

# MUJER EN LA CIENCIA: REIVINDICACIÓN COLECTIVA DE LA IDENTIDAD FEMENINA

Alumna: **MOLLERACH, Josefina**

Escuela: Colegio Nacional de Buenos Aires, Capital Federal

Profesor Guía: **SÁNCHEZ, Manuel**

*“Pero si las mujeres hubiesen escrito los libros por lo que yo sé en verdad, hubiera sido distinto porque ellas saben muy bien que se las acusa con injusticia, las partes no están divididas justamente porque las cosas más fuertes tienen la más grande parte y lo mejor guardan para sí mismos en la división de partes. Así, estos calumniadores hipócritas todavía dicen que las mujeres este camino desdeñan, que todas las mujeres estaban equivocadas, lo están y estarán (...)”* Christine de Pizan, *Epístola al Dios del Amor* (1399)

## **Introducción**

Este ensayo no se propone comprobar la existencia de vivencias desiguales entre varones y mujeres evidentes en el ámbito socio-cultural y la coyuntura científica. Por el contrario, ya admitida esta asimetría se plantea realizar un análisis de los procesos históricos que condujeron a un cambio en la configuración del rol de las mujeres como sujetos políticos y determinaron la concepción del paradigma igualitarista y la construcción del papel de la mujer en el mercado laboral, con una correspondiente sexualización del trabajo. Cuestionarnos si las mujeres tienen las mismas oportunidades que los varones para su desarrollo profesional en carreras científicas es hacerle el juego a un cruel sistema que para su deconstrucción necesita de una reivindicación colectiva de la propia identidad contra los prejuicios y las identidades externamente preasignadas, en pos de lograr una verdadera redefinición del orden social. Como expone Dubet en su libro, *Repensar la justicia social*: “En la medida en que nadie pueda sentirse satisfecho por ser definido como una víctima, la victimización se ve siempre asociada a una reivindicación de la dignidad”. Además, plantear desde el inicio la cuestión en términos de igualdad de oportunidades quizás imposibilite un verdadero replanteamiento en los roles de género mientras que una igualdad inicial en las posiciones propondría una base más acorde de la cual partir.

## **Reseña histórica: Causas y variables**

Para aclarar esto es necesario remontarnos a los principios del siglo XIX. En esta época se comienzan a derribar los obstáculos que impedían a las mujeres ejercer un gran número de profesiones. Es así que a fines de este siglo a partir de encarnizadas luchas llevadas a cabo por las mujeres de la época, se logra la participación en ámbitos que antes les estaban vedados y ciertas mujeres comienzan a tener mayor intervención en sociedad. En aquel entonces se pensaba que esta sería la victoria que anularía finalmente las desigualdades sociales entre ambos sexos, y desde un punto de vista teórico no resulta una observación tan absurda: el salario proveería a las mujeres de una autonomía e independencia antes inconcebible dada la supeditación tanto monetaria como legal que tenían en un primer momento de su padre y posteriormente de sus maridos.

No obstante, si bien es innegable que esta supuesta inserción en el ámbito laboral dio pie a un despegue de la vida familiar y a un avance en pos de la abolición de la desigualdad, llevó indefectiblemente a un proceso bastante perjudicial: la división sexual del trabajo: los enfermeros son enfermeras, los empleados domésticos son empleadas domésticas y los auxiliares de vuelo son azafatas, mientras que los presidentes, los ingenieros y los obreros son hombres. Es así a tal punto que de darse una situación en que las mujeres comienzan a llegar a ocupar trabajos “de hombres” y ocupar posiciones importantes de toma de decisiones, se produce una feminización de esas profesiones que conlleva a una aparente “pérdida de valor” de las mismas para los hombres. En pocas palabras, a pesar

de los progresos, el mundo del poder y de la producción siguen siendo hegemonizados por varones mientras que el de los servicios y relaciones sociales quedan asignados a las mujeres. De esta manera, se da un proceso de redefinición de los roles con el objetivo manifiesto de generar un cambio social pero que en definitiva termina por perpetuar un orden definido por la desigualdad. Este proceso de “*apartheid* social”, que si bien fue revisado más generalmente en el ámbito laboral, es igualmente aplicable al caso particular de las ciencias. Podría definirse como uno de los dos mecanismos de segregación imperantes en el sistema patriarcal. El otro, en el cual ahondaremos con foco en la ciencia, es el del denominado techo de cristal.

