

eP Tema del día

Desigualdad de sexos

Páginas 2 a 4

La cúpula de la ciencia no cuenta con las mujeres

Solo tres rectorados de las 50 universidades públicas están ocupados por mujeres

La paridad se mantiene en los grados y los doctorados, pero luego se va diluyendo

MANUEL VILASERÓ
MADRID

Los cargos de responsabilidad en el mundo académico y científico siguen siendo en España cosa de hombres. Solo tres de los rectorados de las 50 universidades públicas están ocupados actualmente por mujeres, y estas no dirigen ni uno solo de los ocho organismos públicos de investigación (OPI), cuyo buque insignia es el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Lo que deberían ser baluartes de la innovación parecen reductos de machismo.

Los datos figuran en el informe *Científicas en cifras. 2015*, presentado ayer por la secretaria de Estado de Investigación, Carmen Vela, que admitió desconocer exactamente las causas de una desigualdad tan acusada. «Es extremadamente complicado saber por qué las mujeres no están en la escala que les corresponde. En algunos casos, es la propia mujer la que decide no seguir avanzando pero a veces lo hace lastrada por barreras sociales que se lo impiden». Es ahí donde, según Vela, hay que actuar para «hacer que el entorno favorezca la promoción de las mujeres en la mayor cantidad posible y a mayor velocidad».

BRECHAS DE DESIGUALDAD // Entre los estudiantes y quienes obtienen los doctorados no se aprecia ya ninguna brecha entre sexos. En los alumnos de grado, por ejemplo, las mujeres dominan con hasta el 57% del porcentaje total. En tesis doctorales aprobadas, la paridad es total: mitad hombres, mitad mujeres, pero en las plazas de catedráticos y directivos de universidad es donde la brecha se abre: el 79% son hombres. Y entre los rectores el porcentaje llega al 93%.

El estudio también recoge que en el 2015 los hombres ocupaban el 61% de los puestos de vicerrector, el 73% de los decanatos y el 82% de las direcciones de institutos o centros dependientes de los OPI. Como en la universidad pública solo los catedráticos puede optar al rectorado, las mujeres parten ya con mucha desventaja. «Quizá deberíamos empe-

Un informe del ministerio destaca que el **79% de los catedráticos** y altos directivos docentes son varones

zar por aquí, asegurando la equidad de género en la composición de los comités encargados de evaluar los méritos para acceder a un puesto investigador y en los tribunales responsables de las oposiciones», indicó la secretaria de Estado.

DISCRIMINACIÓN EVIDENTE // Para una de las tres mujeres rectoras, Margarita Arboix (Universitat Autònoma de Barcelona), al margen de otras cuestiones, «es evidente que hay una parte de discriminación por razones de género» a la hora de alcanzar los rectorados. Araceli Maciá, rectora de la UNED entre el 2001 y el 2005, recordó que muchos «no encajaron demasiado bien que les mandara una mujer, sobre todo para los mayores». «Me llegaron a decir que si pretendía que un ama de casa llevara una universidad», dijo en La Sexta.

Las otras dos actuales rectoras son Nekane Balluerca (Universidad del País Vasco) y Pilar Aranda (Universidad de Granada). En el 2015, cuando se hizo el estudio, esta última era la única en toda España.

MEJOR EN LA PRIVADA // Más allá de las opiniones, el informe da alguna luz sobre las posibles causas. Es significativo, por ejemplo, que en la universidad privada sí se cumple la proporción que se considera óptima en la horquilla del 60/40. El 57% de los catedráticos y directivos son varones, frente al 43% de mujeres.

Comparando con el resto de países europeos, la situación no es muy diferente: la media de mujeres catedráticas es la misma, el 21%.

Uno de los factores que también ha influido es la congelación de las plantillas debido a los recortes. «Para que se incorporen mujeres en todas las escalas lo primero que tiene que ocurrir es que se creen nuevas plazas. La situación ha sido compleja hasta el 2015, año en que se recuperó el 100% en la tasa de reposición», admitió Vela, después de recordar que hasta entonces las convocatorias rondaban las 20 o las 30 plazas, y así «es difícil mejorar la presencia de mujeres».

Este factor explica también por



Proporción de mujeres sobre los que aprobaron tesis doctorales en las universidades públicas



Fuente: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad FOTO: 123RF

De los 200.000 científicos que trabajan en **España, unos 80.000 son féminas (39%)**, un dato mejor que el de la UE

qué el porcentaje de científicas en el cómputo global se mantiene estable durante los últimos ocho años. De los 200.000 científicos que trabajan en España, unos 80.000 (39%) son mujeres. Un porcentaje superior al de la media de la UE, que es del 33%, pero que no ha experimentado ningún cambio desde el 2007.

