La bióloga María Vivanco, con su equipo, en las instalaciones del CIC Biogune en el parque tecnológico de Zamudio. / FERNANDO DOMINGO-ALDAMA

La ciencia también tiene 'techo de cristal'

La presencia de mujeres en I+D se triplica en 10 años pero es escasa en puestos directivos ● Tres destacadas investigadoras analizan los obstáculos en su promoción

JUNE FERNÁNDEZ
Bilbao

Las mujeres representan algo más de un tercio del personal dedicado a investigación y desarrollo (I+D) a tiempo completo en la comunidad autónoma, según los últimos datos del Eustat. Y la presencia femenina en el sector avanza más rápido: se ha triplicado en diez años, mientras que la masculina se ha duplicado. Pero aún queda mucho por conseguir: alcanzar la media española (38,2%) y mirar hacia las empresas, donde se dan las mayores desigualdades.

María Vivanco, jefa de la unidad de Biología Celular del CIC Biogune (centro de investigación privado sin fines lucrativos); María Aguirre, responsable de la agencia gubernamental Biobasque, y Cristina Gutiérrez-Cañas, catedrática de Ingeniería industrial en la Universidad del País Vasco (UPV), forman parte de una generación que, con una formación excepcional y muchas horas de dedicación, han prosperado en un mundo que les habían presentado como masculino. Aunque siguen siendo a menudo las únicas mujeres en los encuentros de alto nivel, se muestran convencidas de que la valía de las personas se impondrá pronto sobre su sexo.

Por ahora, constatan un desfase evidente: las mujeres ya son más de la mitad del alumnado universitario, pero esas cifras todavía no se han traducido en una representación paritaria en los equipos de I+D; y, aunque Eustat no lo analiza, la presencia se reduce al mínimo en los cargos directivos. "El techo de cristal existe", constata Aguirre.

Creen que con su preparación (Gutiérrez Cañas es catedrática, y Vivanco y Aguirre cuentan con sendos postdoctorados en biología), hubiera sido sangrante que no ascendieran a puestos de responsabilidad. Pero destacan varios factores que frenan la promoción de las mujeres en la carrera investigadora. El primero es que la trayectoria de éstas es más corta, lo que afecta al salario y los ascensos.

"En España hay una buena base teórica y legal sobre igualdad. Es cuestión de tiempo", opina Vivanco. Gutiérrez-Cañas percibe en la relegación de la mujer la influencia de "los circuitos informales de decisión": "Se tiende a cooptar a los iguales, al compañero con el que se juega a pala".

Ven en la conciliación con la vida familiar la principal traba, que impide pasar la noche en el laboratorio o ir a una reunión a las 8 de la tarde. Las parejas de Vivanco y Gutiérrez-Cañas —ambas madres de dos hijos— son compañeros de profesión que les apoyan "tanto en casa como en el trabajo". "Pero la nuestra es una profesión muy intensa, y la maternidad supone una deceleración durante unos meses. Aunque un hombre enfermo puede estar más tiempo de baja, y nadie habla de eso", puntualiza la bióloga. "Me ha costado mucho realizar una estancia en Estados Unidos. Mi vida sería más pobre sin hijos, pero mi ejercicio profesional sería muy distinto", admite Gutiérrez-Cañas.

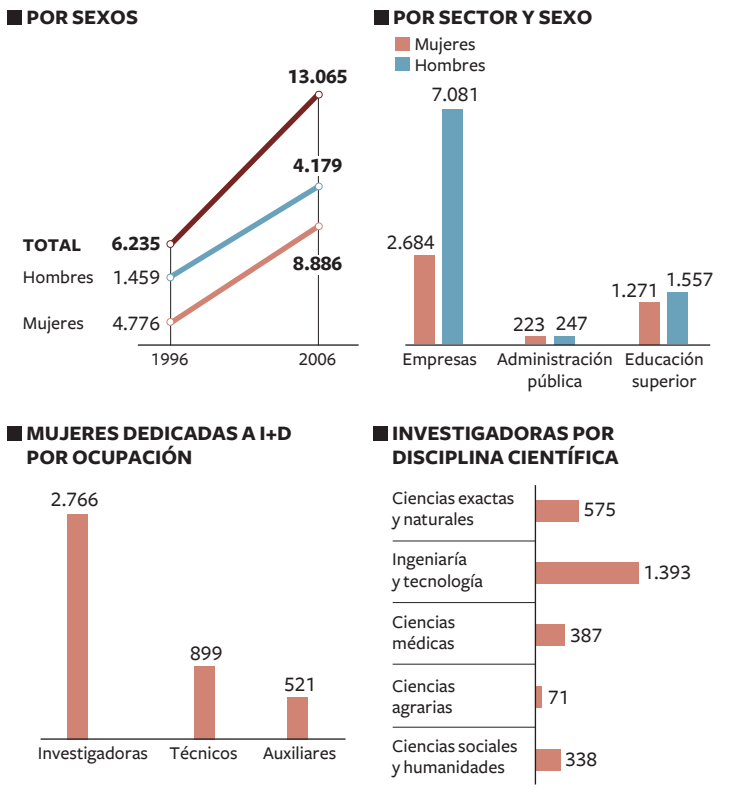
Aguirre no tiene hijos, y se pregunta si "las mujeres no son madres para ascender, o al revés; ascienden las que no son madres". En cualquier caso, advierte que los hombres directivos suelen tener más hijos que las mujeres, lo que muestra que perdura "el desequilibrio en el reparto de la carga familiar". Una economía aún regida por modelos masculinos no ha asumido de lleno una buena política de conciliación que beneficiaría a todos, critican las tres. Eso afecta tanto a los horarios como a la falta de guarderías en los centros de trabajo. "Se asume que la mujer se aguanta o no va a las reuniones, y los hombres no muestran preocupación", se lamenta Vivanco.

