

SEXISMO DIARIO - PERCEPCIONES DE ACADÉMICAS BRASILEÑAS SOBRE GÉNERO Y CARRERA CIENTÍFICA

1

SEXISMO DIARIO - PERCEPCIONES DE ACADÉMICAS BRASILEÑAS SOBRE GÉNERO Y CARRERA CIENTÍFICA

EVERYDAY SEXISM - PERCEPTIONS OF BRAZILIAN FEMALE
ACADEMICS ON GENDER AND SCIENTIFIC CAREER

Roseli de Oliveira Machado*
Luciana Rosar Fornazari Klanovicz**

Resumen

Este artículo analiza cómo mujeres académicas de las siete universidades estatales del estado brasileño de Paraná representan y narran interdicciones que transitan en el campo discursivo e interfieren en sus carreras de investigación. Para discutir estas interdicciones trabajamos con historias orales de vida de diez investigadoras de esas universidades. Identificamos que prácticas como *mansplaining* y *manterrupting* ocurren en dinámicas relacionales de mujeres y hombres y, aparentemente, son muy comunes en estos espacios. Estas interdicciones transitan en el campo discursivo, muchas veces naturalizado, incluso por las propias mujeres, y crean obstáculos invisibles a la permanencia y desarrollo profesional de ellas en espacios académicos.

Palabras clave: género, interdicciones, carrera, mujeres, sexismo

Abstract

This article analyzes how academic women from seven state universities in the Brazilian state of Paraná represent and narrate interdictions that transit the discursive field and interfere in their research careers. To discuss these gender barriers in their careers, we use oral stories as a method for the reading of gender inequalities in universities. We identify that practices such as *mansplaining* and *manterrupting* occur in the relational dynamics of women and men, and are apparently very common in these spaces. These interdictions transit in the discursive field, often naturalized, even by women themselves, and create invisible obstacles to their permanence and professional development in academic spaces.

Keywords: gender, interdictions, career, women, sexism.

* Doctora por el Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, Universidade Estadual do Centro-Oeste, UNICENTRO, Paraná, Brasil. romachado@unicentro.br.

** Profesora del Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, Universidade Estadual do Centro-Oeste, UNICENTRO, Paraná, Brasil. lucianarfk@gmail.com.

Introducción

Las universidades se constituyeron como espacios masculinos y en nombre de la ciencia, se utilizaron numerosas disciplinas para justificar la exclusión de las mujeres de estos lugares de poder y construcción del conocimiento (Almeida y Zanello, 2022). En Brasil, la escolarización femenina se intensificó desde la segunda mitad del siglo XX, principalmente por la influencia del feminismo en la década de 1970, que fue un fenómeno social notable (Aquino, 2006). El ingreso de mujeres a las universidades y actividades científicas logró superar cuantitativamente las asimetrías de género en muchos segmentos.

Una mirada a las estadísticas de la educación brasileña revela la creciente presencia de mujeres. Actualmente, ellas son mayoría en cursos de grado (de 8,6 millones de estudiantes que asisten a esos cursos en 2020, el 58% son mujeres). La ocupación de plazas docentes en los espacios universitarios sigue un movimiento similar, en 2020, de 366.289 docentes que laboran en las instituciones de enseñanza superior del país, 195.097 son hombres (53%) y 171.192 son mujeres (47%) (INEP, 2022). Sin embargo, a pesar del aumento de mujeres en cursos de grado y posgrado, continúan sin progresar en sus carreras de la misma manera y ritmo que los hombres. Así, los estudios relacionados con la posición, el estatus y las experiencias de mujeres en los ambientes académicos han atraído cada vez más la atención (Almeida y Zanello, 2022).

Vale la pena señalar que, en Brasil, la carrera académica presenta singularidades: es una carrera que se desarrolla mayoritariamente en universidades públicas; los procesos de admisión y desarrollo profesional son nacionalmente legalizados. Esto, en teoría, garantiza la igualdad de hombres y mujeres en cuanto a trato, derechos y deberes. A pesar de la igualdad constitucional, estudios han revelado la existencia de importantes desequilibrios de género en las universidades, en diferentes puntos y aspectos de la carrera docente, en la investigación y el trabajo de posgrado, también en la ocupación de cargos políticos o de gestión (Moschkovich, y Almeida, 2015; Ambrosini, 2019; Freitas, 2018; Gomes, 2020; Pontelo, 2015; Soares, 2019).

