

Home ▶ Entrevistes ▶ Isabelle Vernos

ENTREVISTAS

Lunes, 03 Marzo 2014

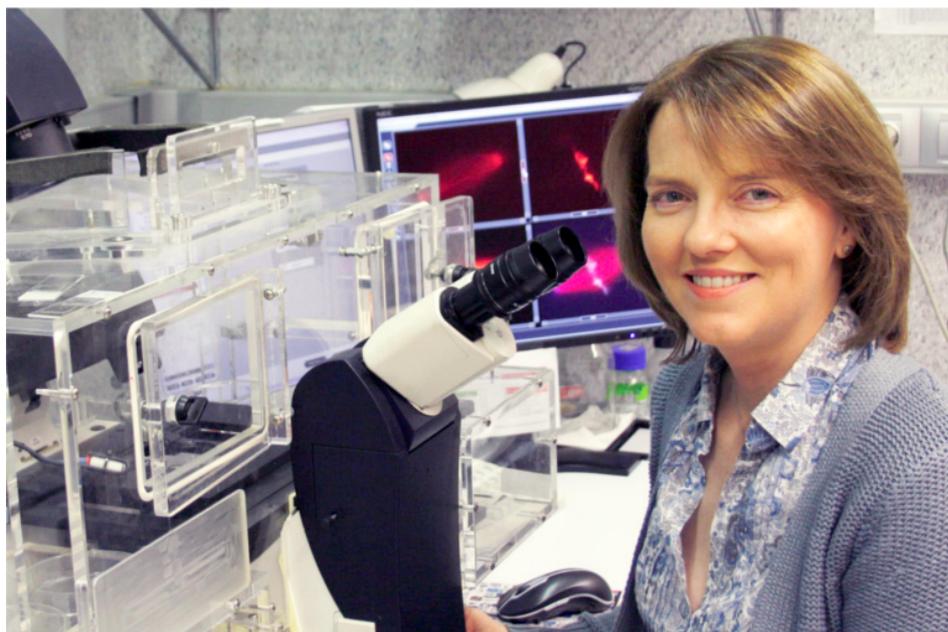
Isabelle Vernos

Investigadora en la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) y presidenta del grupo de trabajo en igualdad de género en el Consejo Europeo de Investigación (ERC)

«La imposición de cuotas puede tener un efecto negativo sobre la carrera de las científicas»

 por *Íngrid Lafita*

Compartir |

Agencia SINC

Bióloga de formación, especializada en la división celular, Isabelle Vernos es investigadora ICREA y miembro de la Organización Europea de Biología Molecular (EMBO) desde 2005. Desde 2012 también forma parte del Consejo Asesor para la Ciencia, Tecnología e Innovación, constituido por la Secretaría de Estado de I+D+i. Además, en 2011 entró en el Consejo Europeo de Investigación (ERC), y su interés por la situación de la mujer en la ciencia la ha llevado a presidir el grupo de trabajo en igualdad de género.

En marzo de 2013, hace ahora un año, la revista *Nature* publicaba un especial titulado *Women's Work*, precisamente sobre la situación de la mujer en la ciencia. «Research Management: Quotas Are Questionable», uno de los artículos que recogía este número, llevaba la firma de Isabelle Vernos y destacó por su cuestionamiento del modelo de discriminación positiva mediante cuotas. Sin embargo, Isabelle matiza estas afirmaciones y confiesa: «creo que se ha entendido mal lo que he querido decir las anteriores veces que lo he mencionado». En esta entrevista nos aclara su posición ante la discriminación positiva en la ciencia, además de plantearnos medidas alternativas que ya se están aplicando en diferentes instituciones científicas de prestigio para promover una mayor participación y visibilidad femenina.

La historia, o quienes la han escrito, ha ocultado los nombres de las científicas. ¿Seguimos igual en la actualidad o las mujeres gozan de una mayor visibilidad que en el pasado?

Es significativo que incluso sistemas como Wikipedia presenten tan poca información sobre las mujeres que a lo largo de la historia han contribuido de forma sustancial a la ciencia, pero esto es algo que ya se está subsanando. Así, aunque todavía queda por hacer, creo que poco a poco se va dando un poco más de visibilidad a las mujeres científicas.

