

El efecto espejo: sexo, género y cuidado en las trayectorias profesionales y las jerarquías morales y laborales de la antropología en Colombia*

[87]

The mirror effect: sex, gender, and care in the professional trajectories and moral and labor hierarchies of anthropology in Colombia

O efeito espelho: sexo, gênero e cuidado nas trajetórias profissionais e nas hierarquias morais e trabalhistas na antropologia na Colômbia

Marta Zambrano Escovar**

Margarita María Durán Urrea***

Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia

Cómo citar este artículo: Zambrano, M. y Durán, M. M. (2017). El efecto espejo: sexo, género y cuidado en las trayectorias profesionales y las jerarquías morales y laborales de la antropología en Colombia. *Rev. Colomb. Soc.*, 40(2), 87-106.

doi: 10.15446/res.v40n2.66386

Este trabajo se encuentra bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0

Artículo de investigación e innovación

Recibido: 31 de enero del 2017

Aprobado: 8 de mayo del 2017

* Dedicamos este artículo a la memoria de Luz Gabriela Arango, maestra, académica y amiga, luz de inspiración, ejemplo ético y pionera en la investigación feminista del cuidado. Este artículo es resultado de la investigación “‘Trabajo es lo que hay’. Trayectorias laborales y campos de acción de egresados y egresadas del Departamento de Antropología de la Universidad Nacional de Colombia, 1985-2010”, código Hermes 21612, Convocatoria Especial de Investigación Orlando Fals Borda (2014), Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia. Agradecemos inmensamente la generosa respuesta de quienes participaron en esta investigación. Para preservar su anonimato, hemos cambiado sus nombres. Reconocemos también a quienes evaluaron este artículo. Sus comentarios y críticas fueron muy importantes para fortalecer nuestros argumentos.

** Doctora en Antropología de la Universidad de Illinois. Profesora Asociada del Departamento de Antropología de la Universidad Nacional de Colombia. Miembro del Grupo Interdisciplinario de Estudios de Género. Investigadora principal en el proyecto “‘Trabajo es lo que hay’. Trayectorias laborales y campos de acción de egresados y egresadas del Departamento de Antropología de la Universidad Nacional de Colombia, 1985-2010”, código Hermes 21612, Convocatoria Especial de Investigación Orlando Fals Borda (2014), Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia.

Correo electrónico: lmzambranoe@unal.edu.co - orcid: 0000-0001-6270-5530

*** Estudiante de Maestría en Antropología de la Universidad Nacional de Colombia. Coinvestigadora en el proyecto “‘Trabajo es lo que hay’. Trayectorias laborales y campos de acción de egresados y egresadas del Departamento de Antropología de la Universidad Nacional de Colombia, 1985-2010”, código Hermes 21612, Convocatoria Especial de Investigación Orlando Fals Borda (2014) de la Universidad Nacional de Colombia. Integrante del Grupo Interdisciplinario de Estudios de Género.

Correo electrónico: mmduranu@unal.edu.co - ORCID: orcid.org/0000-0002-4536-644X

Resumen

Este artículo estudia las dimensiones de género, sexo y cuidado en los campos de desempeño y en la configuración de las trayectorias laborales de profesionales que se graduaron de la carrera de Antropología en la Universidad Nacional de Colombia, entre 1985 y el 2010. Se basa en una investigación cualitativa con perspectiva biográfica, etnográfica e histórica cuyo núcleo empírico fueron 35 entrevistas (34 en profundidad y una grupal) con dieciocho mujeres y diecinueve hombres que fueron seleccionados según una muestra conceptual que cruzó tres periodos de graduación (1985-1991; 1992-2005 y 2006-2010), procedencia geográfica, origen socioeconómico, sexo, generación, edad, estado civil y campo de desempeño profesional. En este trabajo se analizó la manera como las obligaciones con la familia de origen, la parentela y la prole, así como el cuidado de sí, han motivado pausas en la formación o postergación de la titulación y determinado diferencias sobre las opciones laborales y de contratación según el sexo de las personas entrevistadas. Con base en lo anterior, se puede concluir que las representaciones y prácticas de género en el campo profesional, de la ciencia y la técnica han modulado las asimetrías en las trayectorias laborales de las antropólogas y los antropólogos que fueron entrevistados, así como las de sus pares. El texto explora, además, cómo su devenir profesional ha estado a la vez marcado por condiciones del trabajo y contratación dispares y muchas veces precarias. Finalmente, este artículo propone —y muestra— que el cruce analítico de las categorías *género*, *ética del cuidado* y *trabajos del cuidado* arroja luces y contribuye al entendimiento de las particularidades del ejercicio y orientación de la antropología en Colombia, ya reseñadas y analizadas por la literatura académica disponible. Esto se logra mediante el análisis de la cultura de pares que ha caracterizado a esta disciplina y el choque entre jerarquías laborales y morales que ha regido sus campos de desempeño profesional.

Palabras clave: antropología profesional, antropología de la antropología, jerarquías de género, profesionales, jerarquías morales y laborales, trabajos de cuidado, trayectorias laborales, Universidad Nacional de Colombia.

Abstract

The article studies the dimensions of gender, sex, and care in the fields of performance and the configuration of the labor trajectories of professionals who graduated from the Universidad Nacional de Colombia's Anthropology program between 1985 and 2010. It is based on a qualitative research project with a biographical, ethnographic, and historical perspective, whose empirical core was made up of 35 interviews (34 in-depth interviews and one group interview) with eighteen women and nineteen men, selected according to a conceptual sample that cross-checked three graduation periods (1985-1991; 1992-2005; and 2006-2010), geographical origin, socioeconomic status, sex, generation, age, marital status, and field of professional performance. The work involved analyzing the ways in which obligations toward the family, relatives, and offspring, as well as self care, have led to pauses in education or delays in graduation, or have determined differences regarding work options and employment depending on the sex of the persons interviewed. On the basis of this work, it was possible to conclude that gender representations and practices in the professional field of science and technology have shaped the asymmetrical labor trajectories of the female and male anthropologists that were interviewed, as well as those of their peers. The paper also explores how the professional development of these individuals has also been marked by unequal and often precarious work and employment conditions. Finally, the article suggests —and shows— that the cross analysis of the categories of gender, ethics of care, and care occupations sheds light on and contributes to the understanding of the particularities of the practice and orientation of anthropology in Colombia, which have already been reviewed and analyzed in the available academic literature. This is achieved through the analysis of the peer culture that has characterized this discipline and of the clash between labor and moral hierarchies that has governed its fields of professional performance.

Keywords: anthropology of anthropology, care occupations, gender hierarchies, labor trajectories, moral and labor hierarchies, professionals, professional anthropology, Universidad Nacional de Colombia.

