

Editorial

Una revista abierta a los desafíos de la inclusión

Es innegable que existe una brecha de género en materia de publicación académica, un grave y acuciante problema por resolver dentro de nuestras instituciones educativas. La persistencia de esta asimetría, a pesar de los notables esfuerzos por disminuirla, lleva a preguntarse acerca de cuáles son las razones para esta permanencia.

Una revisión bibliográfica no exhaustiva de investigaciones recientes que abordan este problema permite constatar que hay una serie de factores estructurales que operan como condiciones de posibilidad para este escenario. A su vez, estos estudios brindan propuestas y discuten acciones que pueden ser tomadas por las instituciones académicas para reducir esta brecha, una brújula que permita orientar el camino a seguir.

Es claro que nuestra *Revista* no escapa a este fenómeno. El hecho de que en los últimos cinco años se hayan publicado 77 artículos, de los cuales solamente 12 correspondan a autoras (15,5%), nos indica que algo grave está sucediendo y que es momento de tomar acciones urgentes.

Con este propósito en mente, este Editorial tiene una doble finalidad. El primero, es comunicar a la comunidad académica internacional y nacional, las decisiones que se han tomado con relación a las *Normas para las personas autoras* y la inclusión del *lenguaje inclusivo* como condición obligatoria en todos nuestros textos. El segundo, sustentar con base en los estudios empíricos más actualizados, el por qué se ha

tomado esta decisión ético-política. Para ello, primero se presentarán hallazgos de investigación que han estudiado el problema, ya sea mediante el análisis de metadatos o de bases de datos particulares. En segundo lugar, se expondrán qué causas son identificadas por los equipos de investigación como las responsables de este tipo de asimetría. Un tercer punto, dará cuenta de cuáles son las propuestas que se han presentado para atender este problema. Finalmente, se exponen las acciones que la *Revista* ha tomado a partir de este número, encaminadas a combatir esta brecha.

En general, todas las investigaciones consultadas dan cuenta de la presencia de un orden simbólico patriarcal que impone una jerarquía de cuerpos asociados a estereotipos o esquemas de pensamiento (Haslanger 2008, 212), generando efectos *directos* e *indirectos* sobre las mujeres (Leuschner 2019)¹ y poblaciones sexualmente diversas (Radi 2020) que afectan su capacidad de escritura, producción y publicación (Haghani et. al. 2022, Prihatinia y Prajuli 2022, Verney y Bosco 2022, Yilmaz Karaman, Gündüz, y Yastibaş Kaçar 2022, Akbaritabar y Squazzoni 2021, Cesi, Kahn y Williams 2021, Rincón y Díaz 2021, González-Alvarez y Sos-Peña 2020, Huang et. al. 2020, Radi 2020, Leuschner 2019, Mesa Peluffo 2019, West et.al. 2013, Haslanger 2008).

Estudios que analizan corpus extensos de artículos arbitrados dan cuenta de la magnitud de



esta disparidad. Haghani et. al. (2022, 3) examinaron tendencias con respecto a la productividad en investigación en diferentes campos (1970-2020) y con relación al género de las personas autoras (2006-2020). En total, la muestra consistió en más de 75 millones de artículos arbitrados, divididos por país. Con base en esto, Haghani et. al. (2022, 1, 25) encuentran que la tasa de productividad entre mujeres y hombres, oscila entre 0,7 y 0,9, dependiendo del país. Indican que en ningún territorio se observa una tendencia a reducir la brecha de género. Inclusive, observan países en los cuales esta brecha se está ampliando (Haghani et. al. 2022, 25, 28, 32, 34-35), con lo que recomiendan aplicar de inmediato políticas de intervención. Para el equipo de investigación, los datos observados señalan sin ninguna ambigüedad que la brecha de género persiste, por lo que se deben aplicar medidas orientadas a su reducción.

En esa misma línea, Huang et. al. (2020, 4609-4610) condujeron un análisis longitudinal para observar las diferencias por género, a través de la reconstrucción del historial de publicaciones científicas de más de millón y medio de personas autoras, entre 1955 y 2010, cubriendo 83 países y 13 disciplinas. En total, a través de todos los años del estudio y todas las disciplinas analizadas, las mujeres solamente representan un 27% de la producción académica. Sin embargo, las personas autoras hacen un llamado a no desconocer que este porcentaje era de un 12% en 1950, por lo que la tendencia parece sugerir que la brecha va en detrimento (Huang et. al. 2020, 4611).

