

textos
universitarios

Igualdad sustantiva en las Instituciones de Educación Superior

María José García Oramas
(coordinadora)



SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO, CONFLICTO Y POLÍTICAS DE EQUIDAD E INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD-EMPRESA: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Carmen Caamaño Morúa¹

Palabras clave: universidad, género, neoliberalismo, precariedad laboral.

Introducción

En este ensayo voy a considerar a la universidad como un campo social en disputa (Bourdieu, 1979), cuya estructura clasista, patriarcal y neocolonial afecta diariamente la vida de las personas que conviven en ese ámbito institucional. Es un estudio de caso sobre este espacio conflictivo que parte de cuatro situaciones salidas a la luz pública durante el periodo 2015-2017, y que fueron denunciadas a través de medios periodísticos y redes sociales, discutidas en foros académicos y en documentos oficiales al interior de la Universidad de Costa Rica (UCR).² Relacionaré estos hechos con las grandes transformaciones que se vienen dando desde el

¹ Carmen Caamaño Morúa es docente catedrática de la Escuela de Psicología y el Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad de Costa Rica. Su correo electrónico es: carmen.caamano@ucr.ac.cr. Este ensayo forma parte del proyecto de investigación del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Costa Rica: Estudio de casos sobre la internacionalización neoliberal de la universidad pública en Panamá, Nicaragua y Costa Rica: subjetividad, conformidad y resistencia desde las ciencias sociales, a cargo de Carmen Caamaño Morúa y Flory Chacón Roldán.

² La Universidad de Costa Rica es la más antigua de las cinco universidades públicas del país. Cuenta con 12 sedes y recintos universitarios. El campus Rodrigo Facio es el campus central, ubicado en la capital: San José. Éste está conformado por

siglo pasado para mercantilizar la vida en todo espacio del planeta, en el marco del proyecto neoliberal (Foucault, 2007), tendiente a la privatización, flexibilización y desregulación (González, 2001). Desde una perspectiva feminista interseccional (Crenshaw, 1989; Viveros, 2016) y decolonial (Espinosa-Miñoso, 2014; Mendoza, s/f), intentaré evidenciar las formas en que se presentan, analizan y negocian al interior de la universidad las demandas inspiradas por la clase, de un lado, y las demandas orientadas por la equidad de género, de otro.

Dada la gran importancia que actualmente los medios periodísticos otorgan a la UCR, debido a los muchos intereses en juego alrededor de la educación y, en particular, de la educación superior pública, es posible seguir los acontecimientos que en ella ocurren a través de las noticias y los comunicados en conflicto. Éstos expresan múltiples relaciones de poder al interior de la universidad y, en la relación de la misma, con organismos gubernamentales, élites, partidos políticos, medios de comunicación y organismos internacionales, entre otros.

Por eso, me he basado en el seguimiento de noticias en medios nacionales con páginas en internet, tales como La Nación, Crhoy.com, La Prensa Libre, El Mundo.cr, el Semanario Universidad y medios televisivos como RTN Noticias. También le doy seguimiento a las páginas del Sindicato de Trabajadores de la UCR (SINDEU), del grupo Personas Interinas de la UCR y de la Rectoría de la UCR, todas éstas en Facebook. Asimismo, he seguido las noticias que aparecen en la página web oficial de la UCR o de unidades académicas de la universidad, tales como el sitio web del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) y comunicados que se distribuyen vía correo institucional de la UCR.

Le doy seguimiento, además, a la página web oficial de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL), y he incorporado manifestaciones realizadas por ponentes en foros, conversatorios, conferencias, etc., que se dan en la UCR alrededor de los temas que abajo se exponen y sobre otros relacionados con las transformaciones de la universidad, tales como tres foros sobre sexismo en la academia, uno

cuatro fincas en el cantón de Montes de Oca. En el año 2017, la UCR tiene 39 600 estudiantes de grado y 3 817 estudiantes de posgrado.

sobre condiciones laborales en la UCR y otro sobre internacionalización de las universidades. Finalmente, utilizo la observación dentro de la universidad como método para constatar aspectos reseñados en las noticias. Me voy a referir a cuatro situaciones que vienen dándose en la UCR y, sobre éstas, voy a hilar este estudio de caso. Respecto de ellas existen posiciones encontradas que denotan un deterioro de las condiciones brindadas por la universidad hacia las mujeres estudiantes y trabajadoras y al sector trabajador en general. Éstas son:

- a.* Casos de asaltos y violencia sexual en contra de mujeres jóvenes en el campus universitario, llevadas a cabo por hombres ajenos a la universidad.
- b.* Deterioro de las condiciones laborales para personal de seguridad de la UCR.
- c.* Hostigamiento laboral en contra de empleadas de la empresa subcontratada de limpieza SELIME.
- d.* Precarización laboral del personal docente, en particular del personal interino, es decir, sin contrato permanente.

Si bien señalaré que estos cuatro hechos están vinculados entre sí, quisiera plantear que existe una división en la forma de verlos, abordarlos y resistirlos. Finalmente, voy a proponer que el patriarcado, el capitalismo y el neocolonialismo deben analizarse y atacarse en conjunto; de lo contrario, las bases estructurales del sistema de opresión se mantendrán incólumes y se seguirán reproduciendo en la universidad.

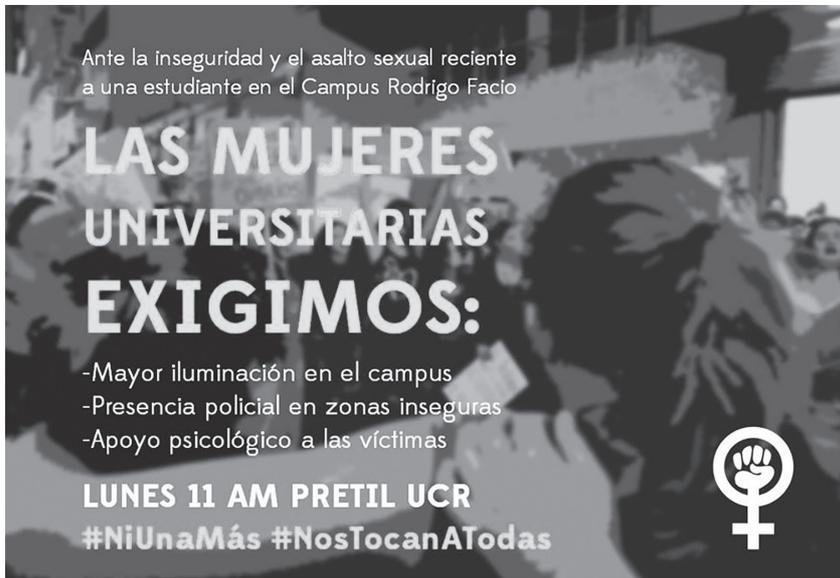
La protesta y los hechos conexos

Caso 1: El 11 de mayo de 2017 diferentes grupos de universitarias y universitarios, la mayoría estudiantes, con el apoyo del Sindicato de Trabajadores de la UCR (SINDEU),³ organizaron una movilización dentro

³ El Sindicato de Trabajadores de la UCR es el que oficialmente representa a todo el personal que labora en la universidad (docentes y administrativos), por lo que le corresponde la negociación de la Convención Colectiva y la representación laboral en la Junta de Relaciones Laborales, órgano encargado de definir los procedimientos en

del campus universitario Rodrigo Facio de la UCR. Ésta surgió ante el asalto y el abuso sexual perpetrado contra una estudiante por parte de dos hombres ajenos a la universidad (González, 2017; CNN en español, 2017), aunque poco a poco se empezó a conocer que otros ataques venían ocurriendo desde hacía algunos meses (Ruiz, 2017).

La marcha tenía el objetivo de exigir mejores condiciones de seguridad en el campus, entre éstas, más iluminación por las noches y mayor acompañamiento de oficiales de seguridad universitarios; además de solicitar apoyo psicológico para las mujeres agredidas, pues, según trascendió, casos similares habían aumentado en los últimos meses.



Afiche de invitación a la marcha tomado de Facebook (<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=10155058845040865&set=a.10152679789520865.1073741825.709840864&type=3&theater>), el 10 de mayo de 2017.

casos de asuntos disciplinarios del personal administrativo e interino. La afiliación al sindicato es voluntaria.

El grupo de estudiantes que organizó dicha marcha se reunió con autoridades universitarias y con las representantes del Centro de Estudios de la Mujer (CIEM)⁴ para definir las acciones que deberían llevarse a cabo.

