



SEGREGACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO: HACIA UNA CIENCIA CON EQUIDAD DE GÉNERO

Nadia Yanet Cortés-Álvarez ^a, Leticia Adriana Ramírez-Hernández ^b, Ariadna Esmeralda Ávila-García ^c,
Leticia Gabriela Marmolejo-Murillo ^d, Ana Gabriel Castillo-Sánchez ^{e,*}

^a Departamento de Enfermería y Obstetricia, División de Ciencias Naturales y Exactas, Universidad de Guanajuato.

^b Unidad Académica de Matemáticas, Universidad Autónoma de Zacatecas.

^c Unidad Académica de Matemáticas, Universidad Autónoma de Baja California Sur.

^d Departamento de Medicina y Nutrición, División de Ciencias de la Salud, Universidad de Guanajuato.

^e Cognos+ Centro Multidisciplinario de Investigación y Evaluación de Políticas Públicas A. C.

anagcassan@gmail.com

Resumen

Abordar la equidad de género en la ciencia es crucial, ya que persisten desafíos que limitan la participación igualitaria de mujeres. Este artículo evidencia la segregación, discriminación y acoso que experimentan las mujeres científicas mexicanas, de modo que se apunta la importancia de continuar trabajando en el desmantelamiento del sistema patriarcal que legitima la generación de estas situaciones en los espacios académico-científicos. Se realizó un estudio transversal con mujeres científicas originarias de México. Un cuestionario fue diseñado para identificar información general, indicadores socioeconómicos y laborales, así como autopercepción y experiencias entorno al segregación, acoso, violencia y discriminación en espacios científicos. El instrumento se aplicó por medios digitales en el mes de febrero de 2022. El estudio revela que el 46.6% de las participantes tienen contratos de tiempo parcial, principalmente dedicadas a enseñanza e investigación científica (32.56%). Además, el 48.83% son madres y solo el 29% tuvo acceso a licencia médica remunerada durante el embarazo, mientras que el 71% tuvo que renunciar o tomar licencias cortas. La mayoría de las entrevistadas trabajan en más de un área del conocimiento, siendo Biología y Química, Medicina y Ciencias de la Salud, e Ingenierías las más comunes. En cuanto a reconocimientos, solo un pequeño porcentaje tiene acceso a Perfil Deseable (16.27%), al Sistema Nacional de Investigadores (20.93%), o a Estímulos al Desempeño del Personal Docente (9.30%). Además, se



destaca que algunas mujeres reportaron ser víctimas de actos violentos o discriminatorios, como miradas lascivas, humillaciones, comentarios obscenos, y discriminación en el entorno laboral. Los resultados de este estudio subrayan la persistencia de desafíos significativos en la equidad de género dentro del ámbito científico. Solo mediante un esfuerzo conjunto y sostenido podremos transformar la cultura laboral y académica en el ámbito científico, asegurando que sea verdaderamente inclusiva, equitativa y respetuosa para todos los que participan en ella. La creación de entornos laborales seguros y libres de discriminación no solo es una responsabilidad moral, sino también un imperativo para garantizar el progreso y la excelencia en la ciencia y la investigación.

Palabras clave: ciencia; equidad; género; discriminación; acoso.

SEGREGATION, DISCRIMINATION, AND HARASSMENT: TOWARDS GENDER EQUITY IN SCIENCE

Abstract

Addressing gender equity in science is crucial, as challenges persist that limit women's equal participation. This article highlights the segregation, discrimination, and harassment experienced by Mexican female scientists, underscoring the importance of continuing to work towards dismantling the patriarchal system that legitimizes these situations in academic-scientific spaces. A cross-sectional study was conducted with female scientists from Mexico. A questionnaire was designed to gather general information, socio-economic and work indicators, as well as self-perception and experiences related to segregation, harassment, violence, and discrimination in scientific environments. The instrument was administered digitally in February 2022. The study reveals that 46.6% of the participants have part-time contracts, primarily dedicated to teaching and scientific research (32.56%). Additionally, 48.83% are mothers, and only 29% had access to paid medical leave during pregnancy, while 71% had to resign or take short leaves. Most of the interviewees work in more than one field of knowledge, with Biology and Chemistry, Medicine and Health Sciences, and Engineering being the most common. Regarding recognition, only a small percentage have access to Desirable Profile (16.27%), the National System of Researchers (20.93%), or Performance Incentives for Teaching Staff (9.30%). Additionally, it is noteworthy that some women reported being victims of violent or discriminatory acts, such as leering, humiliations, obscene comments, and discrimination in the workplace. The results of this study underscore the persistence of significant challenges in gender equity within the scientific sphere. Only through a concerted and sustained effort can we transform the workplace