«La movilidad puede hacer muy difícil conciliar la carrera con la familia»

 Revista de referencia de la
Xarxa Vives
 d'universitats

fes+VilaWeb
 un diari més independent

NÚMEROSUeltos®

¿Son diferentes las dificultades de la mujer en la ciencia que en el resto de ámbitos laborales?

Creo que hay cosas comunes a muchos ámbitos, donde hay una predominancia de los hombres que marginaliza a las mujeres, pero también hay aspectos propios de la ciencia. Por ejemplo, los requerimientos de movilidad, que suponen irse a otro país durante una serie de años, son un aspecto propio de la ciencia. El rango de edad en el que la persona está desarrollando su carrera coincide con la edad en la que muchas mujeres pueden plantearse la maternidad, y la movilidad puede hacer muy difícil conciliar la carrera con la familia. Esto plantea unas decisiones difíciles de tomar, por lo que la carrera científica incluso puede resultar poco atractiva para las mujeres.

Los datos del INE de 2011 reflejan que hay tantas mujeres como hombres, o incluso unas pocas más, que estudian una carrera universitaria y leen la tesis. Sin embargo, ya no ascienden más allá del doctorado. ¿Qué puede explicar esta pérdida de mujeres a lo largo de la carrera académica e investigadora?

Hay muchos factores que están establecidos de manera que sutilmente pueden desfavorecer a las mujeres. Es decir, el hecho de que el perfil del buen investigador se corresponda con tener movilidad, publicar muchos artículos, primar la cantidad sobre la calidad... plantea más dificultades para la mujer. Hace poco se publicó un estudio en el cual se demostraba que los artículos que tienen como primera autora una mujer son menos citados. Como uno de los criterios de evaluación es cuánto se cita un artículo, se pone en desventaja a las mujeres. El problema hoy en día no son unas acciones claramente discriminatorias, sino pequeñas cosas que se van sumando y al final hacen que la mujer se encuentre siempre desfavorecida, y que con el tiempo se pierda en la carrera hacia los puestos más elevados en ciencia y tecnología.

Entonces, ¿se nota el techo de cristal en la ciencia?

Sí, se supone que está ahí, y que es toda esa acumulación de pequeñas faltas de apoyo, de pequeña marginalización. Hay estudios serios que dicen que exactamente un mismo currículum con nombre de mujer y con nombre de hombre es percibido mejor en el caso del nombre masculino, pese a ser el mismo. Tanto hombres como mujeres tenemos un montón de sesgos que nos llevan a considerar más competente a un hombre, y que entonces se le pueda ofrecer un mejor salario y más apoyo. Y ese apoyo a su vez le ayuda a seguir adelante.

Dentro de la comunidad científica, ¿hay conciencia de todas estas diferencias?

Creo que hay conciencia, pero no es general. Hay disparidades según los países, los ámbitos... Pero sí que creo que la percepción se va haciendo cada vez mayor, aunque en muchos casos lo que falla es no saber qué mecanismos se pueden poner en funcionamiento para minimizar todas estas diferencias y estas desigualdades, porque no hay una varita mágica que lo solucione todo.

Desde 2013 dirige el grupo de trabajo en igualdad de género en el ERC. ¿Qué medidas han implementado para combatir las desigualdades?

Una de las cosas en las que queremos ser estrictos es en tener un sistema de evaluación lo más justo posible, donde no tenga ningún peso el género del demandante. Así, revisamos que el mismo formulario en el que uno presenta su candidatura no tenga nada que le pueda favorecer o desfavorecer por su género. Inicialmente uno de los apartados era una autoevaluación de la contribución del trabajo a la ciencia en general, y lo decidimos eliminar porque hay estudios que demuestran que las mujeres tienden a minusvalorarse, son más modestas y más inseguras que los hombres. Otro estudio demostró que las mujeres suelen publicar menos artículos que los hombres, aunque la calidad es igual o incluso mejor que la de ellos. Así que decidimos limitar el número de artículos que se destacan, para no dejar que la cantidad tenga tanto peso en el evaluador.

Usted forma parte también de la EMBO. ¿Cómo se promueve en esa institución científica una mayor participación y visibilidad femenina?

Por ejemplo, organizan cursos de liderazgo para mujeres. También, como financian conferencias, tienen mucho cuidado en que haya una representación equilibrada de ambos sexos. A nivel de becas, amplían el tiempo de desarrollo cuando se tienen hijos. También ofrecen ayudas para el cuidado de los niños. Así, tienen un montón de sistemas para evitar que el hecho de tener una familia y querer compaginarlo con una carrera profesional sea un problema para las mujeres.