En ese sentido, se sabe que los espacios universitarios brasileños, a pesar de albergar cada vez más mujeres, establecen obstáculos de género y que, al ascender a determinados cargos en lugares androcéntricos, muchas mujeres encuentran barreras provenientes de estereotipos de género, que alimentan conductas discriminatorias y sexistas (Campello, 2011; Souza, 2014). Las conductas sexistas pueden variar desde actos evidentes e incontrovertibles, expresados en agresiones físicas y sexuales contra las mujeres, por ejemplo, hasta manifestaciones ocultas y sutiles de prejuicio, más recientemente conocidas como microviolencia de género. Se trata de actos de violencia invisibles, moldeados por discursos y comportamientos que someten y desestiman a las mujeres, y están impregnados de prejuicios y estereotipos (Joyce et al., 2021).

Por no ser explícitas, las microviolencias de género¹ pueden pasar desapercibidas en medio de declaraciones anecdóticas, cargadas de sexismo recreativo, naturalizadas en la cultura, entrelazadas en las dinámicas relacionales en las universidades. En la

¹ Si bien reconocemos que la expresión “microviolencia” puede, en cierta medida, connotar algo menor o de menor importancia, como si la violencia que transita en el campo simbólico, del discurso, de la comunicación, no tuviera el mismo potencial de causar sufrimiento a las mujeres que otras formas de violencia, optamos por mantener el uso de esta expresión en este trabajo, ya que creemos que el uso de una terminología específica y distinta tiene el potencial de contribuir a traer este tipo de comportamiento al debate, dándole el debido protagonismo en el literatura relevante.

interacción cotidiana, se interiorizan y, por tanto, se perciben como parte de una conducta supuestamente natural (Joyce et al., 2021). Así, al moverse en este campo discursivo y simbólico, son difíciles de identificar y, en consecuencia, de combatir, lo que contribuye a su perpetuación (Bourdieu, 2012).

En ese contexto, se analizan aquí algunas interdicciones de género que transitan en el campo discursivo e interfieren en el desempeño y las expresiones de mujeres académicas pertenecientes al Sistema Estatal de Educación Superior de Paraná.

El Paraná, un estado sureño de Brasil tiene, desde los años 1960, un sistema autónomo y estatal de universidades. Hoy, el estado tiene siete universidades, ubicadas en diferentes regiones. Ellas emplean a más de 8 mil profesores/as y ofrecen casi 40.000 plazas en cursos de grado y posgrado. Sin embargo, aunque tal sistema supone una notoria participación social y económica del Estado, y aunque la comprensión de las relaciones de género y sus impactos es de fundamental relevancia, los estudios de género de esta naturaleza, hasta el momento, no se han realizado en las universidades estatales de Paraná.

Este artículo tiene dos partes. En la primera se discute la historia oral como método crucial para el análisis de interdicciones de género cuando el tema son los desafíos y problemas del desarrollo de las mujeres en carreras universitarias en Brasil. Después se discuten algunas de las percepciones de diez investigadoras experimentadas de Paraná sobre las barreras de género en sus historias de vida en las universidades.

Método

Este artículo trabaja con datos de una investigación que tiene la historia oral como método y que está instrumentalizada por colaboraciones de diez académicas que trabajan como investigadoras en universidades estatales de Paraná, Brasil. A partir de estos relatos, investigamos cómo ellas perciben las prácticas sexistas, el machismo y discriminaciones en las universidades donde trabajan.

Para poder comprender las actitudes discriminatorias ligadas al género en el ambiente académico investigado, reflexionamos sobre el concepto de sexismo y sus expresiones explícitas y veladas, que a su vez transitan en el campo simbólico. El sexismo está íntimamente vinculado al sistema patriarcal y, al igual que el género, es cultural, involucrando una relación ideológica entre los sexos que sirve para crear y mantener relaciones asimétricas de poder, donde lo masculino es considerado superior, dominando a lo femenino y sometiéndolo a la opresión en diferentes contextos. El sexismo es un importante instrumento para mantener el *status quo* social. Además, es importante entender que una idea o comportamiento se considera sexista en el momento en que lo masculino se impone sobre lo femenino, creando un ambiente de devaluación y/o estigmatización de la mujer (Botton et al., 2015).

