

La situación de las mujeres en la investigación acuícola

Un estudio cualitativo

Marta Plaza García y Juan Espinosa de los Monteros Muñoz



OESA

OBSERVATORIO ESPAÑOL DE ACUICULTURA



La situación de las mujeres en la investigación acuícola: un estudio cualitativo

Marta Plaza García y Juan Espinosa de los Monteros Muñoz

Índice	2
Resumen	3
1. Introducción: mujer y ciencia en España	4
2. Metodología	8
3. Resultados	10
3.1. Más mujeres en los centros de investigación que en las empresas	10
3.2. El comienzo de la carrera investigadora	12
3.3. ¿Ha resuelto los problemas el cambio generacional?	13
3.4. El techo de cristal	14
3.4.1. Sistemas de valores	15
3.4.2. Visiones preconcebidas sobre el desempeño de las mujeres	17
3.4.3. El acceso a la plantilla: las oposiciones	18
3.4.4. Conciliación de la vida investigadora y familiar	18
4. ¿Qué se puede hacer para que la situación cambie?	19
Conclusiones	21
Agradecimientos	22
Bibliografía	22

Resumen

Este estudio pretende profundizar en las causas de la persistente infrarepresentación de las mujeres en los escalafones superiores de la carrera científica. Para ello, se ha realizado una explotación preliminar de la base de datos de científicos y tecnólogos del Observatorio Español de Acuicultura (OESA), que se complementa con un estudio mediante entrevistas en profundidad realizadas a una muestra representativa de mujeres pertenecientes a las diferentes escalas de la carrera científica que trabajan en varios centros de investigación gallegos. Los resultados apuntan a que la principal causa de esta situación está, hoy en día, no tanto ya en la discriminación en el centro de trabajo, cuyas manifestaciones, al menos en el plano formal, han sido en general superadas, sino en la falta de ambición por parte de las propias mujeres y de soluciones a la hora de compatibilizar de forma satisfactoria la vida familiar, que sigue aún hoy en día recayendo en mayor medida sobre la responsabilidad de las mujeres, con una vida profesional que, en el caso de los puestos directivos, puede llegar a ser demasiado exigente en términos de dedicación horaria y geográfica.

1. Introducción

Las mujeres constituyen la mitad de la población de los estudiantes universitarios, pero muchas de ellas abandonan la carrera científica profesional en alguna de sus diferentes fases, con lo que muchas investigadoras bien formadas se pierden para la ciencia. En consecuencia, la proporción de mujeres que ocupan cargos científicos superiores es muy baja, al igual que su presencia en las academias científicas.

El área de la ciencia, como es de suponer, no es la única área profesional donde la mujer se encuentra en una situación de desigualdad. La situación de desequilibrio de la mujer en el ámbito profesional es un fenómeno generalizado, aunque tiene una incidencia mayor en unas ocupaciones respecto de otras. Sin embargo, llama la atención el hecho de que, incluso en el ámbito científico y académico, que mayoritariamente se desarrolla en el sector público, en las administraciones públicas por tanto, y cuya promoción profesional está basada, en teoría, en el criterio del mérito personal, se siga manifestando tan claramente este fenómeno de desequilibrio en el acceso a los puestos superiores de la carrera científica por razón de género. Esta situación, para la mayor parte de las científicas, pasa desapercibida, ya que no se suelen conocer los datos agregados que hacen saltar la alarma sobre el gran número de mujeres que se quedan en puestos inferiores de su carrera, siendo sus colegas masculinos los que van copando los cargos superiores, en mayor proporción respecto a la proporción de mujeres cuanto más alto se esté en la pirámide jerárquica, generación tras generación.

La situación profesional de la mujer española está marcada por las peculiares circunstancias políticas, sociales y educativas que han caracterizado España durante la mayor parte del siglo XX y el abismo diferencial frente a los otros países europeos que significa la experiencia de la dictadura respecto al retraso en la incorporación generalizada de la mujer al ámbito laboral.

En este sentido, para enmarcar la situación de la mujer en la ciencia y la tecnología, es útil resaltar algunas cifras de la desigualdad en el ámbito laboral en España.

- Las mujeres son las principales usuarias de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, previstas también para los hombres. El 96,38% de las excedencias por cuidado de los hijos fueron solicitadas por las madres y la inmensa mayoría de las solicitantes de reducción de jornada son mujeres¹.
- Nueve de cada diez trabajadores que dejan su carrera profesional por razones familiares (cuidado de los hijos o de personas dependientes) son mujeres (un 93,20%), según datos del último trimestre de 2004².
- El paro femenino (14,39%) duplica al masculino (7,55%), según datos del último trimestre de 2004 aportados por el Instituto de la Mujer, y se sitúa en lo más alto de la UE de los 15. La tasa de paro mejora en el caso de las universitarias (9,13%), pero sigue siendo superior al masculino.
- La temporalidad afecta mucho más a las mujeres: casi cuatro de cada cinco contratos temporales son para mujeres, según la EPA en 2004.

