

# Género en la ciencia: el impacto de las políticas de igualdad en las instituciones y las prácticas científicas - el caso de Alemania\*

Martha Zapata Galindo\*\*

## Resumen

Hoy en día podemos constatar que los cambios ocurridos en torno a la situación de las mujeres en lo que se refiere a su autonomía física y económica, a su participación en la toma de decisiones y a su integración a los distintos niveles de la educación han sido sustanciales. Es importante hacer un balance de lo ocurrido en los últimos veinte años para poder identificar los retos y los desafíos que tenemos que enfrentar en los próximos años. Dentro de este contexto me interesa discutir en este artículo cuáles son las medidas que se tomaron en el marco de las políticas de mainstreaming de género en Alemania para combatir las desigualdades de género en el marco de las acciones propuestas por la Unión Europea (UE) para establecer mecanismos de igualdad de género en la ciencia y la tecnología. Para esto daré una introducción a las políticas de igualdad de género en el contexto europeo ofreciendo un panorama breve de su impacto, para después resumir las políticas de igualdad en la academia y la ciencia alemana y aportar elementos para entender por qué en Alemania a pesar de la gran actividad realizada para institucionalizar políticas a favor de la igualdad de género las mujeres siguen aún contando con una representación muy baja en la ciencia y la investigación en el contexto europeo.

**Palabras clave:** *Gender Mainstreaming*, Transversalización de Género, Igualdad de Género.

---

\* Recebido para publicação em 22 de fevereiro de 2016, aceito em 17 de março de 2016.

\*\* Profesora asistente del Instituto de Estudios Latinoamericanos de La Freie Universität Berlin, Berlin, Alemanha. [mizg@zedat.fu-berlin.de](mailto:mizg@zedat.fu-berlin.de)

## **Introducción**

La ciencia con sus instrumentos para la investigación y el análisis ha destacado en la historia por ser un recurso importante para entender la naturaleza, la sociedad y la cultura, así como por tener un impacto sobre las posibilidades de cambio de las formas de opresión en que se basan las desigualdades entre los sexos. La crítica feminista a la ciencia ha contribuido significativamente a la producción de conocimientos identificando tres aspectos como fuente y lugar de las desigualdades de género: En primer lugar ha constatado que las instituciones que producen conocimientos científicos tienen una larga tradición de exclusión de las mujeres; en segundo lugar, ha hecho visible la marginalización sistemática de las mujeres y otras identidades de género como sujetos de la investigación científica y en tercer lugar, ha mostrado cómo la autoridad científica, derivada de las teorías y métodos científicos, ha servido para naturalizar y fortalecer relaciones de poder sexuadas que reproducen las desigualdades de género en la ciencia y en la sociedad. La perspectiva crítica feminista ha destacado además tres posiciones frente a la ciencia que van, desde exigir la erradicación de las desigualdades en las instituciones científicas, llamando la atención sobre la baja representación de las mujeres o el bajo interés sobre cuestiones referentes a las mujeres; pasando por la demanda de programas alternativos de investigación, cuya meta sea la transformación de las premisas, metodologías y el contenido de la ciencia; hasta el cuestionamiento de los ideales que conforman a la ciencia como tal. Aunque los debates sobre la función de la ciencia y sus formas de producir conocimientos han tenido un impacto fuerte de sensibilización, este cuestionamiento no siempre ha conducido a cambios sustanciales y tampoco ha sido suficiente para superar los sesgos de género que aún siguen dominando el terreno académico y científico. Para enfrentar a estos sesgos el activismo feminista y los movimientos de mujeres han logrado identificar

oportunidades históricas para ir avanzando en la igualdad de género<sup>1</sup>.

La *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Beijing en 1995, marcó un hito importante en la historia de la igualdad de género. La *Declaración y Plataforma de Acción Beijing*, que fue adoptada de forma unánime por 189 países, se convirtió en el documento central de las políticas de igualdad de género en el mundo. Hoy en día podemos constatar que los cambios ocurridos en torno a la situación de las mujeres en lo que se refiere a su autonomía física y económica, a su participación en la toma de decisiones y a su integración a los distintos niveles de la educación han sido sustanciales. Es importante hacer un balance de lo ocurrido en los últimos veinte años para poder identificar los retos y los desafíos que tenemos que enfrentar en los próximos años. Dentro de este contexto me interesa discutir en este artículo cuáles son las medidas que se tomaron en el marco de las políticas de mainstreaming de género en Alemania para combatir las desigualdades de género en el marco de las acciones propuestas por la Unión Europea (UE) para establecer mecanismos de igualdad de género en la ciencia y la tecnología. Para esto daré una introducción a las políticas de igualdad de género en el contexto europeo ofreciendo un panorama breve de su impacto, para después resumir las políticas de igualdad en la academia y la ciencia alemana y aportar elementos para entender por qué en Alemania a pesar de la gran actividad realizada para institucionalizar políticas a favor de la igualdad de género las mujeres siguen aún contando con una representación muy baja en la ciencia y la investigación en el contexto europeo.

---

<sup>1</sup> Un resumen excelente de estos procesos se encuentra en: Crasnow et al. 2009/2015. Para obtener más información al respecto consultar los siguientes trabajos: Harding (1986), Longino (2002), Rose (1994), Schiebinger (1999) y Wylie (1992).

## **1. Políticas de igualdad de género en el contexto europeo**

Desde los años noventa, la Unión Europea adoptó el planteamiento de *mainstreaming* de género como estrategia base de las políticas de igualdad de género, porque se trata de un enfoque que intenta transformar a todas las políticas públicas en políticas sensibles a las desigualdades de género y a las necesidades de las mujeres. Esta aproximación implica la transformación significativa del tratamiento de la igualdad de género en las políticas públicas en Europa extendiéndola más allá del dominio tradicional de las políticas en el contexto del mercado de trabajo y en teoría refiriéndose a las causas estructurales y sistémicas de las desigualdades de género.

La introducción del *mainstreaming* de género al campo científico, a la investigación y a la innovación en la UE, tiene una larga trayectoria que en sus inicios se discutió en conferencias y fue motivo del lanzamiento de resoluciones. La escasa representación de la mujer en la investigación científica y tecnológica en general, y en la toma de decisiones en particular, llevó a la Comunidad Europea a lanzar la Resolución sobre “la mujer y la investigación” del Parlamento Europeo (16.9.88) que considera que: “la infrarrepresentación de la mujer en la vida académica es un problema muy extendido que requiere incentivos prácticos, por lo que los Estados miembros deben promover acciones positivas para favorecer la presencia de la mujer también en los niveles más altos de las universidades y centros de investigación” (Comisión Europea, 2001:2).