En Brasil, el estado de Paraná tiene el segundo mayor número de universidades públicas estatales: la Universidad Estadual de Londrina (UEL), la Universidad Estadual de Ponta Grossa (UEPG), la Universidad Estadual de Maringá (UEM), la Universidad Estadual de Paraná Occidental (UNIOESTE), la Universidad Estadual del Medio Oeste de Paraná (UNICENTRO), la Universidad Estadual del Norte de Paraná (UENP) y la Universidad Estadual de Paraná (UNESPAR). En la Tabla 1, se presentan las principales características de cada una de ellas.

Tabla 1 ² – Caracterización de las universidades del Estado de Paraná.

Acrónimo	Año de creación	Carreras de grado	Maestrías	Doctorados	Docentes
UEL	1969	70	46	25	1.256
UEM	1969	90	50	26	1.132
UEPG	1969	48	25	10	671
UNIOESTE	1987	65	36	13	1.003
UNICENTRO	1990	67	16	6	555
UNESPAR	2001	74	4	0	619
UENP	2006	28	4	1	222
TOTAL		442	181	81	5.458

Las siete universidades ofrecen formación de grado y posgrado presenciales y a distancia, en todas las áreas del conocimiento. Además de la información de la Tabla 1, destacamos que existen alrededor de 95.000 estudiantes en este sistema estatal, que alberga a 7.685 docentes y 8.847 otros profesionales (SETI, 2022). Este es un caso único en Brasil, por su tamaño, historia, capilaridad y simetría entre instituciones, que juega un papel estratégico en la formación de personas y la generación de conocimiento, investigación y cooperación técnico-científica (Rufini, 2017).

El ingreso a la carrera académica se realiza mediante concurso público de pruebas y títulos, de conformidad con la legislación aprobada a la que están sujetos a nivel federal y estatal. Este hecho confiere una aparente neutralidad, en términos de género, a los procesos de contratación, ya que existe una garantía constitucional de igualdad y los salarios se definen de acuerdo con los cargos ocupados y no pueden variar entre personas. Este hecho, sin embargo, no impide que las mujeres que ocupan puestos de docencia, investigación y dirección sean objeto de prácticas sexistas, como veremos más adelante.

En cuanto al diseño empleado en el artículo, por historia oral entendemos un método y una forma específica de discurso. En palabras de Portelli, “la historia evoca una narración del pasado; el oral indica un medio de expresión” (2001, p. 10). Para él, es un género discursivo en el que se desarrollan juntos lo oral y lo escrito, para hablar del pasado. El italiano también señala que “la historia oral expresa la conciencia de la historicidad de la experiencia personal y del papel del individuo en la historia de la sociedad” (Portelli, 2001, p. 14).

Resaltando la historia oral como metodología de investigación social, Riberti (2010) defiende que el método ha ganado cada vez más espacio en los círculos académicos debido a su papel como instrumento de lucha política, capaz de revelar temas y discursos generalmente ocultos en análisis históricos y otras asignaturas. En la misma línea, Meihy y Holanda (2015) argumentan que la historia oral se utiliza para comprender aspectos subjetivos no revelados, alternativa a los registros documentales y estadísticos y que constituye un recurso moderno para estudios relacionados con la experiencia social de personas y grupos, una historia del tiempo presente, reconocida como historia viva.

Cuando optamos por la historia oral como metodología (Amado y Ferreira, 2006), entendemos que esta es una solución capaz de apoyar la comprensión del comportamiento y la sensibilidad humanos, exponiendo subjetividades heridas y silenciando y humanizando percepciones que hasta entonces se han entendido como expresiones institucionales, de macroestructuras, o experiencias privadas, de relaciones de género (Meihy y Holanda, 2015). Así, buscamos con la historia oral captar las percepciones de

² Fuente: Las autoras, 2023. Datos del 2020. Docentes con vínculo efectivo.

las conductas sexistas que permean la carrera académica de las mujeres participantes en este estudio.

En esta línea, Thompson (2002) señala que la historia oral tiene un poder único para dar acceso a las experiencias de quienes viven al margen del poder, y cuyas voces se ocultan porque es mucho menos probable que sus vidas queden documentadas en archivos. Estas voces ocultas son, sobre todo, de mujeres, razón por la cual la historia oral ha sido tan central en la creación de la historia de las mujeres.