En cuanto a la carrera profesional en el ámbito de la ciencia y la tecnología, hasta el advenimiento de la democracia a finales de los setenta no se dio un aumento sustancial en el número de estudiantes universitarias. Así pues, a diferencia de otros países europeos, en nuestro país, no será hasta mediados de los años ochenta cuando las jóvenes españolas invadan las aulas universitarias. Esta progresiva incorporación de las mujeres a la educación universitaria hace que en el período lectivo 1996-1997 haya un 53 por 100 de mujeres estudiando en las universidades españolas³. De éstas, son un 67 por 100 quienes estudian diplomaturas, un 24 por 100 quienes están en las aulas de arquitectura o ingenierías técnicas y un 27,5 por 100 quienes estudian ingenierías superiores. Por ello

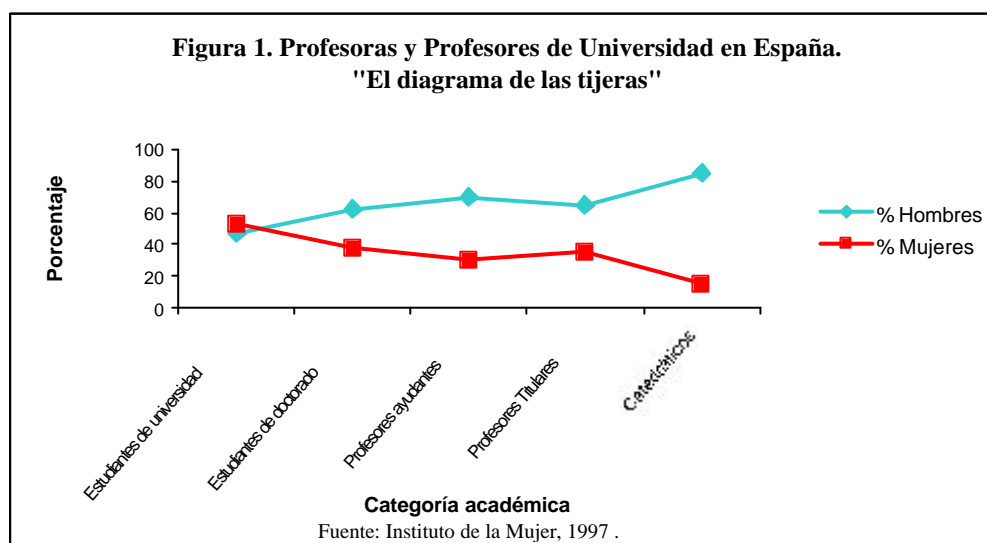
¹ El País, 10 abril 2005, pág. 38.

² El País, 10 abril 2005, pág. 38

³ Pérez Sedeño, E. (Ed.). (2001). Las mujeres en el sistema de Ciencia y Tecnología. Estudios de casos. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (41-61).

puede afirmarse que las mujeres se han situado en las carreras universitarias con un importante volumen de presencia a pesar de que su incidencia en las tradicionales carreras masculinas, especialmente en el caso de las ingenierías, se mantiene en un número más limitado.

Ahora bien, a medida que avanzamos en el proceso de jerarquización profesional, esta situación tiende a cambiar de signo. Las mujeres siguen abandonando la carrera científica profesional en sus diferentes fases, o se quedan estancadas en los niveles inferiores de las carreras investigadoras y académicas, tal y como se evidencia en la **Figura 1**, que muestra la proporción de hombres y mujeres a lo largo de la carrera investigadora. En el organismo de investigación más importante de España, el CSIC, sólo un 31% del personal científico es femenino⁴.



Una de las explicaciones que se suele dar a la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles superiores de las carreras profesionales científicas es que han empezado a dedicarse a la investigación más recientemente que los hombres, y que el logro de la paridad es simplemente cuestión de tiempo. Para demostrar que esta explicación no es del todo cierta, es útil comprobar la evolución de la carrera en una misma institución de personal que entró en el mismo momento, y sus logros un número determinado de años después. De esta

⁴ Mujeres en el CSIC. (2001). Disponible en: www.csic.es

forma, se comprueba que, aun partiendo de la misma situación, los hombres tienen una probabilidad de ascenso superior a la de las mujeres, con un promedio de tiempo entre ascenso y ascenso menor que el de ellas.

Cada generación de mujeres, empieza creyendo que la discriminación por razón de género se “resolvió” en la generación anterior y que no les afecta. Sin embargo, poco a poco se van dando cuenta de que las mujeres se van “quedando” en los puestos inferiores de la carrera científica, debido a un fenómeno que se sigue reproduciendo de forma muchas veces inadvertida.

2. Metodología empleada en el estudio

El principal instrumento utilizado para la obtención de información sobre el problema objeto de estudio en este trabajo ha sido la **entrevista en profundidad**, técnica cualitativa que permite obtener una gran riqueza de información expresada con las propias palabras de las científicas entrevistadas. No obstante, también se ha requerido, en una primera fase del estudio, la perspectiva cuantitativa, basada en la explotación de la base de datos del Observatorio Español de Acuicultura, con información sobre aspectos profesionales de los investigadores españoles que trabajan en acuicultura.

Los análisis cuantitativos de los datos sobre científicos y tecnólogos de las bases de datos del Observatorio Español de Acuicultura, resaltan la evidencia de la diferencia numérica entre hombres y mujeres en los distintos tipos de centros de trabajo en los que se realiza investigación en acuicultura (centros de investigación, universidades y empresas). Por otro lado, se destaca que el desequilibrio de géneros mucho más acusado en los puestos más altos de la jerarquía profesional. Las condiciones laborales de la investigación en la universidad son muy similares a las que se dan en los centros de investigación, por ello la situación de la mujer en ambas instituciones públicas es muy semejante, mostrando mayores diferencias en el caso de las empresas, cuyas características se distancian más de las condiciones de trabajo en el sector público.

La **muestra** objeto del estudio cualitativo, se obtuvo a partir de cuatro centros de investigación gallegos, eligiéndose Galicia para llevar a cabo el trabajo de campo por ser la Comunidad Autónoma donde se ubican el mayor número de investigadores en acuicultura, como consecuencia de la gran importancia de esta actividad en la región.