La falta de representación de las mujeres a principio de los años 1990 se consideraba como una amenaza para la igualdad ya que la discriminación por género es una violación de los derechos humanos. Por otro lado, se consideraba que la escasa representación de las mujeres perjudicaba la excelencia. Además que el desarrollo demográfico negativo obligaba a considerar a los jóvenes científicos de ambos sexos. Por último, económicamente, educar y formar a las mujeres para el mundo científico y renunciar a sus capacidades era un derroche. Estos asuntos se abordaron en

la Comunicación de la Comisión *Mujeres y Ciencia. Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea* (Comisión Europea, 1999), donde se reconoce la necesidad de promover la investigación sobre, por y para las mujeres en el contexto del *Quinto Programa Marco* de la UE en aras de mantener un debate dinámico sobre las mujeres en la ciencia.

Ese mismo año, atendiendo a los señalamientos de la Comisión sobre Mujeres y Ciencia, el Consejo de la Unión Europea aprueba una resolución en la que convoca a los Estados miembros a:

- revisar los mecanismos establecidos para el levantamiento de datos estadísticos desagregados por género;
- comprometerse en el diálogo propuesto por la Comisión sobre las políticas aplicadas en los Estados miembros; y
- perseguir el objetivo de la igualdad de género en la ciencia haciendo uso de los medios adecuados (Comisión Europea 2001:3)

Asimismo, durante los años 90, diferentes Estados miembros elaboraron documentos importantes sobre la problemática de la desigualdad de género en la ciencia, con el objetivo de servir de insumos a la toma de decisiones a nivel gubernamental. Así, destacan por ejemplo: En Inglaterra el *The Rising Tide* de 1994, en Dinamarca el *Excellence in Research* de 1995 y en Alemania las *Recommendations for Equal Opportunities for Women in Science* de 1998 (Comisión Europea 2001:4).

La Unión Europea ha desarrollado estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres que se renuevan cada cinco años y cuenta además con un marco regulatorio sobre la igualdad de género, incluyendo Directivas vinculantes<sup>2</sup> que se aplican ampliamente en todo el mercado de trabajo y entre ellos en el

---

<sup>2</sup> Por ejemplo: La Directiva 75/117/ sobre la igualdad de retribución de trabajadores y trabajadoras, la Directiva 76/207/CEE relativa a la igualdad de trato en el empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo y la Directiva 79/7/CEE sobre igualdad de trato en materia de seguridad social.

sector de la investigación. Hoy en día la Comisión Europea se ocupa de la igualdad de género de dos maneras diferentes: a través de su principal instrumento de financiación, Horizonte 2020 (H2020), y dentro del “Espacio Europeo de Investigación para la Excelencia y Crecimiento” (ERA), en colaboración con los Estados miembros. Desde 2012, la igualdad de género es una de las prioridades clave del ERA. Con este fin, los Estados miembros deben eliminar los obstáculos para la contratación, retención y desarrollo de la carrera de las investigadoras, fomentar el equilibrio de género en la toma de decisiones y fortalecer la dimensión de género en los programas de investigación. La Comisión Europea insta a los Estados miembros a crear un entorno jurídico y político adecuado para incentivar cambios institucionales. El objetivo es corregir los desequilibrios de género en las carreras y en la toma de decisiones, y fortalecer la dimensión de género en los programas de investigación.

Los organismos de financiación, las organizaciones de investigación y las universidades, son las primeras instancias comprometidas en la implementación de cambios institucionales, en particular a través de Planes de Igualdad de Género<sup>3</sup>. La UE financia también redes de expertas de género como la Acción COST, GenderSTE, que organiza eventos de sensibilización en toda Europa<sup>4</sup>, y GenPORT que reúne a una comunidad de profesionales a través de un portal de Internet formado por organizaciones y personas que trabajan en todo el mundo por la igualdad de género y la excelencia en la ciencia, la tecnología y la innovación<sup>5</sup>. Desde el 2010 existe en la UE un Instituto Europeo de la Igualdad de Género creado para contribuir y reforzar la promoción de la igualdad de género, incluida la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas de la UE y en las políticas nacionales resultantes, luchar contra la discriminación por

---

<sup>3</sup> Hasta el 2013 sólo el 28% de las instituciones dedicadas a la investigación en la UE habían implementado planes de igualdad (She Figures, 2015).

<sup>4</sup> Véase: <http://www.genderste.eu/>

<sup>5</sup> Sitio de GenPORT: <http://www.genderportal.eu/>

razones de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre la ciudadanía de la UE (véase Informe EIGE, 2012).

La promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación es un compromiso claro y presente en la UE que está renovado en los documentos básicos de Horizonte 2020, a través de sus objetivos: Alcanzar el equilibrio de género en la toma de decisiones, en los equipos de investigación en todos los niveles y la integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación.

Las medidas para la transversalización de género que hasta ahora han sido favorecidas en la Unión Europea comprenden aspectos muy diversos. Haciendo un balance de la aplicación de estas medidas en la región en el terreno de la academia y la ciencia se constata, por ejemplo, que hasta el año 2000 sólo Austria había introducido todas las medidas recomendadas por las instituciones de la UE, que en Alemania e Inglaterra se han aplicado todas las medidas a excepción de las leyes específicas que regulan la equidad de género en investigación a nivel público y en Noruega también, excluyendo el apoyo para la reinserción al trabajo científico, después de la licencia por maternidad. Finlandia, Holanda, Suecia y España aplican la mayoría de las medidas. Los planes de igualdad de género se han aplicado sólo en las universidades de los países nórdicos, en Austria, Alemania, Irlanda, Malta, Holanda, Inglaterra y España, pero también se constata que los planes no se implementan en ninguno de los países que se integraron recientemente a la Unión Europea.

De acuerdo al último reporte de progreso de la ERA 2014 las cuestiones de género en la investigación y la innovación han adquirido un mayor reconocimiento en las agendas políticas a nivel nacional, europeo e internacional, así como dentro de las organizaciones de investigación. Las iniciativas dirigidas a mujeres científicas han sido progresivamente complementadas por las políticas dirigidas a un cambio institucional en las organizaciones de investigación con efectos estructurales a largo plazo y se han adoptado leyes específicas y /o estrategias nacionales en materia

de igualdad de género en la investigación pública en más de la mitad de los Estados miembros (European Commission, 2014).

