

LA ESPERA ACTIVA DE LAS BIOCIENTIFICAS (I)

Flora de Pablo.

Profesora de Investigación del CSIC y Presidenta de AMIT

Es cierto que en las pasadas décadas ha dejado de ser una rareza ver a las mujeres vistiendo la bata blanca del laboratorio o la bota de la investigación de campo. No es menos cierto que son mayoría aún las mujeres que han sido arrinconadas a puestos de baja autonomía, y son escasas las que lideran grupos de investigación, dirigen institutos o llegan a decanas de Facultad. De los artículos que siguen a esta introducción –un breve repaso a las cifras de un problema que, afortunadamente, empieza a hacerse visible- quiero destacar que el ocuparse de la desigual participación de las mujeres en la Ciencia no es ocuparse de un problema menor y, desde luego, solo *femenino*. No es un lujo tratar de estimular a las mujeres a empezar una carrera científica y aspirar a lo más alto; son tan absolutamente necesarias para avanzar en la sociedad del conocimiento como son los hombres. Claramente es un despilfarro social, si las que empiezan abandonan en sucesivos escalones. Porque en Ciencia, entran pocas y se pierden muchas. El progreso y, en algunos casos como la Biomedicina, quizá la supervivencia de la investigación en nuestro país, puede depender en un futuro próximo de la motivación y dedicación de las mujeres.

Hay varias estrategias utilizadas por el androcentrismo, que permea todos los estratos de nuestra sociedad occidental, para mantenerse dominando la esfera pública. Una de ellas es reducir a las mujeres a ser *menores perpetuas*. En el terreno de la Ciencia esto se traduce en ensalzar a las mujeres que, calladamente, se limitan a apoyar las carreras masculinas destacadas, sean las de su director de departamento, director de tesis o, incluso, su marido. Y, por el contrario, desanimar o aislar, en el mejor de los casos, o *boicotear* de múltiples formas, en el peor, a las que intentan despegar de forma independiente. La estrategia de inducir miedo es otro escollo a superar. Este año 2003, la revista TIME, que antaño elegía *Man of the year* y ahora ha progresado y elige *Person of the year*, eligió como personas del año a Cynthia Cooper (de *Worldcom*), Coleen Rowley (del FBI) y Sherron Watkins (de *Enron*), mujeres que destaparon corrupciones y desidias en sus poderosos (y muy masculinos) entornos de trabajo. No debe haber sido fácil para ellas vivir con valentía. Las mujeres en Ciencia, las profesoras, las investigadoras de la industria, tendrán que aprender a vivir valientemente. Tendrán que decidirse a vivir los retos inherentes a la competitiva carrera científica, comprometerse a gritar que sin financiación adecuada no es posible una investigación digna, atreverse a exigir oportunidades para las y los jóvenes y denunciar abiertamente cuando no son tratadas igual que sus colegas masculinos.

Bienvenido este número del boletín centrado en Mujeres y Ciencia, que contribuirá a sensibilizar a las/los miembros de la SEBBM que aún no han percibido que sólo podemos progresar si mujeres y hombres tenemos objetivos comunes y medios similares.

LA ESPERA ACTIVA DE LAS BIOCIENTIFICAS (II)

Flora de Pablo.

Profesora de Investigación del CSIC y Presidenta de AMIT

Del MIT al CSIC

En 1994, 15 profesoras de la plantilla de la Facultad de Ciencias del Massachusetts Institute of Technology (MIT) en Boston, coordinadas por la Prof. Mary Lou Pardue, comenzaron a recopilar datos sobre el espacio, los proyectos, los salarios y el *status* general del profesorado *senior* de su institución. En todos los aspectos encontraron que las mujeres tenían menos que los hombres de igual cualificación. En 1999, los hechos (1) obligaron a admitir a la administración del MIT que, sin desearlo, habían discriminado a las mujeres. Pardue, profesora de biología, afirma que su propósito principal había sido ver si las **impresiones** estaban apoyadas por la **evidencia**. Presionada por la evidencia, la administración del MIT comenzó a corregir las desigualdades y estableció procedimientos para evitar nuevas apariciones de sesgos de género. En el año 2001 el MIT estableció un *Council on Faculty Diversity* de 12 miembros, cinco de los cuales eran mujeres. Actualmente, más del 40% de los estudiantes de MIT son mujeres, la mayoría especializándose en ciencias e ingeniería. Aunque satisfecha, Pardue no lo está totalmente con el ritmo del cambio.

