

¿Limitaciones de género para el desarrollo profesional? mujeres y hombres que participan en la ciencia y la tecnología en la universidad nacional de costa rica

**Claudia Palma Campos
Guillermo Aguilar Mata
Escuela de Sociología
Universidad Nacional, Costa Rica**

Presentado 15/03/2010 • Aceptado 22/06/210

Resumen

En este artículo se presentan los resultados de una investigación sobre el quehacer académico de hombres y mujeres en la ciencia y la tecnología en la Universidad Nacional. Es una investigación de análisis cualitativo, basada en los discursos de académicos y académicas entrevistados en los años 2006 y 2007¹. El objetivo del proyecto fue tratar de explicar y comprender la desigual participación y producción científica entre sexos, que sostiene una relación de 35/65 a favor de los varones. Se pretende contribuir a la visibilización de las prácticas sexistas que sostienen la desigualdad entre los varones y las mujeres que trabajan en la Universidad para valorar lo hecho y lo que aún queda por hacer como paso necesario para avanzar en políticas de equidad de género en los espacios universitarios. Este artículo concluye la temática sobre elementos género sensitivos para mirar la participación de varones y mujeres en las ciencias, publicado en Temas 47

Palabras claves: Género y ciencia, participación científica, equidad de género, universidades públicas, producción científica

Abstract

This article shows results of a research regarding the scholar work of men and women in the fields of science and technology at the Universidad Nacional. This qualitative analysis research was based on the narratives of female and male scholars interviewed in 2006 and 2007. The objective of this project was to explain and to understand the unequal participation and differences in scientific production between sexes that holds a 35/65 ratio in favor to men. This paper intends to contribute to a process of making sexist practices visible, as means to assess what has been done and what still lays ahead as a necessary step for advancing

¹ INFORME FINAL Proyecto 026503, Escuela de Sociología. Universidad Nacional. Costa Rica.

policies on gender equality at the University. This article marks an end to the series of our research project report on gender-related issues first published on Temas 47 regarding female and male participation in science.

Key words: Gender and science, scientific participation, gender equity, public universities, scientific production

Introducción

En la Universidad Nacional se ha impulsado una actitud clara por la defensa de los derechos de las mujeres y de compromiso, aunque no explícito en una política institucional, de velar por la equidad de género.

A pesar de ello, este espacio institucional sigue siendo reflejo de las desigualdades sociales existentes en el entorno cultural y político y por lo tanto, es reproductora de estas mismas desigualdades al interno de sus fronteras.

Como espacio de creación de conocimiento, la Universidad Nacional ha contribuido a mirar y analizar de forma crítica los fenómenos sociales y sus desafíos, pero es posible que ese esfuerzo le haya restado tiempo y recursos para verse a sí misma. Con esto se quiere decir que han existido, y siguen existiendo, situaciones de exclusión y discriminación que se han desarrollado dentro de la academia avaladas simbólicamente por un discurso machista tradicional y hegemónico que tal vez pueda estar cambiando, pero que en muchos espacios cotidianos de nuestra institución siguen manteniéndose intactos.

Visibilizar esto es importante en la medida en que, a partir de las experiencias relatadas por las personas que viven estas situaciones, se puede delinear un camino hacia donde inclinar las políticas vinculadas con la equidad de género al interno de la Universidad. Ello resulta ser doblemente importante si los relatos proceden de académicas y académicos activos.

Los relatos que a continuación se presentan son de hombres y mujeres de nuestra Institución y que hablan sobre una serie de elementos tradicionales de una cultura que sigue excluyendo a las mujeres de un acceso equitativo al goce de los recursos que la Universidad ofrece pues, inclusive, las estadísticas siguen sin reflejar de manera equitativa la participación y la producción intelectual.

Son relatos de mujeres y de hombres pero con vivencias contrastadas y eso es lo que ayuda a poner en evidencia aquellos elementos que han afectado y podrían seguir afectando su participación en la ciencia y la tecnología, un campo de soporte en nuestra institución y en la economía del país. Aquí se está hablando de hombres y mujeres que han tenido una formación en las ciencias exactas y naturales: química, biología, agronomías, informática, matemáticas, por ejemplo; son aquellas carreras que se han concebido, tradicionalmente, como masculinas, por su ingreso, permanencia y graduación. Aunque poco a poco las estadísticas

de ingreso se mueven a favor de las mujeres no se logran equiparar a la cantidad de hombres en ellas.

Sin ser este último el tema que convoca, se presentan a continuación una serie de elementos a discutir que son reflejo de que existen factores socioculturales tradicionales que impactan de forma diferente a los hombres y a las mujeres en su participación y producción científica. Son factores socioculturales vinculados con los aprendizajes de género, de los deberes sociales y de lo que se espera de las personas tanto en la su relación con la academia como en su relación con sus espacios privados. A pesar de que durante mucho tiempo se ha pensado que lo personal no debe afectar el trabajo, en cuestiones de género lo privado es político y, definir esta pauta es lo que ha permitido visibilizar una serie de mecanismos sociales, cotidianos que propician y perpetúan la inequidad y el acceso tardío de las mujeres a los recursos sociales, a lo que igualmente tienen derecho.

Esperamos que estos cortos pero polémicos elementos que a continuación se presentan, así como algunas recomendaciones importantes que desde nuestra universidad se deben de tomar en cuenta, abran un debate limpio, fluido y respetuoso de los derechos humanos de quienes compartimos el sueño de una Universidad para todas y para todos.

1. Un proceso formativo y de incorporación desafiante a la Universidad Nacional

La Universidad Nacional se funda como institución en un contexto de profundos cuestionamientos a las normas tradicionales y con un amplio discurso progresista, de respeto y equidad en los años setentas. Aun así, esto no implicó que muchas de las personas que la constituyeran fueran no tan progresistas en cuanto a su visión de mundo y valores sexistas se refiere y, por ende, que reprodujeran esas visiones y valores en sus relaciones cotidianas de trabajo.

En el discurso público y político de la Universidad no se permite la discriminación ni la exclusión, pero en lo íntimo de las relaciones cotidianas, lo que se llama el imaginario social, el discurso sigue intacto. ¿Cuáles son esas relaciones cotidianas? Los espacios de poder: las oficinas y las aulas.

Las mujeres que se han insertado en áreas de la ciencia y la tecnología llegan a espacios no solamente colmados de hombres sino también colmados de estereotipos pertenecientes a un imaginario donde la imagen de las mujeres no calza. En las décadas de 1970 y 1980, las carreras duras, se calificaban así no solo por su relación con ese discurso especializado marcado por la exactitud y la comprobación irreductible de hipótesis formadas, sino también porque muchas de esas carreras implicaban trabajos en los que las que nos percibía viable, ni deseable, la participación de las mujeres:

“...Los profesores que tenía era gente que venía del campo, entonces imagínate el macho que venía en botas de cuero, faja de cuero,

sombrero, gorra, y entonces nosotros llegamos y la mayor tenía entre 18 y 19 años, la mayoría de San José, solo tuve dos compañeras... cuando terminamos, cuando veníamos para la casa, el director de aquel entonces nos dijo: -que dicha que se van ya, no las volveremos a ver-, eso lo repitió como 3 o 4 veces; después [dijo] que, por él las mujeres nunca iban a estudiar agronomía..." (Académica-03, 2006: 7).

Paradójicamente, la Universidad Nacional se constituyó, desde sus inicios, con una presencia importante de mujeres. Es interesante que este reconocimiento visual y cuantitativo oculte diferencias formales, no de presencia física, si no de participación real, de inserción en espacios de toma de decisiones, de producción intelectual y de reconocimiento laboral. Existen falsas imágenes que ocultan las relaciones de desigualdad, de poca paridad, porque el discurso oficiales no sexista y funciona, pero los espacios cotidianos han quedado sin una regulación particular no que minimice las actitudes negativas, sino que potencie y propicie la equidad.

Los compañeros tampoco perciben que la institución discrimine a las mujeres. Ellos consideran que eso sucede en otros espacios, en el hogar por ejemplo: "Es que es una cosa muy complicada, verdad, porque es como cultural, verdad, no es que la Universidad diga no usted no puede, no, si no que es una cosa como cultural, desde la casa vienen las cosas como torcidas, verdad..." (Académico-08, 2007:16)

En un espacio de educación superior donde ha habido mujeres rectoras² y las mujeres pueden proyectarse sin mayores trabas institucionales. Como tal, no podría existir un pensamiento explícito de discriminación visible. Pero la institución no se compone solo de los espacios de representación visibles, sino, también, de las relaciones sociales cotidianas en donde las personas se desenvuelven. Estas relaciones van más allá de la pauta, de la ley, de los mandatos. Es en las relaciones cotidianas es donde emergen y se reproducen los estereotipos, las mayores discriminaciones y las relaciones donde se fundamenta la discriminación sexista, las cuales maximizan o minimizan las características de hombres o mujeres y sus capacidades, tratando de mantenerlos en un lugar social tradicional. Pero lo paradójico es que si las personas piensan que la Universidad no está conformada por la totalidad de personas que en ella se desenvuelven, se obtiene una visión escindida de la Institución y de las mismas personas. Así, se puede creer que la

Institución no discrimina, a pesar de que en la cotidianidad se reciben comentarios de doble intensión o abiertamente violentos de parte de compañeros y compañeras, en razón del género. Si las personas que emiten dichos comentarios no son considerados como parte de la Universidad, entonces ¿quiénes son los que conforman la Universidad?

