

La ciencia es (aún) cosa de hombres

Por: María R. Sahuquillo | 02 de octubre de 2012

Fuente: <http://blogs.elpais.com/mujeres/2012/10/machismo-desde-las-aulas-universitarias-hasta-los-laboratorios-cient%C3%ADficos-con-las-mismas-competencias-y-habilidades-sobre.html>

Machismo desde las aulas universitarias hasta los laboratorios científicos. Con las mismas competencias y habilidades sobre el papel, los profesores de biología, física y química de las universidades estadounidenses consideran menos capacitadas a las estudiantes que a sus compañeros varones. La discriminación se produce ya desde ese punto. Y así lo ha demostrado un estudio de la Universidad de Yale publicado en la revista Proceedings de la Academia Nacional de Ciencia (Estados Unidos). Sea consciente o no —como matiza el informe—, el sexismo va más allá del tradicional pensamiento de que el lastre para que las mujeres escalen en ciencia (y en general) es la compatibilización de su vida personal y su carrera. Hay otro machismo que muchos pensaban ya superado: ese que considera a la mujer directamente menos capaz. Y hombres y mujeres, en eso sí que hay igualdad, caen en él.

El 35% de los científicos o ingenieros que trabajan en Estados Unidos son mujeres. Porcentaje desigual, que pasa a ser escandaloso si se observa que en aquél país solo el 2,4% de los puestos de dirección en esos campos están ocupados por mujeres, según datos de la Fundación Nacional de Ciencias de Estados Unidos. Una amplia brecha en la que los investigadores de Yale querían ahondar. ¿Es esa disparidad fruto de la falta de interés o de elección de estas profesiones por parte de las mujeres? ¿Se gesta desde la universidad? ¿Se infla después, tras la licenciatura? ¿Engorda por la (in)existencia de ayudas de las empresas u organismos?

Para responder a estas cuestiones, los investigadores enviaron a 127 profesores de seis universidades públicas y privadas de EE UU la candidatura para el puesto de jefe de laboratorio de un recién graduado. El objetivo era que lo evaluaran y dieran su opinión sobre sus competencias, sus posibilidades de empleo y el sueldo que, a su juicio merecía. En la mitad de los casos, los investigadores llamaron John al candidato, y en la otra mitad, Jennifer. Solo cambiaba el nombre, el resto —cartas de recomendación, nota media, actividades extracurriculares o experiencia previa— de claves eran idénticas. Las calificaciones de los profesores-jueces, sin embargo, no lo fueron.

