

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:

Nulan

**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

+info <http://nulan.mdp.edu.ar/2533/>



XV Coloquio Internacional de Gestión Universitaria 2015

"Desafíos de la Gestión en la Universidad del Siglo XXI"

2, 3 y 4 de diciembre de 2015
Mar del Plata, República Argentina

La actividad científica con perspectiva de género en la

Universidad Nacional de Mar del Plata

Mg. Florencia Colaianni (florcolaianni@hotmail.com)

Eje Temático: Gestión de la Enseñanza, de la Investigación y de la Extensión en Instituciones de Educación Superior

Resumen:

El presente trabajo propone conocer la situación laboral de las mujeres que se desempeñan en investigación científica, dentro del Sistema Nacional Universitario, presentando una breve caracterización de brechas y barreras que se plantean cotidianamente en el quehacer científico. Se procede a la construcción de indicadores, para la descripción y análisis de la situación en la Universidad Nacional de Mar del Plata de las científicas y científicos, atravesado desde una perspectiva de género. Con este trabajo se busca obtener conclusiones que permitan establecer puentes entre el conocimiento y la gestión, para generar estrategias desde una perspectiva de género, que logren transformar las desigualdades en el Sistema Científico.

Palabras Claves:

Sistema Científico. Género. Universidad de Mar del Plata. Gestión de la Investigación. Investigadoras

Introducción

Existen numerosos trabajos a nivel internacional que se ocupan de la situación de las mujeres en el Sistema Científico Tecnológico; en Argentina hace pocos años se empezó a abordar la temática y las diferentes consecuencias de las inequidades que se presentan en el Sistema. En este contexto se analiza la Universidad de Mar del Plata, profundizando un estudio anterior de Vázquez y Fernández¹ que hacía una primera descripción de la situación de las investigadoras en dicha Institución.

La idea principal que lleva la elaboración de este trabajo es que para una correcta generación de políticas en la gestión universitaria, es imprescindible tener un conocimiento acabado de las características de quienes hacen investigación, según el sexo, dedicación, cargo docente, composición familiar, distribución del tiempo, entre otras.

Surge de distintas estadísticas, que describen la composición por género tanto de la población estudiantil como de la docente en el nivel educativo universitario, que la participación de las mujeres ha crecido notoriamente en los últimos veinticinco años respondiendo a tendencias mundiales y regionales. Transformándose la situación de la mujer en la ciencia en un tema de alto interés en las agendas públicas de diversos países. Para este análisis, la selección de la Universidad Nacional de Mar del Plata como caso testigo, fue elegido para poder profundizar el análisis de lo planteado anteriormente, y conocer algunos indicadores de la situación de la mujer en las actividades de investigación en dicha Institución.

La actividad Científica con mirada de género

“Pensar desde el género es pensar desde una perspectiva liberadora tanto para las mujeres como para los varones. Es tomar partido por combatir los prejuicios que atentan contra la solidaridad”

Clara Coria²

Buscando antecedentes sobre la temática, se observa que la mayoría de los países europeos ha avanzado con el abordaje de la cuestión, los primeros estudios en este sentido se remontan a la

¹ Vázquez, Analía - Fernández, Raúl. (1996); La situación de la mujer en la investigación científica Argentina: análisis de la situación en la Universidad Nacional de Mar del Plata y en el CONICET. En: Albornoz, Mario, ed.; Kreimer, Pablo, ed.; Glavich, Eduardo, ed. Ciencia y sociedad en América Latina. Universidad Nacional de Quilmes, pp. 283-293

² Coria, Clara. (1996); “Las negociaciones nuestras de cada día” Editorial Paidós.

década de los '60, pero recién en los '70 comienzan a trabajar la temática con mayor profundización. En relación al tratamiento en el ámbito local es importante destacar el “V taller Iberoamericano e Interamericano de Indicadores de Ciencia y Tecnología” que se llevó a cabo durante el 2001 en Montevideo (Uruguay), ya que fue pionero al plantear el “Primer Taller de Indicadores de Género, Ciencia y Tecnología”. También podemos destacar en el 2004 el reporte del “Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género – GenTec” (UNESCO-SAP, OEI), donde existe un capítulo para la Argentina en el que se analizan los indicadores del período 1997 al 2002 sobre la relación de la cuestión de ciencia y género en nuestro país. Las publicaciones sobre la problemática de género del Centro Redes también hacen referencia ilustrativa de la temática, y en el 2009, el Ministerio de Ciencia y Tecnología e Innovación Productiva (MinCyT) publicó indicadores de género que reflejan la situación de las mujeres en la ciencia y la tecnología en la Argentina.

