

## Género UMA

### Referentes de género



### Introducción

El 2 de diciembre de 2025, en el marco del Encuentro conjunto entre la Real Sociedad Matemática Española (RSME) y la Unión Matemática Argentina (UMA), tuvo lugar la mesa redonda “Acceso igualitario a los espacios de decisión” bajo la moderación de Nadina Moreda en una convocatoria que reunió a docentes, investigadoras, investigadores y estudiantes de diversas instituciones. El intercambio buscó ir más allá de los indicadores numéricos para poner el foco en los procesos y dinámicas que habilitan o restringen la participación plena de mujeres y diversidades en los ámbitos de liderazgo académico. Este artículo recupera los aportes más significativos del encuentro, con el objetivo de contribuir a la reflexión colectiva y a la construcción de líneas de acción para la comunidad matemática.

### Sobre las panelistas

El panel estuvo conformado por cuatro matemáticas referentes:

- María Jesús Carro, Doctora en Matemática (Universidad de Barcelona). Catedrática de la Universidad Complutense de Madrid y Académica Correspondiente de la Real Academia de Ciencias. Especialista en Análisis Matemático, preside el Comité de Cs. Experimentales de Unibasq.
- Martina Magliocca, Doctora en Matemática (Roma Tor Vergata). Es especialista en Ecuaciones con Derivadas Parciales aplicadas a la física y biología. Desempeñó cargos docentes en la Universidad de Evry (Francia). Actualmente es investigadora Ramón y Cajal en la Universidad de Sevilla.
- Sonia Trepode, Doctora en Ciencias Área de Concentración Matemática (Universidade do São Paulo). Investigadora Principal del CONICET y Profesora Titular (Universidad

Abogada (Universidad Nacional de Rosario), especialista en Cs. Sociales y Humanidades (Universidad Nacional de Quilmes). Se especializa en temáticas de género y patrocinio de víctimas de abuso. Desde 2024 coordina la Comisión Integral de Perspectiva de Género del CRUB-UNCo (Centro Regional Universitario Bariloche de la Universidad Nacional del Comahue).

Nacional de Mar del Plata). Es Directora del CEMIM (Centro de Estudios Matemáticos e Ingeniería Matemática), Vicepresidenta 1ª de la UMA y Miembro Correspondiente de la ANCFN (Academia Nacional de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales). Especialista en representaciones de álgebras.

- María Chara, Doctora en Matemática Universidad Nacional del Litoral. Investigadora del CONICET y Profesora de la Universidad de la República (Uruguay). Integra la Comisión Directiva de la UMALCA (Unión Matemática de América Latina y el Caribe).

## La invisibilidad de las barreras y el problema de lo naturalizado

Cuando hablamos de género, no nos referimos a una condición natural, sino a un sistema social que jerarquiza diferencias y que, en esa jerarquía, suele colocar lo masculino en posición hegemónica. Sostenida por rutinas, criterios y expectativas cotidianas, esta operación simbólica produce estereotipos y dinámicas que pueden derivar en violencias o en obstáculos concretos para el acceso a derechos y oportunidades. Desde ese marco inicial, la moderadora Nadina Moreda abrió la conversación con una primera pregunta:

*“¿En qué momento de sus trayectorias sintieron de manera más clara las barreras de género dentro del mundo académico o científico?”*

La primera en responder fue María Jesús Carro, quien adelantó un matiz que efectivamente abrió el debate: *“Quizás esto va a crear discusión, pero yo no la he sentido nunca.”* En contraste, Sonia Trepode aportó una experiencia diferente que enriqueció la conversación: *“Yo pensaba hasta 2015 que nunca la había sentido [...] pero había muchas cosas naturalizadas y yo creía que era más un problema mío.”*

