



Resistencia y Adaptación: El Género en la Colaboración Científica de Campos STEM⁺

Alejandra Moreno-López*

Kelly Thomson**

Resumen

A través de un estudio longitudinal de colaboración en investigación entre Universidad e Industria en los campos STEM de Argentina, hacemos visible cómo *el decir y el hacer* del género se co-constituyen intra-activamente en sus interacciones cotidianas. Exploramos cómo el orden de género patriarcal, impulsado por codirectores masculinos, impacta significativamente la colaboración científica, revelando desafíos organizacionales de importancia. Observamos una resistencia entre los científicos más jóvenes frente a la presencia de una científica en un rol de mayor jerarquía, lo que lleva a prácticas de marginación y apoyo selectivo. Lo que conduce a un patrón recurrente de incumplimiento en las tareas asignadas, donde las responsabilidades se minimizan y se perpetúa una jerarquía de género. Destacamos asimismo, cómo las

* Este documento es parte de una publicación conjunta realizada entre Revista Redes. Revista de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología y la RedTISA en el marco del Congreso PRAXIS 2022. El documento forma parte del libro Juárez, P. et al (eds) (2024) *Praxis: Innovación para la transformación socioambiental desde el Sur Global*, Bernal, UNQ, ISBN: 978-987-558-943-8.

* CIECS UNC-CONICET. Correo electrónico: alejandra.morenolopez@conicet.gov.ar

** School of Administrative Studies – York University. Correo electrónico: thomsonk@yorku.ca

científicas ajustan su comportamiento, utilizando diferentes “tácticas” para resaltar su feminidad a fin de obtener reconocimiento y colaboración. Finalmente, subrayamos tanto la influencia de las prácticas de género en la dinámica del grupo, como el papel clave de los codirectores al fomentar ciertas representaciones de género con las que se sienten más a gusto. Este análisis busca mejorar la comprensión de la diversidad, inclusión y feminidad en entornos de trabajo científico, desafiando las normas de género arraigadas en contextos de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI).

Palabras Clave

COLABORACIÓN CIENTÍFICA; CAMPOS STEM; PRÁCTICAS DE GÉNERO; DINÁMICAS DE GRUPO

Introducción

La desigualdad de género en ciencia se trata de un problema generalizado en el mundo, enraizado en aquella creencia histórica de incompatibilidad de la mujer con el saber y el quehacer científico. Según la UNESCO (2019) tan solo el 30% de quienes se dedican a hacer ciencia son mujeres, e inclusive su representación resulta ser significativamente inferior en campos como el de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés). A pesar de que en Argentina el porcentaje de científicas es mayor que el promedio mundial, alcanzando casi la paridad, aquellas que trabajan dentro de las ciencias exactas y naturales apenas llegan al 41,7% según informes del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Las desigualdades, sin embargo, crecen a lo largo de la trayectoria académica y es más probable que las mujeres opten por no participar en todas las etapas de la carrera científica a causa de la cantidad de barreras con las que se encuentran para ascender y ocupar posiciones de mayor jerarquía.

La poca visibilidad que tienen las mujeres que se desempeñan en campos científicos donde están subrepresentadas refuerza cada vez más los sesgos de género respecto a lo que pueden o no hacer, y retroalimenta un círculo vicioso (Szenkman y Lotitto, 2020). Esto no sólo influye a nivel individual con trayectorias profesionales precarias, sino también tiene consecuencias más amplias para la investigación que llevan adelante y los grupos de trabajo en los que se involucran. La labor de los varones en ciencia se califica y se entiende de mayor calidad que la de las mujeres y, como resultado, son quienes acostumbran a ocupar puestos de liderazgo en los grupos de trabajo científico. Ellos están asignados a las tareas más complejas, mientras que las mujeres desde puestos subalternos, “ayudan” y “apoyan” lo que estos realizan (Diehl et al., 2020). Las desigualdades de género que se producen no se llegan a entender ni cuestionar dando cuenta únicamente de la proporción de mujeres en ciencia, sino que es necesario comprender cómo se hace el género en ciencia, que es donde tiene lugar la disparidad de poder y las diferentes fuentes de desigualdad (Humbert et al., 2021).

Desde supuestos ontológicos centrados en procesos y prácticas (Nicolini, 2012) y a través de un estudio longitudinal de un grupo de trabajo que lleva adelante un proceso de colaboración científica entre Universidad e Industria en los campos STEM de Argentina, buscamos abordar cómo *el decir y el hacer* del género se co-constituyen intra-activamente en contextos sociales particulares de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI). Adoptamos un enfoque relacional para estudiar las interacciones del grupo e ilustramos cómo un desajuste entre las tareas asignadas, las habilidades de sus miembros y el orden de género patriarcal promulgado por los codirectores, se volvió un desafío organizacional significativo para el proceso de colaboración que estaban llevando adelante. La dinámica de codirección masculina dentro del grupo ya había demostrado éxito en proyectos anteriores, con miembros que mantenían una

trayectoria conjunta. No obstante, al ingresar a una nueva fase de investigación, decidieron integrar al equipo a dos nuevas científicas: una con habilidades técnicas relevantes para el proyecto, ocupando un rol de mayor jerarquía al resto de sus miembros, y la otra, una científica joven en las primeras etapas de su carrera.

En el estudio encontramos que se produce una resistencia por parte de los científicos más jóvenes para realizar su trabajo cuando las tareas los ubican como inferiores o en un rol de apoyo al de la científica de mayor jerarquía y que, como única en ese puesto dentro del grupo, recurre al uso de una variedad de “tácticas” que le permiten navegar en una pasiva resistencia masculina. Si bien dichas tácticas, que van de un estilo asertivo a uno femenino más deferente, producen cambios en las interacciones de grupo a finales del proyecto, no son suficientes para salvar los problemas de género que, a diario, se experimentan.

A partir de la diversidad de posiciones que ocupan las científicas en el grupo, es que abordamos la variación en las interacciones que se producen, pudiendo identificar cómo se induce por los codirectores el desempeño de una masculinidad sexista competitiva en el grupo (Femenías, 2013), y cómo a raíz de ello, se incluyen o marginan diversas representaciones de género cuando los científicos se encuentran en posiciones inferiores a las científicas y viceversa. Mostramos, por ejemplo, cómo las dos mujeres del grupo ejercen la feminidad en sus interacciones cuando otras tácticas no les funcionan, ofreciéndose como voluntarias para hacer mucho más trabajo del que les corresponde, incluidas las tareas serviles o de apoyo (Diehl et al., 2020). Finalmente, exponemos cómo dicho desajuste no solo les impidió cumplir con lo prometido en el proyecto, sino que terminó marginando a la científica de mayor jerarquía para que pudiera hacer su trabajo, por un lado, y explotando a la científica de menor jerarquía, por otro.

De acuerdo con los nuevos materialismos (Barad, 2007), situamos en sus cuerpos a quienes conforman el grupo de trabajo, apreciando cómo se les atribuye su género en función de su apariencia corporal y conectando las actuaciones en las interacciones con las prácticas de género del contexto siguiendo el enfoque de dinámica gemela que plantea Martin (2006). Además, nos extendemos en el enfoque de Martin para apreciar no sólo cómo las prácticas de género de ese contexto social particular llevan a que ciertas formas de *hacer género* estén disponibles para los actores, sino cómo aquellos que cuentan con un mayor poder en esas relaciones, como es el caso de los codirectores del proyecto, pueden inducir sutilmente aquellas prácticas de género con las que se sienten más a gusto.

Nuestro análisis tiene como objetivo realizar aportes a los estudios sobre diversidad e inclusión en entornos organizacionales (Adamson et al., 2021; Janssens y Steyaert, 2019; Janssens y Zanoni, 2021; Zanoni y Mischczyński, 2023), nos centramos en comprender quién y cómo se logra la inclusión y la marginación en contextos sociales particulares de CTI, abordando el desafío de estudiar la diversidad desde una perspectiva práctica (Janssens y Steyaert, 2019). Y por otro lado, buscamos contribuir a la literatura sobre feminidad (Diehl et al., 2020; Mattsson, 2015; Mavin y Grandy, 2012) al ilustrar cómo las científicas usan “tácticas” específicas en las que acentúan su feminidad para enfrentar problemas de género con sus colegas masculinos, que les impide realizar su trabajo. Nuestro enfoque se dirige a los cambios en sus acciones que buscan corregir la desalineación entre la distribución de tareas y el orden de género en contextos donde el orden patriarcal se considera “normal”, como es el caso en los campos STEM de Argentina.

A continuación presentamos nuestro Marco Teórico, para explayarnos en la tercera sección sobre la recolección de los Datos y el Método. Además, realizamos una breve descripción del grupo de trabajo y de las particularidades de los campos

STEM en Argentina. En la cuarta sección mostramos los Resultados del estudio, llevando adelante discusiones al respecto en una sección siguiente. Y concluimos situando los hallazgos dentro de la literatura organizacional sobre feminidad, diversidad e inclusión, que dieron lugar a contribuciones en esta línea.

