

Género y discriminación en la educación superior: Estudio de caso de la Universidad Mayor de San Andrés de La Paz, Bolivia

Gender and discrimination in higher education: Case study of the University of San Andrés in La Paz, Bolivia

Valentina Rosario Alarcón Velasco¹
alarconvalentina@yahoo.com

Recibido: 2017-09-30
Aprobado: 2018-01-15

Resumen

Los procesos de segregación de las mujeres son producto de dinámicas de poder históricas, en tal sentido, establecer su prevalencia o disminución, constituye la centralidad del presente artículo, realizado en base a una investigación en el contexto de la universidad boliviana y específicamente en la Universidad Mayor de San Andrés. Los hallazgos muestran, en relación a la matriculación o ingreso a la Universidad Mayor de San Andrés, aún las mujeres son una minoría; sin embargo, como dato esperanzador, son las que más se titulan. Además del ingreso y titulación, las expresiones de mayor discriminación las encontramos en la cultura cotidiana expresada en la prevalencia de estereotipos sexistas y dispositivos de poder de género que privilegian lo masculino. Dichos preceptos discriminatorios se reproducen entre la población universitaria, es decir: autoridades, docentes y estudiantes. Existiendo una igualdad inconclusa de género dentro de la educación superior en el caso estudiado en Bolivia.

Palabras Clave: género, poder, discriminación, universidad.

*«La igualdad es una necesidad vital del alma humana.
La misma cantidad de respeto y de atención se debe a
todo ser humano, porque el respeto no tiene grados»
Simone Weil*

1 Docente de la Universidad Mayor de San Simón, La Paz, Bolivia. Miembro de la Red de Género de Iberoamérica.

Abstract

The segregation processes of women are the product of historical power dynamics. Establishing their prevalence or not, constitutes the centrality of the present article. It is conducted based on research carried out in the context of Bolivian universities, specifically at the University of San Andrés. The findings show that in entry and enrollment women are still a minority; however, as a hopeful fact, women show higher graduation rates. In addition to admission and graduation, expressions of greater discrimination are found in everyday culture expressed in the gender power devices that are reproduced among the university population, that is, authorities, professors and students. There is an unfinished equality of gender in higher education in the case studied in Bolivia.

Keywords: gender, power, discrimination, universities.

*«Equality is a vital need of the human soul.
The same amount of respect and attention is due to
every human being, because respect has no degrees »*
Simone Weil

Introducción

La Universidad Mayor de San Andrés (UMSA), creada por decreto supremo del 25 de octubre de 1830, a 5 años de la fundación de Bolivia (1825), es catalogada como la principal casa de estudios superiores del país. Cuenta con 71.795 estudiantes para la gestión 2017, de los mismos el 51% (36.496) son de sexo masculino y el restante 49% (35.299) representa al sexo femenino.

Como ocurre en muchas universidades del sistema educativo en la actualidad (Valls, 2008), el discurso de género, como proceso que transforma las instituciones educativas, es resultante de propuestas contra-hegemónicas a una serie de problemáticas que van desde la *violencia de género*, pasando por la *igualdad*, social y la discriminación; sin embargo, persiste aún una presencia encubierta –en muchos casos– actitudes que niegan los avances establecidos por las luchas de mujeres en la reivindicación de sus derechos en todos los ámbitos. La academia, pese a ser una de las principales promotoras del debate sobre la igualdad de género, aún no ha podido deshacerse de este tipo de problemáticas.

Por tanto, el propósito del presente artículo, es establecer la prevalencia o disminución de la segregación de las mujeres en el ámbito de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA). Así como, indicar la relación porcentual que existe en cuanto al ingreso de mujeres y varones a esta universidad, y la titulación por género de esta casa superior de estudios. Asimismo, mostrar los aspectos y matices de la participación de las mujeres académicas (profesoras y/o docentes mujeres) en los espacios de poder y toma de decisiones.

Marco teórico-conceptual

Género

En la actualidad, hay una discusión profusa sobre la categoría género, este tema se ha posesionado de manera significativa en el contexto mundial y más aún, a inicios del siglo XXI, en donde se visibilizan la presencia de diferentes perspectivas y movimientos feministas que cuestionan

las estructuras de dominación masculina en los diferentes contextos sociales, culturales e institucionales, sin estar exentas de esta problemática las universidades.

El movimiento feminista, planteó las reivindicaciones por la igualdad, en especial desde la vertiente sufragista-liberal; posteriormente el feminismo de la diferencia acentuó sus propuestas en torno a la visibilización del sujeto femenino. Al respecto, es necesario recordar que el feminismo plantea sus reivindicaciones en tres grandes períodos o llamadas olas. La primera es el feminismo ilustrado, el segundo es el feminismo de la igualdad o liberal y la tercera es el feminismo contemporáneo (Maquieira, 2008), dentro del que se pueden observar otras vertientes.

Una de las reivindicaciones más notorias dentro de los diversos debates sobre género es la que se refiere a la igualdad de derechos y oportunidades, aun cuando desde el feminismo radical se plantea la imposibilidad de que exista igualdad sustantiva, si antes los factores estructurales de opresión y de discriminación no desaparecieren, dejando claro que pese a la lucha feminista se reproduce la opresión de diversas maneras.

Se trata de entender el género como una estratificación y como una relación de poder que existiendo no es fácil de comprenderla por efectos de la naturalización, solo identificando a los agentes, sino encontrando las relaciones que lo constituyen donde también operan estructuras de poder y discriminación de género más allá de la cuestión misma e involucrando raza y otras dimensiones más (Espinoza, 2016).

Poder

Un campo específico y muy propositivo dentro del tema de género y poder es la perspectiva que se ha venido a conocer como el “*empowerment*” que normalmente se lo utiliza como “empoderamiento”, que significa el “dar poder y conceder a alguien el ejercicio del poder” (León, 1997). Se trata de un término proveniente del propio movimiento feminista especialmente del contemporáneo, que conlleva, además, la idea de acción, de transformación de las

formas de vida y de relación entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, tomamos como base algunas reflexiones del poder desde el enfoque de Michel Foucault, quien evita concebir el poder como una función. Tradicionalmente, se considera que el poder supone un sujeto que utiliza el poder, la identificación de este sujeto que aplica el poder es como dice Foucault, metafóricamente, comparando las concepciones del poder con la lucha contra el mal: "... cuando se combaten varios frentes, es menester procurar que la batalla parezca la batalla contra un adversario. Hay miles de diablos, decía la iglesia, pero un solo príncipe de las tinieblas..." (2012 p. 114).

El poder tiene un efecto, el de siempre ser considerado como emergente de un sujeto, hay siempre una voluntad originaria del poder. Por el contrario, la perspectiva de Foucault es que más bien señalar que el poder está en la relación y no en el sujeto que ejerce poder o las instituciones de las cuales nosotros le atribuimos el origen del poder. Es una fuerza emergente de la interacción y por tanto no tiene un origen ni centro, ni sujeto que lo determina a priori: el poder es relacional.

