



La brecha de género en investigación

Expertas del sector tratan el problema

En una reunión impulsada por Fundamed y Fundación Merck Salud, seis especialistas apuntan al trabajo conjunto y a su inclusión en el campo de la investigación. Pág. 7



Expertas investigadoras se dieron cita en el foro de debate para explorar el impulso al talento femenino en la investigación.

Un primer paso para desarrollar el networking femenino en el campo de la investigación

● Fundamed y Fundación Merck Salud reúnen a seis mujeres para explorar el impulso al talento femenino en la investigación

ESTHER MARTÍN DEL CAMPO

Madrid

Caminar por el terreno de la Ciencia nunca es sencillo pero, si se hace desde la perspectiva de género, entonces el recorrido es más difícil todavía. Así lo confirman las seis mujeres de la investigación, la medicina, la universidad y el sector farmacéutico que se reunieron en Madrid para *Explorar el impulso al talento femenino en la investigación*, un foro promovido por Fundamed y la Fundación Merck Salud que ha conseguido ya su primer objetivo: desarrollar, como apuntó Isabel Sánchez, directora médico de Merck en España, el desarrollo del networking en el género femenino.

Carmen Fenoll, secretaria general de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnológicas, fue absolutamente contundente al contextualizar este objetivo: en su opinión, buena parte de las negociaciones en el mundo masculino "se firman tras unas cañas o un partido de fútbol, algo impensable entre mujeres". El evento organizado en la sede de Fundamed ha puesto la primera piedra para reducir una brecha de género que pasa factura a la propia Ciencia. "Lo importante —como resaltó la directora médico de Merck en España— es que un grupo de personas de diferentes ámbitos de la investigación nos hemos puesto de acuerdo para hacer un diagnóstico. Lo que vamos a construir es precisamente esa falta de networking entre las mujeres para poder empezar a mejorar las cosas desde hoy mismo".

Estas expertas saben que su punto fuerte, la investigación, es la única vía para resolver el problema. En palabras de Ruth Vera, presidenta de la Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM), es necesario "investigar a fondo por qué existen las diferencias que todos conocemos en la incorporación de hombres y mujeres a la ciencia y, una vez consensuado el diagnóstico, aplicar el tratamiento que se considere más adecuado".

Un techo tangible

Y es que el famoso "techo de cristal" es absolutamente tangible en el mundo de la investigación, como en tantos otros. María Blasco, directora del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO), aseguró que en su centro hay un 70 por ciento de mujeres. A medida que aumenta el nivel de responsabilidad, el porcentaje descende: las directoras de grupos de investigación no llegan al 40 por ciento y apenas un 18 por ciento de directores de centro son mujeres. "Hace falta tomar medidas para que más mujeres alcancen puestos de poder dentro de la ciencia, para facilitar que haya más mujeres que sigan subiendo y no se queden por el camino", sentenció.

Fenoll confirmó los datos. "Hay magníficas investigadoras en nuestro país, pero el porcentaje de mujeres en los máximos niveles de la carrera investigadora, en universidad o en organismos públicos de investigación es ridículo. Empieza a ser una vergüenza. En algunos sitios no se dice porque da pudor hacerlo", afirmó. Su

Estas expertas saben que su punto fuerte, la investigación, es la única vía para resolver el problema

El famoso "techo de cristal" es absolutamente tangible en el mundo de la investigación, como en tantos otros

impresión es que incluso se ha retrocedido en los últimos años y apenas hay mujeres jóvenes dirigiendo grupos de investigación.

Esto puede tener que ver, tal y como sugirió Pilar López, delegada de la presidencia de la Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, con la sensación de que la legislación nacional en materia de igualdad ha resuelto el problema, cuando no es cierto. Las medidas están sobre en papel pero, en la práctica, "si no se cumplen no pasa nada", sentenció. Los estereotipos que nos acompañan desde la infancia también juegan un papel importante. En este aspecto, Isabel Sánchez comentó que el problema parte de la base. "Hay un aspecto educacional, un gap formativo más agudo en nuestra sociedad que en otras, y un gap de referencia, porque no hay muchas mujeres en puestos de responsabilidad que sean un modelo para las más jóvenes", recalcó la directora médico de Merck España.

Para Adela López, decana de la Facultad de Farmacia de la Universidad de Navarra, es básico que la mujer recupere la confianza en sí misma, y recordó que la conciliación no es solo un asunto suyo, sino que atañe al hombre. En su opinión, muchas de las mujeres ceden demasiado, por ejemplo, a la hora de firmar un artículo. "Les cuesta menos ceder hasta en aquello que no deberían", lamenta, insistiendo en que la mujer no debe consentirlo en ningún caso.

Equilibrando la balanza

A pesar de las dificultades, se están dando pasos para intentar equilibrar la situación. Resulta más sencillo, y en eso coinciden todas, en organizaciones lideradas por mujeres. En el CNIO, explicó Blasco, hay una política intensa de conciliación, con flexibilidad de horarios e indicaciones, por ejemplo, para no convocar una reunión a partir de las cuatro de la tarde. Vera también puso como ejemplo la filosofía de SEOM, que enlaza con las sociedades científicas europea y americana, con grupos de trabajo paritarios y un esfuerzo intenso por conocer el origen de estas situaciones de desequilibrio entre géneros que es preciso resolver.

En Merck, el 30 por ciento de la junta directiva son mujeres. Entre otras actuaciones, han revisado recientemente su plan de igualdad y han advertido que es preciso hacer cambios para afrontar las nuevas necesidades de un colectivo que supone el 50 por ciento de la compañía y que está liderado por una mujer.