Las agresiones se dieron en el contexto de la construcción de una serie de edificios que han modificado el paisaje de las diferentes fincas de la universidad. En particular, se ha señalado que en el campus Rodrigo Facio hay zonas con muy poca iluminación, zonas de paso que han quedado aisladas y con poca protección para quienes transitan por allí. Los espacios universitarios son abiertos al público, al menos para quienes transitan a pie. A partir de esto, se ha señalado que las construcciones facilitan la labor de asaltantes externos a la vida universitaria.⁵

De ahí que el comunicado del CIEM solicita una serie de medidas para proteger a las mujeres jóvenes, a las que considera el foco de los ataques. Estas medidas son:

1. Construcción de un mecanismo de coordinación permanente en materia de prevención de la violencia contra las mujeres entre la Oficina de Seguridad y Tránsito y el CIEM, particularmente con el Equipo Interdisciplinario contra el Hostigamiento Sexual (EICHS).
2. Remisión inmediata al EICHS de todos los casos de violencia contra las mujeres que han ocurrido dentro del campus universitario en las últimas semanas.
3. Elaboración de un diagnóstico sobre la seguridad de las mujeres en el campus Rodrigo Facio y las sedes regionales, tomando en cuenta los comportamientos violentos más frecuentes a los que se exponen las mujeres, los perpetradores más comunes y las zonas de mayor riesgo, entre las que se deben incluir los espacios de

⁴ El Programa de Estudios de Género (PRIEG) de la UCR fue fundado en el año 1987, para luego convertirse en el Centro de Estudios de la Mujer (CIEM) en el año 1999.

⁵ Si bien a raíz de esta situación de inseguridad se generó una polémica en las redes sociales en torno a la identidad de los asaltantes, su origen nacional, y su posible participación en las construcciones, esta discusión merece un análisis específico relacionado con la tendencia a la securitización en los espacios urbanos, el rechazo “al otro”, el racismo y la xenofobia que se activan ante el miedo al ataque, y que en este ensayo no voy a abordar. Agradezco a María José Guerra por señalar este aspecto.

- traslado entre los recintos universitarios y los sistemas de transporte público.
4. Diseño de un protocolo de atención de situaciones de emergencia relacionadas con violencia contra las mujeres y, específicamente, violencia sexual en todas las sedes universitarias.
 5. Mejoras en la iluminación nocturna y vigilancia del campus Rodrigo Facio, especialmente en las rutas internas entre los edificios de Estudios Generales, Informática, Química, Odontología, Microbiología y Biología; también frente a la Oficina de Salud y entre las facultades de Artes y Educación, así como algunas áreas de la Finca 2.
 6. Aumento del número de cámaras de seguridad en todas las sedes universitarias, así como el mantenimiento de un archivo prolongado de las filmaciones y el uso de sistemas de monitoreo a distancia.
 7. Aumento del número de teléfonos de emergencia y botones de seguridad (especialmente en los espacios donde se solicita una mejora en la iluminación nocturna y la vigilancia), tanto en el campus Rodrigo Facio como en las Sedes Regionales, así como campañas de información sobre su existencia y ubicación.
 8. Desarrollo de procesos de capacitación especializada para la respuesta inmediata frente a la violencia contra las mujeres dirigidos a oficiales de seguridad y tránsito de todas las sedes universitarias.
 9. Aumento de la difusión de información de las medidas de seguridad, dirigidas a la comunidad universitaria en las sedes regionales y en el campus Rodrigo Facio. Consideramos que los lamentables hechos acaecidos en las últimas semanas deben constituirse en un fuerte llamado de atención para la Universidad de Costa Rica sobre los vacíos en materia de seguridad, de forma que se implementen acciones inmediatas que prioricen la seguridad de las mujeres jóvenes universitarias. (CIEM, 2017)

La administración de la UCR respondió con una serie de medidas, tales como la contratación de lámparas móviles para iluminar lugares previamente señalados como muy oscuros, la decisión de tener más presencia

de oficiales de seguridad universitarios en sitios vulnerables y en horario nocturno.⁶

Paralelo a estas acciones, oficiales afiliados al Sindicato de Empleados de la UCR denunciaban que la administración no había atendido las alertas que la Sección de Seguridad y Tránsito había emitido previamente a estos acontecimientos, que no se habían asignado los recursos solicitados para atacar la ola de criminalidad dentro del campus, que al aumentar el número de construcciones y edificios terminados se requería de la contratación de un mayor número de oficiales de seguridad y que, al no hacerlo, se estaba buscando justificar la *terciarización* de este servicio. Incluso, se planteó que fueron los oficiales organizados en su tiempo libre los que lograron detener a quienes venían cometiendo los asaltos a las estudiantes, pues la administración no había prestado atención a las llamadas de alerta previas de los oficiales (Chavarría, 2017; Ortiz, 2017).

La administración respondió, señalando, en una discusión televisiva, que el número de oficiales es adecuado para la cantidad de población que habita y transita por el campus Rodrigo Facio. No obstante, aseguró que se iban a contratar oficiales para la atención de los nuevos edificios (Marín, 2017b).

Si bien, el SINDEU había participado y apoyado a las estudiantes que presentaron las demandas a la Rectoría, la administración no le incluyó en la generación de medidas de seguridad ni en las reuniones con el CIEM, las estudiantes y la Oficina de Seguridad y Tránsito.

Caso 2: Posteriormente a la marcha de estudiantes, el 27 de junio de 2017, alrededor de las 5:30 pm, pude observar a un oficial de seguridad de pie, bajo una fuerte lluvia, cuidando desde su puesto a la población universitaria. Se encontraba sólo a unos metros de lo que anteriormente fue la casetilla de los oficiales en esa zona, un espacio con vidrio antibala que, desde hace tiempo ya, es utilizado por la Agencia Universitaria de Gestión del Emprendimiento (AUGE) para alojar uno de los

⁶ La forma de abordar el tema de la violencia contra las mujeres también es objeto de cuestionamiento en tanto las medidas se centran en la protección de las mujeres y, necesariamente, en la "securitización", y no en educar a los hombres para que no violen y maltraten. Sin embargo, también esto es un tema para otro ensayo. Agradezco a una estudiante de la Universidad Veracruzana por llamar la atención sobre este aspecto.

varios denominados “Angar café”, un “emprendimiento” destinado al lucro, en el marco de la universidad pública.



Fotografía de autoría propia tomada el día 27 de junio de 2017, campus Universitario Rodrigo Facio.

Caso 3: Respecto a las condiciones laborales en la universidad, previamente, el día 28 de marzo había aparecido la noticia de que SELIME, una empresa privada contratada por la universidad, fue acusada de acoso laboral en contra de las empleadas de limpieza que brindan servicio en la UCR por el Sindicato de Trabajadores del Sector Público (SITRASEP). En la noticia se señala que 198 empleados y empleadas de SELIME laboran en 158 puestos de la universidad: “La investigación realizada por SITRASEP, denuncia casos de recurrentes maltratos verbales y represalias contra las trabajadoras de limpieza, acoso laboral a trabajadoras, negación de permisos de salud, sobrecarga de labores por falta de personal, entre otros” (El mundo.cr, 2017). Frente a esto, la administración de la UCR solicitó a la empresa tomar una serie de medidas para atender las demandas de las personas trabajadoras (Quirós, 2017).

Estos tres casos nos muestran varias situaciones de violencia que enfrentan estudiantes, trabajadoras y trabajadores de la UCR, las cuales se relacionan con grandes transformaciones en las condiciones sociales y las relaciones humanas de las personas que habitan la universidad.

En primera instancia, podemos decir que existe un crecimiento en construcciones. Esto, aparentemente, pone en riesgo a mujeres jóvenes, pues no se habían implementado las medidas necesarias, entre ellas, la contratación de personal de seguridad suficiente para atender los diferentes espacios, ahora más peligrosos. En segunda instancia, cabe señalarse que el personal de seguridad no tiene buenas condiciones laborales para desarrollar su trabajo, ya que se encuentra sobrecargado, y ni siquiera cuenta con una casetilla en donde pueda guarecerse de la lluvia o repeler un asalto armado, pues la Universidad ha convertido estos espacios en lugares de venta de café en el marco de un programa de emprendimiento. Paralelamente, la terciarización, el uso de una empresa que subcontrata personal para el servicio de limpieza, facilita que, al interior de la universidad, se funcione con parámetros que violan los derechos laborales, aun en contra de las políticas emitidas por el mismo Consejo Universitario, tal y como lo admite el rector, doctor Henning Jensen Pennington:

En cuanto a los servicios de limpieza, empezaron a terciarizarse en los años 80, revertir ese proceso de la noche a la mañana no se puede. Requiere tiempo y existe una política del Consejo Universitario que apunta en ese sentido e institucionalmente tenemos que hacerlo, pero también estamos en una situación paradójica: nos comprometemos institucionalmente a reducir esa terciarización, pero, por otro lado, construimos nuevos edificios que, de un momento a otro van a requerir 25 conserjes nuevos, y esos 25 conserjes a tiempo completo, esas plazas, no las podemos crear de un año para otro, no podemos. Estamos imposibilitados de hacerlo, aunque quisiéramos. Por ejemplo, el edificio de Ciencias Sociales requirió de 25 tiempos completos de Conserje. Además, no sé cuántos guardas más, como 15 guardas más, y esas plazas no las podemos crear de la noche a la mañana, por la simple y muy clara razón de que solo una vez al año podemos crear plazas, que es con el presupuesto ordinario del próximo año. (Pennington, 2017a)

El aumento en infraestructura, el programa de emprendimiento y la búsqueda de un descenso en los costos de producción del conocimiento mediante la privatización, cuyo ejemplo en este caso es la rebaja en el pago de salarios, corresponden a tendencias mundiales, amparadas y

recomendadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, la UNESCO y el gobierno de Costa Rica para “modernizar”, “volver competitivas”, autosuficientes, generadoras de “desarrollo” a las universidades.

