

# Prácticas sociales, discursos y relaciones de género en el entorno universitario y laboral de las mujeres científicas en Bolivia

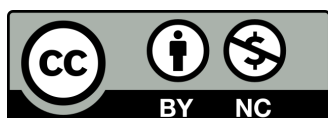
**Martha Rosa Paz Burgos**

Comunicadora, periodista, investigadora y docente universitaria boliviana. Máster en Comunicación, Ciencia, Tecnología y Sociedad, por la Universidad de Salamanca. Decana de la Facultad de Comunicación y Cultura de la Universidad Evangélica Boliviana

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4227-2787>

com@ueb.edu.bo

La autora declara no tener conflicto de interés alguno con la revista Punto Cero.



**Paz, M. (2024).** Prácticas sociales, discursos y relaciones de género en el entorno universitario y laboral de las mujeres científicas en Bolivia. *Punto Cero*, año 29 n°49, Diciembre 2024. Pp 29-43. Universidad Católica Boliviana "San Pablo" Sede Cochabamba.

### **Resumen**

Mediante la aplicación de cuestionarios, en esta investigación se ha verificado que las mujeres científicas bolivianas deben sortear seis categorías de discursos de género (mujer madre y esposa, mujer débil, mujer instintiva e irracional, mujer no apta para la ciencia, mujer invisibilizada y mujer sumisa), así como relaciones de género asimétricas, tanto en las universidades como en sus espacios de trabajo. Ellas también tienen una historia común de prácticas sociales en sus dos primeros procesos de socialización: casa y escuela.

**Palabras clave:** Prácticas sociales; Discursos de género; Relaciones de género.

### **Abstract**

Through the application of questionnaires, this research has verified that Bolivian scientific women must overcome six categories of gender discourses (mother and wife woman, weak woman, instinctive and irrational woman, woman not suitable for science, invisible woman and woman submissive), as well as asymmetrical gender relations, both in universities and in their work spaces. They also have a common history of social practices in their first two socialization processes: home and school.

**Keywords:** Social practices; Gender discourses; Gender relations

---

## 1. Introducción

El último Informe UNESCO sobre las mujeres en la educación superior (2021) acuña por primera vez el término 'ventaja femenina' para referirse a la sobrerrepresentación de las mujeres en la matrícula universitaria de las carreras de pregrado. Desde 1970, las estadísticas en todo el mundo sobre el acceso de las mujeres a la educación superior muestran avances. De hecho, las mujeres pasaron de ser solo 27% del estudiantado en 1977 hasta alcanzar un promedio de 52% en 2020, con diferencias entre países, por ejemplo, Panamá 65%, México 64%, Uruguay 61%, Venezuela 60% y Bolivia 55%.

Es más, el porcentaje de mujeres que terminan su carrera es mayor que el de los varones, según ese mismo informe, porque en la universidad les favorecen sus 'habilidades no cognitivas', otro término relativamente nuevo que se refiere a conceptos como el autocontrol, la automotivación, la fiabilidad, la sociabilidad, la autoestima percibida, el locus de control, la preferencia de tiempo y la postergación de la gratificación, que estarían más desarrolladas en las mujeres desde la educación primaria y secundaria.

Es de suponer que el ascenso de las mujeres en la universidad seguirá en aumento en los próximos años. Por tanto, la UNESCO dice que "el éxito general de las mujeres en la adquisición de capital humano podría ser uno de los principales cambios sociales de la historia reciente" (p. 17).

Sin embargo, la ventaja femenina no ha puesto fin a las desigualdades de género. El título de ese informe es *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* Estas son las conclusiones a las que arriba: en muchos países, las mujeres siguen topándose con obstáculos cuando intentan ejercer puestos académicos clave en las universidades, participar en investigaciones relevantes y asumir funciones de liderazgo; las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles superiores del profesorado y en los órganos de decisión de la enseñanza superior; en el ámbito de la investigación, los hombres publican en promedio más artículos que las mujeres, lo que demuestra que existe una brecha de publicación entre ambos sexos; y, a escala mundial, el porcentaje de mujeres que estudian ingeniería, industria y construcción o tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se ubica por debajo del 25% en más de dos tercios de los países (UNESCO, 2021, pp. 10-11).

A partir de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, se ha buscado promover desde los Estados la participación de las mujeres en programas de formación profesional en ciencia y tecnología. Empero, a menudo las mujeres siguen eligiendo los estudios bajo la influencia de barreras culturales, tales como el hecho de que las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas se perciben como disciplinas masculinas. Esto que dice la UNESCO ha sido confirmado por varios estudios en todo el mundo, porque la problemática es global.

Solo por mencionar algunos ejemplos, en una investigación en la Universidad de La Laguna (Ruiz & Santana, 2018, p. 7) se ha comprobado que "los chicos y las chicas se inclinan por estudios u ocupaciones que tradicionalmente han sido consideradas propias de cada sexo. Las chicas prefieren carreras donde predominan los valores de sensibilidad y altruismo, mientras los chicos se decantan por el poder y el prestigio como factores determinantes en la elección de carrera". Y una investigación de la Universidad de Murcia (Lucas & Miguel, 2021, p. 1) dice que las mujeres prefieren carreras de tipo Sanitario, Ciencias Sociales o Jurídicas a las carreras STEM (...) por razones de orden cultural y estereotipos establecidos desde el nacimiento y reforzados en la familia y los centros educativos.