Como afirma Maffía D. (2007)³: “la historia (y la filosofía) de mujeres en ciencia es una disciplina relativamente reciente, pero podemos ya distinguir diversos abordajes conceptuales: el primero procura echar luz sobre aquellas mujeres cuyas contribuciones científicas han sido negadas por las corrientes dominantes de historia de la ciencia. El segundo complementa el anterior, analizando la historia de la participación de las mujeres en las intuiciones de la ciencia, especialmente enfocando el limitado acceso de las mujeres a los medios de producción científica y el status dentro de las profesiones....”.

Para encuadrar este trabajo, se parte del análisis en el concepto de género que define Marta Lamas (1999)⁴ quien lo caracteriza como una simbolización de la diferencia sexual, que se construye culturalmente diferenciado en un conjunto de prácticas, ideas y discursos. La lógica del género es una lógica de poder, de dominación. La autora cita lo que Scott Joan W. (1999)⁵ afirma “mostrar que no hay mundo de las mujeres aparte del mundo de los hombres, que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres.” Hubo muchos intentos, sobre todo en la década del ochenta, de sustituir el término de mujeres por género, en búsqueda de una legitimidad académica, desvinculándose de esta forma de la política feminista; y reduciendo al máximo el esfuerzo metodológico que implica el concepto de construcción social en relación al concepto biológico. También se puede afirmar que, partiendo

³ Maffía, Diana. (2007); “Epistemología Feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la Ciencia” Revista Venezolana de Estudios de la Mujer v.12 n.28 Caracas.

⁴ Lamas, Marta. (1999); “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”

⁵ Lamas, Marta. (op. cit); Scott, Joan W. (1999). “Gender: a useful Category of Historical Analysis” en American Historical Review 91, 1986.

de este último término, construcción social, es común caer en la dicotomía hombre – mujer como una realidad simbólica más que una realidad natural; porque mediante el proceso de construcción del orden simbólico de una sociedad se estipula (en cada tiempo y espacio) como deben ser las mujeres y los hombres. En el trabajo utilizaré este análisis binario (mujer – hombre), ya que es muy difícil en el análisis de las estadísticas, poder ampliar la visión por la falta de información en este sentido; pero no quería dejar de destacar que el concepto de género va más allá de esta reducción.

Es así que con una perspectiva de género en este ámbito, se puede vincular desde la capacidad tanto de las mujeres investigadoras, como de los hombres investigadores, en relación a la jerarquización que el sistema, y a su vez, como afecta la “equidad” en la ciencia desde una postura de paridad o no.

La función de investigación requiere dedicación extendida para la formación y el trabajo, como así también se caracteriza por la necesidad de desplazamiento (formación, reuniones científicas), características que resultan más “adecuadas” a quienes tienen una vida independiente de la doble función: trabajo productivo - trabajo doméstico.

Esto está vinculado con barreras culturales como también con barreras institucionales que por mucho tiempo han llevado a un desaprovechamiento del talento científico que pueden aportar las mujeres; y sobre ellas es que la gestión de una Institución puede actuar efectivamente.

Cabe mencionar que esta afirmación se profundiza en el sesgo que tienen desde la raíz algunas disciplinas consideradas tradicionalmente femeninas (vinculadas generalmente a la educación, a la salud, a las ciencias sociales) o masculinas (vinculadas a las ingenierías, ciencias básicas y tecnológicas, a las ciencias agrarias). Es decir, la existencia de territorios académicos netamente masculinos y femeninos, que se observan en las estadísticas; puede ser razón de dos hipótesis complementarias⁶: la disposición de mujeres y varones para algunas carreras “adecuadas a su género”, construida a través de la socialización; y por otra parte, el aliento o desaliento que encuentran en el medio social y en el propio medio universitario para instalar su carrera profesional y académica en determinadas áreas del conocimiento. Esto implica que las mujeres suelen estar condicionadas a elegir áreas de conocimiento donde consideran que no van a tener tantas dificultades ni un clima hostil para su desarrollo personal y profesional, como así también para conciliar roles que socialmente le son asignados.

