

MUJER Y CIENCIA. POLÍTICAS DE IGUALDAD Y EXCELENCIA ACADÉMICA¹

Miguel A. Quintanilla Fisac
Universidad de Salamanca

ABSTRACT: *We must avoid the waste of women along academic career. Several countries, such as Spain, are trying out affirmative actions in order to avoid it. These policies are compatible with and adequate scientific policy based in academic excellence and merit standards.*

KEY WORDS: *Scientific policy, academic excellence, academic standards, gender.*

Una feliz –o lamentable, según se mire– coincidencia ha hecho que tenga hoy el honor de representar al Ministerio de Educación y Ciencia en la inauguración de esta jornada, dedicada a celebrar los logros de las mujeres en la ciencia y en la política, en el saber y en el poder, como dice el título de esta jornada. Lamentablemente, desde luego, porque no puedo suplir a la ministra, así que no pretenderé hacerlo. Pero felizmente también. Y no tanto porque la ocasión me permite recordar ante vosotras las contribuciones que este Ministerio está haciendo a la causa de la igualdad de hombres y mujeres, especialmente en el campo de las políticas científicas y de educación superior (para eso somos la primera entidad de la AGE que ha creado una unidad especializada en este campo, la Unidad Mujer y Ciencia), sino por algo en lo que tengo incluso mayor interés personal, porque me permite compartir con vosotras algunas reflexiones que sobre las políticas de igualdad y su papel en la política científica me vienen preocupando desde hace tiempo.

Para empezar, permitidme que lance una pregunta que es al mismo tiempo una provocación: ¿Son las políticas de discriminación positiva para promover la igualdad de hombres y mujeres compatibles con una adecuada política científica, que debería estar basada en criterios de mérito y excelencia académica?

WOMEN AND SCIENCE: SCIENTIFIC POLICIES AND ACADEMIC EXCELLENCE

RESUMEN: La pérdida de mujeres a lo largo de la carrera académica es una constante que debemos evitar a toda costa. En diferentes países, incluido el nuestro, se están poniendo en marcha políticas de discriminación positiva para evitarlo. Estas políticas son compatibles con una adecuada política científica que se base en criterios de mérito y excelencia académica.

PALABRAS CLAVE: Política científica, excelencia y méritos académicos, género.

Ya podéis imaginar que mi respuesta es "sí". Pero seguramente lo que os puede extrañar es que me atreva siquiera a plantear la cuestión. Y sin embargo sabéis muy bien que es un tipo de cuestión que se plantea continuamente cuando se diseñan o defienden políticas de promoción de la igualdad en contextos sociales que se rigen por normas y criterios acordes con sistemas jerarquizados o estructuras meritocráticas. En tales contextos no es ya de buen tono (no es políticamente correcto) argumentar en contra de las medidas de discriminación positiva. En lugar de ello se prefiere, más sutilmente, argumentar a favor de un **compromiso** entre lo que debemos hacer para cumplir con las imposiciones de lo políticamente correcto y lo que en todo caso habría que intentar para conseguir los verdaderos objetivos de excelencia científica o cualquier otra versión de los ideales de un sistema meritocrático o simplemente jerarquizado. En este caso la respuesta tranquilizadora a nuestra pregunta-provocación sería: "Las políticas de igualdad son incompatibles con una adecuada política científica, porque son incompatibles con el dominio exclusivo de los criterios de excelencia académica, pero si nos esforzamos todos, podemos llegar a un compromiso".

Hay otra respuesta posible, aparentemente más radical, aunque no es más que la consecuencia lógica de la anterior. En realidad, una vez que hemos renunciado a la inviolabi-

lidad del criterio de excelencia irrestricta, ¿por qué vamos a establecer ningún compromiso? ¿Qué es lo que queremos salvar: una especie de miniexcelencia académica apta para grupos desfavorecidos? Mejor echamos por la borda el propio criterio de excelencia académica y reivindicamos otro tipo de política científica, que no tiene por qué transigir con las reivindicaciones de igualdad, sino más llanamente limitarse a extraer de ellas todas las consecuencias. En el fondo, tengo la impresión de que estaríamos, en este caso, en una especie de *revival* de la vieja polémica ciencia burguesa / ciencia proletaria. Puesto que la meritocracia científica es incompatible con la igualdad y ésta es irrenunciable, renunciemos a aquella y definamos un nuevo modelo de excelencia científica o académica acorde con los valores que inspiran nuestras políticas igualitarias.