Se entrevistó a 14 mujeres que desarrollan su actividad investigadora en acuicultura, en los cuatro centros de investigación gallegos escogidos como representativos de los mismos: El Instituto Español de Oceanografía de Vigo, (Ministerio de Educación y Ciencia); el Instituto de Investigaciones Marinas (IIM) del CSIC en Vigo, el Centro de Investigaciones

Marinas CIMA de Corón (Xunta de Galicia), y el Instituto Gallego de Formación Acuícola (IGAFA) de la Xunta de Galicia.

En el diseño de la muestra, se ha buscado servir al principio de representatividad a través de la inclusión en la misma de todas las categorías de la jerarquía investigadora en cada centro de investigación que ha servido como punto de muestreo. De este modo, se ha entrevistado a un total de 14 científicas: 9 son investigadoras de plantilla, -de las cuales, 1 es directora de departamento, 5 son científicas titulares (o equivalente) y 3 son auxiliares de apoyo a la investigación-. En cuanto al personal temporal, la investigación contó con el testimonio de 3 científicas contratadas, y 2 becarias.

En este estudio, se ha intentado no perder la riqueza de expresiones y experiencias proporcionadas por las científicas en las entrevistas. Por ello, se ha tratado de presentar la mayor parte de los resultados a partir de las propias citas y expresiones textuales extraídas de las entrevistas, que en la mayoría de los casos son suficientemente explícitas y expresan gráficamente con enorme viveza cada uno de los puntos a tratar.

En último lugar, es necesario y de justicia destacar la extraordinaria disposición de todas las mujeres entrevistadas que ofrecieron su **colaboración** de forma voluntaria, así como el total apoyo de las instancias directivas de los centros, que facilitaron el contacto, prestaron salas para las entrevistas y permitieron que se realizaran las entrevistas de investigación dentro del horario de trabajo. A pesar de sus apretadas agendas todos ellos se implicaron en la entrevistas permitiendo extraer una rica aportación a partir de sus propias experiencias, y contribuyendo así a exponer a la discusión pública muchos problemas que con frecuencia quedan relegados al ámbito personal o privado. A todos ellos es necesario reconocer su extraordinaria aportación al trabajo.

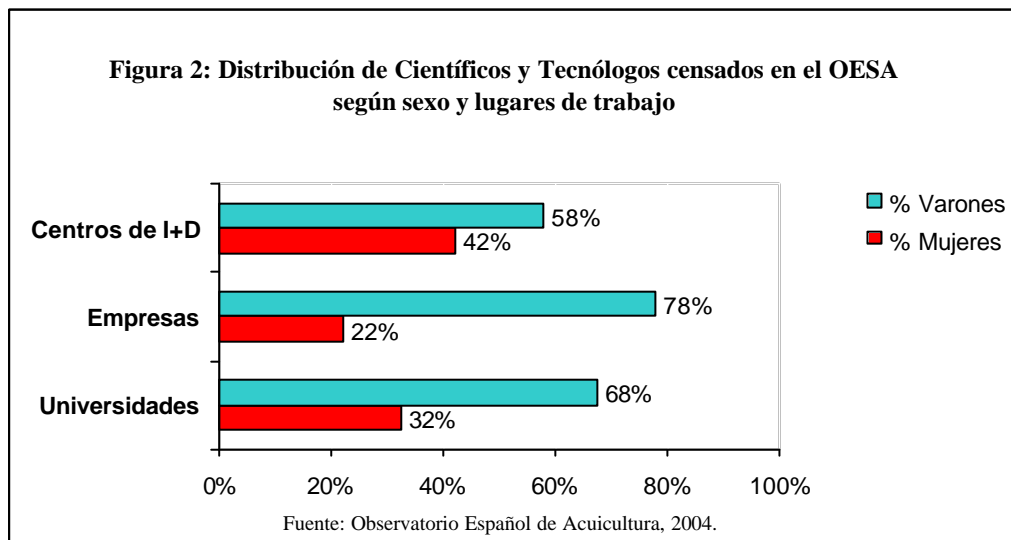
3. Resultados del estudio cualitativo y análisis del problema

Como eje primario de comprensión del problema, es necesario señalar la diferente visión de la desigualdad de género que en general manifiestan las entrevistadas según la edad o categoría profesional. En este sentido, cabría señalar que en las intervenciones de las entrevistadas de mayor edad (mayores de 45 años) y mayor rango, el análisis y reflexión sobre la situación de las mujeres aparece con mayor profundidad y resulta más exhaustivo que entre las más jóvenes. Opinan que se ha mejorado algo respecto al momento en que ellas comenzaron su carrera investigadora, pero ven claramente cómo la situación de desequilibrio se sigue perpetuando, aunque de forma menos visible. Por su parte, la mayoría de las jóvenes, especialmente las becarias de investigación, no se plantean el problema de la discriminación como algo de lo que estén siendo conscientes en su entorno inmediato. Piensan que es un problema de generaciones anteriores, ya resuelto, aunque confiesan que no conocen cifras ni datos sobre la situación actual de la desigualdad de género en el ámbito científico y académico.