⁶ “Trayectorias Laborales y académicas de docentes en la UNC. Brecha de género”. Programa de Género de la Secretaría de Extensión y el Programa de Estadística de la Secretaría Académica, de la UNC

Profundizando estas ideas, el artículo del científico Ben Barres (2006)⁷, publicado en la revista científica *Nature*, ha provocado un interesante debate, respecto al lugar de las mujeres en el mundo científico, en el mismo realiza una contra argumentación a la idea que la causa de menor éxito profesional femenino en la carrera científica se debía a diferencias naturales o innatas de aptitudes (que aún lo sostienen, entre otros, Larry Summers presidente de la Universidad de Harvard) que tienen los distintos sexos. Barres explica que esas afirmaciones son totalmente erradas y que no hay datos científicos disponibles que las justifiquen; y también establece que las causas del no avance profesional de las mujeres hay que buscarlas en la discriminación existente; y no sólo toma como responsables a los varones, sino que también a las mujeres del ámbito científico. Afirma que dicha discriminación se basa en el prejuicio social que establece las mujeres tienen menor capacidad y/o talento que los hombres.

Todo esto lleva a una discusión más profunda sobre si la Ciencia y las prioridades de investigación tienen un sesgo de género o no; si la aludida falta de “objetividad” de la investigación, sus prioridades y sus procedimientos, también se ven atravesadas por esta perspectiva como variable influyente. Como menciona Ana González Ramos (2009)⁸, “Aunque la ciencia es y debe seguir siendo objetiva en cuanto a su método de trabajo, es evidente que no lo es en cuanto a su organización. La ciencia como cualquier otra institución social no está exenta de procesos de poder, discriminación, afiliación, apoyos, etc. También en las instituciones científicas es posible identificar procesos sociales no objetivos que inciden sobre las trayectorias curriculares de los investigadores. La evaluación sin sesgo de los méritos curriculares no es posible en cuanto se produce dentro de una organización social. Si es posible aceptar esta premisa, cómo podemos estar en desacuerdo con la introducción de medidas que intenten corregir los sesgos más fragantes que se producen en su seno”.

La autora Maffía D. (2008)⁹, hace mención del aspecto androcéntrico del sistema que prefiere a varones como directores de becarias y becarios ante el CONICET, situación que termina reforzando el poder de lo masculino, disfrazado en el argumento meritocrático, que con una retórica neutral cubre un posicionamiento ideológico. Posición que se compone de presentar a la demanda de igualdad de oportunidades que pretenden las mujeres, a expensas de la calidad de las ciencias, reforzando que necesariamente se disminuirá la calidad. Otro interesante sesgo de

⁷ Barres, Ben A. (2006); “Does gender matter?”. *Nature* 442

⁸ González Ramos, Ana María. (2009); “La carrera profesional de los investigadores jóvenes: un camino lleno de posibilidades”.

⁹ Maffía Diana. 2008. “Carrera de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología”. La Habana. Cuba

género, marca el Informe del GenTec (2004)¹⁰, es en los casos de solicitud de becas para estudiar una carrera de Posgrado en el exterior, donde establece que “en Argentina, a las becas externas que el CONICET otorga para la formación de postgrado en instituciones extranjeras han accedido 41% de mujeres y a las de formación posdoctoral un 38% (frente a una estimación de un 58% de matrícula femenina de postgrado). Adicionalmente para este país, se ha estimado – con base en un relevamiento hecho entre científicos y científicas de las ciencias básicas y tecnológicas – que el número de varones que accede a estudios de postgrado en el extranjero duplica al de las mujeres y aún supera este valor en el caso de las becas posdoctorales.”¹¹

A pesar de la creciente participación de las mujeres, surge del análisis de los números y estadísticas, que se mantienen inalterables sistemas de exclusión que las coloca en la base de la pirámide profesional, por lo tanto es posible pensar que no sólo bastaba con que más mujeres ingresen a la educación y luego al Sistema Científico, que el “efecto derrame” donde el ampliar la base llevaría a que los lugares de mayor jerarquía por si solos se vayan integrando con mujeres, no sucedió. Para explicar ello podemos utilizar la metáfora del “techos de cristal”, concepto que en los años setenta del siglo pasado comenzó a utilizarse, y que busca describir la situación de la mujer en relación a su inserción el mercado laboral, que también se aplica para la carrera científica. Este concepto fue desarrollado por diferentes autores y pretende describir la invisibilidad por el cual las mujeres no pueden acceder a la igualdad en el salario con respecto a sus colegas varones y a los cargos de mayor responsabilidad, salario y prestigio social, aún cuando cuentan con igual o mayor nivel de formación que sus colegas del otro sexo. Invisibilidad que surge no de leyes ni reglas sociales que impongan estas barreras, sino límites de carácter implícito, informales y difíciles de detectar. Otra metáfora utilizada comúnmente para marcar lo mismo es el “piso pegajoso” que se refiere a la actitud de muchas mujeres que están inmovilizadas en su puesto, sin fuerzas de para enfrentar la resistencia del sistema al querer abordar el cambio o lo nuevo.