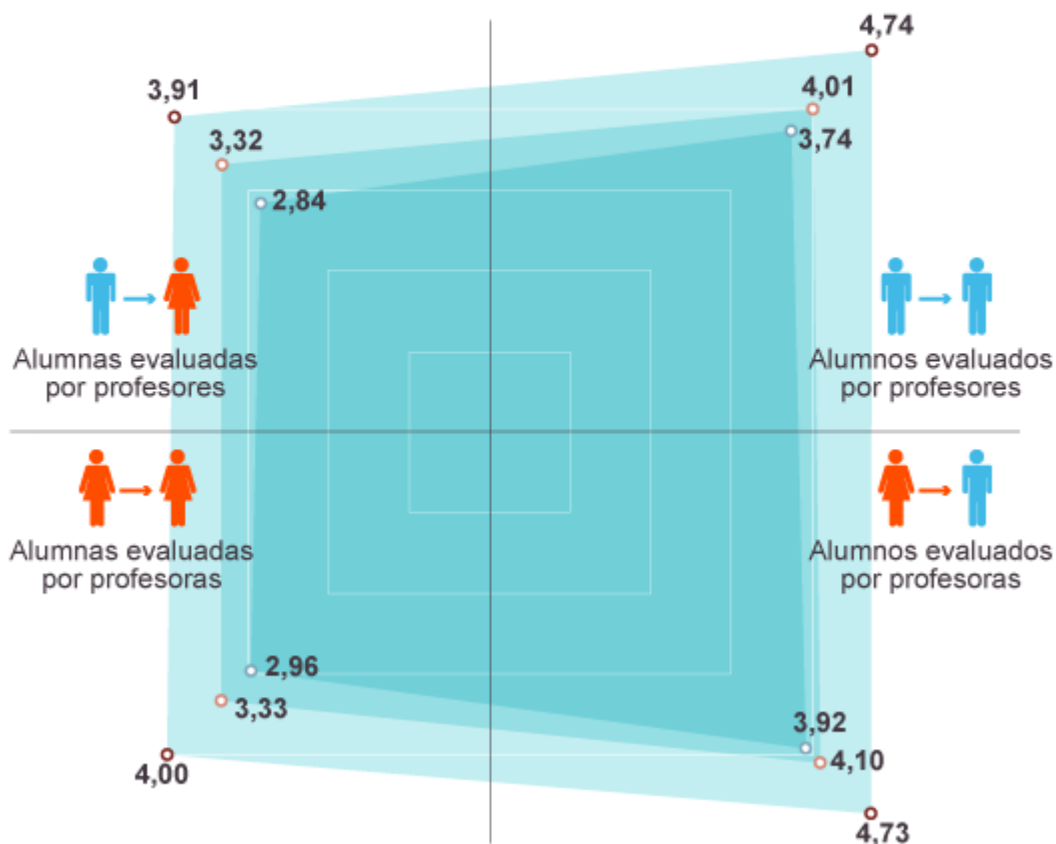
Tristemente, las calificaciones que otorgaron a las competencias y habilidades de la candidata fueron mucho más bajas: en una escala del 1 al 7 John obtuvo una media de 4, mientras que Jennifer fue evaluada, de media, con un 3,3. Una pauta que se repitió con las opciones de empleo o las posibilidades de tutelar a la recién graduada en un futuro doctorado. Por no hablar del sueldo que profesores y profesoras propusieron para los candidatos: 30.328 dólares al año como salario base para John y 26.508 para Jennifer.

DIFERENCIAS DE EVALUACIÓN SEGÚN EL SEXO

Nota media, según el sexo del evaluador y del evaluado

Puntuación por materias, de 1 (menor) a 7 (mayor)

Materias: ○ Tutelaje ○ Competencia ○ Empleabilidad



Fuente: Universidad de Yale (EE UU).

NACHO CATALÁN / EL PAÍS

¿Por qué si el currículo era el mismo se valoró de manera distinta a los candidatos en función de su sexo? “Los prejuicios contra las mujeres en la ciencia están relacionados con los estereotipos culturales dominantes. Como la ciencia se percibe como una disciplina más bien masculina, las mujeres son observadas como menos competentes”, apunta Corinne Moss-Racusin, una de las investigadoras del estudio, que ha dirigido la cátedra de Biología Molecular Jo Handelsman. “Creemos, y así lo demuestran los datos de nuestro estudio, que este tipo de discriminación que mucho tienen que ver con los estereotipos, que se produce en otros campos que no son el científico, así como en las empresas, también se está produciendo en el mundo científico y desde su misma raíz, con las estudiantes”, añade por correo electrónico.

El estudio de Yale es uno —sus autores aseguran que es el primero— de los pocos que ha demostrado con datos que existe un sesgo sutil sobre las capacidades femeninas dentro de la ciencia (aquí, otro más antiguo de la Universidad de Milwaukee). Discriminación que está afectando de manera crónica a su presencia dentro de la ciencia académica y de ahí en el resto de posiciones. Y si se las juzga menos capaces, sus carreras tienen menos recorrido y reciben un salario menor.

