



Carmen González, presidenta de la Fundación Merck Salud, con las participantes en el foro, acompañadas por el consejero madrileño, Fernando Prados y Ana Dávila, directora general de Humanización de la Comunidad de Madrid, junto a Santiago de Q

El talento femenino en la ciencia da un paso al frente para acortar distancias

Estudiar a fondo las causas de la brecha de género y potenciar el *networking*, claves para mejorar

ESTHER MARTÍN DEL CAMPO
Madrid

Nadie dijo que caminar por un terreno tan apasionante y movedido como el de la ciencia fuera fácil, pero lo cierto es que hacerlo desde la posición del género femenino es enfrentarse a un "más difícil todavía".

Seis mujeres de la investigación, la medicina, la universidad y el sector farmacéutico se han reunido en la sede de Fundamed en Madrid con el afán de "Explorar el impulso al talento femenino en la investigación", el nombre que recibe este foro promovido por Fundamed y la Fundación Merck Salud que ha trazado ya su primer objetivo. No es otro que aportar un grano de arena para reducir una brecha de género que, tal y como se puso sobre la mesa, no solo nos afecta a las personas, sino que pasa factura a la propia ciencia.

Saben como nadie que su punto fuerte, la investigación, es la única vía para resolverlo. 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".

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) asegura 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", sentencia.

Carmen Fenoll, secretaria general de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), es absolutamente contundente: "Hay magníficas investigadoras en nuestro país, pero el porcentaje de mujeres en los máximos niveles de la carrera investigadora, en universidad o en OPIs es ridículo. Empieza a ser una vergüenza. En algunos sitios no se dice porque da pudor hacerlo". Su impresión es que incluso se ha retrocedido en los

últimos años y apenas hay mujeres jóvenes dirigiendo grupos de investigación.

Puede tener que ver, como sugiere 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 el papel pero, en la práctica, si no se cumplen, no pasa nada, sentencia.

Problema de base

Los estereotipos que nos acompañan desde la infancia también juegan su papel. En este aspecto insiste de manera especial Isabel Sánchez, directora médica de Merck en España, que asegura 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", asegura. De igual modo, echa en falta un desarrollo del *networking* en el género femenino. En este sentido, Fenoll añade que buena parte de las negociaciones en el mundo masculino se

firman tras unas cañas o un partido de fútbol, algo impensable entre mujeres.

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 recuerde que la conciliación no es solo un asunto suyo, sino que atañe al hombre. En su opinión, muchas de ellas 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.

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, explica 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 pone 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.



roga y la moderadora, Ángela de Rueda, ambos de Fundamed.

En Merck, destaca Isabel Sánchez, 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, que está liderada por una mujer.

Iniciativas rompedoras

Fenoll añade que algunas iniciativas son totalmente rompedoras, y necesarias. "Varias universidades europeas han logrado que haya mujeres matemáticas creando plazas solo para mujeres", apunta, y recuerda que al igual que al diseñar un grupo de trabajo se tiene en cuenta integrar a especialistas de diferentes edades o trayectorias, no hay nada malo en establecer un cupo específico para mujeres. No debería estar mal visto, insiste, y recuerda que hay mujeres brillantes y mediocres, al igual que hay hombres brillantes y mediocres.

Por su parte, la portavoz del CSIC también insiste en que incorporar a la ciencia la perspectiva de género es una línea de trabajo en la Unión Europea.

Pese a las dificultades, todas ellas optan por ver el futuro con optimismo. Eso sí, cruzar los brazos no es ninguna opción. La baja tolerancia con estas diferencias de género de las nuevas generaciones se expresaron claramente el pasado ocho de marzo, tal y como coinciden Blasco y Fenoll. Ellas mismas, como el resto de ponentes, ya han ido allanando el camino a otras muchas que decidirán aportar su talento al mundo de la ciencia y la investigación.



María Blasco Marhuenda
 Directora del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO)

"Hace falta tomar medidas para que más mujeres lleguen a puestos de poder en ciencia"



Pilar López Sancho
 Delegada de la presidencia de la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC

"Todos tenemos un sesgo. Nos sale desde dentro y hay que luchar contra ello"



Adela López de Cerain
 Decana de la Facultad de Farmacia de la Univ. de Navarra Catedrática de Toxicología

"La conciliación es clave, el problema es de todos, y es un problema social"



Ruth Vera García
 Presidenta de la Sociedad Española de Oncología Médica

"Hagamos una buena investigación sobre el problema para diagnosticar y aplicar un buen tratamiento"



Carmen Fenoll Comes
 Sec. gral. Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnológicas

"Las mujeres hemos retrocedido. Apenas hay mujeres jóvenes dirigiendo grupos de investigación"



Isabel Sánchez Magro
 Directora médico de Merck en España

"Vamos a construir esa falta de networking entre las mujeres y a empezar a hacer cosas a partir de hoy mismo"



Un escenario protagonizado por mujeres ante un público mayoritariamente femenino que puso en valor la perspectiva de género en el terreno de la ciencia.