Estas demandas a las universidades tienen ya larga data y se inscriben en el marco de la globalización y la era del conocimiento.⁷ Sin embargo, según palabras del rector, la universidad no se ha preparado para enfrentar los retos que estas transformaciones exigen, a fin de proporcionar bienestar a las personas o, al menos, a todas las personas que habitan el espacio universitario.

Caso 4: Alrededor de 65% del personal docente es interino en la UCR, es decir, son trabajadoras y trabajadores que no cuentan con un puesto fijo que permita la estabilidad laboral. Las jornadas del personal interino varían de semestre a semestre, sus años laborales suelen ser de alrededor de ocho meses y no de doce, lo que afecta su salario, derecho a vacaciones, anualidades, e incluso beneficios del sistema de seguro social, lo cual les impide tener acceso a los servicios de salud en los meses en que se les corta el contrato y alarga su periodo para tener acceso a una pensión. Además, no tienen participación en los órganos democráticos de decisión de la universidad.

Estas condiciones afectan de una forma más intensa a las docentes mujeres. Pues su carga laboral es por lo general doble o triple y les impide también llevar a cabo las acciones necesarias para avanzar académicamente, según los requisitos establecidos por las universidades que compiten en *rankings* internacionales: escribir artículos científicos para revistas internacionales, estudiar postgrados, participar en congresos internacionales, etc. (Sagot, 2017)

Todo esto está en consonancia con procesos similares de precarización laboral en todo el mundo. Por ejemplo, respecto al caso de las mujeres docentes interinas o *adjuncts* en las universidades de Estados

⁷ Si bien no podemos obviar las críticas a las universidades por elitistas y la necesidad de democratización de las mismas (De Sousa Santos, 2005), es necesario identificar desde qué lugar se hacen demandas y si éstas buscan satisfacer solamente los requerimientos de las élites económicas y políticas a nivel local, nacional y global.

Unidos, Alison M. Jaggar (2017) señala que conforman un grupo precariado de trabajo inseguro, contingente y nómada.

En la UCR, esto lleva a un conjunto de docentes interinos a organizarse fundamentalmente a través de redes sociales e, incluso, a plantear una huelga el 20 de junio de 2017. La huelga, que tuvo una participación limitada, se realiza en protesta contra la respuesta de la administración frente a las demandas de estabilidad laboral por parte del grupo de docentes interinos. Dicha respuesta ha consistido en restringir los nombramientos de personal interino, presionando a las diferentes unidades académicas de la universidad a despedir a algunas personas que han trabajado en ella por muchos años, y en poner a las y los docentes a competir entre sí (Vicerrectoría de Docencia, 2017), de ahí la consigna “desinterinización sin despidos” que aparece en su página de Facebook.



Afiche tomado de Pagina de Facebook Personas Interinas de la UCR (<https://www.facebook.com/InterinosUCR/photos/a.1072657279483741.1073741827.376952282387581/1463382477077884/?type=3&theater>), el 19 de junio de 2017.

Además, este grupo decide plantear la sindicalización a través de una asamblea, realizada el 20 de agosto de 2017, en la cual se ratificaría una seccional del SINDEU.

Sin embargo, el sindicato no se presentó a dicha asamblea, lo que generó un distanciamiento del personal docente interino organizado. Este último emitió un comunicado que publicó en su página de Facebook haciendo la siguiente demanda: “Exigimos al SINDEU que garantice nuestro derecho a la organización sindical y por tanto le exigimos a la Junta

Directiva que ratifique nuestra seccional dando respuesta pronta y por escrito a nuestra solicitud del pasado martes 22 de agosto". (UCR, 2017b)



Tomado de Página de Facebook Personas Interinas de la UCR: (<https://www.facebook.com/InterinosUCR/photos/gm.1612741665424059/1532366056846192/?type=3&theater>), el 27 de agosto de 2017.

Los cuatro casos presentados están estrechamente vinculados con las transformaciones que han sufrido las universidades públicas desde el siglo pasado. Podemos observar que, durante el mismo periodo en que los hemos estudiado en la UCR, encontramos noticias sobre precarización laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (Olivares, 2017), tal y como se plantea en el Manifiesto del Primer Encuentro Docente contra la Precariedad Laboral de la UNAM (La izquierda diario México, 2016); así como sobre manifestaciones en contra del hostigamiento sexual y el feminicidio en esa misma universidad (Unióncdmx.com), lo cual llevó a docentes y académicas a exigir medidas para detener la violencia contra las mujeres. Entre las actividades realizadas para llamar la atención sobre este tema, también encontramos

foros académicos (Olivares, 2016). Incluso, el contexto de desigualdad y violencia contra las mujeres en la sociedad mexicana y, particularmente en la UNAM, ha permitido que se considere oportuno que el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) pase a convertirse en Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) (Hernández, 2017).

Si bien cada contexto tiene sus particularidades, existen similitudes entre lo que sucede en la UCR y en la UNAM, así como en otras universidades del mundo, y éstas se deben a los procesos que pasaré a describir a continuación.

Las transformaciones de las universidades del siglo xx al xxi

Con el fin del modelo de Industrialización Substitutiva de Importaciones (ISI) y la hegemonía de las instituciones financieras internacionales, tales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, el financiamiento público de la educación y, en particular, de la educación universitaria, pasó a verse como un gasto y no como una inversión. Así, con los Programas de Ajuste Estructural, se cortaron los fondos que limitaron el acceso a servicios públicos básicos a una gran cantidad de la población latinoamericana. La idea era privatizar dichos servicios con el fin de ahorrar y lucrar con ellos. Asimismo, se empezó a imponer la desregulación y la flexibilización, como medidas para propiciar la competencia a nivel internacional.

En América Latina, coincidiendo con la presencia de regímenes dictatoriales en muchos países, la Guerra Fría y el auge de movimientos revolucionarios, los años sesenta y setenta transcurrieron en un marco de conflicto, incluso de guerras civiles. Las universidades tuvieron un papel central, especialmente porque muchas seguían el planteamiento surgido de la Reforma de Córdoba de 1918 sobre la autonomía y el vínculo estrecho con la sociedad; y muchos intelectuales cuestionaban, desde la Teoría de la Dependencia, las recetas de los organismos internacionales para el desarrollo capitalista de los llamados países del “Tercer Mundo” (Araya, 1990).

Miles de personas, docentes y estudiantes de diferentes países entraron a la lucha revolucionaria o fueron parte de movimientos sociales

de oposición. Incluso, el solo hecho de ser estudiante o docente de una universidad convertía a las personas en peligrosas para los regímenes militares de la época. Un gran número de estas personas fue encarcelado, asesinado, desaparecido. Otros tantos se fueron al exilio. Las universidades, en particular las centroamericanas, sufrieron estas pérdidas y quedaron vulnerables y limitadas en su capacidad de producción académica y formación de estudiantes. Esto, junto a la falta de financiamiento producto de los Programas de Ajuste Estructural, facilitó que en el siglo XXI las universidades públicas de la región centroamericana acogieran el pensamiento hegemónico sobre el papel de la universidad en la sociedad.

Incluso en Costa Rica, país que no sufrió directamente las consecuencias de la guerra, con la aplicación de los Programas de Ajuste Estructural durante los años ochenta, se propuso:

la modernización de la producción tradicional rentable y la conformación de un nuevo sector exportable no tradicional (que implicaba) la reconversión industrial, la racionalización del gasto público, la modernización de las instituciones estatales y del sistema financiero. Simultáneamente, se ha logrado una mutación importante en la forma de percibir la realidad nacional, la cual hace aparecer el nuevo esquema económico ante los costarricenses como la opción –la única opción– que permitirá al país ser la primera nación “desarrollada” de América Latina. Bajo esta nueva orientación, la educación pasa a ser otro campo en el cual la iniciativa privada es estimulada, tanto para la lógica del nuevo esquema como por el hecho de que la misma podría reducir el gasto público en ese servicio y colaborar en la formación de los recursos humanos que la nueva estrategia requiere. (Paniagua, 1990, 44-45)

Así, poco a poco se aplicó una serie de medidas que, en este momento, permiten concebir a la universidad como una empresa con fines de lucro y ya no como un bien común, o como una institución autónoma y vinculada a los sectores más vulnerables de la sociedad, tal y como se había planteado en la Reforma de Córdoba de 1918, que influyó en la concepción de las universidades latinoamericanas.