La estrategia de elegir e invitar a las participantes del estudio privilegió, siempre que fue posible, la búsqueda de diversidad y representatividad ante la comunidad académica. Así, las participantes fueron seleccionadas de las siete universidades del sistema, que operan en diferentes regiones del estado de Paraná, de diferentes áreas principales y áreas de conocimiento, de diferentes razas/color de piel y grupos de edad, y en diferentes momentos o etapas en la carrera académica, es decir, al inicio, a la mitad y al final de la carrera.

Así, con base en las experiencias personales de las académicas participantes del estudio, buscamos comprender las dinámicas de género en este locus específico de la sociedad, las universidades públicas, ya que los narradores de diferentes orígenes (tiempos versus espacios) pueden tener diferentes percepciones sobre las dinámicas sexistas involucradas en estos espacios.

En la Tabla 2, presentamos un resumen del perfil de las mujeres que fueron entrevistadas para una investigación más amplia de doctorado (Machado, 2023), con seudónimo, edad, tiempo de carrera, área principal y área de conocimiento, estado civil, raza e hijos/as. Optamos por no mencionar directamente la afiliación institucional de las participantes, ni sus nombres y apellidos, para preservar el anonimato de nuestras interlocutoras. Cuatro de ellas habitan este artículo con voces más enfáticas, Maria, Juliana, Antonia y Marcia.

Tabla 2³ - Perfil de las participantes.

Seudónimo	Área extensa*	Área de conocimiento	Edad (años)	Antigüedad (años)	Estado civil	Raza*	Hijos/as
Maria	Ciencias Exactas y de la Tierra	Matemática	55	19	Casada	Blanca	Tiene
Ana	Ciencias de la salud	Farmacología	42	15	Separada	Blanca	Tiene
Francisca	Ciencias Humanas	Filosofía	65	31	Separada	Blanca	Tiene
Antonia	Ciencias Humanas	Educación	40	10	Casada	Blanca	Tiene
Adriana	Ingeniería	Ingeniería Mecánica	32	3	Unión estable	Blanca	No tiene
Juliana	Ciencias Sociales Aplicadas	Ciencias contables	55	23	Casada	Blanca	Tiene
Marcia	Ciencias Exactas y de la Tierra	Física	38	6	Casada	Blanca	Tiene
Fernanda	Ciencias biológicas	Microbiología	62	35	Casada	Amarilla	Tiene

³ Fuente: Elaborada por las autoras, 2023.

Nota: *Según la clasificación brasileña.

Patricia	Ciencias de la salud	Odontología	45	15	Casada	Blanca	Tiene
Sandra	Lingüística, Letras y Artes	Letras	49	14	Casada	Negra	Tiene

Sobre la titulación, solamente Maria y Juliana tienen maestría; las otras son doctoras. En lo que respecta a la raza, según la clasificación brasileña, Fernanda se declara amarilla y Sandra negra. Las demás son blancas. Resaltamos que la comparación de las proporciones de profesores(as) de piel blanca, parda y negra en el sistema de enseñanza superior estatal de Paraná con datos generales de todo el país revela grandes disparidades y evidencia la existencia de una burbuja. En un país que 42,7% de la población se declara blanca, el cuerpo docente de las universidades estatales es 93,5% blanco. La población de pardos(as) y negros(as) representan el 46,8% y el 9,4% de la población del país, respectivamente, y en el sistema estudiado, representan solamente el 3,7% y el 1,2% del cuerpo docente (Machado, 2023).

A excepción de Adriana, la más joven de las entrevistadas, todas tienen hijos. De las diez académicas entrevistadas, todas son cisgénero y nueve son heterosexuales. Finalmente, en cuanto al perfil profesional/carrera, las entrevistadas se destacan en el ámbito académico por su elevada productividad científica o reconocimiento por parte de la comunidad académica, o también por ocupar puestos de alta dirección en las estructuras universitarias.

¿Qué piensan las académicas sobre las interdicciones de género?

A partir de las entrevistas identificamos dos formas naturalizadas de violencia discursiva y cotidiana en las universidades estudiadas. Para discutir las, utilizamos los neologismos que recientemente ganaron lugar en las redes sociales y la prensa popular, pero que aún son poco discutidos en las producciones científicas, y muy raros en aquellas que estudian las relaciones de género en la academia: *manterrupting* e *mansplaining*.

