



07/03/2016

## Escaleras y serpientes

TXT [PULA ALVAREZ](#) IMG [CONS OROZA](#)

¿Hay desigualdades de género en el sistema científico? ¿Pasa en todos los trabajos?

Quizás alguno haya visto pasar una nota que salió en enero, donde decía que Argentina cuenta (según las estadísticas de la Unión Astronómica Internacional) con el mayor porcentaje de mujeres que trabajan en astronomía: 42%.

GOL. Choque los cinco. Papel picado. Cadera con cadera.

O no. Este es en realidad un hermoso dato de color que, sumado al notición de que por primera vez en la historia una camada de astronautas egresados de la NASA está compuesta por un 50% de mujeres, nos pone en riesgo de festejar el árbol que nos tapa el bosque.

Si analizamos la información disponible en sitios oficiales de agencias de ciencia y técnica de Argentina, así como también algunos trabajos de investigación recientes sobre la temática, vemos que, si bien **las desigualdades persisten**, durante los últimos años la inserción de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico ha evolucionado favorablemente.

Ahora sí. Papel picado y VAMOS ME\*EM

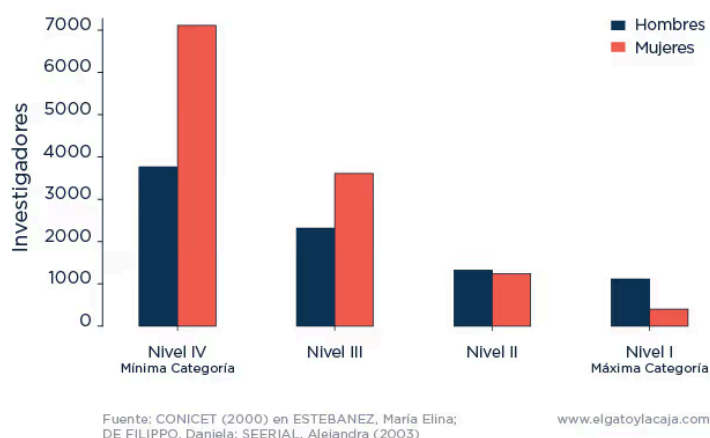
No, aguantá. De nuevo, que el papel picado no te tape el bosque. Porque HAY un bosque. Primero porque las desigualdades todavía siguen ahí, o sea que aún queda trabajo por hacer; y segundo porque esa persistencia es la cara visible de algo más profundo.

Lo primero que hay que decir es que prácticamente no existen estadísticas oficiales respecto de los últimos 10 años del sistema científico nacional (el último informe sobre 'La situación de género en las agencias de ciencia y técnica en la Argentina' del Ministerio de Ciencia Técnica de la Nación es del año 2007), y mucho menos respecto de la ciencia vista desde una perspectiva de género, lo cual dificulta seriamente la posibilidad de trabajar en un análisis que devenga en políticas públicas que tiendan a revertir los diagnósticos (principalmente porque no hay diagnósticos).

Mirando algunos datos disponibles y trabajos sobre el tema, me encontré con números interesantes. En el caso particular del CONICET, si bien hubo un claro aumento en la cantidad de mujeres que accedieron a la carrera de investigador en los últimos años, los porcentajes de hombres y mujeres, en términos relativos, se mantuvieron estables. O sea que, en realidad, hay más mujeres porque hay más gente, porque en términos generales varias ramas de ciencia y técnica del país crecieron en estos años.

Pero acá lo más importante no es simplemente el número de hombres y mujeres, sino cómo se distribuyen según las categorías (es decir, cómo se reparte la cuestión a medida que subimos en el nivel de jerarquía). Analicemos toda la pirámide, desde la base. Previo al ingreso a la carrera de investigador, cuando miramos la distribución de becarios (doctorales, de maestrías, etc), vemos que el porcentaje

inicial de mujeres es superior al 50%. Buenísimo. PERO, resulta que la proporción no se mantiene al ingresar a la carrera, y mucho menos entre cargos ‘altos’ y ‘bajos’. En las primeras categorías hay incluso un leve aumento a favor de las mujeres, que pisan cerca del 60%. Sin embargo, en los rangos más altos hay un porcentaje mucho mayor de hombres que de mujeres. BOCHA más. El DOBLE en la categoría más power, donde las mujeres apenas llegan al 28%.