Del estudio de las distintas investigaciones realizadas hasta el momento (Maffía 2008; Trabajo de la UNC 2009; Baringoltz 2010), podemos caracterizar distintas barreras que se presentan en la carrera científica a las mujeres, distinta a la que se desarrolla en el capítulo siguiente:

- ***Barreras Internas:*** la falta de referentes mujeres que permitan la identificación por parte de las que están en el sistema científico. Los maestros o grandes investigadores suelen

¹⁰ Informe GenTec; Op. cit., p. 21

¹¹ Según datos CONICET 2004

ser hombres, por lo tanto la inspiración o motivación es seguir los pasos de esos hombres, reforzando el estereotipo del rol de género. Ante las entrevistas realizadas¹² a mujeres científicas, la negativa a la existencia de una ciencia de mujeres, no es de extrañar; dicen que la ciencia que ellas hacen es igual a la de sus maestros y colegas. Esto se observaba también en aquellas disciplinas altamente feminizadas, donde también se observa que los referentes son hombres, por ejemplo la Psicología donde los fundadores de las grandes escuelas en su mayoría son varones y recién las mujeres comienzan a convertirse en referentes de las disciplinas vinculadas a la educación, ámbito doblemente femenino.

- **Segregación Vertical:** refleja la poca accesibilidad que tienen las mujeres a puestos de mayor jerarquía o responsabilidad. De los estudios cuantitativos, surgen como hay muy poca participación en la dirección de proyectos; tampoco abundan en las instancias de decisión institucional y menos en instancias de decisión de política científica. Esta ausencia sistemática, generalmente es justificada por la poca disponibilidad de horarios que tienen, ligado directamente con las funciones domésticas. Como establece Maffía D. (2007)¹³, “el problema del sexismo en ciencia no ha sido sólo, ni principalmente, el de establecer diferencias entre hombres y mujeres, sino fundamentalmente la jerarquización de esas diferencias, siempre desventajosas para el mismo género y que dio respaldo a una desigual repartición de los roles sociales.”
- **Segregación Horizontal:** se refiere al mantenimiento de una división de las áreas laborales en virtud de la cual las mujeres se encuentran mayoritariamente en las que tienen menor consideración social, y en general, en peores condiciones de trabajo.
- **Desigualdad Salarial:** en la ciencia, esta desigualdad suele quedar encubierta por las categorías de investigación. Las mujeres permanecen generalmente más tiempo en cada categoría, retardando su promoción más que los compañeros varones, generando que queden peor remuneradas por la falta de posibilidades de acceder a escalafones mejor pagos. Muchas veces las propias mujeres son las justifican esta desigualdad asignando a culpas individuales (“hay pocas becas”, “hay poco presupuesto”, “debe haber habido mejores candidatos en este llamado”, “yo decidí no presentarme así estoy con mis hijos”, “implica esfuerzo pasar a un cargo superior y quiero ahora poner tiempo a construir una

¹² Entrevistas realizadas en un seminario de Epistemología feminista, del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género. Universidad de Buenos Aires

¹³ Maffía, Diana; Op. cit., p. 8

familia”). Generando esto un círculo vicioso difícil de salir, ya que la brecha salarial hace más difícil la contratación de ayuda doméstica para atender las tareas de cuidado, aumentando de esta forma, la posibilidad de abandono de la carrera científica.

El desafío de compatibilizar el que hacer científico y el doméstico

Teniendo en cuenta que uno de los motivos que marcan la participación de las mujeres en los distintos ámbitos es la distribución del tiempo, es que consideramos que es necesario analizar la conciliación entre el trabajo y la familia. Partimos de la concepción que el ámbito laboral y el familiar no son compartimentos estancos, donde están perfectamente separados y disociados en cada persona, no son ámbitos independientes, ya que ambos requieren atención, esfuerzo y tiempo en un equilibrio inestable. El límite de permeabilidad que cada persona establece para permitir que el rol familiar interfiera en el rol laboral y viceversa, en general, conlleva conflicto, debido a que el tradicional rol de cuidadora del hogar -asignado culturalmente-, se sigue presumiendo como jerárquicamente más importante el rol laboral.

Si este dilema lo llevamos al ámbito científico, podemos afirmar que tanto los investigadores como las investigadoras son sujetos que están atravesados por parámetros culturales de los cuales no es posible desprenderse; dentro de estos parámetros está el concepto de género que mencionábamos anteriormente, ya que la definición de este concepto es precisamente la interpretación que hacen los distintos grupos sociales sobre las diferencias sexuales, los roles y relaciones que se le atribuyen en razón de este género.

