

# Avance y Perspectiva

Revista de divulgación del CINVESTAV

## Visualizando una ciencia sin arroba

Karina Galache · Tuesday, January 12th, 2021

Categorías: [Esquina cultural](#)

### Análisis crítico del documental *Picture a Scientist*

Una joven estudiante trabaja en su banca experimental, ansiosa y expectante al saber que en cualquier momento se abrirá la puerta y podrá conocer por primera vez a uno de sus ídolos científicos, Francis Crick, co-descubridor de la estructura del DNA. Cuando el premio Nobel ingresa al laboratorio, ella sonríe y quizá lo ve con mirada de admiración. Pero al momento del saludo, Crick le toca los senos. Éste es el relato que en voz de la genetista Nancy Hopkins, abre una de las primeras escenas de *Picture a Scientist*. El documental está disponible para el personal de Cinvestav gracias a las gestiones de las autoridades institucionales<sup>1</sup>. Dirigido por Sharon Shattuck e Ian Cheney, la película fue financiada principalmente por la fundación filantrópica Heising-Simons, que desde San Francisco California se dedica a promover el desarrollo de soluciones sostenibles a problemas ambientales, mejorar la educación infantil y defender los derechos humanos.



Nancy Hopkins

La historia gira alrededor de los relatos de tres mujeres de ciencia estadounidenses durante diferentes etapas de su vida profesional. Nos muestran su pasión por la ciencia y revelan la naturaleza masculina del sesgo institucional, racismo y acoso al que han sido

sometidas en el ambiente académico. En 2017, la Dra. Jane Willebring, profesora de geología en el Instituto Scripps de Oceanografía, denuncia a David Marchant, casi veinte años después de los hechos ocurridos. David Marchant era su director de tesis doctoral y en varias expediciones a las planicies secas de la Antártida, fue sistemáticamente humillada, insultada y acosada. Su testimonio y denuncia dio pauta para que otras estudiantes y empleadas académicas siguieran su ejemplo. Esta situación generó el despido de Marchant de la Universidad de Boston en abril de 2019. Por otro lado, la Dra. Raychelle Burks, profesora de química analítica de la Universidad St. Edward (Texas), relata cómo su origen afroamericano la

convierte en blanco de discriminación racial en su institución, donde la confunden frecuentemente con personal de intendencia y se cuestiona que deje su automóvil en espacios reservados para el cuerpo académico. Finalmente, la Dra. Nancy Hopkins quien es genetista del desarrollo, miembro de la Academia Norteamericana de Ciencias y profesora del Massachusetts Institute of Technology (MIT), describe con detalle el largo camino que representó abandonar el yugo de los estereotipos sociales que su generación imponía a las mujeres. Ella encabezó una verdadera cruzada académica que la llevó a exigir los mismos derechos, oportunidades y reconocimientos que sus compañeros de género masculino, teniendo que luchar para obtener la misma asignación

de superficie de laboratorio y el mismo salario que sus compañeros de nivel académico equivalente, algunos de los cuales llegaban hasta negarle la autoría de sus propios descubrimientos, por el simple hecho de ser mujer.



El componente Jane Willenbring común del ambiente hostil que describen las tres protagonistas gira en torno a la falta de perspectiva de género que prevalece en la mayoría de las instituciones científicas y académicas del mundo, estructuradas a partir de jerarquías de autoridad y poder dominadas por hombres. Como lo señala la Dra. Paula Johnson, Presidenta del Colegio Wellesley (Massachusetts, EEUU), en el sistema académico actual, el futuro de jóvenes estudiantes y practicantes científicos reposa de manera casi absoluta sobre el

financiamiento y formación que les ofrecen de manera directa sus profesores y directores de tesis, creando una dependencia jerárquica en la que fácilmente pueden surgir problemas de acoso. En el documental se señala que un estudio realizado en 2018 por la Academia de Ciencias, Ingeniería y Medicina de Estados Unidos llegó a la conclusión que no menos del 50% de las mujeres en las instituciones académicas estadounidenses habían sufrido algún tipo de “acoso sexual”<sup>2</sup>. Poco después, la Dra. Kathryn Clancy, Antropóloga en la Universidad de Illinois, matiza el dato: “Hablando de manera general, la atención sexual no deseada y la coerción sexual, que representan las formas de acoso que más llaman la atención de la opinión pública,

son las menos comunes”. El documental muestra que el 90% de los casos reportados en las instituciones académicas de los E. U. corresponden a una de las siguientes categorías: exclusiones académicas sutiles por razones de género (incluyendo las que se dan por correo electrónico), exclusiones de posibles colaboraciones científicas cuando claramente se reconoce a una mujer como experta en el campo, insulto con connotación de género, gestos obscenos, hostilidad, desconsideración durante evaluaciones de promoción profesional, comentarios relativos a la apariencia corporal y sabotaje de experimentos<sup>1</sup>.