El 8 de Marzo de 2001, un grupo de científicas de la plantilla del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) en Madrid, asistíamos a un acto sobre el papel de la mujer en la Ciencia, con ocasión del Día de la Mujer Trabajadora. Hubo varias ministras/os del gobierno que, junto al entonces presidente del CSIC, Rolf Tarrach, hicieron lo posible por mostrarse sensibles a un problema evidente: hay menos mujeres de las necesarias en las instituciones dedicadas a investigación y Ciencia en nuestro país. El tono de algunas intervenciones, “biologicista” y justificativo de la situación, colmó la poca paciencia que ya algunas teníamos por el largo arrastre de situaciones de manifiesta desigualdad respecto a los colegas varones. A la salida del acto varias investigadoras abordamos a Tarrach, reclamándole que se enterase de los datos, para nosotras evidentes, y abandonara la tradicional desidia de la institución en el tema de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la carrera investigadora. Tarrach aceptó el reto, y ayudó a generar y se enteró de las estadísticas más simples: cuántas mujeres hay en cada escalafón científico, en los cargos directivos, en los tribunales de promoción, etc. (2). Nombró la primera Comisión de Mujeres y Ciencia de una institución pública en España, que trabajó hasta finales de 2002. Ya siendo presidente del CSIC Emilio Lora, se ha iniciado el trabajo de la comisión, institucionalizada, en la que tengo la satisfacción de participar por el área de Biomedicina. Es a Manuela Juárez, Vicepresidenta del CSIC, a quien le ha sido confiada la presidencia de la Comisión.

Los datos básicos de participación de las mujeres en el CSIC en 2003 acaban de conocerse, aunque no se han hecho públicos aún. Confiemos en que estén pronto accesibles en su página *web*. El número total de científicas, 751, es el 32.7% del personal investigador de plantilla, 2361 en total, de la institución. Este porcentaje lleva tiempo ya estabilizado. Urgen medidas de política educativa y científica que estimulen a las adolescentes y universitarias a pensar que es posible para ellas una carrera investigadora exitosa. Más llamativo e injustificado aún, es el escaso avance en la última década en la progresión de las mujeres en las distintas escalas científicas del

CSIC. Ya en 1993 había un 38 % de mujeres en el escalón inicial de la plantilla, Científicas/os Titulares (CT). Hoy son igualmente 38.6 % las mujeres CT (**Figura 1**). En el escalón intermedio, denominado Investigadoras/es Científicos (IC), el parón en la incorporación de mujeres es dramático: en 33 años (desde 1970) sólo han subido las mujeres del 25 % al 28.7 %. Y en el nivel superior del escalafón, Profesoras de Investigación (PI) las Profesoras han subido poco más de tres puntos en tres décadas, pasando del 8% al 15.4% entre 1970 y 2003. Lento, lentísimo progreso hacia una participación igualitaria de las mujeres en los niveles de mayor responsabilidad, en la mayor institución dedicada exclusivamente a investigación en nuestro país.

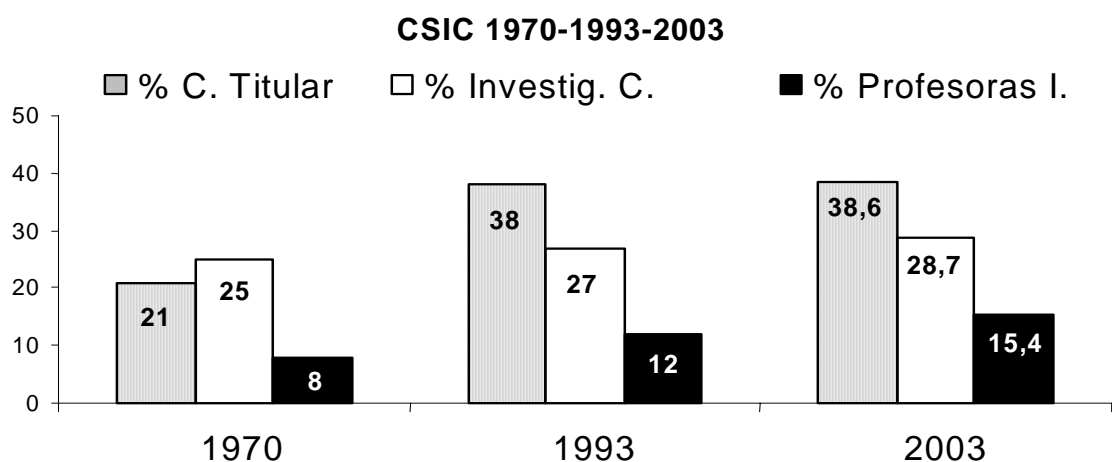


Figura 1. Porcentaje de Mujeres sobre el Total en cada Escala. (datos CSIC)