Resumo

Este artigo estuda as dimensões de gênero, sexo e cuidado nos campos de desempenho e na configuração das trajetórias trabalhistas de profissionais que se formaram em antropologia na Universidad Nacional de Colombia, entre 1985 e 2010. Baseia-se numa pesquisa qualitativa com perspectiva biográfica, etnográfica e histórica, cujo núcleo empírico foram 35 entrevistas (34 em profundidade e uma grupal) com 18 mulheres e 19 homens selecionados segundo uma amostra conceitual que cruzou três períodos de graduação (1985-1991; 1992-2005 e 2006-2010), procedência geográfica, origem socioeconômica, sexo, geração, idade, estado civil e campo de atuação profissional. Neste trabalho, foi analisada a maneira como as obrigações com a família de origem, a parentela e a prole, bem como o cuidado de si têm motivado pausas na formação ou adiamento da titulação e determinado diferenças sobre as opções profissionais e de contratação de acordo com o sexo das pessoas entrevistadas. Assim, pode-se concluir que as representações e as práticas de gênero no campo profissional, da ciência e da técnica têm moldado as assimetrias nas trajetórias trabalhistas das/os antropólogas/os entrevistadas/os, bem como as de seus pares. Além disso, este texto explora como seu futuro profissional tem estado ao mesmo tempo marcado por condições do trabalho e da contratação díspares e muitas vezes precárias. Finalmente, o artigo propõe —e mostra— que o cruzamento analítico das categorias gênero, ética do cuidado e trabalhos do cuidado esclarece as particularidades do exercício e da orientação da antropologia na Colômbia, já resenhadas e analisadas pela literatura acadêmica disponível, e contribui para seu entendimento. Isso se consegue pela análise da cultura de pares que tem caracterizado essa disciplina e o choque entre hierarquias organizacionais e morais que tem regido seus campos de atuação profissional.

Palavras-chave: antropologia da antropologia, antropologia profissional, hierarquias de gênero, profissionais, hierarquias morais e organizacionais, trabalhos de cuidado, trajetórias trabalhistas, Universidad Nacional de Colombia.

Introducción

Este artículo analiza las dimensiones de género, sexo y cuidado en la configuración de las trayectorias laborales de un grupo de 37 profesionales en Antropología de la Universidad Nacional de Colombia. Desde una perspectiva biográfica, etnográfica e histórica cualitativa, analiza la manera como las obligaciones con la familia de origen, la parentela y la prole, así como el cuidado de sí, han motivado pausas en la formación o postergación de la titulación y han condicionado las diferencias en las opciones laborales y de contratación, según el sexo de las personas entrevistadas. Argumentamos también que las representaciones y prácticas de género en el campo profesional, de la ciencia y la técnica han incidido en las condiciones asimétricas de inserción, permanencia y ascenso laboral. Finalmente, este artículo muestra que el estudio de la categoría del trabajo de cuidado contribuye al conocimiento de algunas particularidades de la antropología en Colombia y resulta útil para analizar la cultura de pares y el efecto espejo, es decir, el choque entre jerarquías laborales y morales invertidas que rige sus campos de desempeño.

Dimensiones metodológicas

Nuestros análisis se basan en 35 entrevistas en profundidad (incluida una grupal) con enfoque biográfico y énfasis en la trayectoria laboral, la formación de pregrado y posgrado y la vida familiar de dieciocho mujeres y diecinueve hombres que fueron seleccionados según los criterios de una muestra conceptual basada en tres periodos de graduación (1985-1991, 1992-2000 y 2000-2010), que se derivan de los hallazgos de una investigación acerca de los itinerarios estudiantiles en la carrera de Antropología de la Universidad Nacional de Colombia (Durán, 2014). Estos hallazgos se cruzaron con información acerca de la procedencia geográfica, el origen socioeconómico, el sexo, la generación, la edad, el estado civil, el campo y los lugares de desempeño profesional. Complementamos y contrastamos estas fuentes con la revisión de veintiocho de hojas de vida, cincuenta perfiles de LinkedIn y dieciséis narrativas laborales enviadas por correo electrónico.

De una parte, las entrevistas nos permitieron ahondar en las condiciones laborales, la creación de redes y, ante todo, en las valoraciones y significados del ejercicio profesional. Aunque nuestro foco se centró en las trayectorias de profesionales que egresaron de la carrera de Antropología de una universidad pública en Bogotá, las entrevistas y las otras fuentes arrojaron luces sobre las transformaciones del campo laboral y las condiciones de trabajo, en distintas áreas de desempeño, en diferentes regiones del país. De esa forma, los resultados de la investigación dan la posibilidad de contraste con los hallazgos de otros estudios sobre la historia de la antropología en Colombia. Desde luego, para profundizar en estos asuntos se requiere estudiar también el ejercicio laboral de profesionales egresados de los otros siete departamentos de antropología en Colombia. Finalmente, cabe anotar que para este artículo hemos considerado solo los campos del ejercicio profesional que no tienen que ver con la docencia universitaria.

Ampliación del campo profesional

Después de sus inicios como antropología aplicada, a mediados de los cincuenta, el ejercicio profesional de la antropología en Colombia se enfocó, en los setenta y los ochenta, en proyectos de desarrollo de grupos étnicos y de pobladores rurales y urbanos (Pineda, 1999). Sobresalió también por entonces la *antropología solidaria*, que acompañó al movimiento indígena (Caviedes, 2002; Tamayo, 1986; Vasco, 2002; cf. Arocha y Friedemann, 1984).

Desde entonces, la oferta laboral para profesionales en antropología se ha transformado. A ello contribuyó el paquete de leyes y políticas que siguieron a la firma de la Constitución de 1991: los derechos diferenciales en salud, educación y territorios colectivos para grupos étnicos; el desarrollo sostenible; la consulta previa; las nuevas políticas de patrimonio; y el enfoque poblacional, entre otros. También fue importante la expansión empresarial de la publicidad (García, Montenegro, Astaíza y Martín, 2012), la ingeniería y la minería (Mondragón, 2008) y el turismo. En suma, se abrieron espacios laborales —aunque precarios— para antropólogas y antropólogos en el diseño y ejecución de programas de salud para grupos étnicos, programas diferenciales para mujeres, comunidades LGBTI, población discapacitada y adultos mayores en las ciudades, en la mediación en los programas de responsabilidad social empresarial y en los equipos de las firmas de publicidad, entre otros ámbitos.

Sexo, género y cuidado

El *trabajo del cuidado* es una categoría analítica producida por la crítica feminista desde la antropología, la sociología y la economía para entender el trabajo invisible, subvalorado o naturalizado, realizado por las mujeres. Replantea la definición clásica de trabajo como actividad asalariada necesaria para la reproducción de capital y reconoce los trabajos de cuidado como aquellos que se ocupan del sostenimiento de la vida humana, física o moral. Analiza cómo están marcados por el sexo, el género y la raza, y cómo estos trabajos son feminizados y subvalorados frente a otros que, a su vez, han sido masculinizados (Arango, 2010).