Ante esta larga y diversa lista de agravios, *Picture a Scientist* decide anteponer la analogía del iceberg para que estos actos y comportamientos sean incluidos, sin distinción, como formas de “acoso sexual”. La categoría que representa el 90% de los casos arriba señalados sería la parte oculta del iceberg, la que se constituye como un conjunto de comportamientos hostiles que alimentan, en voz de la Dra. Clancy: “esos momentos que le hacen sentir a una mujer que no es bienvenida o que no pertenece al lugar en el que se encuentra”.



Raychelle Burkso

La postura de *Picture a Scientist* es acorde con la definición de acoso sexual con la que se rige la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos de Norteamérica

(EU)<sup>3</sup>, una comisión bipartidista encargada de hacer cumplir las leyes federales que establecen la ilegalidad de la discriminación laboral por raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), origen, nacionalidad, edad, discapacidad o información genética. Sin embargo, *Picture a Scientist* omite mencionar que, en el marco de dicha definición, existen tres categorías claramente distintas en sus alcances e implicaciones legales: la “coerción sexual” (sexual coercion), “la atención sexual no deseada” (unwanted sexual attention) y el “acoso de género” (gender harassment)<sup>4</sup>.

Mientras que la “coerción sexual” se refiere a propuestas lascivas que causen que las condiciones de empleo o educación dependan de la cooperación sexual, la “atención sexual no deseada” incluye expresiones ofensivas y no correspondidas de contacto físico (caricias, abrazos, besos), miradas lascivas y solicitudes persistentes de citas, a pesar de su rechazo. En cambio, el “acoso de género” – la categoría que representa 90% del volumen del iceberg académico estadounidense, según el discurso de *Picture a Scientist* – se refiere a un rango amplio de comportamientos verbales y no verbales que nada tienen que ver con acercamientos de carácter sexual, sino con actitudes insultantes, hostiles o degradantes de miembros de un género hacia el



otro. Algunos ejemplos de “acoso de género” hacia las mujeres incluyen los insultos o bromas sexistas, la negación de su posición de liderazgo o inteligencia y el sabotaje de sus actividades de investigación.

Cabe señalar que la postura de *Picture a Scientist* es difícilmente comparable con el marco jurídico que rige al Cinvestav. Desde enero de 2020, por primera vez existe un protocolo que busca sancionar la violencia de género a partir de una metodología que cuestiona la desnaturalización de las desigualdades y asimetrías del poder entre mujeres y hombres en el servicio público. Con principal fundamento en lo dispuesto por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>5</sup>, el nuevo Protocolo de Atención, Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS)<sup>6</sup> se ubica en una perspectiva de género que pretende investigar los delitos contra la mujer dejando de lado los múltiples estereotipos que, en el trabajo y en la familia, provocan violencia sexual contra las mujeres. Partiendo de la premisa que en México más del 91% de los delitos por violencia de género se cometen por hombres y tienen como víctima a una mujer (7% se cometen por hombres contra hombres y menos del 1% se cometen por mujeres<sup>7</sup>), el Protocolo reconoce que este tipo de delitos encuentra sus raíces en la desigualdad y los estereotipos de género que prevalecen en México, estableciendo que la exposición y palabra de una presunta víctima es suficiente para que se proceda a admitir una denuncia por HS y AS. Durante el curso que se ofrece para capacitar a los servidores públicos sobre los alcances del protocolo, Claudia Flores Zuñiga, Directora de Seguimiento y Evaluación adscrita a la Dirección General de Igualdad de Género de la Secretaría de la Función Pública, ofrece algunos ejemplos de estereotipos femeninos y masculinos que, en el pasado, fueron particularmente reprobables al impedir la atención objetiva de denuncias: “pero si te metías a su oficina con mini-falda...”; “pero si te reías de sus chistes y salías con él...”; “¿el Dr. Perogrullo? Pero si en 30 años jamás ha tenido el menor incidente; además, es felizmente casado...”.<sup>7</sup> En un caso, prevalecen los estereotipos de castigo social y religioso; en el otro, los elementos valorativos de carácter positivo.