El porcentaje de investigadoras en universidades y centros públicos de investigación es algo más alto, del 40%, mientras que en el sector industrial baja al 31%, un dato que no es malo si se lo compara con la media europea (20%). El dato de la UE viene lastrado, asegura Vela, por la escasa presencia de mujeres científicas en el sector industrial alemán, el más potente de largo.

Para romper con la desigualdad también hay que mirar fuera del trabajo. Según Vela, sin un reparto equitativo de las tareas domésticas, a la mujer le queda mucho menos tiempo que al hombre para su desarrollo profesional o personal. ≡

DATOS EN ESPAÑA

1 Las mujeres ya son mayoría (54%) en el primer curso de los grados (de todas las áreas)

2 Baleares es la comunidad autónoma con menor desigualdad: el 45% de los científicos son mujeres

3 La presencia de mujeres es especialmente baja en tecnologías e ingenierías: representan solo el 23%

LAS CIENTÍFICAS EN ESPAÑA

Investigadoras según el sector

LAS CIFRAS INDICAN EL PORCENTAJE DE MUJERES



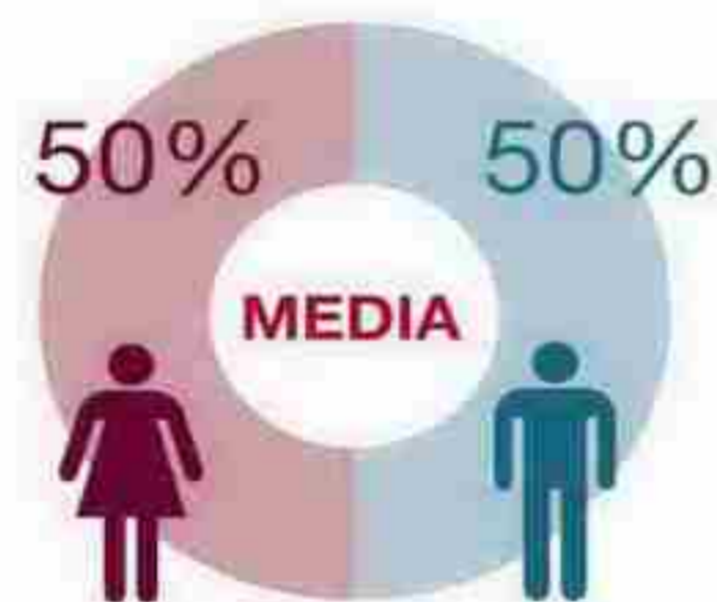
*Instituciones Privadas sin Ánimo de Lucro