Este término hace referencia, a la dificultad de las mujeres para acceder a los puestos de mayor poder, prestigio y/o salario en su ámbito laboral por el mero hecho de ser mujeres, independientemente de su formación académica. En otras palabras, si consideráramos un caso en el que una mujer se enfrenta a un varón ante una posibilidad de ascenso profesional, probablemente, mediante un proceso de coaliciones implícitas entre varones, se priorice el escalamiento del hombre obviando su formación pese a que fuera igual o menor a la de la mujer. Éste tipo de obstáculos resultan invisibles, o de cristal, por ser difíciles de constatar dada la naturalización de ciertas conductas que terminan por pasar desapercibidas. Es interesante observar que se considera “natural” que a un varón le suceda otro varón, el cual en muchos casos es elegido y preparado con bastante antelación y que en el mar de candidatos posibles a ocupar un cargo de poder, las mujeres queden invisibilizadas.

Si bien previamente nos referimos al techo de cristal como sutil, y difícil de constatar, en la actualidad diversas estadísticas lo comprueban. En el caso particular de la Argentina se observa que en los inicios de la Carrera de Investigador Científico del Conicet hay una mayoría de estudiantes mujeres (54%), sin embargo, no existe para ellas una gran posibilidad de movilidad ascendente: en el salto del nivel Independiente al Superior hay una baja hacia una demografía total de 25% de mujeres en los escalones más altos. Esta discriminación se presencia en un 90% de las disciplinas, inclusive aquellas en las que en el ingreso el porcentaje de mujeres es aún mayor. Pero esta es un problemática que no se observa solamente en nuestro país. En países tales como España (y esta tendencia se extiende al resto de la Unión Europea), más del 60% de los títulos universitarios y hasta un 45% de los doctorados son obtenidos por mujeres, sin embargo, de estas apenas un 25% de las personas alcanzan a ser profesoras de investigación<sup>1</sup> (categoría profesional superior del Centro Superior de Investigaciones Científicas de España). De acuerdo con la Fundación Nacional de Ciencia de los Estados Unidos<sup>2</sup>, las mujeres tienen un 45% de los doctorados en ciencia mientras que en los rangos de *junior faculty members* este número desciende a un 42% y en el caso de las *senior faculty members* es de un 30%. En casos más cercanos como lo es el de Brasil se contempla una cantidad de graduados muy pareja pero tan solo el 20% de las mujeres llega a las jerarquías más altas<sup>3</sup>.

Como causas de esta problemática podemos tener a cuenta múltiples factores. En primer lugar, y relacionándose con el anclaje todavía latente de las mujeres al *care*<sup>4</sup>, las tareas tanto domésticas como reproductivas recaen en las mujeres (las científicas además de realizar sus actividades laborales diarias se ocupan del 85% de las actividades de asistencia y cuidado en los hogares). Las maternidades y las cargas familiares funcionan como obstáculos que acarrearán retrasos en las carreras, compromisos menos totales en el trabajo y a veces una detención de su proceso formativo y/o movilidad laboral. Esto es anticipado por los empleadores y funciona como una discriminación inicial: se le tiene más confianza a un hombre que a una mujer que “corre el riesgo” de quedar embarazada, y hay casos en los que las mismas mujeres lo intuyen y pueden tener menos ambiciones que los varones aun cuando su rendimiento académico sea generalmente superior<sup>5</sup>. Considerando a las parejas heterosexuales, en la mayoría de los casos se prioriza el desarrollo personal del varón posponiendo la propia carrera de la

---

<sup>1</sup> CMYC (2015)

<sup>2</sup> Maxmen A. (2018). “*Why it’s hard to prove gender discrimination in science*”, *Nature*. ISSN 1476-4687 (online).

<sup>3</sup> Guil y Rivero (2005)

<sup>4</sup> Actividades relacionadas al cuidado y la asistencia social.