² Este artículo fue escrito a inicios del año 2009, mucho antes de que la Licenciada Sandra León Coto ocupara este alto cargo institucional

En esta época, las mujeres que llegaron a la Institución como académicas, muchas de las cuales aún permanecen en ella, rompían, con perfiles de carácter fuerte y prometedor, el imaginario de participación femenina por acceder a espacios tradicionalmente ocupados por varones. Algunos de estos varones, escudados en su poder cotidiano, tratarían, con pequeños gestos o comentarios, de devolver a las mujeres a su rol social tradicional:

“...entonces yo le dije a mi jefe: -- por qué ahora que cierran el laboratorio yo no me voy para Cañas, yo no tengo problema. Estaba soltera, no tenía hijos y él se volvió y me dijo: --mientras yo viva y yo decida, ninguna mujer va a ir a trabajar al campo--, estamos hablando del [año] 88-89, ya habían muchas mujeres...” (Académica- 03, 2006: 9).

Ante este testimonio, habrá que preguntarse: ¿y por qué una mujer no puede ir a trabajar al campo? ¿Por protección o por desconfianza? ¿Seguirán las mujeres necesitando de la tutela? El discurso tradicional es tan fino y los mecanismos de dominación tan precisos que aunque las mujeres se ubiquen en lugares no tradicionales, basta preguntarse por el tipo de actividades que ellas, por elección o designio, realizan en sus puestos. Hay mujeres con puestos de directoras que en las reuniones de coordinación con sus pares, terminan haciendo las labores secretariales. Sus compañeros, extrañamente, las proponen para esas tareas, pero no se proponen a sí mismos. Una ingeniera agrónoma, hace esta referencia:

“... ya en la carrera fueron muchas cosas, de hecho algo pasó en esa promoción que de las doce mujeres que ingresamos, las doce mujeres nos graduamos. Era como un coraje, algo especial. Cuando salimos, ahí empezó el problema. De hecho tengo una amiga colega que siempre cuando llegó a buscar trabajo le ofrecieron en jardinería, la flor tiene que ir con las flores, y ella era con un coraje, también como muy machista, en eso no se usaba el termino feminista...” (Académica-03, 2006: 8)

Ahora bien decir que las flores van con las flores se expresa con gracia, con una sonrisa y pretende ser un elogio; pero es una flor envenenada ya que cubre la clara intención de negar el acceso y de ubicar a la compañera en un lugar de cuestionamiento a sus capacidades, a pesar de su profesión.

A pesar de todo esto, existe una actitud que es interesante de rescatar en el comportamiento y el discurso de las mujeres pues ellas afirman que para poder alcanzar los sueños hay que luchar por ellos. Eso implica ir más allá de lo que se está esperando de sus roles tradicionales. Cuando se conversa con ellas existe un afán de superación valioso y atrevido, reconocen que se formaron y que se encuentran en espacios altamente excluyentes: “el machismo existe, pero creo que en estas áreas esto se magnifica. Se magnifica, porque estamos incursionando en un espacio que ha sido de hombres naturalmente. (Académica-

04, 2007: 11). Sin embargo, se reconocen también con un carácter particular que les permite salir adelante, haciendo esfuerzos y poniendo límites.

No obstante, esto que se llama esfuerzo o actitud en una buena cantidad de mujeres es un sobreesfuerzo hacia el reconocimiento y la validación. Lo que para los hombres se transformó en una situación facilitada por condiciones socioculturales, para las mujeres podría seguir significando la validación de un esfuerzo y de capacidades equitativas, pero que por su condición de género se ven obligadas a recalcar y revalidar constantemente.

Además, ellas están en el territorio de la ciencia y la imagen de esta ha sido, históricamente, masculina. Más allá de ser el espacio de los hombres, esta se asocia a intereses y mecanismos de juego particulares de la lógica masculina. Han sido hombres de ciencia, los que sobresalen, los que se mencionan, los que reciben premios (Láscaris, 2005) y los que negocian. Es decir, hombres visibles en un espacio de hombres. La ciencia se mira de esta manera como ciencia hecha por hombres, aquellos que hablan, que inventan y que tienen el tiempo social para destinarlo a la creación. Y sin embargo, son muchas las mujeres, no tantas como los varones por supuesto, quienes se han esforzado un poco más y que, como ellas mismas dicen, han tenido que demostrar que saben y que pueden, a cada paso de su desempeño.

Como puede comprenderse, el tema de la discriminación es escurridizo. En el ámbito institucional el discurso es ambiguo. Es decir, la Institución en sí misma no discrimina, pero los tratos de los compañeros, principalmente, no siempre han sido inclusivos. Visualizar en el morbo y en el chiste estas pequeñas formas de reproducción cultural del status quo sexista no es fácil, pues forman parte de las relaciones sociales cotidianas, de las conversaciones, de los imaginarios y de las visiones de mundo que en ocasiones pueden pasar tan desapercibidas en la relación, que suelen confundirse con juegos del lenguaje.

Es importante resaltar, por ejemplo, que aunque las mujeres dicen expresamente que no se les discrimina, el que hagan mención a comentarios como los de arriba expuestos, llama la atención por contradictorio. Ellas suelen manifestar que realmente no hay un carácter de discriminación abierto hacia ellas, a pesar de lo duro que es, o pudo haberles resultado, el ingreso y permanencia en estas carreras. Esto quiere decir que las mujeres se pueden dar cuenta de comentarios, burlas y chistes, pero no necesariamente esto lo interiorizan como discriminación, pues no lo validan como tal. De esta forma, aunque muchas reconocen la discriminación, no la conceptualizan hacia ellas, sino hacia las otras mujeres.

Excluirse del grupo que se señala como discriminado, es una estrategia cotidiana de supervivencia que protege, siempre inconscientemente, del abuso que se perpetúa en muchas de las relaciones diarias. Las reacciones ante comentarios sexistas que pasan como bromas, pueden recibirse con una risa, con un gesto de disimulo cómplice que oculta la intencionalidad discriminatoria o hasta con la

indignación por parte de algunas mujeres y de algunos hombres, lo cual es un paso en el reconocimiento y rechazo del sexismo.

Las diferencias o desigualdades tienen un modo más sutil de funcionar. Es decir, a pesar de que no hay tratos desiguales validados por la institución ni discriminaciones fuertes en la actualidad, ambos son aún perceptibles en la actualidad y como se desprende de la siguiente afirmación de una académica ante la pregunta: "... nadie, nadie!!!, no dejas!!, no deajo!!!. No, si tengo que demostrar cosas, lo demuestro..." (Académica-06, 2007: 9).

Su respuesta pareciera no querer reconocerla discriminación, pero al decir no dejas, reconoce que esta existe o que puede existir. Lo que tal vez deja entrever es que quizá contra ella no ha existido explícitamente.

2. Participar en investigación científica en la Universidad: trascender las limitaciones

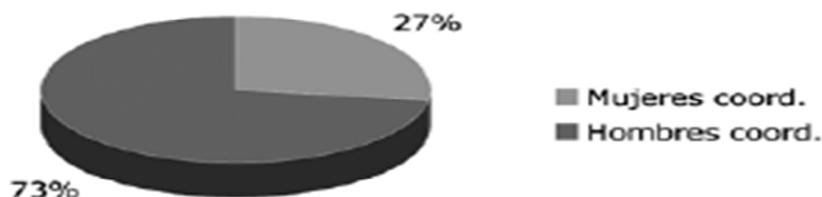
Según datos de una investigación reciente realizada sobre el tema de la participación de hombres y mujeres en la ciencia y la tecnología, solo un 14% de las mujeres accede a espacios de toma de decisión, mientras que los espacios de participación en general siguen siendo ocupados en una relación de 35/65 a favor de los hombres (Láscaris, et.al. , 2005). Este dato se repite en investigaciones realizadas para Iberoamérica y el Caribe (OEI, 2004).