Marco Teórico

Las teorías feministas han argumentado que las estructuras de género y la desigualdad en ciencia deben entenderse en relación con las creencias culturales patriarcales sobre una supuesta incompatibilidad entre las mujeres y el quehacer científico. Se trata de creencias que están profundamente arraigadas en la conciencia individual y colectiva (Fox Keller, 1987), asentadas sobre cierta dominación de los varones blancos de clase media que han sido las bases para la asociación de la masculinidad con la ciencia. Al mismo tiempo que acentúa la creación del ideal “científico” como defensor natural e incuestionable de la ciencia, descrita como un proceso lógico, racional y emocionalmente neutral. Las normas científicas de la objetividad y la investigación independiente del contexto y de valores neutrales han sido relacionadas históricamente con la masculinidad (Smith, 1999). En tanto, las mujeres se han visto apartadas de esta norma al identificarse con características opuestas, consideradas como emocionales, ilógicas y subjetivas. Estas representaciones las colocan en una posición problemática y cuestionable frente a lo que se sostiene por ciencia y objetividad, haciendo un camino bastante sinuoso y cuesta arriba para aquellas científicas que buscan legitimar su saber y quehacer científico (Fox Keller, 1987; Haraway, 1995; Smith, 1999).

El contexto que rodea la integración de nuevos conocimientos femeninos en la academia es crucial y revela un patrón evidente: la falta de reconocimiento, la carencia

de espacios específicos y las dificultades para obtener financiamiento propio. A pesar de haber superado un primer desafío gracias al respaldo internacional, la emergencia de autodenominados "expertos" en temáticas femeninas ha generado un obstáculo significativo para un análisis crítico (Femenías, 2009). Esto ha dejado a las mujeres nuevamente en la posición de ser un "objeto de estudio", privándolas de una voz equiparable a las de sus contrapartes masculinas. En este marco, la noción de patriarcado se manifiesta como un sistema que delimita tanto espacios como identidades consideradas legítimas que, a fin de sostenerse en este sistema, requiere la reproducción de violencias que determinan las vidas dignas de ser vividas y las que son menospreciadas (Femenías, 2014). Esta interacción entre el contexto académico y las estructuras patriarcales subraya la complejidad y profundidad de los desafíos que enfrentan las mujeres en la búsqueda de igualdad y reconocimiento en el ámbito académico.

Las creencias arraigadas que se mencionan con anterioridad influyen directamente en la división estructural del trabajo, y van construyendo estereotipos sobre cómo, o quién, puede realizar qué tipo de tarea, tanto en la sociedad en general como en contextos particulares de CTI (Humbert et al., 2021). Al romper el techo de cristal, las mujeres enfrentan percepciones estereotipadas que influyen en la valoración de sus habilidades y capacidades. Mientras que los hombres que asumen roles tradicionalmente femeninos obtienen reconocimiento y avanzan hacia posiciones de liderazgo a través de una "escalera mecánica de cristal" (Hultin, 2003), las mujeres suelen ser marginadas y consideradas inadecuadas para ocupar esos mismos puestos (Ridgeway et al., 2022).

En línea a lo anterior, Femenías (2014) señala cómo el contrato social y su correlato sexual establecen una organización territorial asignando roles específicos a mujeres y varones. Esto perpetúa la invisibilidad femenina en el espacio público,

promoviendo una especialización de funciones bajo el disfraz de "complementariedad". Siguiendo la reflexión de la autora, quién retoma la perspectiva de Carole Pateman, desde la que se subraya al contrato sexual como una narrativa de sujeción, a diferencia del contrato social, que se entiende como una narrativa de libertad. Este olvido deliberado, según Pateman, se debe a la incorporación del derecho conyugal en la base del derecho político por los teóricos del contrato. En esta dinámica, las mujeres experimentan una doble opresión: verticalmente, frente a sus maridos, y horizontalmente, ante el patriarcado fraternal moderno, que conforma su entorno de pares (Femenías, 2008:63).

Por lo tanto, los vínculos sociales están intrínsecamente relacionados y van definiendo los entornos de trabajo, tanto en relación a las jerarquías como a las estructuras de poder que afectan la forma en la que se interacciona en ellos. Habitualmente, las mujeres ocupan roles de menor jerarquía, lo que suele traducirse en una menor participación en las dinámicas grupales (Mannix y Sauer, 2006). En contraste, los varones, desde posiciones de mayor autoridad, tienden a involucrarse más activamente, interrumpiendo a sus colegas y ejerciendo una presencia más dominante, a menudo silenciando a aquellos que se encuentran en roles subordinados. En este escenario de dominio de interacciones, se vuelve relevante el ejercicio de la autoridad, junto con expresiones de género asociadas a formas de discriminación basadas en el sexo (Stainback et al., 2011).

Las mujeres que desafían esta autoridad masculina pueden enfrentarse a situaciones de acoso y marginación, ya que sus colegas masculinos intensifican aspectos tóxicos en un intento de salvaguardar su posición social ante el grupo. Por ejemplo, McLaughlin et al. concluyeron que "las mujeres en roles de autoridad tienden a generar respuestas amenazantes en términos de poder" (2012: 637), llevando a los varones a una exageración extrema de la masculinidad en un intento por no ceder

terreno en esa dinámica de poder. Estas observaciones encuentran coherencia con las descripciones de los regímenes de desigualdad planteados por Joan Acker. Según ella, “la identidad masculina puede estar asociada con pequeñas ventajas en poder e ingresos en el entorno laboral, por lo que cualquier avance hacia la igualdad con grupos subvalorados puede ser percibido como un desafío a la dignidad y a la masculinidad” (Acker, 2006: 455).

Berdahl et al. (2018) por su parte, destacan que las mujeres que interpretan el género en formas estereotípicamente masculinas (por ejemplo, asertivas, dominantes e independientes) tienen más probabilidades de sufrir acoso. De allí es que toma importancia el concepto de “feminidad enfatizada” (Mattsson, 2015), por medio de la cual las mujeres llevan adelante una serie de tácticas centradas en una feminidad particularmente fuerte para crear reconocimiento y legitimidad, incluso en posiciones de subordinación. Esa feminidad a la que se hace referencia se manifiesta en expresiones corporales, palabras y acciones, y refleja una idea de deseable feminidad creando ciertos estereotipos del “deber ser” de una mujer. Y aunque esta forma de promulgar la feminidad le da a las mujeres legitimidad y autonomía ante situaciones de acoso, es erróneo entenderla como una posición que pueda desafiar las estructuras de género y sus relaciones de poder, ya que se basa en la aceptación de la subordinación en respuesta a los intereses de lo masculino (Connell, 2015; Connell y Messerschmidt, 2005). Y es en esa dirección que Butler (2006) nos alerta sobre cómo la forma en la que hacemos el género puede llevarnos a ser deshechos. Por ejemplo, las mujeres pueden realizar su género de una manera particular para ganar aceptación masculina, pero esto, a su vez, puede desvalorizar implícitamente lo femenino. En otras palabras, y parafraseando las ideas de la autora, los términos en los que somos aceptados en un grupo de trabajo pueden hacer nuestra vida insoportable, pero la

opción de no encajar o no ser reconocidos también puede llevar a una vida que no vale la pena vivir.

En los grupos de trabajo científico ocurre entonces que se van desempeñando masculinidades y feminidades como posiciones y prácticas sociales que son asumidas y promulgadas colectivamente por todos sus miembros. Siguiendo a Messerschmidt (2009), esas formas de *hacer género* no se entienden como una cualidad que se posee sino como un logro continuo basado en la interacción con otros. Se trata de un proceso complejo de acciones e interacciones que dan como resultado aquello que se percibe como expresiones de “naturaleza” masculina o femenina. Y aunque las formas en la que las personas se ven o suenan al hablar implica una intención consciente de ajustarse a los imperativos de la institución de género, muchas de esas prácticas de género se llevan a cabo sin querer (Martin, 2003, 2006). La conciencia y la intención se generan desde la reflexividad, y en entornos de trabajo científico practicar el género con los demás sin reflexionar sobre ello es habitual, no algo atípico. Practicar el género se vuelve emergente, episódico, variable, a menudo, impredecible, y se entiende como una “dinámica gemela” de las prácticas que hacen al accionar cotidiano de hacer ciencia. Por lo tanto, si todos dejaran de practicar el género, dejarían de existir, en el trabajo, y en cualquier otro tipo de arenas de la vida social (Martin, 2003).

Datos y Métodos

Los datos para este estudio provienen de un grupo de trabajo que lleva adelante un proceso de colaboración en investigación entre Universidad e Industria en los campos STEM de Argentina. Se tuvo acceso a todas las reuniones presenciales entre sus miembros, así como a todas sus comunicaciones electrónicas (WhatsApp y correo electrónico) desde el momento de la creación del proyecto de colaboración hasta su

conclusión, por un periodo de 2 años aproximadamente. Durante las reuniones presenciales, la primera autora actuó como observadora no participante, grabando el audio de las conversaciones que se estaban llevando a cabo y tomando notas al respecto. Si bien al principio “notaron” su presencia, con el tiempo se fueron acostumbrando a ella y rara vez la reconocieron en encuentros posteriores (por ejemplo, mirándola, hablándole o presentándola a los visitantes en las reuniones del grupo). En el transcurso del proceso de colaboración se grabaron siete reuniones presenciales del grupo de investigación, que dieron lugar a 7:50 horas de grabaciones de audio. Estas fueron transcritas palabra por palabra y además, se recopilaron más de quinientos mensajes de WhatsApp y correos electrónicos entre sus miembros (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Datos

Modo de interactuar	Cantidad de Intervenciones/ Mensajes
7:50 horas- Grabaciones de Audio (Reuniones)	2413
WhatsApp	572
Emails	31
Minutas de las reuniones escritas por un miembro del equipo	15

Fuente: elaboración propia

Los codirectores del grupo de trabajo y parte de sus miembros contaban con cierta trayectoria juntos, habían concluido satisfactoriamente proyectos anteriores en el marco de esta colaboración; sin embargo, ante el desarrollo de una nueva etapa en su investigación, decidieron sumar a dos nuevas científicas en el grupo de trabajo. Desafortunadamente en este último periodo y con la nueva estructura que habían alcanzado como grupo, fracasaron en completar su proyecto sin tener la posibilidad de volver a presentarse juntos ante la institución financiadora. Esto nos dio el puntapié

inicial para la selección del caso, ya que nos sugirió que algo particular había pasado a nivel organizacional con el ingreso de las dos mujeres en el grupo de trabajo. El fracaso como grupo de trabajo resultó ser sumamente desconcertante para todos sus miembros, quienes habían mostrado la intención de seguir avanzando con un nuevo proyecto en línea a lo que venían trabajando y colaborando.