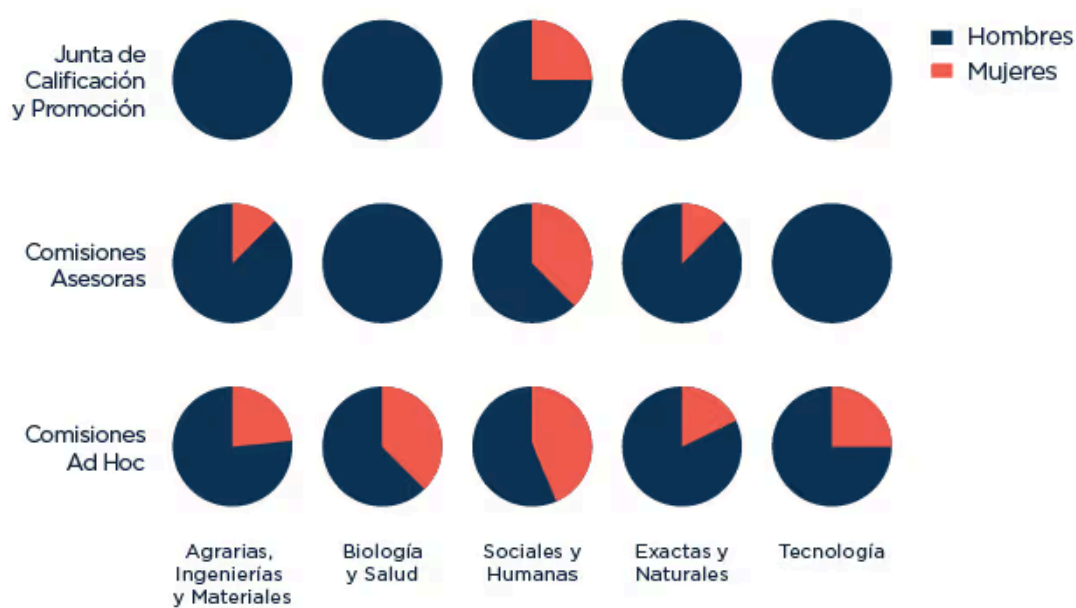
Cantidad de hombres y mujeres en cada categoría de investigación

En este punto, hay quienes plantean ‘Bueeno, pero eso está en camino a revertirse, porque si hay más mujeres trabajando en ciencia hoy, cuando esas newbies vayan escalando, va a haber más investigadoras en cargos pulenta’. Pero CONICET no es Super Mario Bros, y ‘pasar de nivel’ no parecería depender sólo del esfuerzo individual de cada investigadora.

Esto de pensar que las mujeres van a crecer en cantidad categoría a categoría, año a año, así de forma lineal, va a estar entre difícil y ‘pelear con el Balrog’ en tanto no equilibremos el porcentaje en la participación de hombres y mujeres en las distintas instancias de evaluación: Junta de Calificación y Promoción, Comisiones Asesoras y Comisiones ad hoc. Ahí es donde DE VERDAD se decide quiénes están en condiciones de pegar el saltito.

Y, no lo van a poder creer, pero resulta que estos grupos están siempre compuestos mayormente por hombres, con una asimetría menor en las comisiones de Ciencias Sociales y Humanas.

Con esto no estamos diciendo que los hombres malvados y enemigos de las mujeres les niegan la posibilidad de ascender para favorecer a sus compañeros de equipo del fulbito de los jueves. Estamos diciendo que en la ciencia como en otros ámbitos de trabajo, empresariales, políticos, etc., las mujeres se encuentran con ‘barreras’ para su desarrollo profesional, que tienen que ver con los tantas veces mencionados ‘roles de género’.