Es cierto que dentro de las ocho áreas temáticas del CSIC hay diferencias. Ciencia y Tecnología de los Alimentos, con 37% de PI mujeres, y el área de Humanidades y Sociología con 30%, son las áreas con entorno más favorable a las carreras científicas femeninas. Por debajo de la media de PI en la institución hay tres áreas que requieren inmediata atención, por la grave infrarrepresentación de mujeres en el escalón superior: Biología y Biomedicina (13%), Ciencia y Tecnologías Físicas (6%) y Ciencia y Tecnología de Materiales (4%). Habrá que hacer algo.

Desde el inicio de los trabajos de la Comisión de Mujeres y Ciencia sabíamos la necesidad de valorar la productividad de hombres y mujeres, antes de poder excluir que esta falta de progreso de las mujeres fuera principalmente debida a su menor *curriculum* científico. Los datos solo están disponibles para algunas áreas, las de Recursos Naturales y Ciencia y Tecnologías Químicas, y ni siquiera son de acceso público. La respuesta, sin embargo, es la esperada, por ser la hallada en otras instituciones parecidas de otros países occidentales (3) que han hecho antes este tipo de análisis bibliométrico: no hay diferencia significativa de productividad entre los hombres y las mujeres en cada escala en estas áreas. Las causas de la falta de promoción de las mujeres son otras.

La preocupación por la carrera investigadora de las mujeres en el CSIC es extensible a la preocupación por la carrera universitaria docente (a veces coincidente, pero no siempre, con la investigadora) en nuestro país. En el curso 2000-2001, seguía apareciendo una “gráfica tijera” cuando se analizan los porcentajes de estudiantes y profesorado en las universidades públicas españolas (**Figura 2**). Mientras las estudiantes son el 53.3 % (y no es ya tan reciente el alto número de universitarias, llegaban al 48 % en el curso 1983-84), las matriculadas en el tercer ciclo (predoctorales) son el 50.7%, las Profesoras Titulares el 35.8% y las catedráticas solamente el 15.8% del total en el correspondiente escalafón. La composición de los tribunales de oposiciones, tanto en el CSIC como en la Universidad, incluídos los de recientes *habilitaciones*, sigue siendo desproporcionadamente masculina, y no es admisible este sesgo en presencia de los datos anteriores. Excede de los límites de este artículo analizar por qué es importante que haya suficientes mujeres en las comisiones asesoras y tribunales. Sería bueno que al menos las 13 mujeres con cargo de Vicerrectoras de investigación, en cerca de 60 universidades principales del país, tomaran en sus manos la responsabilidad de reprobando los tribunales cuando haya una falta evidente de balance de sexos en su composición.