¿Cómo valora el papel de los medios de comunicación en la perpetuación, o el cambio, de las desigualdades de género?

Hay aspectos positivos y aspectos negativos [ríe]. Por una parte, es cierto que quizás hay más artículos donde se habla de estos temas y se intentan presentar de manera que llegue a una gran cantidad de público. Pero también hay muchos otros aspectos en los cuales se sigue destacando más a los hombres y a lo que hacen, a lo

«No hay una varita mágica que solucione las diferencias y desigualdades»

«La sociedad mantiene una serie de imágenes sobre cuál es el papel de la mujer y cuál es el papel del hombre»

«Las cuotas no son la solución milagrosa que lo arregla todo»

que consiguen, a su prestigio, etcétera. Y luego está el tema de los estereotipos, pero en toda nuestra sociedad, que participa en mantener toda una serie de imágenes de cuál es el papel de la mujer y cuál es el papel del hombre

¿Cuál es su postura ante la imposición de cuotas de género?

Hay que entender que establecer cuotas puede ser útil para romper ciertos patrones que se automantienen y no permiten que haya un cambio. Es demasiado fácil decir «es que no hay mujeres preparadas para este trabajo», «es que no hay mujeres, es que no hemos encontrado». Pero lo que hay que hacer es demostrar que las has buscado, que has contactado, estudiar porqué no hay, porqué no han querido participar... Hay que razonarlo siempre, y no darlo por hecho. Hay comités formados solo por hombres que se conocen y se apoyan entre sí, y que ni siquiera se les ocurre integrar a mujeres. Aquí las cuotas sí que pueden servir para romper ese patrón. Pero establecer cuotas a rajatabla es un sistema que puede llevar a decir: «ya está, ya lo hemos solucionado todo. El número ya es el que toca y ya no hay ningún problema». Las cuotas así no solucionan el problema de fondo.

Se podría decir que las cuotas son como un parche que tapa el problema.

Sí, es como una forma de decir que ya está solucionado, pero no es suficiente. Y además hay que adaptarlo a cada ámbito con mucho cuidado, porque si realmente hay pocas mujeres que pueden acceder a los comités u órganos de decisión, obligarlas a pertenecer a todos ellos supone una gran carga, una gran presión. Y a nosotras como científicas se nos evalúa por nuestra producción científica, por nuestro trabajo en el laboratorio. Querer que se solucione todo de golpe, con imposición de cuotas, puede tener un efecto negativo sobre la carrera de estas mujeres. Puede tener también consecuencias positivas, como permitirles establecer conexiones, ser consideradas, ser conocidas en el campo... Pero no es la solución milagrosa que lo arregla todo.

Si en veinte años repetimos esta entrevista sobre la situación de la mujer en el ámbito científico, ¿piensa que responderá de forma similar a hoy o se muestra más positiva de cara al futuro?

Hay que reconocer que la situación ha mejorado mucho, y que ha habido unos progresos enormes. Pero también es cierto que hay estudios que predicen cuánto tiempo tardaríamos hasta llegar a un sistema igualitario perfecto si seguimos de esta manera. Y sería dentro de muchísimo años, más de veinte desde luego. Dentro de veinte años espero que haya mejorado enormemente la situación, pero para ello hay que ponerse las pilas, y seguir trabajando activamente a todos los niveles, para llegar a una sociedad en la cual efectivamente haya igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres.

Ingrid Lafita. Periodista (Valencia).
© Mètode 2014.



Revista de Difusión de la Investigación
de la Universitat de València.

Dirección: Martí Domínguez

Web ISSN 2174-9205
© Mètode.

Contacto: info@metode.cat

Redacción Mètode:
Jardín Botánico de la UV
Tel.: +34 96 315 68 28 / 00
C/ Quart, 80
46008 – Valencia

Desarrollado por:
Digital Disseny Valencia

REVISTA

Números
Sobre Mètode
Normas de edición
Comité científico
Consejo asesor
Equipo editorial
Premios

ANNUAL REVIEW

Números
Sobre Annual Review
NOTÍCIES
ELS PERQUÈS DE MÈTODE
MÚSICA Y CIENCIA

METHODART

LINKS
SUSCRIPCIONES
LISTA DE CORREO