En la literatura, esta situación se ha descrito como “techo de cemento”, concepto desarrollado por Chinchilla Nuria (2007) – citada en Trayectorias Laborales¹⁴ - que implica las elecciones autoimpuestas, se refiere al autobloqueo que establecen las mujeres para frenar su progreso laboral, ya que consideran que cada promoción conlleva mayor entrega al trabajo y produce conflictos para mantener el equilibrio entre las responsabilidades de la vida familiar y la vida profesional, entonces es mejor moderar las ambiciones para continuar en cargos inferiores pero que eviten el conflicto que provoca la mayor exigencia laboral.¹⁵

En el sentido que venimos desarrollando, la maternidad es una de las causas que pone en conflicto a las mujeres científicas. Donde la decisión entre retrasar la maternidad, abandonar la

¹⁴ Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género (2009)

¹⁵ En Italia hay un dicho de “Donna in carriera” que describe a la mujer que está dispuesta a seguir su carrera profesional.

carrera científica por el tiempo destinado a la misma, o sencillamente no tener hijos, causa, en muchos casos, angustia a la hora de pensar la elección de la carrera científica.

Es así que uno de los conflictos característicos de las investigadoras surge del desafío de cumplir con los roles familiares y profesionales, tratando de llegar a justo equilibrio entre ambos, generalmente a costa del tiempo personal. Resultando de ello un impacto significativo y agotador al asumir simultáneamente todos los roles en una misma jornada. Preocupación que no suele surgir cuando sobre este tema opinan los varones.

El caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata

La Universidad Nacional de Mar del Plata es una de las principales Universidades de tamaño mediano del Sistema Universitario Nacional. Su sede principal, Rectorado y casi todas sus unidades académicas se encuentran en la ciudad de Mar del Plata. Sólo la Facultad de Ciencias Agrarias se ubica en la ciudad de Balcarce. Cuenta en la actualidad con 9 Facultades y un Colegio pre universitario.

El análisis descriptivo con perspectiva de género muestra que la Institución, para el año 2012¹⁶, cuenta con aproximadamente 5.000 cargos docentes, donde más del 57% son mujeres; con más de 23.400¹⁷ estudiantes donde el cerca del 62% (14.600) son mujeres.

Si analizamos el área científica de la Institución, a través de los siguientes indicadores se podrá tener una visión de la composición y las características de la investigación en esta Universidad.

Indicador 1: Cantidad de docentes categorizados

En área de la investigación científica la UNMDP tiene 1.388 investigadores categorizados¹⁸. Es decir, que son aquellos docentes investigadores que se presentan voluntariamente al llamado para categorización que realiza la Secretaría de Políticas Universitarias dependiente del Ministerio de Educación (MEd) realizado en el 2011¹⁹, para poder recibir incentivos originados por distintos programas existentes de financiación de acuerdo a la evaluación de pares.

El gráfico 1 muestra la composición por categoría de los investigadores. Las categorías van desde la I a la V. En la categoría V hay 382 investigadores (el 28%), en la categoría IV hay 341 investigadores (el 25%), en la categoría III hay 365 investigadores (el 26%), en la categoría II

¹⁶ Anuario 2012 Estadísticas Universitarias. Secretaría de Políticas Universitarias. Ministerio de Educación

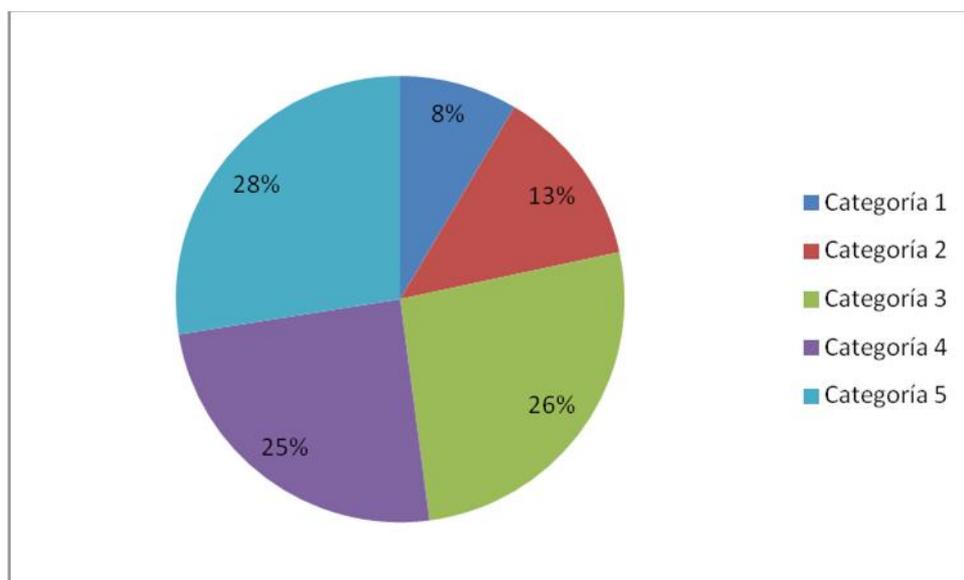
¹⁷ Información Secretaría Académica de la UNMDP. Página web: www.mdp.edu.ar