<sup>5</sup> Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social*.

mujer, las cuales suelen acompañar a sus parejas en estancias en otros países y participación en laboratorios del exterior. A su vez, existe una discriminación fuertemente arraigada en la actual sociedad patriarcal: se menosprecia a las mujeres y sistemáticamente se las excluye de los espacios de toma de decisiones y, en muchos casos, se achacan problemas personales a las mujeres como falta de ambición o elecciones personales. No obstante, cabe resaltar que la mayoría de los casos de discriminación resultan sutiles, y son mucho más comunes que un hostigamiento directo. En particular en el ámbito científico están muy arraigados los valores de objetividad y meritocracia por lo que estas prácticas suelen ser desdeñadas, si bien hay estudios que lo han percibido: en 2016, a partir de unas 1200 cartas de recomendación provenientes de más de 54 países, se observó que para referirse a investigadores varones se utilizaban adjetivos tales como pionero, o brillante; mientras que en el caso de las mujeres se referían a ellas como diligente o trabajadora<sup>6</sup>. Ejemplos de estas tradiciones y prácticas informales menos obvias pueden ser<sup>7</sup>: la asignación de mujeres a comités con menos poder, la disposición de menos recursos presupuestarios, mayor dificultad para obtener los servicios del personal de apoyo o ubicación de mujeres en las oficinas más lejanas; falta de acceso a las “redes de iniciados” para obtener información sobre otras instituciones y, a diferencia de los varones, no disponen de un grupo de mentores o de modelos a quienes pedir asesoramiento y apoyo.

Resulta necesario aclarar que las desigualdades expuestas pueden incrementarse o disminuirse respondiendo a múltiples variables. Entre ellas pueden contarse: la jerarquía, a mayor jerarquía mayor desigualdad; la posición económica, por ejemplo, una mujer que cuente con ayuda doméstica estará más cerca de la posición de un varón que históricamente no cuenta con obligaciones en el hogar; la edad, hasta los 55 años el número de varones y mujeres en el sistema científico tecnológico es similar y luego es clara la preponderancia masculina, detalle probablemente relacionado con el marcado aumento en el ingreso a la vida universitaria en los años 60; y, finalmente, la disciplina, entre las disciplinas con mayor brecha de género se encuentran matemática, cirugía, ciencias de la computación y física. Con respecto a este último caso un estudio realizado por la Universidad de Melbourne en Australia, confirma que, entre las últimas publicaciones únicamente un 13% de los autores son mujeres, y este número se acentúa en un 0,1% por año. Basándose en este modelo, sus predicciones aseguran que para entrar en por lo menos un rango de 5% de diferencia entre ambos sexos se estiman 258 años en el caso de no implementarse políticas estatales dirigidas a revertir estos números.

## **Conclusión**

Las políticas públicas especialmente dirigidas a mujeres cuya implementación resulta inexcusable deben no solo hacer hincapié en la elección de carrera y la formación si no también y aún más en la incorporación y retención laboral debido a los múltiples casos de abandono.

En primer lugar, para la correcta aplicación de medidas específicas de equidad, es menester un diagnóstico específico de la sociedad donde estas se quieran implementar. Para este diagnóstico resultan indispensables datos que funcionen como sistema indicador. Luego del análisis de estos datos se debe proceder a la implementación de las políticas públicas. Por ejemplo, hoy en día la licencias de maternidad y paternidad resultan las más bajas de la región. Agustina Mileo, comunicadora científica dice<sup>8</sup>: “es coercitivo, porque si las mujeres tienen licencia por maternidad y los varones no, las mujeres se van a tener que hacer cargo de los cuidados”. En este sentido, la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología en conjunto con el Conicet promovieron una serie de medidas para achicar la brecha. Algunas de ellas son: una investigadora embarazada dispone de un año más para presentar el informe obligatorio anual; se amplía la edad límite de aplicación a la beca doctoral del Conicet de los 30 a los 32 años y la posdoctoral de los 32 a los 35, si tienen hasta tres hijos, la edad de aplicación se aplaza un año por cada hijo; se incorpora un protocolo para llevar adelante las denuncias de acoso y el directorio del Conicet no avala reuniones científicas que no tengan equidad de género (esto se planteó a partir de

---

<sup>6</sup> Maxmen A. (2018). “Why it’s hard to prove gender discrimination in science”, *Nature*. ISSN 1476-4687 (online).

<sup>7</sup> RAGCyT

<sup>8</sup> Nota diario La Nación: “Como impacta la desigualdad con los hombres”

que había numerosas reuniones científicas en áreas disciplinarias saturadas de mujeres y en los Congresos y otras reuniones no se reflejaba).

