

# TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA. BARRERAS Y DESAFÍOS.

MESA DIRECTIVA DE LA CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE  
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, SANTIAGO DE CHILE, 7 Y 8 DE  
NOVIEMBRE DE 2012

Sonia Yáñez

División de Asuntos de Género/CEPAL

# Grupo ocupacional estudiado

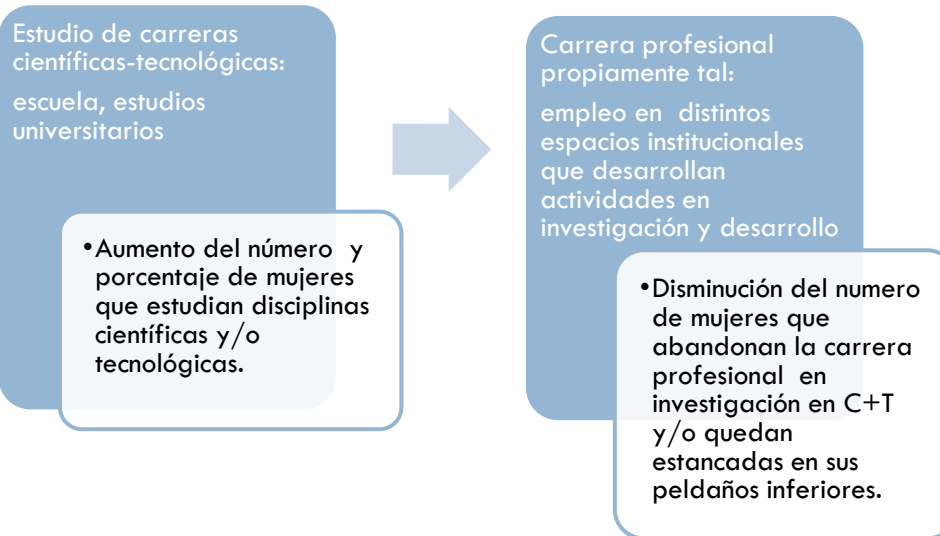
2

- Mujeres que trabajan en actividades de ciencia y tecnología = investigadoras
- Profesionales que trabajan en la concepción o creación de nuevos conocimientos, productos, procesos, métodos y sistemas, así como en la gestión de estos proyectos (Frascati Manual, 2002)

# Porqué analizar trayectorias laborales: diferentes espacios de intervención

3

## Carrera profesional en ciencia y tecnología



# 2 pasos

4

1. Meta-análisis de la literatura internacional sobre trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología
2. Entrevistas a investigadoras latinoamericanas en ciencias y tecnologías de la información y comunicación.

# Estado de arte

5

- La mayor cantidad de investigación y conocimiento consolidado se ha obtenido en contextos de países desarrollados (Europa, EE.UU., otros).
- La literatura latinoamericana disponible (México, Chile, Argentina, Uruguay, Brasil, Costa Rica, Paraguay, Venezuela) muestra que las **tendencias** son universales.
- Escasa disponibilidad de estudios en profundidad, en diferentes contextos nacionales e institucionales, según áreas de conocimiento, y comparativos a nivel regional.

## Hallazgos: 2 temas clave

6

- El conflicto trabajo- vida (maternidad y trabajo de cuidado) en la fase inicial de la carrera, en la cual se produce la incorporación a la profesión de investigador/a. (“Hora Punta”, *Rush hour*)
- La fuerte predominancia masculina en la estructura de poder de la ciencia. Relativiza el papel de la meritocracia en la promoción y el desarrollo de las carreras de las mujeres en investigación.

= campos en los cuales urgen cambios que pueden ser apoyados por políticas y buenas prácticas

# Tema 1: ‘hora punta’

7

- Etapa inicial de la carrera de investigador/a con altas exigencias de productividad científica y movilidad geográfica, difícil de compaginar con la crianza de los hijos.
- Abarca doctorado, estadías becadas en el extranjero, postdoctorado y competencia por un puesto permanente (25-35/40 años).
- Diferencias y desigualdades que surgen en esta etapa tienden a convertirse en diferencias y desigualdades mayores en etapas posteriores de la carrera en investigación.

## **EL PROBLEMA:**

**Los sistemas científicos-tecnológicos en prácticamente todos los países de América Latina y el Caribe no consideran este aspecto.**

**Existen pocos mecanismos sociales e institucionales para que puedan combinarse la maternidad y el cuidado de los hijos con el avance de la carrera de investigadora.**

# Dilema: tener hijos o avanzar en la carrera

8

- Posponer la maternidad, descartarla.
- Renunciar a la carrera, enlentecer el progreso, quedarse por debajo de su potencial.
- Deserción elevada en la transición desde posiciones post-doctorales hacia permanentes - momento en que se establece la carrera de investigador/a.
- El conflicto de roles y sus efectos sobre la vida de las mujeres es más agudo aún para carreras en las ciencias exactas y en ingeniería y tecnología.



# Conceptualización masculina de la carrera científica

9



## TEMA 2: Fuerte predominancia masculina en la estructura de poder de la ciencia. Barreras invisibles

10

*Si bien no existe en el mundo ningún país en el cual las mujeres tengan las mismas facilidades que los hombres para hacer ciencia, vemos que es aun más difícil la emergencia de científicas líderes en nuestra región. Si bien estoy consciente de que la maternidad y el tiempo que requiere la posterior crianza de los hijos son factores muy importantes a considerar como posibles limitantes del avance de las mujeres a posiciones de liderazgo, creo que no es el único factor, sino que existen otras corrientes subterráneas muy profundas que probablemente se relacionan con tener poco poder, poca libertad para crear y falta de reconocimiento al talento de las mujeres. (Premio Nacional de Ciencias)*

# Redes informales

11

- Papel clave en la promoción profesional
- Mujeres sub-representadas
- Mecanismo sutil pero poderoso que explica mayores tasas de deserción y lenta progresión de las mujeres en ciencia

# Gate keepers (cuidadores de puertas)

12

- Instituciones y personas en posiciones clave que controlan el acceso a campos y recursos que son decisivos para el desarrollo de una carrera profesional en ciencia y tecnología: financiamiento, publicaciones, participación en conferencias, premios y patentes.
- Las mujeres están particularmente sub-representadas entre los *gate keepers*: revisión por pares, comités y grupos de evaluación de los programas que otorgan becas y fondos de investigación, comités organizadores de conferencias (definen los conferencistas y expositores), comités editoriales de las revistas especializadas, comités que otorgan premios nacionales de ciencia y tecnología, etc.
- Información parcial y dispersa.
- Tema para investigación, debate, políticas.

## Algunos datos México (Blazquez y Flores, 2005)

13

- Participación femenina en comités de evaluación del Sistema Nacional de Investigadores 13%.
- Comités de arbitraje de los programas becas de Conacyt (maestría y doctorado): 57 mujeres versus 223 hombres.
- Comités de evaluación de postgrado: 8 mujeres de un total de 42 integrantes.

**La menor cantidad y proporción de mujeres en estos gremios se encontraron en las áreas de las ciencias exactas y naturales y de las ingenierías y tecnologías.**

# Datos Chile (Boisier, 2007)

- Solo 3 de 10 integrantes de los Consejos Superiores del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT) son mujeres:
- 3 mujeres integran el Consejo Superior de Ciencia y ninguna mujer integra el Consejo Superior de Desarrollo Tecnológico.
- Sólo 45 de 193 integrantes (23,3%) de los Grupos de Estudio y 5 de 25 directores de Grupos de Estudio son mujeres.