Pero resulta aún más preocupante que incluso dentro de la docencia, un sector de trabajo que podría considerarse femenino según esos mismos estereotipos de género, las mujeres profesionales se enfrentan con tres 'techos de cristal', término referido a los obstáculos basados en sesgos de género que impiden o dificultan que las mujeres accedan a altos puestos de decisión y/o dirección en las empresas.

El primer techo de cristal es el cuerpo de docentes. La UNESCO refiere que, si bien hay más mujeres que hombres estudiando licenciaturas, son menos las que siguen estudios de maestría y doctorado. Eso influye, por supuesto, en el hecho de que, en todo el mundo, solo 30% de los docentes e investigadores en las universidades son mujeres, y en el hecho de que ellos publican en promedio más artículos que ellas como primeros autores, y en revistas de mayor impacto que atraen las mayores tasas de referencias bibliográficas. Las responsabilidades familiares son un factor clave en el abandono de los niveles más altos de educación y en la reducción de la productividad en investigación de las mujeres catedráticas, dice la UNESCO.

En el caso de Bolivia, una investigación realizada en 2016 en 14 universidades pública y privadas de Santa Cruz de la Sierra (Urioste, 2016, p. 58) da cuenta que:

por cada siete docentes hombres, existen tres docentes mujeres, y se distribuyen en ámbitos inversamente valorados. Sin embargo, no existen impedimentos o trabas visibles. Las limitaciones se dan por las creencias, las prácticas y las rutinas de negociación entre los géneros. La naturalización de las relaciones hace invisibles estas limitaciones que favorecen a los roles masculinos y limitan a los femeninos (Urioste, 2016, p. 58).

El segundo techo de cristal está constituido por los altos cargos directivos en la educación superior. La UNESCO indica que, a 2021, solo el 18% de las universidades latinoamericanas tiene rectoras, el porcentaje baja al 15% en las universidades europeas, y sube a 30% en Estados Unidos. Eso sí, son más numerosas las vicerrectoras que los vicerrectores en los diferentes países.

Sobre los altos cargos directivos en las universidades cruceñas, Urioste (2016, p. 58) afirma que:

a nivel de las jerarquías universitarias, se reproduce una vez más la asimetría de hombres y mujeres. Se trata de otra instancia que contribuye a reproducir el orden social: los hombres ocupan los cargos más valorados y las mujeres ocupan rangos de menor prestigio (...) Con esto se visualiza que la universidad sigue siendo un enjambre masculino donde se naturaliza la desigualdad e inequidad de género (Urioste, 2016, p. 58).

El tercer techo de cristal tiene que ver con las retribuciones económicas. Al respecto, la UNESCO dice que, a pesar de que los académicos son un grupo relativamente homogéneo tanto en términos de su educación y formación como en el desempeño de las tareas dentro de una ocupación, la brecha salarial existente constituye un problema singular: las mujeres se inclinan menos que los hombres a negociar un salario más alto cuando aceptan una oferta de trabajo; los catedráticos, en determinados campos, son promovidos con mayor rapidez (...) los estudiantes tienden a dar a los profesores calificaciones más altas en las evaluaciones de los cursos, que a veces se utilizan como uno de los indicadores para el cálculo de las primas salariales; los manuscritos de investigación de las mujeres suelen enfrentarse a un proceso de revisión más estricto, lo que repercute en los ascensos del profesorado; además, el tiempo que las profesoras asistentes dedican al cuidado de los hijos cuando son titulares puede hacer que sus expedientes sean menos competitivos (UNESCO, 2021, p. 36).

---

Otra investigación también realizada en Santa Cruz de la Sierra a partir de la revisión documental de 123 hojas de vida de mujeres y hombres formados en carreras de ingeniería (Montenegro & Schulmeyer, 2018, p. 33) dice que, "al comparar las hojas de vida de ingenieros e ingenieras del mismo rango de edad y carrera de formación, se encontró que las mujeres, aunque tengan la misma formación que los varones, tienen una trayectoria laboral de menor jerarquía que la de sus compañeros".

La propia UNESCO afirma, entonces, que la ventaja femenina es un espejismo porque los éxitos educativos de las mujeres no se traducen en logros socioeconómicos. Ante esta problemática, surgió la inquietud de averiguar cuáles son las prácticas sociales, los discursos y relaciones de género a los que deben enfrentarse las mujeres científicas en Bolivia en sus entornos universitarios y laborales.

Para eso, 32 mujeres científicas bolivianas respondieron a un cuestionario con preguntas sobre los juegos preferidos de su infancia, las tareas que hacían sus papás en casa y el oficio de sus mentores/as (esto para averiguar las prácticas sociales), los discursos de género que escuchaban en la universidad y los que escuchan en el trabajo (discursos de género), y el género de sus jefes inmediatos, los apodosos o calificativos que ellas reciben y si son iguales sus salarios que los de sus colegas hombres con la misma jerarquía laboral (relaciones de género).

Los resultados demuestran que las mujeres científicas, o sea, las ya profesionales, tienen que sortear prácticas sociales que encasillan a las mujeres al ámbito privado, enfrentar seis categorías de discursos de género (detallados en veintiocho frases) tanto en la universidad como en sus espacios laborales, y asumir relaciones de género laborales no necesariamente simétricas.