3.1. Más mujeres en centros de investigación que en empresas

Las investigadoras entrevistadas en los centros de investigación de la muestra no perciben ninguna discriminación en su entorno, *“aquí donde menos, hay muchas chicas”* (Investigadora Contratada, 8/11/2004), afirmación que en cualquier caso hace referencia a una relativa igualdad en términos de cantidad, no de calidad. Esta percepción de normalidad por parte de las mujeres se corresponde con la cada vez mayor presencia de las mujeres en la investigación, que incluso en algunos casos pueden estar muy cerca de igualar en número a los hombres, especialmente en el caso de los centros de investigación, aunque en las empresas su presencia es mucho menor. Lo que sólo un análisis más profundo de los datos revela es que las mujeres se mantienen mayoritariamente en los puestos auxiliares e iniciales de la carrera investigadora, que se caracterizan por peores condiciones laborales como el sueldo y la estabilidad.

Las científicas que trabajan en centros de investigación, según sus testimonios, son conscientes de que la situación de la mujer investigadora en el mundo de la empresa puede ser bastante más desfavorable para su género. Ninguna de las entrevistadas se ha planteado la posibilidad de dejar el centro de investigación para ingresar en la empresa privada, más bien lo contrario, todas plantean que no ven aliciente alguno que pudiera tentarlas a ese ámbito, que no les “compensaría”. Esta actitud de preferencia de los centros de investigación a las empresas como lugar de trabajo por parte de las científicas, -que puede ser manifestada también por muchos de sus compañeros-, se comprende mejor a la luz de los datos que revelan, una proporción mucho menor de mujeres con respecto a hombres en ellas, tal como se muestra en la **Figura 2**.



Entre las causas que apuntan las investigadoras para preferir los centros de investigación a las empresas, apuntan a unas peores condiciones de horario, y a la experiencia propia o cercana de que es más difícil que incorporen a una candidata si tiene o piensan que puede tener intención de tener hijos a corto plazo.

3.2. El comienzo de la carrera investigadora: inestabilidad y peores condiciones laborales

En las entrevistadas de mayor experiencia profesional queda patente que, en el momento de su inserción laboral o cuando empezaron su carrera universitaria, el tema de la inestabilidad laboral no aparecía como un problema social importante para quienes alcanzaban el nivel de estudios superiores. El advenimiento de la democracia y la modernización del país en los años setenta y ochenta supusieron la ampliación de muchos de los centros de investigación existentes y la creación de otros nuevos, como es el caso de los centros de investigación creados a partir del desarrollo de las competencias de las Comunidades Autónomas. Todo ello trajo consigo la creación de una cantidad considerable de puestos de trabajo en estos centros, a los que pudieron acceder estas primeras hornadas de mujeres investigadoras españolas que salían de la universidad.

En la actualidad, la media de edad para el acceso a una plaza estable en un centro de investigación ha aumentado considerablemente, y con ello el tiempo en que becarios y becarias tienen que “enlazar” becas y contratos temporales para poder mantener una cierta continuidad en su carrera profesional. Esta nueva situación ha conllevado importantes cambios personales en los becarios y contratados temporalmente en investigación, que se han convertido en sociales, y que el ámbito investigador comparte con la sociedad, como son el retraso en formación de una familia, en la edad de tener hijos, y la disminución del número de hijos que se quieren tener, fenómenos que en el ámbito del desarrollo de la carrera investigadora se manifiestan de forma más acusada, por el hecho de ser una carrera más larga que la mayoría del resto de las carreras profesionales.

De las becarias entrevistadas, ninguna se planteaba tener hijos mientras estuviesen en esa situación laboral. Conviene recordar que en la actualidad es común continuar siendo becario/becaria con 30 y más años, hasta que normalmente se logra acceder a contratos de investigación de corta duración, que se suelen desarrollar durante un período más o menos prolongado, antes de poder optar a una plaza estable en calidad de funcionario o funcionaria. Además de la inestabilidad laboral y personal que esta modalidad de financiación por beca supone, hay que tener en cuenta que, al no ser un contrato de trabajo,

no incluye el derecho a beneficios sociales como baja por maternidad, seguridad social para la asistencia sanitaria ni seguro de desempleo. Así pues, tener hijos en estas condiciones, en las que no tendrían ningún tipo de cobertura ni derecho laboral, supondría un sacrificio que, en general, las becarias no están dispuestas a soportar. La edad media para el acceso a una plaza de científico titular, la escala más baja dentro de la carrera científica, ha ido ascendiendo paulatinamente en los últimos años; por ejemplo, en el CSIC, el organismo de investigación más grande de España, la edad de acceso a un puesto titular de plaza es actualmente de 37 años⁵.

Los datos actuales en el primer escalafón de la carrera científica, los becarios predoctorales, ofrecen una igualdad e incluso superioridad en el número de mujeres respecto a varones, lo cual se corresponde con el mayor número de licenciadas en las universidades españolas, como ya se ha apuntado anteriormente en este trabajo. Éramos *‘alrededor de un 60% de chicas matriculadas [en Ciencias del Mar], y aún mayor la proporción de chicas que asisten a clase’* (Becaria predoctoral 8/11/2004).

3.3 ¿Ha resuelto los problemas el cambio generacional?

Las investigadoras con más experiencia profesional, -más de 25 años de trabajo-, que tuvieron que hacer frente a muchas dificultades y demostrar lo que valían para ganarse la confianza de algunos jefes, albergan la **esperanza** de que para las próximas generaciones el problema será diferente, debido especialmente a los cambios en el modelo de familia, y al cambio generacional de mentalidades. Recuerdan los momentos iniciales de su carrera investigadora como momentos muy duros en los que se les ponían multitud de trabas y problemas para embarcarse durante períodos de tiempo prolongados en el mar: desde la oposición al embarque de mujeres por parte de algunas instancias jerárquicas de actitud conservadora, o la falta de infraestructuras higiénicas en los barcos donde debían vivir, a organizar el cuidado de los niños y la casa mientras estaban fuera. A pesar de las dificultades, como ellas mismas afirman, *“no se nos ponía nada por delante”*. (Investigadora titular. 8/11/2004).