El grupo de trabajo

El proceso de colaboración persigue realizar una simulación que explorará el uso de soluciones de energía solar en los hogares de Argentina, siendo el proyecto financiado por una universidad nacional argentina en el afán de aplicar el conocimiento científico a los “grandes desafíos” del mundo actual. Se firmó un acuerdo de confidencialidad con quienes conforman al grupo de trabajo y se les aseguró que el material permanecerá confidencial y que los comentarios serían anónimos para proteger sus identidades (todos los nombres utilizados en este documento son seudónimos).

Las identidades de las personas que integran al grupo, incluyendo su género, han sido resumidas en la Tabla 2. No se realizaron entrevistas para el estudio, por lo que el identificador de género se basa en la identidad atribuida a la persona por la investigadora en función de sus características corporales y desempeño en las interacciones grupales en lugar de la autoidentificación. Incluimos solo varones y mujeres ya que ninguna de las actuaciones sugirió una identificación de género que difería de sus características sexuales, por lo tanto, suponemos que todos los actores se identifican como cisgénero.

Tabla 2. Composición del Grupo de Trabajo

Nombre	Puesto	Género	Sector	Tiempo dedicado al proyecto (%)
CARLOS	Director/ Científico	M	Universidad	50

LUIS	Co- Director/ Científico	M	Industria	18
GINA	Científica	F	Industria	13
NOHA	Científico	M	Universidad	18
LIAM	Científico	M	Universidad	18
LUCAS	Científico	M	Universidad	18
ZOE	Estudiante	F	Universidad	13
DANIEL	Científico	M	Universidad	13
JAVIER	Estudiante	M	Universidad	13
ALEXIS	Estudiante	M	Universidad	No es un miembro formal

Al grupo de trabajo lo conformaron una combinación de masculinos y femeninos estudiantes doctorales (en diversas etapas de su formación), postdoctorales y trabajadores de la ciencia que se encuentran ya ejerciendo en sectores universitarios y de la industria. En términos de organización formal, Gina, la científica con amplia trayectoria en la industria, ingresó con un rol de mayor jerarquía al de algunos científicos en el grupo, y en términos de habilidades técnicas relevantes, era quién más estaba especializaba en la simulación de hogares necesaria para esta nueva etapa de desarrollo en el proyecto. Mientras que la otra científica que se sumó, Zoe, era estudiante doctoral e ingresó en un rol de menor jerarquía al del resto en el grupo. Esta variación nos permitió realizar análisis de una gran diversidad de interacciones, es decir, cuando los científicos se encuentran en puestos inferiores a mujeres en grupos de trabajo, al igual que cuando las científicas interactúan con colegas masculinos en posiciones superiores a ellas, así como las interacciones entre miembros del mismo sexo y del sexo opuesto.

Campos STEM de Argentina

Desde temprana edad, las niñas y jóvenes se encuentran con barreras para orientarse a disciplinas STEM (Szenkman y Lotitto, 2020): existen estereotipos de género que afectan su confianza e interés en el ámbito científico y tecnológico, y en consecuencia,

son pocas las que lo eligen al momento de estudiar una carrera universitaria o insertarse laboralmente. Inclusive, aquellas que finalmente toman la decisión de hacerlo, en muchas oportunidades terminan desestimando el intento a causa de numerosos obstáculos que no pueden sortear. Las mujeres en Argentina y en otros países de Latinoamérica, dedican en promedio el doble de tiempo a las tareas de cuidado que sus pares varones, los sistemas científicos de evaluación y promoción están basados en normas y criterios de evaluación masculinos, y los estereotipos de género continúan moldeando las creencias y expectativas hacia las mujeres haciendo un camino cuesta arriba la obtención de logros y reconocimiento (Rial et al., 2021).

Si bien en nuestro país la participación de mujeres en ciencia es mayor al promedio mundial, oculta una subrepresentación en disciplinas como las ciencias exactas y naturales. Según información publicada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET), el 53,8% de quienes trabajan investigando allí son mujeres, pero el porcentaje en las ciencias exactas y naturales del campo STEM apenas alcanza el 41,7%. Por su parte, el Registro Nacional del Personal Científico y Tecnológico (CVAR/SICYTAR) informa que tan solo el 9,7% de las investigadoras y becarias pertenecen al campo de ingenierías y tecnologías, mientras que en los varones la participación es casi el doble, 17,8%.

La cultura patriarcal de los campos STEM en Argentina por su parte, ha ido mostrando cómo los científicos van tomando protagonismo a medida que se mira hacia puestos de mayor jerarquía e ingresos, con mayor responsabilidad de gestión (D'Onofrio y Tignino, 2023). Mientras que en los puestos auxiliares las mujeres representan más del 60%, en los puestos más altos, de mayor jerarquía, no llegan al 25%. En sintonía con ello, en un reciente conversatorio sobre Ciencia y Género la presidenta de CONICET afirmó que “A pesar de que las mujeres muchas veces tienen las mismas oportunidades al comenzar sus carreras, enfrentan dificultades mayores

para avanzar y llegar a puestos de alto nivel” (CONICET, 2023), destacando la importancia de abordar el tema de los cuidados siendo que afecta la igualdad salarial.

Análisis de los datos

De acuerdo con otros estudios empíricos que proceden de supuestos ontológicos basados en procesos y prácticas (Nicolini, 2012), adoptamos lo que Samra-Fredricks se ha referido como un "Etno-Enfoque" (Samra-Fredericks, 2005: 805). En lugar de partir del supuesto de que el grupo de trabajo existe como tal y simplemente estudiamos las interacciones entre sus miembros, adoptamos un enfoque relacional tratando de entender sus interacciones como co-constitutivas tanto de sus identidades individuales y las de todos como grupo. Nuestro análisis busca apreciar cómo quienes integran el grupo se desempeñan en términos generales, cómo interactúan entre sí, cómo se orientan hacia el resto y se comprometen con ellos a través de *dichos y hechos*; y cómo es que a raíz de todo eso van co-constituyendo intra-activamente las identidades de género individuales y en sus relaciones.

En este sentido performativo afirmamos que “el género no es un sustantivo, ni tampoco es un conjunto de atributos vagos, porque hemos visto que el efecto sustantivo del género se produce performativamente y es impuesto por las prácticas reguladoras de la coherencia de género” (Butler, 2017: 76). La performatividad del género abarca no solo el lenguaje hablado, sino también gestual, representativo y colectivo. Es un fenómeno que se manifiesta en múltiples niveles, conscientes e inconscientes, comunicados de diversas formas, encriptados, normalizados, visuales, sensitivos, en la subjetividad y la historia. Por lo tanto, el género no es estático, sino un acto dinámico y visual, una imagen simbólica en movimiento, fuertemente regulada por prácticas sociales y culturales.

Desde un enfoque iterativo e inductivo (Srivastava y Hopwood, 2009) se fue avanzando en el análisis propiamente dicho, y mientras interrogamos franjas de interacción, sus conversaciones, nos preguntamos qué tipo de orden de género estaba emergiendo en el grupo. Así fue como notamos la naturaleza de género de sus *dichos y hechos*, y cómo iban representando la masculinidad y la feminidad. En resumen, trabajamos recurriendo a la literatura organizacional sobre grupos de trabajo y género para desarrollar los hallazgos que presentamos en la siguiente sección.

Navegar en una Pasiva Resistencia Masculina

Las interacciones del grupo de trabajo se llevaron adelante en campos STEM de Argentina. Con una codirección, Carlos como Director y Luis como Codirector, se estableció un orden de género patriarcal que otorgaba a sus miembros masculinos una posición privilegiada, independientemente de sus habilidades o contribuciones al grupo. La mayoría de los científicos se alinearon con esta estructura de género. Sin embargo, Gina, quien ingresó al grupo con un rol de mayor jerarquía que muchos de sus colegas masculinos, desafiaba la dinámica existente, teniendo que navegar en una pasiva resistencia para hacer su trabajo, ya que este se percibía como un “trabajo para hombres”.