Por otra parte, si analizamos los resultados de las estadísticas presentadas en el reporte *She Figures 2012* constatamos que a pesar de los progresos en materia de igualdad de género, las desigualdades en la ciencia persisten. Por ejemplo, mientras que el 59% de los estudiantes de posgrado de la UE en 2010 eran mujeres, sólo el 20% de los académicos de alto nivel eran mujeres. Si se consulta el estado de la disparidad de género en las ciencias exactas y la ingeniería, tomando a manera de ejemplo los datos correspondientes a la cantidad de científicos/as e ingenieros/as en el 2005 y en el 2012 como años de referencia para mirar los avances de las políticas de distribución igualitaria en este rubro, se constata que Austria, Francia, Inglaterra y Luxemburgo son los países que aun cuando partieron de los índices de participación más bajos de las mujeres han tenido grandes avances en la atracción y retención de mujeres en las ciencias y la ingeniería en el transcurso de los años de referencia. Aunque para el 2012 la distribución entre hombres y mujeres sigue siendo desigual con menos porcentaje de mujeres en este segmento, ha sido un gran logro considerando su punto de partida. Los países que tenían para el 2005 una baja participación de mujeres y han presentado un alto aumento para el 2012 casi están a punto de lograr la igualdad de distribución entre hombres y mujeres: Suecia partió del 38% de participación y con su aumento del 105% para el 2013 cuenta con 49% de mujeres entre los científicos e ingenieros. Dinamarca y la Rep. Checa partieron de 30% y hoy se encuentran con 51% y 45% de mujeres en este campo respectivamente. Por otro lado, Rumania, que partió del 40% de mujeres y hoy cuenta con 43%, indica un alto aumento en la participación pero deja deducir que la proporción de hombres en estas carreras también aumentó significativamente. En el otro extremo se encuentran Bélgica, país que tenía un porcentaje mediano de mujeres en la ciencia para el 2005 del 48% y hasta el 2012 disminuyó un 5% y Hungría que ya contaba con 35% de mujeres y sólo registró un aumento del 23%, con lo cual sólo una

tercera parte de los científicos e ingenieros de ese país son mujeres.

Aunque no se puede esperar que todos los/as graduados/as de doctorado puedan dedicarse a la investigación científica, hay un desequilibrio de género claro con menos mujeres que hombres que se desempeñan en la investigación. Para el año 2012 las mujeres representaban el 47% de los/as graduados/as de doctorado en la UE. Este porcentaje ha estado por encima del 40% durante un largo tiempo. Sin embargo, las mujeres sólo representan el 33% de los/as investigadores/as y el aumento hacia un equilibrio es todavía muy lento. Además, muy pocas mujeres están en posiciones de liderazgo o de participar en la toma de decisiones en la investigación (*She Figures*, leaflet 2015:s.p.). Sólo el 15,5% de los/as principales académicos/as de alto nivel eran mujeres, y sólo el 10% de las universidades de la UE tenían una rectora en el 2010 (*She Figures 2012*, 2013:6).

Se observa además que los patrones clásicos de género dentro de las organizaciones e instituciones científicas siguen vigentes. Se considera más valioso el trabajo productivo comparado con el trabajo realizado dentro del ámbito privado. El trabajo de los hombres es como consecuencia de esto siempre sobrevalorado. Las mujeres tienen a menudo la doble carga del trabajo reproductivo no remunerado, así como del cuidado de los hijos, las personas mayores, enfermas o discapacitadas. Existen también aún prácticas de acoso y violencia sexual dentro del campo científico y siguen dominando en los espacios de trabajo los símbolos, imágenes y formas de consciencia que reproducen los regímenes de género.

Existen aún cuestiones de gran relevancia que nos ayudan a entender por qué el impacto de las políticas de igualdad de género no han conducido a cambios radicales dentro de los centros de investigación y los espacios en los que se producen los conocimientos científicos. Una de las cuestiones relevantes en el terreno de la investigación sobre desigualdades de género cuestiona las valoraciones en las que se apoyan los mecanismos para la evaluación de la actividad de los/as académicos/as y

científicos/as, ya que tales valoraciones pueden producir sesgos de género. Aun cuando los sistemas jurídicos en Europa ya excluyen todo tipo de discriminación por género, eso no significa que en las prácticas cotidianas haya desaparecido. Los sesgos de género se manifiestan a nivel directo en las formas que se atribuyen las competencias científicas a los hombres y las mujeres. Existen estándares diferentes para valorar el desempeño académico y científico de los hombres y las mujeres en las universidades y los centros de investigación en el área de la docencia, la gestión y la investigación científica (véase Foschi, 2004). Los sesgos de género también se hacen evidentes de una forma indirecta a través de los efectos negativos de la organización de las ciencias sobre las oportunidades que tienen y los desafíos que enfrentan las mujeres científicas (véase *Gender and Excellence* 2004:13).

Una de las formas en las que se evalúa el desempeño académico y científico es a través de la bibliometría que aplica métodos matemáticos y estadísticos a la producción científica con el objetivo de evaluar la actividad y calidad de la misma. La mayoría de los miembros de la comunidad científica consideran que el número de artículos y libros publicados, así como su disseminación, es un indicador confiable para medir la calidad científica que está libre de sesgos. Sin embargo, los/as críticos/as de la bibliometría afirman que con este indicador no se puede medir ni la calidad del trabajo ni su impacto sobre la comunidad científica. En primer lugar, la cantidad de publicaciones no puede medir la calidad, sino sólo su representación. En segundo lugar, este tipo de mediciones sólo refleja el impacto a corto plazo ignorando el de largo plazo (Feller, 2004:37-38). Otro problema que se menciona con respecto a este tipo de mediciones se refiere al hecho de que el sistema de valoración que se utiliza en la bibliometría privilegia a los campos científicos establecidos que ya cuentan con una tradición de publicaciones y cuentan con visibilidad dentro del campo científico. En estos contextos los investigadores tienen oportunidades para expandir sus actividades científicas en el contexto de las líneas de investigación consagradas, para establecer conexiones dentro de las

comunidades y redes científicas, para obtener financiamiento y para acceder a publicar en revistas prestigiosas (*Gender and Excellence* 2004:16-17).

Encontramos sesgos de género en el uso de la bibliometría cuando los criterios que están en su base reflejan de una forma distinta la actividad científica de las mujeres y los hombres (Izquierdo, 2008:80). Un índice de citación que se enfoca a las ciencias naturales y sólo cubre un 20% de las revistas de ciencias sociales y humanas tiene una validez muy limitada para medir los logros de las mujeres en la ciencia. Aun cuando los resultados numéricos sean correctos, el marco conceptual que los estructura refleja las prácticas de ambos sexos en el contexto de una asimetría (*Gender and Excellence* 2004:17-18).

