

¿Un día para celebrar? Las investigadoras españolas siguen sufriendo la brecha de género

En los últimos años numerosos estudios demuestran que la brecha de género y el llamado “techo de cristal” persisten en la investigación en España. A pesar de su demostrada existencia, desde la Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios **denunciamos la escasez de medidas existentes** para subsanar este problema. Como consecuencia, **se están truncando vocaciones científicas de jóvenes investigadoras** y esa brecha de género implica la **pérdida de talento de mujeres excelentes** al no tener acceso a puestos de trabajo en investigación, a la financiación de sus proyectos de investigación, o la enorme dificultad de acceder a puestos de mayor relevancia.

A pesar de que desde hace varias décadas el porcentaje de mujeres universitarias es mayor que el de hombres, **el número desciende dramáticamente a la hora de escoger una carrera científica**. El número de investigadoras predoctorales desciende a menos del 50%, y según se avanza en la carrera científica **son evidentes las dificultades que debe afrontar la mujer para continuar en ella**. Como datos relevantes, el personal investigador Ramón y Cajal femenino se reduce a 37% en el CSIC y 35% en las universidades públicas; y menos del 25% de los puestos de mayor relevancia del CSIC son cubiertos por mujeres mientras que únicamente el 20% de las cátedras en universidades están en manos de una mujer^{1 2}.

Hace 20 años las mujeres debían presentar hasta 2,4 veces más méritos que los hombres para obtener un contrato postdoctoral³. Estudios más recientes demuestran que no ha habido ningún cambio en esta tendencia y **en España, en igualdad de condiciones, los investigadores varones tienen 2,5 veces más posibilidades de conseguir un ascenso que las mujeres**⁴. El sesgo de género es dolorosamente evidente en un estudio que enseñaba el mismo currículum a distintas instituciones académicas de EEUU, obteniendo mejor valoración y una propuesta de sueldo mayor si se decía que pertenecía a un hombre que a una mujer⁵.

Estos desequilibrios también se manifiestan en el número de mujeres invitadas a hablar en conferencias o a visitar otras instituciones, y en el porcentaje de subvenciones concedidas a científicas⁶. Por ejemplo, en Salud Pública los equipos liderados por hombres tienen un 29% más de probabilidades de lograr financiación que los encabezados por mujeres⁷. **Este desequilibrio es especialmente hiriente a la hora de reconocer la labor de las grandes investigadoras**: ellas consiguen el 18% de los premios científicos en España, porcentaje que disminuye hasta el 7% cuando la dotación económica es mayor de 100.000 euros⁸. También destaca **la baja representación femenina en comités y jurados**, presididos mayoritariamente por varones, incluso en ámbitos donde existe un mayor porcentaje de mujeres, como en la biomedicina⁹.

Por ello, **la existencia de un sesgo de género es algo que está más que comprobado**. Pero pese a las evidencias mostradas durante estos años, **en nuestra sociedad continúa habiendo reticencias** a aceptar la existencia de esta discriminación de género, lo que incrementa la dificultad y el número de obstáculos que impiden alcanzar un nivel de igualdad en la carrera investigadora, empezando por los estereotipos que afrontan las niñas y **los prejuicios que deben enfrentar en el momento de seguir una vocación o elegir su campo de estudio**. No debemos olvidar que recientemente se publicó una encuesta en la que el 63% de los españoles encuestados creen que las mujeres no sirven

para ser científicas de alto nivel, manifestando que las mujeres carecen de interés científico, espíritu racional y analítico, perseverancia y sentido práctico; y una mujer con vocación científica, **difícilmente va a seguir ese camino si recibe mensajes sociales en su contra**¹⁰.