Lo propio sucede cuando se analiza el poder desde el género y asumimos la crítica a un poder convertido en un sujeto omnipresente y consciente, las grandes purgas políticas y prejuicio de género o racial operan con este sentido del poder, tratan de buscar el origen del poder en algún sujeto o institución. En este sentido una diferente perspectiva cuando analizamos el poder en relación o desde las relaciones que se forma o estructuran. Esto también evita hablar de buenos y malos, cuando se quiere hacer una crítica del poder.

En palabras de Foucault: "El poder es algo que no existe. Esto es lo que quiero decir: la idea de que hay un sitio determinado, o emanado de un punto determinado, algo que sea un poder, me parece que reposa sobre un análisis trucado, y que, en todo caso, no da cuenta de un número innumerable de fenómenos. El poder, en realidad, son unas relaciones, un conjunto más o menos coordinado de relaciones" (1991 p. 132).

De ahí que, desde nuestra perspectiva, establezcamos que estudiar las relaciones de

poder y el género, van mucho más allá de encontrar culpables, ya que este poder estructura un tipo de relación que atraviesa a los sujetos.

Discriminación

En el marco del anterior punto de partida sobre el poder y las subsecuentes relaciones, debemos comprender a la discriminación como un efecto de ese poder, es decir, no es un atributo de los sujetos. El sentido común individualiza la discriminación como un comportamiento solo atribuido al individuo, o como una actitud de una persona frente a otra. Aquello, no puede ser negado desde el punto de vista empírico, ya que, es evidente este fenómeno, pero, para comprenderlo no basta con describir lo que se observa, también hay que explicar en qué consisten los mecanismos que hacen que funcione.

En este sentido, asumimos que la discriminación es un efecto del poder relacional y, por tanto, también siguiendo a Foucault, se expresa como un "dispositivo":

"He dicho que el dispositivo era de naturaleza esencialmente estratégica, lo que supone que se trata de una cierta manipulación de relaciones de fuerza, bien para desarrollarlas en una dirección concreta, bien para bloquearlas, o para estabilizarlas, utilizarlas, etc...el dispositivo se halla pues siempre inscrito en un juego de poder, pero también siempre ligado a uno de los bornes del saber, que nacen de él, pero asimismo lo condicionan. El dispositivo es esto: una estrategia de relaciones de fuerza soportando unos tipos de saber, y soportadas por ellos" (1991. Pp.130-131).

Asumimos que dentro de las instituciones operan ciertos dispositivos de poder que producen, desde el punto de vista de género, acciones que permiten u omiten ciertos procesos que van en desmedro de la posibilidad de construir instituciones con mayores niveles de igualdad, pudiendo permitir o en otros casos clausurando la posibilidad de su desarrollo.

Sin embargo, esto no puede atribuirse de manera directa ni a los sujetos ni a las

instituciones, sino más bien a las relaciones de poder que permiten que se desarrollen procesos en donde estas actitudes que denominamos de discriminación, operen de una manera u otra, lo cual no quiere decir que no existe una responsabilidad social o individual frente al acto de discriminación de género. Es como algunas autoras feministas que se apoyan en las corrientes latinoamericanas denominada de-colonial llaman episteme (Grosfoguel, 2007), es decir, que se genera un tipo de saber en el marco de las formas de discriminación de género.

La corriente de-colonial cuestiona el poder establecido por el orden colonial desde la crítica del dominio desde el conocimiento, es decir, que cuando se trata de comprender un fenómeno cualquiera, una parte del tipo de conocimiento del centro hegemónico europeo. Una episteme es un conjunto de fenómenos que producen un tipo de conocimiento sobre la realidad en la que los sujetos se ven envueltos.

Entonces, podemos decir que la discriminación de género actúa como una episteme que va más allá de la buena o mala intencionalidad de los actores, y, de lo que, se trata es de establecer los vínculos que se van tejiendo y los tipos de proceso que empiezan a emerger.

Metodología

Objetivo principal

Identificar la proporción de la inclusión de las mujeres en la universidad en concordancia a la matriculación y titulación, así como los dispositivos de discriminación de género en la que se encuentran las mujeres académicas que ocupan cargos de autoridad y/o poder en la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) de Bolivia.

Cuestiones de investigación y procedimiento

Los hallazgos encontrados, tienen como base una metodología mixta que se enmarca en la perspectiva cuantitativa-cualitativa. Arnold, (2006) ha sugerido la importancia del criterio metodológico cuali-cuantitati-

vo, puesto que permite plantear una revisión crítica a las metodologías utilizadas en las ciencias sociales.

El criterio fundamental, es que en lugar de plantear la dicotomía entre lo cualitativo y lo cuantitativo habría que tomar en cuenta la recolección de datos y del mismo modo "su grado de contextualidad", siendo que las metodologías cuantitativas, sirven como una aproximación general, no puede aparecer de modo desligado en una investigación que pretenda objetividad y profundización.

Al optar por el método cuantitativo, se pretende complementar la investigación, con el fin de analizar, comprobar y contrastar, los datos estadísticos referente al porcentaje de estudiantes matriculados y titulados según género, primero en general y luego por facultades, a partir de la elaboración propia de los gráficos en base a la información proporcionada por el Departamento de Sistemas de Información Estadística (DSIE) de la Universidad Mayor de San Andrés.

Asimismo, para comprender de manera cualitativa el fenómeno, se realizó entrevistas semi-estructuradas, en base a una guía de preguntas previamente elaboradas, que permitieron profundizar e indagar más información que el entrevistado/da quiera brindar para desarrollar o ampliar sus puntos de vista con base a sus propias experiencias, y que, además, tenga la posibilidad de complementar con otra información relativa a la temática de la investigación. Cabe hacer notar, que no se editó ninguna de las entrevistas; puesto que se respetó literalmente las expresiones originales de las y los entrevistados, para dar a conocer la autenticidad y riqueza de las mismas.

Para la aplicación de las entrevistas, se tomó en cuenta destacando la experiencia de personas que ocupan espacios de poder; de las autoridades: rector, vicerrector, decanas, vicedecana, docentes representantes del estamento de profesores/as y/o docentes y, estudiantes representantes del cuerpo estudiantil.

Se hizo un total de 15 entrevistas, de las que se excluyó a tres porque no aportaban con información en relación a la temática de la presente investigación, cada entrevista duró en promedio una hora y media. De las

12 entrevistas se aplicaron a 4 varones y a 8 mujeres. Debe apuntarse que fueron las mismas preguntas para todos/as los/as entrevistados/as contextualizando para cada caso el sentido de las preguntas.

Para el procesamiento o análisis descriptivo-interpretativo de la información o contenido de las entrevistas, se elaboró una matriz de análisis base, asistido por un procesador denominado *Atlas.ti*, sin que esto implique una total dependencia de los CAQDAS (*Computer Assisted Qualitative Data Software*), sino solamente en la primera fase de interpretación y ordenamiento de la información grabada de las entrevistas que fueron transcritas textualmente, convirtiéndose en texto.