Pero ¿esa discriminación a la que alude la investigadora de Yale se basa solo en un estereotipo? ¿De verdad los profesores estadounidenses creen (aunque no sean conscientes de ello) que la ciencia es cosa de hombres? Que la mayoría de los 127 entrevistados para el estudio hayan juzgado menos competente a la candidata es llamativo. Que además esa conclusión sea igual en los hombres y en las mujeres, y entre los profesores de diversas disciplinas —biología, donde hay una amplia presencia femenina, o física, donde son pocas—, puede parecerlo aún más. Y es que a esa imagen de la ciencia como algo más bien masculino que sustenta muchas discriminaciones —y que no solo ocurre en este campo— se añaden otros factores. Esta vez sí, muy conscientes.

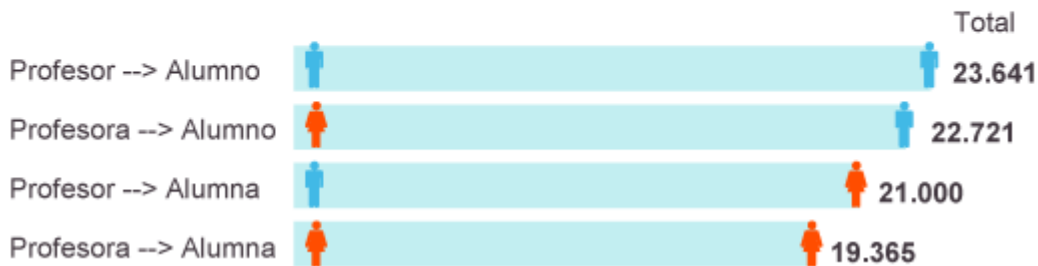
Laura Nuño, directora de la cátedra de Género de la Universidad Rey Juan Carlos, recuerda que hay un estereotipo asociado a las carreras que observa las disciplinas de letras como de chicas, y las de ciencia como de chicos. “Esto se sigue produciendo. Hay dos líneas, las paredes de cristal, es decir esa segregación en la formación —elegida por ellas o inducida por la sociedad— y en los trabajos de las mujeres; y los techos de cristal, lo que hace que cuando llega un currículo se opte de manera natural por un varón. A esa decisión se llega por varios factores, tanto por el estereotipo de la profesión, como porque a ellas se les proyecta una responsabilidad futura de cuidado (de hijos, por ejemplo), aunque todavía no lo tengan”, expone Nuño.

Así, dice, en los sistemas de cooptación —los nombramientos, por así decirlo, a dedo— son los hombres los que más progresan; frente a los sistemas de mérito —como los de oposición— donde

las mujeres obtienen más frutos. “Parece que un hombres tienen más autoridad que una mujer. Se les presume una autoridad genérica que la mujer debe ganarse. Y eso, pesa”, dice.

SUELDO MEDIO DEL POSTDOSTORADO

En la universidad de EE UU, los alumnos que realizan postdoctorado reciben un salario anual asignado por los profesores. Éstas son las diferencias. En euros / año.



¿Cómo puede ser, se preguntarán algunos, que las propias mujeres que han llegado arriba —como las profesoras entrevistada en el estudio— no escapen del estereotipo? “Hombres y mujeres, ambos, son productos sociales de una sociedad de valores sexistas. Una sociedad que ordena las oportunidades en función del sexo”, responde Nuño.

El estudio de Yale presenta una realidad, pero no se aventura —y tampoco lo hacen los investigadores— a lanzar propuestas para cambiarla. Lo primero sería acabar con los estereotipos. Derribarlos, para después fomentar la presencia femenina en todos los campos. Sin mujeres, como recuerdan expertas como la profesora de la Universidad de Stanford (EE UU) Londa Schiebinger, la visión de la realidad es sesgada.

Para Nuño, la manera más efectiva de atajar esa discriminación y de romper los estereotipos es, directamente, poner a mujeres en posiciones de poder y en espacios tradicionalmente masculinos. “Lo que más rompe el estereotipo es la realidad. Una decana en una facultad de ciencias, por ejemplo...”, dice. Manos a la obra, pues.