Entre las formas de participación citados en dicho estudio, se encuentran las vinculadas con la coordinación de proyectos de investigación y el acceso a los espacios de toma de decisión. En nuestra investigación se indagó sobre la participación por sexo en los proyectos y sus coordinaciones. Según los datos brindados por el sistema de información de la Vicerrectoría de Investigación, a mediados del año 2006 existían 189 proyectos en las áreas de ciencia y tecnología. De este total, 36 estaban coordinados por mujeres y 96 por hombres.

Es decir, de las 132 personas que estaban coordinando proyectos³ solo un 27% eran mujeres. Algunas personas coordinan más de un proyecto, pero son mayormente los varones quienes tienen bajo su coordinación dos o más proyectos.

³ Hay que tomar en cuenta que este dato fue obtenido a mediados del año 2006. Se hizo un conteo manual de la información partir de las matrices por proyectos solicitada a Vicerrectoría de Investigación en esa época. Para este año 2008 dichos datos pudieron haber variado sustancialmente, pero lo importante de rescatar acá es la diferencia porcentual entre hombres y mujeres.

Gráfico no. 1
Cantidad de Mujeres y Hombres Coordinando
Proyectos de investigación Ciencia y Tecnología
Universidad Nacional. 2006



Fuente: Base de datos Institucional, Universidad Nacional. Creación propia.

La importancia de este dato radica en la proyección del trabajo de las mujeres dentro de la Universidad que nos lleva a las preguntas ¿proponen las mujeres menos proyectos de investigación que los hombres?, de muchas de las entrevistadas de que nos les interesan los puestos de toma de decisiones? O ¿estará relacionado con las condiciones de lo que implica hacer investigación académica y científica en cuanto a disposición y el uso del tiempo?

En este sentido, es importante relacionar dos temas: uno vinculado con el acceso de las mujeres a estos espacios de poder y el otro vinculado a lo que significan los espacios de poder para estas mujeres, pues ellas hablan de cómo visualizan los espacios de poder y de toma de decisiones.

Así, cuando a las mujeres se les pregunta qué razones pensaban ellas de que esta relación de menor acceso femenino en espacios de coordinación y de toma de decisiones ocurriera, fundamentalmente apuntaban a dos: la primera de ellas, señalada por gran parte de las entrevistadas, apuntaba a que las posibilidades de producción y participación en la ciencias estaban condicionadas por el desarrollo de sus las tareas en el ámbito familiar como la maternidad y el cuidado. Esta situación no siempre les permitía invertir el tiempo esperado en la investigación.

La mayoría de estas respuestas correspondía a mujeres con demandas familiares de hijos o hijas, una pareja, que vivían con sus padres o algún otro familiar y eso les representaba una demanda en el ámbito privado.

Sin embargo, quedó claro que la demanda de tiempo y obligación familiar es más fuerte cuando las mujeres tienen hijos-hijas y/o pareja; mientras que cuando no los tienen, aunque también sientan obligación en el ámbito privado, no por ello postponen actividades en el ámbito público.

Esta situación coloca en un lugar de crítica y debate las acciones que a nivel institucional se han desarrollado para implementar medidas que promuevan las relaciones de equidad entre hombres y mujeres en los espacios universitarios, puesto que a pesar de que no existen obstáculos reales institucionales, hay factores que están interviniendo en la forma de participación de las mujeres.

La diferencia sustancial en la propuesta de proyectos y su coordinación, apunta a que hay elementos más allá de la política universitaria para el acceso a estos espacios. La exclusión no es legal ni institucional, sino de hecho. Al respecto se debe tener claro que no se puede hablar de equidad si no se identifican los mecanismos mujeres a todos los espacios de participación (Cobo, 1998).

Los espacios de coordinación de proyectos son tan solo un ejemplo, pero sin duda existirán otros espacios en los cuales es posible visibilizar situaciones de desigualdad y en donde pueden estar interfiriendo situaciones de la vida privada o cotidiana del trabajo, en la promoción femenina equitativa.

En segunda instancia, el acceso a espacios de toma de decisiones o coordinación es visto con gran reconocimiento por parte de la sociedad y de las personas vinculadas a dichos espacios. Este acceso puede ser un premio y una delegación de confianza en tanto las personas hayan demostrado que tienen las capacidades, personales e intelectuales, para poder dirigir proyectos. Hay que mencionar que no es casualidad la baja participación en espacios de toma de decisiones y de coordinación afecte más a las mujeres. En este sentido, ellas mencionan una razón de peso a la par de sus actividades y responsabilidades familiares, fundamentada en la popular creencia de que a las mujeres no les interesa vincularse a espacios relacionados con el poder y la toma de decisiones.

En diferentes ocasiones las académicas entrevistadas señalaban que los espacios de las decisiones, el acceso a direcciones de escuela, a las coordinaciones de programas, proyectos y demás actividades académicas, no siempre eran apetecibles. Consideraban que además de ser labores engorrosas a nivel administrativo, conllevaban situaciones poco llamativas para ellas que chocaban con su estilo de trabajo y de ejercer el mando o la coordinación; es decir, su visión de mando chocaba con la forma tradicional de ejercicio del poder:

"Bueno, porque como se ha manejado el poder dentro de las universidades, la forma de ejercer el poder, no es compatible con todo lo que nosotras hacemos, no es compatible. Entonces si vos llegas y decís, para decir algo, que vas a hacer tal cosa y vas a cambiar la forma de hacer las cosas para que las mujeres participen..., me imagino que la gente dirá que, o sea, que si te vas a las cinco sos una vaga, ¿verdad?" (Académica- 04, 2007:13)

Es muy clara la afirmación de esta académica al hablar sobre la forma en que tradicionalmente se maneja el poder y que está vinculada a un ejercicio de mando

unidireccional y vertical. Sin embargo, ello echa luz a la afirmación de un estereotipo sobre los roles de la feminidad hegemónica. Cuando hay mujeres en puestos de poder que se manifiestan claras, decididas y asertivas en la toman decisiones, se les suele poner epítetos de machorra o marimacho para descalificar. Ante esto, los espacios de poder con sus formas tradicionales de ejercicio, se convierten en poco atractivos para algunas mujeres, ya que en la cultura institucional no hay cabida a otras formas alternativas, más horizontales y compartidas.

Así, no podemos olvidar que desde los roles tradicionales y hegemónicos se asocia la masculinidad al ejercicio y disfrute del poder, mientras que con los roles femeninos tradicionales ocurre lo contrario. En esta línea de reflexión, podemos afirmar con Esther Escolano (2006) que en el mundo occidental, una vez alcanzado el igualitarismo formal en la mayor parte de las esferas de vida política, social y económica, el problema de la efectiva igualdad parece resolverse en otro plano: el de la tenencia o no del poder, sea cual sea su naturaleza.

Uno de los espacios simbólicos donde se disputa y se ejercita el poder, y donde este adquiere un valor apreciable, es el espacio profesional. En este sentido manejar o no los códigos y las prácticas del ejercicio del poder es, de algún modo, el eje articulador que podría marcar las diferencias por género, al tiempo que se percibe como la gran asignatura pendiente de las mujeres profesionales en general y en modo concreto, en la Universidad. (Escolano, 2006).

El ejercicio del poder está relacionado con la posesión de recursos para tomar decisiones y en nuestras sociedades este ejercicio está legitimado a través de una ideología de diferenciación de sexo. Al ser los hombres quienes tradicionalmente han ocupado estos espacios, los mecanismos de relevo tienen, intrínsecamente oculta, una lógica masculina que se reproduce y que no permite el acceso equitativo de las mujeres a esos espacios, pues se tiende a escoger a las personas con características, visiones de mundo y pensamiento similares, de acuerdo con la lógica del poder.

Los hombres han mantenido tradicionalmente el monopolio de los recursos para la toma de decisiones que abarcan, desde el puesto de decisión más alto, hasta la reunión semanal académica⁴. Esta parcialización a favor de los hombres en la posesión de los recursos, el saber y las decisiones que de ello se desprenden, han mantenido a las mujeres alejadas de los beneficios que pueden obtener fuera del hogar (Saltzman, 1992; Coria, 1992). En síntesis, son hombres en espacios de toma de decisión quienes siguen escogiendo a otros hombres para el beneficio de los recursos y de dichos espacios, a no ser que exista una acción afirmativa que exija lo contrario y voluntad firme para aplicarla. Por esto, algunas de las mujeres

⁴ Como muestra, en nuestra cultura universitaria habría que preguntarse y reflexionar, mayoritariamente en manos de quién quedan la organización de actividades académicas (reuniones de coordinación, perfiles académicos, conferencias, simposios, representación fuera de la Universidad) en contraste con la organización de las actividades lúdicas y recreativas (tés de canastillas, despedidas y cumpleaños).

entrevistadas hablan de que su forma de ver los espacios de dirección o coordinación de proyectos, responde a una lógica diferente que no calza con la tradicional.