## **2. Método**

Del 19 al 29 de marzo de 2024 se aplicó cuestionarios escritos individuales a 32 mujeres científicas bolivianas asociadas a la filial Bolivia de la Organización de Mujeres en la Ciencia para el Mundo en Desarrollo (OWSD, por sus siglas en inglés). Se les hizo preguntas sobre las prácticas sociales, discursos y relaciones de género que deben enfrentar para no desmayar en su decisión de ser mujeres en ciencia. Las prácticas sociales se operacionalizaron como sigue: juegos favoritos durante su infancia, actividades que hacían sus papás en casa y oficio de su mentor/a de estudios. En cuanto a los discursos de género, debían escribir los que escuchaban en la universidad y, ahora, en el mundo laboral. Y las relaciones de género se analizaron desde la persona que decide por encima de ellas, el apodo o calificativo que ellas reciben en el ejercicio de su carrera o profesión, y si perciben el mismo salario que colegas que realizan el mismo trabajo.

Estas fueron las mujeres científicas entrevistadas:

**Tabla 1.**

**Lista de mujeres científicas entrevistadas y su actividad**

<i>Entrevistada</i>	<i>Actividad</i>
<i>Entrevistada 1 (E1)</i>	<i>Médica cirujana</i>
<i>Entrevistada 1 (E2)</i>	<i>Investigadora en Energías</i>
<i>Entrevistada 2 (E3)</i>	<i>Docente de Tecnología</i>
<i>Entrevistada 1 (E4)</i>	<i>Ingeniera en Biotecnología</i>
<i>Entrevistada 1 (E5)</i>	<i>Especialista en Desarrollo Productivo</i>
<i>Entrevistada 1 (E6)</i>	<i>Investigadora en Alimentación y Desarrollo</i>
<i>Entrevistada 1 (E7)</i>	<i>Bioquímica Farmacéutica</i>
<i>Entrevistada 1 (E8)</i>	<i>Investigadora Médica</i>
<i>Entrevistada 1 (E9)</i>	<i>Investigadora en Microbiología</i>
<i>Entrevistada 1 (E10)</i>	<i>Investigadora en Tecnología Farmacéutica</i>
<i>Entrevistada 1 (E11)</i>	<i>Historiadora</i>
<i>Entrevistada 1 (E12)</i>	<i>Ingeniera Robótica</i>
<i>Entrevistada 1 (E13)</i>	<i>Investigadora Agropecuaria</i>
<i>Entrevistada 1 (E14)</i>	<i>Bióloga</i>
<i>Entrevistada 1 (E15)</i>	<i>Proyectista de Start-Up en Alimentos</i>
<i>Entrevistada 1 (E16)</i>	<i>Fitopatóloga</i>
<i>Entrevistada 1 (E17)</i>	<i>Matemática</i>
<i>Entrevistada 1 (E18)</i>	<i>Investigadora Agraria</i>
<i>Entrevistada 1 (E19)</i>	<i>Investigadora Científica de la Salud</i>
<i>Entrevistada 1 (E20)</i>	<i>Cientista Básica para Infraestructuras</i>
<i>Entrevistada 1 (E21)</i>	<i>Ingeniera Civil</i>
<i>Entrevistada 1 (E22)</i>	<i>Agrónoma</i>
<i>Entrevistada 1 (E23)</i>	<i>Médica Cirujana</i>
<i>Entrevistada 1 (E24)</i>	<i>Tecnóloga Productiva</i>
<i>Entrevistada 1 (E25)</i>	<i>Tecnóloga en Aceleradores de Partículas</i>
<i>Entrevistada 1 (E26)</i>	<i>Ingeniera de Agua y Saneamiento</i>
<i>Entrevistada 1 (E27)</i>	<i>Certificadora Tecnológica</i>
<i>Entrevistada 1 (E28)</i>	<i>Ingeniera Civil</i>
<i>Entrevistada 1 (E29)</i>	<i>Ingeniería Ambiental</i>
<i>Entrevistada 1 (E30)</i>	<i>Ingeniera Civil</i>
<i>Entrevistada 1 (E31)</i>	<i>Etnobotánica</i>
<i>Entrevistada 1 (E32)</i>	<i>Ingeniera Robótica</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

---

### 3. Resultados

#### 3.1. Prácticas sociales

Entendiendo que las prácticas sociales repercuten en la estructuración y reestructuración de disposiciones y/o representaciones que generan formas de actuar, pensar, reaccionar, sentir, apropiarse y delegar el quehacer científico tecnológico y/o doméstico (García Fernández, 2018, p. 377), se ha considerado aquí, como ya se dijo en el acápite metodológico, tres indicadores.

El primero está referido a los juegos favoritos durante la infancia, porque García Fernández afirma que el epicentro de la formación genérica se encuentra en la niñez. A la pregunta “¿Cuáles eran sus juegos favoritos cuando niña? Mencione cinco”, las mujeres científicas entrevistadas indicaron en primer lugar los juegos al aire libre, las muñecas en segundo lugar y, después, en ese orden, jugar a las escondidas, realizar crucigramas y jugar pelota. Parece haber sido determinante para ellas que, entre esos cinco tipos de juego, solo uno (muñecas) esté emparentado con los hábitos del cuidado que las mujeres en general son estimuladas a practicar desde niñas. El jugar a la cocina, que está emparentado con el trabajo doméstico, no apareció en la lista de juegos favoritos de estas mujeres científicas en particular. Pero tampoco aparecieron los experimentos científicos.