⁵ Entrevista a Alfonso Vázquez. Presidente Asociación del Personal Investigador del CSIC. En: www.solociencia.com 18/06/2004.

Con el paso del tiempo y las progresivas conquistas en la igualdad de trato para las investigadoras en acuicultura, en paralelo a los cambios que ha experimentado la sociedad española en general, las científicas veteranas creen que esta **actitud beligerante se ha perdido** entre las profesionales más jóvenes. Esta percepción por parte de las investigadoras con más experiencia es confirmada por las investigadoras más jóvenes, que declaran no tener conciencia sobre la regresión de la representación femenina a lo largo de la carrera investigadora.

La situación actual, pese a haber mejorado mucho, y a ser el ámbito de los centros de investigación el entorno de investigación en el que las mujeres han alcanzado en la actualidad las cotas más altas de paridad (42% frente a un 22% de mujeres trabajando en I+D acuícola en empresas, según datos del OESA⁶), aún queda bastante por recorrer hasta la cifra del 50% de investigadores titulares de ambos sexos, cuando hace ya varios años que las licenciadas en biología, veterinaria y otras disciplinas afines a la acuicultura superan en número a los hombres. En el organismo de investigación más importante de España, el CSIC, sólo un 31% del personal científico es mujer⁷.

3.4. El techo de cristal

De la revisión de los datos estadísticos disponibles sobre la proporción de mujeres y hombres en la escala jerárquica de cualquier centro de investigación, se desprenden unos datos ciertamente reveladores de la situación de inferioridad de las mujeres respecto a la de los hombres, mujeres que van desapareciendo progresivamente de los organigramas de los centros de investigación según se va mirando hacia la cúspide de éstos. La situación es especialmente grave en los puestos directivos. Este fenómeno, en virtud del cual mujeres capaces y brillantes son mantenidas en los niveles inferiores del escalafón, se ha denominado segregación vertical, o “techo de cristal”, por la invisibilidad de las causas que están impidiendo el acceso generalizado de las mujeres a los puestos clave en las organizaciones e instituciones científicas.

⁶ Datos de 2004.

⁷ CSIC, 2001. Estudio mujeres en el CSIC, en www.csic.es. Op. cit.

Cuando se pregunta a las entrevistadas sobre cuáles creen que pueden ser las causas de que siga habiendo tan pocas mujeres en los escalafones más altos de la carrera investigadora, la gran mayoría alude a las diferencias entre valores masculinos y femeninos, que parecen conformar para ellas la principal explicación de la diversidad de logros profesionales.

3.4.1. Sistemas de valores

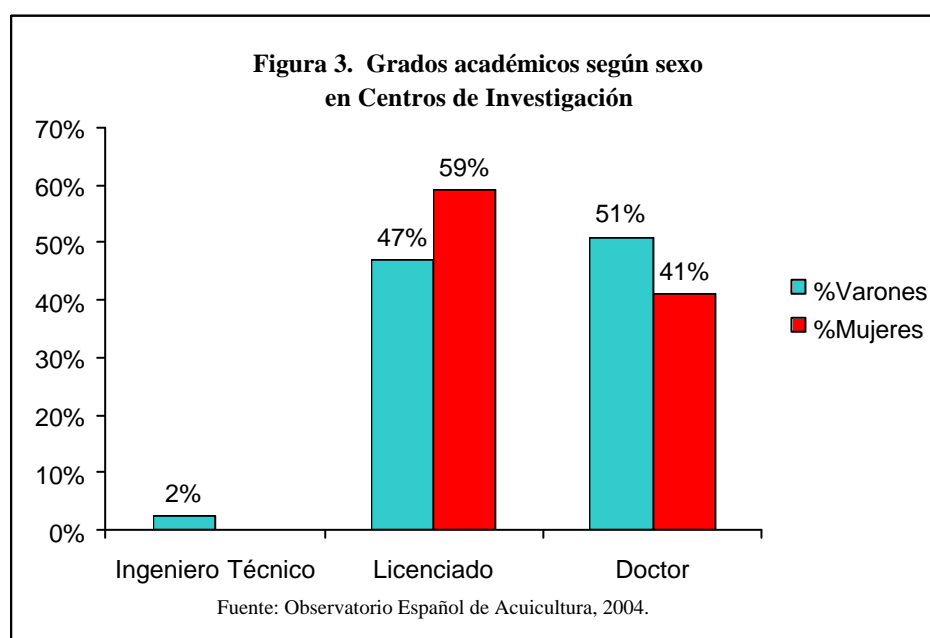
Las entrevistadas apuntan como causa principal de la persistente infrarrepresentación de mujeres en los puestos directivos, la **falta de ambición** de parte de las mujeres que realizan la carrera investigadora, que, si bien quieren –según sus palabras- hacer su trabajo bien y son normalmente muy perfeccionistas, no aspiran a los puestos de más alta responsabilidad en igual medida que los hombres. El tener una actitud ambiciosa o el deseo de llegar a una posición de poder, creen que es más típica del carácter masculino. Muchas científicas, más que sus colegas varones, una vez que han llegado a una posición profesional que les permite llevar una vida estable económicamente, dejan de anteponer el interés por ir subiendo escalafones indefinidamente al hecho de poder disfrutar, o atender otros aspectos de su vida personal que un cargo de mucha responsabilidad y disponibilidad horaria y geográfica haría imposible.