"En los años ochenta me trataban como a una niñita, y a mis compañeros no", recuerda la ingeniera, una de las dos mujeres que se licenciaron en una promoción de más de 100 estudiantes. Hoy coinciden en que la discriminación es mucho más sutil, pero persiste. Vivanco se remite a una investigación publicada en la revista *Nature*, que concluye que "las mujeres que solicitan becas para investigación necesitan ser 2.5 veces más productivas que los hombres para ser consideradas igualmente competentes".

Ante esas dificultades, coinciden en que para animar la vocación científica entre las jóvenes hay que visibilizar modelos positivos de investigadoras. Vivanco llama a mirar hacia los países nórdicos, donde "la aportación de la mujer en el ambiente académico ha dado frutos claramente beneficiosos".

Discrepan al valorar las medidas de acción positiva, como premiar el equilibrio de sexos en los equipos o establecer cuotas. Aguirre es la más partidaria: "Es recomendable en algunos casos para acelerar el progreso. Confiando en la inercia tardaríamos siglos", sostiene. Gutiérrez-Cañas no las encuentra efectivas: "Yo elijo a mi equipo y el sexo no me condiciona". Apuesta por un cambio de valores: "Las chicas siguen yendo de *barbies*. Hay que generar una disposición hacia nuevos sectores".

Personal dedicado a I+D



EL PAÍS

La presencia femenina está en Euskadi por debajo del 38% de la media española

Vivanco no lo tiene claro. Cree que la invocar la discriminación positiva es "un arma de doble filo", pero se pregunta: "¿Qué lleguen menos mujeres a puestos directivos demuestra que tienen menos valía? Por supuesto que no. Influyen muchos factores y hay que cambiarlos".

Más de la mitad de las investigadoras vascas trabajan en el sector de la ingeniería y la tecnología (la cifra se eleva al 77% en el caso de los hombres). La tradición industrial y el peso de los centros tecnológicos explican la menor presencia femenina en el País Vasco que en el resto de España, explica la responsable del estudio de Eustat.

Por ello, es de esperar que el auge de las biociencias, dominadas por carreras más feminizadas, suponga un aumento de la participación femenina. "Como es un sector nuevo, no arrastra las inercias del pasado, y las personas cualificadas se extraen de la base. El 40% de los puestos directivos de estas nuevas empresas los ocupan mujeres", indica Aguirre. "Pronto será obvio que somos mayoría, y eso se tendrá que reflejar en los puestos directivos", comparte Vivanco.

Aún así, no les gusta hablar de feminización de la I+D; la directora de Biobasque prefiere referirse a "una distribución lógica", y la científica de Biogune cree que "lo ideal es que en cualquier profesión haya igualdad de oportunidades y de representación". Aguirre lo confirma con datos: "Según un estudio de la Escuela de Negocios de Londres", subraya, "los equipos paritarios son más productivos e innovadores".

