se determina la política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia . (s.f.). Obtenido de Recuperado de:http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=46785

Acuerdo Superior 030 de 2015. Por el cual se establece el sistema de cultura y bienestar de la Universidad del Cuaca. (s.f.). Obtenido de <https://www.unicauca.edu.co/versionP/sites/default/files/files/Acuerdo030.pdf>

Correa, M. v. (s.f.). *Corte constitucional.Sentencia T-141 de 2015.M.P.* Obtenido de Bogotá.

Decreto 4798 de 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. (s.f.).

Delgado, G. s. (s.f.). *Corte constitucional. Sentencia T-478 de 2015.M.P .* Obtenido de Bogotá.

Ley 1482 de 2011. Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones (Ley Antidiscriminación), Bogotá, 30 de noviembre. (s.f.).

Resolución 055 del 11 de julio del 2015. Por la cual se establecen los lineamientos para la construcción de la Política Pública de Género en la Univalle. (s.f.). Obtenido de http://uvsalud.univalle.edu.co/pdf/politicas_institucionales/rcs_055_politica_publica_de_genero.pdf

Resolución. 055 del 11 de julio del 2015. Por la cual se establecen los lineamientos para la construcción de la Política Pública de Género en la Univalle. Recuperado de: http://uvsalud.univalle.edu.co/pdf/politicas_institucionales/rcs_055_politica_publica_de_genero.pdf

Anexos

PROTOCOLO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA ESTUDIANTES

Somos estudiantes de décimo semestre de Trabajo Social y estamos realizando el trabajo de grado, esperamos contar con su disponibilidad para responder a las siguientes preguntas, cabe resaltar que la finalidad de esta es meramente académica y serán datos tratados confidencialmente.



Perfil sociodemográfico del o la entrevistado/a. (Identificación de la persona).

Ocupación: _____

CATEGORÍA 1. DEFINICIONES DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

1. ¿Cómo define usted la palabra género?
2. ¿Piensa que lo primero que mira en una persona es el aspecto físico? sí o no y por qué?
3. ¿Considera que existen carreras diseñadas para hombres y otras para mujeres?
4. ¿En las clases usted ha presenciado que algún profesor o profesora trabaje el tema de género? ¿De qué manera se realiza?

CATEGORÍA 2. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO SOBRE LA DIVERSIDAD SEXUAL.

1. ¿Qué piensa de las expresiones de afecto entre los/as alumnos/as, administrativos/docentes con orientación sexual diversas en los diferentes espacios de la Universidad?
2. ¿Son habituales los comentarios ofensivos en tono de broma hacia personas pertenecientes a la comunidad LGBTI?
3. ¿En qué espacios son más comunes estos tipos de comentarios?

4. ¿Alguna vez ha presentado un caso de discriminación por diversidad sexual dentro de clase o en otro espacio de la universidad?
5. ¿Conoce la existencia de un caso de discriminación por orientación sexual en la sede?
6. ¿Sabe qué medidas ha tomado la universidad respecto a esto?

CATEGORÍA 3. POLÍTICAS DE GENERO DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

1. ¿Sabe si la universidad maneja o tiene algún protocolo en caso de que suceda alguna discriminación por orientación sexual?
2. ¿Cómo se trabajan estos temas en la cátedra?
3. ¿Cómo el programa de trabajo social se enfoca para disminuir la discriminación por orientación sexual en la sede?
4. ¿Conoce la existencia de un caso de discriminación por orientación sexual en la sede?
5. ¿Conoce usted la política de género de la universidad del valle?
6. ¿Cuál es su opinión acerca de la forma en que la universidad del valle maneja el tema de diversidad sexual en el campus universitario?
7. ¿Cuáles diría que son los principales retos que enfrenta la Universidad del valle sede norte del cauca respecto al tema de igualdad de género?
8. ¿Cuáles considera que son las dificultades que podrían encontrar las personas con orientación sexual diversa que ingresen a la universidad?
9. ¿Considera usted que el tema de género y diversidad sexual es importante dentro del ámbito de la educación superior?
10. ¿Cómo estudiante usted considera que se deben dictar cursos o formar a los estudiantes de diferentes carreras sobre el lenguaje no sexista, la no discriminación y la diversidad sexual?
11. ¿Puede sugerir recomendaciones finales acerca de la necesidad de abordar el tema de estereotipos de género en la educación y en las universidades?

PROTOCOLO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA DOCENTES

Somos estudiantes de décimo semestre de Trabajo Social y estamos realizando el trabajo de grado, esperamos contar con su disponibilidad para responder a las siguientes preguntas, cabe resaltar que la finalidad de esta es meramente académica y serán datos tratados confidencialmente.



Perfil sociodemográfico del o la entrevistado/a. (Identificación de la persona).

Edad: _____

Ocupación: _____

CATEGORÍA 1. DEFINICIONES DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

5. ¿Cómo define usted la palabra género?
6. ¿Piensa que lo primero que mira en una persona es el aspecto físico? sí o no y por qué?
7. ¿Considera que existen carreras diseñadas para hombres y otras para mujeres?
8. En las clases usted trabaja el tema de género? De qué manera?

CATEGORÍA 2. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO SOBRE LA DIVERSIDAD SEXUAL.

7. En tus clases, alguna vez has tenido un alumno/a con orientación sexual diversa? ¿Lo o la trataría igual que los demás?
8. Qué piensa de las expresiones de afecto entre los/as alumnos/as, administrativos/docentes con orientación sexual diversas en los diferentes espacios de las Universidad?
9. ¿Si tuviera una compañera o jefe perteneciente a la comunidad LGBTI, como se sentiría en trabajar con esa persona?