Dejando al margen lo que implica psicológica y sociológicamente jugar con muñecas, las mujeres aquí entrevistadas fueron favorecidas por entretenerse, cuando niñas, al aire libre, en movimiento, con un juguete tradicional masculino (pelota) y pensando (juegos de letras). De seguro que esos cuatro de los cinco pasatiempos más practicados despertaron su curiosidad, libertad, autoconfianza y espíritu de exploración e invención, liberándolas en parte de los acostumbrados procesos de formación y socialización de las niñas que las enmarcan en el ámbito privado, a cargo de los quehaceres del hogar y las tareas de cuidado. Si hubieran tenido la posibilidad de hacer experimentos científicos en su niñez, tal vez podrían incluso estar mucho más empoderadas en sus trabajos actuales.

El segundo indicador utilizado apuntó a las actividades que hacían sus papás en casa, porque los primeros modelos de vida que recibe un/a niño/a son los de sus padres. Es lo que García Fernández llama socialización primaria (p. 378). En el cuestionario se preguntó por las cinco tareas domésticas que hacía solamente el papá. Las respuestas fueron, en ese orden: arreglar desperfectos, pagar las cuentas de agua y luz, lavar los autos, mirar la televisión / leer el periódico, y llevar y traer los hijos al colegio. Quiere decir que la figura paterna bajo la cual crecieron las mujeres científicas entrevistadas es la del protector, proveedor y persona más informada de la familia.

Con esto se percibe que la división sexual del trabajo ya se da en las familias de las mujeres científicas entrevistadas. Las mamás realizan los quehaceres domésticos de todos los días y, los papás, los quehaceres esporádicos, porque las estructuras sociales, binarias, de acuerdo a García Fernández (p. 376), los desmarcan a ellos de lo privado y los ubican en la esfera pública, es decir, en el mundo laboral, del conocimiento y de la tecnología. La disrupción que provocó que las mujeres entrevistadas hubieran decidido ser científicas podría explicarse a partir del siguiente indicador: el/la mentor/a de estas jóvenes.

Efectivamente, siempre hay un/a mentor/a a temprana edad en la vida de las personas (p. 383). A las mujeres científicas entrevistadas se les preguntó quién las motivó a estudiar su carrera y cuál era el oficio de esa persona. En el caso de la familia, respondieron por igual que su padre y su madre lo hicieron, pero también su hermana (no su hermano) y su tío. Pero casi el %70 de esos mentores/as o eran maestros de escuela o profesionales de diversas áreas.

Esos mentores tensionaron los esquemas de casa, en un segundo proceso de socialización (p. 378), esta vez al final de la adolescencia, para permitir a quienes entonces eran casi bachilleres y hoy son científicas imaginarse construyendo otras posibilidades de vida en la esfera pública y no necesariamente en la privada. Tensionar no es lo mismo que desestructurar discursos, pero ya es un paso.

### 3.2. Discursos de género

Se recolectó discursos de género de dos etapas de la vida de las mujeres científicas entrevistadas para el presente estudio: su etapa universitaria y su etapa de ejercicio profesional. Como se verá a continuación, se trata de discursos que se entrelazan entre sí y que responden a la también simbiosis existente entre el patriarcado y el capitalismo.

En la universidad, las ahora mujeres científicas tuvieron que escuchar, de parte de sus compañeros, sus docentes y los administrativos, alusiones permanentes a su 'deber ser madre', una definición de maternidad construida desde las representaciones sociales patriarcales que definen formas de ser y asumir el mundo por cuyo cumplimiento las mujeres en general sienten presión externa (social) e interna (individual).

**Tabla 2.**

#### **El deber ser madre y esposa, y el deber de cuidar la casa (discursos en la universidad)**

<i>Frases que escuchan las mujeres en la universidad</i>
<i>Las mujeres solo vienen a Tecnología a buscar marido. (E2).</i>
<i>Las mujeres vienen aquí a calentar el asiento, vienen a conseguir marido, los perjudican a los chicos que quieren estudiar. (E28).</i>
<i>Una vez que tienen novio, ya no sacan buenas notas. (E27).</i>
<i>Las bioquímicas se quedan solteras, es una maldición de la facultad. (E7).</i>
<i>Que no me iban tomar en serio, que las mujeres son para limpiar la casa. (E6).</i>
<i>Sos mujer, tenés que dedicarte a tus hijos, no te va a dar tiempo en el hospital. (E1).</i>
<i>No puedes tener todo en la vida. O sos feliz con tu profesión o eres feliz con una familia. (E16). Una mujer debe decidir si va a ser profesional o si va a tener familia, porque no va a poder hacer ambas. (E18).</i>
<i>Las mujeres deben quedarse en casa con los niños mientras el hombre trabaja. (E32).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

García Fernández dice que, en el marco de la construcción binaria y la división sexual del trabajo, se identifica que el tema del cuidado y la mantención del entorno es un mandato femenino que deviene del tejido social (p. 377). Por ese mandato, los discursos de género en la universidad identificados en la presente investigación para esta primera categoría del deber ser madre plantean que: i) la universidad es un espacio para que las mujeres se encaminen hacia su destino: encontrar un esposo, casarse, tener hijos y formar un hogar que cuidar; ii) su paso por la universidad perjudica a quienes ahí van de verdad a estudiar: los hombres; iii) de todas formas, se permite su entrada a la universidad para que no suceda la "maldición" de la soltería femenina; iv) una vez la mujer se casa, tiene marido, hijos y un hogar que cuidar, su tiempo debe estar dedicado a ellos; v) no se puede compatibilizar familia con estudios y trabajo; y vi) el hombre sale a trabajar, la mujer queda en casa.