A modo de conclusión, este ensayo ha propuesto dos mecanismos de segregación social: el techo de cristal y la división sexual del trabajo, siendo que ambos actúan como aparatos de perpetuación de un orden social al cual se ha intentado no pocas veces alterar. Así como se demuestra en las primeras secciones de este escrito, se ha logrado una redefinición de roles que no logra una real disminución de la brecha de género. Sigue existiendo una separación quizás menos evidente, disimulada por convencionalismos sociales pero que no pasa inadvertida. Asimismo, se postula que las desigualdades que definen esta brecha no se mantienen estáticas entre particulares. La situación entre una mujer de clase media no será la misma que la de una mujer de clase baja, y en consiguiente, no serán las mismas sus oportunidades. Es por esto que este ensayo sugiere no plantear la situación en términos de oportunidades ya que resulta imposible concebir una meritocracia como solución. Se ha demostrado que la “posibilidad” de trabajo y ascenso para las mujeres no implica necesariamente que la demostración de un talento superior al de un hombre logre posicionarla más alto jerárquicamente por lo que se propone buscar es una igualdad de posiciones. De partir ambos, mujeres y varones de una misma base, tornando innecesaria siquiera la dualidad varón-mujer, las desigualdades se volverían inexistentes ya que no se buscaría, como se hace ahora, igualar las oportunidades de una mujer a las de un varón. De esta manera sería innecesaria también la concepción de las oportunidades ya que con una igualdad de posiciones se volvería ilógica su existencia.

#### **Bibliografía consultada**

- Barrancos, Dora. Artículo del diario La Nación. “*Las científicas, bajo el techo de cristal*” Edición digital: <https://www.lanacion.com.ar/2113641-las-cientificas-bajo-el-techo-de-cristal>
- Chernov, Stephanie Nota en diario La Nación. “*Día Internacional de la Mujer en la Ciencia: cómo impacta la desigualdad con los hombres*”. Edición digital: <https://www.lanacion.com.ar/2108306-dia-internacional-de-la-mujer-en-la-ciencia-como-impacta-la-desigualdad-con-los-hombres>
- Colectivo Mar Gulis. Consejo superior de Investigaciones científicas. “*Mujeres y ciencia: el techo de cristal persiste*”. Link: <https://blogs.20minutos.es/ciencia-para-llevar-csic/2016/11/02/mujeres-y-ciencia-el-techo-de-cristal-persiste/>
- Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires: Siglo XXI
- Femenías, María Luisa. Clase: Historia de la lucha de las mujeres por la conquista de sus derechos”. Link: <https://www.youtube.com/watch?v=1713eRhIyLo> Curso UBA sobre temática de género.
- Franchi, Ana; Kochen, Silvia; Maffía, Diana. Red argentina de género, ciencia y tecnología. Trabajo publicado en Agenda de Las Mujeres. “*La situación de las mujeres en el sector científico tecnológico en América Latina*”. Edición digital: <http://agendadelasmujeres.com.ar/index2.php?id=3&nota=110>
- Guil Bozal, Ana, Departamento de Psicología Social, Universidad de Sevilla, España. “*Mujeres y Ciencia: Techos de Cristal*”. Edición digital: <https://www4.uninove.br/ojs/index.php/eccos/article/viewFile/1056/1012>.
- Luna, Nadia. Nota publicada en Agencia TSS. Mención premio UBA al periodismo educativo y cultural. “*Rebelión en la ciencia: mujeres contra el techo de cristal*”. Edición digital: <http://www.unsam.edu.ar/tss/rebelion-en-la-ciencia-mujeres-contra-el-techo-de-cristal/>
- Maxmen A. (2018). Revista Nature, International Journal of Science “*Why it’s hard to prove gender discrimination in science*”, *Nature*.ISSN 1476-4687 (online). [https://www.nature.com/articles/d41586-018-05109-w?utm\\_source=briefing-dy&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=briefing&utm\\_content=20180515](https://www.nature.com/articles/d41586-018-05109-w?utm_source=briefing-dy&utm_medium=email&utm_campaign=briefing&utm_content=20180515)
- Revista PhysicsWorld “*Gender gap in physics among highest in science*”. Edición digital: <https://physicsworld.com/a/gender-gap-in-physics-amongst-highest-in-science/>