Naturaleza y Tecnología
Número especial “Mujer & Ciencia”
ISSN 2007-672X
Universidad de Guanajuato

and academic culture in the scientific domain, ensuring it is truly inclusive, equitable, and respectful for all those involved. The establishment of safe and discrimination-free work environments is not only a moral responsibility but also an imperative to ensure progress and excellence in science and research.

Keywords: science, equity, gender, discrimination, harassment.



1. Introducción

El acceso de las mujeres a las aulas universitarias —con mayor notoriedad a partir del siglo XIX en Europa y luego en América— así como al mundo científico ha sido un proceso complejo, que no ha estado exento de prohibiciones, sanciones, cuestionamientos y distintas barreras (Palermo, 2006). Sin embargo, y a pesar de los avances significativos que ha habido en el desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la academia y la ciencia, éstos aún siguen siendo insuficientes para contrarrestar las prácticas desiguales de género que ellas enfrentan cotidianamente. Puesto que, si bien, se parte de la idea del “principio de neutralidad” en el ámbito académico-científico, éste no se concreta al pasar por neutral, ya que produce el efecto contrario de desigualdad para las mujeres, al no considerar las condiciones y situaciones estructurales que ellas viven cotidianamente, lo que guarda una relación directa con sus trayectorias profesionales (Márquez et al., 2021). De modo que esta ceguera al género deja de lado las necesidades específicas que mujeres y varones tienen a lo largo de su vida profesional y laboral, necesidades que están permeadas por los roles y los estereotipos de género.

Tanto los roles como los estereotipos de género son elementos derivados de las organizaciones sociales genéricas que “expresan la organización social de la sexualidad y están constituidas por sujetos, relaciones, instituciones y acciones sociales” (Lagarde, 1997, p. 30). Estas relaciones, instituciones y acciones sociales enmarcadas dentro de estas organizaciones sociales genéricas inciden directamente en las decisiones, las acciones, los imaginarios, las prácticas sociales e incluso en la participación de mujeres y hombres en las diversas áreas de conocimiento, de manera que en el área científica y de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la proporción de mujeres que participan en el ámbito científico es menor en comparación con los varones, ya que ellas tienen una participación de 28.8% a nivel mundial y un 45.4% a nivel latinoamericano (UNESCO, 2018).

Esta tendencia inferior de las mujeres en la ciencia también se observa en México, en donde a pesar del incremento continuo de su acceso a esta área, los varones siguen representando los números más altos (Pullen et al., 2017), e igualmente en los niveles superiores de las profesiones de esa área



(Fardella et al., 2019). Aunado a esto, también resalta que las oportunidades laborales y profesionales de los hombres son mayores (Arredondo Trapero et al., 2019). Estas tendencias son una muestra de la influencia que la organización social genérica tiene en el acceso y dispersión de las áreas de conocimiento y los espacios laborales que, para el caso de las mujeres, implican mayores esfuerzos (Glinsner et al., 2019) al tener que atender mayormente el trabajo doméstico no remunerado por los mandatos de los roles y estereotipos de género; puesto que como señala la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (INEGI, 2023), las mujeres dedican en promedio 30.8 horas a la semana a este trabajo y los varones 11.6 horas, por lo que la brecha de tiempo es de 19.2 horas.

Estas desigualdades de acceso y desarrollo también se observan en las carreras STEM (acrónimo en inglés de Science, Technology, Engineering and Mathematics) en las que existe una brecha de género importante (Morales & Sifontes, 2014) al haber una proporción menor de mujeres estudiando o ejerciendo carreras científicas y tecnológicas, esto a pesar del aumento en años recientes de la participación de las mujeres en estas carreras (Farfán Márquez & Simón Ramos, 2018). Por ello, contribuir a la reducción de la

brecha de género en las áreas STEM implica realizar cambios estructurales en los sistemas educativo y laboral, para que de esta forma se eliminen las barreras sociales y tecnológicas que limitan las posibilidades de desarrollo profesional y laboral para las mujeres (Ríos González et al., 2017).