Por otro lado, Huang et. al. (2020, 4613) dirigen su mirada hacia el porcentaje de citación que reciben las personas autoras, encontrando que generalmente los científicos reciben alrededor de un 30% más de citas que las científicas. Concluyen que, a pesar de los intentos recientes por nivelar el campo de juego, los hombres continúan superando en relación de 2 a 1 a las mujeres científicas; sumado a que, en promedio, suelen tener carreras más productivas y acumular mayor impacto (Huang et. al. 2020, 4613).

Estos datos coinciden con investigaciones realizadas hace una década, lo cual da cuenta que poco se ha logrado modificar en los últimos años. Larivière et. al. (2013, 212), a través de la

revisión de más de cinco millones de artículos, incluyendo más de 27 millones de personas autoras, plantean que las mujeres representan menos del 30% de las autorías científicas. Un porcentaje semejante aparece en West et. al. (2013, 1), quienes a partir de una muestra de más de ocho millones de artículos de la base de datos JSTOR, en el periodo comprendido entre 1545 y 2013, encuentran que las mujeres representan un 21,9% (West et.al. 2013, 4). Ahora bien, West et. al. (2013, 5), al igual que Huang et. al. (2020) también identifican que estos porcentajes se han modificado en los últimos años. Previa a la década de 1990, el porcentaje de mujeres autoras era de apenas un 15,1%, elevándose a un 27,2% para el periodo comprendido entre 1990 y 2012, lo cual lleva a pensar en el impacto que pueden estar teniendo las medidas afirmativas orientadas a combatir esta disparidad.

En específico, dentro del campo de la Filosofía, se observa que las disparidades son semejantes o peores a las constatadas. En un estudio pionero, publicado en 2008, Haslanger (2008, 214) analiza el género de las personas autoras en las revistas *Ethics*, *Journal of Philosophy*, *Mind*, *Nous*, *Philosophical Review*, *Philosophy and Public Affairs*, y *Philosophy and Phenomenological Research* durante el periodo 2002-2007. En promedio, el porcentaje de mujeres que publicaron fue de un 12,36% (Haslanger 2008, 220).

Una investigación más reciente, con datos de las revistas *Mind*, *the Philosophical Quarterly*, *The European Journal of Philosophy*, *The Canadian Journal of Philosophy*, *The British Journal for the Philosophy of Science*, and *The British Journal for the History of Philosophy*, indica que para el periodo comprendido entre el 2011 y el 2013-14, las tasas de aceptación de artículos eran equivalentes entre hombres y mujeres, lo cual puede parecer alentador en medio del escenario descrito, aunque una mirada a profundidad da cuenta de importantes asimetrías (Leuschner 2019, 234).

En primer lugar, Leuschner (2019, 234-235) alerta sobre el hecho de que hay evidencia de que las mujeres envían menos artículos a evaluar. A esto se le suma que, no solo las mujeres envían menos artículos de investigación, sino que están mejor representadas en otras secciones, tales

como las reseñas de libros. Para la autora, esto es un efecto *indirecto* de estar sometidas a procesos discriminatorios a lo largo de su vida y carrera académica: las mujeres tienden a realizar trabajo considerado *menos prestigioso* (Leuschner 2019, 236).

Este hallazgo nos dirige al segundo punto de este editorial, relativo a las causas identificadas como responsables de estos fenómenos. En esa línea, Leuschner (2019, 237) propone distinguir entre *efectos directos e indirectos* de los estereotipos de género patriarcales. Los *efectos directos* refieren a las condiciones externas causadas por este sesgo social y que tienden a generar mayores restricciones para las mujeres. Estas incluyen condiciones materiales, tales como puestos de bajo prestigio, poco o nulo personal de apoyo, carencia de dinero para viajes, exceso de carga docente; así como condiciones no materiales, ambientes de trabajo hostiles, competitivos, poco estimulantes, estereotipos negativos. Por otro lado, los *efectos indirectos* refieren a las consecuencias psicológicas que los efectos directos provocan en las personas que los reciben (Leuschner 2019, 236).

En ese sentido, se ha demostrado que las mujeres académicas enfrentan discriminación y exclusión en sus comunidades, marginalización profesional y devaluación. Esto incluye un amplio espectro de acciones, que van desde microagresiones -degradación casual o sutil, evitación, comentarios sugestivos, interrupciones, correcciones, entre otras-, recibir menos invitaciones a conferencias o coloquios institucionales, presidir menos comités prestigiosos, asumir puestos que implican formas de cuidado o atención hacia colegas o personas estudiantes (Mesa Peluffo 2019, 21, 24), hasta soportar descortesías y acoso (Verney y Bosco 2022, 15, Leuschner 2019, 238).