Proporción de investigadoras

CIFRAS DEL 2014, EN PORCENTAJE DE MUJERES



La carrera investigadora en universidades públicas en el 2014



RAMON CURTO Y ALEX R. FISCHER

Análisis

Estrella Montolío

CATEDRÁTICA Y VICEDIRECTORA DE LA ESCUELA DE DOCTORADO DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA



Las mujeres estamos, pero no mandamos

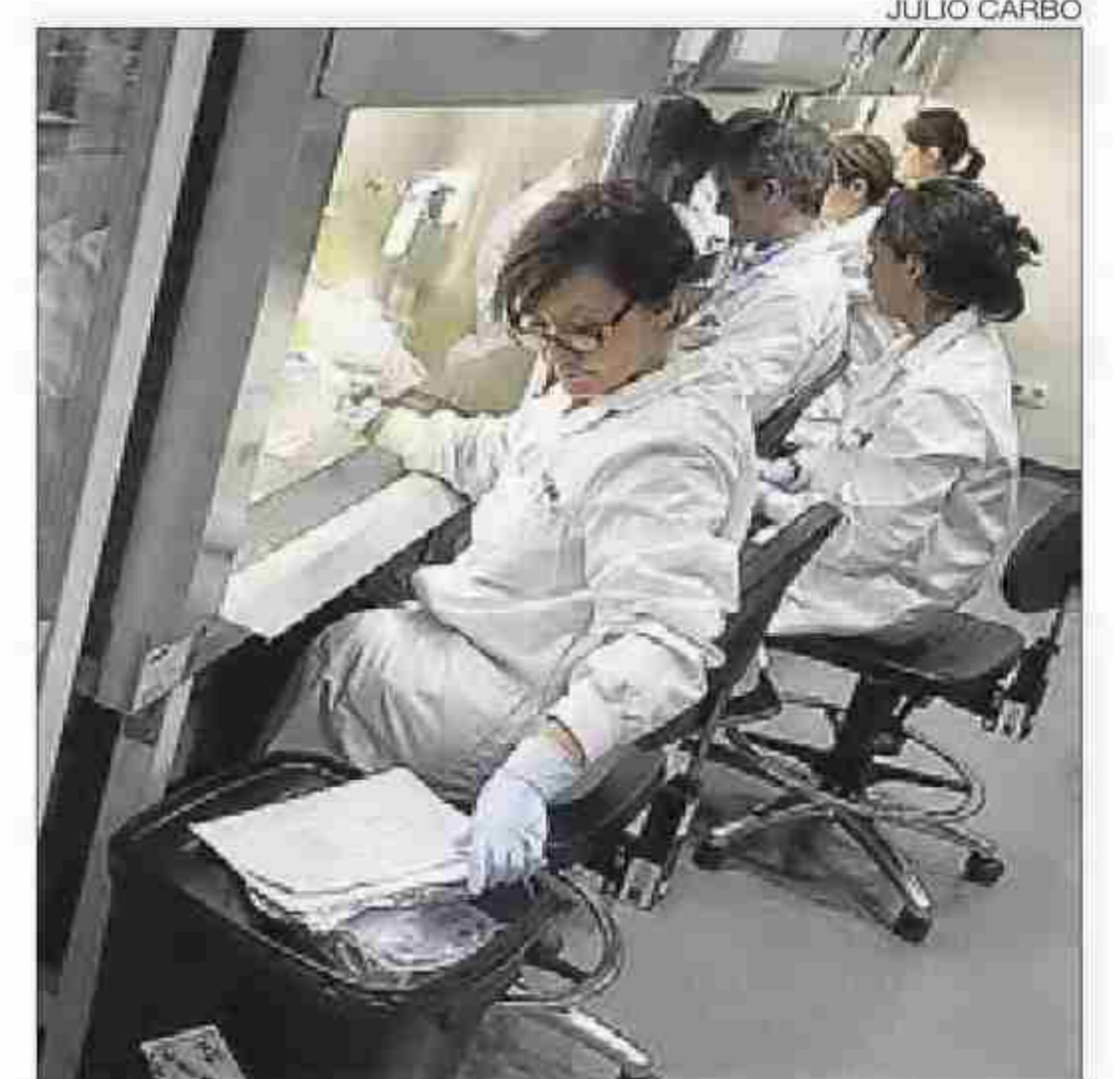
¿Por qué las mujeres están en la ciencia pero no alcanzan los puestos de decisión y de gestión? La respuesta es compleja y multifactorial, pero veamos algunas razones. De un lado, necesitamos que haya paridad de género en los comités y tribunales que evalúan las plazas y la dirección de proyectos y organismos de investigación. Pero dado que los sesgos de género los acarreamos todos, hombres y -si bien es de sospechar que en menor medida- también las propias mujeres, es preciso que unas y otros tomemos conciencia y no nos dejemos conducir por prejuicios que llevan a evaluaciones injustas.

Un ejemplo: hemos de ser conscientes de que una mujer relativamente joven, bajita y con voz tal vez no muy potente puede tener conocimientos y habilidades de gestión no solo iguales sino, por qué no, incluso superiores a los de un varón alto, desenvuelto, seguro de sí mismo y de voz nítida. Los psicólogos han demostrado la existencia del *aura* que acompaña a las personas altas, que nos lleva a percibirlos como más inteligentes y resolutivos que quienes tenemos una estatura, digamos, más discreta. Algo semejante ocurre en el caso de los hombres, que con mucha frecuencia, en igualdad de currículos, actitudes y habilidades, son percibidos como más solventes o más capaces de coordinar un grupo humano o de gestionar grandes sumas de financiación que una mujer.