En este sentido, las mujeres que se dedican a la ciencia enfrentan cotidianamente una lucha contra los roles y los estereotipos de género que permean en las prácticas académicas que aún generan discriminación, violencia y acoso hacia ellas, por lo que conocer estas situaciones y actuar ante ellas es contribuir a combatirlas. Basado en lo anterior, este artículo evidencia la segregación, discriminación y acoso que experimentan las mujeres científicas mexicanas, de modo que se apunta la importancia de continuar trabajando en el desmantelamiento del sistema patriarcal que legitima la generación de estas situaciones en los espacios académico-científicos.

2. Material y método

Se realizó un estudio transversal, teniendo como público objetivo a mujeres originarias



de México que manifestaron tener como actividad laboral el área científica.

2.1. Recolección de datos

Con la finalidad de construir una escala de violencia y discriminación en mujeres científicas mexicanas, se realizó una amplia revisión bibliográfica, para entender las diferentes formas de discriminación, violencia y acoso pensadas como problemas sociales relevantes en el desempeño de las mujeres insertas en el ámbito científico.

El primer paso fue elaborar un cuestionario utilizando la técnica del brainstorming o lluvia de ideas, de la cual surgieron los primeros ítems. El segundo paso fue utilizar la técnica del grupo nominal, según el juicio valorativo de doce interjueces participantes, y seleccionar los ítems más valorados. Finalmente, se construyó la escala, separando los ítems en dos grupos: 17 ítems sobre información sociodemográfica, área en la que se desempeña y situación académico-laboral y 86 ítems sobre autopercepción del acoso, la violencia, la discriminación y la tolerancia, incluyendo preguntas abiertas para recolectar las experiencias. El instrumento se aplicó por

medios digitales, mediante una invitación abierta mediante redes sociales.

3. Resultados

3.1. Características sociodemográficas

La muestra consistió en 43 científicas que respondieron al cuestionario. Las participantes tenían entre 25 y 63 años, con una media de 35.6 años. En cuanto a su ubicación actual, el 93% de los participantes reside en la República Mexicana, mientras que el 7% reside en el extranjero. En cuanto al estado civil, la mayoría demostró estar soltera (44.19%), casada (39.53%), en unión libre (9.30%), divorciada (46.65%) y separada (2.33%).

3.2. Características laborales

Solo el 20.9% de las participantes tiene una plaza de 40 horas, mientras que la mayoría (46.6%) labora mediante un contrato de tiempo parcial, el 30.2% mediante un contrato por horas y el 2.30% se desempeña con plaza de más de 40 horas.

3.3. Ejercicio de la maternidad

Los resultados mostraron que el 48.83% tiene hijos/as. De estas participantes, el 29.12%



manifestó tener dos hijos/as y el 70.88% manifestó tener solo un hijo/a. Durante el periodo de gestación, sólo el 29% tuvo acceso a licencia médica remunerada, mientras que el 71% se vieron obligadas a renunciar a su trabajo o tomar licencias de menos de 45 días que señala la ley.

3.4. Áreas de desempeño en la ciencia

Si bien el cuestionario tenía una pregunta específica sobre el área en la que se desempeñaban (tomando como referencia las áreas reconocidas por el CONACYT), los resultados mostraron que la mayor parte de las entrevistadas declaran desempeñarse en más de un área del conocimiento, como se muestra en la Tabla 1. Las áreas de mayor participación fueron: Biología y química, medicina y ciencias de la salud e ingenierías.

Tabla 1. Distribución de las entrevistadas, por área/s del conocimiento.

Área del conocimiento	%
Biología y Química.	25.6
Medicina y Ciencias de la Salud.	14.0

Ingenierías.	9.3
Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra.	9.3
Humanidades y Ciencias de la Conducta.	7.0
Ciencias Sociales.	7.0
Biología y Química, Medicina y Ciencias de la Salud.	4.7
Biotecnología y Ciencias Agropecuarias.	4.7
Biología y Química, Biotecnología y Ciencias Agropecuarias.	2.3
Biología y Química, Ingenierías.	2.3
Multidisciplinaria.	4.7
Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra, Biología y Química.	2.3
Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra,	2.3



Biotecnología y Ciencias Agropecuarias.	
Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra, Ingenierías.	2.3
Humanidades y Ciencias de la Conducta, Ciencias Sociales.	2.3

3.5. Reconocimientos

Finalmente, sobre los reconocimientos y beneficios a los que tienen acceso las entrevistadas, únicamente 16.27% cuentan con el reconocimiento como Perfil Deseable (PRODEP), 20.93% son miembros del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), 9.30% tuvieron acceso el año inmediato anterior a Estímulos al Desempeño del Personal Docente; y, solo 4.6% participaron en la convocatoria de Estímulos Extraordinarios.