A partir de lo anterior, para Leuschner (2019, 239-240) es obvio que, bajo semejantes condiciones, haya una menor cantidad de envíos de artículos para su publicación. El hecho de que se descuide las marcas psíquicas que este tipo de condiciones generan, obstaculiza el abordaje y comprensión de fenómenos tales como el menor envío de publicaciones (Verney y Bosco 2022, 15), el tiempo en enviar sus trabajos, la cautela y

el cuidado en la preparación de los manuscritos (Huang et. al. 2020, 4609, West et.al. 2013, 6); en síntesis, impide valorar a profundidad la internalización de estas formas de evaluación negativa, y cómo esto afecta la confianza que puedan tener las académicas en sí mismas (Verney y Bosco 2022, 15-16, Akbaritabar y Squazzoni 2021, 557, González-Alvarez y Sos-Peña 2020, 2453, Leuschner 2019, 240, Haslanger 2008, 213-214, 218).

A esto se le suman, condiciones que actúan de forma cotidiana *fuera* de la academia, tales como las diferencias en responsabilidades familiares (Huang et. al. 2020, 4609, Mesa Peluffo 2019, 7). En esa línea, es particularmente ilustrativa la investigación realizada por Mesa Peluffo en nuestro país, en la que entrevistó a catorce mujeres profesoras de la Universidad de Costa Rica, con el objetivo de analizar la influencia de su condición de género en sus carreras académicas (Mesa Peluffo 2019, 8). Entre sus principales resultados, la investigadora logra constatar que las mujeres presentan mayores limitaciones para publicar, debido a la tensión entre familia y carrera, sobre todo en la etapa inicial. Al igual que lo descrito en el párrafo anterior, Mesa Peluffo (2019, 7-8, 19) reporta que las mujeres se enfrentan a un doble desafío: deben ser madres y esposas perfectas, por lo que deben trasladar su producción fuera del horario laboral -cuando sus familiares a cargo duermen-, mientras deben navegar en medio de afectos de inseguridad, inadecuación y exigencia (Mesa Peluffo 2019, 7-8, 12, 26-29).

Con este panorama, es claro que el problema dista de poder ser resuelto apelando a medidas unidimensionales. Romper con los efectos que ha generado el orden simbólico patriarcal no es una tarea sencilla, y mucho menos, cuando este tipo de prácticas están enquistadas y normalizadas en la academia. Por esta razón, es que las personas autoras brindan recomendaciones para atender este problema con base en los recursos que puedan tener las instituciones académicas a la mano. En general, se apela a la formulación de políticas públicas orientadas a intervenir la educación académica, el reclutamiento de personal, recursos y mentorías (Haghani et. al. 2022, 39-40); incorporar mayor cantidad de mujeres en puestos académicos de importancia y en procesos

de arbitraje, abordar el balance trabajo-familia, mejorar el acceso a redes académicas, y reducir la carga de servicio en labores de cuidado dentro de la academia (Verney y Bosco 2022, 17).

Por su parte, desde la Filosofía, Haslanger (2008, 219) propone subvertir el sesgo contra el feminismo. Esto supone que las mujeres envíen sus trabajos a revistas reconocidas, utilizar los términos *feminismo* o *feministas* en su escritura, citar trabajos feministas, incentivar a las personas colegas a leer y referenciar críticas feministas, modificar aseveraciones falsas contra el trabajo feminista, diseñar foros o actividades orientadas a educar en esta manera (Haslanger 2008, 219).

A partir de esta breve reseña del estado de cosas, es claro que nuestra *Revista* no posee los recursos para abordar este problema desde todas sus dimensiones. Empero, eso no implica que se tenga que permanecer en la inmovilidad. Asuntos de esta naturaleza requieren de toma de decisiones. Si bien quedan numerosas tareas por asumir, entre ellas, investigar a profundidad las características de la población que envía manuscritos, analizar los momentos críticos que provocan la disparidad, el género de las personas revisoras y los temas sobre los cuales se suele publicar más; modificar la forma en cómo escribimos con el objetivo de dotar de mayor visibilidad a poblaciones históricamente marginalizadas, exigiendo a su vez la incorporación del lenguaje inclusivo, es un paso crítico sólido.