Ante esta disyuntiva, la función pública fundamenta la pertinencia de la denuncia y subsecuente investigación en las 15 conductas prohibidas que se enumeran en el pronunciamiento “Cero Tolerancia”, emitido por todas las dependencias públicas del Gobierno Federal y firmado por el Director General del Cinvestav el 10 de marzo de 2020<sup>8</sup>. La mayoría de estas conductas coinciden con los agravios que dan lugar al acoso por “coerción” y “atención sexual no deseada” de la legislación estadounidense. Sin embargo, el Protocolo mexicano actual define el acoso sexual como “una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”; mientras

que el hostigamiento sexual (HS) es “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”<sup>6</sup>. La lascivia se define como el deseo exacerbado o propensión excesiva a la actividad sexual. Por ende, con excepción del encuentro de la Dra. Hopkins con Francis Crick, los agravios que presenta *Picture a Scientist* están relacionados con discriminación de género, acoso laboral, y abuso de poder, pero no representan ejemplos de acoso sexual en el marco jurídico que rige al servicio público, y por lo tanto al Cinvestav.

¿Cuáles son las formas de violencia contra las mujeres y desigualdad de género más recurrentes que se presentan en el sector científico y académico nacional? En la actualidad no existe un estudio comparable al realizado por la Academia Norteamericana de Ciencias. Se trata de una tarea pendiente pero complicada, debido a la magnitud del sesgo de género y los tabús que siguen prevaleciendo en todos los sectores profesionales, incluida la academia. Fue la labor de Nancy Hopkins la que se convirtió en parteaguas, y sin buscar protagonismo político, quien encabezó las iniciativas que en 1999 culminaron con el primer reporte público sobre el estatus de las mujeres en una institución científica y académica de prestigio mundial como el MIT<sup>9</sup>. Entre los hallazgos de la labor de Hopkins que *Picture a Scientist* destaca, están la inequidad de género en materia de salarios, de distribución de espacios de laboratorio, en la composición de la plantilla de las instancias académicas y en los criterios de evaluación para promoción, en todos los casos, claramente desfavorables para las mujeres.

Según lo publicado en Conexión Cinvestav el 31 de Agosto de 2020, el 25.1% de la planta académica de tiempo completo con la que cuenta, está conformada por mujeres<sup>10</sup>, en contraste con el 40% de la plantilla actual del MIT<sup>11</sup>. La distribución en Cinvestav está lejos de ser equitativa; mientras que en Ciencias Sociales y Humanidades las mujeres representan el 54.8% (34 de 62), en Ciencias Exactas representan sólo el 11.7% (15 de 128); en Ciencias Biológicas el 38.5% (59 de 153), y en Ingenierías y Tecnologías de la Información el 15.9% (43 de 270). En términos de las categorías académicas más altas del Cinvestav, el 52% de la categoría 3D está actualmente conformada por mujeres (59 de 113); este porcentaje se reduce a 21.4% en la categoría 3E (12 de 56) y 17.6% en la categoría 3F (6 de 34). Estos resultados indican que el 51% de la planta de Investigadoras Cinvestav ha alcanzado al menos el nivel 3D, un porcentaje muy superior al de los hombres (27.7%). Cabe recalcar que las categorías 3D a 3F sólo son alcanzables a partir del cumplimiento de criterios de repercusión académica que responden a parámetros cualitativos más que cuantitativos<sup>12</sup>. Es posible que, como en otras instituciones en el ámbito internacional, exista una desigualdad en el tiempo que le toma a las mujeres alcanzar dichas categorías en comparación con los hombres; sin embargo, se requiere un análisis más profundo de los tiempos de trayectoria académica por género para poner a prueba dicha hipótesis. Hoy en día el salario de las mujeres y de los hombres que se desempeñan como Investigadores Cinvestav es exactamente el mismo dentro de cada una de las categorías. Si bien la asignación de las superficies de espacio dentro de los laboratorios y oficinas es frecuentemente desigual debido a las limitaciones de la infraestructura disponible, dicha desigualdad no parece responder a razones de género.

Se dice a menudo que un cambio de actitud sólo puede llegar con un cambio de cultura. Lo que *Picture a Scientist* muestra, a partir de la experiencia de Nancy Hopkins en el MIT, es que es indispensable tener datos que estimen la magnitud del problema para poder solucionarlo. La solución llega progresivamente a partir del fomento a la diversidad humana, del análisis de datos y

de la subsecuente instrumentación de ajustes correctivos. Pero es necesario seguir realizando mediciones y monitoreo para determinar si las nuevas políticas están funcionando antes de repetir las o volverlas a ajustar.