Se trata de formas simbólicas de prejuicio y violencia, descritas previamente por Bourdieu (2012). El sociólogo denomina violencia simbólica a una paradójica forma de sometimiento, permeada por una violencia blanda, invisible para las propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de las formas puramente simbólicas de comunicación y conocimiento, o más precisamente, a través de la ignorancia, el reconocimiento o, en definitiva, la del sentimiento (Bourdieu, 2012).

Una visión estereotipada de las mujeres como menos competentes puede llevar a los hombres a menospreciar, ignorar y cuestionar la importancia de sus contribuciones. Los desafíos para la plena participación de las mujeres en el trabajo se han reportado cada vez más como dificultades para 'hablar como mujeres', debido a comportamientos como ser interrumpidas todo el tiempo mientras hablan y la falta de reconocimiento al expresar sugerencias. Las conductas masculinas, que cuestionan la competencia femenina, y que involucran el proceso de comunicación, se conocen popularmente como *manterrupting* (un hombre interrumpe a una mujer cuando esta habla) y *mansplaining* (un hombre le explica a una mujer algo que ella sabe más que él) (Briggs, Gardner y Ryan, 2023).

Manterrupting es un neologismo creado a partir de la unión de dos palabras, *man* e *interrupting*, que significa, en una traducción libre, 'hombres que interrumpen'. Ocurre a menudo en reuniones, conferencias, debates, muy común en la academia, y en varios otros entornos en los que las mujeres no pueden completar sus declaraciones debido a las interrupciones innecesarias y frecuentes de los hombres, y sus discursos son

deslegitimados (Werba y Carvalho, 2018). Duarte y Monnerat (2020) discuten cómo *manterrupting* es el resultado de una sociedad patriarcal que ignora los discursos de las mujeres y las interrumpe, como si no tuvieran nada importante que decir o algún aporte relevante al tema tratado. Dado que las universidades son representaciones de un contexto más amplio, es probable que tales prácticas reflejen esta visión del mundo.

Mansplaining es el acto de explicar algo a alguien de manera paternalista y condescendiente, y suele estar vinculado a las identidades de género de los interlocutores y su conocimiento o pericia sobre el tema de conversación. Esta actitud evidencia un comportamiento claramente sexista ya que los hombres presumen ser más educados que sus interlocutoras femeninas (Joyce et al., 2021). Briggs, Gardner y Ryan (2023) argumentan que el *mansplaining* implica la subversión disfuncional de los roles de hablante y oyente, en la que el oyente del conocimiento, es decir, el hombre, invierte vigorosamente los roles involucrados en la comunicación, silenciando al verdadero hablante, o es decir, la mujer, impidiéndole ser dadora de conocimiento.

Identificamos conductas discriminatorias en varios espacios académicos. Una de nuestras entrevistadas, Juliana, a lo largo de décadas, ha ocupado diversos cargos en la gestión académica de la universidad, desde la coordinación de cursos hasta la rectoría. En todos ellos, relata que se topó con el sexismo, en sus más variadas facetas, unas veces velado, en otras explícito.

Juliana ya vio mermado su desempeño profesional por un compañero de la directiva, en un momento en que ella era su vicepresidenta, quien le dijo: “Tú puedes ir a lo tuyo, a dar tus clases, tranquila. ¡Si te necesito, te llamaré!”. Ya ha escuchado muchos comentarios de hombres y mujeres, estableciendo comparación entre su desempeño y el de otros compañeros de profesión, los hombres, como si fuera el sexo débil. Ha visto a muchos empleados solicitar la jubilación por no aceptar recibir órdenes de una mujer. Ha sido interrumpida en reuniones en innumerables ocasiones por sus compañeros, quienes, literalmente, pasan por alto su turno para hablar. En el diálogo con nosotros describe las constantes interrupciones de su discurso por parte de los hombres en situaciones laborales:

Y empezaron a hablar, los rectores [...]. Y yo quería decirles a ellos que tenía muchos problemas... Empezaba a hablar y no me dejaban hablar. Me golpearon, ¿sabes? ¡No podía hablar! Traté de hablar tres veces, iba a hablar, un rector estaba hablando frente a mí... Bueno, me detuve, no dije nada más [...]. Había mucho de eso, había una agenda y cuando comencé a hablar, comenzaron a hablar entre ellos, ¿sabes? [sic.] (Juliana, 2022).

