



Decálogo para acceder a posiciones de liderazgo

¿Por qué hay menos mujeres científicas?

Si el porcentaje de mujeres doctoradas en ciencia en España es superior al de hombres –en torno a un 53% frente al 47%–, ¿por qué tan pocas se dedican a la investigación o ocupan cargos de responsabilidad –un 16,90% frente al 83,10%–? La razón es multifactorial y está ligada a aspectos socioculturales, políticos e institucionales, que no favorecen el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral. Cuatro expertas ofrecen consejos prácticos para mantener posiciones de liderazgo en ciencia en un Forum del IRB Barcelona y la Fundación BBVA.

ibercampus.es

22 de julio de 2008

La realidad es que la mayoría de las mujeres que quieren impulsar su carrera científica a menudo les cuesta más progresar a nivel profesional, conseguir recursos para financiar sus proyectos y ocupar posiciones destacadas en su ámbito de investigación. Esta situación, las actuaciones que se están llevando a cabo y las que se tendrían que realizar para invertir esta tendencia han sido objeto de debate ayer en la sesión "From woman to woman: Practical advice on how to get and stay in science", que se enmarca dentro del ciclo Forum Barcelona Biomed organizado por el Instituto de Investigación Biomédica (IRB Barcelona) y la Fundación BBVA, celebrado en el auditorio del Parc Científic de Barcelona (PCB).

Para avanzar en este terreno, Mary Osborn, investigadora del Max Planck Institute for Biophysical Chemistry, reconocida científica y defensora de la igualdad de género en ciencia en importantes estamentos internacionales, considera que es fundamental que el cambio empiece por las instituciones públicas y organizaciones científicas, para que reconozcan el desequilibrio y faciliten el acceso y el incremento de la presencia de las mujeres en posiciones científicas y en órganos de decisión. El estudio "Gender and Excellence, (Holanda, 2006) confirma este hecho, ya que en los casos en que no había ninguna mujer en los comités de selección, sólo el 7% de los representantes escogidos para cargos de responsabilidad eran mujeres, mientras que si había otra mujer, esta cifra se doblaba, y si había dos o tres mujeres se triplicaba. "Cambiar la mentalidad de las instituciones y estructuras de decisión es mucho más rápido que hacerlo individuo a individuo", concluye.

Las estadísticas, además, apuntan un cambio favorable en la adjudicación de proyectos a mujeres, otro obstáculo que se ha de superar. En las últimas convocatorias de jóvenes científicos europeos –como las becas EMBO, Marie Curie, EURYI y EMBO Young Investigator– más de un 80% de las mujeres que

han presentado un proyecto han sido seleccionadas.

Otra de las participantes en este forum, Catherine Didion, directora ejecutiva del Comité de Mujeres en Ciencia, Ingeniería y Medicina de las Academias Nacionales de los Estados Unidos, ha afirmado que para ser reconocida no es suficiente trabajar muy bien, sino que es necesario posicionarse y promocionarse a nivel personal. Para conseguirlo, "hay que crear y mantener una red de relaciones fuera de tu ámbito estricto de trabajo, tanto a nivel vertical como horizontal, establecer contactos y buscar un buen mentor que te haga de guía y valore tu trabajo". También es fundamental elaborar un plan de carrera para definir tus objetivos profesionales y escoger adecuadamente el centro o institución en la que deseas trabajar, valorando si es sensible en temas de igualdad de género y conciliación familiar, ya que la maternidad en algunos centros, se puede ver como un handicap a nivel profesional.

María Luisa Lois, de 37 años, investigadora del Centro de Investigación en Agricultura Genómica (CRAG), ejemplifica que la maternidad y la excelencia científica son compatibles. Madre de un niño de tres años, acaba de ganar una de las European Research Council Starting Grant –dotada con 920.000 euros– que le permitirá poner en marcha un laboratorio propio para continuar su trabajo de investigación en biología molecular de plantas. "Lo más importante es mantenerse activa, puedes ralentizar tu carrera un tiempo, pero nunca abandonarla, y entender que siempre hay oportunidades".

De todos modos, es necesario establecer medidas de apoyo que faciliten la conciliación. Algunas propuestas presentadas por Capitolina Díaz, experta socióloga y asesora de investigación en la Representación Permanente de España en la Unión Europea, que también ha estado presente en el Forum Barcelona Biomed, apuntan en esta dirección. Por ejemplo, una iniciativa que se desea implantar es el "Tenure clock-stop", que pretende que a la hora de valorar un curriculum, las instituciones no tengan en cuenta el tiempo de baja maternal. Otra medida es que los investigadores puedan dejar temporalmente la docencia en este periodo para dedicar todo el tiempo de que dispongan a la investigación. En este sentido, Joan Guinovart, director del Instituto de Investigación Biomédica y moderador de las sesiones, ha anunciado que el IRB Barcelona tiene previsto poner en marcha un programa de apoyo para investigadoras principales que consiste en liberarlas del trabajo de gestión durante tres años –periodo en el que los niños necesitan una mayor dedicación– mediante la contratación de un director de laboratorio.

La dimensión social del problema queda reflejada en

los datos presentados por Catherine Didion sobre la percepción que se tiene de la ciencia como una actividad de hombres: según una encuesta elaborada por la Universidad de Harvard, sólo un 1% de los participantes identifica la ciencia con una actividad realizada por mujeres.

Decálogo para acceder y mantenerse en posiciones de liderazgo

El debate se ha cerrado con un decálogo de consejos y medidas prácticas elaboradas por las conferenciantes y los asistentes, cuyo objetivo es resumir los puntos clave para facilitar y el acceso y la consolidación de las mujeres en posiciones de liderazgo, tanto en academias como instituciones científicas.

1. - Define tu estrategia profesional y lucha por ella
2. - Amplía tus horizontes en cuanto a salidas profesionales dentro de la ciencia
3. - Escoge bien la Institución en la que deseas trabajar, y una pareja que acepte y dé apoyo a tu carrera y aspiraciones, y si no es así, cámbialas
4. - Establece una sólida red de contactos y cultívala
5. - Escoge un buen mentor que te guíe, aconseje y promueva tu carrera profesional
6. - Asume riesgos y aprende a decir "no"
7. - Crea una imagen profesional propia y promuévela
- 8.- Sé activa y no dejes nunca de presentarte a convocatorias internacionales para obtener becas y financiación de proyectos
- 9.- Optimiza tu tiempo y aprende a gestionarlo
10. No abandones tus valores en favor de criterios masculinos