Otros aspectos vinculados con el acceso a los espacios de toma de decisiones son aquellos que tienen que ver con la división social entre lo público y lo privado, con lo que se espera de las personas, según la socialización de género y las labores que se asignan a uno y otro sexo en esos ámbitos. Esta diferencia entre lo público y lo privado podría también mantener alejadas a las mujeres de los espacios de toma de decisión. Al no existir una lógica diferente con respecto al poder, las mujeres pueden percibir que se les exige mucho más y diferente que a los hombres y que tienen menos margen al error o duda, en comparación a ellos.

Si se desea ocupar puestos tradicionalmente masculinos, no siempre existe la posibilidad de cambiar la lógica de lo que se espera de las personas que ocupan esos espacios, al menos en este momento; lo cual hace pensar que la forma en que trabaja un hombre y una mujer y lo que se espera de ellos, producto de este trabajo, es diferente. Es decir, no es que se espere más de uno o de otro, pero cuando las mujeres llegan a espacios de toma de decisiones son miradas de forma diferente porque es una imagen disonante a la que prevalece.

Una académica mencionaba que las mujeres, cuando acceden a espacios de toma de decisiones, tienen que demostrar que pueden hacer el trabajo y que la van a hacer bien. Este es un juego desigual a nivel social:

“...una vez Tatiana Láscaris hablando de esos puestos decía ‘una mujer cuando ha llegado a un puesto importante, es porque ha demostrado tres veces que es superior: debe demostrárselo a ella misma, demostrarlo a los que están alrededor y demostrarle a la sociedad que puede estar ahí’; tres veces ha demostrado que es superior. Yo lo que pienso es que las mujeres [que llegan a] a esos puestos es porque son más precavidas. Porque cuando llega una mujer a un puesto alto, llega hacer algo no a parasitar; le puedo poner casos de casos de casos de gente que pasa por puestos importantes de coordinación a parasitar, no hacer algo y aquí en la universidad hay un montón de esos...”
(Académica-03, 2006: 25).

Como se mencionó anteriormente, quién y cómo decide se fundamenta en el poder de decisión sobre los recursos. La diferencia entre la imposición y la negociación podría estar mediada por la conciencia que pueda tener el impacto de dichas decisiones o la distribución de los recursos, en las decisiones consensuadas y la socialización equitativa de los recursos. Pareciera que las mujeres tienden a ubicarse más en lugares de negociación principalmente cuando se encuentran ejerciendo puestos de toma de decisiones o de coordinación. Esto se encuentra íntimamente ligado con la socialización de género y lo que se espera del producto del trabajo de ellas. Las preocupaciones de las mujeres de estar vinculadas con la superación de las otras personas, con el hacer crecer los

espacios y a las personas que están en ellos, es una lógica de lo femenino-relacional y maternal; tiene que ver con la implicación con el/la otro/a y la responsabilidad que significa hacerse cargo de los otros.

Algunos colegas de manera un tanto intuitiva le imputan a la mujer características diferentes en su ejercicio del poder:

“... porque la mujer es más... como más sensible, tiene ese carácter de madre que está más relacionado con la madre naturaleza, entonces es como que tiene un sexto sentido que no tienen... esa superioridad sobre los hombres ...” (Académico-06, 2007: 5)

Pero en esta visión se naturaliza el ejercicio del poder y alimenta, aún más, lo esperable de uno u otro sexo cuando se acercan a estos espacios. Tal vez, esto que se espera y se naturaliza sea incompatible con lo que algunas mujeres, a las cuales les gustaría participar en espacios de toma de decisiones, desean para sí. Esperar un ejercicio tradicional del poder como un ejercicio natural-femenino, no podría ser característica que invite a la participación; en este sentido, una de las entrevistadas afirmaba que las mujeres no podían entrar en el juego de la elección y la competencia bajo la misma norma masculina y que una vez que le ofrecieron a ella la dirección de su escuela manifestó que si todas las personas estaban dispuestas a apoyarla ella, se participaría por la dirección, pero que de lo contrario no le interesaba puesto que no iba a entrar en el juego de la competencia solo para avalar una votación.

A pesar de que el poder es un tema muy interesante, no se va a profundizar en este documento pues la discusión del cómo las mujeres asumen la dinámica en los espacios de poder es bastante compleja. Principalmente porque la sociedad ha estructurado un ejercicio del poder como una forma, un estilo o las personas misma. Hombres y mujeres lo ejercen desde ese lugar tradicional creado y establecido, lo cual no implica que esto no sea cuestionable y cambiante. Hay hombres y mujeres que utilizan mecanismos más solidarios, comprensivos y de negociación en estos puestos, pero eso no quiere decir que la lógica total se desarticule con respecto a la tradición.

La tarea respecto al ejercicio del poder, es tener conciencia desde qué lugar se está aplicando y ejerciendo, quiénes se benefician, quiénes se perjudican y, principalmente, analizar si ese ejercicio es unidireccional, de consenso y, por lo tanto, de compromiso.

2.1 Elementos de la vida privada que intervienen desarrollo académico y profesional femenino

Una de las principales razones que orientó la investigación, fue preguntarse por las razones que imposibilitan a las mujeres incorporarse en los espacios de producción científica y producción intelectual a pesar de que pueda existir una

mayor cantidad de ellas, por ingreso y graduación de la Universidad, preparadas para esta tarea.

Como se ha venido desarrollando, hay muchas mujeres que ingresan a las ciencias básicas y a las tecnologías, pero algo sucede puesto que no logran insertarse de igual manera en los espacios de desarrollo de sus carreras.

Así, pareciera que hay una fuga de intelecto, de esfuerzos, de creatividad. Esa fuga o faltante son mujeres en esos espacios científico-tecnológicos. A pesar de que esta investigación no se centró en esta interrogante, es decir ¿por qué se fugan las mujeres? y que daría paso a la construcción de nuevos objetos de estudio, si partió de indagar sobre los factores socioculturales (vida cotidiana, vivencia, creencias, explicaciones) que le dieran sentido a la forma desigual en que hombres y mujeres participan en la ciencia.

Las mujeres sí participan en la ciencia, pero de forma particular. Acceden de manera diferente a los espacios, producen y tienen una noción del poder y de las relaciones diferentes, que no son mejores o peores, sino solo diferentes. Lo que debe tenerse en claro es que detrás de la diferencia exista desigualdad. Detrás de las diferencias de género se construyen una serie de pautas y comportamientos por sexo que hacen que las mujeres elijan, también, comportarse diferente. El mandato social sobre las definiciones de las diferencias entre los sexos encamina a la adaptación a dichas definiciones, con lo que el statu quo del sistema sexista se legitima. Estos mecanismos de exclusión, mantienen a las mujeres alejadas de los centros de distribución de oportunidades y recompensas que se encuentran fuera del hogar (Saltzman, 1992).

En este marco, con frecuencia no consciente, las mujeres logran hablar de sí mismas y de algunas condiciones que afectan su trabajo y su condición de científica desde su vida privada, más allá de su trabajo en el espacio público.

En primera instancia, es importante aclarar que el fenómeno de no reconocer que existen elementos sociales y cotidianos que intervienen en la no incorporación de las mujeres en la ciencia, es frecuente. Este no reconocimiento, tal y como se mencionó antes, se relaciona con el excluirse de un grupo de discriminación para no saberse parte de él, pues si se reconoce y se avala su existencia se estaría auto-avalando como parte de ese grupo de mujeres.

Este discurso, sin embargo, es mucho más fuerte cuando ellas se ubican en su espacio laboral y público, cuando la institución, producto también de las relaciones intergenéricas, está en el medio. Cuando las mujeres hablan desde su ámbito privado, reconocen con mayor claridad algunos factores vinculados con su condición social como mujeres y que intervienen en su proceso profesional, pero al ser sus actividades un mandato social, una asignación cultural vinculada con la identidad femenina, no siempre se atreven a cuestionar las demandas del espacio familiar, privado, maternal y de cuidado.

Si no existiera tanto antagonismo entre los mandatos sobre las tareas por la condición de género y las aspiraciones profesionales de muchas mujeres, probablemente existiría una mayor posibilidad de cuestionar esos mandatos tradicionales.

La familia nunca va a ser un punto de discordia para las mujeres a pesar del reconocimiento de desigualdades en la distribución de las tareas en el hogar. Para las mujeres, el mandato oficial es el hogar y suelen no quejarse tanto, aunque estén cansadas y estén conscientes de que esa distribución de las labores es poco equitativa.