De una parte, el estudio del trabajo del cuidado atiende a la división sexual del trabajo, ligada al sistema de producción, a la economía política de explotación de clases y a las relaciones sociales entre hombres y mujeres como clase. Es decir, tiene que ver con el *retorno de la economía* (Noyé, 2015) y con una visión materialista, pues al no ser reconocida como trabajo, la producción de la fuerza de trabajo es expropiada (Rubin, 1986; Curiel y Falquet, 2005). Por ello, la economía del cuidado sostiene a la economía del mercado. De otra parte, conjuga los reclamos teóricos y de investigación que han constatado que la mayoría de las labores del cuidado han sido y son realizadas por mujeres cuyo trabajo suele percibirse como natural, razón por la cual no se considera necesaria su remuneración.

De acuerdo con Luz Gabriela Arango (2010), y las feministas materialistas, subrayamos la intersección entre sexo, género y cuidado, así como

la manera en que incide en la configuración de las trayectorias vitales y laborales, y simultáneamente en la configuración del campo profesional de la antropología, sus jerarquías y tensiones. Si bien algunas labores del cuidado se ejercen en el ámbito doméstico y no asalariado, otras hacen parte del mercado laboral y del ejercicio profesional. Mientras sus escalas más bajas se sitúan en el cuidado del cuerpo —como el aseo, la cocina, la limpieza y el sexo—, se consideran nobles las ligadas al cuidado de la mente —como la educación— o del alma —como la crianza y la asistencia social— y, en el caso bajo estudio, las labores junto a las comunidades subalternas que han caracterizado el ejercicio antropológico en Colombia.

Se presume y se ha naturalizado que el cuidado se hace por altruismo y afecto o, en el caso de la antropología, debido al compromiso social y político. Por ende, mientras se reconoce su importancia social, se considera que no necesita, no debe o no merece ser remunerado, y, en caso de serlo, no con salarios justos y mucho menos con salarios altos (Bourdieu, 1997 en Arango, 2010). A partir de la fuerte naturalización de los atributos considerados innatos y asociados a “la mujer”, se deriva la idea de que el afecto o la sensibilidad interpersonal son suficientes para ejercer las labores de cuidado. Por tanto, en el ámbito laboral las competencias profesionales específicas no son reconocidas en términos de experiencia y salario. En general, las profesiones del cuidado (salud o educación, por ejemplo) están sometidas a condiciones más precarias que las labores técnicas, además están jerarquizadas internamente según el sexo y la clase social de quienes son cuidados y de quienes realizan la tarea del cuidado (Arango, 2010). El bajo reconocimiento laboral se conjuga además con la oclusión de las labores domésticas del cuidado. En consecuencia, las mujeres cuidadoras asumen una doble carga de trabajo no reconocida ni remunerada, pero que sí influye en sus posibilidades profesionales, económicas y formativas (Arango, 2010). Además, enfrentan la tensión constante de balancear las demandas que impone una ética del cuidado, preocupada por el bienestar de quienes reciben los cuidados, y una ética de mercado, regida por la productividad y la maximización del interés propio (Tronto, 2013; Arango, 2010).

Profesión, género y cuidado

En nuestro estudio, encontramos que las trayectorias laborales del grupo de profesionales en antropología que entrevistamos han estado marcadas por las obligaciones del cuidado y por sus variaciones, tanto durante el periodo de estudios como después de la graduación. Esto incluye cuidar económica y personalmente a los familiares (sobre todo a personas mayores y hermanos), a su prole, a su pareja y a sí mismos.

Sobre lo que implican las responsabilidades económicas de sostenimiento de terceras personas, varias de nuestras entrevistadas comentaron que empezaron a trabajar antes de terminar sus estudios, para aportar dinero a sus familias en momentos de crisis financiera (Daniela, 2014, 10 de diciembre; Marcela, 2015, 22 de enero; Juan, 2015, 28 de enero; Camila, 2015, 29 de enero; Ángela, 2015, 6 de marzo; Laura, 2015, 9 de marzo). Así,

por ejemplo, desde su ingreso a la universidad, a inicios del 2000, Camila trabajó en las instalaciones del campus universitario y luego aplazó su grado durante un año y medio, para desempeñar contratos intermitentes y poder apoyar económicamente a sus padres (Camila, 2015, 29 de enero).

Casi treinta años antes, a finales de los setenta, Marcela había postergado indefinidamente su tesis por un bajón económico de su familia que le obligó a trabajar. A diferencia de Camila, en ese momento se vinculó mediante un trabajo de planta en el DANE. Luego, con el paso del tiempo, su matrimonio y el nacimiento de sus hijas motivaron constantes salidas y retornos al mundo laboral, en condiciones más precarias. Solo en el 2008, 22 años después de haber dejado los estudios, se graduó tras culminar su trabajo de grado. Marcela describió así lo que supone la carga de cuidado, trabajo y formación:

En las peores condiciones del trabajo más intenso terminé la monografía; me acostaba a las tres de la mañana y me levantaba a las 4 y media, tenía que atender las niñas, ir al trabajo, a veces trabajar los fines de semana. Me puse la meta de escribir diario 12, 15 páginas para la monografía, y escribía entre 11 de la noche y 3 y media de la mañana [...] viviendo en Cota y las niñas estudiando en Chía, las niñas en la casa y yo teniendo que hacer mercado, entre otras cosas. (Marcela, 2015, 22 de enero)

Solo uno de los hombres entrevistados vivió una situación similar: ante el fallecimiento del hermano a cargo del negocio familiar, Juan, matriculado en 1994, dejó los estudios durante cuatro años, *ad portas* de comenzar la tesis (que terminaría en el 2006), para sostener a su familia:

Ya tenía claro qué quería hacer de tesis pero tuvimos una crisis familiar, murió un hermano, mi mamá tuvo una crisis y dejó de trabajar. Tuve que parar de estudiar para dedicarme a trabajar en el negocio familiar, que era una cigarrería, era eso o morirnos de hambre. (Juan, 2015, 28 de enero)

Después de la graduación, tanto hombres como mujeres han asumido total o parcialmente la manutención de su núcleo familiar de origen (Daniela, 2014, 10 de diciembre; Alejandro, 2015, 11 de febrero) o han apoyado por largo tiempo a la madre o a un pariente cercano (Germán, 2015, 25 de marzo), incluso si ya han formado su propio núcleo familiar (Mariana, 2015, 27 de abril; José, 2015, 6 de mayo). Mientras tanto, otras personas entrevistadas han contribuido, según sus posibilidades, al sostenimiento de quienes les apoyaron durante sus estudios (Felipe, 2014, 12 de diciembre; Camila, 2015, 29 de enero; Fernando, 2015, 17 de febrero).