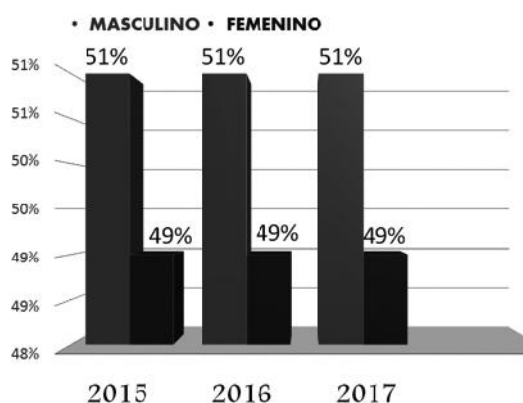
Presentación de resultados

Género en la matriculación y las titulaciones²

En los datos cuantitativos porcentuales³, se muestra una aproximación de las diferencias en la población estudiantil referente a la participación y presencia masculina y femenina matriculados/as en las tres últimas gestiones: años 2015, 2016, 2017 y, titulados/as en las dos gestiones anteriores al presente año 2017; 2015, 2016. Luego se analiza la información construidos cualitativamente.

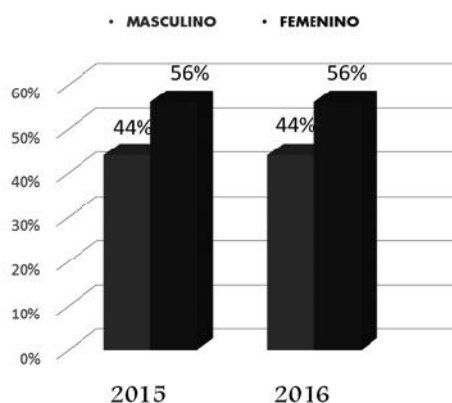
Porcentajes de estudiantes matriculados y titulados de la UMSA

Gráfico 1. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 2. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Con base en los datos, a nivel de la UMSA, el porcentaje de estudiantes matriculados en las tres últimas gestiones muestran una prevalencia en el sector masculino, es decir, que entran más varones que mujeres a la UMSA.

Como se puede observar en el cuadro comparativo, sobre el número de matri-

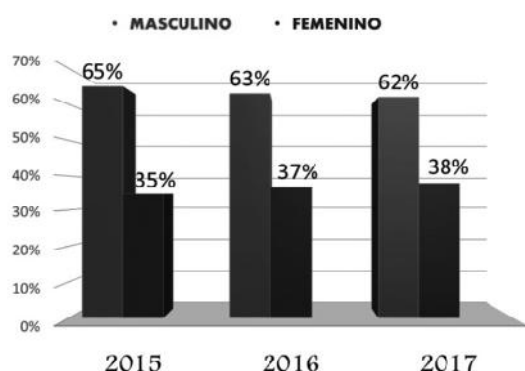
culados (gráfico 1), existe una diferencia de casi dos puntos entre hombres y mujeres, que se invierten en el caso de los titulados, donde se observa que son las mujeres las que más se titulan (gráfico 2) y superan en un porcentaje de más de 10 % a los hombres.

2 Cabe aclarar que, el denominativo "matrícula" significa cantidad o número de estudiantes que ingresan por gestión, mientras que el denominativo "titulaciones" se refiere a la cantidad de estudiantes graduados de pregrado de las facultades de la UMSA.

3 Se presenta en primera instancia los resultados cuantitativos expuestos, como se verá en los 28 gráficos relativos a las 13 facultades que tiene la UMSA. Posteriormente se presentará la información correspondiente a la etapa cualitativa, es decir de las entrevistas.

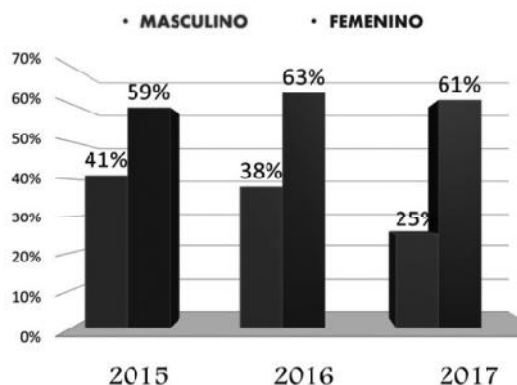
Facultad de Agronomía

Gráfico 3. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 4. Titulados



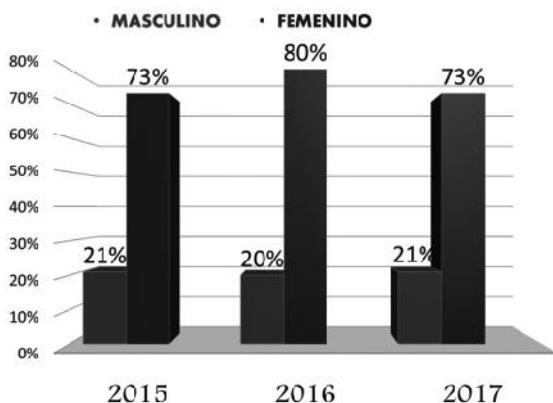
Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

En la Facultad de Agronomía, se encuentra una mayoría masculina de matriculados, es decir, estudiantes que ingresan a esta facultad por gestión (años 2015, 2016 y 2017). Sin embargo, cuando se observa el gráfico 4 sobre el porcentaje de titulados, se nota que se invierte el porcentaje y son las mujeres las que más se titulan.

Esta puede ser una tendencia en la estructura de distribución en la UMSA entre matriculados (estudiantes que ingresan) y titulados (aquellos que culminan sus estudios graduándose con la modalidad correspondiente) que implica una nítida diferencia de género.

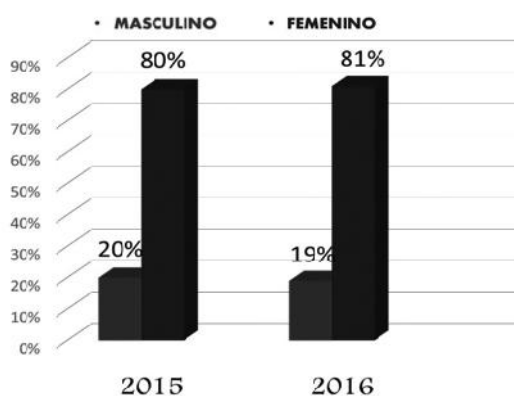
Facultad de Arquitectura

Gráfico 5. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 6. Titulados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

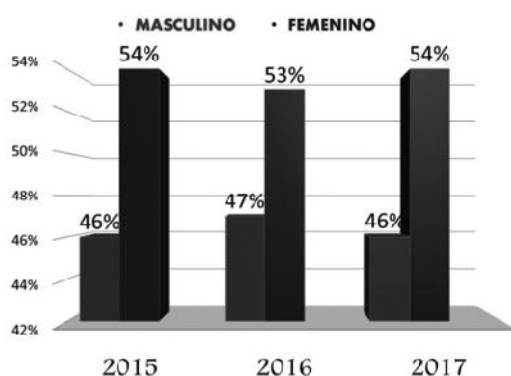
Por el contrario, no sucede lo mismo en el caso de la Facultad de Arquitectura en donde tanto en estudiantes matriculados y titulados existe una amplia mayoría en términos porcentuales de mujeres en ambos casos (como se observa en los gráficos 5 y 6).

La misma tendencia se observa en las facultades de: Ciencias Económicas y Financieras, Ciencias Farmacéuticas y Bioquímica (ver gráficos: 7, 8, 9 y 10).