Me parece que ambas respuestas son erróneas y perniciosas. Erróneas porque parten de un prejuicio compartido, que es la identificación de la igualdad o la equidad en la distribución de oportunidades con la inexistencia de estructuras jerárquicas o meritocráticas. Y perniciosas porque con la pretensión de reforzar el valor de las políticas de igualdad, en realidad abocan a la reivindicación de la diferencia, algo perfectamente legítimo pero que, en relación con la cuestión planteada, supone de hecho una renuncia al objetivo inicial.

Creo que puede ser útil en este punto recuperar una vieja distinción de la filosofía política de tradición radical, la distinción entre desigualdad y dominación. No todas las desigualdades son injustas. No lo son, por ejemplo, las desigualdades biológicas o sociales si no conllevan asimetrías de poder y por lo tanto relaciones de dominación. La discriminación de las mujeres, por ejemplo, no se debe simplemente a las desigualdades biológicas entre hombres y mujeres, sino al hecho de que sobre ellas se impongan relaciones de dominación (asimetrías de poder) en la mayoría de las sociedades históricas y actuales².

Hay muchas estructuras sociales que se basan en relaciones asimétricas y en la distribución diferenciada de roles y funciones. Desde las más elementales estructuras familiares hasta las más complejas organizaciones políticas, económicas o culturales, la distribución de papeles, de reconocimientos y de recompensas presenta pautas muy diferentes de asimetría y desigualdad que pueden ser moralmente aceptables en la medida en que no impliquen dominación. Una de estas

estructuras sociales de carácter asimétrico es la estructura social de la ciencia. Hay razones para ello, bien estudiadas por los sociólogos. Recordemos los estudios de Merton sobre el reconocimiento del mérito en las comunidades científicas. El llamado "efecto Mateo" que se cumple como una ley de hierro en la distribución del reconocimiento social: "el que tiene mucho recibirá mucho más, el que tiene poco hasta lo poco que tiene lo perderá". El problema de estas estructuras meritocráticas o jerarquizadas no es que existan, sino que se produzcan como consecuencia de mecanismos de discriminación que no responden funcionalmente a la lógica propia del sistema, sino a su sustitución por relaciones de dominación. Que haya diferencias entre maestro y discípulo no es disfuncional ni injusto, pero que el maestro abuse del discípulo, le obligue a hacer lo que no quiere o se aproveche de su trabajo en detrimento del mérito ajeno, no solo es inmoral sino además pernicioso para el sistema científico, ya que priva o merma en el discípulo su propia capacidad creativa.

Ahora bien, ¿por qué ocurre precisamente que las diferencias jerárquicas se vean sistemáticamente dobladas por desigualdades sociales como las de sexo, raza, clase social, etcétera? Éste es, en efecto, el caso de la posición de las mujeres en el sistema científico. En la base del sistema hay un elevado grado de igualdad (igual número de mujeres que de hombres en el sistema universitario, por ejemplo). Pero a medida que se asciende en la estructura jerárquica del sistema científico, la proporción de mujeres desciende inexorablemente, de forma similar a como ocurre en cualquier otro ámbito social con estructura jerarquizada.

Hay mecanismos sociales que explican esto de forma bastante plausible. Supongamos que, por razones culturales o por simple inercia social, se produce de hecho un ligero sesgo en la selección de candidatos o candidatas en el primer escalón de una estructura jerárquica. Aun admitiendo que el sesgo es muy pequeño, a medida que éste se hereda en los siguientes escalones y que en ellos las opciones disponibles se van reduciendo, el efecto acumulativo de la discriminación pronto arrojará un resultado alarmante³. Lo curioso de estos mecanismos es que el sesgo discriminatorio de origen puede ser tan sutil que incluso resulte difícil percibirlo como un verdadero caso de discriminación o desigualdad injusta, es decir de relación de dominación. Pero sus efectos son igualmente notables a medida que se asciende en la escala jerárquica, aunque la dificultad

para percibir el mecanismo que los produce hace que se perciban como una situación aparentemente natural.