Esta tensión entre vivencias permitió visibilizar un punto crítico: cuando las barreras no aparecen como prohibiciones explícitas, sino como prácticas cotidianas, sutiles y normalizadas, pueden volverse invisibles incluso para quienes logran avanzar en su trayectoria. La intervención de María Chara sintetizó ese proceso de toma de conciencia: *“Hasta que alguien te hace notar alguna cosa y después empezás a verlo en todos lados”*. Desnaturalizar no implica señalar culpas individuales, sino mostrar estructuras, revisar hábitos y abrir conversaciones sobre aquello que se asume como lo normal o lo inevitable. En este sentido, la invisibilidad de las barreras deja de interpretarse como falta de capacidad personal y pasa a ser reconocida como una característica del sistema, que oculta desigualdades bajo la apariencia del mérito. Una intervención del público dio con el objetivo de la mesa:

*“Si estamos acá es porque pudimos sobrepasar las barreras, pero eso no significa que las barreras no estén.”*

## Métricas y evaluación: consecuencias en la valoración profesional.

Uno de los tópicos tratados por las panelistas trataba sobre las formas de evaluación que acompañan las trayectorias académicas y en las métricas que buscan justificarlas. Las panelistas señalaron que los obstáculos no comienzan, ni terminan, en el momento formal del concurso. Tal como expresó una asistente,

*“El problema es todo lo que pasa en medio, toda la carrera matemática que desde que tú empiezas el doctorado hasta que llegas a ese concurso, de manera muchas veces implícita, [. . .], el entorno, más o menos, se empeña en señalarte que tú vales menos.”*

A partir de allí, emergió un patrón persistente: la ocupación asimétrica de espacios y la diferencia en los niveles de confianza que se construyen a lo largo de los estudios. Una participante del público lo describió con claridad:

*“Es muy obvio, como las estudiantes de matemáticas van perdiendo confianza según avanza el grado [. . .] En las asignaturas optativas difíciles casi no hay mujeres [. . .] ¿Por qué? Porque sus compañeros ocupan todos los espacios, preguntan, siempre tienen más confianza y de nuevo eso se va construyendo, [. . .]. Van ganando protagonismo y ellas van perdiendo confianza y eso se ve.”*

A este clima se suman narrativas y comentarios que deslegitiman los logros alcanzados por las mujeres. Una de las panelistas relató su propia experiencia en un concurso académico:

*“Me presenté en un concurso. Tenía más antecedentes (y) quede primera como co-respondía. . . pero después personas que estaban en el jurado dijeron: ¡Ay, que si viene con una pollerita le tenemos que dar cualquier cosa! Y entonces pareciera como que el cargo no lo gané porque realmente tenía los méritos para estar en esa posición.”*

Estos comentarios, que operan como microviolencias, alimentan lo que la literatura denomina síndrome de la impostora: la tendencia a dudar de los propios méritos y atribuir los logros a factores externos. Una investigadora del público lo formuló así:

*“Si se habla todo el rato de esto, al final se te crea el pensamiento de: ¿lo he ganado por mi currículum o porque soy la única mujer?”*

Otra intervención añadió:

*“A la mujer siempre se le pide mucho más. Entonces, cuando sos una mujer en un ambiente mayormente dominado por varones, probablemente hagas las cosas mucho mejor [. . .] porque te juzgaron más duramente e igual pasaste ese juzgado.”*

La discusión también destacó el impacto de la falta de referentes femeninos en la formación matemática, que actúa como una barrera simbólica. Una participante lo ilustró a través de una experiencia en la que, al citar una autora mujer en un trabajo de posgrado, la docente debió señalarles explícitamente que la autora era mujer, dado que ellas “estaban acostumbradas a ver siempre autores hombres.” Frente a esta escasez de referentes, María Chara valoró el rol de iniciativas que promueven la participación de niñas y adolescentes en STEM, como el Día de Ada Lovelace:

*“Muchas de las nenas de ahora [...] tienen referentes mujeres privilegiadas o están en espacios donde tuvieron acceso sin ningún problema. Ahí hay que apuntar: a que se vea en todas las áreas la diversidad [...] y entonces que a todos les parezca natural dedicarse a lo que tengan ganas.”*