Otro de los mecanismos privilegiados para la evaluación de la calidad y la excelencia consiste en la evaluación por pares (*peer-review*) de la productividad científica. Los estudios en este terreno demostraron que a pesar de que se utilicen indicadores como el número de publicaciones y número de citas para evaluar la productividad científica, los evaluadores otorgan a menudo puntuaciones más altas a los hombres que a las mujeres (Lara, 2007:138-139). No hay que olvidar que aquí también juegan un papel importante las relaciones profesionales o personales de los científicos con los miembros de las comisiones evaluadoras. Las preferencias de los evaluadores funcionan como un marco de referencia para emitir juicios sobre calidad o excelencia, que a menudo los lleva a calificar negativamente a proyectos nuevos o a subestimar el trabajo de los científicos que aún no cuentan con una reputación (*Gender and Excellence*, 2004:19).

Algunas investigadoras han señalado también la importancia que tiene el hecho de que la carrera académica se derive de un modelo masculino tradicional de trabajo. Una carrera científica presupone horarios de trabajo flexibles y más largos, la dedicación absoluta, la identificación con la ciencia, la ausencia de compromisos sociales y la producción rápida y eficaz de resultados. Este modelo excluye a aquellos/as que tienen obligaciones familiares y no disponen de su tiempo en términos

absolutos. Así vemos que los sesgos de género en la evaluación de la calidad y la excelencia científica están estrechamente relacionados con la interpretación cultural del género. Jeff Hearn observa que en el campo científico los hombres continúan siendo invisibles como sexo. Mientras que las mujeres están siendo visibilizadas continuamente como sujeto/objeto de políticas de igualdad o de procesos de in/exclusión, los hombres continúan existiendo sin que se les atribuya su sexo, y sin visibilizarlos como parte del problema de las desigualdades sociales (Hearn, 2004:60). Como resultado de esto, perdemos de vista que los hombres son los que concursan por puestos en la academia y la ciencia, son los evaluadores y también funcionan como *gate-keepers*, es decir aprovechando la posición clave que tienen para influenciar la definición, evaluación y el desarrollo de la excelencia científica (Husu, 2004:69).

Un problema que se articula también como un sesgo de género se refiere a la complejidad de la estructura del campo científico y las prácticas que se desprenden de ella, como son: reclutamiento, financiamiento, difusión, formación y coordinación. En general los criterios de evaluación de la calidad y la excelencia se concentran en la productividad científica en la forma de sus resultados que se publican, dejando de lado el resto del proceso. Desde una perspectiva de género esta estrategia es problemática porque sabemos que cierto tipo de actividades en las que están representadas las mujeres no son consideradas como parte relevante de los criterios de excelencia, como es el caso de la formación de científicos jóvenes en la academia, actividades de coordinación, diseño y valoración de proyectos, así como de diseminación y comunicación que son vitales para el avance de la investigación científica.

## **2. La igualdad de género en la academia y la ciencia alemana**

El camino recorrido para lograr la institucionalización de la igualdad de género en las universidades alemanas se remonta a las luchas por la igualdad de movimientos de mujeres y de

activistas feministas en los años 70 y según Marianne Kriszio (1993:213-255) pasó por cinco etapas. En la primera etapa (1979-1984) se definieron los problemas que conciernen a la discriminación de las mujeres dentro de las universidades. En la segunda etapa (1984-1985) se establecieron los lineamientos que sirven para aumentar la proporción de las mujeres dentro del personal académico y científico. Las acciones y medidas obedecían al siguiente principio: en los puestos académicos en los que las mujeres tenían una representación baja se sugería darles preferencia en el proceso de contratación, siempre y cuando tuviesen la misma cualificación que los hombres. Se demandaba también la participación activa de las mujeres en todos los procesos de decisión, en especial, los de contratación. En esta etapa se crearon las oficinas de igualdad de género en las universidades para poder darle seguimiento a la implementación de estos lineamientos.

Durante la tercera etapa (1985-1989) se reformó la ley que reglamenta las actividades universitarias y se logró con esto, en el año de 1985, obligar a las universidades a combatir los obstáculos que impedían a las mujeres realizar una carrera científica exitosa. En la cuarta fase (1989-1993) se aprobó en el año de 1989 la primera ley para promover el desarrollo de las mujeres en la academia y la ciencia. La lucha en contra de la discriminación de las mujeres en el campo académico se caracteriza en esta etapa por discusiones acerca de los planes de apoyo para mujeres académicas y científicas, los planes de igualdad y la creación de una infraestructura para institucionalizar los estudios de género en las universidades.

La quinta fase se inicia a principios de la década de los noventa (1993-1999) y se caracteriza por el reconocimiento político oficial de los mecanismos de discriminación que impiden el desarrollo profesional de las mujeres en el campo científico, lo que convirtió las demandas del activismo feminista en parte constitutiva de las políticas institucionales tanto académicas como científicas. Durante esta fase se dictan las Leyes Estatales de equidad en casi todos los Estados alemanes dándole un estatus de

validéz legal a las medidas para la igualdad de género. Al modelo de Kriszio hay que agregarle una última etapa que va de 1999-2015. Se trata de la etapa en la que el mainstreaming de género se convirtió en estrategia oficial para implementar la transversalización de género en la UE y Alemania, pasando con esto a formar parte de las estructuras organizacionales de las universidades.

Para enfrentar el problema de la desigualdad de género dentro del campo científico y en especial dentro de la investigación en el marco de las políticas de igualdad de género el *Consejo Alemán para la Investigación* (DFG) desarrolló estándares estructurales y para el personal científico con el fin de promover la igualdad de género en la investigación, que fueron implementados en el año 2009 en todas las instituciones de educación superior y en todos los centros de investigación alemanes.

Los estándares estructurales se refieren a la integración de las medidas de igualdad de género a nivel organizacional con la participación de la dirección de las instituciones. Establecen que la igualdad de género entre hombres y mujeres deberá ser considerada en todo proceso de decisión sobre recursos o personal y que formará parte integral de todos los procesos de la calidad científica. Para garantizar la transparencia de los procesos de equidad de género se compromete a las instituciones científicas a levantar y publicar datos diferenciados por sexo de la situación de igualdad a todos los niveles de la organización y de las trayectorias científicas. También se compromete a las instituciones a desarrollar mecanismos para mejorar la conciliación entre la vida familiar y la carrera científica tanto de hombres como mujeres, combatiendo para esto estereotipos y respetando trayectorias individuales. Finalmente obliga a incluir los aspectos de la igualdad de género en las relaciones entre el personal científico, no sólo en la valoración y evaluación de personas, de su rendimiento científico y sus proyectos de investigación, sino también a los aspectos relacionados con cuestiones de género y diversidad dentro de la propia investigación.

