



Metáforas de los mecanismos de exclusión de género: barreras de las mujeres en la carrera científica

María Guadalupe Serna López ^a, Morna Macleod Howland ^b

^a Doctorante de la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), ser_aila@yahoo.com.mx

^b Profesora-investigadora de la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), morna.macleod@uaem.mx

RESUMEN

En los últimos treinta años se tiene cambios en la participación de la mujer en las instituciones de educación superior, la investigación y la ciencia, sin embargo existen prácticas institucionales que la desvalorizan y limitan su acceso a los lugares de mayor prestigio y poder de decisión. Este fenómeno afecta la carrera profesional de las investigadoras por lo que construir la equidad dentro de las instituciones requiere combatir la discriminación y estudiar las formas en que se materializan las relaciones de género así como los mecanismos de exclusión –que se muestran en forma de metáforas- que perpetúan las condiciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

En este trabajo se muestra el avance de conocimiento en espacios académicos a través de trabajo de campo en dos universidades públicas de México, que revela la que la participación de mujeres en las universidades no es sinónimo de equidad de género. El objetivo es además de visibilizar las formas en que se materializan las relaciones de género y los mecanismos de exclusión que perpetúan las condiciones de desigualdad muchas de las veces naturalizada, además de coadyuvar a fomentar una conciencia de género en pro de la construcción de la equidad.

Se llega a la postura de que en el país existe un marco legal nacional e internacional que reconoce la igualdad del hombre y la mujer, y prohíbe toda discriminación basada en el género; no obstante, en la vida cotidiana continúan las prácticas discriminatorias, arraigadas en la sociedad, más aun en espacios académicos donde se supone emana la “educación” y aún entre la población de elite: los investigadores(as), se desmitifica la posición de privilegio de las mujeres, pues son discriminadas – pero también discriminantes-.

1. INTRODUCCIÓN

Para contestar por qué las mujeres están infra representadas en cargos directivos o cuando desempeñan estos y otros cargos de jerarquía se mantienen vigentes mecanismos de exclusión y discriminación de género, es necesario indagar cuales son los obstáculos en la carrera profesional de las mujeres, que autores como Padilla (2001) denominan y clasifican como *barreras*. Algunas de estas barreras han sido equiparadas con *metáforas* para representar dicha situación: *embudo académico*, *efecto tijera o cañería de fugas (leaky pipe)*, *techos de cristal* y *síndrome de la abeja reina*.



2. METÁFORAS DE GÉNERO Y BARRERAS DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

En las relaciones de género, existen fenómenos que afectan la construcción de la equidad, como el que se observa en la participación de las mujeres en la ciencia e investigación, con asignaciones genéricas que definen el estatus y presentan condicionantes diferenciales que no hacen sino construir estereotipos en lo que se considera apropiado para las mujeres y para hombres y con estas acciones limitan su acceso al saber y por ende a jerarquías académicas o puestos de poder. Blazquez (2010) señala que, el género es un eje organizador clave de la vida social, donde es necesaria la acción para hacer equitativo ese mundo en el que, sin embargo se transmiten y reproducen patrones de conducta y culturales legitimados que inciden en estereotipos y asignaciones genéricas de consideraciones supuestamente apropiadas para las mujeres. Este *quehacer* para las mujeres es lo que les ha impedido históricamente el acceso a la educación, el saber y la ciencia para no verse afectada la función asignada.

a) *Síndrome de la abeja reina*

Las mujeres en el acceso a la educación profesional de carrera científica, encuentra barreras condicionantes asociadas a subjetividades y enfrentan asignaciones genéricas en el cumplimiento de roles e imaginarios masculinos porque “trasgreden el acceso y mantenimiento de un saber-poder...” como dice Fernández (2010:102). Algunas de estas barreras han sido equiparadas con *metáforas* de las dificultades en la carrera científica -*techos de cristal, embudo, efecto tijera y síndrome de la abeja reina*- que enfrentan las mujeres académicas para una mayor participación de producción científica y que es un común denominador en diversos países, incluso en aquellos que llevan varias décadas de formación docente e investigación y cuyo incremento continua siendo “una minoría estancada” (García de León, M. A y M. García de Cortazar, 1997).