Fuente: CONICET (2000) en ESTEBANEZ, María Elina; DE FILIPPO, Daniela; SEERIAL, Alejandra (2003)

[www.elgatoylacaja.com](http://www.elgatoylacaja.com)

Es imposible entender esto último sin pensar en el lugar de la mujer dentro de la sociedad, mucho más allá del sistema científico. Desde la publicidad, la televisión, el cine, los noticieros, los comentarios de las abuelas, se construye un ‘modelo de mujer’: para este discurso, las mujeres somos ‘más sensibles’ que los hombres, ‘hormonales’, ‘naturalmente maternales’, abocadas a la crianza de los hijos, al cuidado de la casa y a fantasear con Mr. Músculo, por eso resultamos ‘más aptas’ para carreras humanísticas y sociales o del área de salud y educación, y no para otras disciplinas que requieran características asociadas a lo ‘masculino’, como la rigurosidad, el criterio y la racionalidad, características de las ciencias exactas y naturales e ingenierías. Así, se desprestigian también las capacidades de los varones, forzándolos a modelos de masculinidad ‘deshumanizados’ o menos sensibles y empáticos.

Por otro lado, esta asignación de roles determina no sólo las supuestas capacidades de cada género, sino también los lugares ‘naturales’ que deben ocupar en los espacios de poder. Para dar algunos ejemplos: según estadísticas de la ONU, sólo el 22% de los parlamentarios a nivel mundial son mujeres, y de la lista de empresas Fortune 500, sólo un 5% de los directores ejecutivos son chicas. Esto quiere decir que las mujeres no están (no estamos) participando de los espacios donde se corta el bacalao, lo cual le pone un sesgo a las decisiones que se toman (es metáfora, no encontré estadísticas confiables sobre el rol de la mujer en empresas pesqueras).

Otro aspecto interesante es que, si miramos todavía más fino en la distribución de hombres y mujeres dentro del CONICET, vamos a ver que si se armara un ‘casados vs. solteros’ pero mixto, la proporción de mujeres en cada equipo no sería pareja ni a palos, y menos que menos si miramos por categoría. Y esto no es una casualidad, sino que tiene que ver con este temita de la asignación de roles: en los niveles más altos del sistema científico nacional es mucho menor el número de mujeres casadas que el de hombres casados. Porque si las mujeres están en la casa cuidando a sus hijos, dudosamente puedan abocarse a su carrera profesional del mismo modo que los hombres, haciendo que sea más difícil cumplir con los requisitos necesarios para ascender, que en general tienen que ver con actividades que llevan bocha de tiempo (escribir papers, informes y pedidos de subsidios, formar recursos humanos, dirigir proyectos, etc.)

Diana Maffia (la Galadriel de las investigaciones de género del país) dice en uno de sus trabajos que hay cierta **preferencia a elegir directores varones** por parte de becarias y becarios del CONICET, lo que, según la autora *‘refuerza el poder simbólico masculino a la vez que (...) sugiere que las reglas son indiferentes al sexo (entre otros sesgos), y con el que se encubren de retórica neutral las previas preferencias ideológicas’*. Traducido: el mismo sistema refuerza la idea de los hombres como dirigentes naturales, formadores, ejemplo a seguir o referentes, reproduciendo modelos socio-culturales que retroalimentan las desigualdades.