La vida familiar cotidiana, conlleva múltiples implicaciones que afectan una condición sociocultural; a saber, la forma en que las personas se involucran en su vida, sus decisiones y sus relaciones con las otras personas. La implicación parte de sentirse parte del grupo y responsable de otras personas y de situaciones del trabajo. ¿Qué implica a las mujeres entonces? ¿Qué es lo que no las deja involucrarse más (y a algunas del todo) en su trabajo en la ciencia o inclusive en sus compromisos para su formación intelectual?

Con las académicas entrevistadas se identificó una diversidad de vivencias en este sentido. Algunas mencionan el esfuerzo y la valentía que hay que tener, la lucha que involucró poder trabajar con responsabilidades extra y lo como esto sigue impactando su desarrollo profesional. Mencionan, además, sus dificultades para acceder a niveles superiores educativos por decisiones o situaciones todas vinculadas al ámbito familiar. Todas sus luchas y manifestaciones están mezcladas con una noción de fuerza de voluntad y de valentía, que el análisis estructural pierde de vista al exigir a estas mujeres dicha actitud valiente y sin quejas. Podría pensarse que, frente a estos relatos, exista un doble discurso, pero no es así. Hay un hecho: son mujeres fuertes, pero sus decisiones siguen estando circunscritas al ámbito familiar y vincular.

Para algunas, su rol tradicional maternal y afectivo es una pérdida de tiempo, espacio o de esfuerzos. Estar en los dos lugares sociales y ser buena en ambos es posible. Pero para algunas de ellas ha resultado una travesía donde hay sueños, anhelos, esperanzas y no siempre existen posibilidades de realizarlos o bien se tienen que hacer esfuerzos mayores para alcanzarlos. Cuando a una de ellas se le pregunta sobre esos esfuerzos desde su condición de mujer y profesional y sobre las negociaciones familiares que implica el poder insertarse en el espacio de la ciencia y la tecnología, dice:

“...yo no creo que eso se negocie, yo creo que al final hay una pérdida, hay una pérdida y hay una pérdida neta de verdad, o sea, no es fácil el producir ese equilibrio, seguramente en los primeros años de familia hacer una...y creer que estás en equilibrio, pero al final de los años hay una pérdida...” (Académica-05,2007:10)

Existe un reconocimiento de factores y circunstancias que influyen en su participación en la ciencia y algunos de esos factores son por su condición de esposa, madre o hija. Ellas dicen que para las mujeres no es lo mismo llevar una vida profesional altamente exitosa porque cuentan con mucho menos tiempo para dedicarle a actividades extras que implica la superación personal y cuando lo hacen, conlleva consecuencias. Algunos de los espacios afectados son las posibilidades de producción intelectual, las decisiones de estudio fuera del país y el acceso a espacios directivos dentro de sus unidades académicas.

El hogar es también una decisión, al igual que la maternidad, pero las mujeres siguen asumiendo roles que les impiden o han impedido tomar decisiones para sí mismas. Las mujeres se sacrifican y ello se comprende como parte de un mandato social que aplaude el sacrificio personal femenino como una fortaleza, no como una desventaja.

Las condiciones del ejercicio de la feminidad que asumimos como posición política, no tiene que ser, necesariamente, aquella más tradicional, ni tiene que tener como eje estructurador el asumir tareas que corresponden con el cuidado de los hijos y la familia en general. En estas mujeres si lo es, reconocen tal como un esfuerzo además del de haber estudiado, seguir trabajando y tener una fuerte carga de responsabilidades en la casa. Quienes así lo apuntaron, lo señalaron como un esfuerzo, una demanda y, consecuente con la tradición, una gratificación.

“... Yo además de hacer eso tengo que venir aquí a trabajar, yo tengo que cumplir con mis deberes de mamá, de esposa, de hija, de hermana, (...) me acuerdo que (un compañero) se puso tan furioso cuando le pregunte que por qué ellos no se casaron con una mujer profesional, así se los dije, porque ustedes no se casaron con una profesional. Uno fue sincero y dijo – “yo nunca hubiera soportado llegar a la casa y que la mujer no estuviera ahí”-; entonces hay que felicitar a las personas que como yo me casé y a mi esposo que él no es profesional, pero me apoya en todo, en todo sentido porque él sabe lo valioso del tiempo...” (Académica-03, 2006:12).

La familia y la investigación no son incompatibles desde su perspectiva y en la realidad no deberían de serlo. No es que vida familiar y profesional no se pueden mezclar. Ellas no se quejan de sus vidas familiares, pero reconocen actividades vinculadas con el estar pendiente de la familia como responsabilidad de una sola persona, es un tema que mina el estar en la investigación.

3. La superación académica, sus decisiones de estudio

Hay algo más que las dobles o triples jornadas que realizan las mujeres en su ejercicio y deber de científica y madre y que interviene en su desarrollo dentro de la ciencia. Un dato interesante, y a su vez que caracteriza estos procesos de participación, es saber que en diversas áreas del conocimiento existe un buen

grupo de mujeres que avanzan a nivel profesional y aunque son porcentajes importantes, siguen siendo menores en contraste con los hombres.

Algunas de estas mujeres tuvieron la opción de mejorar su grado académico y cuando no lo hicieron mencionan dos razones: una es su tiempo en el trabajo, que por la diversidad y la necesidad les impedía en ocasiones dejarlo, la otra es su tiempo en el hogar. Es esta última sobre todo, una demanda emocional que les hacen virar el rumbo de decisiones que tienen en el horizonte.

Muchas de las mujeres consultadas durante el trabajo de campo tienen estudios de posgrado. Este fue, incluso, uno de los criterios de selección que pretendía dar cuenta del reconocimiento de obstáculos, limitaciones o bien del proceso en sí mismo que propicio o limitó la oportunidad de acceder a estudios de postgrado e inclusive lo que implicaba estudiar mientras tenían otras responsabilidades.

Por su parte, resulta innegable que el nivel académico es muy importante dentro de la Universidad, porque es fundamental para aumentar la competitividad y, por lo tanto, también el ascenso profesional al interno de la Institución. Desgraciadamente los datos que a continuación se muestran son cuantitativamente contradictorios en términos de equidad de género y comprometen a una revisión institucional sobre la promoción de las mujeres en

Cuadro no. 5
Cantidad de mujeres y hombres según categoría académica y nivel profesional
Área de la ciencia y la Tecnología
Universidad Nacional 2007

CATEGORÍA ACADÉMICA	87 Instructor/a Bachiller		88 Instructor/a Licenciado/a		89 Profesor/a 1		90 Profesor/a 2		91 Cátedra		TOTAL
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Bachiller	13	34		1		1				1	50
Licenciatura	3	8	32	58	4	8	5	20	1	8	147
Maestría	4		11	24	2	9	14	21	9	27	121
Doctorado		1	1	5	1	5	5	9	3	20	50
TOTAL	20	43	44	88	7	23	24	50	13	56	368

comparación con los hombres.

Según los conteos de los datos del sistema de cómputo de la Universidad Nacional entre los años 2006-2007, el total de las personas en el área de la ciencia exactas, excluyendo veterinaria y ciencias del deporte, son 368, de los

cuales 108 son mujeres y 260 son hombres. Estos datos reflejan una primera situación de desigualdad que es interesante de analizar. Del total de mujeres y hombres, es decir de las 368 personas contabilizadas, sus grados académicos eran los siguientes:



Fuente: Base de datos Institucional, Universidad Nacional. Creación propia.

Entonces, el acceso de estas mujeres al área no es igual tal y como lo reflejan hoy por hoy esos datos. A pesar de que el grupo de mujeres con se trabajó decían que sí es posible estar, hay factores que condicionan la forma en que se está en el área, según el sexo.

La relación porcentual es proporcional a la cantidad de personas y eso es importante. Pero, igualmente, la relación porcentual hacia el total es lo que permite notar la diferencia entre hombres y mujeres. De un total de 368 personas del área de la ciencia y la tecnología un 10,8% son hombres con doctorados a la par de un 2,71% de las mujeres; esta es una diferencia sustancial. Igualmente es interesante que, a pesar de que al menos dos terceras partes de las mujeres tienen estudios de maestría, en comparación con de la cantidad de hombres, sigue siendo menor. Recordemos que esta relación es importante en tanto los niveles de estudio de grado (Bachiller y Licenciatura) en el área de la ciencia y la tecnología es muy parecida en hombres y mujeres y las graduaciones cuentan con más mujeres.