La gran mayoría de investigadoras en plantilla opinan que se encuentran satisfechas con su trabajo actual, que colma su satisfacción profesional, y no desean ascender a puestos de mayor responsabilidad. *“Tienes la vida profesional satisfecha sin tener cargos de ese tipo”*. (Jefa de departamento. 8/11/2004).

Según las entrevistadas de mayor experiencia, que son capaces de ver el problema en perspectiva, el caso es, que en un momento decisivo de la carrera investigadora, cuando las científicas tienen entre 23 y 35 años y deben dar un fuerte impulso a la misma, y decidir si eligen la carrera investigadora, lo cual implica un largo doctorado al principio de la misma, estancias en el extranjero y una larga travesía hasta la estabilidad laboral, o se limitan a puestos de investigación de tipo técnico, una parte importante de las mismas eligen esta última opción, ya que piensan que es la mejor manera de compatibilizar mejor su vida personal con la laboral. Si, después de unos años, quizá cuando los hijos son más

independientes, quiere retomar la carrera científica, el salto de técnico a científico es complicado.

Los datos cuantitativos extraídos de la base de datos del Observatorio Español de Acuicultura, corroboran la percepción del fenómeno expresado por las entrevistadas, tal y como podemos ver en la **Figura 3**, en el que se observa mayor número de licenciadas que de licenciados. Sin embargo, esta proporción desciende a favor de los hombres cuando se llega al grado académico de doctor, antesala de la carrera investigadora. Este fenómeno no es específico de España, sino que es común al contexto europeo, donde en casi todos los países las mujeres están presentes en una mayor proporción en puestos técnicos que en puestos de investigación. La situación es paralela en la Unión Europea, donde en la mayoría de los países miembros las mujeres predominan en los puestos técnicos o de apoyo a la investigación, invirtiéndose la proporción en los puestos de investigación⁸. La triste situación es que, pese a constituir la mayor parte de licenciados, las mujeres, por un cúmulo de razones, en una proporción mucho mayor que los hombres, se pierden para carreras largas en ciencia y tecnología.



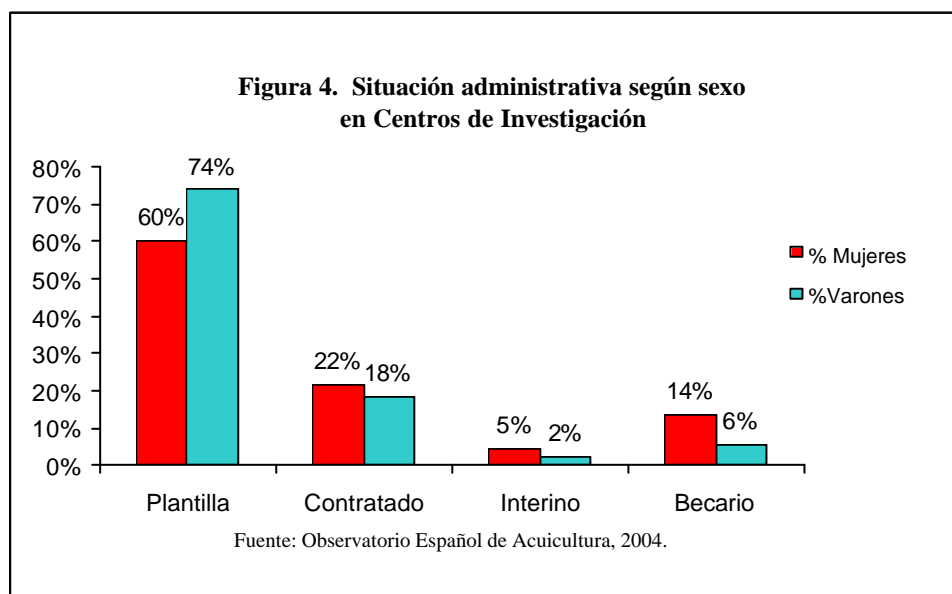
⁸ Götzfried, A. (2004). *Women, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality*. Statistics in focus. Bruselas: Comisión Europea.

3.4.2. Visiones preconcebidas sobre el desempeño de las mujeres

En general, las entrevistadas coinciden en minimizar la importancia de factores como el ambiente de trabajo, compañeros y jefes, para explicar la pertinaz escasez de mujeres en puestos directivos, aunque no dejan de reconocer que **una mujer ambiciosa está mal vista**, mientras que un hombre con interés por superar retos, es mucho más valorado.

Por otro lado, la mayoría de investigadoras toma como algo normal y no cuestiona el que, en un proceso de selección, a partir de una cierta edad de los candidatos a un puesto, los jefes puedan preferir emplear hombres, por el miedo a que las mujeres se puedan quedar embarazadas e interrumpir los proyectos de trabajo.

La posible preferencia por las mujeres en los estadios iniciales de la carrera investigadora (becarios), en los que son mayoría ya, debido también al mayor número de mujeres que se licencian en carreras relacionadas con la acuicultura, se invierte a medida que se va ascendiendo en la escala profesional, tal como se muestra en la **Figura 4**.



3.4.3. El acceso a plantilla: las oposiciones

Las científicas entrevistadas, en general, **no perciben ningún tipo de discriminación** en el proceso de oposición en sí mismo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los tribunales se encuentran compuestos normalmente por mayoría de hombres. Como algunas de ellas han manifestado, mientras no haya una composición paritaria de los tribunales de investigación, no se podrá estar seguro de que esta circunstancia no está teniendo ningún tipo de efecto en la falta de mujeres en los puestos superiores.