Una segunda categoría presente en los discursos de género que se dan al interior de la universidad tiene que ver con la también patriarcal idea de predeterminación biológica de la 'mujer como ser débil' que, otra vez, marca visiones de territorialidad: el varón dueño del ámbito público y la mujer dueña del privado (p. 374).



**Tabla 3.**

**Predeterminación biológica de la mujer como ser débil (discursos en la universidad)**

<i>Frases que escuchan las mujeres en la universidad</i>
<i>Ustedes no deberían estudiar esta carrera, sus manos estarán llenas de grasa. (E3).</i>
<i>¿Por qué elegiste una carrera de hombres? Deberías haber elegido algo más normal, como tus primos; así te vestirías elegante y no con botines ni pantalones todo el tiempo. (E4).</i>
<i>Viajar en moto, viajar mucho, servirse bebidas con autoridades originarias. Eso decían que no podía hacer. (E26).</i>
<i>Las mujeres no tienen mucha fuerza, entonces deben hacerse ayudar por un hombre. (E22).</i>
<i>No podría viajar por ser mujer. Difícil que acabe la carrera. (E11).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

Se trata de estereotipos y roles que conminan a las mujeres a procesos de socialización que las ponen en franca desventaja frente a los hombres. Los discursos de género en la universidad en esta segunda categoría referida a la predeterminación biológica de la mujer como ser débil plantean que: i) las mujeres deben siempre verse bien; ii) deben siempre comportarse bien; iii) no deben viajar mucho; iv) no se les puede exigir esfuerzos físicos; v) en este último sentido, son una carga porque los hombres tienen que hacer las cosas que ellas no pueden; y vi) las acompaña la fatalidad de ser mujeres, por la que no llegan al final de término en sus desafíos y trabajos.

Llama la atención que estos discursos que alimentan el estereotipo de la mujer como ser débil estén disfrazados de supuesta caballerosidad (la mujer no se debe ensuciar ni se le debe exigir trabajos físicos), supuesta porque, en realidad, es una caballerosidad que conviene a las estructuras machistas en el seno de la familia, en la vida social, política y económica, y en el acontecer formativo, laboral y científico.

Sin embargo, son frontales y hasta violentos los discursos correspondientes a una tercera categoría, hermanada con la anterior: la patriarcal predeterminación biológica de la 'mujer como ser instintivo', diferente del ser hombre racional.

**Tabla 4.**

**Predeterminación biológica de la mujer como ser instintivo (discursos en la universidad)**

<i>Frases que escuchan las mujeres en la universidad</i>
<i>Las mujeres no son buenas en matemáticas. (E17).</i>
<i>Señorita, mejor vaya a pasar clases de cocina o de costura, que la ingeniería no es lo suyo. (E20).</i>
<i>Que la ingeniería no era una carrera para mujer, que colgaría mi título en la cocina. (E21).</i>
<i>Que Agropecuaria era una profesión de hombres. (E12).</i>
<i>La investigación científica no es para mujeres. (E19).</i>
<i>Quería estudiar ingeniería química, pero me dijeron que era complicado para las mujeres. (E23).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

Son encasillamientos que limitan la exploración y explotación de las capacidades intelectivas y creativas de las mujeres. Los discursos de género en la universidad en esta tercera categoría referida a la predeterminación biológica de la mujer como ser instintivo plantean que: i) la mujer no es inteligente racionalmente hablando; ii) naturalmente está dotada de una inteligencia manual (cocina, costura); iii) no puede hacer investigación científica; iv) no está mal cerrarle las puertas al mundo de la ciencia; y v) tampoco está mal girárselo si ella no lo quiere entender.

La cuarta y última categoría de discursos de género en la universidad identificados por las mujeres científicas entrevistadas para el presente estudio pasa de la actitud violenta a la decisión y acción violentas, por parte de los hombres, de negar su inteligencia y capacidad.

**Tabla 5.**

**Negación de la inteligencia y capacidad de las mujeres (discursos en la universidad)**

<i>Frases que escuchan las mujeres en la universidad</i>
<i>La cabeza no solo sirve para peinarse... Y lo curioso es que yo era de las cinco mejores estudiantes. (E5)</i>
<i>Aunque me decían que yo era capaz y muy inteligente, también me decían que qué hacía en la universidad. Debía estar en casa criando a mis hijos. (E8)</i>
<i>Decían que para las mujeres es difícil trabajar en puestos de mucha responsabilidad porque nos tenemos que encargar de los hijos y la familia...y el tiempo no es suficiente. (E29).</i>
<i>Que los varones se centran más. (E31).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

Los discursos de género en la universidad en esta cuarta categoría referida a la negación de la inteligencia y capacidad de las mujeres, por más evidentes que estas sean, plantean que: i) ellos se concentran más y se enfocan mejor en las tareas; y ii) ellas, aun demostrando inteligencia y capacidad, no pueden ni deben ocupar puestos de responsabilidad.

“El tiempo no es suficiente”, la entrevistada 29 dice que le dijeron. García Fernández (p. 388) afirma que la capacidad para el desarrollo de ciertas actividades no deviene del hecho sexual, sino que se produce por el trabajo, el esfuerzo, el estudio y la capacitación implementada y ejercida. En el caso de la ciencia, la capacidad intelectual se deriva del tiempo dedicado a la investigación y producción.

Es en el tiempo de la mujer dedicado a tareas domésticas y de cuidado, y en las consecuencias a corto, mediano y largo plazo de ese uso del tiempo, donde se abrazan perfectamente el patriarcado y el capitalismo.