Las decisiones de estudios de posgrado, ya sea maestría o doctorado, se ven afectados por todo aquello denominado implicaciones en el ámbito familiar: cuidado y manutención de los hijos e hijas, tareas hogareñas y el desarrollo del rol de madre que ocupa una buena parte de su tiempo diario, algo que suelen denominar como estar pendientes. En muchas ocasiones a pesar de que las responsabilidades

podrían no ser asumidas de forma directa y, además, existe una vinculación emocional que hace que se esté pendiente de la organización del hogar, pero esto se hace sola ya que socialmente a los varones no se involucran en el proceso. Es más, muchas veces lo ven como uno más de los que necesita atención dentro del hogar:

“...Porque igual piénselo así nada más una mujer en la casa empezando por ahí, si funciona la casa es porque la mujer está coordinando todo, todo lo que hay en la casa, desde las horas de salida del más chiquitillo hasta las horas de entrada del otro. Está al tanto, como administradoras son excelentes, entonces están al tanto de que esté en el colegio, de que esté en el kínder, de que esté en la gira haya en otro lado, del vecino, de que... o sea está en todas. El hombre llega y se dedica únicamente a su puesto y dependen, véalo así, un hombre en un puesto depende casi al 100% de su secretaria y --secretaria, que mire que necesito--. Bueno no todos, hay hombres excepcionales, pero dependen, dependen de alguien...” (Académica-03, 2006: 25-26)

La capacidad de las mujeres de resolución y adaptación a las particularidades de su vida cotidiana es una construcción cultural, no natural ni instintiva. Aquí, la capacidad aprendida de agenciar tranquilidad y comodidad en la vida de las otras personas y en la de sí mismas, es un capital socialmente apreciado, pero que para muchas implica la postergación de sus metas personales.

María Elena Simón (1999) se refiere a la forma en que las mujeres usan el tiempo en contraposición a los hombres y apunta a que han desarrollado una capacidad para resolver cualquier situación en cualquier momento del día, estén o no involucradas en un trabajo público. Para esta autora está tiempo se representa como una circunferencia, infinita, que no tiene principio ni fin. Las mujeres no se pueden aislar de sus responsabilidades en el trabajo, sin tener interferencia de sus responsabilidades en el hogar

En el caso de los hombres entrevistados encontramos dos posiciones: una que asume un discurso tradicional en el cual se reconoce el aporte de la mujer en el hogar y lo que eso ha significado para el éxito profesional de la mayoría de ellos, y la otra posición en la cual el hombre se pregunta por su participación en el hogar y la educación de los hijos y da cuenta de su decisión de asumirlos y así mismo, reconocen el impacto que ello ha tenido para su carrera y desarrollo profesional.

En el primer caso hay colegas que afirman la importancia del papel de sus parejas, asumiendo tareas en el hogar, para su crecimiento personal en el trabajo:

“.. Lógico, si no hubiera sido por mi esposa yo no hubiera podido estudiar, primero porque ella me colaboró económicamente (mantener

la casa) y segundo porque eran noches que cuando yo llegaba estudiaba, los fines de semana, ella me colaboraba enormemente, tanto así que yo le dedique la graduación mía de la maestría y le dije: -“esto es tuyo más que mío”-, porque si no fuera por ella no hubiera podido estudiar. Cuando yo le digo yo estoy trabajando pero ella no, si yo estoy trabajando pero la verdad estoy culminando lo que hicimos los dos (...) ella trabaja en la casa y yo trabajo aquí y nos estamos compartiendo todo...”(Académico-02, 2007:21)

Otros compañeros varones tienen un discurso donde reconocen lo natural del papel de la mujer en el hogar cuando apuntan:

“..Bueno, sí, yo tengo, digamos, como soporte en la familia yo tengo (...) como parte de mi hogar. Yo creo que tengo un hogar muy consolidado, respaldado por una esposa que lo que tiene que hacer en la casa lo hace y no voy a encontrar, digamos, cosas que me distraigan o me causen más preocupaciones adicionales al, bueno, a la lógica, verdad...”(Académico-06, 2007:14)

Ni la sociedad ni las instituciones se han dado cuenta aún que la legislación que existe a favor de las mujeres no ha sido suficiente para aminorar la brecha de la discriminación y el reconocimiento de sus capacidades, y estas no han logrado ni garantizar el éxito ni la igualdad de condiciones en los espacios de microdefinición⁵ cotidianos, para propiciar una mayor inserción de estas, en la producción intelectual o inclusive, en el modelaje de su proyecto de vida.

Textualmente, Mabel Burin, lo explica de la siguiente manera:

“La exigencia de igualdad, e incluso de garantías formales de tratamiento igualitario para todos, por una parte, y por otra, las renegociaciones individuales de las relaciones privadas -por ejemplo, con sus parejas o con sus hijos, en la distribución de las tareas y las responsabilidades domésticas, en la elaboración de normas aceptables para convivir con alguien -, solo constituyen condiciones previas, necesarias pero no suficientes para la reestructuración de las instituciones laborales y las relaciones de poder entre los géneros femenino y masculino” (1996:8).

Estas condiciones minan la reconstrucción y posibilidad de una estructura equitativa en la toma de decisiones para su futuro mismo. Aunado a ello, las decisiones, altamente interferidas por esta condición de género, minan las decisiones que las mujeres, a diferencia de los hombres, tomen para su vida futura. Muchas piensan que sus decisiones personales y oportunidades de

⁵ Es el poder de definir la realidad o la situación hacia la que se orientan las personas que interactúan; como por ejemplo qué es y qué no digno de atención y sobre todo de estudio; qué es y qué no es conducta “adecuada” en la situación de interacción concreta. (Saltzman, 1992: 47).

especializarse van en detrimento del bienestar familiar (Burin, 1996). ¿Se pueden poner a competir dichos espacios? Algunas veces las mujeres se debaten entre su condición social y su deseo, esto es real. No deberían ser espacios de competencia, pero muchas veces los proyectos propios suelen terminar relegados por incompatibilidad con la vida familiar.

A diferencia de los hombres, las mujeres suelen reconocer como negativo dejar parte de la vida privada y familiar para acceder a espacios de reconocimiento personal o de éxito (Coria, 1992). Algunas mujeres hacen la lectura de que a sus congéneres no les interesa avanzar en ciertos campos del estudio o el trabajo su prioridad es el hogar. Tradicionalmente, la responsabilidad de la casa y la familia es primordial y el trabajo secundario. Esta opinión a veces es tan intrínseca, que se podría pensar que muchas mujeres que estudian en estas áreas deciden hacer carrera familiar y postergar su inserción en el ámbito de producción científica. Por supuesto, esta decisión tiene su costo. Entre otros se pueden citar la desactualización, la obsolescencia profesional y la sustitución por otros profesionales, todo lo cual reduce no solo los espacios de trabajar, sino también las oportunidades a futuro.

Esta situación es reforzada por una noción de éxito que es contrastante con la forma tradicional en que se ven los deberes de las mujeres, estrechamente vinculados a la vida privada, donde el reconocimiento público y la visibilidad no son la prioridad. Pareciera que para estas mujeres existen casi todo aquello que las satisface independiente del plano en que se encuentren, ya sea familiar, laboral o de pareja.

De tal manera, siguiendo esta pauta, dicha visión del éxito puede explicar por qué para muchas mujeres escoger una vida relacional-familiar no resulta una pérdida, al menos consciente, para su vida profesional⁶.

No obstante, es claro que las pautas de la vida pública, la profesionalización y los espacios de toma de decisiones están marcados por una intensión de competencia que no siempre es cómoda para las mujeres.

La relación entre éxito-visibilidad-felicidad no se asocia habitualmente a la feminidad, sino más bien a la masculinidad. En contraste con esto, la maternidad y la primacía de los vínculos en lo familiar han sido una prioridad tradicional para las mujeres. La maternidad constituye un goce por la entrega, inclusive, a expensas de la misma mujer pero para Clara Coria (1992), no es solo un acto altruista, sino que muchas se hace por un adecuamiento social.

⁶ En de los relatos de las entrevistadas se pueden encontrar contradicciones, eso es natural cuando las personas hablan sobre sus propias vidas, sus decisiones y tratan de analizarlas. Es por eso que aunque en algunas ocasiones las mujeres consideran que sus tareas en el hogar resultan una pérdida de tiempo que no las deja avanzar a nivel profesional, en otras ocasiones manifiestan que su elección por la vida relacional familiar es o fue la mejor opción para ellas. Desde estas contradicciones se viven los deseos, los anhelos y los deberes.

Muchas mujeres eligen la vida familiar como prioridad porque les da tranquilidad, al lado de los espacios de competencia, visibilización y éxito (Burin, 1996). Además, algunas de las mujeres que deciden quedarse en estos espacios públicos, se dan cuenta de que la demanda de tiempo es importante, que carecen de él y que no es por una condición natural, sino porque tienen responsabilidades y deseos familiares que socialmente se aprendieron a poner como la prioridad sin permitirse un cuestionamiento sobre esa decisión. Este debate es frecuente. Existe información que nos apunta a que las mujeres se deciden a ejercer puestos directivos o inclusive participación política una vez que han terminado con sus deberes familiares y maternos, pues saben la implicación en tiempo, esfuerzo y energía que conlleva.