Ante situaciones de este tipo no hay forma de luchar contra la acumulación de esas desigualdades arrastradas a lo largo de la escala jerárquica, que no sea compensando el sesgo discriminatorio con medidas de discriminación alternativa, adecuadas a cada nivel de la escala.

Creo que este tipo de medidas no atentan en absoluto contra los criterios de excelencia científica, porque no se trata de abolir el criterio de mérito para la promoción de mujeres, por ejemplo, sino de evitar que la aplicación de ese criterio se vea dificultada por la existencia de discriminaciones o sesgos en los escalones previos de la estructura meritocrática.

Algunas de las medidas que estamos poniendo en práctica en la política científica del Ministerio responden a esta lógica. Por ejemplo, a igualdad aproximada de méritos científicos, y siempre que se supere un umbral mínimo de calidad académica, primamos los grupos de investigación que incorporen más mujeres o que sean liderados por mujeres. A igualdad aproximada de requisitos académicos, preferimos comisiones paritarias, o al menos proporcionales, para intervenir en los procesos de selección y evaluación de personal académico, etc., etc.

Hay algunas críticas obvias a esta forma de proceder, aunque creo que no están exentas de cierta hipocresía. Por ejemplo, si asignamos cinco puntos sobre cien a los criterios de discriminación positiva de género en la evaluación de proyectos científicos, eso implica que de dos proyectos con puntuación casi igual (4% de diferencia, por ejemplo) saldría primado el que fuera beneficiado por el criterio de discriminación positiva (en un 5%). Y aquí viene el escándalo: un punto fatídico ($5 - 4 = 1$) puede inclinar la balanza a favor de las mujeres y en contra de la excelencia científica. Vale. Sólo que, recordemos, la variabilidad estadística de las puntuaciones con las que se evalúan proyectos científicos es mucho mayor que el 5%. Así que, sí es cierto: la discriminación a favor de la mujer viola los criterios de excelencia... en un margen inferior al error estadístico esperable. ¡Una gran traición a los criterios de excelencia académica! Sin duda habría sido mucho mejor deshacer el empate echando una moneda al aire. Aunque la verdad es que no sé por qué.

Esperamos con total confianza que el resultado de estas políticas no sólo va a ser un sistema científico más igualitario y más justo, sino también –y sobre todo, en este caso– más eficiente: nos permitirá incorporar a la aventura científica seguramente a la mitad, al menos, de los cerebros más brillantes de la especie humana, los de las mujeres.

NOTAS

- 1 Éste es el texto de una conferencia impartida en el Círculo de Bellas Artes de Madrid el 6 de marzo de 2007, dentro del acto organizado por la Fundación Vodafone y la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, con motivo de la celebración del Año de la Ciencia y del Día Internacional de la Mujer, bajo el título "Nuestros logros en el saber, nuestros logros en el poder", en el que participaron diversas y destacadas investigadoras y tecnólogas.
- 2 Estos conceptos están en la base de la temprana reivindicación de un fe-

minismo de la igualdad que compartimos Ramón Vargas Machuca y yo en *La utopía racional* (Espasa, 1989).

- 3 En Richard F. Martell, David M. Lane y Cynthia Emrich: "Male-female Differences: A Computer Simulation". *American Psychologist* (February, 1996) 157-158, se propone una simulación en la que con ocho niveles jerárquicos (con 500 puestos en el nivel más bajo y 10 en el más alto), un factor de discriminación equivalente al 1% reduce la presencia de las mujeres desde un 53% en el nivel más bajo a un 35% en el más alto. Si la simulación se hace con un nivel de discriminación del 5%, las cifras pasan del 58% al 29%.

Recibido: 17 de mayo de 2007

Aceptado: 22 de junio de 2007