La inclusión del Manual de Estilo *Chicago-Deusto* garantiza la visibilidad del nombre de la persona autora, con lo cual se evita el sesgo documentado, de que solo el apellido, usualmente conduce a la persona lectora a asumir que se trata de un hombre. Por otro lado, el uso obligatorio del lenguaje inclusivo, no solo nos pone en sintonía con la política lingüística establecida por la *Universidad*, sino que nos permite estar a la altura de la época. En medio de tiempos turbulentos, en los cuales se pone en duda la humanidad y viabilidad de proyectos existenciales a partir de cómo se concibe una jerarquía de cuerpos, apelar a *nombrar* y a *visibilizar* es un gesto político de resistencia. En ese sentido, a sabiendas de que en general, las investigaciones sitúan la asimetría en el envío de publicaciones,

ya sea por factores directos o indirectos, hacemos un llamado vehemente a colegas mujeres y de poblaciones sexualmente diversas, a enviar sus escritos. Es urgente que reduzcamos la brecha de envíos y publicaciones, es urgente *tomar* la palabra. Este es nuestro espacio.

Por el Consejo Editorial de la Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica,
Dra. Laura Álvarez Garro.

Notas

1. Es importante destacar, que una limitación importante de la gran mayoría de estudios es que no incorporan otros géneros a su análisis. Si bien esto es reconocido por la mayoría de equipos de investigación como un problema a resolver, el mayor obstáculo se desprende de que las bases de datos solamente registran los nombres de las personas, con lo que no se puede identificar si se trata de una persona no-binaria o trans*.
2. <https://lenguajeinclusivo.ucr.ac.cr/>

Referencias

- Akbaritabar, Aliakbar, y Flaminio Squazzoni. 2021. "Gender Patterns of Publication in Top Sociological Journals". *Science, Technology, & Human Values*, 46(3), 555–576. <https://doi.org/10.1177/0162243920941588>
- Ceci, Stephen J., Shulamit Kahn y Wendy M. Williams. 2021. "Stewart-Williams and Halsey argue persuasively that gender bias is just one of many causes of women's underrepresentation in science", 35 (1), 40-44. <https://doi.org/10.1177/0890207020976778>
- González-Alvarez, Julio y Rosa Sos-Peña. 2020. "Women Publishing in American Psychological Association Journals: A Gender Analysis of Six Decades". *Psychological Reports*, 123(6), 2441–2458. <https://doi.org/10.1177/0033294119860257>
- Haghani Milad, Alireza Abbasi, Clara C. Zwack, Zahra Shahhoseini, y Nick Haslam. 2022. "Trends of research productivity across author gender and research fields: A multidisciplinary and multi-country observational study". *PLoS ONE* 17 (8), 1-43. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271998>

- Haslanger, Sally. 2008. "Changing the Ideology and Culture of Philosophy: Not by Reason (Alone)", *Hipatia*, 23 (2), 210-223. doi.org/10.1111/j.1527-2001.2008.tb01195.x
- Huang, Junming, Alexander J. Gates, Roberta Sinatra, y Albert-László Barabási. "Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines". 2020. *The Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, 117 (9), 4609-4616.
- Larivière, Vincent, Chaoqun Ni, Yves Gingras, Blaise Cronin y Cassidy R. Sugimoto. 2013. "Bibliometrics: Global gender disparities in science". *Nature* 504, 211-213. https://doi.org/10.1038/504211a
- Leuschner, Anna. 2019. "Why so low. On indirect effects of gender bias in Philosophy". *Metaphilosophy*, 50 (3), 231-249.
- Mesa Peluffo, Sylvia. 2019. "Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: Un reto para la igualdad". *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19 (1), 1-33.
- Prihatinia, Ella y Wendy Prajuli. 2022. "Gender in academic journals: Experience from Indonesia." *Advances in Southeast Asian Studies*, 15(1), 43-59.
- Radi, Blas. 2020. "Epistemología del asterisco: una introducción sinuosa a la Epistemología Trans*". En *Apuntes epistemológicos*, de Diana Maffía, Amparo Moreno Sardà, Yuderkiys Espinosa Miñoso, y Blas Radi, 107-121. Rosario: UNR Editorial.
- Rincón, Guillermina Benavidez. Y Alejandro Díaz Domínguez. 2021. "Academic Career Advances and Gender Gap." *Political Studies Review*, 1-21. https://doi.org/10.1177/14789299211044012
- Verney, Susannah y Anna Bosco. 2022. "Unpacking the gender gap in academic journal publishing: the experience of *South European Society and Politics*", *European Political Science*. https://doi.org/10.1057/s41304-021-00358-2
- West, Jevin D, Jennifer Jacquet, Molly M. King, Shelley J. Correll, y Carl T. Bergstrom. 2013. "The Role of Gender in Scholarly Authorship". *PLoS ONE* 8 (7), 1-6. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0066212