Esto expresa otro rasgo característico de la distribución de género y es que no importa el porcentaje de matriculados en relación al género, al final los titulados siempre tienden a ser más mujeres que hombres en el caso de la universidad boliviana, específicamente en la UMSA.

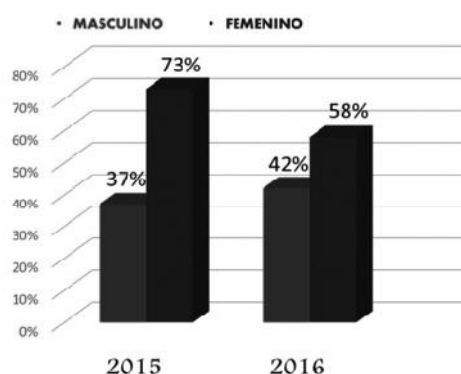
Facultad de Ciencias Económicas y Financieras

Gráfico 7. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

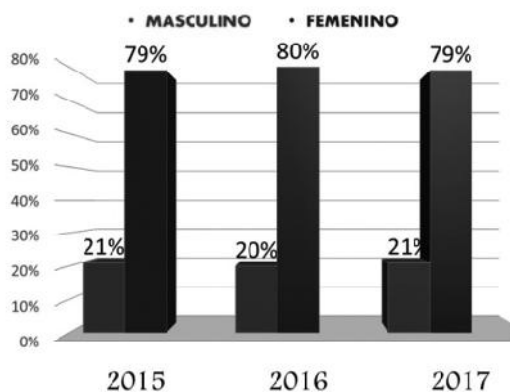
Gráfico 8. Titulados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

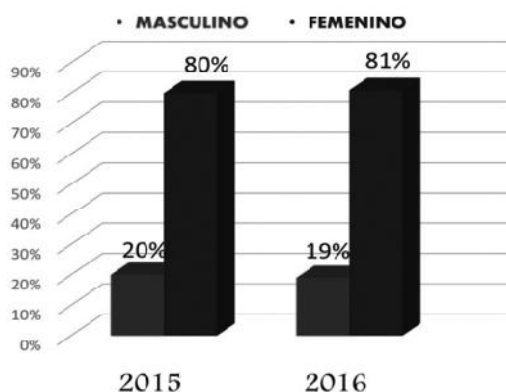
Facultad de Ciencias Farmacéuticas y Bioquímica

Gráfico 9. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

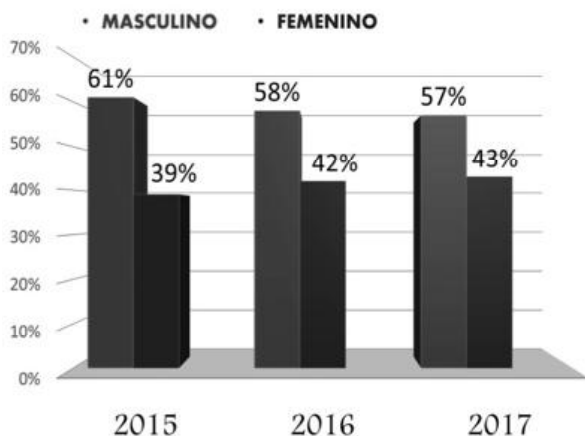
Gráfico 10. Titulados



Fuente: Elaboración propia en base a la información del DSIE-UMSA

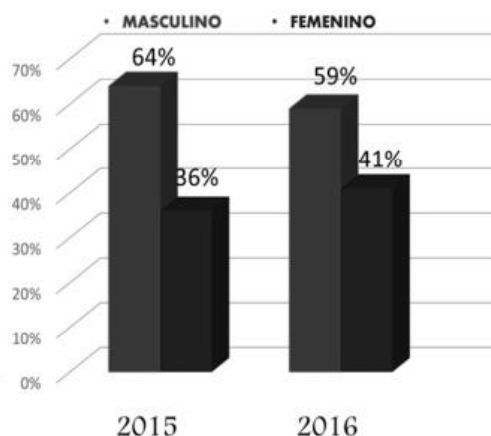
Facultad de Ciencias Geológicas

Gráfico 11. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 12. Titulados

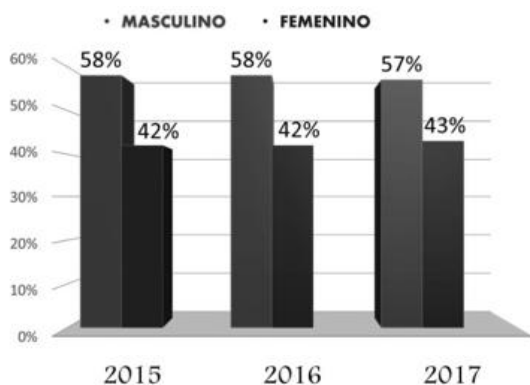


Fuente: Elaboración propia con base en la Información del DSIE-UMSA

Esta Facultad de Ciencias Geológicas, es una de las facultades más chicas, y como puede apreciarse se mantiene la presencia de mayor preponderancia porcentual masculina, tanto en la matriculación como en la titulación, especialmente si se toma en cuenta los datos del 2015.

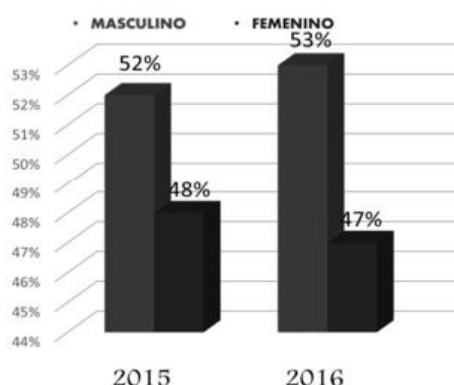
Facultad de Ciencias Puras y Naturales

Gráfico 13. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 14. Titulados

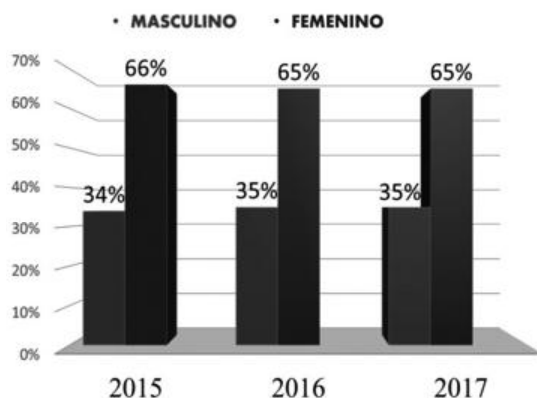


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Como puede notarse hay preponderancia de la presencia masculina a lo largo de las tres últimas gestiones en la matriculación. Respecto a la titulación se conserva la misma tendencia.