El mayor impulso que se le dio a esta nueva visión fue el ingreso de la educación como un servicio comercializable en el marco del Acuerdo General para la Comercialización de Servicios (ACGS) entre países

signatarios de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en el año 1998, y dentro del proceso de globalización que impulsa la internacionalización homogenizante de las universidades, las cuales son medidas mediante parámetros de calidad y producción definidas desde entidades supranacionales y desde una perspectiva eurocéntrica. De esta manera, se pasa de la autonomía a la heteronomía empresarial “sometida a la fiscalización gubernamental, a las demandas de las empresas (formación de profesionistas flexibles, investigación aplicada, etcétera), y orientada por una lógica eficientista y mercantil con base en el modelo norteamericano de universidad” (Jiménez, 2006, p. 46).

La internacionalización viene a ser una industria millonaria que permite la captación de estudiantes internacionales, el establecimiento de campos universitarios en el extranjero, la prestación de servicios como franquicia y la comercialización mediante el aprendizaje en línea (García, 2006).

Entre las características de la universidad-empresa o corporativa, encontramos las formas privadas de financiamiento, de contratación y administración, formas empresariales de organización y control de las y los trabajadores universitarios que apuntan hacia la precarización laboral, la producción para el mercado y la transformación de la cultura académica y las subjetividades de docentes y estudiantes, las cuales les convierten en competidores en el mercado del conocimiento (Pardo y García, 2003; Crow, 2008; Fernández de Rota, 2009; Gill, 2009; Gill y Pratt, 2008; Pini, 2010; Galcerán, 2013; Connell, 2013; Amigot Leache y Martínez Sordoni, 2013; Gómez y Jódar, 2013; Montenegro y Pujol, 2013; Busso y Rivetti, 2014; Edu Factory y la Universidad Nómada, 2010).

Ahora, para transformarse en este modelo de universidad, es necesario cumplir con los parámetros de competitividad que determinan los organismos como el Banco Mundial, líder en la definición de las políticas educativas, que genera en conjunto con la UNESCO, UNICEF y PNUD desde los años de 1990 (Canan, 2017): el mejoramiento de la infraestructura, el aumento de la población estudiantil universitaria, la disminución de los costos de operación (de ahí la *terciarización*), las formas de administración de tipo gerencial, el aumento de ingresos privados a través de la venta de servicios, la creación de patentes, *spin-offs*, etcétera.

Así, la UCR está en proceso de construir 22 edificios mediante un préstamo del Banco Mundial efectuado en 2012, que le compromete, junto a otras cuatro universidades públicas a:

recibir a más estudiantes de pregrado y posgrado, aumentar el número de carreras universitarias acreditadas y fortalecer sus programas de innovación y desarrollo científico y tecnológico... El plan de la UCR propone incrementar en 50 por ciento su número de carreras universitarias acreditadas y aumentar en 21 por ciento su población estudiantil en ingeniería, biología, tecnologías de información, tecnologías de alimentos y ciencias de la salud. La UCR invertirá us\$59.5 millones (us\$50 millones del préstamo y us\$9.5 millones de recursos propios) en infraestructura para fortalecer su desarrollo científico y tecnológico, incluyendo los centros de investigación nuclear y molecular y eficiencia energética, entre otros. (Banco Mundial, 2012)



Tomado de información de la Rectoría UCR sobre construcción de edificios. (<http://construye.ucr.ac.cr/proyectos/facultad-de-ciencias.html>) el 25 de agosto de 2017.

Como ya he señalado, la construcción de edificios ha puesto en evidencia vulnerabilidades no previstas, tales como la inseguridad en el campus universitario; relacionada ésta con la falta de personal de seguridad

para atender nuevos edificios y espacios transformados en peligrosos por las características de las construcciones.

También se presenta el irrespeto a los derechos laborales de las trabajadoras contratadas por la empresa de limpieza que brinda esos servicios privados en la UCR, sin que se considere disminuir los procesos de *terciarización* centrados en los bajos salarios y las malas condiciones laborales de las personas contratadas. Asimismo, el aumento de infraestructura y de cupo para los cursos genera la necesidad de personal docente; sin embargo, no queda claro bajo qué condiciones de contratación este personal asumirá sus tareas.

Al mismo tiempo que ejecutan este préstamo, las universidades públicas del país y, especialmente la UCR, se encuentran bajo una campaña política a nivel nacional en donde se le ataca, entre otros aspectos, porque se considera que una gran parte del presupuesto de la universidad se gasta en los salarios muy altos de sus empleadas y empleados (Sequeira, 2017). De esto se acusa al SINDEU, cuya Convención Colectiva, dicen quienes acusan, ampara muchos privilegios (Sancho, 2015). En consonancia con esta acusación y los compromisos para disminuir los costos de la universidad, vía reducción de salarios, es que el rector de la UCR, doctor Henning Jensen Pennington, procedió a denunciar a la Convención Colectiva de la UCR ante el Ministerio de Trabajo (Marín, 2016).

La Convención propuesta por la administración de la UCR cambiaría componentes y porcentajes del salario del personal universitario, estableciendo el teletrabajo como una modalidad laboral de la institución que, necesariamente, traslada los costos de producción o los costos del servicio a las personas trabajadoras (Marín, 2016). También, la propuesta elimina a la Junta de Relaciones Laborales, una instancia de mediación colectiva, lo que, a criterio de algunas personas afines al SINDEU, deja a las y los trabajadores en condición de indefensión sindical (FEUCR, 2017) y le quita a las y los trabajadores capacidad de negociación en casos de conflicto laboral.

Estos aspectos han sido sumamente dificultosos en la negociación de la nueva Convención Colectiva entre la administración y el sindicato y, en ese marco, la administración ha generado una fuerte campaña que incluye videos y declaratorias públicas para obligar al SINDEU a de-

poner su oposición (Universidad de Costa Rica, 2017a; Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Costa Rica, 2017).

Al mismo tiempo que transforma condiciones laborales que habían sido consideradas derechos de las y los trabajadores, el nuevo texto propuesto por la administración plantea un apartado para la “Conciliación de la vida familiar y laboral” que considera aspectos relacionados con violencia intrafamiliar, licencia por maternidad, licencia por paternidad y lactancia materna (Marín, 2016). De esta manera, se reconocen derechos relacionados con el género, pero estos últimos se plantean a cambio de los anteriores Derechos laborales, como si estuvieran en oposición (Universidad de Costa Rica, 2017b).

Además, este texto no resuelve las condiciones laborales del personal terciarizado o del personal de seguridad y dejan incólumes los contextos más amplios que vulneran a las personas y, en particular, a las mujeres frente a la violencia de género y el hostigamiento laboral. Incluso, si hablamos de aspectos que vulneran a las personas por su género, los procedimientos existentes para atacar el hostigamiento sexual al interior de la universidad (Marín, 2017; Alfaro, 2017) parecen insuficientes, tal y como ha sido denunciado por estudiantes de la Facultad de Derecho (Carvajal, 2017), quienes organizaron un plantón frente a dicha facultad el 11 de agosto de 2017 (Zúñiga, 2017), y como evidencian listas anónimas de docentes a quienes se denuncia por acoso, las cuales circulan sin que se sigan las vías institucionales, lo que ha movido a la administración a hacer llamados para formalizar las denuncias.

Conflicto y resistencia en la UCR

Podemos caracterizar la resistencia de grupos organizados en la UCR en dos categorías. La primera aúna las demandas laborales realizadas desde organizaciones sindicales o que buscan algún nivel de sindicalización; y la segunda, que corresponde a situaciones de violencia contra las mujeres.

La primera categoría refiere al Sindicato de Trabajadores de la UCR (SINDEU), el cual demanda la mejora en las condiciones laborales para el personal de seguridad y tránsito, así como la contratación de más personal; también apoya las demás demandas de las estudiantes

y funcionarias para detener la violencia en el campus. Sin embargo, dicho organismo no es tomado en cuenta a la hora de establecer las estrategias institucionales contra la violencia hacia las mujeres. Incluso, se le recrimina el empleo de un afiche poco sensible e irrespetuoso de las víctimas de violación para llamar a una actividad en contra del mismo. Esto le deja solamente en el ámbito de la lucha por los derechos laborales.