Cuando no se trata de una casi invisibilidad de la mujer como Juliana apunta, otro sexismo responsable por el aislamiento de mujeres en la carrera es la agresividad masculina en la gestión. Ana habla de esta realidad en su universidad:

Gana quien habla más fuerte, quien grita, quien golpea la mesa. ¡Pero esto lo vi mucho! ¿Cuántas reuniones estás ahí y la gente viene y hace eso... [golpe fuerte la mesa]. ¡No grites! El que habla más alto, grita... Y eso lo noto aquí en la universidad, mucho. [...]. Y eso es absurdo, ¿verdad? ¡Machista! Es un ambiente extremadamente sexista. Entonces terminas sintiéndote intimidada y sin querer participar, sin querer involucrarte en ello. Yo me siento así. [sic.] (Ana, 2022)

Otra académica relata la dificultad de que sus opiniones sean consideradas en las reuniones de los colegios departamentales, y siente que, muchas veces, el discurso de un

hombre, aunque sea para exponer sugerencias inapropiadas para el contexto en cuestión, tiene más peso para los hombres y para otras mujeres también:

Te escuchan a ti, pero no te toman en cuenta; tu opinión muchas veces uno no se da cuenta. Vemos mucho en estas reuniones, que a veces, un hombre dice alguna tontería, pero todos se paran y escuchan, incluso las mujeres [...]. Y también a la hora de escuchar... la escucha es más certera cuando el hombre habla, discuten, que hable [...]. Nosotras (las mujeres) tenemos la oportunidad de hablar, pero el peso del discurso no es el mismo [...] [sic.] (Maria, 2022).

Nuestras interlocutoras recuerdan que, muchas veces, una mujer necesita que su discurso sea soportado por un hombre, incluso si él está subordinado a ella en estructura, o incluso si ella es, de hecho, autoridad científica en su campo de conocimiento. Antonia recuerda que:

Fui al campus, fui a hablar con el director del campus y no me hablaba. Habló solamente con mi colega (su subordinado en la estructura jerárquica), que estaba conmigo [...]. ¡Porque no hablaba con mujeres! Y luego dijeron: 'Él no habla con las mujeres de todos modos'. Ese era el tipo de director de campus que teníamos [...]. Yo le preguntaba cosas y él respondía (mirando) a mi colega, ¡que estaba de mi parte! [sic.] (Antonia, 2022)

En el mismo sendero, Juliana dijo que:

[...] yo soy contadora, pero he participado en muchas reuniones donde la gente, aun sabiendo que yo soy contadora, le preguntan a un hombre, ¿sabes? Entonces yo veo esto en las universidades [...] creo que muchas veces es sin pensar, sin planear quizás [...] [sic.] (Juliana, 2022)

Es posible incluso pensar (aunque nuestro enfoque no es directamente basado en este concepto) tales interdicciones como microviolencias de género, que ocurren en dinámicas relacionales en las universidades, y aparentemente, son muy comunes en estos espacios, presentes en el campo discursivo, muchas veces naturalizadas, incluso por las propias mujeres, creandoles muchas barreras. A eso, las memorias de Marcia y de Juliana son muy enfáticas:

Mire, yo solo vi a una mujer, como gerente, como directora de campus, bueno, las demás, todas gerentes [...]. Y siempre son las mujeres las que tienen que ser muy fuertes, muy fuertes para afrontar muchas críticas y yo veo que las mujeres directivas sufren muchas más críticas que los hombres... Un error de una mujer directiva es mucho más... Evidente... Señalado y criticado. Qué errores de los gerentes masculinos. ¿Ocurrirán errores? Van porque todos somos seres humanos, pero la mujer tiene que demostrar en todo momento y a toda costa y en todo momento que es capaz de hacer eso, que merece estar en ese lugar [sic.] (Marcia, 2022).