En las dependencias de análisis de ambas universidades públicas (UNAM y UAZ), no se encontraron vestigios de existencia de abeja reina lo que no significa que existan en otros espacios. Sin embargo hay una propensión a que sean los hombres quienes ostentes cargos de decisión, por parte de hombres y mujeres, lo que da una clara idea de confirman teorías de homofilia.

b) *Techos de cristal*

En las últimas décadas se han producido avances significativos del acceso de la mujer a la educación superior y carrera científica. Con 41% de mujeres sobre el total de personal trabajando en la ciencia y tecnología, América Latina es una de las regiones con mayor participación científica femenina, no obstante, con la creciente participación de las mujeres en el ámbito científico, persisten concepciones y prácticas institucionales que revelan una devaluación de la mujer (Estébanez, 2010). La exclusión femenina en la ciencia se expresa como “techos de cristal” o barreras invisibles que limitan el acceso de las mujeres a lugares de mayor prestigio y poder de decisión, es un fenómenos de estratificación que excluye a la mujeres de las posiciones de prestigio, visibilidad y autonomía.

Como parte del fenómeno “techo de cristal”, existen barreras al acceso a niveles de mayor jerarquía académica que afecta la carrera profesional de las investigadoras y que refleja el bajo nivel de participación femenina – y aún los que registran situaciones de equilibrio- al mostrar indicadores de participación en la investigación y desarrollo según sexos, revelan inequidades en la ciencia.



Otro fenómeno es que las posiciones en puestos de dirección y toma de decisiones siguen estando mayoritariamente ocupadas por hombres, que también permea procesos de evaluación académica para categorías –científicas o académicas- y distinciones. Un ejemplo de caso es la UNAM al registrar que los cargos de profesor emérito y distinguido han sido escasos para las mujeres y en distinciones en específico de tecnología e innovación no haya mujeres –comités muchas veces compuestos en sus diversas áreas disciplinarias por una mayoría amplia de hombres-.

Los estudios de ciencia y género abordan que en la relación mujer, ciencia y tecnología, se dice que la ciencia es un conocimiento androcéntrico y cómo la agenda científica ha sido formulada desde el punto de vista varón, es decir (García Guevara, 2011), ciencia de poder, que conlleva organización patriarcal que monopoliza el acceso al conocimiento.

Es así que en instituciones como las universidades, se destaca un poder ejercido y controlado por los hombres, sin embargo, fenómeno característicos de algunas profesionales que han logrado éxitos es el “síndrome de la abeja reina” (Satines y colaboradores, 1974). Consiste en la tendencia de algunas mujeres que acceden a posiciones privilegiadas de poder a considerar que lo han hecho exclusivamente por méritos propios, razón por la cual no ayudan a otras mujeres a obtener éxitos similares. Logran obtener posiciones de poder distanciándose de las mujeres y aproximándose a los hombres con poder, como postura insolidaria con las mujeres y retroalimentaría de un poder androcéntrico que muchas de las veces perpetúan (“Queen Bee Síndrome”, Baster & Lasing, 1983; Citado en García de León, M. A. y M. García de Cortazar, 2001). En estas circunstancias sobre el acceso de la mujer a la alta dirección coinciden dificultades androcéntricas –los hombres con el rol de referente-, homosociabilidad –concepto de Kanter en 1977 que refiere a la concentración del poder masculino cuando los hombres seleccionan hombres en las organizaciones de trabajo, cultura e identidades predominantemente masculinas, pero también encuentra a mujeres que le obstaculizan y a hombres que le colaboran –mujeres antifeministas y hombres feministas-.

En la UNAM como en la Universidad Autónoma de Zacatecas se encontraron espacios donde las mujeres van tomando posesión de cargos, pero aún se perciben estereotipos y prejuicios de la cultura que causan un lento avance. Existen factores como por citar: homosociabilidad, códigos no escritos por parte de los hombres, discriminación vertical y jerárquica en donde se disminuye la posibilidad de ocupar cargos directivos conforme aumenta grado de responsabilidad.

c) Efecto tijera o cañería de fugas (Leaky pipe)

La situación desfavorable de las mujeres en la carrera científica, deriva también en la distribución de personas en la categoría de investigación como un indicador de desigualdad de género en la ciencia. La brecha de participación de las mujeres dentro del total de investigadores y su participación en la categoría más alta de su carrera científica, evidencia a México con cifras de 31 y 16 por ciento, lo que muestra una progresiva expulsión de la mujer a medida que se avanza en la carrera profesional científica. Se observa el fenómeno de “tijera”, con una tendencia al descenso de la participación femenina a medida que se asciende en la categoría que implica, según países, entre 13 y 40 puntos de diferencia entre extremos (Estébanez ,2007).

