

“Estereotipos, sesgos y brechas de género en I+D+i+e”

Reunión N°3 Grupo Motor Proyecto InES Género
2022- DGAI
Dra. Macarena Valenzuela Beltrán

Agenda

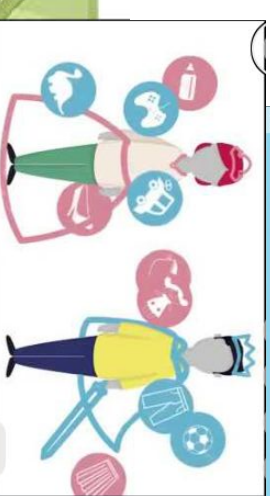
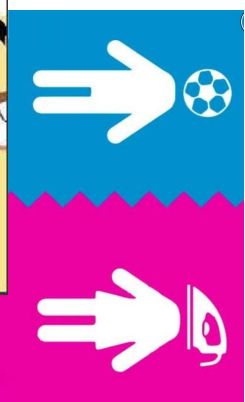
1. ¿Qué son los estereotipos?
2. ¿Cómo funcionan en nuestra mente?
3. Estereotipos, prejuicios y discriminación
4. Sesgos y brechas de género en I+D+i+e

1. ¿Qué son los estereotipos?

Los estereotipos son procesos cognitivos inconscientes e implícitos que guían los juicios y acciones que las personas tienen hacia los otros de forma rápida y de un carácter extremo, contruidos sobre la base de escasa información (Greenwald & Banaji, 1995; Levy & Strossner, 1998).

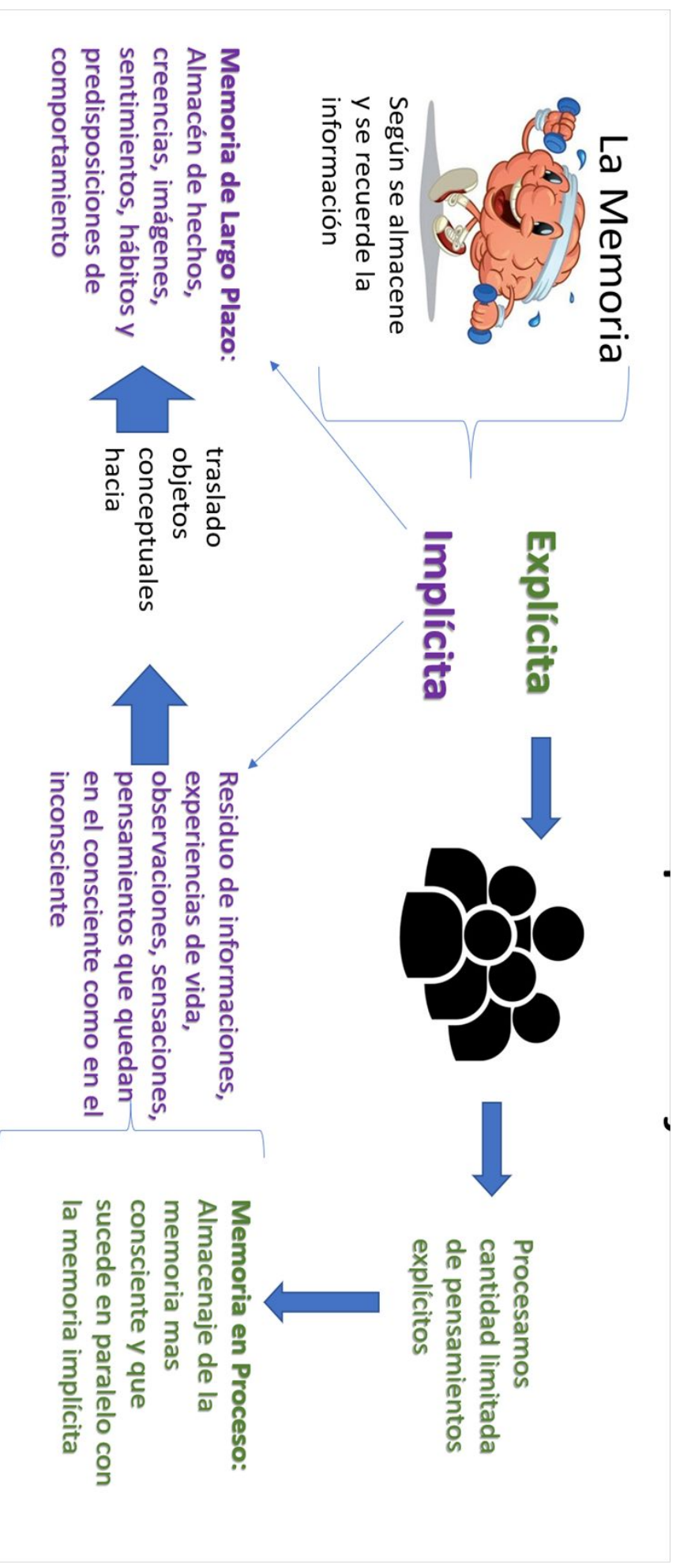
Estos estereotipos son considerados una creencia exagerada asociada a una categoría en particular. Su función es justificar nuestra conducta en relación a tal categoría (Allport, 1979).