De la carga económica de la crianza se ocupaban las diecisiete personas entrevistadas que tenían prole (7 mujeres y 10 hombres, con 1 o 2 hijos). Mientras los varones habían compartido los gastos con las madres de sus hijos, permanecieran o no en pareja, las madres solas, separadas o divorciadas y, en algunas ocasiones, quienes habían permanecido en pareja, habían

asumido la carga completa, hecho que no se ajusta al modelo normativo social del padre proveedor (Marina, 2015, 30 de enero; Marcela, 2015, 22 de enero; Susana, 2015, 25 de febrero; Mariana, 2015, 27 de abril). Así lo narró Mariana, cuyo cónyuge es extranjero. Ella se ha encargado de la manutención de los hijos y el hogar, mientras él paga sus gastos y se ocupa de algunas tareas domésticas:

Eso hace que, con un sueldo relativamente bajo, yo pueda pagar un arriendo cerca al trabajo, tener al niño en un colegio privado. Eso se hace posible por tener a mi esposo cuidando de la casa. Pero el grueso de la economía de mi casa vive de mi sueldo [...] Yo tengo que hacer cosas adicionales para cuadrar un ingreso de cuatro millones y medio, que es con lo que vive decentemente mi casa. (Mariana, 2015, 27 de abril)

Esto implica “moverse mucho” para conseguir los ingresos requeridos; recibir apoyo económico de la familia de origen; y, para algunas mujeres, tomar empleos que no les satisfacen, pero que son mejor remunerados.

También el trabajo del cuidado cotidiano de parientes y prole ha incidido en las opciones laborales y las vidas personales. El cuidado de padres mayores supone la convivencia en la casa materna o en la propia; la selección de empleos que permitan “estar ahí” y que, por tanto, se restringen al ámbito urbano, o incluso al teletrabajo. Esta tarea, frecuentemente, ha estado a cargo de personas solteras y que no tienen prole o que, de tenerla, no está a su cuidado (Fermín, 2015, 27 de enero; Juan, 2015, 28 de enero; Laura, 2015, 9 de marzo). Así lo narró Fermín, quien después de trabajar varios años como guía turístico y de deportes de aventura por Sudamérica, ahora, previo acuerdo con sus hermanas y hermanos, cuida de sus padres y de un hermano con síndrome de Down en Bogotá, al tiempo que trabaja como instructor en el SENA virtual, mientras su hija vive con la madre en Pamplona:

Quiero volver a Ecuador, Perú, Bolivia, pero no puedo porque tengo obligaciones. Sí, tengo con mi hija y también con mis papás, que ya tienen casi noventa años, y tienen cifrado que yo voy a estar con ellos hasta el final. Ya llevo con ellos dos años. Como trabajo en la casa, eso me demanda tiempo. Les administro el dinero, les manejo las rentas. Y ya definimos eso, pues, lo definimos como familia. (Fermín, 2015, 27 de enero)

Cuando el cuidado de parientes mayores o enfermos no requiere la convivencia, sí demanda vivir en la misma ciudad, restringir la movilidad y acomodar los horarios de trabajo a las necesidades de la persona cuidada (Fermín, 2015, 27 de enero; Fermín, 2015, 27 de enero).

Frente a la crianza, algunas profesionales han tenido que asumir la doble carga: la económica y la del cuidado presencial de sus hijos (Marcela, 2015, 22 de enero; Marina, 2015, 30 de enero; Susana, 2015, 25 de febrero), mientras otras han compartido el cuidado con su cónyuge o con las mujeres

de sus familias consanguíneas o políticas (Sandra, 2015, 6 de marzo; Juliana, 2015, 20 de marzo; Angélica, 2015, 9 de abril; Mariana, 2015, 27 de abril). En estos casos, las entrevistadas relataron que en el momento de aceptar sus trabajos y contratos habían sopesado varios factores: ¿dejaba la jornada laboral tiempo para dedicarlo a su prole?, ¿esto implicaba trasladarse a otra ciudad?, ¿dónde estaría la oferta escolar más adecuada? En contraste, nuestros entrevistados no ahondaron en ello: habrían podido compartir el cuidado de sus hijos o dejarlos a cargo de “la mamá” durante los traslados temporales o prolongados. Algo similar ocurría en decisiones como salir del país por motivos laborales o académicos. En pocas ocasiones los varones mencionaron las necesidades de cuidado o educativas de sus hijos. En cambio, varios aseguraron que la definición del domicilio familiar o el de sus hijos dependía de las posibilidades que brindara su trabajo o su formación posgradual (Gabriel, 2015, 22 de enero; Fermín, 2015, 27 de enero; Andrés, 2015, 9 de abril; Gerardo, 2015, 28 de abril; Alejandro, 2015, 12 de mayo; Pedro, 2015, 16 de mayo). Solo un hombre relató que había optado por trabajos que le dejaran más tiempo para sus hijos y la vida familiar (Carlos, 2015, 25 de febrero) y otro admitió que se había dedicado al cuidado de los hijos y del hogar durante una temporada, mientras la madre se encargaba de trabajar por un salario (Tomás, 2015, 23 de junio).

Las y los profesionales también han recibido cuidados de sus familias de origen después de terminar la carrera, entre ellos, auxilios en dinero y otras facilidades —como el arriendo de inmuebles a bajo precio— que han morigerado las inclemencias del mercado laboral y, a la vez, han favorecido al desarrollo de proyectos personales, la gestión de becas y la realización de estudios de posgrado en el exterior (Sara, 2015, 26 de enero; Liliana, 2015, 6 de marzo; Ángela, 2015, 6 de marzo; Sandra, 2015, 6 de marzo; Diana, 2015, 17 de marzo; Manuel, 2015, 26 de marzo; Alejandro, 2015, 12 de mayo; Camilo, 2015, 31 de julio). Frecuentemente han regresado a la casa materna o paterna en temporadas de desempleo, incluso cuando en ellas no sobran los recursos financieros (Sandra, 2015, 21 de enero; Camila, 2015, 29 de enero; Marina, 2015, 30 de enero; Susana, 2015, 25 de febrero).

Dicientemente, la disparidad de género se invierte y se ratifica en otra de las dimensiones cruciales del cuidado: el cuidado de sí. Varios de los hombres entrevistados habían renunciado a contratos y cargos o habían elegido aquellos que permitieran “cuidar la salud” o “no matarse” (Gabriel, 2015, 22 de enero; Alejandro, 2015, 11 de febrero; Carlos, 2015, 25 de febrero). Es decir, mientras los hombres habrían privilegiado el cuidado de sí, las mujeres nunca lo mencionaron en sus relatos, lo que arroja luces sobre la inequitativa distribución sexual del derecho a cuidarse y su carga moral de género, que considera impropio que las cuidadoras cuiden de sí.