Los discursos de género que las mujeres científicas entrevistadas para el presente estudio tienen que escuchar en su etapa de ejercicio profesional corresponden a un tercer momento de formación subjetiva, que es posterior a la socialización primaria y secundaria, de las que ya se ha hablado. Este tercer momento de formación subjetiva es denominado resocialización por García Fernández (p. 378) y ocurre cuando la formación subjetiva, ya en la adultez, termina de delinarse para el resto de la vida de las personas.

Se repiten los discursos que hacen alusión al deber ser madre y su sentido patriarcal.

**Tabla 6.**

**El deber ser madre y esposa, y el deber de cuidar la casa (discursos en los espacios laborales)**

<i>Frases que escuchan las mujeres científicas en el trabajo</i>
<i>No podés ni pensar embarazarte durante la residencia. (E1).</i>
<i>Porque tengo hijos, asumen que no puedo participar en ciertas actividades e invitan a colegas varones a hacer dichas tareas. (E7).</i>
<i>Por ser mamá, tengo muchas limitaciones por mi falta de tiempo en participar en eventos extralaborales. (E9).</i>
<i>Se le están yendo los años y, aunque esté creciendo profesionalmente, debería estar pensando en casarse y cuidar, cocinando y demás a su compañero. (E16).</i>
<i>Una madre no debería viajar tanto al campo y debería dedicarse a su hija. (E17).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

---

Se reiteran igualmente los que tienen que ver con la patriarcal idea de predeterminación biológica de la mujer como ser débil.

**Tabla 7.**

**Predeterminación biológica de la mujer como ser débil (discursos en los espacios laborales)**

<i>Frases que escuchan las mujeres científicas en el trabajo</i>
<i>Nunca estuve de acuerdo con traer una mujer a este viaje, no aguantan el campo, siempre les pasa algo y nos retrasan el trabajo. (E4).</i>
<i>Tú eres mujer, entonces eres más débil. Este trabajo de campo no es para ti, podrías hacer labores de escritorio. (E22).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

Se reproducen asimismo aquellos basados en la idea de predeterminación biológica de la mujer como ser instintivo, pero, además, como ser irracional.

**Tabla 8.**

**Predeterminación biológica de la mujer como ser intuitivo e irracional (discursos en los espacios laborales)**

<i>Frases que escuchan las mujeres científicas en el trabajo</i>
<i>Estás muy hormonal. (E2).</i>
<i>¡Ay, mujeres, siempre tan complicadas! Por eso no logran nada concreto. (E20).</i>
<i>No hay que discutir con una mujer, porque se puede quejar. (E11).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

Los discursos de género en el mundo laboral en esta tercera categoría referida a la predeterminación biológica de la mujer como ser instintivo e irracional son: i) las mujeres son hormonales; ii) las mujeres son complicadas; y iii) mejor es no discutir con ellas.

Es preciso contextualizar aquí que, ya en su etapa de ejercicio profesional, las mujeres van acumulando responsabilidades porque están conformando su propia familia, atendiendo a un esposo, cuidando una casa, velando por un hogar, trabajando y aspirando a cumplir metas profesionales.

El capitalismo sobrecarga de tareas a las mujeres, pero al mismo tiempo las castiga con epítetos descalificadores: hormonales, complicadas. Aparecen entonces los discursos que niegan su inteligencia y capacidad.

**Tabla 9.**

**Negación de la inteligencia y capacidad de las mujeres (discursos en los espacios laborales)**

<i>Frases que escuchan las mujeres científicas en el trabajo</i>
<i>La ingeniería civil no es para mujeres. (E28).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

En el mundo laboral, hay un quinto tipo de discursos que a las mujeres científicas les toca escuchar. Son los que tienen el objetivo de invisibilizarlas y excluirlas. Según García Fernández (p. 378), en la simbiosis de lo patriarcal con el capitalismo subyacen el ejercicio y las relaciones de poder, convertidas en relaciones de dominación, invisibilización y sometimiento.

**Tabla 10.**

**Invisibilización y exclusión de las mujeres (discursos en los espacios laborales)**

<i>Frases que escuchan las mujeres científicas en el trabajo</i>
<i>Como profesional, llamo más la atención por ser mujer. (E8).</i>
<i>Nadie te hará caso por ser mujer. (E25).</i>
<i>No puedo ser líder. Me veo muy joven. (E8).</i>
<i>Cuando yo digo algo, aparece un hombre que lo repite en términos más sencillos y lo aplauden, lo alaban como si fuera un genio. (E3).</i>
<i>El mansplaining es habitual. Te quieren explicar o corregir, sin motivo, cosas como si tuvieras algún problema de aprendizaje, cuando es una perogrullada. (E5).</i>
<i>Si llegas a cargos ejecutivos o direcciones, todos piensan que es porque estuviste con el jefe y no por tu capacidad. (E14).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

Los discursos de género en el mundo laboral en esta quinta categoría que busca la invisibilización y exclusión de la mujer son: i) la mujer llama la atención por el hecho de ser mujer, no por lo que dice, sabe o hace y, por tanto, no es digna de atención; ii) en cambio, el hombre dice, sabe y hace mejor y, por tanto, se lo aplaude y se lo sigue; iii) él es buena gente porque es condescendiente con ella; y iv) si ella obtiene un cargo importante, es gracias a él y no por su propia capacidad.