Luis invitó a Gina para que se uniera al grupo al contar con habilidades técnicas relevantes para realizar tareas de simulación necesarias que les permitieran llevar adelante el desarrollo de una nueva etapa en la investigación y con ello, concluir su proyecto. En el grupo carecían de esas habilidades, lo que resultó ser un desafío para el orden de género patriarcal “normal” que ubica a los científicos en roles superiores a las mujeres, encargados de realizar trabajos técnicos, más complejos, mientras que las mujeres se dedican a tareas serviles o de apoyo (Diehl et al., 2020). Los científicos

más jóvenes, en puestos inferiores, eran quienes presentaban mayor resistencia para llevar a cabo esas tareas de apoyo, secundarias, pero sumamente necesarias para completar el proyecto.

Además de los problemas de género que devinieron de la desalineación entre la asignación de tareas y el orden de género patriarcal promulgado, las reuniones frecuentemente se centraron en una lucha sexista entre los codirectores masculinos para dominar al otro y asegurar el reconocimiento, no solo como el verdadero líder del grupo sino también como un verdadero hombre. Los científicos más jóvenes, por su parte, eran quienes a menudo se negaban a reconocer a Gina cuando interaccionan y ante la persistente resistencia de realizar su trabajo, no la apoyaban con los datos que ella necesitaba para completar su tarea de simulación. Las actuaciones de Gina en tanto, fueron adquiriendo con gradualidad una calidad más femenina, comenzó actuando de manera bastante asertiva (Berdahl et al., 2018) siendo directa y pidiendo simplemente a sus colegas masculinos que contribuyan con los datos; sin embargo, al no recibir lo que necesitaba, con el tiempo fue enfatizando su feminidad adoptando tácticas a las que titulamos como *“hacerse la tonta”*, *“damisela en apuros”* y *“la difícil tarea de ser mamá”* en el afán de alinear mejor sus actuaciones con el orden de género patriarcal y sexista en el que tenía que trabajar.

En la primera reunión presencial, se pudo ver a varios miembros del grupo participando en la discusión sobre cómo se iba a proceder en la colaboración y la investigación en sí. Y a pesar de que sus preocupaciones se hicieron más visible en el transcurso de las siete reuniones, centrando su debate en definiciones puntuales como la de los “grados días” (unidad necesaria como punto de partida para sus mediciones), en este primer momento el acuerdo estaba muy lejano entre los codirectores del proyecto ya que tenían posiciones muy opuestas sobre lo que creían más conveniente. Carlos inició la discusión sobre si debían trabajar con grados, días,

horas, etc., a lo que Luis argumentó directamente que eso ya estaba acordado, que usarían “grados días” (Ver línea 25). Gina fue la primera en intervenir para proponer una solución, le siguió la opinión de Noha, uno de los científicos jóvenes, pero terminó con la sugerencia implícita hecha por Luis de continuar con la discusión más adelante para poder avanzar (Ver línea 29). El proyecto tenía un límite de tiempo para ser cumplido, produciendo un único resultado colectivo, la calidad de las interacciones del grupo de trabajo no era armoniosa, y sin bromas de por medio, se movían de disputa en disputa impidiéndoles llegar a una resolución clara sobre cómo seguir adelante.

- Luis: ¿Cómo hemos venido trabajando? Lo primero que pensamos cuando nos juntamos la otra vez fue (.) vamos a definir qué tomamos como 'grados días' y cuál es la fórmula, para ponernos de acuerdo y decir 'descartamos todo esto'. Creo que eso está claro de alguna manera, todavía tenemos que verificar lo que ella [Gina] va a hacer, pero si no se verifica, podemos trabajar porque podemos calcular los 'grados días' en cualquier lugar (.) Ahora lo que estamos haciendo, que no hace falta que nos metamos todos, salvo los que tengan interés o contactos, para sacar datos de un mayor número de estaciones meteorológicas (...)
- Noha: Para que tenga más contraste
- Luis: Para dibujar el mapa [
- Liam: Para contrastar en serio
- Luis: Y que realmente podemos decir algo [
- Carlos: San Francisco cambió mucho con respecto a 'Córdoba'. Si se parece más a 'Santa Fe' que a 'Córdoba'.
- Luis: Bueno, ahí encontramos la utilidad (.) superando la norma. Por eso la gente de 'Buenos Aires' quiso redefinir ese mapa, para darle más precisión porque cambia mucho (...) Entonces digamos la etapa que se debe cerrar ya [
- Carlos: Bien (.) pero [
- Luis: Vayan buscando ahora hidráulica, del 'El Servicio Meteorológico' y 'La Bolsa de Cereales' ya tenemos (.) Habrá que ver cómo validamos todos esos datos, ¿no?
- Liam: ¿Qué? (.) A ver, esperá [
- Luis: Y lo que tenemos que hacer es ((Hablan todos al mismo tiempo))
- Carlos: Espera (.) definamos la ecuación que vamos a utilizar (.) Definamos si vamos a trabajar con grados horas, o grados días, o con la media.
- Luis: Ya está definido (.) grados días.
- Gina: Y si, por norma es así
- Carlos: Trabajamos de acuerdo a la norma y cargamos esas ocho estaciones que ya tiene (...) Aquí hay 1, 2, 3, 4, 5, 6...7...8
- Luis: Pero (.) ¿Cargar qué? ¿Cargar dónde?
- Noha: Pero no, alto, si aún tenemos que buscar (...)

En la segunda reunión se volvió a retomar la discusión sobre “grados días” y comenzó a ser más explícito el patrón en sus interacciones que persistió en el resto de las reuniones del grupo, donde la mayoría de sus miembros guardaban silencio mientras los codirectores participaban en el debate. Ambos se interrumpían y discutían la lógica del otro sin llegar a ningún lado. Carlos sugería ir mes a mes, e inmediatamente Luis lo cuestionaba (Ver línea 43). A pesar de que el Director intentaba explicar las razones que lo llevaban a tomar esa postura, reiteradamente era puesta en tela de juicio por el Co-Director (Ver línea 45).

Luis: ¿Por qué estamos haciendo lo que hacemos?

Carlos: Pero (.) entonces vuelvo (...) ¿Para qué hacemos lo que hacemos? Vuelvo (.) La norma está mal conceptualmente pensada, no es que los datos sean falsos. Está mal conceptualmente. Hay que desglosar mes por mes y entonces te va a variar. Te va a dar un mapa mucho más particularizado, que es lo que queremos.

Luis: Bueno entonces encargate de estudiar [

Carlos: Hay que conseguir los datos y hacerlo.

Luis: Ya están los datos mes a mes de los distintos (.)

Carlos: Claro, sí, en el observatorio.

Luis: No, los tenés en tu computadora (.) Y si, lo pasé hace como 3 meses (.) las 16 estaciones, hay una más yo creo, con todos los datos de 20 años (...)

Carlos: Bueno, es cuestión de hacer esto mes a mes.

Luis: ¿Y pero para qué?

Carlos: Con las máximas y las medias (...)

Luis: ¿Para qué?

Carlos: Porque hay que sacar los días grado por mes, no por año. Eso es lo que estamos discutiendo.

El atraso en el proyecto comenzó a ser evidente hacia las últimas reuniones a causa de que los científicos más jóvenes se resistían pasivamente a realizar la recopilación de los datos necesarios para que Gina ejecutara las simulaciones. Cuando los datos finalmente fueron obtenidos, estaban incompletos como señalaba Liam en la conversación siguiente (Ver línea 57), lo que los tornaba inutilizables para avanzar a una siguiente etapa. Los codirectores descendieron a un juego de culpas en el que se señalaban mutuamente por no llevar a cabo las tareas que se les habían asignado, y

en consecuencia, por no haber cumplido con los deberes asociados con sus respectivos roles (Ver líneas 68-72).

Luis: ¿Pudieron avanzar en esto? ((Luis se suma a la reunión donde Carlos, Liam y Noha ayudan a Gina a cargar en el software las medidas de la casa))
Gina: ¿Qué?
Luis: ¿Pudieron avanzar en algo o qué están haciendo?
Gina: Hemos estado comparando (.) Preguntaba unas dudas que tengo sobre las medidas de las aberturas que faltaban [
Luis: Pero (.) ¿Aún no hay planos de eso?
Liam: Hay medidas de aberturas [
Carlos: Si, tenemos planos [
Liam: Y eso es lo que yo decía porque debiera haber una planilla de aberturas pero no había en el plano [
Luis: No, no, no (.) Pero nosotros, ¿no tenemos dibujado un plano con aberturas y con las medidas?
Carlos: Si pero (...)
Luis: Con las medidas
Carlos: Alexis lo tenía [
Luis: ¿Alexis no lo estaba haciendo?
Carlos: Si pero (...)
Noha: Las aberturas no estaban
Carlos: Lo tiene Alexis pero tuvo que ir a su psicóloga ahora [
Luis: Bueno, pero ¿cuánto? Hace dos meses. Ya tendría que tener hecho tres.
Carlos: Vos sos el Codirector ((Noha se ríe))
Gina: Sí, bueno pero (...)
Luis: Co (.) ¿Y el Director qué hace?
Carlos: El plano está hecho pero no está aquí (.) pero está.

Gina en varios intentos quiso comunicarse con el grupo y alentarlos a cumplir con la tarea de recolección de datos; sin embargo, en lugar de responder a ella, la ignoraban. Esa forma que tenían de comportarse de los científicos más jóvenes para con la científica difería enormemente en relación a cómo se dirigían hacia Carlos. No solo que el Director recibía respuestas inmediatas (Ver líneas 73-85), sino que las interacciones se llevaban a cabo en una calidad mucho más jovial que lo hacían con las científicas (Gina y Zoe).