Juliana (2022) reflexiona sobre una cuestión de la responsabilidad y capacidad administrativa cuando compara hombres y mujeres. Para ella:

Llego a la conclusión de que un hombre, en un puesto directivo, puede ser más o menos, una mujer no. Entonces, la mujer, cualquier defecto, cualquier desliz que tenga, es porque es mujer. El hombre tiene otras justificaciones, ¿sabes? Lo es, aunque sea un incompetente, hombre. Ahora, la mujer: 'Pero también, ¿mujer para hacer eso? No funcionaría en absoluto' [...]. Tenía que ser muy fuerte, siempre, sabía que tenía que

imponerme, porque sabía que cualquier desliz mío [...]. La presión es doble, porque una es la presión de lo que tienes que resolver, el problema en sí, la otra es: 'no puedo, no puedo... era un hombre [...]. Creo que nuestra vida profesional es una lucha constante, ¿sabes? Como si tuviéramos que justificarnos todo el tiempo, tener que demostrar que la decisión fue correcta [sic.] (Juliana, 2022).

“¿De dónde sacaste eso? ¿Concluiste eso? ¿Quién te dijo eso? Entonces, aquí cuando dices que sufres por tu género, estamos locas, ¿me entiendes?” (Marcia, 2022) Las palabras de Marcia hablan de su relación con profesores de su departamento, cuando el debate era sobre dinero para investigaciones. Los ecos de los textos de Juliana están presentes aquí. La duda hacia las mujeres tiene que ver con una percepción sobre ellas casi como irracionales.

Reflexiones finales

Cuando se habla de los roles de hombres y mujeres en las universidades, Bourdieu observaba que es necesario apuntar para los estereotipos que permean el tejido social y están presentes en estas instituciones, donde ideas como fragilidad estructuran lugares de poder (Bourdieu, 2012). En los discursos de nuestras interlocutoras se nota que quienes alcanzan posiciones de considerable *status* académico intentan sortear las barreras que enfrentan adoptando posturas supuestamente antifrágiles.

Resaltamos que la violencia que transitan en el campo simbólico es muy difícil de identificar y, en consecuencia, combatir. Esto se debe a que, muchas veces, quienes son objeto de la violencia actúan al lado de quienes la practican, naturalizando y perpetuando un círculo vicioso. Esto parece ocurrir en el ambiente académico investigado, donde gran parte de las mujeres pueden ser pensadas como subalternizadas, aplicando categorías construidas desde el punto de vista de algunos dominantes (hombres), naturalizando interdicciones –haciéndolas pequeñas o sin importancia– en sus propias carreras.

La universidad es, teóricamente, un ambiente de vanguardia, pero también alberga y actualiza interdicciones o barreras a las mujeres a través de mecanismos coercitivos muchas veces invisibles.

El énfasis de las entrevistadas sobre términos como “lucha constante”, “fuerza”, “capacidad” o “perfección” es crucial para discutir las barreras creadas entre hombres y mujeres en la carrera universitaria que discutimos aquí. Entre esas barreras está la necesidad femenina de siempre demostrar su competencia profesional para afirmarse, como lo discuten Barros y Mourão (2020). Esto genera una sobrecarga psíquica para las mujeres, meses sino años de esfuerzo adicional para una soñada promoción y otros problemas más complicados.

Si bien las asimetrías de género sean incontrovertibles, las mujeres que aquí hablan pueden, desde sus puntos de acción, capturar las desigualdades de diferentes maneras. Esto puede ocurrir dependiendo de diferentes factores. En primer lugar, porque el supuesto carácter de neutralidad profesional puede nublar las percepciones individuales sobre las desigualdades que, de hecho, existen. En segundo lugar, porque mirar el sistema desde experiencias individualizadas y no a través de las experiencias de las mujeres como colectivo puede dificultar la percepción de la desigualdad. Finalmente, porque parte del proceso discriminatorio que se da en las universidades puede ocurrir en el campo simbólico, de forma naturalizada y difícil de comprender.