En uno de los relatos de una entrevista extraoficial, una académica decide renunciar a la mitad de su jornada de contratación de tiempo académico, porque fue la única forma que encontró para hacer compatible la vida académica y la vida familiar. Con sus propias palabras indicaba que "... estaba a punto de volverme loca con tanto trabajo y yo quería darle una educación diferente a mis hijos, estar más con ellos...". Algunas de las decisiones de estas mujeres están marcadas, en esencia, por la búsqueda de satisfacción y beneficio para los otros, ya sean estos la familia, los hijos, compañeros o compañeras de trabajo, etc. Las identidades hegemónicas femeninas se construyen a partir del otro, vínculo vital con la maternidad. De esta manera, en el otro que se encuentra la realización, aun cuando las decisiones que se toman, trascienden el beneficio personal:

"...Cuando yo llegué, me subí al bus, donde quiera que estaba el chiquito le decía a toda la gente, los primeros días era aquello de dormir conmigo y durmió conmigo hasta que llegó el hermano, verdad, de dormir conmigo si él no me veía: — "¿Dónde estás mami?" — y donde iba... — "es que mi mamá me dejó solo..."—. Y yo le decía "—papi, yo no lo dejé solo, lo dejó con los tíos, con su abuelo. " — No, pero usted no estaba" —. Y ya un día explotó y me gritaba que yo lo había dejado solo y que yo no sabía lo que él había sufrido..." (Académica-03, 2006: 13-14.

Las decisiones se toman en función del otro y no en función de sí misma; benefician a ese otro y probablemente las historias de muchas otras mujeres tengan un eco en lo que citaba anteriormente esta compañera. En comparación con las mujeres, los hombres han sido dueños de una parte de sus decisiones sin que estas, por lo general, tengan una implicación en las otras personas. El estudiar, producir y trabajar han sido un espacio tan naturalizado para los hombres, como para las mujeres el estar en espacios privados.

El espacio público, en lo masculino, se asume con tanta naturalidad que para los varones implica una exigencia social formar parte de esos espacios de acceso, crecimiento y reconocimiento. En la construcción de las identidades masculinas existen una serie de normas que cumplir acorde con el género y el desarrollo profesional es uno de ellas.

La vinculación del desarrollo profesional con la vida pública, conlleva implícitos requisitos de éxito, visibilidad, beneficio personal, crecimiento, reconocimiento que son características que pesan más en la formación de las identidades masculinas que en las femeninas.

Muchas mujeres escogen la vida familiar, sin duda, lo que pasa es que se escogen entre muy pocas opciones. No es posible dejar de pensar que las mujeres tienen un mandato sociocultural que vincula la familia con la realización personal primaria y el éxito laboral o académico, con una secundaria. La diferencia que existe entre las mujeres que se gradúan y aquellas que logran ejercer su carrera, va más allá de poca la capacidad del sistema laboral para absorberlas, es un asunto de competencia desigual por género también. Si ellas compitieran con el deseo de ocupar puestos de trabajo en sus carreras, la relación de ocupación laboral debería ser sumamente parecida a la relación de graduación en el área, pero no es así. Salen menos hombres, pero ellos ocupan más espacios de trabajo remunerado en el área, escriben más y tienen más puestos de poder.

A pesar de que muchas personas en sus relaciones de pareja puedan tener un discurso de igualdad, externo y visible, su funcionamiento cotidiano sigue siendo tradicional. Mabel Burin (1996) apunta que esta situación no se da necesariamente por falta de conciencia, sino porque se piensa que las mujeres son las que están capacitadas naturalmente para encargarse de los bebés, mientras que ellos se pueden incorporar después y paulatinamente. No obstante, deberían existir condiciones que propicien la equidad.

Muy pocas veces se cuestiona qué vida quieren llevar las mujeres. Pareciera que en el contrato social de las parejas heterosexuales, el desarrollo de las mujeres y su éxito no está contemplado porque para ellas el haber tenido acceso a los espacios públicos, no les resolvió sus vínculos en el espacio privado, ni la distribución de los roles, de las tareas, ni el poder (Coria, 1992). Para esta misma autora, las condiciones de equidad se propician por la reciprocidad, donde ambas personas se valoran en la misma medida. Esto podría combatir las jerarquías y contribuir al desarrollo de la superación de ambas personas.

Aun así, la tradición tiene sus rupturas y hay compañeros que sí se cuestionan sobre las condiciones de acceso desigual a la producción y participación científica de sus colegas femeninas así como de las decisiones que pesan en las mujeres para darle más importancia el vínculo familiar que a la formación profesional:

“...Porque yo soy topógrafo e igualmente hay que salir de gira, pero en ese sentido yo no sé si pesa más realmente el elemento familiar en una toma de decisiones, porque ella estudió acá (...) Ella después estuvo trabajando en el CINAT ahí en la cuestión de las abejas en Barrial y después le ofrecieron una beca para ir hacer una maestría a Holanda y la rechazó porque ya estábamos casados. Son cosas que usted me lo

pregunta y yo lo pongo en una balanza y yo no sé si yo hubiera hecho lo mismo, pero es diferente...” (Académico-GF, 2006: 15)

4. La producción intelectual

Finalmente, no solo los ámbitos de profesionalización y participación científica son los que se ven afectados en cuestiones de desigualdad social por el género, sino que sobre la producción intelectual, la escritura y publicación también hay consecuencias.

En este aspecto, hay un elemento importante de valorar, como lo es el reconocimiento que implica tener resultados de proyectos que se impacten al gremio, al sector o al área del conocimiento. En su discurso, las entrevistadas muestra que tienen claridad de que si se pertenece al área de la ciencia y la tecnología, solo publicando visibilizan los aportes. Además de que ante el rápido cambio en la información si eso no se hace con prontitud, los datos quedan desactualizados. El área de la informática es un buen ejemplo de esto. La publicación conlleva a obtener los mayores beneficios que cualquier persona interesada en la ciencia quiere alcanzar: reconocimiento, validación y visibilización. Además porque los aportes son un avance para el área académica, con un impacto positivo en la sociedad y su área específica.

Pero las mujeres encuentran más dificultades para desarrollarse en esta área, las cuales son institucionales, de tiempo, de espacio y en el hogar:

“...Tiempo, tiempo, tiempo... Del trabajo, en la casa yo no escribo, en la casa yo escribo por ejemplo cuando tengo insomnio, yo los documentos ahí los tengo en mi casa y cuando me da insomnio empiezo a escribir. Pero por decirle algo, un sábado si yo estoy, incluso, si estoy sentada hablando con mi mamá o mi hermana, yo prefiero ese rato que estar escribiendo frente a la computadora...” (Académica-03, 2006: 19)

El tiempo de producción académica es muy valioso y particular. Lograr no solo escribir, sino todo el trabajo previo que implica, desde obtener los datos, contrastarlos, analizarlos y luego teorizar (sin por ello pretender visiones lineales del proceso). En cada uno de estos procesos hay esfuerzos importantes y las mujeres hacen inversión de tiempo vinculada con sus relaciones familiares y afectivas que las alejan de la escritura. Muchas veces en soledad, sin compartir la carga con el otro.

Ellas reconocen esos dos ámbitos, el institucional, que tiene que ver con las condiciones inmediatas en el trabajo que se requieren para la producción como tiempo oficina, espacio, equipo; y luego, el trabajo intelectual, que ellas declaran como difícil de realizar en un espacio en donde se suman, además, las prioridades administrativas sobrevaloradas con respecto a las académicas. Al respecto, de forma muy resumida una de las académicas lo relata de la siguiente manera:

“...Yo pienso que para mí no ha sido fácil publicar porque siempre hay... para publicar hay que tener el espacio para hacer, para escribir, pero se vive mucho en... yo digo la burucha⁷ administrativa, el ruido administrativo, o sea yo estoy en la oficina suena el teléfono cada minuto que (...) es como, como muy desordenada (la vida en la oficina), yo incluso a la vicedecana que había antes le decía: ¿cuándo tenemos tiempo aquí para hacer academia?, ¿quién hace academia si todo el tiempo estamos en reuniones y en proyectos y ... desde arriba verdad...” (Académico02, 2206:17)

Si el uso de los espacios, el público y el privado, así como el empleo del tiempo, tuvieran un significado diferente a lo ya discutido, si los valores del trabajo que hacen las mujeres fuera de su mundo laboral, tuvieran un reconocimiento diferente, las repercusiones en sus capacidades productivas serían otras. Existiría una consecuencia negativa menos a intervenir en su proceso de desarrollo profesional y académico dentro de la Universidad. Las decisiones que toman las mujeres son pendulares entre el deber y el deseo.