El establecimiento de estereotipos se vincula, a su vez, con el modelo hegemónico de liderazgo —asociado a “formas masculinas” de ejercer el poder— que dificulta el desarrollo de otras formas diferentes de liderar. Como expresó una persona del auditorio:

*“La sociedad está muy estructurada con la manera de hacer masculina. . . No debería repercutir en que la gente piense que eres menos válida o que deberías tener menos poder [...] Es muy importante que las mujeres tengan puestos de poder, pero no solo eso, es también cómo se ejerce el poder.”*

En síntesis, los testimonios mostraron que las métricas y los procesos de evaluación no operan de manera aislada: interactúan con sesgos de género, expectativas implícitas y narrativas persistentes que afectan la valoración profesional de las mujeres a lo largo de toda la trayectoria académica. Para avanzar hacia evaluaciones más justas, es necesario revisar tanto los criterios formales como las prácticas cotidianas que moldean el reconocimiento, la participación y las oportunidades dentro de la comunidad matemática.

## **Impacto del cuidado y la maternidad en las trayectorias académico-científicas**

Uno de los temas más desarrollados del encuentro fue la relación entre maternidad, tareas de cuidado y trayectorias académicas. Sonia Trepode lo planteó desde su experiencia más inmediata, señalando cómo los picos de exigencia profesional suelen coincidir con momentos de alta demanda de cuidados familiares:

*“La maternidad atraviesa a las mujeres en un momento de la carrera que es muy importante y donde, bueno, hay que producir y también hay que atender al bebé, hay que correr [...]. Han cambiado mucho las cosas en 30 años, los maridos son mucho más colaborativos y trabajan más en conjunto. Yo soy madre soltera, así que no tuve esa compañía para esto. [...] Después, el tema más grande, ya en los últimos años, los padres se empiezan a enfermar; uno se tiene que hacer cargo [...] se van sumando actividades, y nos pasa mucho más a las hijas mujeres que a los hijos varones.”*

A su testimonio se sumó María Chara, quien introdujo una dimensión menos visible: la discontinuidad cognitiva y emocional que muchas veces acompaña los procesos de embarazo y posparto, y que rara vez es considerada en los sistemas formales de evaluación:

*“Me encantó estar embarazada, pero después, una vez que nacen, el cerebro se apaga [...] no es solamente sentarse; hasta que de a poco arranca de nuevo la cabeza. Y eso, ¡no sé cómo cuantificarlo!”*

Desde el público, una intervención problematiza la desigualdad cultural que atraviesa esta discusión:

*“Yo la veo en colegas alemanes [. . .] tienen muchos hijos y hacen su carrera lo más bien, están todo el día trabajando porque total tienen una mujer que se ocupa de los hijos. Y mi impresión es que la sensación de injusticia en el colectivo científico de mujeres es: ¿Por qué yo no puedo tener hijos y que me den el tiempo, me banquen la ralentización que pueda sufrir eso en mi trabajo, cuando están estos otros que tienen 25 hijos, total siguen haciendo?”*

Otra investigadora reforzó esa idea:

*“Una carrera académica no puede ser condicionante de maternar o no [. . .]. En mi doctorado tuve un hijo y tuve que hacer como si nada hubiera pasado, y no lo era.”*

Una tercera voz describió con crudeza la presión productivista en momentos de cuidado intensivo, agravada por la falta de licencias y la injerencia en decisiones personales:

*“Hay un límite para tener hijos y muchas veces en las ciencias se espera que seamos lo más productivas posibles. . . Me dijeron: ‘¿no querés ir al congreso?, ¿por qué no conseguís una niñera?’, y ‘dejá de dar la teta, ya es grande tu hija’. Yo no tengo ganas de que opinen de eso.”*