Por su parte, el Sindicato de Trabajadores del Sector Público (SITRA-SEP) ha planteado una demanda ante el Ministerio de Trabajo en contra del hostigamiento laboral de la empresa SELIME, subcontratada por la UCR y cuyas empleadas son, en su mayoría, mujeres que brindan servicios de limpieza. Además, encontramos el Comité de Personas Interinas de la UCR, cuya comunicación se hace fundamentalmente a través de redes sociales y foros. Éstos han demandado crear una seccional de personas interinas del SINDEU.

La segunda categoría alude a situaciones de violencia contra las mujeres, específicamente estudiantes. Tal es el caso de las estudiantes organizadas frente a la falta de seguridad en el campus y en contra del hostigamiento sexual por parte de docentes. Las estudiantes, con el apoyo del CIEM, plantean medidas específicas, tanto en contra de los ataques por parte de personas ajenas a la universidad, como contra el hostigamiento sexual de personal docente. También aparecen acciones de denuncia anónimas e informales hacia supuestos acosadores.

A pesar de esta categorización, considero que las demandas planteadas por los diferentes sectores se encuentran entrelazadas. Por ejemplo, en el caso de las trabajadoras de SELIME, si bien su queja puede ser vista como una situación específicamente laboral, podríamos también considerarla desde la interseccionalidad, en donde la clase, el género y la nacionalidad son factores que están imbricados y generan una condición específica de vulnerabilidad. Esto se debería a que encontramos una mayoría de mujeres en condición de pobreza y, en algunos casos, de origen nicaragüense que está siendo invisibilizada por la universidad al encontrarse en una situación de subcontratación.

Sobre estas mujeres es poco lo que se plantea en el ámbito académico y, cuando se habla del sexismo en la academia, ellas son invisibles.

No son docentes ni estudiantes, ni siquiera empleadas de la UCR. Su lugar es un lugar de no ser, que recuerda el planteamiento que hiciera Crenshaw (1989) sobre la imposibilidad de que el feminismo de las mujeres blancas en Estados Unidos pudiera dar cuenta de la condición de opresión de las mujeres negras. Crenshaw analizó el caso de Sojourner Truth, una esclava que le preguntaba a las feministas blancas al ver que no la incluían en sus demandas: “¿Acaso yo no soy una mujer?”.

Volviendo a nuestro entorno, pareciera que el feminismo académico no presta atención a las mujeres pobres, trabajadoras de limpieza, no contratadas por la universidad y, por tanto, en una condición mayor de vulnerabilidad e invisibilización. Excepto por el SITRASEP, que no es un sindicato de la UCR, sobre su condición no se hacen foros ni demandas a la administración.

De la misma manera, el caso de las personas en condición de interinazgo no parece ser el foco de atención, a pesar de que esta condición presenta mayores dificultades para muchas mujeres jóvenes; aun, como antes señalé, exponiéndolas a condiciones de hostigamiento laboral y sexual, dada su condición de vulnerabilidad institucionalizada. De igual forma, dicha situación tampoco es analizada desde esta perspectiva en el marco de las demandas laborales que se hacen por parte del grupo de interinos o por el SINDEU.

Igualdad de género, “modernidad” y “progreso” en la universidad

Como hemos visto, este contexto se encuentra marcado por grandes transformaciones y contradicciones que se han profundizado a partir del año 2012 en la UCR, año en que se firmó el acuerdo con el Banco Mundial. Dicho acuerdo incluía políticas universitarias afines a la internacionalización neoliberal y dirigidas a la constitución de una universidad-empresa, las cuales, al mismo tiempo, expresan discursos y normativas para la equidad e inclusión, especialmente en términos de género y etnia, siguiendo planteamientos de la UNESCO (1998) y recomendaciones de la OCDE (2017). Éstas, incluso, señalan, como lo hace el rector de la UCR, que las políticas universitarias que él promueve buscan el acceso universal a la educación, a la cooperación y a la solida-

ridad desde los planteamientos contrahegemónicos de Boaventura de Sousa Santos de “internacionalidad solidaria” (Jensen, 2017b).

De Sousa Santos señala:

El contexto global está hoy muy fuertemente dominado por la globalización neoliberal pero no se reduce a ella. Hay espacio para articulaciones nacionales y globales basadas en la reciprocidad y el beneficio mutuo que, en el caso de la universidad, recuperan y amplían formas de internacionalismo de larga duración. Tales articulaciones deben ser de tipo cooperativo, aun cuando contengan componentes mercantiles, o sea, que deben ser construidas por fuera de los regímenes de comercio internacional. La nueva transnacionalización alternativa y solidaria se apoya ahora en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y en la constitución de redes nacionales y globales donde circulan nuevas pedagogías, nuevos procesos de construcción y de difusión de conocimientos científicos y otros, nuevos compromisos sociales, locales, nacionales y globales. El objetivo consiste en recuperar el papel de la universidad pública en la definición y resolución colectiva de los problemas sociales, que ahora, aunque sean locales o nacionales, no se resuelven sin considerar su contextualización global. El nuevo contrato universitario parte así de la premisa de que la universidad tiene un papel crucial en la construcción del lugar del país en el mundo globalizado entre globalizaciones contradictorias. (2005, pp. 56-57)

No obstante, este autor advierte:

Se debe tener en cuenta que una articulación interuniversitaria no comercial no es en sí misma benigna. En el pasado muchas articulaciones de este tipo fueron el vehículo privilegiado de la dominación colonial. En el ámbito de la reforma que aquí propongo se debe someter a escrutinio todo el pasado colonial. La reforma democrática de la universidad tendrá poco sentido si no es, también, una reforma anticolonialista. (De Sousa, 2005, p. 56)

Sin embargo, desconociendo el planteamiento decolonial de Boaventura de Sousa Santos, las transformaciones en la universidad se enmarcan en un discurso de progreso y modernización que pretende emular al Proceso de Bolonia, cuya *Declaración* establece la necesidad de promover

el sistema europeo en todo el mundo. La Declaración de Bolonia, firmada en 1999, plantea la equiparación de títulos, de planes y tiempos de estudio, de sistemas de créditos, así como la movilidad de estudiantes, investigadores y docentes (Ministros Europeos de Educación, 1998).

Este proceso ha sido ampliamente criticado en Europa. Así, señala García:

Bolonia, como hemos apuntado, supone la reconversión educativa hacia el nuevo capitalismo, privatizando la educación pública, lo que significa que la educación no tendrá posibilidad de ser un proyecto social y político pensado para la emancipación de los individuos, sino que estará al servicio de las necesidades e intereses económicos, gestionada desde una óptica empresarial, actuando para obtener los máximos beneficios al menor costo posible, transformando los problemas y fracasos escolares en problemas y fracasos personales, generando competitividad entre las personas y los centros educativos, proponiendo planes de mejora (de resultados) sin cambiar las condiciones de trabajo (menor *ratio* por aula, tiempo para el profesorado para la formación, investigación y discusión colectiva, direcciones escolares realmente pedagógicas y colectivas, etc.). (García, 2010, p. 19)

Según el doctor Jensen Pennington (2017b), también presidente de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL), se trata nada más de tener el Proceso de Bolonia como referente, no de emularlo. Sin embargo, revisando la página web de esta organización, podemos encontrar que las formas de cooperación entre la UDUAL y la Unión Europea promueven, entre otros aspectos, los objetivos de la universidad-empresa (Rodríguez, 2016).

Bajo estos parámetros, la modernización neocolonial tiende, necesariamente, a desmejorar condiciones laborales, lo que tiene como correlato la descalificación de la organización y actividad sindical por la defensa de los derechos laborales. Esto, a pesar de que el planteamiento de De Sousa Santos –que según el rector de la UCR se sigue–, señala que existen tres protagonistas para la transformación de la universidad: la universidad pública misma, el Estado nacional y “los ciudadanos individualmente o colectivamente organizados, grupos sociales, sindicatos, movimientos sociales, organizaciones no gubernamentales y

sus redes, gobiernos locales progresistas, interesados en fomentar articulaciones cooperativas entre la universidad y los intereses sociales que representan” (De Sousa, 2005, p. 59). Así, la realidad difiere de los enunciados oficiales, los cuales producen mistificación cuando se habla de una “internacionalidad solidaria” para referirse a los procesos de internacionalización neoliberal que están ya bien asentados en la UCR.