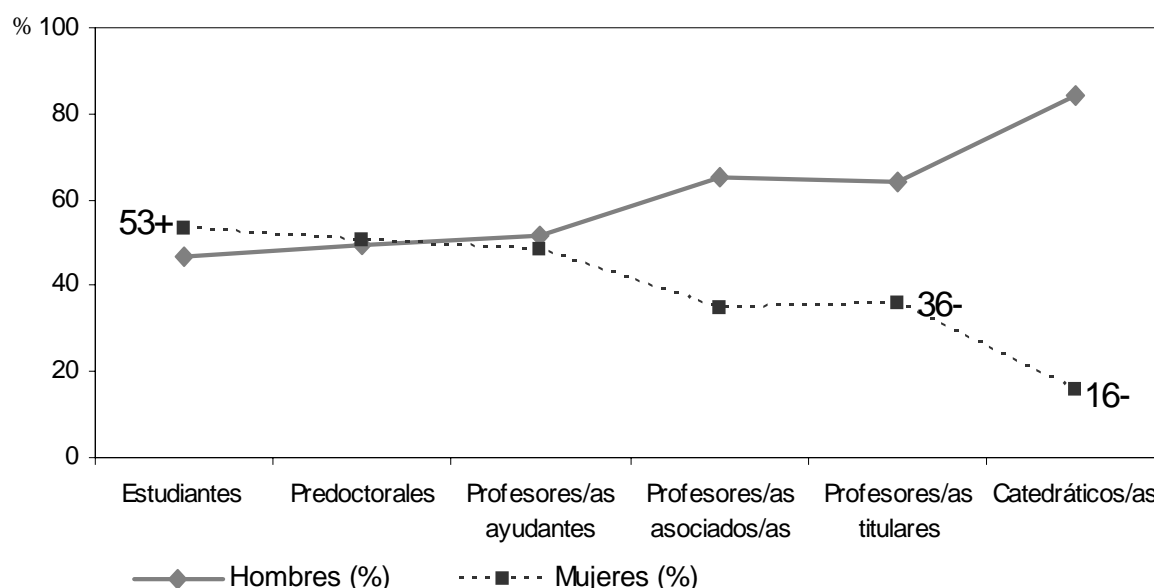


Figura 2. Porcentaje de estudiantes y profesorado en universidades públicas, en el período 2000-2001. (Datos INE/IM)

De Europa a AMIT

El Comisario Europeo de investigación, Philippe Bousquin, ha entendido bien el problema y lo ha enunciado claramente en varios informes de la Comisión Europea (ver artículo de Carmen Vela en pg....). “Los datos demuestran que incuestionablemente en los 30 países examinados las mujeres científicas están infrarrepresentadas en posiciones clave...discriminación debida a múltiples factores...*Gender mainstreaming*, la sistemática integración de la igualdad de género en todas las políticas y programas, es una necesidad si queremos avanzar y enriquecer la investigación europea”.

La Profesora Mary Osborn, coordinadora del informe europeo ETAN (4), ha tenido que llamar la atención recientemente sobre el programa del congreso de la FEBS en

Bruselas. Ninguna de las 10 conferencias generales fue dada por una mujer. Los comités organizadores de congresos deben saber que esto es impresentable e injusto con el trabajo de las mujeres. Las Sociedades científicas tienen un importante papel como “observatorios de la igualdad”, de la justa representación de mujeres en sus órganos de gestión y organización de conferencias. Es un paso adelante que la SEBBM haya dedicado este número de su boletín a resaltar la problemática que nos afecta a las científicas, con puntos de vista, lógicamente, diversos. Es también significativo que en el libro de próxima aparición para celebrar el 40 aniversario de la SEB/SEBBM se dedique un capítulo a las mujeres de la Sociedad. La pasividad de las biocientíficas ha dejado de ser tolerable. Hay demasiadas acciones a llevar a cabo. La Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), fundada en diciembre de 2001 (5) y que tengo el privilegio de presidir, ha hecho en 2003, entre otras, las siguientes recomendaciones:

- Toda institución pública en la que se realice investigación y docencia debe de generar y hacer accesibles los datos de personal, a todos los niveles, desagregados por sexos.

- Los centros de investigación y la industria deben poner en marcha un plan de acción para detectar sesgos de género en los procedimientos de admisión y promoción. Este plan debe incluir la monitorización periódica comparativa de la productividad y de la distribución de los recursos entre ambos sexos.

- Cada institución debe establecer objetivos realistas y estrategias para aumentar la proporción de mujeres en los niveles más altos: investigadoras principales, profesoras de investigación, catedráticas y cargos de gestión.

- Cada institución cumplirá, salvo justificación excepcional, la recomendación europea de que los tribunales de selección y comités de asesoramiento cuenten al menos con un 30% de mujeres ahora, y llegar a un 40% para el año 2005.

Esperemos que en el año 2010 no tengamos que hacer recomendaciones parecidas. La investigación competitiva en el espacio europeo está en juego.

Más información:

1. The MIT Faculty Newsletter Special Edition XI, 4, 1999.
<http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>
2. www.csic.es/hispano/mujeres/ciencia.htm
3. Italian women meet glass ceiling in the lab. A. Abbot. *Nature* 408, 890, 2000.
4. <http://www.cordis.lu/improving/women/reports.htm>
5. AMIT: www.amit-es.org