10. ¿Son habituales los comentarios ofensivos en tono de broma hacia personas pertenecientes a la comunidad LGBTI en las clases?
11. ¿En qué espacios son más comunes estos tipos de comentarios?
12. ¿Alguna vez ha presentado un caso de discriminación por diversidad sexual dentro de su clase?
13. ¿Conoce la existencia de un caso de discriminación por orientación sexual en la sede?
14. ¿Qué medidas ha tomado la universidad respecto a esto?

CATEGORÍA 3. POLÍTICAS DE GENERO DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

12. ¿Sabe si la universidad maneja o tiene algún protocolo en caso de que suceda alguna discriminación por orientación sexual?
13. ¿Cómo se trabajan estos temas en la cátedra?
14. ¿Cómo el programa de trabajo social se enfoca para disminuir la discriminación por orientación sexual en la sede?
15. ¿Conoce la existencia de un caso de discriminación por orientación sexual en la sede?
16. ¿Conoce usted la política de género de la universidad del valle?
17. . ¿Cuál es su opinión acerca de la forma en que la universidad del valle maneja el tema de diversidad sexual en el campus universitario?
18. ¿Cuáles diría que son los principales retos que enfrenta la Universidad del valle sede norte del cauca respecto al tema de igualdad de género?
19. ¿Cuáles considera que son las dificultades que podrían encontrar las personas con orientación sexual diversa que ingresen a la universidad?
20. ¿Considera usted que el tema de género y diversidad sexual es importante dentro del ámbito de la educación superior?
21. ¿Cómo docente usted considera que se deben dictar cursos o formar a los docentes de diferentes carreras sobre el lenguaje no sexista, la no discriminación y la diversidad sexual?

22. ¿Puede sugerir recomendaciones finales acerca de la necesidad de abordar el tema de estereotipos de género en la educación y en las universidades?

PROTOCOLO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA ADMINISTRATIVOS

Somos estudiantes de décimo semestre de Trabajo Social y estamos realizando el trabajo de grado, esperamos contar con su disponibilidad para responder a las siguientes preguntas, cabe resaltar que la finalidad de esta es meramente académica y serán datos tratados confidencialmente.



Perfil sociodemográfico del o la entrevistado/a. (Identificación de la persona).

Ocupación: _____

CATEGORÍA 1. DEFINICIONES DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

1. ¿Cómo define usted la palabra género?
2. ¿Piensa que lo primero que mira en una persona es el aspecto físico? sí o no y por qué?
3. ¿Considera que existen carreras diseñadas para hombres y otras para mujeres?
4. En su labor /trabajo en la universidad se habla sobre temas de género ¿de qué forma?

CATEGORÍA 2. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO SOBRE LA DIVERSIDAD SEXUAL.

1. ¿Qué piensa de las expresiones de afecto entre los/as alumnos/as, administrativos/docentes con orientación sexual diversas en los diferentes espacios de las Universidad?
2. ¿Son habituales los comentarios ofensivos en tono de broma hacia personas pertenecientes a la comunidad LGBTI en la Universidad?
3. ¿En qué espacios son más comunes estos tipos de comentarios?

4. ¿Alguna vez ha presenciado un caso de discriminación por diversidad sexual en la Universidad?
5. ¿Conoce usted casos de administrativos y docentes que trabajen en la Universidad con orientación sexual diversa que lo expresen abiertamente? y si los conoce ¿Cómo es su relación laboral con ellos?
6. ¿Estaría de acuerdo o no, con las expresiones de afecto de administrativos o profesores con personas de su mismo sexo dentro de la Universidad?
7. ¿Si tuviera una compañera o jefe perteneciente a la comunidad LGBTI, como se sentiría en trabajar con esa persona?
8. ¿Si un día se entera que uno/a de sus colegas/compañero/a de trabajo decide cambiar su sexo biológico ¿cómo sería su ambiente laboral con dicha persona?
9. ¿Cree usted que una mujer transgénero califica para un cargo administrativo en la universidad?
10. ¿Cree usted que un hombre transgénero califica para un cargo administrativo en la universidad?
11. ¿Cree usted que la orientación sexual importa a la hora de obtener un trabajo dentro de la universidad del Valle?

CATEGORÍA 3. POLÍTICAS DE GENERO DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

1. ¿Sabe si la universidad maneja o tiene algún protocolo en caso de que suceda alguna discriminación por orientación sexual?
2. ¿Conoce la existencia de un caso de discriminación por orientación sexual en la sede?

3. ¿Conoce usted la política de género de la universidad del valle?
4. ¿Cuál es su opinión acerca de la forma en que la universidad del valle maneja el tema de diversidad sexual en el campus universitario?
5. ¿Cuáles diría que son los principales retos que enfrenta la Universidad del valle sede norte del cauca respecto al tema de igualdad de género?
6. ¿Cuáles considera que son las dificultades que podrían encontrar las personas con orientación sexual diversa que ingresen a la universidad?
7. ¿Considera usted que el tema de género y diversidad sexual es importante dentro del ámbito de la educación superior?
8. ¿Cómo administrativo usted considera que se deben dictar cursos o formar a los docentes de diferentes carreras sobre el lenguaje no sexista, la no discriminación y la diversidad sexual?
9. ¿Puede sugerir recomendaciones finales acerca de la necesidad de abordar el tema de estereotipos de género en la educación y en las universidades?