Los frenos para ascender

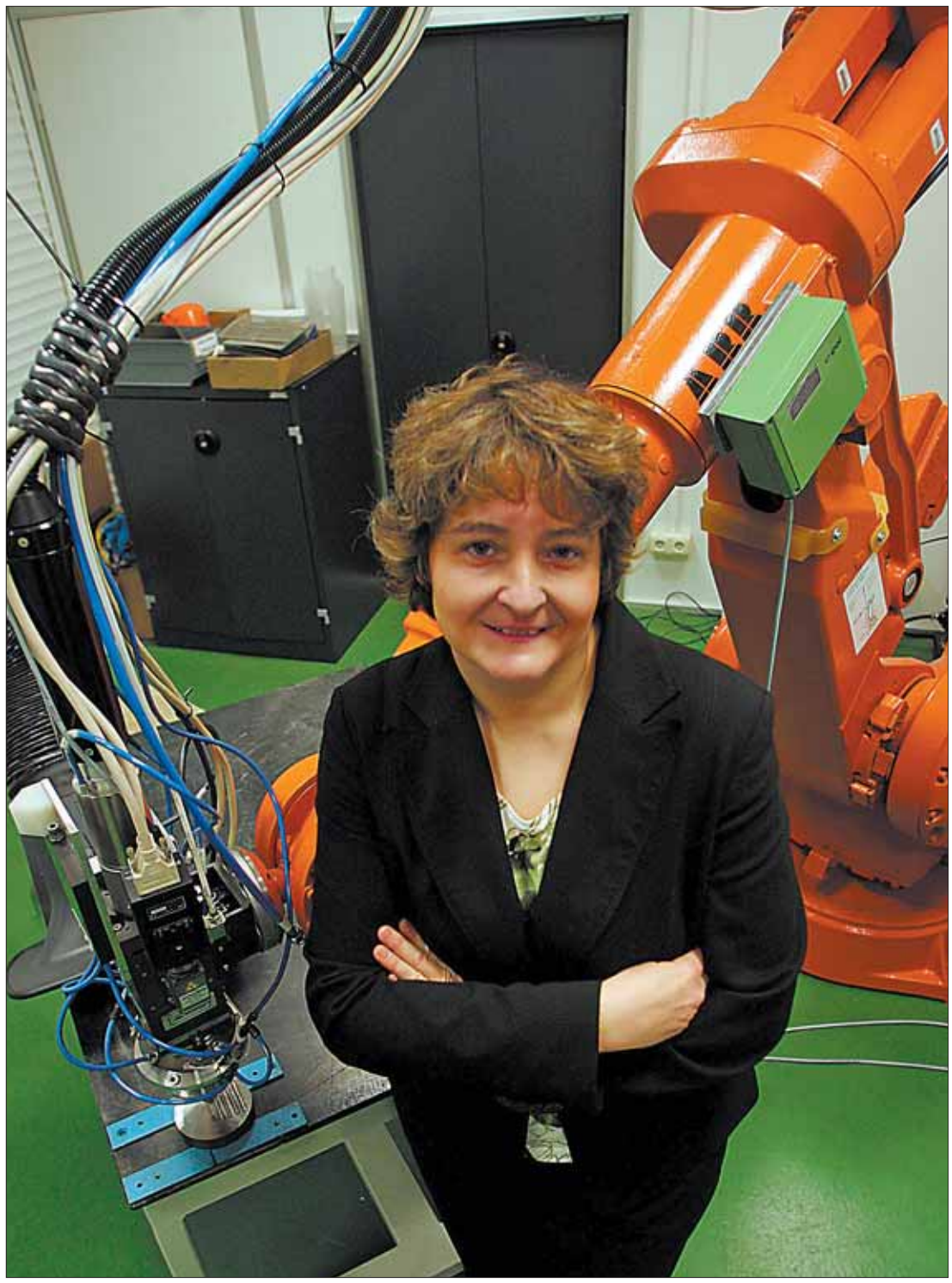
- Las mujeres son ya más de la mitad del alumnado universitario pero apenas un un tercio del personal dedicado a I+D.
- La presencia femenina disminuye a medida que se sube de categoría.
- La falta de una buena política de conciliación con la vida familiar se percibe como el principal obstáculo para ascender.
- Su trayectoria más corta dificulta el acceso a puestos directivos y aumentos de sueldo.
- La discriminación se ha vuelto más sutil, pero las investigadoras sienten que deben demostrar más para ser tan valoradas como sus compañeros.
- La apuesta del Gobierno vasco por las biociencias, aumentarán la presencia femenina en I+D.