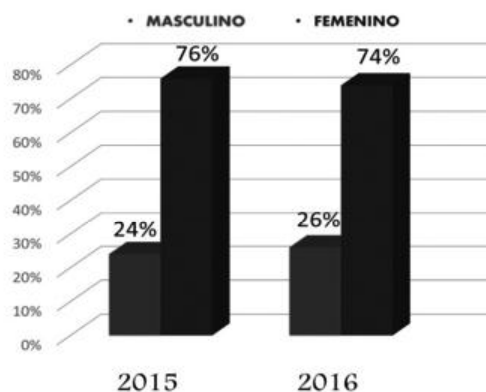
Facultad de Ciencias Sociales

Gráfico 15. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 16. Titulados

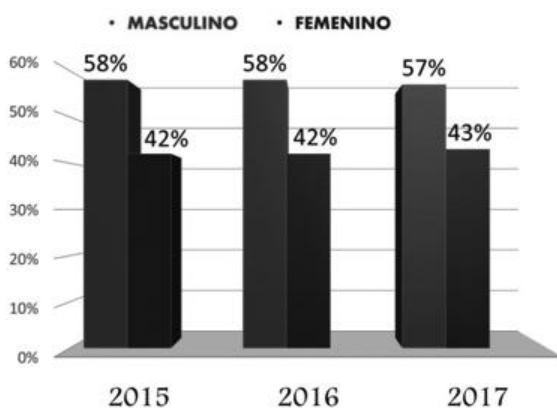


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

En esta facultad se muestra significativamente la predominancia de estudiantes mujeres, tanto en la matriculación como en la titulación.

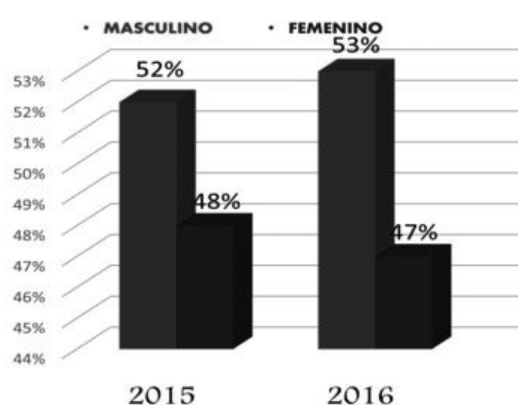
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Gráfico 17. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 18. Titulados

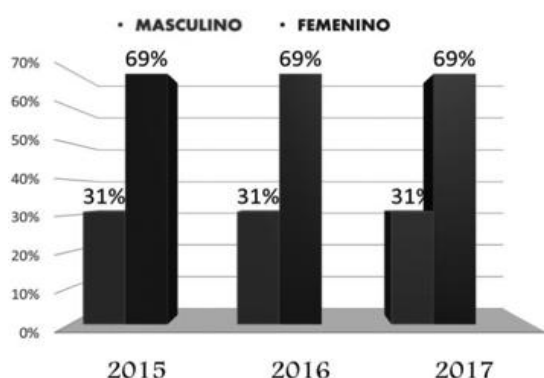


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Una de las facultades más grandes, como la de Derecho y Ciencias Políticas, natiene como puede apreciarse, una tendencia diferente donde la matriculación mayor de nombres también se refleja en la titulación. En ambos casos los hombres tienen mayor porcentaje.

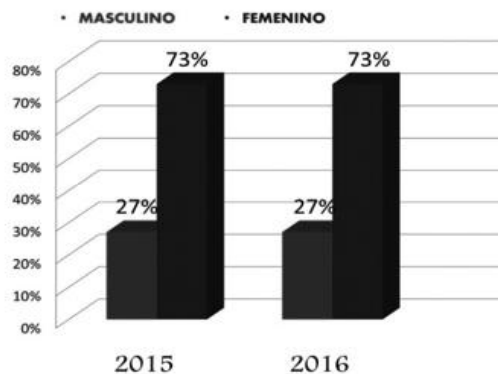
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Gráfico 19. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 20. Titulados

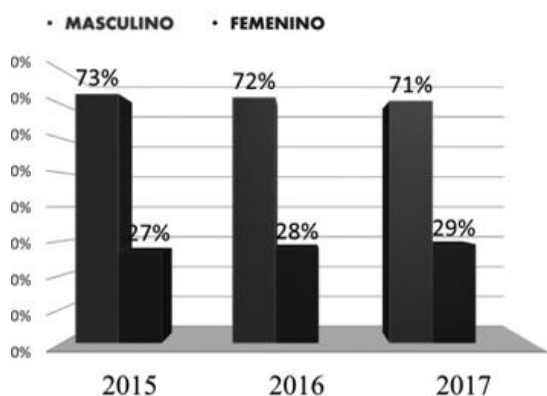


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

En la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, se mantiene tanto en la matriculación como en la titulación la presencia de una mayoría femenina preponderante respecto al porcentaje masculino.

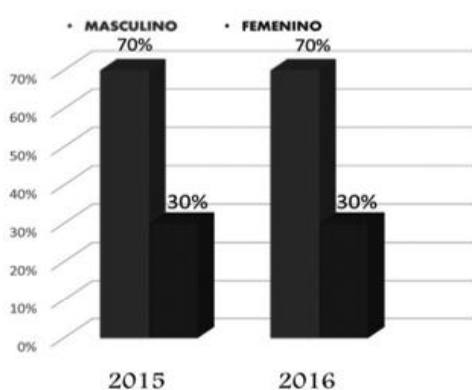
Facultad de Ingeniería

Gráfico 21. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 22. Titulados

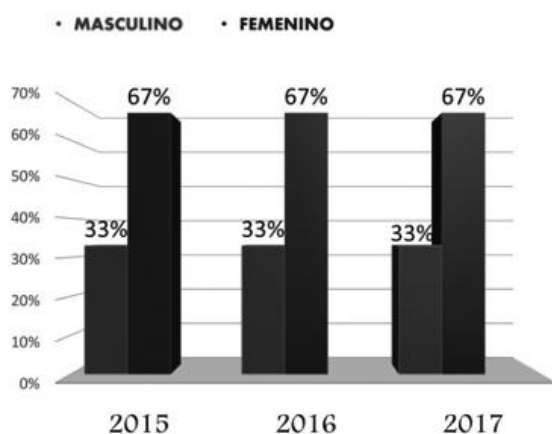


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

La Facultad de Ingeniería tiene “fama” de ser casi exclusivamente adecuada para los hombres; los datos son reveladores al mostrar que los estudiantes del sexo masculino casi triplican con el porcentaje de las estudiantes del sexo femenino en la matriculación. En cuanto a la titulación, el porcentaje de la presencia de estudiantes varones en más del doble, en relación a la presencia femenina.