[08:55, 7/3/2017] Carlos: Liam: ¿cuándo podemos volver a medir y colocar los dataloggers en la casa?

[09:07, 7/3/2017] Carlos: Noha: cuando coordine con Liam arreglo con vos para pasar a buscar la pila (.)

[09:37, 7/3/2017] Noha: La llevo a la facultad mañana

[09:37, 7/3/2017] Carlos: Gracias Noha, estaré eternamente agradecido

[09:38, 7/3/2017] Noha: Ud se lo merece Sr. Director

[09:41, 7/3/2017] Carlos: Así es, no debo ocultarlo con falsa modestia. Pero también debo reconocer la encomiable caballerosidad que distingue a su excelente persona (.)

[09:57, 7/3/2017] Carlos: No como otros, a los que prefiero no nombrar (...) Jajaja

Mientras que Noha sugería que Carlos “merece” su ayuda para que este pudiera contar con todos los recursos que le permitieran llevar adelante la recolección de datos, cuando Gina solicitaba una actualización sobre cómo se estaba realizando dicha tarea, muy rara vez respondían a sus consultas directamente y, con el tiempo, básicamente dejaron de responderle. En el transcurso de varios meses Gina intentó asegurar los datos que le permitieran continuar con su parte del trabajo (Ver líneas 86-106).

[WhatsApp]

[14:20, 25/04/2017] Gina: Varias preguntas: La idea es ponernos juntos el jueves a pasar los datos climáticos o tenerlos pasados? Yo no encuentro la norma IRAM, me la podrían enviar? Y perdonen mi ignorancia, pero no me acuerdo cómo se accede al Dropbox del grupo

[15:52, 25/04/2017] Javier: Hola a todos! Espero ahora poder estar más al tanto y colaborar en lo que vaya pudiendo

[17:37, 25/04/2017] Gina: Ahí estuve pasando datos. Es sencillo pero bastante monótono. No me parece muy productivo hacerlo en grupo. Yo completé Febrero con todos los datos y agregué las localidades del archivo Word que contiene muchas que nos interesan en relación a la casa. Me ofrezco a completar hasta mayo inclusive si Uds se reparten el resto. Les mando por mail el archivo mío para que ya tengan las nuevas localidades incluidas.

[17:39, 25/04/2017] Gina: Si hacemos esa tarea el jueves podríamos calcular grados días para las localidades que más nos interesen... Qué opinan?

[17:46, 25/04/2017] Lucas: Tengo un Excel para calcular Grados Días.

Tal como se muestran en las interacciones anteriores, Gina solicitó información sobre el estado del trabajo en un tono bastante profesional y directo, sin embargo, no se le brindó ninguna actualización. Y si bien en el transcurso de una hora, Javier intervino en las conversaciones del grupo, no tuvo intención alguna de responder a su consulta (Ver línea 92). Lucas también fue otro de los que participó en WhatsApp indicando que tenía algo que aportar, y de igual manera, persistió la inacción y la falta de respuesta a la consulta de Gina (Ver línea 106). En mayo, Gina intentaba una vez más controlar la situación y en esa oportunidad, fue solo Zoe, la otra científica en el grupo, quién le respondió (Ver líneas 107-115). Y aunque Carlos también participó en ese intercambio, solo lo hizo para indicar que no habían podido completar sus tareas. En contraste con la ausencia de respuestas a las preguntas de Gina, cuando indirectamente Carlos señaló la cantidad de trabajo que quedaba pendiente (Ver líneas 117-122), Lucas se ofreció a colaborar con ello voluntariamente en un tono implícito (Ver línea 123).

[WhatsApp]

[11:31, 17/5/2017] Gina: Hola gente, tenemos reunión mañana?

[12:11, 17/5/2017] Zoe: Buenas

[12:12, 17/5/2017] Zoe: Tengo una consulta, yo pasé del archivo Word todos los datos mensuales de todo el año que figuran para las localidades que estaban en el Excel de Luis, pero hay otras localidades que no estaban, es necesario que las pase también?

[12:12, 17/5/2017] Zoe: Yo estoy complicada con el trabajo no creo llegar temprano mañana

[12:16, 17/5/2017] Carlos: Mañana jueves 18 NO tenemos reunión porque estamos atrasados con el pase de algunas planillas y en conseguir los datos. Por otra parte, no pudimos hacer ayer la visita a la casa, asique es mejor

concentrarse en avanzar más y recién después juntarnos.

[12:17, 17/5/2017] Lucas: Holaaaaaaa, me avisan que localidades hacen falta y las busco, sí?

[12:19, 17/5/2017] Carlos: Liam es el que sabe.

Como se mencionó anteriormente, los científicos en el grupo no asumían la responsabilidad por no completar las tareas asignadas. Carlos nunca se responsabilizaba por el trabajo pendiente; en su lugar, se expresaba de manera generalizada al afirmar "estamos atrasados" (Ver línea 118), diluyendo así la identificación clara de quién o quiénes eran responsables de la demora. Luis, por su parte, no se involucró y optó por permanecer en silencio. Este patrón de incumplimiento de tareas persiste a lo largo del proyecto, lo que podría interpretarse como una falla en la cohesión del grupo, es decir, en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades para llevar a cabo el trabajo colectivo.

Gina: No, lo que pasa es que hay un quilombo, no estoy entendiendo nada.

Zoe: Acá hay una ventana, que no está dibujada ahí (.) No sé por qué [

Gina: ¿Por qué no se puede hacer?

Carlos: A ver (.) Es que te deben haber mandado el plano (.) Alexis te mandó un plano nuevo.

Gina: No, nunca me mandó el plano con el norte indicado, ni nada. Me mandaron este. O sea, este es el único que yo tengo, por lo menos el único que encontré en mi correo.

Carlos: ¿Esa ventanita es la que vos decís?

Zoe: Sí, sí.

Gina: Pero bueno, lo que pasa es que nos vamos por las ramas (.) y al final seguro que después me van a faltar colocarlos [

Zoe: No, no, pero yo te estoy siguiendo (.) Esto es de 20 metros.

Gina: Lo ideal sería ir viendo los muros anotando los materiales.

Zoe: Por eso, estaba revisando (.) Este en vez de tener seis metros la ventana, tiene que tener dos metros veinte menos. Entonces queda, 6,20 ponele (.) Y te quedan 4 metros, 4 metros y medio. Marco acá. 4 metros va a tener esa ventana ¿Vos dijiste que era de 20 el muro? [Carlos]

El cambio en la forma de relacionarse de Gina se dio a mediados del segundo año del proyecto, en el afán de obtener respuesta por parte de sus colegas masculinos en el

grupo. Comenzó en el quinto encuentro, con una crítica bastante directa a la calidad de los datos recopilados “hay un quilombo, no estoy entendiendo nada” (Ver línea 126). Sin embargo, en lugar de dar reconocimiento de la mala calidad a la que estaba refiriéndose Gina, Carlos cuestionó lo que estaba diciendo y afirmó que el trabajo ya estaba hecho “Alexis te mandó un plano nuevo” (Ver línea 129). A lo que Gina en contra respuesta dio disputa: “No, nunca me mandó el plano con el norte indicado, ni nada” (Ver líneas 130- 131). Solo Zoe, la científica joven y con un puesto de menor jerarquía que el resto, intentó reconocer la precisión de la queja señalando datos específicos que faltaban (Ver línea 136). A pesar de las evidencias, Carlos siguió negando la naturaleza del verdadero problema.

Una idea que surgió al inicio del proyecto fue que, como miembros del grupo, reclutaran viviendas para instalar sensores que con posterioridad iban a suministrar los datos reales para hacer las simulaciones. Gina fue la única que consiguió un lugar para poner en marcha la idea, y con frecuencia Carlos intentó que Gina visitara la vivienda para que participe de la recopilación de datos, lo que en realidad era “su tarea”.

[WhatsApp]

[16:51, 7/5/2017] Carlos:	Gina: ¿cómo te va con la carga de datos? ¿Necesitamos visitar la casa? En ese caso avisá así coordinamos. Abrazo. Carlos.
[18:28, 7/5/2017] Gina:	La verdad es que estoy bastante atrasada. Voy a intentar de adelantarlos para el jueves si nos juntamos. El problema es que hay una convocatoria FONTEC ¹ que cierra el 17 de mayo y hay \$500.000 en juego. Tengo que formular el proyecto y buscar los presupuestos. Y el 16 de junio inauguramos la fábrica y falta hacer mucho. Igual lo trato de hacer.
[18:28, 7/5/2017] Gina:	Si pudieran ir sin mí a recoger los datos mejor.

¹ El FONTEC (Fondo Tecnológico Córdoba) promueve el desarrollo de proyectos de media/alta intensidad científico-tecnológica, articulados entre el sector científico/tecnológico y el sector productivo de la provincial.

[18:58, 13/5/2017] Gina: Carlos, escuchá, no tengo problema en ir para allá. Pero no hoy ni mañana, ¿viste? Hoy la verdad que estoy con muchos compromisos, los chicos, todo. Em, tendría que ser mañana, perdón, el lunes o el martes, así que ya nos llamemos para quedar de acuerdo en esos días. Te dejo un abrazo.