Los estándares que se definieron a nivel de personal persiguen asegurar medidas para la igualdad de género en todo tipo de contratación de personal científico, así como en todos los aspectos que tienen que ver con recursos materiales, tiempo, espacio y equipo para la investigación. También establecen que el lograr la igualdad de género implica asegurar la transparencia con base a datos diferenciados que demuestren que se han logrado las metas de la igualdad de género propuestas. Estipula que la cantidad de hombres y mujeres en los distintos niveles de la carrera científica deberán ser considerados como un indicador de la implementación y cumplimiento de estándares para la igualdad de género en la investigación.

Estos estándares también incluyen un compromiso con la igualdad de género orientado a los estándares propuestos por la Unión Europea que prohíben la exclusión por género u otros factores sociales como edad, discapacidad, enfermedad, origen, orientación sexual, religión e ideología/cosmovisión. En el caso de la valoración de las personas insisten en que se deberá evitar producir efectos que distorsionen los resultados de la valoración. En lo que se refiere al compromiso que incluye una perspectiva de diversidad el *Consejo Alemán para la Investigación* intenta, por un lado, acercarse a las nuevas normativas de la comunidad europea que hablan de interseccionalidad o de discriminaciones múltiples<sup>6</sup>, sin ofrecer apoyo alguno a la forma en que pueda implementar una política de igualdad interseccional en el campo científico. En lo que respecta a las valoraciones y criterios de evaluación el consejo tampoco propone acciones concretas frente a los sistemas meritocráticos vigentes.

---

<sup>6</sup> En el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam la igualdad “tiene que ver con combatir la discriminación por motivos de sexo, origen racial y étnico, discapacidad, edad, religión y orientación sexual” (Lombardo y Verloo, 2010:14).

### **3. El impacto de las políticas de igualdad de género en el campo científico alemán.**

Para poder apreciar el impacto de las políticas de igualdad de género en la ciencia hay que analizar la distribución del personal científico en las universidades alemanas. El campo académico está caracterizado por una segregación vertical y horizontal. La primera tiene que ver con categorías y niveles de empleo, la segunda con las áreas del conocimiento<sup>7</sup>. Según datos del año 2013 en el primer tipo de segregación las mujeres representan 21,3% del total de los puestos de profesores/as en las universidades alemanas. Esta participación disminuye cuando el puesto es de mayor jerarquía, como el de Profesor/a C4/W3 en el que la participación de las mujeres es de 17,3 por ciento. En el caso del/la Profesor/a C3/W2 la participación de las mujeres es de 21,8 por ciento. A medida que el puesto tiene menor reconocimiento, aumenta el número de mujeres que logran obtener estos puestos. Tal es el caso del nombramiento de Profesor/a C2 por tiempo limitado en donde la participación de las mujeres es de 22,8% y el de Profesor/a W1 en donde la participación asciende al 39,9% (ver Tabla 1).

Si se observan los datos que tenemos que van desde el 1994 hasta el 2013 se constata que no se puede medir aún un gran impacto de las políticas de igualdad de género dentro del campo científico, a pesar de todas las acciones que se han realizado. Según el informe de la conferencia científica de los estados alemanes para la igualdad de oportunidades en la ciencia y la investigación del 2015 la participación de las mujeres con respecto

---

<sup>7</sup> El personal académico en las universidades alemanas está integrado por personas con nombramiento de a) Profesor/a, b) Profesor/a Asistente, c) Colaborador/a Científico. El nombramiento de Profesor/a tiene además tres niveles: En el modelo vigente hasta fines del 2003 correspondían a C2, C3 y C4. El modelo nuevo incluye W1, W2 y W3. Los niveles en cada nombramiento determinan diferencias salariales y otorgan distintos grados de reconocimiento y poder dentro de la academia. Los niveles más altos corresponden a los puestos C4/W3.

al total, entre 1994 y 2013 se ha modificado de la siguiente manera: En lo que respecta al nuevo ingreso a las universidades ha variado del 45,1% al 49,8%, al mismo tiempo que el número de egresadas a aumentado del 41,5% al 51,2%; La cantidad de doctoradas aumentó del 31,2% al 44,2%, el de las habilitadas del 13,5% al 27,4% y el de las profesoras del 7,5% al 21,3% (GWK 2015:10).

La segregación disciplinaria muestra también un panorama con territorios desbalanceados. En el área de ciencias de la cultura, filología y lingüística el total de puestos de profesores/as ascendió en el año 2013 a 6.353 y la participación de las mujeres era de 36,4%, en 1994 había 6.089 puestos de profesor/a y la cantidad de mujeres en estos llegaba a 12,4%. Mientras que la cantidad de Profesoras de la categoría C4/W3 llegaba en el 1994 al 7,1%, en el 2013 ascendió al 36,4% (ver Tabla 2). En el área de medicina y ciencias de la salud la cantidad total de puestos de profesor/a ascendía en el 2013 a 3.742 y la participación de las mujeres era de 18,3% a diferencia de 1994 en que se contaba con 3.063 puestos y las mujeres ocupaban 5,5%. La cantidad de profesoras en la categoría C4/W3 alcanzaba en 1994 el 3,1% y en el año de 2013 subió a 11,4% (ver Tabla 3). En cambio en las matemáticas, las ciencias naturales y las ingenierías el panorama es distinto. La cantidad total de puestos de profesor/a en estas disciplinas ascendía en 1994 a 16.318 y la participación de las mujeres llegaba a 3,0%. En el 2013 los puestos ascendieron a 18.277 y la participación de las mujeres a 12,7%. La cantidad de profesoras en la categoría C4/W3 era en 1994 de 1,9% y subió en 2013 a 10,3% (ver Tabla 4).

También es importante observar la segregación por nivel educativo. En Alemania existen los siguientes títulos: a nivel de grado: Diploma o Maestría, Título de Escuela Técnica, *Bachelor* y *Master*. A nivel de posgrado sólo hay Doctorado y Habilitación. Esta última es a nivel posdoctorado y es la que permite el acceso a los puestos de profesores/as. En el nuevo sistema el/la profesor/a W1 se equipara a la habilitación y esta última tiende a desaparecer. Nuevamente nos encontramos con el fenómeno de