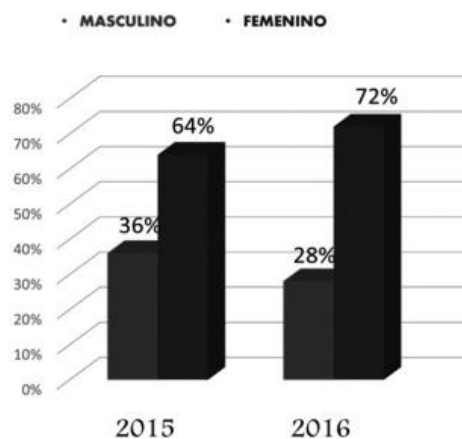
Facultad de Medicina

Gráfico 23. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 24. Titulados

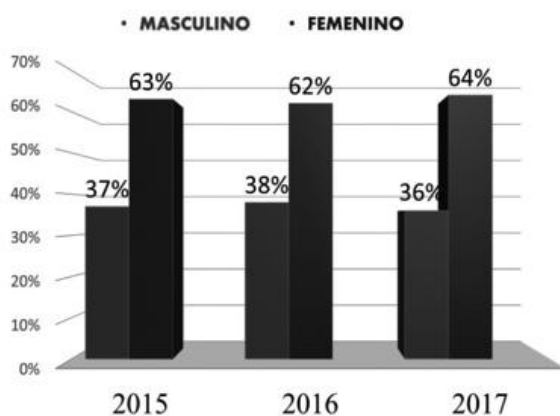


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Como se aprecia en los datos porcentuales, se duplica la existencia de mayor presencia femenina en la matriculación como en los datos relativos a la titulación

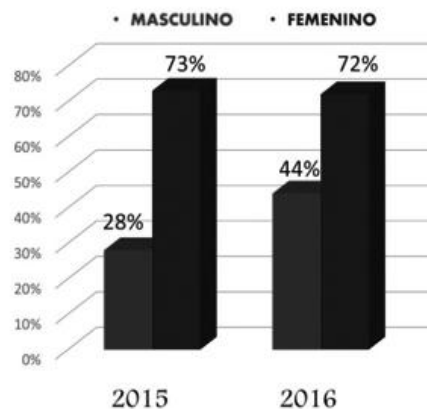
Facultad de Odontología

Gráfico 25. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Gráfico 26. Titulados

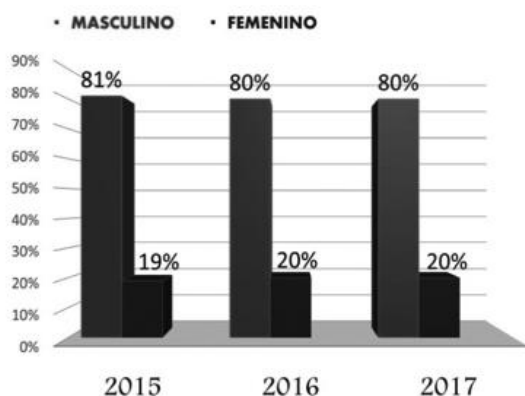


Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UMSA

Según los datos, la Facultad de Odontología, cuenta con una mayor presencia de estudiantes mujeres tanto en la matriculación como en la titulación.

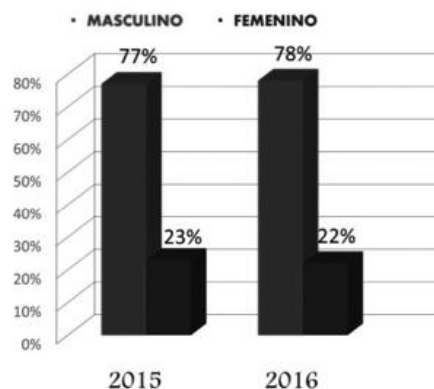
Facultad de Tecnología

Gráfico 27. Matriculados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UM

Gráfico 28. Titulados



Fuente: Elaboración propia con base en la información del DSIE-UM

En la Facultad de Tecnología consta una marcada y significativa presencia masculina tanto en la matriculación como en la titulación.

Hasta aquí hemos descrito la relación entre matriculados y titulados por género de cada facultad de la UMSA, estos datos nos sirven para identificar la existencia de la inclusión de las mujeres al ámbito universitario, como también visualizar que es mayor la titulación de las mujeres en relación a los varones. No olvidemos el dato mayor de toda la universidad (UMSA) en su conjunto: mayor matriculación de varones y mayor titulación de mujeres.

A modo de conclusión de los datos hasta aquí descritos, podemos realizar el siguiente análisis:

Las facultades con un porcentaje de matriculados con una diferencia mayor al 10% tienden a replicar esta mayoría en la titulación, esto sucede en casi todas las facultades excepto en la de Agronomía donde pese a los altos porcentajes de varones matriculados, son las mujeres las que cuentan con

mayores porcentajes de titulación⁴.

No se puede afirmar una clara diferencia entre carreras de hombres y de mujeres, como muestran los datos de matriculación de mujeres en las facultades de Agronomía, Arquitectura y de Ciencias Económicas y Financieras, esto contrasta nítidamente el criterio usual que atribuye la preeminencia de algunas carreras de ser exclusivamente de mujeres (como: Enfermería, Farmacia o Trabajo Social). Esta novedad puede deberse a la modificación de las expectativas laborales de las mujeres, pues es evidente un mayor nivel de matriculación en diversas carreras que antes no eran muy tradicionales para las mujeres.

Tampoco se puede evidenciar nítidamente una diferenciación de género en la elección de carreras técnicas, humanísticas o más teóricas, ya que las mujeres ya están presentes en todas las facultades y el número

4 Como parte de una investigación futura, se podrían analizar ya en términos cualitativos las razones por las cuales se da este fenómeno específicamente en la Facultad de Agronomía.

ro de su participación va creciendo significativamente en términos de inclusión a la educación superior.

Sin embargo, hasta aquí se puede señalar que las mujeres no solo han avanzado en un aumento de matriculación, sino que están demostrando una mayor aplicación para concluir sus carreras, puesto que son ellas las que más logran obtener la titulación.

Queda abierta la posibilidad de realizar otra investigación cualitativa más extensa y focalizada que pueda develar mayores variables de esta tendencia importante en la educación superior.

Expresiones de Discriminación

Como habíamos señalado la segunda parte de nuestro objetivo consiste en identificar los dispositivos de discriminación de género con las que tropiezan las mujeres académicas cuando ocupan cargos de poder.

En este sentido, podemos establecer algunos componentes en cuanto miramos desde los datos cualitativos la forma de incorporación en el marco de la educación superior.

Muchas de las entrevistadas también coinciden en la existencia de un aumento de participación de las mujeres en el ámbito educativo superior, en términos de mayor inclusión⁵, respecto a esto, una autoridad de la Universidad, expresó:

“Creo que en los últimos años se ha producido una especie de irrupción en la parte académica y en todas las actividades que desarrolla la universidad, la mujer (...) se ha ido modificando la composición, la mayoría de mis estudiantes son mujeres, en carreras donde predominaban los hombres” (entrevista 001).

Asimismo, una dirigente estudiantil manifestó:

“Yo recuerdo que años atrás, nosotras como mujeres teníamos un poco de miedo incluso a ocupar un cargo en la UMSA, como centro de estudiantes, como centro facultativo” (entrevista 004).

5 Lo mismo puede decirse de estudiantes que ahora forman parte de los Centros de Estudiantes (como altos dirigentes) que son espacios de poder, lugar donde hace unos años solo llegaban estudiantes varones (ver entrevista 4).

Esto refuerza, lo que nuestros datos cuantitativos evidenciaron, es decir, que la inclusión de mujeres dentro de la institución de educación superior va en aumento, lo cual es percibido también por nuestras entrevistadas.

Sin embargo, también se señaló que, ya entrando en el terreno de los relacionamientos entre género en los espacios de poder y toma de decisiones, aquello no va de la mano de la inclusión, vista no solo en el plano de la incorporación de un mayor número de mujeres en la vida universitaria, sino que más bien, en las relaciones internas aún existen algunas dificultades y conflictos.