3.6. Actos violentos, agresivos y/o discriminatorios recibidos en los espacios físicos para desarrollar ciencia

A las entrevistadas se les presentó una lista de actos violentos o agresivos y se les preguntó

si habían sido ejercidos contra ellas. En la Tabla 2 se presenta el porcentaje de mujeres que declaró haber sido víctima de estas agresiones, al menos una vez en el último año. Destaca el haber sido objeto de miradas lascivas al cuerpo (miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo), ser humillada o desacreditada y recibir comentarios obscenos.

Tabla 2. Actos violentos/agresivos recibidos en los espacios físicos para desarrollar ciencia.

Agresión recibida	Al menos una vez en el último año (%)
Acercamiento físico indebido (distancia de menos de 10 cm torso a torso)	37.21
Acoso, difamación o persecución por redes sociales	27.91
Violación de la privacidad en redes sociales (publicación sin permiso de fotos, videos o información privada)	6.98
Recibir tocamientos intencionados en partes	20.93



privadas (genitales, boca, cintura, piernas)	
Recibir comentarios obscenos	51.16
Le hicieron gestos o señas obscenas	46.51
Ser objeto de miradas lascivas al cuerpo (miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo)	62.79
Recibir golpes intencionados	4.65
Ser agredida verbalmente (ofensas, gritos)	44.19
Ser amenazada o intimidada	37.21
Ser manipulada	46.51
Ser humillada o desacreditada	55.81
Ser aislada o tener prohibido visitar o contactar a ciertas personas	20.93
Ser obligada a proporcionar información personal sobre	9.30

llamadas,
mensajes,
contactos y
otras
actividades que
realiza desde su
celular

También se les cuestionó sobre actos discriminatorios específicos recibidos al menos una vez en el último año. Como se puede observar en la Tabla 3, los actos más frecuentes fueron: ser discriminada, excluida o invisibilizada en el discurso de otras personas (profesores/ras, colegas, funcionarios/as, mandatarios/as), ser discriminada por ser mujer y ser discriminada por su vestuario.

Tabla 3. Actos discriminatorios de los que han sido víctimas las participantes. Los datos son presentados como frecuencias.

Acto discriminatorio	Al menos una vez en el último año (%)
Ser discriminada por ser mujer	51.16
Ser discriminada por tener alguna	9.30



discapacidad		creencias religiosas	
Ser discriminada por tener alguna enfermedad o condición de salud especial (física o mental)	16.28	Ser discriminada por su ideología política o social	20.93
Ser discriminada por el color de piel	23.26	Ser discriminada por su edad (por ser muy joven o por ser adulto mayor)	30.23
Ser discriminada por su vestuario	34.88	Ser discriminada, excluida o invisibilizada en el discurso de otras personas (profesores/ras, colegas, funcionarios/as, Mandatarios/as)	62.79
Ser discriminada por tener tatuajes, perforaciones, piercings	6.98		
Ser discriminada por alguna otra característica física (rasgos faciales, color de cabello, estatura, complexión, etc.)	30.23		
Ser discriminada por su oficio u ocupación	9.30		
Ser discriminada por sus	9.30		

3.7. Relatos de segregación, discriminación y acoso

Finalmente, las participantes tuvieron un espacio en donde tenían la libertad de agregar comentarios y experiencias de segregación, discriminación y acoso, basadas en la pregunta: En el último año ¿ha sido víctima de violencia/acoso/discriminación?, describa la(s) situación(es). Las respuestas se



muestran en la Tabla 4, manteniendo el anonimato.

Tabla 4. Experiencias de segregación, discriminación y acoso vividas por científicas mexicanas.

Fragmentos de los relatos

“Un profesor colega me hace comentarios indebidos e incluso me forzó a contacto no deseado”.