que, cuando el nivel del título es mayor, la participación de las mujeres es menor. Según datos del 2013 iniciaron sus estudios en las universidades alemanas 508.621 personas de las cuales 49,8% o 253.359 eran mujeres. Si consideramos a los grupos de disciplinas aparecen diferencias considerables. Mientras que el 23,9% de mujeres iniciaron sus estudios en las ingenierías y el 38,7% en las matemáticas y las ciencias naturales en el 2013 en el caso de las ciencias de la cultura, las filologías y la lingüística el porcentaje ascendía a 74,5%. El número de mujeres que se inscriben en las carreras de ingeniería ha aumentado en Alemania en los últimos veinte años 6%. En el caso de la medicina y las ciencias de la salud el aumento ha sido del 18,9% (GWK, 2015:16). En lo que se refiere a los doctorados en el 2013 terminaron 27.707 personas un doctorado, entre estas 12.256 mujeres. Esto corresponde al 44,2%. Con esto se observa que el porcentaje de mujeres ha ido en aumento desde el 2004. En este periodo el número de doctorados de mujeres aumento de 9.030 (39,0%) en el 2004 a 12.256 en el 2013. En relación a los grupos de disciplinas el porcentaje de mujeres que terminaron el doctorado en las ingenierías fue de 19,3%, en matemáticas y ciencias naturales aumentó el porcentaje desde 1994 a 39,4% en el 2013. Más de la mitad de los doctorados en las áreas de medicina y ciencias de la salud (59,0%) y en las de las ciencias de la cultura, filologías y lingüística (54,0%) corresponden a doctorados de mujeres. El panorama cambia radicalmente cuando pasamos al nivel de las habilitaciones y las profesoras del nivel W1. En el 2013 aumentó el porcentaje de mujeres con habilitación al 27,4%, sin embargo en el caso de las profesoras del nivel W1 que se introdujo en el 2002 ascendía a 32,4% y aumentó a 39,9% en el 2013.

La segregación vertical muestra cómo disminuye la participación de las mujeres en la medida que aumenta el nivel de los puestos académicos en las jerarquías del campo académico. El poder de los hombres en este campo no sólo ha logrado mantener a las mujeres alejadas de algunas carreras, sino que también ha contribuido a excluir a la mayoría de ellas de los puestos más altos dentro de las jerarquías. En el año de 2014, por ejemplo, había en

las universidades alemanas sólo 24,5% de mujeres ocupando los cargos más altos de las universidades, de estos el 15,5% en los cargos de rectoras o presidentas, el 16,7 de pro-rectoras o vicepresidentas y el 30,1% de administradoras (GWK, 2015:27).

En el caso de las políticas adoptadas por el *Consejo Alemán para la Investigación* desde el 2009 podemos constatar que dichas políticas coincidieron con la reestructuración de los criterios de evaluación y excelencia dentro del campo científico y que tuvieron una incidencia fuerte sobre la distribución de los fondos federales para la investigación. Antes de adoptar estos criterios se distribuían los fondos para la investigación entre todas las universidades y centros de investigación de acuerdo a la calidad individual de los proyectos que concursaban por tales fondos. Hoy en día se distribuyen de acuerdo al cumplimiento de los criterios de excelencia, para lo cual se diseñó un concurso especial en el que las universidades participan con proyectos disciplinarios e interdisciplinarios que incluyen a un colectivo de investigadores/as de una o varias instituciones. Para esto se introdujeron nuevos formatos para la investigación y la formación de investigadores/as jóvenes, como las escuelas y colegios de graduados. Paralelo a esto se elevaron los criterios de calidad para los proyectos individuales. En esta transición se revalorizó el puesto de los catedráticos y se incluyeron criterios para incidir en los cambios generacionales dentro de las Universidades. Dentro de los reglamentos que introdujo el *Consejo Alemán* no se incluyeron medidas para cuestionar los criterios de evaluación de la calidad académica y científica desde una perspectiva de género, como los que se discutieron arriba en el contexto europeo.

#### **4. Retos y desafíos para la igualdad de género en el campo académico y científico alemán**

Los logros alcanzados como resultado de los últimos veinte años de luchas por materializar la igualdad de género en las universidades alemanas, no son comparables con los resultados obtenidos en la creación de un modelo para la institucionalización

y profesionalización de la igualdad de género. Como hemos mostrado en la sección anterior el campo académico en Alemania sigue siendo caracterizado por su marcada segregación vertical y horizontal. Los hombres no sólo siguen ocupando la mayoría de los puestos académicos más altos y de más poder, – en el año de 2013 el 78,7% de los puestos de profesor/a, el 82,7% de los cargos de profesor/a más elevados (C4/W3), el 84,5% de los puestos de Rector/a o presidente/a y el 69,9% de los puestos de administrador/a estaban en manos de los hombres –, sino que también los resultados de las luchas de las mujeres por ingresar y conquistar más puestos, desde el año 1994, no han producido los resultados esperados: El porcentaje de mujeres ocupando puestos de profesores/as aumentó en veinte años de lucha sólo en un 13,8% (ver Tabla 1).

¿Por qué han sido tan pobres estos resultados a pesar de que se cuenta con una estructura institucionalizada que vigila constantemente que no se discrimine a las mujeres dentro del campo académico?

El resultado no ha sido tan positivo en lo que se refiere a la ampliación de las posibilidades de acción de las mujeres dentro de la academia, porque no se ha logrado hasta ahora aumentar considerablemente la presencia de ellas en los puestos de profesor/a, que son los cargos con más poder y desde los cuales se pueden tomar decisiones que tienen trascendencia dentro del campo académico. En el año de 1989 el porcentaje de profesoras en las universidades ascendía a 5,3%, en el año de 2003 alcanzó apenas el 21,3%, el porcentaje de las mujeres con habilitación aumentó del 9,2% al 27,4% en el mismo lapso de tiempo.

En las universidades alemanas las cátedras disciplinarias constituyen el eje central en torno al cual se organizan los institutos, las facultades y los programas de estudios. En este modelo el cargo de profesor/a, el más alto en la jerarquía académica alemana, no sólo está definido como el ejercicio de una profesión, sino además, como una posición en la que se conjuga un estatus, poder y el derecho a decidir sobre todos los grupos de personas que están subordinadas al cargo. Existe una

dominación estructural de los profesores sobre las jerarquías dentro de la academia. Ellos son los que deciden cuáles son los contenidos de la enseñanza y cómo se va a desarrollar la investigación, son los que garantizan la reproducción del sistema dominante a través de determinar el proceso de aculturación de los científicos y científicas jóvenes y los que deciden acerca de la forma en que se organizan los procesos dentro de la academia, determinando de esta manera el clima de trabajo y las formas de socialidad de los diferentes grupos de personas en la universidad. Como la mayoría del profesorado en Alemania es masculino la carrera académica y científica de las mujeres depende de ellos (Andresen, 2001:114-115).