¹⁸ Información Secretaría de Ciencia e Innovación Tecnológica de la UNMDP. Pagina web: www.mdp.edu.ar

¹⁹ Si bien durante el 2014 se realizó un nuevo llamado a categorización, aún no están los resultados.

hay 182 investigadores (13%), por último, en la categoría I hay 118 investigadores (el 8%). Evidenciando que la mayor cantidad de investigadores está en las categorías más bajas, como es de suponer, ya que a medida que se sube en la escala del V al I (en ese orden), es necesario tener una trayectoria más extensa, y cumplir con requisitos académicos más exigentes. Igual es notorio que hay una similar composición en las tres categorías que se encuentran en la base, para luego reducirse notoriamente en las categorías I y II la cantidad de docentes – investigadores que la componen.

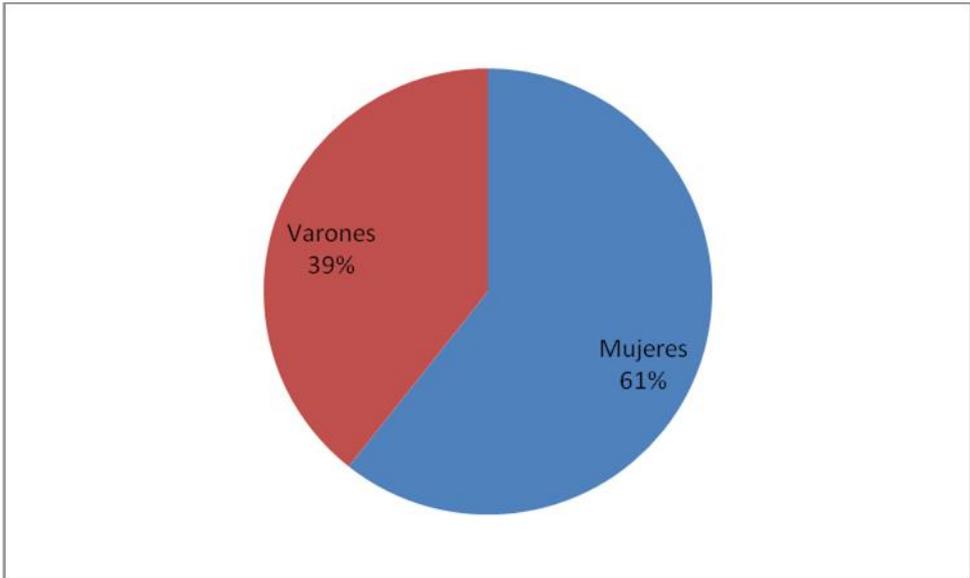
Gráfico 1: Investigadores por categorías de la UNMDP 2011



Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

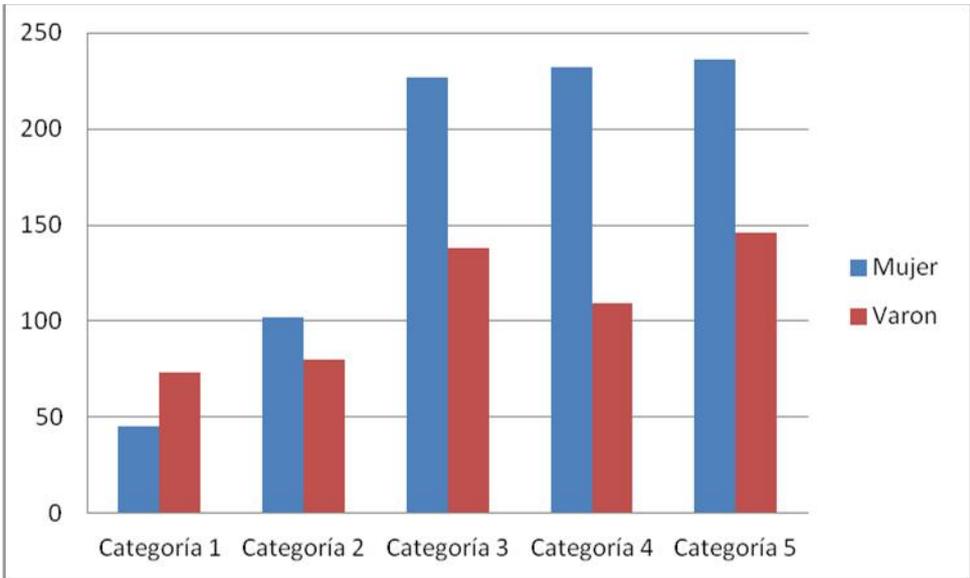
Si a esta información le hacemos un corte por la variable género, podemos observar en el gráfico 2 que 842 son mujeres investigadoras (61%) y 546 son hombres investigadores (39%). Mostrando una feminización de la planta de investigadores categorizados, que luego analizaremos por cada rama de conocimiento, pero ya estos números globales nos indican que los docentes – investigadores categorizados tienen una brecha en relación a las docentes – investigadoras de cerca de 20 puntos porcentuales por lo cual tiene una mayor representación en la composición del Sistema de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Gráfico 2: Investigadores categorizados por género de la UNMDP 2011



Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Gráfico 3: Investigadores categorizados por género y por categoría de la UNMDP 2011



Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Del gráfico 3 se desprende que en la categoría V hay 236 investigadoras mujeres (61,78%) y 146 hombres (38,22%); en la categoría IV hay 232 investigadoras mujeres (68,04%) y 109 hombres (31,96%) siendo la más feminizada, es decir, es la categoría que mayor diferencia hay entre mujeres y varones categorizados; en la categoría III hay 227 mujeres (62,19%) y 138 varones investigadores (37,81%). En la categoría II notamos un cambio en relación a la composición, porque si bien siguen siendo mayoría las mujeres la brecha se achica

notablemente, ya que hay 102 investigadoras mujeres (56,04%) y 80 hombres (43,96%), es la categoría más cercana a la paridad; en cambio en la categoría I hay 45 mujeres (38,14%) y 73 hombres investigadores (61,86%), es decir, es la única categoría que hay más varones que mujeres, mostrando además, una brecha que no está tan cercana a la paridad.

De lo cual se puede concluir que en las categorías más bajas (las V, IV y III) el porcentaje de participación femenina es mucho más alto que el de los hombres. Mientras que en las categorías más altas en la escala de categorización, observamos una disminución en la participación de las mujeres, acentuándose en la categoría I que es donde hay más cantidad de hombres que mujeres. Como menciona Maffía D. (2007)²⁰, esta situación podría explicarse porque “las mujeres son marginadas a las tareas más rutinaria y lejos de la creatividad teórica. Las excepciones funcionan como una advertencia de que no hay barreras si nos esforzamos lo suficiente, y ayudan a preservar la institución científica sin cambio”.

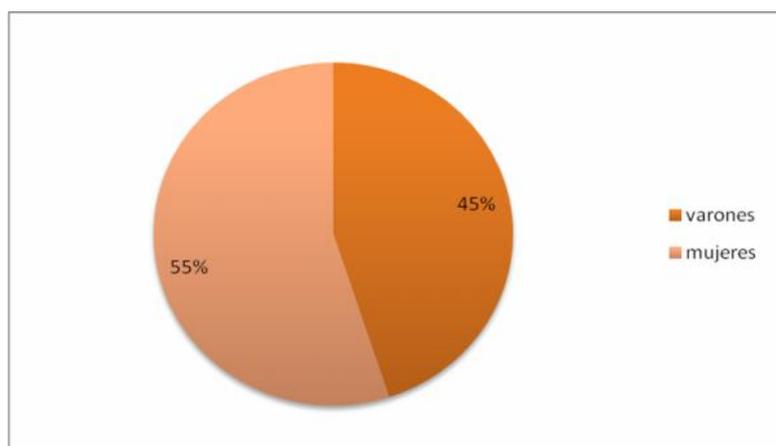
Indicador 2: Cantidad y composición de los directores de Becas

Otras de las relaciones que resulta de interés es el análisis de los Directores de becas de investigación, en la UNMDP se encuentra normado en la Ordenanza de Consejo Superior N° 1895/2007 y modificatoria la N° 53/2008, donde establece el Banco de Directores de becas de la Institución.

Si se analiza la conformación de dicho Banco de directores. Para ello tenemos la información que brinda la Secretaria de Ciencia e Innovación Tecnológica de la UNMDP, actualizada al 14 de Noviembre del 2014; donde cuenta con 787 posibles directores de becas. El gráfico 4 podemos observar que existe una brecha muy corta entre la cantidad de mujeres y hombres que conforman el Banco de Directores de Becas; hay 433 mujeres (55%) y 354 hombres (45%).