Si bien Carlos, en ocasiones anteriores, fue bastante combativo cuando Gina usó un tono asertivo al señalar el trabajo que no se había hecho; cuando intentó involucrarla en aquello en lo que él y los científicos más jóvenes eran responsables, adoptó un tono mucho más cordial y afectuoso, terminando su mensaje con “Abrazo” (Ver línea 144). Tal como se muestra en las interacciones de arriba, Gina a menudo puso excusas en lugar de simplemente señalar que estas no son sus tareas o negarse explícitamente. En cambio, ella sugirió que está “atrasada” (Ver línea 145), una admisión que los científicos del grupo rara vez reconocieron aunque, ellos también siempre estuvieran atrasados y la calidad de su trabajo fuera insuficiente, incompleto, e inutilizable como para avanzar en el proyecto.

Cuando Carlos se refirió al trabajo sin hacer, utilizó un tono bastante general negándose a asumir personalmente su responsabilidad en ello. En cambio, Gina usó el “yo”, siendo que las razones de estar atrasada se atribuían a que algunos científicos del grupo no completaron su trabajo. Al decir que es ella quién estaba “atrasada” minimiza su competencia; sugerimos que con esa manera de actuar irreflexivamente puede estar tratando de corregir la desalineación entre la distribución de tareas y el régimen de género en el grupo de trabajo. Usamos la frase “*hacerse el tonta*” para describir ese comportamiento de Gina, que en lugar de marcar sus competencias y fortalezas por sobre las del resto de sus colegas masculinos en el grupo, implicaron inferioridad, mostrándose menos competente que el trabajo que realmente produce.

[WhatsApp]

- [14:01, 16/7/2017] Gina: Quiero hacerles una pregunta a los arquitectos porque bueno yo estaba haciendo la simulación, y tengo un problema con el software, siempre me da error en la conformación de las características de las paredes y del piso (...) si fuera posible conseguir ese dato me ayudaría mucho. Gracias.
- ((15 días más tarde))
- [17:53, 31/7/2017] Carlos: El próximo jueves 3/8 a las 18:00 hrs. Reunión de investigación en la oficina de Gina.
- [17:54, 31/7/2017] Gina: 🖱
- [17:55, 31/7/2017] Gina: Gente, la verdad que no avancé con la simulación porque hay zonas que no me quedan claras, o sea, tengo que entrar en las zonas de las paredes, las aberturas y (...) Lo ideal sería tener estos datos más ordenados, cómo van ubicadas las aberturas, etc (...) No sé si lo voy a terminar para mañana.
- [18:13, 31/7/2017] Zoe: Hola a todos. Gina, si querés, puedo ir a la facultad mañana a la hora que estés y vemos los planos juntas.

Cuando ni un tono profesional directo, ni una queja basada en evidencia le habían dado resultado, Gina intentaba con otra táctica, pero esta vez optó por enfatizar su feminidad. En aquél momento, decidió pedir ayuda para sí misma más que para la consecución de los objetivos del grupo: “me ayudaría mucho” (Ver línea 163). Desde este ejemplo de táctica, a la que decidimos llamar como “*Damisela en Apuros*”, Gina crea un marco para que los científicos del grupo vengan en su ayuda y jueguen a ser héroes desde una posición más acorde con los ideales masculinos de estar plenamente dedicado al trabajo (Kelan, 2018) y al mismo tiempo sentirse superiores a la mujer. Y aunque una vez más, ninguno de los responsables se hizo cargo de lo que Gina estaba reclamando, fue Zoe quien se ofreció a ayudar (Ver líneas 175-176).

Además, en algunos casos, Gina invocó su papel de madre como una excusa de por qué no pudo hacer las tareas. Como señaló Mattsson (2015) en su estudio, centrarse en la maternidad y los niños funciona para indicar el estatus social y la posición sexual. Y como también lo ha indicado Connell, “no señalar claramente la heterosexualidad en un régimen de género se interpreta como un rechazo a los

varones y amenaza el orden de género” (2015: 694). En lugar de simplemente afirmar que este no es su trabajo, Gina no lo hizo notar y, llevó adelante otra de las tácticas que identificamos como *“la difícil tarea de ser mamá”* desde la que resalta sus responsabilidades domésticas, y se construye a sí misma en un rol femenino, alentando a Carlos a asumir un rol más masculino de “proveerla”, posicionándose potencialmente como mujer y alineándose con el orden patriarcal de género que le estaban proponiendo.

Para noviembre del segundo año, estaba claro que el grupo se encontraba muy atrasado y en peligro de no poder completar satisfactoriamente el proyecto de colaboración.

[WhatsApp]

[11:04, 14/11/2017] Gina: Hola gente, cómo están? Después de renegar bastante pude hacer correr la simulación. Para corroborar los resultados necesitaría que me pasen los datos medidos y tendríamos que conseguir los datos de radiación para esas fechas.

((7 días de espera))

[12:39, 21/11/2017] Gina: Hola Luis hay alguien? Me van a poder pasar algunos datos medidos para poder corroborar cómo va la simulación?

[12:54, 21/11/2017] Luis: HOLA GINA, ENTIENDO QUE CARLOS IBA EL VIERNES A BUSCAR LOS DATTA.....NO SÉ MÁS NADA

((9 días de espera))

[12:00, 30/11/2017] Gina: Hola Compañeros, tienen novedades de las mediciones?

[13:35, 30/11/2017] Carlos: Luis:¿Le podés enviar las mediciones a Gina?

[13:36, 30/11/2017] Luis: Sisi, pero no sé de dónde son!!! El último data que descargue es de interior, del ambiente grande.

[13:36, 30/11/2017] Luis: El anterior? dónde estaba colocado??

[13:37, 30/11/2017] Carlos: Afuera

((7 días de espera))

[16:24, 7/12/2017] Gina: Hola gente, me enviaron los datos de medición?

[16:37, 7/12/2017] Luis: Ahí van, perdón..

[16:40, 7/12/2017] Luis: Ya fueron

[16:53, 7/12/2017] Gina: Bueno, lo recibí. Gracias.

Como muestra la continuidad de conversaciones anteriores, Gina hizo el intento de obtener la información que le estaba faltando para concluir su trabajo, a través de WhatsApp, el 14 de noviembre. Ella no recibió ninguna respuesta durante nueve días y cuando volvió a intentarlo, llamó puntualmente a Luis, parecía ser el único que podía ayudarla ya que tenía conocimiento de la falta de ejecución de tareas por parte de sus colegas masculinos y había mostrado cierta disconformidad al respecto (Ver líneas 48-72). El 21 de noviembre, en tanto, no se dirigió al grupo sino que envió un mensaje para Luis “Hola Luis hay alguien?” (Ver línea 185). A pesar de que Carlos, solía ser quién reconocía a Gina por este medio, necesitó un intento más para recién el 30 de noviembre responder al pedido de ella. La forma de dirigirse de Gina al grupo “Hola compañeros” (Ver línea 192), “Hola gente” (Ver línea 201) daba cuenta de cierta distancia para aquél entonces.

Y mientras que los científicos más jóvenes ignoraban a Gina, las interacciones con Zoe se llevaban a cabo sin problemas. Casi no había demora en las respuestas que se dirigían a las consultas de Zoe y la interacción con ella se desarrollaba de una manera directa y eficiente.

[WhatsApp]

[10:09, 29/6/2017] Carlos: Les recuerdo que hoy tenemos reunión en la oficina de J a las 18 hs.

[10:44, 29/6/2017] Zoe: Allí nos vemos

[17:17, 29/6/2017] Zoe: Gente una consulta estoy aún en el trabajo. Necesitamos si o si la planilla que yo hice? Porque sino paso directo. Ni tengo la pc conmigo

[17:23, 29/6/2017] Luis: CREO QUE NO. LA IDEA ERA MOSTRARLES LO DE LOS GRADOS DIAS PARA CERRAR ESO Y LISTOOOO

[17:25, 29/6/2017] Zoe: Genial

De forma similar, las reuniones presenciales seguían la misma dinámica. Las interacciones entre los científicos y Zoe, que estaba haciendo un trabajo consistente con un “trabajo de mujeres”, es decir, tareas serviles o de apoyo a las de ellos, que no eran problemáticas (Ver líneas 215-229).

Luis: Si yo mandé esto, no sé si pudieron repartir, si iban a cargar datos porque [
Zoe: Yo lo (.) yo te muestro lo que cargué, no sé si está bien lo que hice.
Luis: Seguro que está bien, negra. ¿Por qué no va a estar bien? Porque viste que la planillita esta te calcula los grados días. Lo que tenemos que discutir también es qué son los grados días.
Zoe: Yo los cargué sobre el Excel que vos habías mandado.
Luis: Claro, yo mandé uno que se llama "Tabla datos climáticos".
Zoe: Esa.
Luis: Hiciste una pestaña para cálculo.
Zoe: Lo completé, digamos.
Carlos: O sea (.) ¿vos hiciste de cuántas localidades al final?
Zoe: Todas las que están en el PDF.
Carlos: ¿Todas las que están en el PDF?
Zoe: Pero había algunas [
Carlos: A ver, contáanos.

Para finales del proyecto efectivamente se produce un cambio de roles en el grupo de trabajo, que comienza a materializarse una proactividad por parte de los científicos jóvenes, e inclusive de sus codirectores. Estos monitoreaban activamente el progreso de su trabajo y se volvieron más receptivos a los intentos de coordinación por parte de otros. Sin embargo, en contrapartida a ello, las científicas empezaron a ausentarse de las reuniones y a hacer declaraciones vagas sobre su disposición a “ayudar”, muy similares a los comentarios de baja participación de los científicos al inicio del proyecto (líneas 230-255).