Asuntos de género en el ejercicio laboral

Más allá del cuidado de los parientes, de la prole y de sí, las prácticas y representaciones sociales de género han incidido en las condiciones de inserción profesional, desempeño y ascenso laboral en el desarrollo

profesional de la antropología. Como demuestra Marcela Echeverri (1998), desde su establecimiento como ciencia profesional, a fines de los años treinta y principios de los años cuarenta del siglo xx, la antropología en Colombia ha estado fuertemente marcada por el género. De un lado, se la ha considerado como ciencia blanda, menos técnica y exacta que las ciencias duras, lo que la ha situado en un *lugar femenino* en el concierto de las ciencias. A la vez, el género ha regido la jerarquización interna de sus campos y escenarios. Por largo tiempo las antropólogas han enfrentado dificultades mayores que sus pares masculinos para ingresar y permanecer en campos masculinizados, como los que suponen dirección o mando, o aquellos considerados más técnicos, importantes o demandantes físicamente. Con agudeza, Echeverri documenta y analiza cómo a partir de una formación básicamente equitativa en la Escuela Normal Superior (fundada en 1936) y en el Instituto Etnológico Nacional (creado en 1941), la división del trabajo y especialización por campos femeninos y masculinos, entendidos como propios de las mujeres y de los hombres respectivamente, se producía en el terreno profesional según los criterios dominantes de género de la sociedad y de la ciencia del momento.

Casi ocho decenios después, los criterios que rigen las jerarquías internas y externas de los campos de la antropología profesional, la división sexual del trabajo y las representaciones *generizadas* de las labores parecen haber cambiado poco. Así, por ejemplo, actualmente la arqueología y la antropología forense, que se iniciaron en la Universidad Nacional en 1995, así como los estudios de impacto social y ambiental desarrollados para industrias extractivas y de la construcción ligados a los procesos de licenciamiento ambiental dictados por la Ley 99 de 1993 y regulaciones posteriores, y en general los trabajos más técnicos y “de terreno”, son de dominio privilegiado de profesionales varones, tanto antropólogos como sus colegas ingenieros, geólogos, arquitectos, médicos y demás. Para ingresar en estos campos, las antropólogas deben enfrentar fuertes dudas acerca de su competencia laboral, la tensión y el acoso sexual y un conjunto de presunciones naturalizadas que dictan que no pueden estar “en campo” porque es peligroso para ellas, a la vez que entronizan su supuesta incapacidad física. Por ejemplo, varias entrevistadas que se han desempeñado en arqueología narraron anécdotas similares acerca de cómo debieron demostrar, tanto durante sus estudios universitarios como en su desempeño profesional, que sabían “echar pala” y competir en tal habilidad con sus compañeros varones. Otras insistieron en la desobediencia de subalternos, como obreros, conductores y guaqueros, que encuentran difícil trabajar bajo las órdenes de una mujer (Juliana, 2015, 20 de marzo; Carolina, 2015, 30 de abril; Alexandra, 2015, 7 de mayo). Así lo relató Juliana, arqueóloga cuya trayectoria laboral de veinte años ha estado ligada a una entidad estatal regional del Valle, quien ha dirigido numerosos proyectos de excavación:

Los auxiliares rasos, obreros, son hombres generalmente. Tienen una terrible dificultad en acatar órdenes de una mujer; dicen que

si no las acatan en la casa por qué a una desconocida. Me he visto enfrascada en discusiones, hasta despedirlos, porque no acatan la orden o el lineamiento. (Juliana, 2015, 20 de marzo)

También refirieron situaciones de acoso laboral y sexual en el trabajo en áreas rurales de Casanare, Valle y Cauca, o ciudades intermedias como Armenia, por ser mujeres, forasteras, blancas o no tener pareja (Camila, 2015, 29 de enero): “Si te ven soltera, piensan que estás disponible [...] en el campo uno tiene que cuidarse, pueden ser un poquito pasados” (Carolina, 2015, 30 de abril).

Rememorar tales situaciones provocó que nuestras entrevistadas ponderaran críticamente los diferenciales de género que atraviesan el campo profesional, entre los que se incluye la discriminación salarial. En coincidencia, los hallazgos de Echeverri (1998) muestran que en los inicios de la arqueología profesional en Colombia, las dos mujeres que fueron las primeras en cursar y graduarse en un posgrado en esa subdisciplina nunca pudieron ir a terreno. Mientras tanto, los hombres que hacen las mismas tareas y que tienen igual o inferior calificación académica reciben una remuneración más alta (Angélica, 2015, 9 de abril; Carlos, 2015, 25 de febrero; Juliana, 2015, 20 de marzo). Sobre otras desventajas laborales de las mujeres, las entrevistadas mencionaron las dificultades para que en campo o en el trabajo con poblaciones rurales “la tomen a una en serio”. Como lo refirió Andrea: “Hay veces no me ponen atención porque soy mujer. Así yo sea la directora del proyecto y el que va conmigo mi asistente, a él le ponen atención porque es el hombre” (Andrea, 2015, 27 de abril). También insistieron en las fuertes restricciones para participar en espacios políticos indígenas, usualmente muy masculinos. En palabras de Camila, antropóloga social contratada por una ONG que trabaja con grupos indígenas del norte del Cauca:

Como mujeres tampoco podemos acceder a ciertos espacios de discusión política, uno porque había un investigador sénior que hacía eso, y porque las mujeres no podíamos acceder a esos espacios. Las mujeres indígenas sí, pero con restricciones; las mujeres blancas, para hacer relatorías porque sabemos escribir rápido en el computador. Esa era la manera de participar en esos espacios políticos, porque eran voces muy masculinas. (Camila, 2015, 29 de enero)

Como ventajas, señalaron que los contratantes las prefieren para los trabajos cara a cara con las comunidades (un trabajo feminizado) (Alexandra, 2015, 7 de mayo) y el ocasional acceso a la igualdad de oportunidades en otros países, como Ecuador (Andrea, 2015, 27 de abril). Finalmente, varias aludieron a la dificultad o incluso imposibilidad de tener hijos en campos como la arqueología, por la poca adecuación y respeto del entorno para las demandas de la maternidad.

Antropólogas y arqueólogas señalaron también las presiones laborales indebidas. Se detuvieron en las propuestas *non sanctas* que persiguen

resultados rápidos y favorables para “la operación” de las empresas en los trabajos arqueológicos y sociales (Juliana, 2015, 20 de marzo; Carolina, 2015, 30 de abril; Alexandra, 2015, 7 de mayo). Esto contrasta con el silencio u omisión de estos temas en el caso de los arqueólogos entrevistados (Fernando, 2015, 17 de febrero; Carlos, 2015, 25 de febrero; Alejandro, 2015, 12 de mayo; Pablo, 2015, 14 de agosto). Juliana describió las presiones de este modo:

Cuando uno vende servicios de arqueología preventiva a multinacionales o algo, lo primero que le ofrecen a uno es dinero que a veces supera el costo del proyecto para que uno no reporte el hallazgo, o no haga el plan de manejo o lo que tiene que hacer: “Ayúdeme, arqueóloga, que yo le ayudo” [...] A veces me dicen: “Arqueología¹ (sic), usted emitió este proyecto, ¿por qué no lo cambia y me ayuda?, que el proyecto no puede arrancar. (Juliana, 2015, 20 de marzo)