El ingreso, la permanencia y la movilidad en el campo académico y científico está determinado por los siguientes factores: los estereotipos dominantes frente a estudiantes y científicas que forman parte del sistema académico; la asociación de la carrera universitaria al modelo de las biografías masculinas, que se apoya en la correspondiente división del trabajo e ignora el problema estructural de la conciliación de la familia con el trabajo científico; la estructura del mercado de trabajo que ofrece menos oportunidades a las mujeres y un número mayor de inseguridades en el ejercicio de la profesión; la presión que exige a los científicos y las científicas una gran flexibilidad y una entrega absoluta a la profesión para poder avanzar en las estructuras jerárquicas del campo científico.

Los intentos de llevar la igualdad de género a la praxis revelan una serie de obstáculos: la elaboración de un marco jurídico específico que sirva para reglamentar la igualdad de género no garantiza su cumplimiento. El respeto a tal marco depende mucho de que se sensibilice a los/as participantes en los procesos de igualdad y que se le dé seguimiento a todos sus avances. Por otra parte, la igualdad enfrenta fuertes resistencias provenientes de los miembros de casi todas las comisiones en las que se deciden procesos de contratación en la academia, que en su mayoría son hombres. La sensibilización de los profesores prácticamente ha fracasado, porque es muy difícil motivar a los

catedráticos a participar en las acciones en torno a la igualdad de género, ya que para esto tienen que renunciar a sus privilegios.

Durante muchos años las políticas de estímulos para la implementación de la igualdad de género en Alemania no fueron muy eficaces para impulsar los avances en materia de igualdad. Estos modelos funcionaban a través de premiar a los que impulsan la igualdad, pero no contaban con mecanismos de sanciones para los que no cumplen con los objetivos de la igualdad. El interés por los estímulos fue despreciado durante años por los hombres porque no los necesitaban. La constatación de la desigualdad es un arma valiosa del activismo político que lucha desde la sociedad civil por la igualdad de género, sin embargo, no es suficiente para generar la transformación social que permita erradicar la discriminación de las mujeres.

Mientras no se logre democratizar con perspectiva de género el acceso a las posiciones desde las cuales se toman decisiones en materia de políticas educativas y científicas será muy difícil reconfigurar el campo académico y científico para que se implemente la igualdad. Democratizar significa reglamentar el acceso de los diferentes sexos a los puestos de decisión, aun cuando el aumento de la participación de las mujeres en éstos no siempre garantice que las mujeres van a impulsar la igualdad de género.

En el campo científico donde se lleva a cabo la investigación y se orientan los fondos hacia la excelencia sigue habiendo una dominación masculina y las mujeres están poco representadas en las comisiones que cumplen con la función de “Gate-Keepers” (Husu, 2004:69-76) al definir la agenda científica, decidir sobre las políticas científicas, sobre la creación y los perfiles de los nuevos puestos académicos, sobre los fondos para la investigación, sobre el uso de los recursos disponibles, sobre el otorgamiento de premios y reconocimientos, sobre la evaluación de las políticas de publicaciones y del rendimiento dentro del campo científico.

Finalmente cabe destacar que existen otros obstáculos que impiden el acceso de las mujeres al terreno científico. En primer lugar tenemos a los saberes de género hegemónicos que han sido

internalizados no sólo por los hombres, sino también por las mujeres y que contribuyen a invisibilizar los mecanismos de exclusión que imperan dentro de la ciencia. Por otra parte, la definición de los criterios de calidad, de evaluación y de excelencia, así como de lo que es científico, tanto en la teoría como en la producción de nuevos conocimientos y en el desarrollo de metodologías sigue estando dominada por criterios androcéntricos que se articulan como universales y neutrales frente al género. De esta manera los hombres se invisibilizan como género dentro de los procesos de producción y reproducción que imperan dentro del campo científico.

### **Referencias bibliográficas**

- ANDRESEN, Sünne. *Der Preis der Anerkennung. Frauenforscherinnen im Konkurrenzfeld Hochschule*. Münster, Westfälisches Dampfboot, 2001.
- COMISIÓN Europea. *Mujeres y ciencia: Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea. Comunicación de la Comisión*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1999.
- COMISIÓN Europea. *Política Científica de la Unión Europea*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2001.
- CRASNOW, Sharon et alii. *Perspectives on Science*. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, 2009/2015. Recuperado el 25 de Diciembre de 2015, de <http://plato.stanford.edu/entries/feminist-science/15.05.2015>.
- EUROPEAN Commission. *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Recuperado el 25 de Diciembre de 2015, de <http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>
- EUROPEAN Commission. *European Research Area Progress Report, 2014*. Recuperado el 25 de Diciembre de 2015, de [http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era\\_progress\\_report2014/era\\_progress-report\\_150521.pdf](http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_progress_report2014/era_progress-report_150521.pdf)

- FELLER, Irwin. Measurement of Scientific Performance and Gender Bias. In: *Gender and Excellence in the Making*. Directorate-General for Research, Science and Society, European Commission, Luxembourg, 2004, pp.37-38.
- FOSCHI, Marta. Blocking the use of gender-based double standards for competence. In: *Gender and Excellence in the Making*. Directorate-General for Research, Science and Society, European Commission, Luxembourg, 2004, pp.51-56.
- GENDER and Excellence in the Making. Directorate-General for Research, Science and Society, European Commission, Luxembourg, EUR 21222, 2004. Recuperado el 25 de Diciembre de 2015, de [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias\\_brochure\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf).
- GWK. Chancengleichheit in Wissenschaft and Forschung. 19. Fortschreibung des Datenmaterials (2013/2014) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 45. Bonn, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, 2015.
- HARDING, Sandra. *The Science Question in Feminism*. Ithaca, NY, Cornell University Press, 1986.
- HEARN, Jeff. Gendering men and masculinities in research and scientific evaluations. In: *Gender and Excellence in the Making*. Directorate-General for Research, Science and Society, European Commission, Luxembourg, 2004, pp.57-68.
- HUSU, Liisa. Gate-keeping, gender equality and scientific excellence. In: *Gender and Excellence in the Making*. Directorate-General for Research, Science and Society, European Commission, Luxembourg, 2004, pp.69-76.
- INFORME EIGE. The European Institute for Gender Equality - In Brief. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012.
- IZQUIERDO, M. Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. En: *Arxius de Ciències Socials*, 2008, pp.75-90.
- KRISZIO, Marianne. Innere Organisation und Personalstruktur der Hochschule. In: NEUSEL, Ayla; TEICHLER, Ulrich (eds.). *Hochschulentwicklung seit den sechziger Jahren*. Kontinuität – Umbrüche – Dynamik? Weinheim, Basel: Beltz, 1993, pp.213-255.

