

El (duro) camino de las mujeres en la ciencia

The (hard) path of women in science

Claudia Cortes M.^{1,2,3}

Palabras clave: mujeres en ciencia; paridad; discriminación; brecha de género; mentoría.

Keywords: women in science; parity; discrimination; gender gap; mentoring.

A mediados del año 2018, la revista *Nature*, quizás la revista más importante del mundo científico (ISI 42,77) dedicó su portada y un número especial a la #MujerEnLaCiencia, haciendo un acto de contrición por los años en que las mujeres fueron sub representadas en su línea editorial (Anon, 2018). En la edición online actual, de otra revista de alto prestigio, la revista *Science* (ISI 41,84), se puede acceder a un número especial que lleva el mismo título y que se enfoca principalmente en la igualdad de género en la ciencia (Anon, 2021). Este no es un tema nuevo debido a que el acceso a puestos universitarios, altos cargos y posiciones de prestigio en instituciones académicas y empresas, así como la obtención de recursos financieros –de fondos públicos y privados– para la investigación, siguen siendo en mucho menor frecuencia otorgados a mujeres.

En Estados Unidos, a pesar de que alrededor de la mitad de las mujeres universitarias realizan un doctorado, sólo un 21 % obtienen un cargo académico (según datos de la Fundación Nacional de la Ciencia de Estados Unidos; NSF). En el área de medicina, las mujeres están sub-representadas en las autorías de publicaciones en revistas científicas de prestigio, en la mayoría de las especialidades. La brecha es aún mayor en las revistas de mayor impacto y en las posiciones más importantes en la lista de autorías. Así también, los estudios conducidos por mujeres son citados con menor frecuencia y son las mujeres quienes tienen menos representación en comités editoriales de revistas científicas médicas. En un artículo de la también famosa revista científica *JAMA*, se analizaron cerca de 275.000 artículos en los que, si bien la autoría de mujeres iba en aumento en el transcurso de los años, todavía tenían cifras significativamente inferiores que sus pares masculinos, especialmente en el rol de autor correspondiente o senior (Kamber *et al.*, 2019).

Lamentablemente y de acuerdo a un estudio de Holman y colaboradores publicados en *Plos Biology* (Holman *et al.*, 2018), la mayoría de las disciplinas de la medicina requerirán años o décadas para alcanzar equidad de género.

En las escuelas de medicina en Chile, la proporción de estudiantes mujeres y hombres es casi 1:1 y en algunas incluso es algo mayor la cantidad de mujeres. Saliendo del campo de la medicina y con una mirada más amplia el antiguo CONICYT (Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnología) en el año 2019 publica la participación en pregrado femenina en carreras científicas, la que alcanza un 56% en primer año, corresponde a un 51% en programas de magister y ya se observa una caída al 41% en programas de doctorado. Cuando se mira la adjudicación de proyectos y becas, la brecha es significativa siendo las mayores en las áreas de las ciencias naturales e ingeniería donde las mujeres no superan el 25%. En cuanto a la descripción del estamento académico, en 60 universidades nacionales se muestra una representación del 43% de académicas, con rangos que varían dependiendo del grupo etario (siendo un 51% en menores de 35 años, pero bajando rápidamente en cada tramo hasta llegar a un 27% en mayores de 65 años).

Finalmente, según datos recién publicados por el Ministerio de Ciencia Tecnología Conocimiento e Innovación, del total de investigadores solo un 34% somos mujeres. (División de Estudios y Estadísticas, 2020).

¿Qué pasa en ese camino, entre el pregrado y los cargos académicos? (ni qué decir de los cargos de director de departamento, profesora titular, decana o rectora, en donde en este último solo hay cinco mujeres junto a 55 rectores).

(1) Infectología. Universidad de Chile.

(2) Fundación Arriarán – CHAIR (Center for HIV/AIDS Integral Research)

(3) Governing Council International AIDS Society-IAS



Pasan muchas cosas.