[WhatsApp]

[17:13, 16/3/2018] Carlos: El lunes que viene; 19/03/18 tenemos que juntarnos si o si!
¿Dónde y a qué hora? Confirmen también quiénes vendrían.

[17:15, 16/3/2018] Luis: Yo voy. estoy en eso

[17:27, 16/3/2018] Liam: Yo probablemente pueda ir un rato, voy a estar en la Facultad de Ciencias Exactas toda la tarde asíque me llego a donde sea.

[17:28, 16/3/2018] Zoe: Oh imposible, el lunes estoy con unos trámites a full.

[17:28, 16/3/2018] Zoe: Perdón.

[17:41, 16/3/2018] Noha: 🙏 voy

[09:09, 17/3/2018] Carlos: ¿Podríamos juntarnos el lunes Liam, Noha, Luis y yo?

[09:10, 17/3/2018] Carlos: Gina y Zoe no pueden el lunes...

[18:04, 2/5/2018] Gina: Hola, creo que mañana no puedo ir a la reunión. Tengo a mi mamá internada en el hospital y me tengo que quedar a cuidarla.... Avísenme por favor si puedo ir colaborando en algo...

[18:09, 2/5/2018] Zoe: Hola a todes perdón por la desaparición. Feliz día!!! Mañana me llego entonces a la reunión.

[18:15, 2/5/2018] Carlos: Gina ¡que todo salga bien con tu Mamá! Es lo primordial.

[18:17, 2/5/2018] Liam: Hola! Entonces es mañana a las 17 hs en la universidad verdad??

[18:18, 2/5/2018] Zoe: Éxitos Gina.

[18:17, 2/5/2018] Carlos: Si en la Facultad.

[18:18, 2/5/2018] Liam: Ok!!

[18:18, 2/5/2018] Zoe: Trato de llegar, estoy complicada a esa hora por el trabajo.

[18:19, 2/5/2018] Carlos: Zoe nosotros vamos avanzando..

En resumen, el Director y Codirector promulgaron un orden de género patriarcal evidente y la calidad de sus interacciones, tanto entre ellos como para con el resto del grupo, fue forzada y combativa. Ambos ocuparon la mayor parte del tiempo de conversación en las reuniones, en donde se iban discutiendo los pasos a seguir. Y aunque en principio tanto científicas como científicos participaban y opinaban, luego de reiterados intentos por resolver el problema, simplemente se quedaban en silencio, al margen. Gina se empeñó varias veces en obtener la cooperación de sus colegas masculinos, en particular de los científicos más jóvenes, ya que su trabajo era necesario para que ella pudiera completar el suyo. A lo largo del proyecto la científica se valió de diversas “tácticas” que le permitieran responder a sus responsabilidades, comenzó actuando de manera profesional y simple, luego aplicó un tono más combativo y crítico, y terminó enfatizando su feminidad en el afán de corregir los

problemas de género con sus colegas masculinos. Finalmente, ya próximos a la presentación del proyecto, se materializó en las interacciones del grupo, cierta alteración en los roles de sus miembros. Los científicos se posicionaron más proactivos y dispuestos a colaborar; sin embargo, el entusiasmo de las científicas parecía haberse perdido para aquél entonces, quienes mostraban una notable reducción en el compromiso para con el proyecto y con su trabajo en sí.

Lamentablemente, el grupo no logró sobrellevar los desafíos organizacionales que identificamos como resultado del desajuste entre las asignaciones de tareas, las habilidades de sus integrantes y el orden de género patriarcal impulsado por los codirectores, al que se sumaron los científicos más jóvenes. Las estrategias adoptadas por la científica de mayor jerarquía generaron cambios en las interacciones y en sus dinámicas grupales, permitiendo ciertos avances en el proyecto que fueron presentados para su evaluación. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, gran parte de lo prometido no se logró concretar. Esto llevó a que la solicitud de renovación de financiamiento del proyecto de cooperación fuera finalmente rechazada.

Discusiones

Nuestra exploración de las interacciones revela cómo *el decir y el hacer* del género se co-constituyen intra-activamente en contextos sociales particulares de CTI. Observamos cómo aquellos con mayor poder en estos entornos moldean órdenes de género que influyen directamente en las dinámicas de trabajo, ya sea marginando o afirmando ciertas actuaciones según su preferencia. En el grupo de trabajo que analizamos, surgió un desajuste notable entre las tareas asignadas, las habilidades de sus miembros y el imperante orden de género patriarcal propuesto por los codirectores del proyecto, generando un desafío organizacional significativo para la colaboración en curso. Lo que se tradujo en verdaderos problemas de género que

condujeron a la marginación de la científica más experimentada en el grupo, al mismo tiempo que se explotaban las habilidades de la científica más joven y menos experimentada.

Encontramos que los científicos más jóvenes se resisten a realizar su trabajo cuando las tareas los ubicaban como inferiores o en un rol de apoyo a la científica de mayor jerarquía y que, como única mujer en dicho puesto, recurre al uso de una variedad de “tácticas” que le permitieran navegar en esta pasiva resistencia masculina. Si bien dichas tácticas provocaron cambios en las dinámicas de grupo, con la materialización de actuaciones más proactivas por parte de los científicos a finales del proyecto, fueron insuficientes para salvar los problemas de género que se experimentaban a diario en sus interacciones. Nos basamos en el modelo de amenaza de poder de McLaughlin et al. para teorizar cómo los científicos jóvenes del grupo se niegan pasivamente a estar situados en una posición subordinada a una científica (McLaughlin et al., 2012; Uggen et al., 2021). A través de su silencio y resistencia para realizar tareas que “apoyen” el trabajo de Gina, están alineando su desempeño de género con un orden patriarcal y sexista (Femenías, 2014), asegurando el reconocimiento de los codirectores como verdaderos hombres pero, en última instancia, contribuyendo al fracaso general del grupo para completar el proyecto con la calidad necesaria para seguir investigando en esta línea.

Finalmente, destacamos la manera en que las dos científicas del grupo ejercen la feminidad en sus interacciones ofreciéndose como voluntarias para hacer mucho más trabajo del que les corresponde, incluidas las tareas serviles o de apoyo, pero también en la calidad de sus *decir* y *hacer*. Una de las tácticas utilizadas por Gina para subrayar su feminidad es lo que hemos denominado “*hacerse la tonta*” donde intenta minimizar su posición y se presenta como necesitada de ayuda, adoptando el papel de “*damisela en apuros*”, lo que permite a los científicos del grupo actuar como héroes

al acudir en su rescate. No siendo de menor su estrategia de exponer “*la difícil tarea de ser mamá*” ante el incumplimiento de sus tareas, resaltando sus responsabilidades domésticas y construyendo su rol en términos femeninos, lo que alienta a los científicos a asumir un rol más masculino de “proveer” apoyo.

En relación con esto, recordamos la idea de Butler sobre la *mística de la feminidad* (Butler, 2006), que sugiere cómo una concepción normativa de género puede deshacer nuestra identidad, socavando nuestra capacidad de realizarnos. Además, la autora plantea cómo esa experiencia de ser deshechos genera una nueva concepción de nosotros mismos, más viable y adaptable. Así, aunque las mujeres se encuentran desafiando positivamente los límites de la feminidad al ingresar a entornos de trabajo masculinizados, al mismo tiempo, están siendo deshechas de manera negativa cuando su género se desestima como requisito para triunfar en ellos. Al llevar esta reflexión a la situación particular del grupo de científicos, se observa cómo las dinámicas de género influyen en las interacciones y contribuyen al fracaso del proyecto. Las estrategias adoptadas por las científicas para encajar en un entorno predominantemente masculino impactan no sólo en la colaboración sino también en la calidad del trabajo conjunto. En este sentido, “simplemente contar cabezas” (Humbert et al., 2021) o lo que Smith-Doerr et al. (2017) se refieren como “diversidad representacional”, no son suficientes para superar los problemas de género arraigados en las interacciones cotidianas.

Conclusiones

Nuestro estudio busca contribuir a la literatura organizacional sobre diversidad e inclusión con el estudio de las interacciones rutinarias entre miembros de un grupo de trabajo, en el afán de prestar atención a quién y cómo se logra la inclusión y la

marginación en contextos sociales particulares de CTI, en lugar de centrarnos en las prácticas destinadas a promover la diversidad. Nos basamos en nuevos materialismos para ilustrar la co-constitución intra-activa de las identidades entre sus miembros, separando las identidades que se les atribuyen en función de sus características sexuales biológicas de las actuaciones de masculinidad y feminidad. De esta manera, ilustramos una variedad de formas de representar tanto la feminidad como la masculinidad. En el grupo de trabajo vemos variaciones en las actuaciones entre sus miembros, particularmente por parte de la científica cuyas habilidades técnicas superiores a las de sus colegas masculinos crean problemas de género al situar implícitamente a los científicos jóvenes en el grupo en posiciones subordinadas a ella. Si bien existen desafíos en sus interacciones, aquellas que se llevan a cabo con la otra científica más joven, y de menor jerarquía, son bastante fluidas. Lo sugerimos porque ella en este caso no representaría una amenaza para el orden de género patriarcal que se promulga.