- LARA, Catalina. La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica. *Revista de Investigación Educativa*, 25 (1), 2007, pp.133-148.
- LOMBARDO, Emanuela; VERLOO, Mieke. La “interseccionalidad” del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política*, n° 23, julio, 2010, pp.11-30.
- LONGINO, Helen E. *The Fate of Knowledge*. Princenton, IL, Chicago University Press, 2002.
- ROSE, Hilary. *Love, Power and Knowledge: Towards a Feminist Transformation of the Sciences*. Cambridge, MA, Polity Press, 1994.
- SCHIEBINGER, Londa. *Has Feminism Changed Science?* Cambridge, MA, Harvard University Press, 1999.
- SHE Figures 2012. *Gender in Research and Innovations. Statistics and Indicators*. European Commission. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2013.
- SHE Figures 2015 leaflet. *Gender in Research and Innovations. Statistics and Indicators*. European Commission. Bruselas.
- WYLIE, Alison. Reasoning About Ourselves: Feminist Methodology in the Social Sciences. In: Harvey, Elizabeth; Okruhlik, Kathleen (eds.). *Women and Reason*. Ann Arbor MI, University of Michigan Press, 1992, pp.611-624.

**Tabla 1: Cantidad de mujeres en puestos de profesor/a en las universidades alemanas: 1994, 2004, 2013**

	1994				2004				2013				
	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	
<b>Doctorados</b>	22.404	15.415	6.989	31,2%	23.138	14.108	9.030	39,0%	27.707	15.451	12.256	44,2%	
<b>Asistentes científicos</b>	104.327	77.061	27.266	26,1%	119.809	79.862	39.947	33,3%	178.394	105.062	73.332	41,1%	
<b>Habilitaciones</b>	1.479	1.279	200	13,5%	2.283	1.765	518	22,7%	1.567	1.138	429	27,4%	
<b>Profesores/as</b>	36.774	34.012	2.762	7,5%	38.443	33.219	5.224	13,6%	45.013	35.426	9.587	21,3%	
<b>De estos</b>	<b>C2</b>	9.846	8.808	1.038	10,5%	8.265	6.765	1.500	18,1%	6.428	4.964	1.464	22,8%
	<b>W1</b>	-	-	-	-	411	284	127	30,9%	1.597	960	637	39,9%
	<b>C3/W2</b>	14.974	13.761	1.213	8,1%	17.151	14.717	2.434	14,2%	21.818	17.064	4.754	21,8%
	<b>C4/W3</b>	11.954	11.443	511	4,3%	12.616	11.453	1.163	9,2%	14.604	12.077	2.527	17,3%
	<b>Total Profesores/as</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	566	361	205	36,2%

Fuente: GWK 2015

**Tabla 2: Cantidad de mujeres en puestos de profesor/a en el área de ciencias de la cultura, filologías y lingüística: 1994, 2004, 2013**

		1994				2004				2013			
		Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
<b>Doctorados</b>		2.075	1.166	909	43,8%	2.518	1.246	1.272	50,5%	2.997	1.380	1.617	54,0%
<b>Asistentes científicos</b>		10.720	6.448	4.272	39,9%	11.897	6.292	5.605	47,1%	17.920	7.609	10.311	57,5%
<b>Habilitaciones</b>		309	224	85	27,5%	466	302	164	35,2%	269	160	109	40,5%
<b>Profesores/as</b>		6.089	5.331	758	12,4%	5.767	4.473	1.294	22,4%	6.353	4.038	2.315	36,4%
<b>De Estos</b>	<b>C2</b>	1.050	886	164	15,6%	655	482	173	26,4%	527	335	192	36,4%
	<b>W1</b>	-	-	-	-	97	51	46	47,4%	382	171	211	55,2%
	<b>C3/W2</b>	2.065	1.684	381	18,5%	2.162	1.540	622	28,8%	2.202	1.297	905	41,1%
	<b>C4/W3</b>	2.938	2.729	209	7,1%	2.853	2.400	453	15,9%	3.137	2.182	955	30,4%
	<b>Total Profesores/as</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	105	53	52	49,5%

Fuente: GWK 2015

**Tabla 3: Cantidad de mujeres en puestos de profesor/a en el área de medicina y ciencias de la salud: 1994, 2004, 2013**

	1994				2004				2013				
	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	
<b>Doctorados</b>	12.910	7.065	5.845	45,3%	7.447	3.743	3.704	49,70%	7.003	2.871	4.132	59,0%	
<b>Asistentes científicos</b>	31.634	21.199	10.435	33,0%	38.140	22.736	15.404	40,40%	52.370	25.729	26.641	50,9%	
<b>Habilitaciones</b>	533	485	48	9,0%	910	740	170	18,70%	789	591	198	25,1%	
<b>Profesores/as</b>	3.063	2.895	168	5,5%	3.388	3.024	364	10,70%	3.742	3.058	684	18,3%	
<b>De Estos</b>	<b>C2</b>	475	439	36	7,6%	424	328	96	22,60%	709	548	161	22,7%
	<b>W1</b>	-	-	-	-	26	19	7	26,90%	77	53	24	31,2%
	<b>C3/W2</b>	1.244	1.159	85	6,8%	1.481	1.305	176	11,90%	1.434	1.111	323	22,5%
	<b>C4/W3</b>	1.289	1.249	40	3,1%	1.457	1.372	85	5,80%	1.509	1.337	172	11,4%
	<b>Total Profesores/as</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	13	9	4	30,8%

Fuente: GWK 2015

**Tabla 4: Cantidad de mujeres en puestos de profesor/a en el área de matemáticas, ciencias naturales e ingenierías: 1994, 2004, 2013**

		1994				2004				2013			
		Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
<b>Doctorados</b>		9.007	7.176	1.831	20,3%	8.457	6.273	2.184	25,8%	12.679	8.314	4.365	34,4%
<b>Asistentes científicos</b>		42.568	35.796	6.772	15,9%	45.958	35.987	9.971	21,7%	70.523	51.569	18.954	26,9%
<b>Habilitaciones</b>		409	371	38	9,3%	562	460	102	18,1%	311	256	55	17,7%
<b>Profesores/as</b>		16.318	15.830	488	3,0%	16.320	15.121	1.199	7,3%	18.277	15.952	2.325	12,7%
<b>De Estos</b>	<b>C2</b>	4.749	4.542	207	4,4%	3.578	3.237	341	9,5%	1.868	1.617	251	13,4%
	<b>W1</b>	-	-	-	-	186	148	38	-	559	387	172	30,8%
	<b>C3/W2</b>	7.165	6.970	195	2,7%	7.955	7.365	590	7,4%	10.197	8.911	1.286	12,6%
	<b>C4/W3</b>	4.216	4.136	80	1,9%	4.601	4.371	230	5,0%	5.484	4.918	566	10,3%
	<b>Total Profesores/as</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	169	119	50	29,6%

Fuente: GWK 2015