Ocurre que a las estudiantes les ofrecen menos ayudantías, se adjudican menos proyectos y les publican menos. Ocurre que existe, al igual que en muchas otras áreas laborales una inexplicable diferencia en los sueldos. También ocurre que muchas mujeres deben soportar durante sus estudios y algunas durante su vida laboral, acoso por parte de sus compañeros y superiores. Acoso laboral y acoso sexual.

También ocurre que algunas mujeres decidimos tener hijos y eso nos “retrasa” en la carrera académica, junto con tener que tolerar las preguntas de si será solo un hijo o más... “porque si sigues así no te ganarás ningún proyecto...”

También luchamos contra fantasmas internos, que son poderosos y a ratos casi nos convencen de que optamos mal.

El síndrome del impostor, en donde nos sentimos incapaces de internalizar nuestros logros y éxitos como propios (y a veces se llega a pensar que les pertenecen a otros) y se sufre un miedo persistente de ser descubierto como un fraude, sin realmente serlo.

Y luego viene la culpa interna contra la que luchan muchas, el a veces difícil balance entre la familia y el trabajo, la crianza y los congresos, los proyectos y los hijos.

Entonces, ¿cómo lograr equilibrar esta balanza? El primer paso esencial en nuestros esfuerzos colectivos para cerrar la brecha de género y fomentar la igualdad es escuchar a las investigadoras, comprender sus experiencias, considerar sus preocupaciones y celebrar sus éxitos. Luego hacerle ver a la comunidad científica el problema y su alcance.

Debemos apoyar a nuestras estudiantes y hacer que nuestros colegas varones las valoren de igual modo que a sus pares masculinos.

Tenemos que ser mentoras, quienes ya hemos avanzado en este camino, mostrarles una ruta, incentivarlas y apoyarlas. Partir por nuestras hijas y mostrarles que es posible compatibilizar el trabajo académico y la familia.

No podemos permitir ni la más mínima brizna de acoso, de ningún tipo, ni para nuestras estudiantes, colegas, ni hacia nosotras mismas.

Es necesario romper con nuestros propios prejuicios y ayudar a que quienes nos rodean a que también los dejen atrás. Muchas veces, en forma inconsciente pensamos que los hombres y mujeres son mejores para ciertas tareas específicas, cuando lo objetivo nos dice que tenemos las mismas capacidades y potenciales habilidades, independiente del sexo.

Finalmente, tenemos que contratar más mujeres, recomendarlas para cargos, postularlas a premios, invitarlas a ser parte de comités científicos, cuerpos editoriales y exponentes en conferencias y congresos, ayudarlas a crear redes.

Podemos lograrlo, pero tenemos que hacerlo todos juntos. Los colegios, las universidades, las empresas, las instituciones todas; con políticas diseñadas para la protección de la mujer y paridad de género y las personas, quienes debemos hacer propio este desafío.

Referencias

Anon (2018). Celebrating women in science. *Nat Cell Biol* **20**, 993. Available at: Accedido en <https://doi.org/10.1038/s41556-018-0190-4> el 30 marzo de 2021.

Anon (2021). Women in Science | For Researchers | Springer Nature. Available at: Accedido en <https://www.springernature.com/gp/researchers/sdg-programme/sdg5/women-in-science> el 30 marzo de 2021.

CONICYT (2019). Reporte De Participación Femenina 2018. Accedido en https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/REPORTE-DE-GENERO-2018-_VF.pdf el 30 marzo de 2021.

División de Estudios y Estadísticas (2020). Radiografía de género en ciencia , tecnología conocimiento e innovación. Accedido en <https://generoctci.minciencia.gob.cl> el 30 marzo de 2021.

Kamber L., Hart AB, Roy H. & Perlis R. (2019). Trends in Proportion of Women as Authors of Medical Journal Articles, 2008-2018. *JAMA Intern Med* **179**, 1285–1287.

Holman L, Stuart-Fox D & Hauser CE (2018). The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biol* **16**, e2004956.