La lectura es clara: sus compañeros logran ver las diferencias culturales, pero ello no hace los hace sentir parte de una estructura consolidada en detrimento de las mujeres. En su percepción, lo que sucede es común a las mujeres por ser mujeres. Ellos están en otro lugar. Así, toda la construcción socio-cultural se naturaliza dejando pocos espacios visibles para la promoción de cambios:

“...Pero yo pienso que a la mujer se le puede dificultar más eso, si adquieren a muy temprana edad ciertos compromisos, ya...hablemos de mujeres entre veinticinco y treinta años o veinticinco y treinta y cinco que ya se casan. Está la presión de que tiene que tener hijos antes de cierta edad. Entonces, ese tipo de cosas, tal vez, podría ser que afecten la inserción de la mujer en ese tipo de núcleos de trabajo, de centros de investigación, etc...” (Académico-07, 2007: 10)

Antes de concluir, es importante dejar en claro que los relatos aquí expuestos no deben tomarse como exclusivos de mujeres y hombres de las ciencias exactas y naturales. Estos relatos son reflejos de vivencias de un orden social que se instituye en los seres humanos a través del lenguaje y lo simbólico, reflejado en cada una de las acciones humanas. Por tanto, bien podrían provenir de un psicólogo, de una historiadora, de una filósofa, de un traductor, de una veterinaria o un secretario. Y, tal vez, si mantenemos las preguntas y algunos de los criterios de selección de la población, encontraremos asombrosa similitud o complementariedad entre dichos discursos. Son historias vinculadas con la vivencia. El recurso de la ciencia y la tecnología nos permitió acercarnos a esa visión de mundo.

⁷ N. del E.: Burucha, en la voz popular, tiene el sentido de minucias, trámites varios de poca trascendencia.

Con esto tampoco se quiere decir que las identidades tradicionales son estáticas, todo lo contrario, son muy cambiantes. Cada ser humano interpreta, desde su vivencia, una estrategia particular de resolución en su vida cotidiana. Pero lo particular de estructuras culturales tan antiguas, tan hegemónicas y tan sistémicas como lo son las de género y las del poder, logran mantener los sujetos dentro de aquellos parámetros que no modifiquen la esencia de dichas estructuras. Las dinámicas internas de grupo, las formas de tomar decisiones, las preferencias, las relaciones de poder verticales, el poder de los afectos, todos, son mecanismos que actúan para mantener dichas relaciones entre los hombres y las mujeres, intactas y en desigualdad.

5. Ensayando estrategias

Es de suma importancia dar a conocer cómo en las unidades académicas vinculadas con el área de la Ciencia y Tecnología, se están incorporando acciones que mitiguen la fuga de mujeres quienes preparadas para su inserción en el área una vez bachilleres o licenciadas, no lo hacen.

Hay que analizar cómo se desarrolla el proceso de inserción femenina en el área, puesto que pareciera que hay demandas que distraen, obstaculizan e impiden la participación activa de las mujeres. Algunas de las demandas podrían estar altamente enfocadas en los espacios reproductivos o privados, por lo que se debería de establecer acciones que permita a las mujeres combinar su vida privada y pública en vez de que una esté en detrimento de la otra.

Esto se relaciona íntimamente con una revisión de cómo se forma a las personas, en cuestión de sensibilidad hacia el respeto de género, partiendo de las propuestas didácticas por unidad. Esto podría contemplarse como acciones afirmativas a favor de las mujeres.

Las acciones afirmativas son un mecanismo creado que busca equilibrar las situaciones de desigualdad entre poblaciones más desprotegidas social e históricamente.

La Universidad debe reconocer que existen situaciones estructurales y socioculturales que limitan, impiden, obstaculizan o retrasan la inserción de las mujeres en espacios de alta importancia para el desarrollo del país, como lo es la ciencia y la tecnología. En la medida que esto ocurra, la Universidad debe establecer acciones afirmativas en favor de las mujeres, como un compromiso concreto que posibilite el cierre de la brecha de inequidad entre los géneros.

La Universidad debe crear estrategias de sensibilización para los varones y las mujeres en todos los ámbitos y más aún, en aquellos vinculados con actitudes altamente sexistas o de carreras tradicionalmente masculinas o femeninas. El paso en pos de la equidad está relacionado con brindar posibilidades para la discusión abierta sobre esos factores que impiden el desarrollo pleno del ser humano y las relaciones de equidad entre hombres y mujeres. Las estructuras

sexistas y patriarcales se reproducen en todos los ámbitos institucionales, no solo en aquellos que se tachan de masculinos. Las relaciones de poder entre hombres y mujeres, hombres con otros hombres y entre mujeres, es un espacio de análisis social importante y pertinente para propiciar espacios más solidarios y de equidad.

Creación de indicadores cuantitativos y cualitativos que, a través de un seguimiento, contribuyan a crear condiciones dirigidas al compromiso con la equidad de género en cada una de las unidades académicas vinculadas con el área de la ciencia y la tecnología, permitiría evaluar las metas propuestas en este campo, además de su seguimiento y evaluación periódica.

Estos indicadores deben formar parte de las estadísticas institucionales vitales, donde se contemple, además de ámbitos referidos a la participación, creación intelectual y profesionalización, también todo lo que tiene que ver con el uso del tiempo, la negociación y la toma de decisiones.

A partir de los resultados que puedan estar reflejando una situación que no se limita solo al ámbito de la ciencia y la tecnología, en sus unidades académicas y carreras específicas o afines, es de vital importancia que la Universidad, acorde a sus principios de organización, no solo contemple un eje transversal de género sino que también establezca una política de equidad en ese sentido. Al tener esta claridad, no solo se reconocerán los factores estructurales que han limitado el acceso de grupos excluidos y poco beneficiados, como el de las mujeres, sino que será posible heredar a las futuras generaciones un compromiso que ya no solo pasará por el trabajo de grupos interesados.

En este sentido, es importante retomar las discusiones iniciadas en el III Congreso Universitario como un piso para la política de equidad y que a través de ella se pueda comprometer el trabajo de cada uno de los ámbitos académicos y administrativos de la Universidad, en una lucha que va más allá de un discurso de igualdad.

Para cerrar, podemos afirmar que es importante percatarse de que las palabras de Virginia Wolf reflejan una cruda realidad que no tiene que convertirse en una sentencia lapidaria y que es posible generar rupturas:

“...porque es un hecho, ellas podrían afirmar, de que no tenemos ningún brazo al que aferrarnos, sino que estamos solos, y de que estamos relacionadas con el mundo de la realidad y no solo con el mundo de los hombres y las mujeres, entonces llegará la oportunidad y la poetisa muerta que fue la hermana de Shakespeare recobrará el cuerpo del que tan a menudo se ha despojado. Extrayendo su vida de las vidas de las desconocidas que fueron sus antepasadas, como su hermano hizo antes que ella, nacerá...”
(Woolf, 1997:156).

6. Referencias bibliográficas⁸

Burin, Mabel (1996). Género, familia y carrera laboral. Conflictos vigentes. Argentina: Siglo XXI.

Cobo, Rosa (1998). Feminismo y democracia paritaria. Revista El Topo, No. 63.

Coria, Clara (1992). Los laberintos del éxito. Ilusiones, pasiones y fantasmas femeninos. Argentina: Paidós.

Escolano, Esther (2006). Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas. Valencia: Universitat de Valencia.

Láscaris, Tatiana (2005). La mujer en la ciencia y la tecnología en Costa Rica, 1990-2001. Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, GENTEC. Costa Rica: Editorial de la Universidad Nacional.

Organización de Estados Americano (2001). Las mujeres en el Sistema de Ciencia y Tecnología. Estudios de Casos. Cuadernos de Iberoamérica. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos.

Saltzman, Janet (1992). Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. Madrid: Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer, Madrid.

Simón Rodríguez, María Elena (1999). Democracia Vital. Mujeres y hombres hacia una plena ciudadanía. Barcelona: Narcea Ediciones.

Woolf, Virginia (1997). Una habitación propia. España: Editorial Seix Barral, S.A.

⁸ La bibliografía utilizada en el proyecto es bastante amplia, aquí se menciona únicamente la citada en el texto. Una revisión exhaustiva de la misma en: Palma, Claudia; Aguilar, Guillermo (2008) Análisis cualitativo y género-sensitivo sobre la participación de mujeres y hombres en la ciencia y la tecnología de la Universidad Nacional. INFORME FINAL Proyecto 026503, Escuela de Sociología. Universidad Nacional. Costa Rica.