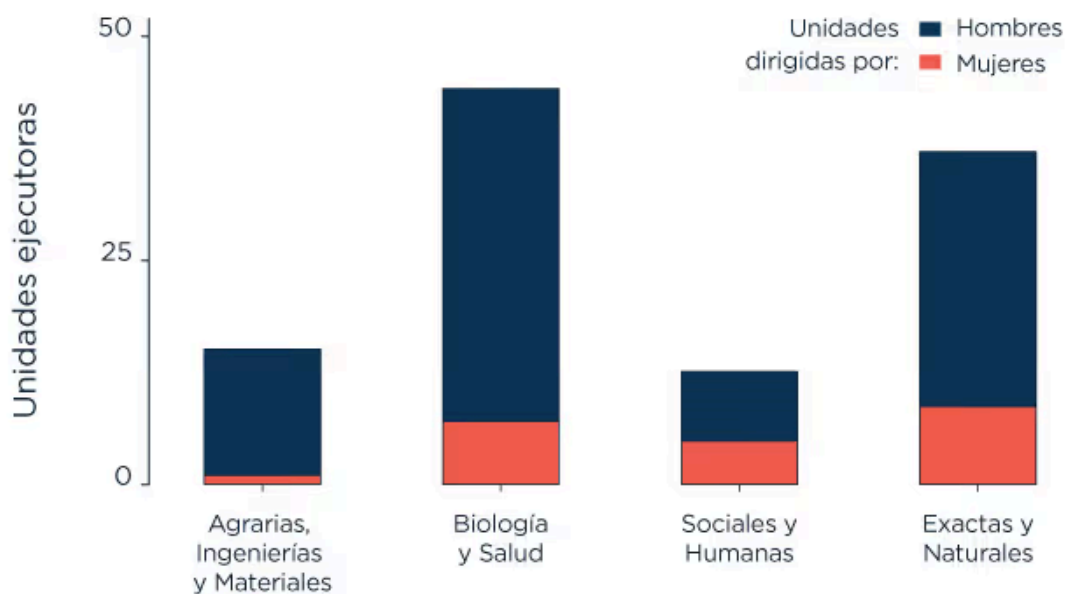
Ahora bien, ¿cómo explicamos esto? ¿Cuáles son las barreras que hacen que ascender en la escalerita del sistema científico sea más difícil para ellas que para ellos?

Mabel Burin (la Profesora McGonagall de los estudios con perspectivas de género a nivel nacional) hace referencia a dos metáforas: **el techo de cristal y el piso pegajoso**, que nos hablan sobre las limitaciones implícitas e informales que sufren las mujeres para avanzar en sus carreras. Maffia las describe así: *‘El techo de cristal representa una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres. Imperceptible pero imposible de atravesar, que nos permite ver los escalones superiores de una carrera pero nos impide seguir avanzando. Es invisible porque no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos manifiestos que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido por barreras implícitas, informales y difíciles de detectar. El piso pegajoso es la inercia que mantiene a tantas mujeres inmovilizadas en su puesto, atrapadas en la base de la pirámide económica, sin fuerzas para enfrentar el conflicto que significaría enfrentarse con lo nuevo y desafiar el sistema’.*

Estas no son las únicas barreras a las que se enfrenta la mujer dentro del ámbito científico, sino que encima tenemos:

- **Las barreras internas**, que fundamentalmente se basan en la falta de modelos de identificación, cosa que refuerza el estereotipo con respecto al rol de género. La mayoría de las científicas atribuye su inspiración para la carrera y su decisión vocacional a **maestros varones**, dado que pocas veces tuvieron la oportunidad de conformar equipos de investigación con mujeres. Por suerte esto tiene los días contados, pero sólo si nos ocupamos de ver que venimos metiendo cracks como Gloria Dubner, Belén Elgoyhen, Andrea Gamarnik, o Cecilia Bouzat, y que el único científico argentino en el ranking de los 100 más influyentes del año pasado fue la ecóloga cordobesa Sandra Díaz.
- **Las barreras externas**, que implican que las mujeres científicas asumen los **valores masculinos en el mundo laboral** y apenas describen como un hecho la desigual distribución del trabajo doméstico.

- **La segregación vertical**, que refleja las barreras que presenta el **modo de organización de la comunidad científica para que las mujeres accedan a los puestos de mayor responsabilidad**. Las mujeres tienen menos direcciones de proyectos y menos plata para ejecutarlos (subsidios).



Fuente: CONICET (2000) en ESTEBANEZ, María Elina; DE FILIPPO, Daniela; SEERIAL, Alejandra (2003)

www.elgatoylajaca.com

Si bien las mujeres participan en comités de evaluación, no lo hacen en los de distribución de subsidios, pocas veces en niveles de decisión institucional y casi nunca en instancias de decisión de política científica. Esta ausencia sistemática, sin embargo, es justificada a veces con que tienen poco tiempo para participar en estos comités. La escasez de tiempo, por supuesto, tiene relación con las obligaciones domésticas. Pero **la segregación es vista como decisión propia, como una preferencia personal por estar disponibles para la familia**, y no como una barrera sexista.