Recibido: 20/07/2023

Aceptado: 04/08/2023

Referencias Bibliográficas

- Almeida, Tânia M. C. y Zanello, Valeska. (2022). Visões sobre a violência contra as mulheres nas universidades: uma introdução à problemática no Brasil e na América Latina. In: Tânia M. C. Almeida y Valeska Zanello. *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas*. Brasília: OAB Editora.
- Amado, Janaína y Ferreira, Marieta de M. (orgs.). (2006). *Usos e abusos da história oral*. Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Ambrosini, Anelise Bueno. (2019). *Mulheres na administração universitária federal brasileira: Evidências sobre o fenômeno teto de vidro e proposições para o seu rompimento*. Dissertação (Mestrado em Administração Universitária) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Aquino, Estela Maria Motta Lima Leão de. (2006). Gênero e Ciência no Brasil: contribuições para pensar a ação política na busca da equidade. In: Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *Pensando gênero e ciência*. Encontro Nacional de Núcleos e Grupos de Pesquisas – 2005, 2006/ Presidência da República. – Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.
- Barros, Suzane Carvalho da Vitória, & Mourão, Luciana. (2020). Trajetória profissional de mulheres cientistas à luz dos estereótipos de gênero. *Psicologia em Estudo*, 25, 1-16.
- Botton, Andressa *et al* (2015). Sexo/sexismo. In: COLLING; Ana Maria, & Tedeschi; Losandro Antonio (Org.). *Dicionário crítico de gênero*. Dourados: UFGD.
- Bourdieu, Pierre. (2012). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Briggs, Caitlin Q., Gardner, Danielle M. D., & Ryan, Ann Marie. (2023). Competence-Questioning Communication and Gender: Exploring Mansplaining, Ignoring, and Interruption Behaviors. *Journal of Business and Psychology*.
- Campello, Gabriella Vasconcellos de Araújo. (2011). *A construção da carreira de reitoras: Um olhar sobre as universidades federais*. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.
- Duarte, Camila Ramalho, & Monnerat, Rosande Santos Mauro. (2020). “Deixa Ela Falar”: Uma Análise Semiolinguística de uma Obra Literária com Capa de Meme Genuinamente Brasileiro. *Revista Linguagem em Foco*, Fortaleza, 11(2), 219–230.
- Freitas, Marcel de Almeida. (2018). *Assimetrias de gênero na perspectiva de mulheres acadêmicas de uma universidade federal brasileira*. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Gomes, Jamille Mylena de Freitas. (2020). *A divisão sexual do trabalho e a dimensão generificada do campo científico: Um recorte da Universidade Federal de Viçosa*. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa.
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2022). *Sinopse Estatística da Educação Superior 2020*. Brasília: Inep.
- Joyce, Jack B. *et al*. (2021). Speaking out against everyday sexism: Gender and epistemics in accusations of “mansplaining”. *Feminism & Psychology*, 31(4), 502–529.

- Machado, Roseli de Oliveira. (2023). *Todos iguais, mas uns mais iguais que outros: Relações de gênero na carreira universitária do Paraná* (Doutorado em Desenvolvimento Comunitário) – Universidade Estadual do Centro-Oeste, Irati
- Meihy, José Carlos Sebe Bom, & Holanda, Fabíola. (2015). *História oral: como fazer, como pensar*. 2 ed. São Paulo: Contexto.
- Moschkovich, Marília Bárbara Fernandes Garcia, & Almeida, Ana Maria. F. (2015). Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, 58(3), 749-789.
- Pontelo, Anália das Graças Gandini. (2015). *Relação de gênero em universidades mineiras: O fenômeno "teto de vidro" nos cargos da alta administração*. 117 f. Dissertação (Mestrado em administração) - Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte.
- Portelli, Alessandro. (2001). História oral como gênero. *Revista Projeto História*, São Paulo, 22, jun, p. 9-36.
- Riberti, Larissa Jacheta. (2010). Ensaio de história oral. *História Oral*, 13(2), p. 193-195.
- Rufini, Sueli Édi. (2017). Caracterização do Sistema de Ciência e Tecnologia do Estado do Paraná. In: Raiher, Augusta Pelinski (org.). *As universidades estaduais e o desenvolvimento regional do Paraná*. Ponta Grossa: UEPG.
- Seti. 2022. Superintendência Geral de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. *Apresentação*. Disponível em: <https://www.seti.pr.gov.br/institucional/apresentacao>. Acesso em: 20 de abril de 2022.
- Soares, Eva Bessa. (2019). *Trajetórias de acadêmicas no Brasil e em Portugal: Um olhar sobre o gênero a partir de uma Grounded Theory*. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Fundação Getulio Vargas - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo.
- Souza, Regis Glauciane Santos de. (2014). *Gênero e mulheres nas universidades - Um estudo de caso na UFBA*. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo) - Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Thompson, Paul. (2002). História oral e contemporaneidade. *História Oral*, 5, 9-28.
- Werba, Graziela Cucchiarelli, & Carvalho, Michele Chinelato de. (2018). Não nos deixam falar, então não somos interrompidas: A linguagem sexista propagando a discriminação de gênero. *Conversas Interdisciplinares*, 14(1), 1-20.