En suma a lo anterior, ilustramos cómo se logra en la práctica tanto la inclusión como la marginación. Si bien la primera autora pudo recopilar datos de las interacciones entre miembros del grupo de trabajo a medida que se desarrollan “naturalmente”, no estuvo presente en una amplia gama de interacciones que ocurrieron fuera de las reuniones. Estos se reunían no sólo para trabajar en este proyecto en particular, sino que los científicos más jóvenes del grupo y los codirectores también compartían su tiempo como profesores en una cátedra en la misma universidad. Por lo tanto, es probable que la alineación en sus actuaciones no sea exclusivamente el resultado de las interacciones específicas de este proyecto.

Por su parte, este análisis amplía la comprensión de las estrategias de género utilizadas por las mujeres en entornos profesionales masculinizados, contribuyendo así al corpus de literatura sobre feminidad (Diehl et al., 2020; Mattsson, 2015; Mavin

y Grandy, 2012). Hemos explorado cómo “tácticas” en las que se acentúa la feminidad permiten a las científicas abordar los problemas de género presentes en sus interacciones con colegas masculinos, lo que a menudo dificulta su desempeño laboral. Específicamente, hemos analizado los cambios en su comportamiento que buscan corregir el desequilibrio entre la distribución de tareas y las expectativas de género en contextos donde las normas patriarcales están arraigadas, como lo evidencia este estudio, en los campos STEM de Argentina.

Referencias bibliográficas

- Acker, J. (2006), “Inequality Regimes”, *Gender & Society*, 20, (4), pp. 441-464.
<https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Adamson, M., Kelan, E., Lewis, P., Śliwa, M., y Rumens, N. (2021), “Introduction: Critically interrogating inclusion in organizations”, *Organization*, 28, (2), pp. 211-227. <https://doi.org/10.1177/1350508420973307>
- Barad, K. (2007), “Meeting the Universe Halfway: Quantum Physics and the Entanglement of Matter and Meaning”, Durham, Duke University Press.
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W., y Williams, J. C. (2018), “Work as a Masculinity Contest”, *Journal of Social Issues*, 74, (3), pp. 422-448.
<https://doi.org/10.1111/josi.12289>
- Butler, J. (2006), *Deshacer el género*, Barcelona, Paidós.
- Butler, J. (2017), *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*, Bogotá, Paidós.
- Connell, R. (2015), “Meeting at the edge of fear: Theory on a world scale”, *Feminist Theory*, 16, (1), pp. 49-66. <https://doi.org/10.1177/1464700114562531>
- Connell, R. W., y Messerschmidt, J. W. (2005), “Hegemonic masculinity rethinking the

- concept", *Gender and Society*, 19, (6), pp. 829-859.
<https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- D'Onofrio, M. G., y Tignino, M. V. (2023), *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología*, Buenos Aires, Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología (MECCYT).
- Diehl, A. B., Stephenson, A. L., Dzubinski, L. M., y Wang, D. C. (2020), "Measuring the invisible: Development and multi-industry validation of the Gender Bias Scale for Women Leaders", *Human Resource Development Quarterly*, 31, (3), pp. 249-280.
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21389>
- Femenías, M. L. (2009), "Género y feminismo en América Latina", *Debate Feminista*, 40, pp. 42-74. <https://www.jstor.org/stable/42625114>
- Femenías, M. L. (2014), *Violencias cotidianas (en la vida de las mujeres)*, Buenos Aires, Prohistoria ediciones.
- Fox Keller, E. (1987), "The Gender/Science System: Is Sex To Gender As Nature Is To Science?", *Hypatia*, 2, (3), pp. 37-49. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.1987.tb01340.x>
- Haraway, D. J. (1995), *Ciencia, cyborgs y mujeres: la reinvención de la naturaleza*, Valencia, Universitat de València.
- Hultin, M. (2003), "Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling?", *Work and Occupations*, 30, (1), pp. 30-61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>
- Humbert, A. L., Guenther, E. A., y Müller, J. (2021), "Not Simply 'Counting Heads': A Gender Diversity Index for the Team Level", *Social Indicators Research*, 157, (2), pp. 689-707. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02635-5>
- Janssens, M., y Steyaert, C. (2019), "A Practice-Based Theory of Diversity: Respecifying (In)Equality in Organizations", *Academy of Management Review*, 44, (3), pp. 518-537. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0062>

- Janssens, M., y Zanoni, P. (2021), "Making Diversity Research Matter for Social Change: New Conversations Beyond the Firm", *Organization Theory*, 2, (2), 263178772110046. <https://doi.org/10.1177/26317877211004603>
- Kelan, E. K. (2018), "Men Doing and Undoing Gender at Work: A Review and Research Agenda", *International Journal of Management Reviews*, 20, (2), pp. 544-558. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12146>
- Mannix, E. A., y Sauer, S. J. (2006, "Status and Power in Organizational Group Research: Acknowledging the Pervasiveness of Hierarchy", en Thye, S.R. y Lawler, E.J. (eds.), *Advances in group processes*, Leeds, Emerald Group Publishing Limited, pp. 149-182. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S0882-6145\(06\)23006-6/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1016/S0882-6145(06)23006-6/full/html)
- Martin, P. Y. (2003), "Said and Done" Versus "Saying and Doing", *Gender & Society*, 17, (3), pp. 342-366. <https://doi.org/10.1177/0891243203017003002>
- Martin, P. Y. (2006), "Practicing Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity", *Gender, Work and Organization*, 13, (3), pp. 254-276. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00307.x>
- Mattsson, T. (2015), "'Good girls': emphasized femininity as cloning culture in academia", *Gender and Education*, 27, (6), pp. 685-699. <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1069796>
- Mavin, S., y Grandy, G. (2012), "Doing gender well and differently in management", *Gender in Management: An International Journal*, 27, (4), pp. 218-231. <https://doi.org/10.1108/17542411211244768>
- McLaughlin, H., Uggen, C., y Blackstone, A. (2012), "Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power", *American Sociological Review*, 77, (4), pp. 625-647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>

- Messerschmidt, J. W. (2009), "Doing Gender", *Gender & Society*, 23, (1), pp. 85-88.
<https://doi.org/10.1177/0891243208326253>
- Nicolini, D. (2012), *Practice theory, work, and organization: An introduction*, Oxford, Oxford University Press.
- Noticias Institucionales CONICET, (2023), *Ciencia y género: Reflexiones sobre cómo enriquecer la investigación científica*. <https://www.conicet.gov.ar/ciencia-y-genero-reflexiones-sobre-como-enriquecer-la-investigacion-cientifica/>
- Rial, M., Azcurra, K., y Ferpozzi, H. (2021), "La participación de mujeres en los organismos públicos de ciencia y tecnología en la Argentina: los mecanismos de evaluación en la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA) y en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)", *Arbor*, 197, (801), a619.
<https://doi.org/10.3989/arbor.2021.801009>
- Ridgeway, C. L., Korn, R. M., y Williams, J. C. (2022), "Documenting the Routine Burden of Devalued Difference in the Professional Workplace", *Gender & Society*, 36, (5), pp. 627-651. <https://doi.org/10.1177/08912432221111168>
- Samra-Fredericks, D. (2005), "Strategic Practice, 'Discourse' and the Everyday Interactional Constitution of 'Power Effects'", *Organization*, 12, (6), pp. 803-841.
<https://doi.org/10.1177/1350508405057472>
- Smith-Doerr, L., Alegria, S. N., y Sacco, T. (2017), "How Diversity Matters in the US Science and Engineering Workforce: A Critical Review Considering Integration in Teams, Fields, and Organizational Contexts", *Engaging Science, Technology, and Society*, 3, (139). <https://doi.org/10.17351/ests2017.142>
- Smith, L. (1999), *Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples*, Londres, Bloomsbury Publishing.
- Srivastava, P., y Hopwood, N. (2009). A Practical Iterative Framework for Qualitative Data Analysis. *International Journal of Qualitative Methods*, 8, (1), pp. 76-84.

<https://doi.org/10.1177/160940690900800107>

- Stainback, K., Ratliff, T. N., y Roscigno, V. J. (2011), "The Context of Workplace Sex Discrimination: Sex Composition, Workplace Culture and Relative Power", *Social Forces*, 89, (4), pp. 1165-1188. <https://doi.org/10.1093/sf/89.4.1165>
- Szenkman, P., y Lotitto, E. (2020), Mujeres en STEM: cómo romper con el círculo vicioso, Buenos Aires, CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/11/224-DPP-PS-Mujeres-en-STEM-Szenkman-y-Lotitto-noviembre-2020-1.pdf>
- Uggen, C., Powers, R. A., McLaughlin, H., y Blackstone, A. (2021), "Toward a Criminology of Sexual Harassment", *Annual Review of Criminology*, 4, (1), pp. 33-51. <https://doi.org/10.1146/annurev-criminol-011419-041436>
- UNESCO. (2019), *Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*, Paris, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Zanoni, P., y Mischczyński, M. (2023), "Post-Diversity, Precarious Work for All: Unmaking borders to govern labor in the Amazon warehouse". *Organization Studies*, 45, (7). <https://doi.org/10.1177/01708406231191336>

Artículo recibido el 21 de enero de 2023

Aprobado para su publicación el 30 de diciembre de 2023