Las entrevistadas ejemplifican algunos matices en el ejercicio mismo de los cargos de la docencia, por ejemplo, cuando se pregunta sobre casos de discriminación salta a la vista algunos aspectos visibilizados o encubiertos en distintos niveles donde los hombres y las mujeres convergen. Al respecto una de las docentes entrevistadas manifestó:

“Hay mucho machismo, el pensamiento machista, no solo es de los hombres, incluso las mujeres tienen un pensamiento machista” (entrevista 005).

Una autoridad de sexo femenino, indicó: “El tema de discriminación, no es una discriminación abierta, es disimulada, encubierta, porque a la luz del día pareciera que no existe, pero en verdad en la sociedad moderna del siglo XXI, basa sus relaciones en estereotipos, que están haciendo muchos años, muchísimos, que no se pueden borrar porque hacen huella en los medios de comunicación desde los años 20 y nos llega sobre todo de los países desarrollados, los estereotipos y los roles que están en nuestra cabeza es difícil cambiarlos porque no existe una contraparte de análisis, de reflexión que busque cambiar” (entrevista 002).

Ambas entrevistadas manifiestan que existe profundos vacíos para la eliminación de la discriminación contra la mujer dentro de la universidad. Asimismo, muestran las dificultades que las mujeres encuentran a la hora de ejercer sus cargos como autoridades. Por un lado, las mismas mujeres son portadoras de actitudes discriminatorias y por el otro, estas maneras de discriminación asumen formas veladas o disimuladas.

Una ex autoridad mujer dijo:

“Son más varones en la institución, en cuanto a funcionarios, jefes, decanos, directores; si no hay mujeres no es por la falta de capacidad, sino por el pensamiento machista de las propias mujeres que no apostamos ni creemos en nuestra propia capacidad” (entrevista 6).

Es decir, si el porcentaje de mujeres en términos de su participación es muy importante, estas no están en espacios de decisión importantes, de poder, lo que puede implicar no solo discriminación directa de los hombres sino estructural, al establecer en la propia subjetividad de las mujeres; lo que nuestras entrevistadas definieron como el “machismo” de las mujeres que las menosprecia para ocupar cargos donde existe mayor nivel de responsabilidad.

Por ejemplo, una mujer con un alto cargo de autoridad como vicedecana indicó lo siguiente:

“Cuando vine acá para postularme al cargo de la vice-decanatura, ...sin ningún prejuicio, con ... desconocimiento de la realidad actual en términos de las relaciones de la facultad, porque en términos institucionales y normativos si la conocía (...) Una vez que ya estoy ejerciendo el cargo es como que, las otras autoridades que están compartiendo el cargo conmigo empiezan a tornarse más autoritarios en sus comportamientos, usan ese lenguaje que no siempre es hablado, como que cuando la mujer opina (...) por ser mujer es menos inteligente y por lo tanto su opinión(...) no tiene que ser inmediatamente tomada en cuenta” (entrevista 011).

Independientemente de que sea una mujer o un varón, salta a la vista la postura que intenta “devolver” a la mujer a su “lugar” en la estructura social de corte conservador, minimizando sus capacidades para poder desempeñar los cargos jerárquicos dentro de la universidad.

Una ex docente que ocupó altos cargos de poder dentro y fuera de la UMSA, llegando a ser incluso autoridad del Estado Plurinacional de Bolivia, en la entrevista comentó que:

(...) “hay una idea generalizada de que la mujer es muy problemática, esta idea se mantiene en los círculos de poder en la

universidad, efectivamente constituye una especie de complicidad entre los hombres. En ese sentido, bien podría analizarse si se cumple o no el principio de igualdad de género que sería un criterio fundamental para poder incluso evaluar el desarrollo de la convivencia en la universidad. En ese sentido, también hay el criterio de que en el país el principio de igualdad de género no se cumple. Al interior de la UMSA se están haciendo esfuerzos para que esto cambie, pero debemos reconocer que estas iniciativas aún resultan insuficientes” (entrevista 010).

No siempre son contundentes las ejemplificaciones sobre el tema en cuestión, pero, ya es llamativo que los propios actores lo reconozcan, esto quiere decir que, pese a que está presente y “naturalizado”, hay evidencia de una contradicción interna, como señalando: “se sabe que no se lo debe hacer, pero igual lo hacen”

Un docente, ex dirigente de los profesores de su facultad, expresó lo siguiente:

“...estoy de acuerdo con la reivindicación de los derechos de las mujeres, es más, las apoyo (...), pero ¿quién apoya y lucha por los derechos de los hombres? ... Nadie me defiende ni se solidarizan cuando... varias veces he sido objeto de discriminación en nuestra institución (...) y no tengo a quien quejarme; y si me quejo seguro que se burlarán... mis colegas hombres y mujeres” (entrevista 008).

Esta alocución si bien es singular, llama la atención de sobremanera, pues nos muestra la existencia de presión ejercida también sobre los docentes varones y aunque el entrevistado no quiso que se supieran los detalles a los que se refería en concreto, sugirió algunos datos que hablan de discriminación ejercida a los hombres, aunque no las especificó, por cuestiones de privacidad que el mismo entrevistado exigió como condición para que nos diera información.

Sin embargo, es un aspecto que se debe tomar en cuenta, las presiones laborales que por cierto se convierte en una fuerza que seguramente es percibida también según el género. Además, este tipo de manifestaciones deben motivar a la reflexión y acción asertiva, para atrevernos a tratar estos temas

tan sensibles que afectan también a los docentes varones.

Como se puede observar la mayoría de los y las entrevistadas dan cuenta, de la discriminación, y de que esta, no puede ser atribuida solamente a los hombres contra las mujeres, sino también de mujeres contra mujeres y en algún caso de mujeres contra hombres. Lo cual quiere decir que la discriminación es un dispositivo de poder, que opera entrelazando las interacciones de hombres y mujeres, que no es solo una cuestión de individualización, sino un tipo de relación que genera sus propios mecanismos de conocimiento y reconocimiento, es decir su episteme de poder. Por tanto, la discriminación de género aún persiste en el marco de la universidad y funciona como un dispositivo de poder.

Poder y Género

Cuando hablamos de las formas de relacionamiento dentro del marco de la institución educativa superior, ya sean estos, actos electorales, nombramientos de docentes y otros, podemos identificar algunos mecanismos que pueden estar funcionando sobre epistemes de poder discriminatorias sobre las mujeres.

Una autoridad expresó que todavía se tiene deficiencias al respecto, comenta sobre casos extremos, como el que relata a continuación:

La relación de poder termina afectando a las mujeres, dando lugar a uno de los grandes problemas que estamos viviendo, el acoso sexual, que precisamente se materializa en el marco de una relación jerárquica o relación de poder (...) el discurso sobre igualdad existe y se lo escucha en diferentes escenarios; sin embargo, en la vida cotidiana y en las decisiones en diferentes espacios de poder, continúa primando el autoritarismo y acciones que minimizan las potencialidades de las mujeres (entrevista 012).

El poder ligado a temáticas de discriminación o violencia, se convierte en un tema muy importante, mucho más en el ámbito universitario en donde se representa la democracia y la práctica de derechos, por lo tanto, es importante someter a una

crítica profunda todos estos rezagos que aún faltan superar.