3.4.4. Conciliación de la vida investigadora y familiar

En general, las investigadoras tienen asumidas en su vida diaria las exigencias de guardias, viajes, etc. que su profesión conlleva, aunque destacan que estas exigencias ocasionales de su profesión, suelen suponer mayor estrés a las mujeres con familia, por el diferente uso y reparto del tiempo entre el trabajo y el hogar que existe entre hombres y mujeres. Para ilustrar esta afirmación, basta revisar las estadísticas del Instituto de la Mujer, según el cual, el 70% del tiempo que requiere el trabajo en las tareas del hogar en las familias españolas recae sobre las mujeres⁹.

La comunidad científica, al igual que otras comunidades profesionales, se basa en la idea de un tiempo casi ilimitado disponible para el trabajo. Las investigadoras que quieren avanzar en su carrera se han visto casi siempre obligadas a elegir entre el papel que la sociedad atribuye a la mujer y el modelo masculino de dedicación prácticamente total del tiempo al trabajo. Por ello, la mayoría se conforma con puestos inferiores o intermedios, que les permiten compatibilizar mejor las responsabilidades familiares y laborales, y, entre las mujeres que consiguen llegar a puestos más altos, la media de hijos es muchísimo menor que la de los hombres en esos mismos puestos.

En realidad, investigaciones realizadas en Italia muestran que la asistencia diaria a los laboratorios científicos es superior entre las mujeres que entre los hombres, pues éstos, al ocupar puestos más elevados, participan en más comités, asisten a más reuniones y

⁹ Instituto de la Mujer. (2001). *Estudio sobre los usos del tiempo*.

desempeñan más tareas administrativas, lo que los mantiene alejados del trabajo de laboratorio (Informe ETAN, Comisión Europea, 2001).

4. ¿Qué hacer para que la situación cambie?

Horarios realistas

A menudo, la dedicación total al trabajo no es verdaderamente necesaria para que las instituciones científicas funcionen correctamente y los resultados de la investigación sean positivos, sino que constituye más bien un valor simbólico, tal y como han manifestado las entrevistadas en varias ocasiones. Las científicas entrevistadas, creen que es necesario que se tengan en cuenta horarios más coherentes con la productividad real del tiempo que se está trabajando, lo cual incidiría en un reparto más equitativo de las horas de trabajo y las de descanso.

Ayudas institucionales

El cuidado de los hijos antes de la etapa de la escolarización obligatoria supone un problema para muchos padres, que ven cómo prácticamente uno de los sueldos se consume en guarderías privadas, con lo cual se plantean si merece la pena seguir trabajando a los dos miembros de la pareja. En este sentido, la falta de guarderías públicas viene siendo una de las mayores trabas en la conciliación de la vida laboral y personal, que viene afectando en su práctica totalidad a las mujeres.

La dinámica de trabajo actual, en la que los horarios se prolongan innecesariamente muchas veces a consecuencia de reuniones tardías que se podrían haber convocado antes, o por costumbre, establecida por los hombres durante generaciones, no favorece el acceso de las mujeres, que “arrastran” aún importantes cargas familiares y domésticas, a los cargos de responsabilidad, y muchas veces les lleva a optar entre la renuncia a tener familia para poder dedicarse por completo al trabajo, o el estancamiento en su carrera profesional en un puesto donde las exigencias de tiempo sean aún razonables, e incluso se llega al abandono del puesto de trabajo.

Concienciación del problema y unión entre las mujeres

Las mujeres reconocen que no se apoyan mutuamente en sus intereses profesionales, quizás, como ellas mismas apuntan, debido a que los problemas que puedan tener las mujeres en ese sentido se asumen como “decisiones personales” que transcurren en el ámbito doméstico. Sin embargo, son problemas comunes a todas ellas, que podrían ser abordados de forma más eficaz mediante una reivindicación y un trato colectivo de los mismos.

En este aspecto, es necesario señalar que en España se están empezando a crear, siguiendo el ejemplo de otros países, asociaciones de científicas y tecnólogas que realizan multitud de actividades de concienciación e información sobre la problemática de la mujer en la ciencia. En el caso de España, la asociación AMIT, (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas) es la más relevante.

Rechazo a la discriminación positiva

Es ciertamente sorprendente el hecho de que en muchos casos las propias mujeres justifican la situación actual y piensan que se deba “esperar” a que el cambio hacia una mayor igualdad venga por sí solo, con el tiempo. En este sentido, la mayoría de científicas entrevistadas se han manifestado en contra de medidas de discriminación positiva que hagan efectiva la paridad, de forma que fuera la estructura de puestos el que impusiera la igualdad. Las investigadoras piensan que los sistemas de cuotas podrían dar lugar a posibles situaciones injustas en el corto plazo, lo cual correría el riesgo de desembocar en problemas con los compañeros, en una profesión en la que el mérito científico se considera el principal criterio de medición del desempeño profesional.

5. Conclusiones

La valoración de los resultados que se han expuesto permite esbozar algunas conclusiones:

La mayor parte de las razones de la desigualdad de géneros en las categorías más altas de la carrera investigadora, según las investigadoras entrevistadas, apuntan a una autolimitación generalizada existente en la mayoría de las mujeres a la hora de ascender a los puestos más altos de la carrera investigadora, motivada ya sea por la necesidad o el placer de tener más tiempo para la familia, o por no tener suficiente confianza en su propia capacidad directiva cuando se les presenta la oportunidad.