"En la relegación influyen muchos factores, y hay que cambiarlos"

ANA ARANZABE Directiva de Tekniker

"Tenemos que ser más brillantes que los hombres para ascender"

JUNE FERNÁNDEZ
Bilbao



Ana Aranzabe en las instalaciones de Tekniker. / LUIS ALBERTO GARCÍA

Si la presencia de las mujeres sigue siendo escasa en los puestos directivos, es prácticamente anecdótica en los sectores considerados como masculinos. En el País Vasco, donde la tradición industrial dio especial prestigio a las áreas de ingeniería y tecnología, es especialmente difícil encontrar nombres femeninos en las cúpulas de las empresas y centros tecnológicos. Los miembros más veteranos de los equipos de investigación y desarrollo (I+D) de Euskadi coinciden en señalar a Ana Aranzabe como la que posiblemente fue la primera mujer en dirigir un departamento técnico. Aranzabe (Bilbao, 1965), doctora en Química, llegó al centro tecnológico Tekniker como investigadora en 1995, y en 2003 le nombraron directora —al frente de un equipo de 50 personas— del segundo departamento por tamaño y facturación: el de procesos de fabricación.

Pregunta. ¿Sigue siendo la única mujer en las reuniones de alto nivel?

Respuesta. En Euskadi no hay muchas, y cuando viajo a Europa, menos: me encuentro con que soy la única directiva de empresas del sector de la fabricación. He notado comentarios de sorpresa; mi presencia causa curiosidad y hasta me lo dicen, pero no me afecta. La ausencia de mujeres se debe a la trayectoria histórica: hay menos en cargos medios, así que al nombrar a una persona para un alto cargo hay menos donde elegir. Además, para el perfil de director se busca a una persona con larga experiencia, y nuestras trayectorias suelen ser más cortas. Pese a ello, se está avanzando: en el comité científico-tecnológico de CIC Margune [centro de investigación cooperativa centrado en procesos de fabricación de alto rendimiento], en el que participo, hay paridad; y no ha sido buscada.

P. La empresa privada sigue siendo menos igualitaria que los sectores públicos. ¿Falta voluntad?

R. Son minoría quienes consideran que hay cosas que las mujeres no podemos hacer. Influye la mentalidad de los equipos de empresa de que cuantas más horas trabajemos, mejor, aunque en la práctica no resulte mucho más productivo. Cuando esa mentalidad cambie mejorarán las condiciones tanto de las mujeres como de los hombres. Los resultados del Eustat muestran que hemos avanzado mucho, pero el porcentaje de mujeres dedicadas a I+D sigue siendo insuficiente.

P. Usted trabaja en un sector considerado socialmente como masculino.

R. Sí, y creo que difundir los datos de que el 50% de mujeres que trabajamos en I+D en Euskadi lo hacemos en ingeniería y tecnología es muy positivo, porque ayudará a quitar la imagen de que no es un mundo de mujeres. Con el auge de la biotecnología habrá más mujeres aún en el mercado. Habrá que ver si eso se refleja en las mismas oportunidades para todos, de manera que las mujeres asciendan a los cargos acordes a su preparación.

"A la igualdad se llegaría por inercia, pero se tardaría mucho tiempo"

"El principal obstáculo es trabajar en horarios rígidos"

P. ¿Las mujeres han de demostrar más que los hombres para llegar alto?

R. Yo no he sentido que lo haya tenido más difícil por mi sexo, pero creo que las mujeres, para acceder a ciertas cosas, tienen que ser especialmente brillantes. Sí que se suele exigir más, tenemos que demostrar más para que nos tengan en consideración y así ser seleccionadas. Pero más que la mentalidad de los hombres, el principal obstáculo es la obligación de trabajar en horarios rígidos sin flexibilidad. Y siguen existiendo diferencias salariales, en parte debido a que las mujeres acreditan menor antigüedad.

P. ¿La familia ha supuesto una carga para su carrera?

R. Tuve el segundo hijo siendo directora de departamento y no he tenido problemas para coger bajas. Mi marido también es directivo, y compartimos las tareas familiares. Tekniker es vanguardista: cuida que se puedan coger bajas como mejor convenga a la madre y a la propia empresa. Emakunde ha distinguido incluso al centro como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Nos tenemos que dar cuenta de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres, que beneficia a todos. Hay que avanzar para que cada persona se realice como quiera: con una buena vida profesional, una buena vida familiar o pudiendo compaginar ambas.

P. ¿La igualdad llegará sola, por inercia, o hay que impulsarla con planes?

R. Por inercia se llegaría, porque cuando la mujer accede a un puesto alto lo hace bien. Pero se tardaría mucho tiempo, así que hay que dar un impulso añadido. La flexibilidad de horarios para favorecer la conciliación es clave. Las cuotas pueden ser necesarias en situaciones muy malas, en casos extremos. Si las cosas van tirando, prefiero la política de que lo que importe no sea el género sino los resultados. De las cinco unidades de mi departamento, tres las dirigen mujeres: elegí lo que consideraba mejor, independientemente del sexo. La meta es que haya igualdad de oportunidades entre dos personas con trayectorias y capacidades similares.