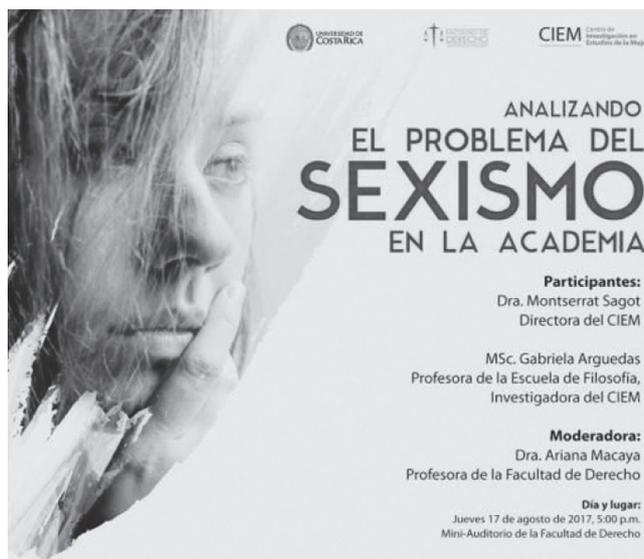
Al mismo tiempo que se precariza el trabajo, se incrementa la desigualdad entre el mismo personal universitario y se hacen campañas antisindicales, aparece un supuesto interés por los Derechos Humanos de las mujeres y la población indígena. Es aquí en donde se divide la lucha de los diferentes sectores: unos peleando en contra del capitalismo neoliberal; y otras, en contra del patriarcado, como si fueran estructuras separadas. No se toma en cuenta que patriarcado y neoliberalismo comprenden una unidad, tal y como se muestra en la presentación de ADD2BEER, un producto ganador de un concurso de emprendimiento en la universidad.

El producto consiste en un polvo que transforma el sabor de la cerveza y que está dirigido a consumidoras mujeres y jóvenes. Así, nos dice su creador:

Buenos días, ¿ustedes sabían que en Costa Rica existen 370 mil mujeres que fingen? Sí, fingen que les gusta la cerveza. El mercado de cerveza lo ha intentado todo para hacer esta bebida más atractiva, lo podemos ver en el constante bombardeo publicitario. Sin embargo, las mujeres no quieren más publicidad. Quieren más sabores, y esto lo saben las grandes compañías cerveceras, pero tienen una gran barrera: los altos volúmenes de producción que manejan no les permite tener la flexibilidad para darnos a todos diferentes sabores de cerveza para los diferentes gustos, y aquí es donde hay una gran oportunidad de mercado. Vamos a darle a estas mujeres más sabores de cerveza sin producir cerveza. Bueno, ¿cómo? El secreto está en este paquetito (enseña un paquete pequeño en su mano). Se llama ADD2BEER. Es fácil de transportar y fácil de usar. Al agregarlo a la cerveza le va a cambiar el color y el sabor, pero no cualquier sabor, son sabores especializados para que combinen con la cerveza, y de esta forma vamos a darle el poder a todos los consumidores y vamos a lograr que 370 mil mujeres realmente disfruten la cerveza y dejen de fingir. ¡Muchas gracias! (AUGE, 2014)

En el planteamiento sexista de esta propuesta hay un imaginario de las mujeres como seres dóciles, controladas por el productor cuyo poder se concentra en hacerlas consumir más y darles “poder” para cambiarle el sabor a la cerveza. Sobre él, debe llamarnos la atención el proceso de mercantilización en donde patriarcado y capitalismo producen enajenación y distanciamiento de la universidad, de sus fines últimos para alcanzar el bien común. Sin embargo, los análisis e intervenciones en la UCR no nos llevan a esta comprensión.

Como ejemplo de una escisión en el enfoque analítico de los problemas que sufre la universidad, pero también del éxito de la maniobra política para abandonar las demandas desde el ámbito laboral y acoger las relacionadas con el género, en los foros llevados a cabo el mismo día, a la misma hora, a sólo unos metros de distancia, encontramos dos situaciones muy diferentes.



Afiche de la actividad tomado de la página de Facebook del Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer (CIEM) de la Universidad de Costa Rica (<https://www.facebook.com/ciemucr/photos/a.453560237987544.108647.342297365780499/1836933359650218/?type=3&theater>), el 16 de agosto de 2017.



Afiche de la actividad tomado de la página de la Federación de Estudiantes de la UCR (<https://www.facebook.com/FEUCR/photos/gm.1988324348068593/1873217662693867/?type=3&theater>), el 30 de abril de 2017.

Por un lado, la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica (FEUCR) organizó un panel solamente de hombres, en donde los ponentes eran un representante del SINDEU, un representante de un grupo político estudiantil y un docente representante de la asociación de profesores interinos. El público: unas ocho personas, la mayoría estudiantes. Con poca difusión, preparación y sin cobertura periodística, el evento tuvo alcances y análisis muy limitados.

Por el otro, en el Mini auditorio de la Facultad de Derecho, con las participaciones de la directora del Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer y de una docente investigadora del mismo, como ponentes, y de una profesora de la Facultad de Derecho como moderadora, se presentó el panel “¿Existe sexismo en la academia?”. En este evento, organizado y anunciado por la Facultad de Derecho, hubo auditorio lleno y participación del propio decano de dicha facultad. Además, el panel fue filmado por una funcionaria del Canal UCR, el canal de televisión de la universidad.

Observando esta evidente “des-coordinación” e, incluso, mutuo desconocimiento, mi hipótesis es que nos enfrentamos con estrategias solapadas en donde los derechos humanos, la equidad y la inclusión se utilizan como discursos de consenso, los cuales buscan opacar y legitimar desigualdades y desarticular la organización colectiva en torno a los derechos laborales.

Algo similar ha señalado Urania Ungo sobre la forma en que la Universidad de Panamá realiza un “simulacro de paridad” de género, como parte de nuevas formas de subalternizar las demandas de las mujeres por la igualdad (Ungo, 2017). Asimismo, Ginsberg (2011), al analizar el caso de las universidades en Estados Unidos, afirma que, para asegurarse el poder, los administradores de las universidades utilizan los compromisos sobre justicia social que tienen muchos académicos, especialmente en las ciencias sociales y las humanidades, para convertir causas sobre diversidad racial y género en instrumentos poderosos para aumentar el poder administrativo y disminuir el de los académicos.

De ahí que la sensibilización y la promoción de una cultura de igualdad de género y derechos humanos deben pasar por el desenmascaramiento de las formas de negociación que silencian unas desigualdades para atender otras y que utilizan instrumentalmente las demandas de las mujeres. Pero no de todas las mujeres, porque, como señalé anteriormente, las empleadas de SELIME quedan excluidas. La propuesta neoliberal de la equidad de género resulta, a fin de cuentas, consonante con la precarización laboral.

Por eso, el vínculo clase-género-racismo y, por tanto, la relación capitalismo-patriarcado-neocolonialismo, no deben desatenderse cuando intentamos hacer transformaciones en las universidades para promover la inclusión y la igualdad; ya que las relaciones de poder en la academia se asientan sobre la base de la exclusión, al definir como prioridades aquellas que presenta el mercado.

Pensando la sensibilización en las universidades

Como antes señalé, la universidad es un campo social en disputa que viene sufriendo grandes transformaciones producidas por la globalización neoliberal, la cual ha instaurado una perspectiva hegemónica que mercantiliza todo espacio y relación. Este contexto ha ido permeando la forma en que se lleva a cabo la lucha por los derechos laborales desde lo colectivo, desactivando y descalificando a los sindicatos y a la defensa de las y los trabajadores que, por otra parte, también han tendido a reproducir prácticas patriarcales y, por tanto, la discriminación

contra las mujeres. De ahí también que se presente la dificultad para establecer alianzas entre los hombres y las mujeres en esta clase de estructuras (Mendoza, s/f).

Paralelamente, autoridades y los mismos organismos internacionales promueven el respeto a los derechos de las mujeres, los cuales se convierten en políticas globales en el marco del neoliberalismo. Si bien esto trae recursos y atención bien requerida en temáticas de exclusión basadas en el género, podría significar no más que una cortina de humo o, como lo señala y denuncia Yuderkys Espinosa-Miñoso: “la dependencia ideológica y económica que introducen las políticas desarrollistas en los países del tercer mundo, así como del proceso de institucionalización y tecnocratización de los movimientos sociales que impone una agenda global de derechos útil a los intereses neocoloniales”. (2014, p. 18)

Los llamados de atención del feminismo negro y del feminismo indígena deben hacernos reflexionar sobre la forma en que el feminismo blanco se hace cómplice de la opresión hacia hombres y mujeres llamados “de color”; así como muchas veces los hombres “de color” se alían a los hombres blancos para oprimir a las mujeres (Mendoza, s/f). Igualmente, se hace necesario el planteamiento del feminismo decolonial que

se reconoce emparentado con la tradición teórica iniciada por el feminismo negro, de color y tercermundista en Estados Unidos, con sus aportes a pensar la imbricación de la opresión (de clase, raza, género, sexualidad), al tiempo que se propone recuperar el legado crítico de las mujeres y feministas afrodescendientes e indígenas que desde América Latina han planteado el problema de su invisibilidad dentro de sus movimientos y dentro del feminismo mismo, iniciando un trabajo de revisión del papel y la importancia que han tenido en la realización y resistencia de sus comunidades. (Espinosa-Miñoso, 2014, p. 8)

Por ello, una estrategia de sensibilización desde la universidad debería primero tener en cuenta la relación entre capitalismo, patriarcado y neocolonialismo, para enfocar así las diferentes formas de opresión (y privilegios): clase, género, etnia, nacionalidad, generación, opción sexual,

etc., los cuales tienen lugar en el marco de la institución académica, y considerar a todo el personal que labora allí, así como al estudiantado.