“Un hombre del área dónde estoy que tiene un nivel más arriba que yo me invitó a salir..., cómo no acepté la invitación empezó a tener actos de sabotaje en mi contra”.

“Un compañero de trabajo me sigue, me toma fotos y videos, acudí a mi jefe y nunca hizo nada”.

“Se me han quitado condiciones laborales, me han intimidado con llevar quejas a instancias superiores y me han excluido de actividades laborales propias de mi categoría”.

“Compañeros que piensan que está bien hacer comentarios sobre lo lindo de mi cuerpo o sugieren como debo vestir para lucir mejor, más femenina”.

“Miradas indeseadas, comentarios obscenos y sexuales, comentarios que minimizan sentimientos personales y conocimientos profesionales....”

“Gaslighting a diario en donde di mi servicio social y acoso sexual en el último lugar donde trabajé”.

“En el lab... un conocido tomó fotos de mis piernas y se las enseñó a todos, incluyendo a mi director de tesis...también le dio risa”.

“Mi asesor de tesis me preguntó cosas sobre mi cuerpo cuando le conté que estaba embarazada...preguntas muy incómodas”.

“He tenido que hacer labores (limpiar, ordenar) en desigualdad con otros miembros del equipo, solo por ser mujer”.

“En mi laboratorio uno de mis compañeros, jugando, me besó a la fuerza, lo denuncié y mi tutor me dijo que él habría hecho lo mismo (besarme)... ahora nadie me habla ni me toma en cuenta para los artículos. Intenté escribir por mi cuenta y solicité apoyo en un grupo de Facebook exclusivo para científicas mexicanas... al siguiente día mi tutor me habló para amenazarme diciendo que me iba a meter en problemas legales, académicos y éticos si intentaba escribir por mi cuenta... hoy en día no tengo ningún artículo”.

“En el laboratorio donde realizaba mi maestría sufrí acoso por parte de un compañero y al comentarlo, nadie en la institución me ayudó”.

“Un ex compañero de trabajo nos acosaba a una compañera y a mí, nos hacía comentarios lascivos, nos tocaba de forma indeseada, a mi compañera”.



varias veces le hizo acercamientos indebidos".

"En mi trabajo... contacto físico deliberado, miradas indeseadas al cuerpo, recibir comentarios sexuales".

"Terminé mi beca de Doctorado... solicité apoyo a mis tutores por ser SNI3, pero no fui candidata... Me fue comentado que les dijera a mis padres que me mantengan o que me consiga un marido para que él lo haga".

"Por el hecho de ser mujer se me ha quitado muchas oportunidades de entrar a ciertas comisiones".

"En donde laboro, no se me permite hacer algunas actividades por el hecho de ser mujer... No se me permite colaborar en los artículos de mi laboratorio".

"Fui discriminada en un concurso de oposición por ser mujer, por mi edad y por mi nivel jerárquico".

"Realicé una denuncia por discriminación... Dado a la denuncia que hice mis demás compañeros de trabajo dejaron de hablarme y hablan de mí todo el tiempo".

"Al decidir ser mamá se me negaron derechos... argumentando que fue por decidir ser mamá".

"He sido tratada de forma desigual por compañerxs de trabajo, que creen que por ser mujer pueden tratarme como si fuera su esclava".

"Pase por una crisis nerviosa a raíz de un desequilibrio hormonal... le comenté a mi jefe y me dijo que ya veníamos mal de fábrica".

"He aprendido que en el ambiente laboral la preferencia no es por méritos sino por compadrazgo y si eres hombre, mejor".

"Hubo una situación en donde estudiaba holandés, un profesor siempre me regañaba y me corregía la pronunciación y al final terminé diciéndome que como mujer tengo que esforzarme más por ser inferior intelectualmente".

4. Conclusiones

La equidad de género en la ciencia es una cuestión crucial que merece una atención renovada y un compromiso firme por parte de la comunidad científica y de la sociedad en general. Hablar de equidad de género en la ciencia es fundamental para promover la igualdad de oportunidades, impulsar la excelencia científica y construir un futuro más justo y sostenible. Si bien este estudio solo contempla las experiencias compartidas por 43 científicas, los datos recabados ponen de relieve las persistentes desigualdades de género que enfrentan las mujeres científicas en el ámbito laboral y académico.