Lo que parece difícil de aceptar es que el cambio llegue de la mano de procesos en los cuales se perviertan los logros de las mujeres con actitudes que anteponen el interés individual sobre el interés colectivo en busca de protagonismo. Resulta preocupante constatar cómo en algunas instituciones académicas nacionales, incluyendo el Cinvestav, empiezan a surgir nuevos estereotipos femeninos que aprovechan la sensible coyuntura de la inequidad de género para adoptar una postura de víctima y obtener así, por una vía equivocada, espacios de autoridad y poder sobre estos temas. Como lo explica el profesor Daniele Giglioni (Universidad de Bérgamo, Italia) en su libro “Crítica de la víctima” (Editorial Herder, 2017): “La víctima es el héroe de nuestro tiempo. Ser víctima otorga prestigio, exige escucha, promete y fomenta reconocimiento, activa un potente generador de identidad, de derecho, de autoestima. Inmuniza contra cualquier crítica, garantiza la inocencia más allá de toda duda razonable. ¿Cómo podría la víctima ser culpable o responsable de algo? La víctima no ha hecho, le han hecho; no actúa, padece. Pero ya es hora de superar este paradigma paralizante que divide la sociedad en víctimas y culpables, y rediseñar una praxis, una acción del sujeto en el mundo que sea acreedora de futuro, no de pasado”<sup>13</sup>. En la actualidad, es relativamente sencillo para cualquiera inventarse una identidad de víctima de discriminación y violencia de género para fomentar reconocimiento y poder de manera ilegítima, desacreditando a una institución o un individuo que se interpone en los intereses personales o de grupo.

Se requiere de un activismo académico decidido en favor del derecho de las mujeres a ser respetadas y bienvenidas en el mundo científico y académico, tal y como lo señala *Picture a Scientist*. Pero se requiere de un activismo honesto, encabezado por mujeres y hombres que busquen establecer un diagnóstico acertado con datos medibles y confiables, como punto de partida para proponer cambios a través del apoyo genuino que muestran las autoridades actuales, sensibles y comprometidas con el tema. La lucha de las mujeres por sus derechos no merece ser pervertida para manipular un protocolo a conveniencia, no para defender los derechos de vivir una vida libre de violencia, sino para victimizarse y sacar ventaja. Como lo dijo la Ministra Yasmin Equivel, nombrada recientemente Presidenta de La Segunda Sala en la Suprema Corte de Justicia de la Nación: “Creo firmemente en la incursión de la mujer en las actividades productivas. No debe entenderse en función de una cuota obligada de género, sino como el hecho de que las mujeres que concursan por determinados puestos, tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder a ellos”<sup>14</sup>. La escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adiche<sup>15</sup> nos dice que la cultura no hace a la gente, sino que la gente hace a la cultura. Si en nuestra cultura laboral es verdad el hecho de que las mujeres somos seres humanos con plenos derechos, entonces todas y todos por igual podemos y debemos cambiar la cultura.

## Referencias

1. <https://www.pictureascientist.com/>
2. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK507206/>
3. <https://www.eeoc.gov/es>
4. [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK519455/#sec\\_000021](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK519455/#sec_000021)

5. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Ley+General+de+Acceso+de+las+Mujeres+a+una+Vida+Libre+de+Violencia>
6. <https://www.gob.mx/cultura/documentos/nuevo-protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-2020>
7. [http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/ci\\_mcsp.html](http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/ci_mcsp.html)
8. <https://www.cinvestav.mx/Integridad-P%C3%BAblica>
9. <http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>
10. Datos al 5 de diciembre de 2020, proporcionados por la Secretaría Académica de Cinvestav.
11. <https://www.collegefactual.com/colleges/massachusetts-institute-of-technology/student-life/diversity/>
12. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=bases+para+la+promocion+clasificacion+cinvestav>
13. <https://www.herdereditorial.com/critica-de-la-victima>
14. <https://forojuridico.mx/nombramiento-de-yasmin-esquivel-mossa-como-ministra-de-la-scjn/>
15. [https://www.ted.com/talks/chimamanda\\_ngozi\\_adichie\\_we\\_should\\_all\\_be\\_feminists?language=es](https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_we_should_all_be_feminists?language=es)

---

**La presente publicación se restablece en cumplimiento a la resolución interlocutoria de fecha catorce de mayo de dos mil veintiuno, emitida por el H. Juez Octavo de Distrito en Materia Administrativa de la Ciudad de México; mediante la cual se resolvió conceder la suspensión provisional del acto reclamado en demanda de amparo bajo el número 362/2021-III.**

This entry was posted on Tuesday, January 12th, 2021 at 4:28 pm and is filed under [Esquina cultural](#). You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. Both comments and pings are currently closed.