

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Con “prestaciones de serie”

Con la financiación de:



Con “prestaciones de serie”

Todo el mundo sabe que, al comprar un vehículo, puede incluir prestaciones “**de serie**” (de fábrica), u opcionales (se adquieren a posteriori y se paga un precio extra por ellas).

Traslademos lo anterior a las creencias sobre las capacidades y habilidades “*de serie*” de mujeres y hombres:

- Ellas cuidadoras y buenas en humanidades.
- Ellos líderes y con marcadas habilidades en áreas de ciencias duras, tecnología, ingeniería y matemáticas.

El Departamento de Filosofía de la *Princeton University*, publicó un estudio en la revista *Science* donde se presentaban evidencias de que las mujeres están presentes en menor proporción en áreas en que se cree que requieren brillantez y talentos innatos, y no trabajo arduo y dedicación. Según el mismo, **a las mujeres se les enseña**, desde la infancia, a creer en eso, lo que puede desanimarlas a elegir una carrera en temas como matemáticas, física o ingeniería.

La premisa de la que parte el estudio es que la creencia individual sobre lo que se requiere para tener éxito en determinada actividad depende de la importancia que esa persona le da al “*talento innato*” (aquello que se le da bien a una persona de forma natural, incluso sin tener conocimientos o preparación en la materia).

Dado que **el colectivo femenino suele ser estereotipado negativamente en este aspecto**, ellas mismas acaban considerando como “*hostil*” el área que enfatiza el talento innato.

Como era previsible, el estudio mostró correlación inversa entre las áreas que valoran el talento innato y el número de mujeres representadas en estas áreas, extrayendo las siguientes conclusiones:

- No hay evidencia convincente de que los hombres y mujeres difieran intelectualmente de forma que sea relevante para que obtengan éxito en determinadas áreas.
- La baja representatividad femenina en ciertas disciplinas no resulta de diferencias reales en la habilidad intelectual, sino del resultado de diferencias que se presumen entre hombres y mujeres.
- Las mujeres son menos propensas a elegir carreras en áreas que exaltan la genialidad y la brillantez.

En el siglo XIX se asociaba la estructura del cráneo a función (las capacidades para desempeñar una tarea) y se transmitía que el hecho de que el cráneo de los hombres fuera más grande que el de las mujeres obedecía a que ellos eran más inteligentes.

Además, este argumento se utilizó para sostener la idea de que hombres y mujeres tenían distintas capacidades, basándose en justificaciones biológicas relacionadas con la reproducción: a ellas, al invertir toda su energía en la reproducción, no les quedaba nada para el intelecto. Y esto también servía para justificar la distribución de los roles sociales: ellas cuidadoras, ellos proveedores; “sesgo” que se empezó a utilizar para excluir a las mujeres del ámbito público y relegarlas al ámbito privado.

Ahora sabemos:

1. El cráneo de los hombres nos es más grande que el de las mujeres si se relativiza el volumen del mismo con el peso del cuerpo.
2. La estructura no implica función.
3. La diferencia entre los cerebros de mujeres y hombres es igual que la diferencia entre los cerebros de las mujeres, por un lado, y los cerebros de los hombres, por el otro (de acuerdo con un trabajo de la neurocientífica israelí Daphna Joel, que concluye que, independientemente de la genitalidad, no hay un cerebro idéntico a otro).

Lucía Gabriela Ciccía, investigadora del Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM, piensa que hablar de dos formas biológicas y de dos formas de capacidades cognitivas y conductuales, y tratar de justificarlas en términos genitales y cerebrales, respectivamente, es parte de un **discurso sesgado** que reproduce un sistema de valores androcéntrico.

En su opinión, lo que caracteriza al ser humano como persona es nuestra **singularidad**, un **concepto diferente del de individualidad**:

“La individualidad es un concepto neoliberal que no problematiza nuestras relaciones estructurales; en cambio, la singularidad sí las problematiza, pero, además, visibiliza nuestra capacidad de agencia, es decir, la capacidad que poseemos las personas para actuar en el mundo y modificar nuestras prácticas prescritas por los estereotipos de género.”

Entonces ¿por qué hay pocas mujeres con formación científica y muchas en disciplinas sociales?

- Por las falsas creencias de las capacidades innatas, que todavía mantienen que las mujeres no disponen de las habilidades necesarias.

- Por las diferencias en cuanto a expectativas: Sólo el 12% de padres/madres esperan que sus hijas elijan estudios STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), proporción que sube al 35% cuando se trata de las expectativas que tienen con respecto a sus hijos varones.
- Por falta de modelos de referencia femeninos. Tanto en la ficción (películas, series...) como en la realidad, existe un problema de visibilidad de presencia femenina como profesionales de éxito en sectores científicos.

Por tanto, es necesario potenciar el acceso de la mujer a todas las disciplinas, despertando su interés desde edades muy tempranas (con juegos) y que las adolescentes tengan referentes de mujeres que triunfan en carreras profesionales de las áreas de tecnología e ingeniería.

Para concluir:

Es preciso acabar con los estereotipos que frenan el acceso de la mujer a las carreras científicas y tecnológicas y recordar que las prestaciones “*de serie*” las incluyen los vehículos, pero no las personas; las personas (mujeres y hombres) tienen distintas capacidades y habilidades, pero no depende del sexo.

Si queremos avanzar como sociedad, es imprescindible que aprovechemos el talento.

TODO el talento: masculino y femenino.