La fase de la maternidad

De otro lado, la maternidad sigue constituyendo un problema para las mujeres que desean hacer una carrera científica competitiva, porque, en general, la fase de maternidad y crianza coincide de pleno con la etapa de mayor exigencia en la competencia por

el alcance a los recursos. ¿Cómo se podría revertir esta desaparición de las científicas que se proponen ser madres? La solución no es fácil, pero tampoco imposible. Ahí van algunas posibilidades. Una, proveer, como están haciendo algunos proyectos europeos, ayudas económicas para que, si las madres así lo desean, puedan contar con ayuda externa. Dos, necesitamos absolutamente que nuestros hombres se impliquen más en la crianza y en las tareas domésticas. Si las científicas no pueden compartir con sus compañeros las idas y venidas al cole, el cuidado de los mayores, la cocina o la gestión del lavado de la ropa, por poner



► Investigadoras del Hospital Clínic.

Necesitamos demostrar a las nuevas generaciones que ser 'top model' no es el único objetivo de las niñas en la vida

ejemplos del todo prosaicos, difícilmente van a poder competir al mismo nivel que sus compañeros si no es con un continuo sobre esfuerzo, tal como es en este momento la realidad de muchas investigadoras.

Pero, créanme, hemos de conseguir que haya más mujeres liderando proyectos internacionales, grandes avances en ciencia, siendo el nombre propio que está detrás de grandes descubrimientos. Porque necesitamos demostrar a las nuevas generaciones que ser *top model* o bloguera de moda no es el único objetivo que las niñas tienen en la vida; porque necesitamos que las mujeres de nuestro futuro tengan más referentes que... **Beyoncé.**

Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

Reivindicaciones del 11 de febrero

Desde ayer y hasta el próximo 19 de febrero, más de 200 talleres, exposiciones, charlas, mesas redondas y otras actividades conmemoran el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, que se celebra oficialmente el sábado. El colectivo 11defebrero.org ha abierto una web donde se pueden consultar los detalles y horarios de las convocatorias. «Buscamos acercar la labor científica a los más jóvenes para acabar con el estereotipo que tienen de los científicos, cuya representación suele ser exclusivamente masculina», destacó ayer en declaraciones a la agencia Efe María José Calderón, investigadora del CSIC y coordinadora del colectivo 11defebrero.org.

En Barcelona, entre otros actos, la Facultad de Ciencias de la UAB acogerá el viernes en su campus de Bellaterra la jornada-taller *Kit básico de la carrera científica*, que abordará cuestiones sobre equidad en ciencia. También en Bellaterra, el Instituto de Física de Altas Energías (IFAE) ha programado unas jornadas de física divulgativa abiertas a estudian-

Más de 200 talleres y actividades en todo el Estado recordarán que la investigación no es un coto masculino

tes de Bachillerato. El Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona (IRBB) y Amical Viquipedia organizan el mismo día un wikimaratón para añadir a la enciclopedia *on line* biografías de mujeres científicas. El Instituto de Investigación Biomédica de Bellvitge (Idibelt) acoge por la mañana una mesa redonda en la que varias investigadoras y colaboradoras del centro expondrán sus experiencias.

El colectivo 11defebrero.org destaca la importancia del ámbito educativo a la hora de incorporar mujeres a la ciencia. «Aprovecharemos esta oportunidad para dar a conocer los descubrimientos protagonizados por científicas mediante trabajos a través de redes sociales con la etiqueta #EnClase11F», explican. ≡

Desigualdad de sexos ▶ Los testimonios

Páginas 2 a 4 <<<



▶ Investigadoras en el laboratorio de Biología Molecular de la UAB.

El bache de los 40

Destacadas científicas de entre 35 y 50 años denuncian sutiles y dañinos sesgos de género ≡ **Reclaman medidas** para que esta fase de su carrera no se convierta en una trampa

MICHELE CATANZARO
 BARCELONA

Cuando su hijo tenía una semana, la epidemióloga Cathryn Tonne recibió una oferta para entrar en el comité editorial de una revista. Al informar de que estaba de baja, la conversación se acabó: la baja por maternidad era un problema. «El problema es que si siempre se toma el camino más conveniente, se acaba generando discriminación», explica esta investigadora del Institut de Salut Global de Barcelona (ISGlobal), una institución impulsada por la Obra Social La Caixa.

Su caso es un retrato del socavón al cual se enfrentan muchas científicas en medio de su carrera. «Consigues un trabajo estable, pero las cosas quedan como estancadas», afirma Ángeles Serrano, física y profesora ICREA de la Universitat de Barcelona. «Allí empieza una carrera donde alguien siempre te va por delante», concuerda Guadalupe Sabio, veterinaria y profesora titular del Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares de Madrid. «Tú te frenas y los otros te superan por la izquierda y la derecha», remacha Isabel Fernández, matemática y profesora titular de la Universidad de Sevilla.