En el análisis de el acceso a la educación en posgrado y en específico el doctorado, el crecimiento de oferta de posgrado en Latinoamérica se suma el incremento de la matrícula femenina en diversas disciplinas, sin embargo las mujeres muestran que son proporcionalmente menos sobre

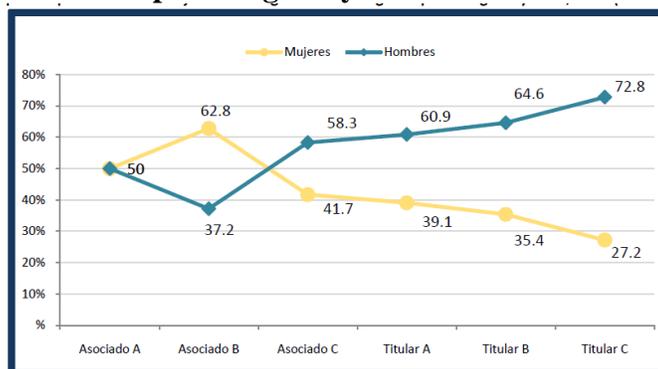


todo en campos masculinizados. Los diagramas “tijera”¹ (Ibíd) muestran que mujeres y hombres tienen tendencia inversa en la evolución de la formación científica, donde al principio destaca la presencia de las mujeres en licenciatura y luego se va reduciendo a través de los estudios de posgrado y doctorado. La movilidad internacional² en el proceso de formación, puede significar depende de la situación personal y familiar que también muestra sesgos de género que algunos autores como Estébanez (2010) asocian respecto a la etapa de la formación académica –que oscila entre los 25 y 40 años de edad- con la coincidencia de la etapa de mayor fertilidad de la mujer y teniendo en cuenta la temporalidad de responsabilidad y cuidado de los hijos pequeños.

El acceso a niveles de educación, observa mayor incorporación de mujeres a la pirámide educativa. Las mujeres tienen oportunidad de ingresar a distintos niveles de la educación, sin embargo, se evidencia a México³ una progresiva expulsión a medida que se avanza en la carrera profesional científica –denominado embudo académico⁴-. Este fenómeno de tendencia al descenso de participación progresiva determina obstáculos que impiden avanzar de una situación social diferenciada construida conforme a géneros.

En la UNAM por ejemplo, de acuerdo a los datos en *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía (2012)*, muestra que la participación de las académicas es mayor en las categorías y niveles más bajos de investigador (Gráfica 1).

Gráfica 1. Participación de mujeres en la figura de Investigador por categoría y nivel. 2012



Fuente: PUEG-UNAM (2012)

¹ Los diversos estudios que analizan los factores relacionados con la escasa participación y el liderazgo de la mujer en la investigación científica, se explican a través del efecto tijera o cañería de fugas (*leaky pipe*), que son las dificultades o barreras en los lugares de trabajo por la cultura organizacional que incluyen estereotipos y reglas no escritas que hacen difícil para las mujeres o “apropiado” y prosperar (Miller, 2004; citado en European Commission, 2009).

² La UNAM entre 1998 y el 2000, benefició con becas al exterior a 192 hombres contra 127 mujeres, y con becas de viaje nacional 57 hombres contra 35 mujeres. La única disciplina donde las mujeres fueron mayoría fue en ciencias sociales.

³ Cifras de México con 31 y 16 por ciento.

⁴ El fenómeno de segregación horizontal, denominado *embudo académico* provoca que a medida que se avanza en la jerarquía de la pirámide científica disminuya la presencia femenina.



4. REFLEXIONES

Las mujeres están y siguen incursionando en el mercado laboral, sin embargo prevalece una cultura misma que se reproduce para significar normas y valores que se construyen en una organización laboral la forma en que se relacionan las personas. Es importante visibilizar, para actuar sobre los obstáculos que encuentran las mujeres en este campo, donde sus participación se reduce según se asciende en categorías de jerarquía académica.

BIBLIOGRAFÍA

1. M. A. García de León y M. García de Cortazar. "Mujeres en minoría: Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España (opiniones y actitudes)", Centro de investigaciones sociológicas, Ed. 1, 1997.
2. Estébanez, María Elina (2007). *Género e investigación científica en universidades latinoamericanas. Educación superior y sociedad*. Vol.1, No.1. Págs. 2-26.
3. G. N. Blazquez, "Epistemología feminista: temas centrales" (2010). En G. N. Blazquez, F. Flores, E. M. Ríos, & (coordinadoras), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. México: UNAM, CEIICH, CRIM, Facultad de Psicología.
4. M. García de Cortazar, "Catedráticas de universidad: La exigua minoría" (2001). En García de Cortazar, M. y Ma. Antonia García de León (dirs.). *Las académicas. Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer. Pp. 405-411.
5. Ma. T. Padilla, "*Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer*", Universidad de Sevilla, Huelva, 2001, pp. 223-232.
6. P. García Guevara, *Reseña de "El sexo de la ciencia"* de Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara Espiral, vol. XVIII, núm. 52, septiembre-diciembre, 2011, pp. 285-290 Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México.