²⁰ Maffía, Diana; Op. cit., p. 8

Gráfico 4: Directores de Becas por género de la UNMDP

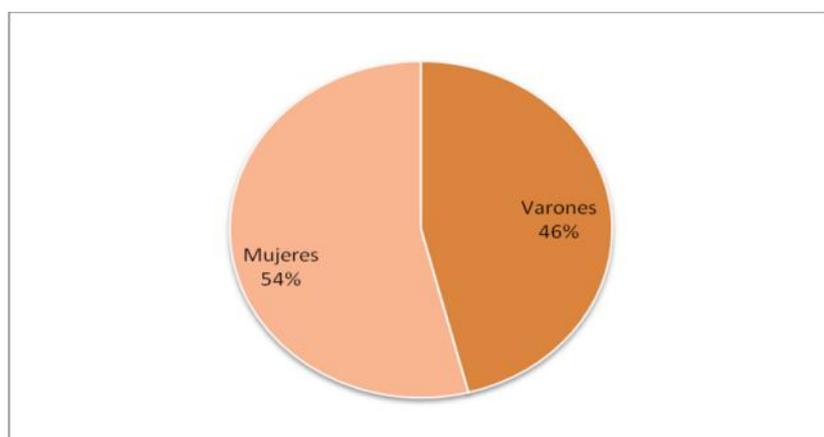


Fuente: Datos de la Sec. Ciencia e Innovación Tecnológica UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Indicador 3: Cantidad de Doctores

Para el análisis de la carrera científica es también apropiado ver la evolución de las carreras de Posgrado realizadas por los docentes - investigadores, sobre todo el nivel de Doctorado que está vinculado estrechamente al desarrollo científico, y es un punto de inflexión para la carrera de investigador.

Gráfico 5: Cantidad de Doctores por género en la UNMDP



Fuente: Datos de la Sec. de Administración y Coordinación de UNMDP. Elaboración propia del gráfico

Si observamos la cantidad de Doctores que hay en la Universidad de Mar del Plata desde la perspectiva de género, notamos que hay una composición bastante equilibrada entre mujeres y hombres. En el gráfico 5 podemos observar que en el año 2014, según los datos informados por

la Secretaría de Administración y Coordinación²¹, de acuerdo a los pagos de haberes, había 478 Doctores en la Institución, el 46% (220) varones y el restante 54% (258) mujeres. Se observa que hay una paridad bastante marcada a la hora de analizar el número de Doctores por género, mostrando diferencia lo que surgía del indicador 1 de docentes categorizados, donde había una brecha más grande a favor de las mujeres.

Si analizaríamos la composición por Facultad, se podría analizar si se presentan nichos académicos que se encuentren notoriamente feminizadas o masculinizadas.

Conclusión

Del análisis propuesto en este Trabajo, donde a través de la construcción de tres indicadores se buscó hacer una breve descripción de la situación de género en la actividad científica en la Universidad Nacional de Mar del Plata; se evidencia que hay una marcada participación femenina en las distintas variables observadas. Ahora bien, cuando hacemos un estudio más detallado de la composición, como surge en el caso de las categorizaciones por cada uno de los escalafones, se nota que en los cargos de mayor jerarquía sigue habiendo una preponderancia de los varones; esto me lleva a pensar que en muchos casos que “la paridad numérica no es paridad” ya que la real paridad se evidencia al analizar los cargos de dirección, de poder y de toma de decisiones, presentan una composición igualitaria.

Sería interesante llevar adelante algunas medidas de gestión, desde la Universidad, que permitan saltar posibles barreras que generen situaciones de inequidad basadas en el género. Algunas de ellas podrían ser:

- La consideración de la maternidad, tanto a la hora del ingreso a la carrera científica como a la hora del vencimiento de los requisitos específicos, cuestiones que ya fueron normadas por el CONICET que debería la Universidad.
- En el mismo sentido, cuando se evalúa para el acceso a una Beca se tiene en cuenta la duración de la carrera de grado, aquí podría considerarse el necesario retraso que a los postulantes les significa ser padres. De forma que no los excluya del sistema a priori por la lentificación justificada en este motivo.

²¹ Tomamos como base el listado de Doctores que cobran el 15% por el concepto de Título de Doctorado, acordado por la CONADU y el Ministerio de Educación.

- La optimización y ampliación de la cantidad de beneficiarios del Jardín Maternal para cubrir esta necesidad de las familias donde trabajan ambos padres.