Mientras tanto, las experiencias interpersonales y de género de los varones arqueólogos y antropólogos sociales parecen más matizadas y ventajosas para ellos. Algunos destacaron las relaciones cordiales con otros profesionales de su campo de desempeño y en las instancias reguladoras de la arqueología en el país (“los del Icanh”), y aludieron a las redes masculinas de apoyo, información y conocimiento entre profesionales de distintas disciplinas (Carlos, 2015, 25 de febrero; Tomás, 2015, 23 de junio; José, 2015, 6 de mayo). También subrayaron la importancia de “aprender a negociar” mejores salarios, en algunos casos, guiados por sus compañeros de trabajo, y a cobrar para obtener una remuneración igual o mejor a la de quienes habían hecho antes la misma labor (Alejandro, 2015, 11 de febrero; José, 2015, 6 de mayo). No sobra decir que, en contraste con sus colegas mujeres, ninguno de nuestros entrevistados mencionó haber sido discriminado por sexo en el ámbito salarial o laboral. En cambio, algunos de sus relatos permiten entrever un entramado de condiciones estructurales y coyunturales favorables en el acceso a oportunidades laborales, por varias razones: porque tienen frecuentemente más oportunidades que las mujeres que se encuentran en su mismo nivel (Felipe, 2015, 12 de diciembre), porque han participado en espacios políticos y han establecido vínculos duraderos con líderes indígenas (Gabriel, 2015, 22 de enero; Gerardo, 2015, 28 de abril), y porque los hombres favorecen a otros hombres contratados a su cargo (Carlos, 2015, 25 de febrero). Así lo constató en el 2015 Carlos, titular de una licencia arqueológica, quien en ese momento tenía a dos mujeres y un hombre bajo su mando, contratados para un proyecto de arqueología preventiva en el Magdalena Medio. Una arqueóloga tenía título de pregrado, la otra, de maestría; su compañero cursaba estudios de posgrado. Sin embargo, las dos mujeres tenían el mismo salario mientras el compañero ganaba 25 % más. Cuando le preguntamos las razones, Carlos justificó el hecho diciendo que esto se debía a sus estudios de posgrado y a su experiencia.

1. “Arqueología” aquí se refiere a la división en la cual trabajaba la entrevistada.

La complicidad masculina, sin embargo, no excluye la competencia (cf. Viveros, 2002). Así, nuestros entrevistados relataron los pormenores de los conflictos con algunos de sus jefes hombres (Felipe, 2014, 12 de diciembre; José, 2015, 6 de mayo; Martín, 2015, 14 de mayo; Lucas, 2015, 28 de octubre), mientras otros, bajo el mando de jefas mujeres, narraron las circunstancias que rodearon relaciones más cordiales y respetuosas con ellas (Daniela, 2014, 10 de diciembre; Fermín, 2015, 27 de enero; Juan, 2015, 28 de enero).

Finalmente, encontramos que los asuntos relacionados con las desigualdades de género en la vida laboral ocupan un lugar destacado en los análisis y las reflexiones de hombres y mujeres que, por sus condiciones personales, de orientación sexual, de formación u opciones políticas y de vida, tienen una sensibilidad y una reflexividad particulares frente a estos temas. Sus análisis contribuyeron a los nuestros y muestran el potencial de sus contribuciones a la antropología crítica (Sandra, 2015, 21 de enero; Marcela, 2015, 22 de enero; Germán, 2015, 25 de marzo; cf. Echeverri, 1998).

“Buena” y “mala” antropología

A los desafíos que supone el ejercicio profesional en un mercado laboral precario y marcado por las inequidades de género —aquel significante primario del poder y sustrato constitutivo de las relaciones sociales en constante devenir (Scott, 1996), en un momento de la flexibilidad laboral y de variación en la demanda de servicios especializados— se suman los retos éticos. En ellos gravita con fuerza la cultura de pares que califica un cierto tipo de antropología como “buena antropología” y la opone a la “mala antropología”. En línea con la tradición de formación y trabajo de esta disciplina en Colombia, la “buena antropología” es aquella que se dedica al beneficio de los otros, los subalternos, los grupos étnicos y las poblaciones, en la provisión y la reivindicación de derechos. Traducida a la perspectiva de cuidado, este tipo de antropología coincidiría con la ética del cuidado y con los trabajos nobles del cuidado. En contraste, la “mala antropología” se ocuparía en labores del desarrollo capitalista: la arqueología de rescate y la evaluación de impacto socioambiental para adelantar los proyectos de empresas extractivas minero energéticas, de infraestructura y transnacionales; o los estudios etnográficos realizados para el desarrollo de campañas de publicidad, es decir, estaría modulada por la ética del mercado.

Tal cultura de pares tiene correlatos de solidaridad —como las redes de información, recomendación y apoyo en la búsqueda de empleo detalladas durante las entrevistas— y se expresa en la presión, los comentarios y las recriminaciones que reciben quienes trabajan en los campos polémicos por parte de sus antiguos pares de estudio y docentes. Además, las dimensiones de la moral y la ética tienen un fuerte componente emocional, personal e interpersonal, que configura las opciones laborales y renueva o produce rupturas entre colegas. Por ejemplo, a una egresada del 2004, que ha trabajado en responsabilidad social empresarial con una empresa de ingeniería, uno de sus compañeros de estudios le dijo: “Usted se vendió al diablo, al petróleo”,

con lo que terminó de tajo una relación de varios años (Alexandra, 2015, 7 de mayo). Otra egresada, de 1994 (Susana, 2015, 25 de febrero), quien se orientó hacia las labores de la antropología solidaria desde el pregrado y durante varios años de su vida profesional, y que actualmente trabaja para programas sociales financiados por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) recibió un correo electrónico en el que el profesor que dirigió su tesis de grado la recriminaba.

La cultura de pares también se expresa en los valores de los mismos profesionales y llegan momentos en que algunos de ellos empiezan a reevaluar su inserción en los campos de desempeño moralmente cuestionados. Tal fue la situación de una antropóloga graduada en el 2007 que laboraba para una empresa de publicidad. Un alto ejecutivo de Bavaria, cliente de una de las campañas que estaban diseñando, le dijo: “A nosotros no nos importa si la gente no tiene que comer, lo que nos interesa es vender”. En ese momento, ella pensó “yo no sigo en este campo” y lo abandonó (Andrea, 2015, 27 de abril).

Configuración laboral

La configuración moral del campo profesional en antropología choca con su configuración salarial y de contratación. Precisamente, aunque la exigencia técnica y presión laboral son altas, algunas de las empresas contratantes de la denominada “mala” antropología proveen mejor remuneración, estabilidad y reconocimiento de la experiencia laboral, así mismo, ofrecen abundantes recursos materiales y equipos profesionales para el desarrollo de labores sociales y arqueológicas.

En contraste, quienes laboran en los campos mejor estimados por la cultura de pares de la antropología trabajan en su mayoría para entidades estatales, de manera directa o tercerizada, así como para fundaciones, ONG y similares. Con frecuencia, la oferta profesional no está dirigida a profesionales en antropología específicamente, sino a un amplio rango de disciplinas sociales; hay una baja valoración de la experiencia profesional circunscrita al ámbito de las poblaciones (primera infancia, mujeres, LGBTI) o al tema específico del contrato (derechos sexuales, salud, nutrición); y la contratación es precaria, sin garantías o derechos laborales, por periodos cortos y no tan bien remunerada en comparación a profesiones afines, como la psicología, o a sus pares que ejercen en otros campos.