Como proceso de construcción participativa, entienden los y las entrevistadas, que la universidad se encuentra bastante politizada, y que siguen persistiendo lógicas de discriminación sobre las mujeres, que pueden determinar cierta preferencia hacia los varones en algún acto de elección dentro de la propia universidad.

En especial, las entrevistadas, puede decirse, que han internalizado esta relación de poder y son ellas mismas las que sostienen percepciones en desmedro de sus potencialidades y más bien apoyando los discursos que legitiman el carácter subordinado de las mujeres en el marco de la educación superior. Es así que una de nuestras entrevistadas refería al respecto lo siguiente:

No existe normas, para que la mujer pueda acceder a puestos, no tiene límites, pero sin duda a la mujer le cuesta el doble desarrollar sus actividades académicas, ya sea como estudiante, profesora, (...) la rigurosidad de la mirada fiscalizadora es desde abajo hasta arriba, es diferente a una autoridad varón, que a una autoridad mujer (entrevista 011).

Estos elementos estructurales del poder, son los que aún faltan medir sus consecuencias y claro está, esto ya se entronca con muchos otros estudios que muestran que la incorporación de las mujeres a las instituciones de educación superior no es suficiente para dar cuenta del machismo y la discriminación.

Discusión y análisis

No debe olvidarse que históricamente en Bolivia, las mallas curriculares (en especial antes del código de la educación de 1955) diferenciaban la educación para mujeres y varones, del mismo modo que lo hacían racialmente. Otorgaban “labores del hogar” a las mujeres y “ciencias e historia” a los varones. Estos elementos, bien podrían ser planteados como una especie de patriarcalismo del siglo XX. Aunque se trate de temas que bien pueden merecer un estudio a profundidad.

La Universidad en Bolivia, en el campo de la educación superior, mantuvo estos rasgos “patriarcales” siendo más difícil el acceso y desenvolvimiento de estudiantes de sexo femenino a estas esferas universitarias.

En ese sentido, se detecta una serie de problemas que se tratan a distintos niveles y una de ellas es el de la pervivencia del “poder” que la discriminación imprime aun dentro de los cargos o espacios de poder, con niveles de decisión al interior de la institución educativa, relacionada al género como es la UMSA, que dado la conformación y estructura en la que se plantea sus decisiones, se da la posibilidad de acción de distintos actores, como las autoridades electas, docentes y los estudiantes, donde suelen presentarse problemas de poder de género.

Son las relaciones de poder que genera la institución las que se encuentran muy enraizadas no solo en percepción y prácticas sino igualmente en los ámbitos de relacionamiento cotidiano se refuerzan de igual modo los mecanismos de discriminación.

Las relaciones internas entre docente y autoridades universitarias, en cuanto a las relaciones de discriminación y de género, constituyen una episteme de poder en la que se ven inmersos las y los docentes manteniendo, pese a la inclusión de las mujeres en la educación superior, relaciones de discriminación, incluso independiente de que sea mujer u hombre el que forme parte de la estructura institucional universitaria.

Se colige que, no toda posibilidad de mejorar el acceso a la educación superior de las mujeres académicas, supone el cambio de las relaciones de poder, por tanto, un cambio en los procesos de discriminación de género mismo que conlleve a su propia extinción en beneficio de desarrollar otras relaciones igualitarias.

Conclusiones

Desde el análisis de los datos y del punto de vista de género, se percibe que, al interior de la universidad se reproduce el imaginario de las diferencias de género para optar por una u otra carrera, tal y como lo comprobamos en varias facultades, sin embargo, hay que resaltar que

el imaginario estereotipado acerca de que las carreras técnicas son para hombres y las sociales para mujeres está empezando a modificarse, puesto que muchas mujeres optan por carreras no “tradicionales”.

Si bien desde el punto de vista cuantitativo, en términos generales se evidencia una mayor matriculación de hombres versus mayor titulación de mujeres, aquello da cuenta de un fenómeno interesante que favorece a las mujeres. Cabe señalar, no obstante, que una mayor inclusión no implica obligatoriamente la extinción automática de las relaciones de discriminación de género, pues hay otros dispositivos de poder que operan en espacios de toma de decisiones de mayor nivel dentro del ámbito universitario, como lo mostramos en nuestro trabajo cualitativo.

Todavía en la UMSA., se vive dentro de una estructura que ha asumido al poder dominante como un legado de una visión patriarcal. En ese sentido, la teoría de género, ha planteado el análisis del poder, y de los efectos de la discriminación; sin embargo, habrá que expandir los marcos y perspectivas hacia la mirada feminista decolonial para ir más allá de una defensa de la comunidad de mujeres homogénea, para entender estos fenómenos desde otros puntos de vista.

Mantener la perspectiva de la igualdad de género, bien puede ayudar a impulsar procesos de transformación en el ámbito de la universidad, antes bien debe aclararse, a través de otra investigación, hacia dónde se requiere la transformación, cuál es su sentido y las razones por las que suelen plantearse.

Para finalizar, podría decirse que debe examinarse a conciencia si los conceptos como el de “inclusión de género” han calado en el ámbito educativo superior, pues al parecer solamente puede encontrarse todavía en sus fases iniciales que si bien son importantes pueden ser vistos como avances formales que dejan de lado los cambios en las actitudes y prácticas hacia la discriminación de género.

De ahí que desde nuestra perspectiva la persistencia de dispositivos de poder muestra más bien que nos encontramos frente a una *igualdad inconclusa de género*, que quiere decir que aún no se puede

saldar las cuentas con nuevos dispositivos de poder que colocan barreras para una genuina igualdad de género. Al parecer persiste una problemática compleja y

arraigada, en este sentido, se puede decir que a la universidad pública boliviana le falta aún por recorrer un camino en la búsqueda de la igualdad.

Referencias

- Espinoza, E. (2016). De por qué es necesario un feminismo descolonial: *Diferenciación, dominación co-constitutiva de la modernidad occidental y el fin de la política de identidad escolar* Año 12, Volumen 12, Número 1, Lima, pp.171. DOI.10.20939/solar.2016.12.0109.
- Foucault, M. (1991). *Saber y verdad*. Madrid: La Piqueta.
- (2012). *El poder, una bestia magnífica*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Grosfoguel, R., Castro-Gome, S. (2007). Giro decolonial, teoría crítica. En *El giro de- colonial*. Argentina: Siglo del hombre.
- León, M. (1997). Poder y Empoderamiento de las mujeres. En el folleto fondo de documentación *mujer y género 1994-1997*, Bogotá.
- Maquieira, V. (2008). Feminismo Socialista. En Beltrán, E. Madrid: Alianza Editorial.
- Pérez, G. (1994). *Retos e Interrogantes I Métodos*. Madrid: La Muralla.
- Rodríguez, G., Flores, J., García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. España: Aljibe.
- Rodríguez, C. (1990). *Historia de la Universidad de Salamanca*. Salamanca: Fundación Ramón Areces. Salamanca.
- Spedding, A., Pereira, R. (2006). *Pautas Metodológicas para Investigaciones Cualitativas y Cuantitativas en Ciencias Sociales y Humanas*. La Paz: U-PIEB.
- Valls, C. (2008). *Violencia de Género en las universidades españolas*. Barcelona: Instituto de la Mujer.