- **La segregación horizontal**, que se refiere al mantenimiento de una división en el mercado laboral en virtud de la cual **las mujeres se concentran mayoritariamente en unos sectores de actividad que**

**tienen menor consideración social** y, en general, peores condiciones de trabajo.

- La **Desigualdad salarial**: aunque es un tópico demostrado internacionalmente el hecho de que las mujeres, con igual formación y por iguales tareas, ganan aproximadamente un 30% menos que los varones, **en la ciencia esto suele quedar encubierto por las categorías de investigación**. La misma dificultad para el ascenso es pensada por las mujeres como un escollo ‘personal’ que nada tiene que ver con las diferencias de género (‘hay pocas becas’, ‘hay poco presupuesto’, ‘debe haber habido mejores candidatos en esta convocatoria’). **Esta brecha salarial hace más difícil también contar con ayuda doméstica para atender tareas de cuidado, por lo que la posibilidad de abandono de la carrera es mayor.**

Ascender en la carrera de investigador es más difícil que ganar la final del Mortal Kombat, y es como que la mujer no tiene los truquitos para las fatalities.

Si a esto le sumamos que realmente hay muy pocos datos estadísticos correctamente discriminados que nos permitan analizar la cuestión a fondo, la detección y verificación de estas barreras y sus consecuencias resulta una tarea casi imposible.

Pero este es un problema que no se soluciona sólo con estadísticas y que no está acotado al mundo de las ciencias. Tiene que ver con la forma en la que se construye nuestra sociedad, en los valores que se transmiten y en los que no, y en la manera en que esto afecta tanto a hombres como mujeres, en distintos planos de la vida. El sistema científico es sólo un reflejo de un problema general.

Maffia lo resume así: *‘Vemos que aunque las mujeres seamos aceptadas en las instituciones académicas y científicas, queda todavía el desafío de **no travestizarnos intelectualmente como precio de la inclusión**, el desafío de afirmar nuestro modo de ver el mundo e interpretarlo para poder hacer aportes valiosos a la ciencia, y el desafío de romper los estereotipos que indican que las cualidades que portamos las mujeres son sistemáticamente inferiores. Fortalecer la*

*autoridad epistémica de las mujeres, no permitir que nuestras exigencias de igualdad se interpreten como un empobrecimiento de las exigencias de la ciencia, como una pérdida de calidad del conocimiento, porque esto significaría dejar sin discutir el núcleo ideológico más duro del sistema patriarcal: la identificación de **diferencia con jerarquía**?*

Tenemos que dar la batalla para equilibrar realmente la participación de las mujeres en el ámbito científico, sobre todo fuera de las instituciones netamente académicas. Cuantas más chicas tengan acceso al sistema educativo, al conocimiento científico y tecnológico; cuantas más mujeres sean respetadas en su decisión de ser o no madres; cuantas más nenas dejen de ser señaladas por elegir azul y autito o pelota; cuanto más equitativa sea la distribución de las tareas domésticas y el cuidado de los chicos; cuanto más nos cuenten en las clases que hubo muchísimas mujeres que revolucionaron la ciencia con sus descubrimientos y teorías (Marie Curie, Henrietta Swan, Rosalind Franklin, Jocelyn Bell, Lynn Margullis, y así, un MONTÓN); más chances vamos a tener de crecer y desarrollarnos dentro (y fuera) del ámbito científico.

Que mujer bonita es la que lucha. Y si hace ciencia, dos veces bonita.

## Referencias

*-ESTEBANEZ, María Elina; DE FILIPPO, Daniela; SEERIAL, Alejandra "La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina", Proyecto GENTEC, Informe Final Grupo Redes, UNSO-Oficina Regional Montevideo, 2003.*

*-MAFFIA, Diana "Carrera de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología", La Habana, 2008 Lagbrud Lagorio, Cecilia; Brudny, Vera "Una actualización sobre la situación de las mujeres en Física en Argentina".*

Sumate en   
[eglc.ar/bancar](http://eglc.ar/bancar)