Estas frases describen una problemática por atender: se espera que la maternidad no altere el desempeño público —congresos, productividad, disponibilidad— aún cuando las condiciones reales no acompañen la etapa gestacional ni la posterior carga de cuidados asociada culturalmente a la maternidad. La valoración diferenciada por género respecto a las tareas de cuidado también apareció en otra intervención del público:

*“Hoy en día que los varones están más involucrados con la paternidad, no se mide con la misma vara la maternidad de las mujeres que la paternidad de los varones. Si los varones se involucran, son premiados; en cambio, las mujeres cargan con ‘esa cosa cargosa’ de ser madres.”*

Estos testimonios reflejan lo que la literatura menciona en sus estudios al respecto: la maternidad y las tareas de cuidado traccionan dificultades en las trayectorias de las mujeres. Por un lado, estos factores configuran barreras que obstaculizan el avance en la carrera profesional —fenómeno conocido como suelo pegajoso— y dificultan el acceso a cargos de responsabilidad o liderazgo, lo que la literatura denomina techo de cristal. Por otro lado, ilustran los desafíos que inciden en la productividad académica —el llamado productivity puzzle— y contribuyen a la pérdida progresiva de mujeres a medida que se asciende en la trayectoria científico-académica, proceso que suele describirse como tuberías agujereadas o con fugas. En todos estos casos, no se trata de falta de capacidad individual, sino de obstáculos estructurales que condicionan tiempos, oportunidades y disponibilidad. Estos fenómenos han sido analizados ampliamente por organismos internacionales en sus reportes sobre igualdad de género en educación, ciencia y tecnología. Según los indicadores regionales, en América Latina las mujeres dedican en promedio tres veces más tiempo que los varones al cuidado no remunerado (CEPAL & ONU Mujeres, 2025), lo que condiciona su disponibilidad, productividad y posibilidades de ascenso. Esta asimetría se traduce en productividades desiguales, calendarios más restrictivos y en decisiones difíciles entre investigar, enseñar, viajar o cuidar.

## Hacia una transformación colectiva

El intercambio dejó una convicción compartida: los cambios estructurales avanzan, pero despacio, y lo aparentemente anecdótico, repetido de manera constante, configura carreras y condiciona accesos. Como sintetizó una participante:

*“Son cosas muy pequeñas, pero son muchas y entonces, al final, el total no es nada pequeño”*

Frente a esta lectura colectiva, la mesa de Bariloche delineó campos de acción que la comunidad matemática puede fortalecer: desnaturalizar sesgos, ajustar métricas y procedimientos de evaluación, cuidar a quienes cuidan, formar liderazgos diversos y sostener espacios de discusión que mantengan viva la reflexión. Estas líneas no constituyen un listado exhaustivo, sino una invitación a revisar prácticas institucionales y a habilitar modos más equitativos de habitar la vida académica.

El encuentro cerró con un mensaje alentador de las panelistas, que recupera el espíritu de la jornada:

*“Si su pasión es la matemática, adelante. . . Las cosas se superan; lo que queremos con esta discusión es que les sea más fácil”.*

### Nota editorial:

Las citas provienen de la transcripción completa de la mesa redonda.

## Referencias

- [1] CEPAL & ONU Mujeres. (2025). *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: Indicadores de género a 2024* (LC/TS.2025/8). CEPAL; ONU Mujeres.  
Disponible en: [www.cepal.org/es/publicaciones/\protect\penalty\z@81441-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible-la-agenda-regional-\protect\penalty\z@genero-america-latina](http://www.cepal.org/es/publicaciones/\protect\penalty\z@81441-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible-la-agenda-regional-\protect\penalty\z@genero-america-latina)
- [2] Ministerio de Educación de la Nación Argentina. (2023). *Mujeres en el Sistema Universitario Argentino: 2019-2022*. Informe de la Secretaría de Políticas Universitarias.  
Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/mujeres\\_en\\_el\\_sistema\\_universitario\\_argentino\\_-\\_estadisticas\\_2021-2022.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino_-_estadisticas_2021-2022.pdf)

 Ir al índice general