Todas las científicas consultadas tienen entre 37 y 50 años y su excelencia ha sido reconocida por una beca del European Research Council (ERC), un contrato de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) o premios para jóvenes científicos, como el Princesa de Girona. «Has hablado con las que hemos aguantado», explica la matemática de la Politècnica de Catalunya Marta Casanellas, «pero hay muchas que lo dejan».

«La razón principal es que el momento en que tienes que dar el salto en la carrera coincide con la edad de tener hijos. Pero hay un



Ángeles Serrano
 FÍSICA Y PROFESORA ICREA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

«Nadie dice que te da menos fondos por ser mujer, pero hay estudios que lo prueban»



Isabel Fernández
 MATEMÁTICA Y PROFESORA TITULAR DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

«En medio de la carretera, tú te frenas y los hombres te superan por todos lados»



Guadalupe Sabio
 VETERINARIA Y PROFESORA TITULAR EN EL CNIC DE MADRID

«He visto directores acobardados ante un público de mujeres: no es habitual»



Marta Casanellas
 MATEMÁTICA, CONTRATADA DOCTORA EN LA UPC

«Hay quienes hemos aguantado en el sistema, pero hay muchas que lo dejan»



Cathryn Tonne
 EPIDEMIÓLOGA, PROFESORA DE INVESTIGACIÓN EN EL ISGLOBAL

«Si siempre se toma el camino más conveniente, se acaba generando discriminación»



Patrizia Ziveri
 PROFESORA ICREA Y DIRECTORA CIENTÍFICA EN EL ICTA

«Me molesta una actitud difundida: que las cosas se solucionan con el tiempo»

componente físico, como el embarazo y la lactancia, y otro cultural: nosotras nos encargamos de todo y ellos ayudan», explica Fernández.

Cuatro de las científicas consultadas utilizan el adjetivo «sutil» para referirse a la discriminación. «Nadie te dirá a la cara que no te darán más financiación porque eres mujer; pero hay incluso un estudio del 2012 en el cual el mismo currículum se envió con nombre de hombre y de mujer y el resultado fue muy desigual», afirma Serrano. «Son comportamientos sutiles, microscópicos», dice Patrizia Ziveri, profesora ICREA y directora científica del Institut de Ciències i Tecnologies Ambientals, en Barcelona.

Sabio da una colleja a la prensa. «Me llaman mucho más para hablar de mujeres y ciencia que de mi investigación: si queremos cambiar las cosas hay que visibilizar lo que hacemos», explica. Tonne y Ziveri, que han trabajado en tres y cuatro países distintos, respectivamente, dicen que el techo de cristal se da en todo el mundo.

Varias entrevistadas lamentan las escasez de medidas. «No se ha hecho nada para cambiar», afirma Casanellas. «No se están haciendo políticas efectivas», dice Serrano. «Me molesta la actitud difundida de que la cosa se solucionará con el tiempo», afirma Ziveri.

Todas coinciden en la importancia de la educación. «Los medios, la música... ¿qué imagen continúan promocionando de la mujer? Hay cosas tan fáciles como visibilizar las científicas del pasado para dar referentes», explica Serrano. Entender que la conciliación es cosa tanto de hombres como de mujeres es un cambio cultural esencial, coinciden Sabio y Fernández.

Baja problemática

En el ámbito académico hay un clamor unánime: descontar la baja de los periodos de evaluación y plazos de premios. «Tengo dos niños y he estado de baja casi tres años. Se nos evalúa cada seis, no se tiene en cuenta la baja y encima pueden cargarte más clases si no lo superas», explica Fernández. El ERC ya descuenta los años de baja de la edad máxima para presentarse a sus convocatorias y la comisión de igualdad de la UPC ha presentado a la Generalitat una propuesta para que disponer de medio año sin docencia tras la baja de maternidad.

Otra petición sin fisuras: que los comités que dan becas y fondos sean diversos. «Si hay una solución mejor a imponer cuotas, la apoyaré, pero no la veo», afirma Serrano. «Hace unos días, trajimos a una charla a varios directores de centros. Éramos casi todas mujeres y estaban acobardados: no están acostumbrados», explica Sabio.

Tonne alaba el sistema de mentores de su centro gracias al cual le aconseja una catedrática y ella aconseja a una investigadora posdoctoral. Ziveri recuerda como positivo que en Holanda se podía llevar al bebé al trabajo. Y luego tuvo una guardería junto al centro. ≡