Un proceso de sensibilización ideal partiría directamente de las necesidades de cada sector que habita la universidad, con el propósito de enfocar las diferentes formas de opresión que, antes de acercarnos, nos separan y nos colocan “en espacios antagónicos de la vida social” (Espinosa-Miñoso, 2014, p. 12). Esto implicaría la participación activa de las personas para una creación colectiva de un programa que no solo denuncie, sino que, desde una perspectiva interseccional, también establezca formas de negociación y solución que puedan develar las estructuras institucionales que promueven la discriminación y la exclusión, e incluso los intereses que colocan a las mismas mujeres en la academia en posiciones irreconciliables (Espinosa-Miñoso, 2014).

Asimismo, las reivindicaciones deben enfocar no sólo el sector específico que ha sido afectado, sino que se debe comprender la estructura que genera múltiples formas de opresión y privilegio. Por eso, las luchas deben ser solidarias y generarse desde una ética del cuidado, en donde el bienestar de las mujeres se plantee de manera inclusiva con el bienestar del personal de seguridad o de las y los trabajadores en general. Para el caso que estamos tratando aquí, esto requiere instaurarse de manera que no solamente se solicite una serie de medidas de seguridad, sino también las condiciones en que se debe asegurar el personal que las va a implementar; así como trascender el marco en que se contempla la violencia contra las mujeres –sólo desde la perspectiva “securitaria”–; e incluir los derechos laborales en sus demandas.

Además, el hostigamiento en contra de las estudiantes de la universidad debe contemplar el que sufren también las mujeres empleadas por la empresa subcontratada, visibilizarlo y demandar condiciones laborales dignas para estas mujeres; lo que implica su contratación directa por parte de la universidad o la exigencia a la empresa subcontratada para que brinden a sus empleadas las mismas condiciones que tienen quienes laboran directamente para la universidad. Aún más, es fundamental cuestionar la forma en que se institucionaliza el trabajo doméstico como trabajo precario, a cargo de una mayoría de mujeres que inclusive cruza fronteras, al ser desplazadas por las formas de inserción del capitalismo en países del sur global.

Finalmente, la contratación del personal interino debe observar, tanto las condiciones para que puedan salir del interinazgo mediante el acceso a puestos en propiedad, como el mejoramiento de las condiciones laborales de aquellas personas que se encuentran en esa situación. Esto implica tomar en cuenta las particularidades de la desigualdad de género (los tiempos diferenciados de hombres y mujeres para obtener postgrados, escribir artículos científicos, participar en concursos por plazas en propiedad, etc.), el sexismo, el hostigamiento y la invisibilización de que son objeto las mujeres, según su propia posición en la jerarquía clasista, patriarcal y neocolonial de la academia.

Reflexiones finales

Mediante un seguimiento de conflictos al interior de la UCR he ido identificando nudos álgidos en la relación entre neoliberalismo, patriarcado y neocolonialismo. Nudos que, sin embargo, se atienden de manera separada desde perspectivas que no permiten cuestionar la estructura sobre la que se asienta la desigualdad y la discriminación.

La separación entre sindicatos o lucha clasista y la lucha antipatriarcal impiden que se visibilicen formas de opresión y grupos sobre los que se ejerce dicha opresión por parte de la academia. Los planteamientos de equidad de género desde una perspectiva liberal no permiten una decolonización y, mucho menos, la comprensión de las múltiples formas de opresión y privilegios que afectan a las mujeres.

La lucha debería ser una sola: antineoliberal y antipatriarcal, así como decolonizadora, para que puedan desmontarse las bases de la construcción institucional que produce y reproduce saberes para la dominación. Sólo desde este marco y desde una ética del cuidado es posible realizar procesos de sensibilización de género, sobre todo, en un momento en el que el fundamentalismo conservador ataca de manera indiscriminada cualquier planteamiento por la igualdad y los derechos humanos, y arremete contra la academia misma desde un anti-intelectualismo agresivo y políticamente organizado.

Referencias

- ALFARO, J. (15 de agosto de 2017). Uno de cada nueve casos de acoso termina en despido. *Semanario Universidad*.
- AMIGOT, P. y Martínez, L. (2013). Gubernamentalidad neoliberal, subjetividad y transformación de la universidad. La evaluación del profesorado como técnica de normalización. *Athenea Digital*, 13 (1), 99-120.
- ARAYA, C. (1990). Las transformaciones de la educación superior estatal en la década de los 70. Origen y transformación de la universidad costarricense. *Revista de Ciencias Sociales. 50 Aniversario de la Universidad de Costa Rica*, 77-82.
- AUGE, U. (25 de febrero de 2014). ADD2BEER [Archivo de video]. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica.
- BANCO MUNDIAL. (27 de setiembre de 2012). *Banco Mundial*. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de Banco Mundial: <http://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2012/09/27/wb-costa>
- BOURDIEU, P. (1979). *La distinction [La distinción]*. Paris: Editions du Minuit.
- BUSSO, S. y Rivetti, P. (2014). What's Love Got to Do with it? Precarious Academic Labour Forces and the Role of Passion in Italian Universities. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 45-2, 15-37.
- CANAN, S. (2017). *Influencia de los organismos internacionales en las políticas educativas ¿Sólo hay intervención cuando hay conocimiento?* Buenos Aires: CLACSO/Mercado de las Letras.
- CARVAJAL, E. (11 de agosto de 2017). Estudiantes de la UCR se manifestarán tras denuncias de acoso sexual. *Crhoy.com*. Recuperado de <https://www.crhoy.com/nacionales/estudiantes-de-la-ucr-se-manifestaran-tras-denuncias-de-acoso-sexual/>
- CHAVARRÍA, H. (4 de setiembre de 2017). *Página de Facebook del SINDEU*. Recuperado el 9 de setiembre de 2017, de SINDEU: <https://www.facebook.com/sindeu.universidadcr/videos/1591978190813790/>
- CIEM. (29 de mayo de 2017). *Centro de Investigación en Estudios de la Mujer*. Recuperado el 15 de octubre de 2017, de CIEM: <http://www.ciem.ucr.ac.cr/Comunicado-del-CIEM-ante-los>
- CNN en español. (22 de mayo de 2017). Por denuncias de abuso sexual en el campus, estudiantes piden mayor seguridad en Universidad de Costa Rica. *CNN en español*.

- CONNELL, R. (20 de febrero de 2013). Neoliberalism and Higher Education: The Australian Case. *Universities in Crisis. Blog of the International Sociological Association (ISA)*.
- CRENSHAW, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum* (140), 139-167.
- CROW, D. (30 de noviembre de 2008). Precarious Employment and the Struggle for Good Jobs. *The Global Research*.
- DE SOUSA, B. (2005). *La universidad en el siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipadora de la universidad*. México: UNAM.
- EL MUNDO.CR. (29 de marzo de 2017). SITRASEP denuncia por acoso laboral a empresa SELIME, que brinda servicio de limpieza a la UCR. *El mundo.cr*.
- EDU FACTORY Y UNIVERSIDAD NÓMADA (comps). (2010). *La Universidad en conflicto. Capturas y fugas en el mercado global del saber*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- ESPINOSA-MIÑOSO, Y. (2014). Una crítica descolonial a la epistemología feminista crítica. *El Cotidiano*, (184), 7-12.
- FERNÁNDEZ DE ROTA, A. (2009). Universidad, neoliberalismo y capitalismo creativo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 1 (21).
- FEUCR. (17 de agosto de 2017). Las condiciones laborales en la Universidad de Costa Rica y su relación con el modelo de universidad pública [Conversatorio]. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica.
- FOUCAULT, M. (2007). *El nacimiento de la biopolítica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- GALCERÁN, M. (2013). Entre la academia y el mercado. Las Universidades en el contexto del capitalismo basado en el conocimiento. *Athenea Digital*, 13 (1), 155-167.
- GARCÍA, C. (2006). Complejidades de la globalización y la comercialización de la educación superior. Reflexiones para el caso de América Latina. En H. Vessuri, *Universidad e investigación científica*. Buenos Aires: CLACSO.
- GARCÍA, T. (2010). La Mercantilización de la Educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado [en línea]*, 2 (13), 16-21.
- GILL, R. (2009). Breaking the silence: the hidden injuries of neo-liberal academia. *Feministische Studien*, 34, 39-55.
- GILL, R. y Pratt, A. (2008). In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, Culture and Society*, 25, 1-30.