Muy pocas mujeres ocupan puestos altos en la carrera científica, debido al llamado "techo de cristal" que limita su promoción frente a la de los hombres. Entre las causas se encuentra el hecho de que las mujeres deben arrinconar sus carreras investigadoras frente a las responsabilidades familiares, relegándose en muchas ocasiones a un segundo plano frente a su pareja, permitiendo que éste progrese en su carrera. Si bien se puede plantear como una opción personal, se trata más bien de una realidad en la que se obliga a elegir **frente a la imposibilidad de conciliar su carrera profesional con la vida familiar**, hecho que no sólo no sucede con los investigadores varones, sino que incluso parece beneficiarles en su progreso profesional⁴. Además, la situación precaria e inestable de la carrera investigadora agudiza este problema especialmente, planteando el abandono prematuro de la vocación científica en muchos casos.

Por estos motivos, **cientos de jóvenes investigadoras no pueden competir con sus homólogos masculinos en igualdad de condiciones**, tienen menores posibilidades de promoción y ven sus futuros interrumpidos en etapas muy tempranas en la carrera investigadora. Por ello, no es de extrañar que la presencia femenina desaparezca a medida que se incrementa la responsabilidad y los sueldos.

Desde la FJI/Precarios, pedimos que **se adopten medidas específicas para ayudar a romper el techo de cristal**, como mantener e incrementar la presencia femenina en jurados y paneles de evaluación para plazas, subvenciones y premios científicos. Exigimos un compromiso por parte de las instituciones con la implementación de **políticas reales de conciliación de la vida profesional con la familiar, y medidas encaminadas a vencer los prejuicios sociales** por los que las mujeres parezcan menos aptas que los hombres en ciencia y tecnología, dando mayor visibilidad al trabajo llevado a cabo por investigadoras.

Queremos que niñas y adolescentes tengan **modelos que sirvan de rol e inspiración para fomentar la vocación investigadora**, que puedan competir por **un futuro profesional en una carrera investigadora digna y en igualdad de condiciones**.

1. Informe Mujeres Investigadoras CSIC

2016. http://documenta.wi.csic.es/alfresco/downloadpublic/direct/workspace/SpacesStore/03126041-373e-4a44-bce5-79ec7f35cbbf/Informe_Mujeres%2520Investigadoras%25202016.pdf.

2. Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2015-

2016 <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/datos-y-cifras-SUE-2015-16-web-.pdf>

3. Wennerås C & Wold A. Nepotism and sexism in peer-review. Nature 1997; 387, 341-343 <http://www.nature.com/nature/journal/v387/n6631/full/387341a0.html>

4. Libro Blanco sobre la situación de las mujeres en la ciencia española (2011) http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/LibroBlanco_Interactivo.pdf

5. Moss-Racusin CA, Dovidio JF, Brescoll VL, Graham MJ, Handelsman J. Science faculty's subtle gender biases favour male students. Proc Natl Acad Sci U S A. 2012; 109, 16474-9 <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>

6. Kristin A. Smith, Paola Arlotta, Fiona M. Watt, The Initiative on Women in Science and Engineering Working Group, and Susan L. Solomon. Seven Actionable Strategies for Advancing Women in Science, Engineering, and Medicine. Cell Stem Cell. 2015; 16, 221-4. [http://www.cell.com/cell-stem-cell/pdf/S1934-5909\(15\)00068-5.pdf](http://www.cell.com/cell-stem-cell/pdf/S1934-5909(15)00068-5.pdf)
7. María del Mar García-Calvente et al. Desigualdades de género en la investigación en salud pública y epidemiología en España (2007-2014). Gac Sanit. 2015; 29, 404-11 <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911115001636>
8. Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014 <http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2015/150309-InformeUMYC.pdf>
9. Casado-Mejía R y Botello-Hermosa A. Representatividad de las mujeres en las sociedades científicas españolas del ámbito de la salud en 2014. Gac Sanit. 2015; 29, 209-212. <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/26466/Representatividad%20de%20las%20mujeres%20en%20las%20sociedades%20cient%C3%ADficas.pdf?sequence=1>
10. Women in Science, 2015. Fondation L'Oréal