



## Investigadoras piden más apoyo para lograr la conciliación laboral y acabar con «estereotipos»

**Científicas españolas mantuvieron ayer un encuentro para reclamar el fin de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito científico**

### EUROPA PRESS

**MADRID.** Investigadoras españolas de referencia reclaman más apoyo y más «mentores» para que la carrera científica e investigadora de las mujeres no se vea frenada, al tiempo que piden acabar con el «estereotipo» de que las mujeres no pueden dedicarse a la ciencia si son madres porque cuando esto sucede no ven posible que haya conciliación laboral.

Estas son algunas de las conclusiones a las que han llegado la directora del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas, María Blasco, la presidenta de la Sociedad de Científicos Españoles en Reino Unido, María Jiménez, y la catedrática de Química Inorgánica en la Universidad de Strathclyde de Escocia, Eva Hevia, durante un encuentro organizado por Fundación Banco Santander en la que las científicas han debatido sobre el papel de las 'Mujeres en la ciencia española'.

Durante el encuentro –en el que también ha estado presente la directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMYC) del Ministerio de Economía, Ana Puy–, Blasco ha explicado cuáles son algunas de las medidas que se llevan a cabo en el centro que dirige, el Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO), para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Según ha expuesto Blasco, el CNIO se rige por varios parámetros para incentivar la igualdad, entre los que destaca el 'gender balance' (como sucede, según dice, en el comité científico del centro, en el que la proporción de mujeres y hombres es 50-50) o la creación de una oficina de 'Mujeres y Ciencia'.

Además, tal y como relata Blasco, en el CNIO se promueve la jornada continua para facilitar la conciliación laboral, lo que considera como «un paso adelante», pero no sólo para ellas, sino también para ellos. «Funciona muy bien, la gente está muy contenta», ha señalado la directora del centro, que también explica que el CNIO financia guardería y concede un año más para realizar la evaluación investigadora (que se rige por quinquenios) a aquellas personas, tanto hombres como mujeres, que tras haber tenido un hijo deciden pedir un año más.

Pero Blasco, también doctora en Bioquímica y Biología Molecular por la Universidad Autónoma de Madrid y Premio Josef Steiner de Investigación en Cáncer, cree que si estas medidas se aplican en su centro es porque ella es la directo-

ra, ya que afirma que «antes no se hacía». «No nos premian por esto», añade la experta, y sugiere que haya una normativa para el fomento de la conciliación laboral en el campo de la ciencia y así lograr la igualdad, que es, a su juicio, una «lucha conjunta».

### Ellas, «más modestas»

Por otro lado, las expertas han hablado sobre la diferencia en el número de solicitudes (becas o proyectos) que son presentadas por hombres y mujeres. Según las investigadoras, en muchos casos, los varones optan por presentar una solicitud sin cumplir los requisitos, mientras que ellas, cuando lo hacen, sí los cumplen.

En líneas generales, las científicas han concluido que el motivo de esta diferencia es que ellas son «más modestas», mientras que ellos «saben venderse mejor». Para acabar con esto, María Jiménez propone penalizar aquellas solicitudes que no cumplan con los requisitos, mientras que Eva Hevia menciona que en algunos países los currículum vitae no incluyen el nombre.

Una de las medidas que se están llevando a cabo por la UMYC son,

según ha comentado Puy, la creación de una hoja de ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación (EEI o ERA, por sus siglas en inglés) en España, con el objetivo de aumentar el número de convocatorias de ayudas a la investigación a mujeres, mediante criterios de desempate en el caso en que una mujer dirija el proyecto o haya equilibrio de género en el equipo, por ejemplo.

Asimismo, Puy ha abogado por la creación de manuales de buenas prácticas, establecer jornadas continuas –como se hace en el CNIO, tal y como narra Blasco–, la liberalización de la docencia para promover la conciliación laboral, establecer cuotas de igualdad, o la creación de planes de igualdad para los centros de investigación –como ya sucede en algunos– o la flexibilidad de horarios para aumentar la productividad, tal y como sugiere Eva Hevia. «No es un tema de justicia, sino de calidad», sentencia Puy.

### Brecha de género

Los últimos datos del informe 'Científicas en Cifras 2015' sobre la situación de las mujeres en el ámbito de la investigación en Es-

paña, elaborado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, sitúa a España por encima de la media europea en cuanto a número de investigadoras (39% frente al 33% de la UE).

Sin embargo, el informe destaca que el índice del denominado 'techo de cristal' en España (2012-2013) es «un poco más grueso» (1,86) que el de la UE (1,80), es decir, la proporción de mujeres en puestos de alta dirección en centros de ciencia e investigación es menor que en la UE teniendo en cuenta el porcentaje de mujeres en grados más bajos.

Precisamente, el CSIC ha dado a conocer su 'Informe de Mujeres Investigadoras 2017', elaborado por la Comisión Mujeres y Ciencia, asesora de la presidencia del organismo, en el que resalta que el índice

del techo de cristal para las investigadoras de este organismo es menor, de 1,44, y por tanto inferior a la media europea (de 1,80 en 2013).

Otra de las conclusiones de este Informe es que la proporción de mujeres en la categoría más alta, la de profesoras de investigación, supera, con un 24,84%, a la media europea, que en 2013 era del 21%. En cambio, el texto subraya que, como en años anteriores, la desigualdad sigue patente, pues las mujeres representan el 35,7% del personal funcionario del CSIC. «La brecha de género está como una foto fija desde hace cuatro o cinco años», ha declarado Pilar López Sancho, que preside por delegación la Comisión.

«La gráfica tijera está aún lejos de cerrarse. Los números mejoraron con las leyes de igualdad y, sobre todo, con el incremento de plazas de la oferta pública de empleo», destaca López Sancho.

Igualmente, el texto revela que la edad media de entrada del personal investigador se elevó el año pasado a los 40 años, tanto en mujeres como en hombres (la edad media del personal investigador funcionario es ya de 53,6 años).

**Reclaman más apoyo y «mentores» para que la carrera científica de las mujeres no se frene**



Las investigadoras denuncian la brecha de género y el techo de cristal que impide el ascenso laboral de las mujeres en la ciencia. :: IDEAL