- GINSBERG, B. (2011). *The Fall of the Faculty: The Rise of the All-Administrative University and Why It Matters*. Londres: Oxford University Press.
- GONZÁLEZ, P. (2001). *La universidad necesaria del siglo XXI*. México: Era.
- GONZÁLEZ, R. (15 de junio de 2017). Denuncian ola de asaltos y violaciones en UCR. Aprovechan sitios oscuros y solitarios. *Diario Extra*.
- GÓMEZ, L. y Jódar, F. (2013). Ética y política en la universidad española: la evaluación de la investigación como tecnología de la subjetividad. *Athenea Digital*, 1 (13), 81-98.
- HERNÁNDEZ, M. (5 de enero de 2017). Transformación del PUEG: Nace el Centro de Investigaciones y Estudios de Género. *Gaceta Digital UNAM*.
- JAGGAR, A. (14 de noviembre de 2017). A bad climate is more than bad weather: sharing responsibility for improving the gender climate in academia. *Simposio Internacional Sexismo y discriminación en la Academia*. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica.
- JENSEN, H. (dir.) y Universidad de Costa Rica (prod.). (2017). *La negociación de la Convención Colectiva: Tiempos Sindicales* [Película]. Costa Rica.
- . (16 de agosto de 2017b). ¿Qué es una universidad internacional? [conferencia inaugural] *Jornadas de Internacionalización UCR 2017*. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica.
- . (11 de marzo de 2017). ¿Existe una estructura sexista en la Academia? Participación del doctor Henning Jensen Pennington, Rector UCR [conversatorio]. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica.
- JIMÉNEZ, Y. (2006). Una reforma neoliberal. Reestructuración y control académicos en la Universidad Pedagógica Nacional. *Trayectorias*, 8 (22), 45-55.
- LA IZQUIERDA DIARIO MÉXICO. (18 de agosto de 2016). Manifiesto del primer encuentro de docentes contra la precarización laboral. *La izquierda diario México*. Recuperado de https://www.laizquierdadiario.mx/Manifiesto-del-I-Encuentro-de-Docentes-contra-la-Precarizacion-Laboral?id_rubrique=1714
- MARÍN, A. (21 de junio de 2017b). Inversión de 290 millones y 14 nuevas plazas refuerzan seguridad en la UCR. Recuperado el 4 de setiembre de 2017, de <http://www.ucr.ac.cr/noticias/2017/06/21/inversion-de-290-millones-y-14-nuevas-plazas-refuerzan-seguridad-en-la-ucr/imprimir.ht>
- . (1 de junio de 2017a). Nuevas medidas otorgarán más seguridad en el campus Rodrigo Facio. *Noticias UCR*. Recuperado el 4 de setiembre de

- 2017, de <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2017/06/01/nuevas-medidas-otorgaran-mas-seguridad-en-el-campus-rodrigo-facio.html>
- . (9 de junio de 2017). UCR hace esfuerzos para evitar el acoso sexual. Recuperado el 15 de agosto de 2017, de <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2017/06/09/ucr-hace-esfuerzos-para-evitar-el-acoso.html>
- MARÍN, R. (15 de noviembre de 2016). Rector denuncia convención colectiva ante Ministerio de Trabajo Semanario Universidad. *Semanario Universidad*.
- MENDOZA, B. (s/f). La epistemología del sur, la colonialidad del género y el feminismo latinoamericano. *Colectivo hombres y masculinidades*.
- MINISTROS EUROPEOS DE EDUCACIÓN. (25 de mayo de 1998). *Ministerio de Educación Gobierno de España*. Recuperado el 16 de octubre de 2017, de Ministerio de Educación Gobierno de España: http://www.educacion.gob.es/boloniaensecundaria/img/Declaracion_Bolonia.pdf
- MONTENEGRO, M. y Pujol, J. (2013). La fábrica de conocimientos: in/corporación del capitalismo cognitivo en el contexto universitario. *Athenea Digital*, 1 (13), 139-154.
- MORA, P. (22 de mayo de 2017). Rectoría acoge peticiones por más seguridad en campus. UCR *Noticias*. Recuperado el 6 de setiembre de 2017, de UCR Noticias: <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2017/05/22/rectoria-acoge-peticiones-de-manifestantes-por-mas-seguridad-en-campus.htm>
- OLIVARES, E. (23 de mayo de 2017). Docentes: El salario en la UNAM es precario. *La Jornada*. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2016/05/23/sociedad/038n1soc>
- . (10 de marzo de 2016). Hostigamiento y acoso sexual, “práctica cultural” que a diario acecha a mujeres. *La Jornada*. Recuperado de <http://www.jornada.unam.mx/2016/03/10/sociedad/038n2soc>
- OECD. (2017). *Educación en Costa Rica. Aspectos destacados 2017*. Recuperado el 16 de octubre de 2017, de OECD <https://www.oecd.org/edu/school/Educacion-en-Costa-Rica-2017-Aspectos-Destacados.pdf>
- ORTIZ, A. (19 de junio de 2017). *RTN Noticias Canal 13*. Recuperado el 4 de setiembre de 2017, de RTN Noticias: <https://www.facebook.com/rtnnoticias/videos/1472765152782549/>
- PANIAGUA, C. (1990). Origen y transformación de la universidad costarricense. *Revista de Ciencias Sociales. 50 Aniversario de la Universidad de Costa Rica*, 23-48.

- PARDO, J. y García, A. (2003). Los estragos del neoliberalismo y la Educación Pública. *Educatio*, 20-21, 39-85.
- PINI, M. (2010). Análisis crítico del discurso: la mercantilización de la educación pública en España y la Unión Europea. *Revista de Educación*, 1 (1), 77-96.
- QUIRÓS, B. (11 de mayo de 2017). Empleados de UCR sufren acoso laboral en UCR. SITRASEP hace denuncia. *Diario Extra*.
- RODRÍGUEZ, F. (22 de noviembre de 2016). UDUAL *Press*. Recuperado el 15 de agosto de 2017, de UDUAL: <https://udualpress.org/2016/11/22/cooperacion-union-europea-y-america-latina-y-e>
- RUIZ, F. (21 de junio de 2017). Campus Rodrigo Facio vive escalada en casos de robos y abusos. *Semanario Universidad*.
- SAGOT, M. (17 de agosto de 2017). *¿Existe Sexismo en la Academia?* [Foro]. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica.
- SANCHO, M. (20 de julio de 2015). En la UCR, 259 empleados reportan trabajar más de tiempo completo; 1400 ganan más de 2 millones de colones. *CRhoy.com*.
- SEQUEIRA, A. (5 de setiembre de 2017). Diputados ponen bajo investigación salarios de la UCR. *La Nación*.
- UCR, P. I. (2017b). *Página de Facebook Personas Interinas de la UCR*. Recuperado el 4 de setiembre de 2017, de *Página de Facebook Personas Interinas de la UCR*: <https://www.facebook.com/notes/personas-interinas-de-la-universidad-de-costa-rica/sobre-la-negociacion-del-fee-y-l>
- UNESCO. (9 de octubre de 1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. Recuperado el 17 de agosto de 2017, de UNESCO: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm
- UNGO, U. (14 de noviembre de 2017). La persistencia de la hostilidad sexista. *Simposio Internacional Sexismo y discriminación en la Academia*. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica.
- UNIONCDMX.COM. (s/f). Femicidio y acoso sexual en la UNAM: Los casos polémicos. *Unioncdmx.com*.
- UNIVERSIDAD DE COSTA RICA (prod.), y Jensen Pennington, H. (dir.). (2017b). *Entrevista a Henning Jensen Pennington* [Película]. Costa Rica.
- VICERRECTORÍA DE DOCENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA. (23 de noviembre de 2017). Acuerdo 2 "Análisis y elaboración del pronunciamiento de la Convención Colectiva". *Carta abierta a la comunidad universitaria y a la sociedad costarricense*. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica.

- VICERRECTORÍA DE DOCENCIA. (24 de mayo de 2017). *Circular-vd-29-2017-2*. UCR.
- VIVEROS, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, (52), 1-17.
- ZÚÑIGA, A. (11 de agosto de 2017). Denuncian acoso sexual de profesores. Estudiantes de Derecho de UCR. *Diario Extra*.