La entrevistada 5 ha incorporado un término nuevo a la discusión, el *mansplaining*, neologismo anglófono que, según la Real Academia Española, está referido a la explicación dada por un varón a una mujer en tono condescendiente, presuponiendo de forma injustificada desconocimiento de la cuestión por parte de esta. La traducción al castellano podría ser ‘machoexplicación’ o ‘condescendencia machista’ o ‘condescendencia masculina’. Especialistas dicen<sup>1</sup> que se trata de conductas sutiles y naturalizadas que tienden a pasar inadvertidas, pero que pueden configurar violencia y afectar el desarrollo, la autoestima y la salud emocional de las mujeres.

Un sexto tipo de discursos que las mujeres científicas tienen que escuchar en los espacios laborales es el que visa a que: i) no sean exigentes y, más bien, ii) se conformen con su situación laboral.

**Tabla 11.**

**Las mujeres deben conformarse (discursos en los espacios laborales)**

<i>Frases que escuchan las mujeres científicas en el trabajo</i>
<i>Que no debería ser exigente en el ámbito laboral. (E24).</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

Estos discursos son internalizados por las mujeres, que terminan asumiéndolos y condicionando sus relaciones de género en el mundo laboral, como se verá a continuación.

**3.3. Relaciones de género**

Para estudiar las relaciones de género que, en el espacio laboral, tienen que enfrentar las mujeres científicas, se utilizó tres indicadores. El primero de esos indicadores consistió en identificar el sexo de la persona que decide por encima de ellas. Fue muy interesante saber

<sup>1</sup> <https://amecopress.net/Mansplaining-El-habito-de-algunos-hombres-de-explicar-lo-que-no-se-les-ha-preguntado>

---

que las instancias científicas donde trabajan, están dirigidas en un 48,9% por mujeres y en un 51,1% por hombres. La 'ventaja masculina' en los espacios laborales científicos parece estar cediendo frente al avance de la ventaja femenina, que ya no se circunscribirá, al parecer dentro de muy poco tiempo, a la universidad.

El segundo de los indicadores para medir las relaciones de género fue el apodo o calificativo que las mujeres científicas reciben en el ejercicio de su carrera o profesión. El resultado muestra que, en la mayoría de los casos, son llamadas por su nombre o por su título completo o apocopado (licenciada, licen, doctora, ingeniera, inge), y que dos de cada diez permiten que se refieran a ellas con un diminutivo (señorita, niña, doctorita) o con un término despectivo (la feminista, la problemática).

Y el tercero de los indicadores utilizados para analizar las relaciones de género fue saber si perciben el mismo salario que colegas suyos que realizan el mismo trabajo. Un 40% no sabe, 46% considera que gana el mismo salario y 14% sí dice ganar menos. Es decir, 54% de las mujeres científicas o no han querido enterarse del problema de la inequidad salarial o no han querido confrontarlo, lo que podría ser una consecuencia de haber internalizado o asumido el último discurso de género analizado referido a que las mujeres deben conformarse con su situación laboral.

#### 4. Discusión

Igual que en muchos países del mundo, hay cada vez más mujeres en la universidad y son más mujeres que hombres quienes se gradúan a nivel de licenciatura en Bolivia. E igual que en muchos países el mundo, aunque ciertamente en diferente escala dependiendo del país, las mujeres universitarias y profesionales de Bolivia perciben discursos y relaciones de género asimétricas en la universidad y en los espacios laborales donde se desempeñan. Los cuestionarios realizados a 32 mujeres bolivianas hoy científicas dan cuenta de ello.

Se ha identificado seis categorías de discursos de género que subyacen en la universidad y en los espacios laborales bolivianos. Las primeras cuatro de esas categorías se dan solo en la universidad, pero las seis se dan en los espacios laborales.

**Tabla 12.**

#### ***Discursos de género que subyacen en la universidad y los espacios laborales***

<i>Discursos de género que subyacen en la universidad y los espacios laborales</i>
<i>El deber ser madre y esposa, y el deber de cuidar la casa</i>
<i>Predeterminación biológica de la mujer como ser débil</i>
<i>Predeterminación biológica de la mujer como ser instintivo e irracional</i>
<i>Negación de la inteligencia y capacidad de las mujeres</i>
<i>Invisibilización y exclusión de las mujeres</i>
<i>Las mujeres deben conformarse</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

Son discursos expresados con palabras, actitudes o acciones. Las ideas que transmiten son veintiocho, según se ha identificado en este estudio:

**Tabla 13.**  
**Ideas que transmiten los discursos de género**

<i>Ideas que transmiten los discursos de género</i>
<i>La universidad es un espacio para que las mujeres se encaminen hacia su destino: encontrar un esposo, casarse, tener hijos y formar un hogar que cuidar.</i>
<i>El tránsito de las mujeres por la universidad perjudica a quienes ahí van de verdad a estudiar: los hombres.</i>
<i>Se permite la entrada de las mujeres a la universidad para que no suceda la "maldición" de la soltería femenina.</i>
<i>Una vez la mujer se casa, tiene marido, hijos y un hogar que cuidar, su tiempo debe estar a ellos dedicado.</i>
<i>No se puede compatibilizar familia con estudios y trabajo.</i>
<i>El hombre debe salir a trabajar, la mujer debe quedar en casa.</i>
<i>Las mujeres deben siempre verse bien.</i>
<i>Las mujeres deben siempre comportarse bien.</i>
<i>Las mujeres no deben viajar mucho.</i>
<i>A las mujeres no se les puede exigir esfuerzos físicos.</i>
<i>Las mujeres a veces son una carga para los hombres porque deben hacer las tareas físicas que ellas no pueden hacer.</i>
<i>A las mujeres las acompaña la fatalidad de no llegar al final de término en sus desafíos y trabajos.</i>
<i>La mujer no es inteligente racionalmente hablando.</i>
<i>La mujer naturalmente está dotada de una inteligencia manual (cocina, costura).</i>
<i>La mujer no puede hacer investigación científica.</i>
<i>No está mal cerrarle a la mujer las puertas al mundo de la ciencia.</i>
<i>No está mal gritarle que ella no puede, si no lo quiere entender.</i>
<i>Las mujeres son hormonales.</i>
<i>Las mujeres son complicadas.</i>
<i>Es mejor no discutir con las mujeres.</i>
<i>Las mujeres, aun demostrando inteligencia y capacidad, no pueden ni deben ocupar puestos de responsabilidad.</i>
<i>Los hombres se concentran más y se enfocan mejor en el trabajo.</i>
<i>La mujer llama la atención por el hecho de ser mujer, no por lo que dice, sabe o hace y, por tanto, no es digna de atención.</i>
<i>El hombre dice, sabe y hace mejor y, por tanto, se lo aplaude y se lo sigue.</i>
<i>Él es condescendiente con ella.</i>
<i>Si ella obtiene un cargo importante, es por él y no por la capacidad de ella.</i>
<i>Las mujeres no deben exigir en el mundo laboral.</i>
<i>Las mujeres se deben conformar con su situación laboral.</i>

**Fuente: Elaboración Propia**

Estos discursos de género, unos más violentos que otros, son percibidos por las mujeres que, según sea el caso, los dejan pasar, los afrontan o los internalizan. Las respuestas de ellas van a depender de sus experiencias personales durante sus etapas de socialización primaria (en la familia) y secundaria (durante la adolescencia).

Al parecer, las mujeres que hoy se desenvuelven como científicas fueron beneficiadas, en su primer proceso de socialización, por practicar juegos infantiles que no necesariamente las encasillaron en los hábitos del cuidado y del trabajo doméstico. Aun viviendo en hogares

---

en que las tareas domésticas cotidianas eran consideradas femeninas, con la figura de un padre sobre todo proveedor desde su trabajo fuera de casa, estas mujeres, en un segundo proceso de socialización, tuvieron un/a mentor/a (generalmente maestro/a de escuela o profesional) a temprana edad en sus vidas que las afianzó en su vocación científica.

Ahora, en su etapa de resocialización, la definitiva, pueden estar en mejor situación para reconducir las relaciones de género en sus espacios laborales. La mitad de ellas tiene una jefa mujer, que ciertamente conoce las dificultades de ser mujer científica; y la mayoría (8 de cada 10) se hace llamar con respeto. El empoderamiento, empero, tal vez no es el suficiente, porque un poco más de la mitad no sabe o no quiere saber si gana más o menos que sus colegas hombres que trabajan a la par que ella.

En esta investigación no se ha pretendido identificar los factores determinantes para que unas mujeres reaccionen de una u otra manera frente a las prácticas sociales, discursos y relaciones de género en la universidad y en los espacios laborales. Tampoco era el objetivo ahondar en cuánto estos influyen en ellas. Esos y otros abordajes los pueden hacer otros investigadores.

### Referencias bibliográficas

- García Fernández C. (2018). "Mujeres y ciencias y tecnologías". En: AGETIC. Estado TIC. Estado de las Tecnologías de Información y Comunicación en el Estado Plurinacional de Bolivia. 367-428. La Paz: Editorial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Lucas M. J., Kahale D. T. y Miguel B. (2021). "Las mujeres y las ingenierías". IQUAL. Revista de Género e Igualdad. (4), 1-17. Murcia: Universidad de Murcia. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/igual.448641>
- Montenegro M. y Schulmeyer M. (2018). "Diferencia en la formación y desarrollo laboral de hombres y mujeres en áreas de ingeniería en Bolivia". Aportes de la Comunicación y la Cultura. (24), 33-43. Santa Cruz de la Sierra: UPSA. Disponible en: <https://ojs.upsa.edu.bo/index.php/aportes/article/view/68/57>
- Otero B. y Salamí E. (2009). "La presencia de la mujer en las carreras tecnológicas". XV Jornadas de Enseñanza Universitaria de la Informática. 295-302. Barcelona: Universidad Politécnica de Cataluña. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/228736571\\_La\\_Presencia\\_de\\_la\\_mujer\\_en\\_las\\_carreras\\_tecnologicas](https://www.researchgate.net/publication/228736571_La_Presencia_de_la_mujer_en_las_carreras_tecnologicas)
- Ruiz-Gutiérrez J. M. y Santana-Vega L. E. (2018). "Elección de carrera y género". Revista Electrónica de Investigación y Docencia REID. (20-7), (19). Jaén: Universidad de Jaén. doi: <https://doi.org/10.17561/reid.v0i19.3470>
- SEPMUD y CDH. (2022). Observaciones y recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer al Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz: Editora Presencia.
- UNESCO y IESALC. (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Disponible en: <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/03/2021/Informe-Mujeres-ES080321-.pdf>
- Urioste M. C. (2016). "Estadísticas de género de las universidades de Santa Cruz de la Sierra". Aportes de la Comunicación y la Cultura. (59-52), (20). Santa Cruz de la Sierra: UPSA. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S86712016000100006-2306](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S86712016000100006-2306)