El choque de jerarquías morales y laborales define el desempeño profesional en antropología como un terreno minado, en el que compiten el compromiso social y la vocación hacia el beneficio de la gente con la necesidad de un buen salario para garantizar el bienestar propio y de la familia. De nuevo, traducido a los términos de los estudios del cuidado, la tensión se expresa en la rivalidad entre la ética del cuidado y la ética del mercado.

Precisamente, los estudios del trabajo del cuidado han revelado cómo las normas, ideas y reglas del trabajo del cuidado en el mercado laboral (consideramos que la “buena antropología” es, ante todo, un trabajo noble del cuidado) son incompatibles con la ética del afecto y sus principios inspirados en el ámbito doméstico. Así, en los campos de desempeño profesional, el

grupo de personas entrevistadas ha resuelto la tensión entre ideales y prácticas mediante el ejercicio constante de ponderación de los trabajos disponibles, sus implicaciones y cómo se confrontan con los límites éticos propios y los de la cultura de pares. En estas circunstancias, las y los profesionales formulan y replantean sus reflexiones acerca de lo que justifica sus labores, experimentan complejas emociones —subjetivas y, a la vez, colectivamente construidas— que transforman sus nociones morales y políticas acerca de “lo correcto” (Ramírez, 2001). No es lo mismo tener un “buen trabajo” que un “trabajo bueno”. Cuando el primero implica labores controvertidas moralmente en la disciplina, los y las profesionales aducen que “hacen el trabajo bien”, es decir, una labor que se encuentra sometida a criterios técnicos exigentes. Pero este rasero identifica más a trabajos como los de la ingeniería, donde ante todo importa acatar las especificaciones y no cabe tanto la preocupación por su impacto en la vida de la gente (divisa de la antropología). A la vez, supone reconocer la tensión entre ciertos trabajos que permiten desarrollar la vocación social o política y otros que proveen beneficios económicos personales.

Conclusión: el efecto espejo

Enmarcados en la heterogeneidad laboral, los nuevos y viejos campos de desempeño de la antropología profesional se entrecruzan hoy con un complejo juego de jerarquías cognitivas, técnicas y salariales marcadas por el género. De una parte, de modo similar a lo que ocurre en el campo académico, la antropología como disciplina humana y social se ha situado en el mercado laboral en un rango de menor importancia y reconocimiento que otras profesiones aplicadas, como las ingenierías, el derecho y la medicina, que desde esta lógica merecen mejores condiciones y salarios.

Este predominio impera también en el mismo campo profesional de la antropología. Así, las labores que requieren dominio técnico —como el trabajo en estudios de impacto social y ambiental, la responsabilidad social empresarial y la arqueología preventiva— reciben actualmente mayor remuneración y a la vez se consideran propias del ámbito masculino. Quienes laboran en esos campos gozan de mejores condiciones contractuales y salariales que sus pares que ejercen en otros campos de desempeño. La masculinización de esos campos no significa que no haya mujeres en ellos. Más bien, como lo muestran las entrevistas y los perfiles de redes sociales consultados, mientras los hombres predominan en casi todas las tareas, en especial en las labores directivas, manejo de personal y aquellas que requieren fuerza corporal, las mujeres son preferidas para la ejecución de labores sociales por su supuesta habilidad natural para cuidar de otros.

En concordancia con estas visiones, los campos de ejercicio de provisión de derechos, como salud y educación a las poblaciones reciben una remuneración menor, por su supuesto carácter menos especializado, asociado al cuidado de otros y al trabajo femenino. En este campo feminizado, los y las profesionales enfrentan condiciones laborales más difíciles, ganan menos, sus condiciones de contratación son flexibles en extremo y muchas veces experimentan precariedad laboral. Estos trabajos tienen que ver con

el cuidado de otros, lo que amplifica su feminización. Paradójicamente, las personas entrevistadas que se han ocupado y se ocupan de esas labores, la mayoría mujeres, se convierten en cuidadoras sin derecho al cuidado de sí, situación que se vincula a la inequitativa distribución por sexo del derecho a cuidarse, de la cual hemos hablado en este artículo. En el grupo de personas entrevistadas, y por lo que deducimos de los relatos acerca de sus redes de pares y de la revisión de cincuenta perfiles adicionales en LinkedIn, más hombres han trabajado en campos laborales masculinizados y más mujeres en los feminizados y a la vez más hombres han llegado a ocupar cargos directivos tanto en desempeños técnicos como del cuidado.

Sobre tal juego de jerarquías, disparidades técnicas y de género —atadas a las condiciones estructurales del mercado— que surgieron desde finales de los años cincuenta, se proyecta otro más antiguo, de corte moral, que se orienta en sentido contrario, a la manera de una imagen invertida, como en un espejo. Como colectivo, las y los antropólogos profesionales, y quienes se dedican a las labores académicas y de docencia, consideran que las tareas relacionadas con la provisión de derechos, la relación y la reivindicación de comunidades son más pertinentes y más acordes con el sentido de la disciplina, que desde su establecimiento ha abogado por la protección de otras formas de vida. En cambio, ven con sospecha aquellas labores orientadas a satisfacer intereses y demandas del gran capital, mediante la gestión de impactos o la venta de productos con interés de lucro. De este modo, los profesionales situados en los campos mejor remunerados son vistos con suspicacia y juzgados severamente por sus colegas y docentes.

Tal jerarquía moral y ética, compartida a veces incluso por quienes ocupan sus escalas condenadas, es decir, los campos profesionales valorados negativamente por la cultura de pares, genera fuertes emociones que median en la construcción de significados individuales y colectivos sobre los empleos; puede cortar de raíz relaciones de larga data entre colegas; y opera como motivo para la toma de decisiones laborales individuales. Estas valoraciones hacen eco de la antropología académica e investigativa, que se ha desarrollado al margen del trabajo profesional y tiene asiento principal y fuerte vocería en la docencia universitaria de planta en instituciones de educación superior, como la Universidad Nacional, de donde egresaron nuestros sujetos de estudio. Allí, como en otras universidades, la formación en antropología ha enfatizado en la defensa, el apoyo y la reivindicación de los “otros”.

Paradójicamente, aunque desde el campo disciplinar y profesional de la antropología esta se ha visto como una labor noble y altruista, orientada al bienestar de los otros y los menos favorecidos, no se ha analizado como un trabajo del cuidado. Esta es, precisamente, una de las contribuciones de nuestra investigación. No solo revela el efecto espejo, es decir, las contradicciones entre la ética del cuidado y la ética del mercado, fuertemente marcadas por las jerarquías técnicas, profesionales y de género, en un cambiante y heterogéneo mercado laboral, sino que también arroja una nueva luz sobre la permanencia, reproducción y reinención de estas jerarquías desde los inicios de la antropología profesional.