La baja proporción de mujeres con una plaza de 40 horas contrasta fuertemente con el elevado porcentaje que labora bajo un contrato de tiempo parcial. Esta diferencia refleja una realidad en la que muchas mujeres enfrentan dificultades para acceder a empleos con condiciones laborales seguras y estables en el ámbito científico. Esta disparidad en la distribución laboral tiene implicaciones profundas en la vida profesional y personal de las mujeres. Las jornadas laborales parciales pueden limitar las oportunidades de desarrollo profesional y la estabilidad económica de las mujeres, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en su bienestar y calidad de vida. Además, las condiciones precarias de empleo pueden dificultar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, especialmente para aquellas mujeres que tienen responsabilidades familiares y de cuidado. La predominancia de contratos de tiempo parcial entre las mujeres científicas también refleja la persistencia de desigualdades de género arraigadas en el mercado laboral. Las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales y culturales que limitan su acceso a empleos estables y bien remunerados en comparación con sus pares masculinos. Estas barreras pueden incluir discriminación de género,

expectativas sociales y culturales sobre roles de género, y falta de políticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades.

La maternidad frecuentemente se convierte en una barrera significativa para el desempeño en la ciencia, ya que las responsabilidades asociadas con el cuidado de hijos pueden limitar el tiempo y la energía disponibles para la investigación y el avance profesional. Las exigencias de conciliar la maternidad con una carrera científica a menudo resultan en interrupciones en la trayectoria profesional de las mujeres, lo que puede dificultar su progreso y limitar sus oportunidades de liderazgo y reconocimiento en el campo científico. Este desafío refleja la necesidad de políticas y prácticas que apoyen la maternidad y la paternidad en el ámbito científico, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal que permita a todos los científicos desarrollar todo su potencial.

La significativa proporción de mujeres científicas que son madres, subraya la importancia de abordar de manera integral las barreras que enfrentan las mujeres en la ciencia debido a la maternidad. La maternidad frecuentemente se convierte en una barrera significativa para el desempeño en la ciencia, ya que las responsabilidades



asociadas con el cuidado de hijos pueden limitar el tiempo y la energía disponibles para la investigación y el avance profesional. Las exigencias de conciliar la maternidad con una carrera científica a menudo resultan en interrupciones en la trayectoria profesional de las mujeres, lo que puede dificultar su progreso y limitar sus oportunidades de liderazgo y reconocimiento en el campo científico. Además, la escasa disponibilidad de licencia médica remunerada durante el embarazo, refleja una falta de políticas laborales que protejan y apoyen a las mujeres científicas durante períodos cruciales de su vida, como la maternidad. Esta carencia no solo pone en riesgo la salud física y emocional de las mujeres, sino que también obstaculiza su capacidad para mantenerse activas en la ciencia y avanzar en sus carreras.

Por otro lado, la participación destacada de mujeres científicas en áreas como Biología y Química, Medicina y Ciencias de la Salud, e Ingenierías es alentadora, ya que demuestra la diversidad de intereses y habilidades presentes en la comunidad científica femenina. Esta presencia sólida en campos diversos sugiere un progreso significativo hacia la equidad de género en la ciencia. Sin embargo, la baja representación en disciplinas como Física, Matemáticas y

Tecnología subraya la persistente segregación de género en áreas consideradas tradicionalmente masculinas. Esta disparidad refleja desafíos arraigados que deben abordarse con urgencia para fomentar una participación equitativa en todas las áreas de la ciencia. La promoción de una mayor diversidad de género en todos los campos científicos es esencial no solo para garantizar la inclusión plena de talentos diversos, sino también para enriquecer el panorama científico con una variedad de perspectivas y enfoques innovadores.

No obstante, es preocupante que solo un pequeño porcentaje de participantes tenga acceso a reconocimientos académicos, como el Perfil Deseable y el Sistema Nacional de Investigadores, lo que puede ser un indicador alarmante de las barreras institucionales y culturales que obstaculizan el reconocimiento y el avance profesional de las mujeres en el ámbito científico. Este panorama refleja una inequidad arraigada que no solo afecta la proyección profesional de las mujeres científicas, sino que también limita el progreso general en la ciencia al desaprovechar talentos valiosos y perspectivas innovadoras. Abordar esta disparidad requiere no solo la implementación de políticas que reconozcan



y valoren las contribuciones de las mujeres en la ciencia, sino también la creación de una cultura organizacional inclusiva y equitativa que promueva la igualdad de oportunidades para todos los géneros. Es esencial que las instituciones científicas y gubernamentales se comprometan activamente a superar estas barreras, adoptando medidas concretas para asegurar la equidad de género en todos los niveles y aspectos de la investigación y la academia.