Con los estereotipos se tiende a concebir a otros/as personas en forma **rígida, indiferenciada, dicotómica, intolerante a la ambigüedad y resistente a las modificaciones** (Haslam et al, 2000)



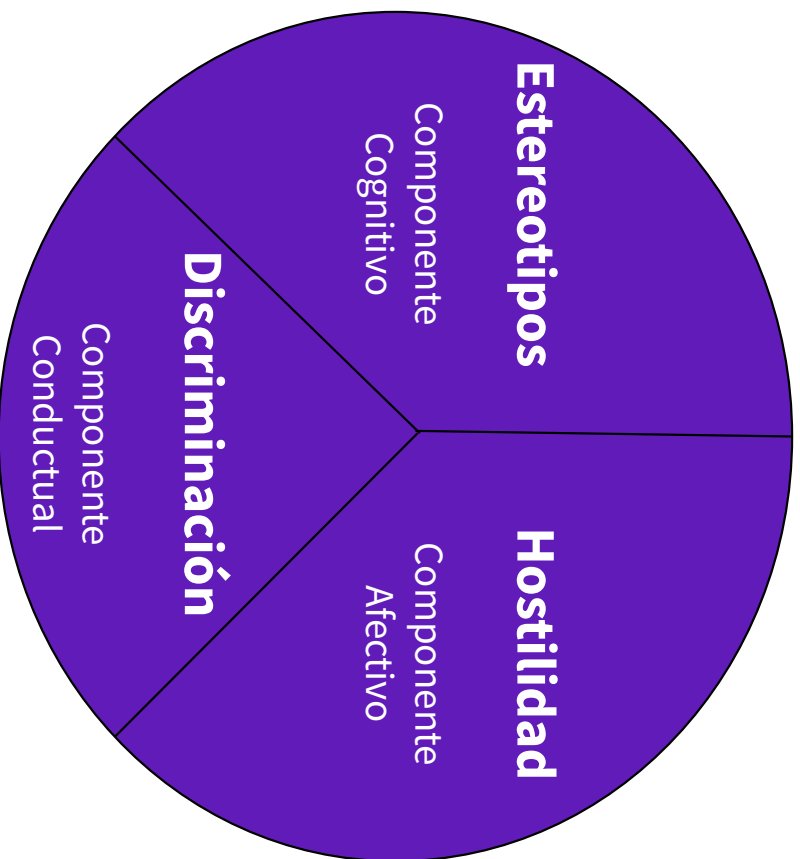
2. ¿Cómo funcionan en nuestra mente?

Formación de las actitudes: “Modelo Actitudinal Dual” (Wilson, Lindsey, & Schooler, 2000)



3. Estereotipos, prejuicios y discriminación

Los prejuicios-Negativo



Estereotipos- positivos



4. Sesgos y brechas de género en I+D+i+e

Los estereotipos de género en ciencia provocan los siguientes efectos:

- 1) Las matemáticas y ciencias duras se asocian a hombres. Las Humanidades a las mujeres (Bian et al, 2017).
- 2) Genios científicos o de brillantez innata se asocia a los hombres.

Logros científicos de las mujeres se asocian a mucho esfuerzo y largas horas de estudio minucioso (Sainz, 2017).

- 3) Carreras asociadas a tecnología para hombres.
Carreras asociadas a servicios para mujeres.

- 4) Diferencias en la evaluación de proyectos de investigación por ser mujeres (Lancet, 2019).

- 5) Cartas de recomendación para mujeres suelen ser mas cortas y contienen mas adjetivos relacionados con esfuerzo.

(Huella de Género)

Sesgos

Sesgo en la invisibilidad: a las investigadoras se les invita menos a dictar conferencias en seminarios y congresos que los colegas hombres.

Sesgo en la idoneidad: para ocupar un cargo jerárquico, una mujer debe tener casi tres veces el camino curricular que un hombre.
Liderazgo institucional del orden masculino.

Sesgo en el financiamiento: los proyectos de las mujeres tienen menos posibilidades de ser elegidos.

(Huella de Género)

Barreras

Doble/triple presencia: simultaneidad de las mujeres en múltiples tareas cotidianas (doméstico, familiar, laboral, esfera pública).

Techo de cristal: barreras veladas del ascenso laboral que limitan carreras profesionales.

Paredes de cristal: las mujeres se dedican a labores menos dinámicas en el ámbito profesional.

Techo de diamante: el hombre es percibido como "objeto de aprecio" y la mujer como "objeto de deseo".

Suelo pegajoso: las mujeres por tradición y rol social se arrojan el cuidado y tareas de la vida familiar.

(Huella de Género)