Las más jóvenes, no son conscientes del desequilibrio social que supone que sólo una mínima parte de las mujeres que comienzan la carrera investigadora lleguen a culminarla. Siguen sin cuestionar el modelo tradicional de horarios de trabajo muchas veces excesivamente prolongados, y de reparto tradicional de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos según el cual, o bien renuncian a formar una familia propia, o bien, si deciden formarla, suelen asumir muchas más responsabilidades en el ámbito doméstico, lo cual, la mayoría de las veces, acaba coartando las ganas y las posibilidades de ascender al máximo nivel profesional que sus capacidades les permiten.

Las investigadoras con más experiencia han coincidido en afirmar que la situación actual de las científicas ha mejorado en cierto modo, sobre todo en el ámbito de las formas, ya que nadie se atreve a discriminar abiertamente a una mujer en un centro de trabajo, aunque, en el ámbito de la vida privada, se siguen manteniendo roles que apenas han cambiado, y que hacen que al final la situación de desequilibrio se siga arrastrando durante generaciones. Ven que, pese a que aún se está muy lejos de conseguir una igualdad real, las nuevas generaciones de científicas son menos reivindicativas que lo que tuvieron que ser ellas en su momento, cuando la situación era más difícil.

Pese a las dificultades y problemas manifestados por las entrevistadas en cuanto a las diferencias de género, todas ellas prefieren su lugar de trabajo, los centros de investigación,

a las empresas, donde piensan que las posibilidades de conciliación de la vida profesional y familiar son aún más difíciles.

En cuanto a la posibilidad de disponer de cuotas o porcentajes mínimos obligatorios de mujeres en ciertos niveles organizativos de decisión o en los tribunales de oposiciones, las científicas entrevistadas son en general poco partidarias estas formas de discriminación positiva, ya que piensan podrían llevar a situaciones injustas a corto plazo.

En definitiva, puede afirmarse que la gran dificultad que tienen que afrontar las mujeres es la de verse, de alguna manera, obligadas a integrarse en un mundo diseñado desde antiguo por y para los hombres.

6. Agradecimientos

Los autores y el Observatorio Español de Acuicultura reiteran su sincero agradecimiento a las mujeres que, abierta y amablemente, han dado su visión personal sobre el problema objeto de estudio en las entrevistas, así como a los directores de los centros de investigación en los que se ubican y demás responsables que con su autorización facilitaron y apoyaron la realización material de las mismas. Gracias a todos.

7. Bibliografía

Amorós, C. (1997). *Tiempo de feminismo*. Cátedra: Madrid.

Cea D'Ancona. (1996). *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis sociología.

Coller, X. (2000). *Estudio de casos*. Cuadernos Metodológicos N° 30. Madrid: CIS.

Comisión Europea (2003). "Balancing the gender equation". *RTD info: Magazine for European Research*. Pp. 26-27. Agosto 2004.

Comisión Europea. (2001). Informe *La Política Científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*.

Comisión Europea. (2002). *National Policies on Women and Science in Europe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. (1998). *El acceso de las mujeres a la ciencia y la tecnología*.

Fernández Vargas, V. y Santesmases, M. J. (2002) *Ciencia y Tecnología en el CSIC: una visión de género*. Ciencia, Pensamiento y Cultura. Nº 679-680. Madrid: Arbor.

García de León, M. A. et al. (1996). *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid. Ed Complutense.

Glover, J. (2000). *Women and Scientific Employment*. NY: St. Martin's Press.

Gómez-Ferrer Morant, G. (2002). *Hombres y Mujeres: el difícil camino hacia la igualdad*. Instituto de Investigaciones Feministas. UCM.

Guerra Palmero, M. José. (2001). *Tª Feminista Contemporánea*. Madrid: Ed. Complutense.

Instituto de la Mujer (1997). *Las mujeres en cifras*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto de la Mujer (2004). *La situación profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

_____ (2001). *Las académicas: profesorado universitario y género*.

_____ (1999). *Las mujeres en la toma de decisiones*. Madrid.

_____ (1995). *Libro Blanco de los Estudios de las Mujeres en las Universidades Españolas. (1975-1991)*. Madrid.

Izquierdo, J. Et al. (1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Maynard, M. (1997). *Science and the construction of Women*. UCL Press: Exeter.

Myers, Kristen a. et al. (1998). *Feminist Foundation*. Thousand Oaks: Sage.

Oficina Internacional del Trabajo. (2004). *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección*.

Pérez Sedeño, E. (2003). *La Situación de las Mujeres en el Sistema Educativo de Ciencia y Tecnología en España y su Contexto Internacional*. Ministerio de Educación y Ciencia.

_____ (2001). *Las mujeres en el sistema de Ciencia y Tecnología. Estudios de casos*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

_____, y Alcalá Cortijo, P. (2001). *Ciencia y Género*. Madrid. Ed. Complutense.

Ruberly, J. Et al. (1998). *Women and European Employment*. London: Routledge.

Sánchez Ron, J. M. (2002). *Los Mundos de la Ciencia. Del Big Bang al 11 de septiembre*. Madrid: Espasa.

Santesmases, M. Jesús. *Mujeres Científicas en España: (1940-1970). Profesionalización y modernización social*. Estudio N°67. Madrid: Instituto de la Mujer.

Valcárcel, Chus S. (2003) "Que investiguen ellas". *La Mujer Española y la Investigación científica*. N° 192. Revista MUFACE