Referencias

- Arango, L. G. (2010). Género e identidad en el trabajo de cuidado. En E. de la Garza y J. C. Neffa (comps.), *Trabajo, identidad y acción colectiva* (pp. 81-107). México D. F.: Universidad Autónoma Metropolitana, Clacso, Plaza & Valdés.
- Arocha, J. y De Friedemann, N. (comps.) (1984). *Un siglo de investigación social*. Bogotá: Etno.
- Caviedes, M. (2002). Solidarios frente a colaboradores: antropología y movimiento indígena en el Cauca en las décadas de 1970 y 1980. *Revista Colombiana de Antropología*, (38), 237-260.
- Curiel, O. y Falquet, J. (2005). *El patriarcado al desnudo. Tres feministas materialistas*. Buenos Aires: Brecha Lésbica.
- Durán, M. (2014). “Se me acabaron los créditos”. *Aproximación histórica a las cambiantes formas de valorar la trayectoria académica en la Universidad Nacional de Colombia, 1990 a 2012* (tesis de grado). Departamento de Antropología, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Echeverri, M. (1998). La fundación del Instituto Etnológico Nacional y la construcción genérica del rol de antropólogo. *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, (25), 216-247.
- García, D., Montenegro, M., Astaíza, F. y Martín, C. (2012). El campo publicitario colombiano: entre los imaginarios y las condiciones objetivas. *Nómadas*, (36), 255-265.
- Mondragón, H. (2008). Megaproyectos y territorios indígenas. En J. Houghton (ed.), *La tierra contra la muerte: conflictos territoriales de los pueblos indígenas en Colombia*. Bogotá: Centro de Cooperación Indígena (Cecoin). Consultado el 10 de enero del 2017 en http://observatorioetnicocecoin.org.co/cecoin/files/Tierra_contra_la_muerte.pdf
- Noyé, S. ([2012] 2015). *Hacia un feminismo materialista y queer*. Traducido por Carmen Cohen. Consultado el 10 de enero del 2016 en *Democracia Socialista*. <http://www.democraciasocialista.org/?p=4599>
- Pineda, R. (1999). Inicios de la antropología en Colombia. *Revista de Estudios Sociales*, (3), 29-42.
- Ramírez, E. (2001). Antropología “compleja” de las emociones humanas. *Isegoría*, (25), 177-200. doi: <http://dx.doi.org/10.3989/isegoria.2001.i25.589>
- Rubin, G. ([1975] 1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Revista Nueva Antropología*, VIII(30), 90-145.
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México D. F.: PUEG.
- Tamayo, A. B. (1986). *Jambaló: autonomía o muerte* (tesis sin publicar). Departamento de Antropología, Universidad de Antioquia, Medellín.
- Tronto, J. (2013). *Caring democracy: markets, equality and justice*. Nueva York: New York University Press.

Vasco, L. G. (2002). *Entre selva y páramo, viviendo y pensando la lucha india*. Bogotá: Icanh.

Viveros, M. (2002). *De quebradores y cumplidores: sobre hombres, masculinidades y relaciones de género en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Fuentes primarias

Entrevistas

Daniela. (2014, 10 de diciembre). Entrevista por autoras. Bogotá.

Felipe. (2014, 12 de diciembre). Entrevista por autoras. Bogotá.

Sandra. (2015, 21 de enero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Marcela. (2015, 22 de enero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Gabriel. (2015, 22 de enero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Sara. (2015, 26 de enero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Fermín. (2015, 27 de enero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Juan. (2015, 28 de enero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Camila. (2015, 29 de enero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Marina. (2015, 30 de enero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Alejandro. (2015, 11 de febrero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Fernando. (2015, 17 de febrero). Entrevista por autoras. Bogotá.

Carlos. (2015, 25 de febrero). Entrevista por autoras. Barrancabermeja (virtual).

Susana. (2015, 25 de febrero). Entrevista por autoras. Santiago de Cali (virtual).

Liliana. (2015, 6 de marzo). Entrevista por autoras. Bogotá.

Ángela. (2015, 6 de marzo). Entrevista por autoras. Bogotá.

Sandra. (2015, 6 de marzo). Entrevista por autoras. Bogotá.

Laura. (2015, 9 de marzo). Entrevista por autoras. Bogotá.

Diana. (2015, 17 de marzo). Entrevista por autoras. Cali (virtual).

Juliana. (2015, 20 de marzo). Entrevista por autoras. Cali (virtual).

Germán. (2015, 25 de marzo). Entrevista por autoras. Nariño (virtual).

Manuel. (2015, 26 de marzo). Entrevista por autoras. Barranquilla (virtual).

Andrés. (2015, 9 de abril). Entrevista por autoras. Ibagué (virtual).

Angélica. (2015, 9 de abril). Entrevista por autoras. Bogotá (virtual).

Andrea. (2015, 27 de abril). Entrevista por autoras. Quito (virtual).

Mariana. (2015, 27 de abril). Entrevista por autoras. Bogotá.

Gerardo. (2015, 28 de abril). Entrevista por autoras. Ipiales (virtual).

Carolina. (2015, 30 de abril). Entrevista por autoras. Bogotá.

José. (2015, 6 de mayo). Entrevista por autoras. Bogotá.

Alexandra. (2015, 7 de mayo). Entrevista por autoras. Bogotá (virtual).

Alejandro. (2015, 12 de mayo). Entrevista por autoras. Barranquilla (virtual).

Martín. (2015, 14 de mayo). Entrevista por autoras. Medellín (virtual).

Pedro. (2015, 16 de mayo). Entrevista por autoras. Bogotá.

Tomás. (2015, 23 de junio). Entrevista por autoras. Bogotá.

Camilo. (2015, 31 de julio). Entrevista por autoras. Bogotá.

Pablo. (2015, 14 de agosto). Entrevista por autoras. Bogotá.

Lucas. (2015, 28 de octubre). Entrevista por autoras. Calgary, Canadá (virtual).

Normatividad

- República de Colombia. *Constitución de 1991*. Consultado el 10 de enero del 2017 en <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 169 de 27 de junio de 1989 (sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes)*. Consultado el 10 de enero del 2017 en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314
- República de Colombia. *Ley 21 de 4 de marzo de 1991, sobre aprobación del convenio 169 de 1989 de la OIT*. Consultado el 10 de enero del 2017 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37032>
- República de Colombia. *Ley 99 de 22 de diciembre de 1999, o Ley General Ambiental*. Consultado el 10 de enero del 2017 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=297>
- República de Colombia. *Ley 789 de 27 de diciembre de 2002, sobre empleo, protección social y reforma laboral y al Código Sustantivo del Trabajo*. Consultado el 10 de enero del 2017 en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778>
- República de Colombia. *Ley 797 de 29 de enero de 2003, sobre reforma al sistema general de pensiones*. Consultado el 10 de enero del 2017 en http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html