Finalmente, los relatos recabados nos enfrentan a una realidad alarmante y profundamente preocupante en los espacios destinados al desarrollo científico. La amplia gama de experiencias reportadas, que van desde miradas lascivas hasta actos discriminatorios relacionados con género, vestuario y otras características personales, nos revela la presencia arraigada de una cultura laboral y académica marcada por la violencia y la discriminación. Estos testimonios no solo documentan incidentes aislados, sino que delinear un patrón preocupante de segregación y acoso que afecta a un número significativo de mujeres en estos entornos.

En particular, la incidencia de situaciones de desigualdad de género, discriminación por

embarazo, exclusión en actividades laborales y amenazas por parte de colegas o superiores es especialmente inquietante. Estas narrativas no solo señalan la urgencia de abordar los problemas de género y discriminación en el ámbito científico, sino que también destacan la necesidad de una acción concertada para implementar medidas efectivas que garanticen entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos.

Para abordar esta problemática de manera integral, es fundamental que las instituciones científicas y los empleadores tomen medidas concretas. Esto implica no solo establecer políticas claras de tolerancia cero ante cualquier forma de violencia o discriminación, sino también invertir en programas de sensibilización y capacitación para todos los miembros de la comunidad científica. Además, se requiere un compromiso serio por parte de la dirección y la alta dirección para garantizar que estas políticas se apliquen de manera efectiva y que se brinde apoyo adecuado a aquellos que han sido víctimas de violencia o discriminación.

Solo mediante un esfuerzo conjunto y sostenido podremos transformar la cultura laboral y académica en el ámbito científico, asegurando que sea verdaderamente



inclusiva, equitativa y respetuosa para todos los que participan en ella. La creación de entornos laborales seguros y libres de discriminación no solo es una responsabilidad moral, sino también un imperativo para garantizar el progreso y la excelencia en la ciencia y la investigación.

Referencias bibliográficas

Arredondo Trapero, F. G., Vázquez Parra, J. C., & Velázquez Sánchez, L. M. (2019). STEM y brecha de género en Latinoamérica. *Revista de El Colegio de San Luis*, 9(18), 137–158.

<https://doi.org/10.21696/rcsl9182019947>

Farfán Márquez, R. M., & Simón Ramos, M. G. (2018). El desarrollo del talento en las mujeres en matemáticas desde la socioepistemología y la perspectiva de género: un estudio de biografías. In *Bolema - Mathematics Education Bulletin*, Vol. 32, No. 62, pp. 946–966. BOLEMA Departamento de Matematica. <https://doi.org/10.1590/1980-4415v32n62a10>

Glinsner, B., Sauer, B., Gaitsch, M., Penz, O., & Hofbauer, J. (2019). Doing gender in public services: Affective labour of employment agents. *Gender, Work and*

Organization, 26(7), 983–999.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12263>

INEGI. (2023). Estadísticas a propósito del Día Nacional del Balance Trabajo-Familia (1 de junio). Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 1–8.
<https://doi.org/10.1787/e6597da1-en>

Márquez, I. G., De Stefano Parma, A. A., Barman, A., Andreozzi, L., & Peinado, G. (2021). Brechas de tiempo y género según tipos de hogares en el Sistema Científico y Tecnológico de Santa Fe, Argentina. *Investigaciones Feministas*, 12(2).
<https://doi.org/10.5209/infe.72458>

Morales, R., & Sifontes, D. (2014). Desigualdades de género en ciencia y tecnología: un estudio para América Latina. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(13), 95–110.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030399006>

Palermo, A. I. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7).
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-32482006000200002&lng=es&nrm=iso&tln_g=pt



Naturaleza y Tecnología
Número especial "Mujer & Ciencia"
ISSN 2007-672X
Universidad de Guanajuato

Ríos González, N., Cotroneo, M. M., & Alvarado, A. V. (2017). Haciendo género, haciendo academia: un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 114–124. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext>

UNESCO. (2018). Women in Science The gender gap in science. <http://uis.unesco.org>