

Hacia la igualdad de género en las evaluaciones de calidad científica

Freire Picos, María Angeles

Departamento de Biología Celular y Molecular

Universidade da Coruña

mafreire@udc.es

RESUMEN. Pese a los muchos años de reivindicaciones y cambios sociales, la realidad es que en el mundo actual, incluso en los países más desarrollados, las desigualdades entre hombres y mujeres se mantienen. De esta desigualdad no se escapa el mundo científico donde podría parecer que se sigue un método ecuánime de análisis. Sin embargo, la realidad mundial (Nature 2013) sobre la valoración de la ciencia producida por mujeres y sus repercusiones tanto en la financiación de sus proyectos como en su promoción laboral, son bien diferentes. Tras la etapa de formación académica y el inicio de la carrera profesional mujeres y hombres comienzan a separar lo que hasta entonces eran caminos paralelos. Se presenta una reflexión sobre las características biológicas y sociales de la mujer que junto con su faceta profesional y científica forman un todo y no se deben separar si realmente queremos evaluaciones justas. La igualdad de derechos y oportunidades seguirá siendo una utopía mientras se aplique un rasero que, en las edades más competitivas, coincidente con las edades que afectan más a la salud de la mujer, favorece al hombre. Lo paradójico es que, a menudo, las propias mujeres no somos conscientes de ello, por eso resulta importante una concienciación social de la situación que lleva a cambios en normas y consideraciones más justas en las evaluaciones de actividad científica tanto para financiación de proyectos como para entrevistas de contratación o acreditaciones para promoción laboral. Tras el análisis y la reflexión se hacen algunas propuestas.

PALABRAS CLAVE: ciencia, mujer, igualdad, sociedad, acreditación

1. – Introducción

En las diferentes webs institucionales como las del European Research Council (ERC), Ministerio de Educación Cultura y Deporte (MECD), Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) entre muchas otras, se encuentran estadísticas que reflejan las diferencias entre hombres y mujeres en las categorías profesionales relacionadas con la ciencia.

Miguel García Teceador (2013) en su blog comenta alguna de las conclusiones de los investigadores del proyecto GENSET, proyecto que lucha por la igual de sexo en ciencia y fue financiado

Torres-Salinas, Daniel; Muñoz-Muñoz, Ana M^a y Jiménez-Contreras, Evaristo (2011): "Análisis bibliométrico de la situación de las mujeres investigadoras de Ciencias Sociales y Jurídicas en España", *Revista Española de Documentación Científica*, Vol. 34 Nº 1, (11-28).

Unidad de Mujeres y Ciencia (2009): *Libro blanco situación de las mujeres en la Ciencia Española*, Ministerio de Ciencia e Innovación, Madrid.

con fondos europeos. De ellas, hay dos puntos para la integración plena de la mujer en la ciencia en los que me quiero centrar: son por un lado la evaluación y reconocimiento de capacidades y por otro el sistema de valores de excelencia científica.

Esto me llevó a buscar información disponible sobre las mujeres y las categorías científicas y profesionales en las que están incluidas tanto la universidad como los centros de investigación y a reflexionar acerca de lo que es necesario poner en valor para mejorar.

2. – Objetivos

1-Poner de manifiesto las desigualdades que, tanto a nivel mundial como europeo y nacional, existen a la hora de valorar la capacitación de hombres y mujeres en el campo científico que afectan a su carrera profesional. Hacer una reseña especial a los procesos de valoración curricular necesarios tanto para la consecución de complementos salariales, como para acreditaciones nacionales para cuerpos docentes universitarios.

2-Reflexionar y proponer soluciones que modifiquen normativas de evaluación y que ayuden a paliar algunas de las evidencias constatadas por investigaciones de género relacionadas en el objetivo anterior.

3. – Metodología

Búsqueda y análisis de la información disponible a través de revistas científicas, periódicos y foros de internet.

Incluiré algunas opiniones basadas en la propia experiencia y la de otras profesoras universitarias.

4. – Resultados

La carrera de las mujeres en el mundo: constante superación de obstáculos

4.1. La cruda realidad

A nivel mundial, la discriminación de género en la ciencia afecta a la contratación de mujeres en centros de investigación y universidades así como a sus salarios (Larivière, et al., 2013) (Pollak 2013). En Europa se están tomando medidas y cambios en normativas para conseguir esa igualdad. Así lo recogía el ERC *Scientific Council Gender equality plan 2007 – 2013*. Muchas de estas comentadas en los artículos de (Nature 2013).

Si bien en España se lleva tiempo tomando medidas, éstas son insuficientes y además no hay una concienciación social que desemboque en cambios sociales necesarios.

Según un reciente informe del Ministerio de Educación Cultura y Deporte (2013), el porcentaje de doctoras que forman parte del PDI (Personal Docente e Investigador) de las universidades españolas en 2011 era de un 37% frente al 62% de hombres. Según aparece recogida en la web del CSIC (www.csic.es/web/guest/mujeres-y-ciencia) el número de mujeres investigadores con puestos de categoría científica es inferior al de los hombres.

4.2. La valoración de los trabajos científicos liderados por mujeres

Busquemos razones. Los criterios de partida para la valoración científica son las publicaciones, pero no sólo el número sino sobre todo el índice de impacto de la revista y el número de veces que se cita su trabajo en otros artículos. En el estudio de género llevado a cabo por Laviere et al (2013) se comprueba que los artículos que llevan mujeres de primer ó último autor (senior author) son menos citados que aquellos que llevan un hombre en la citada posición. Este hecho, tiene un componente más social que científico y repercute directamente en la valoración final de la calidad científica de las mujeres. Las solicitudes de proyectos lideradas por mujeres, o los salarios percibidos por el mismo trabajo también son menores. Esto es un problema que se retroalimenta y acaba en muchos, casos favoreciendo la exclusión de la mujer de la posibilidad de promocionar (o de continuar) en su trabajo (figura 1).

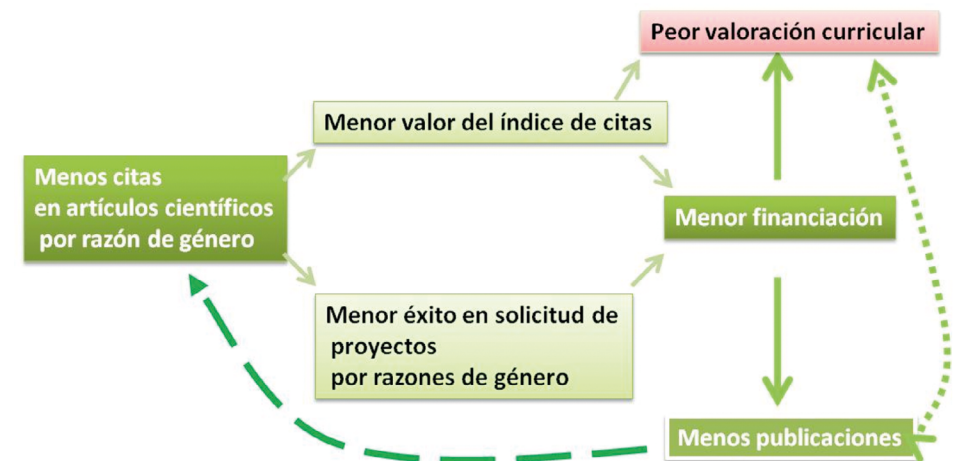


Figura 1- El circuito viciado del que no éramos conscientes. Visión gráfica de la valoración de la ciencia femenina.

4.3. El tiempo y la faceta humana en contra

En los procesos que suponen la consecución de incentivos económicos como los de acreditación para la concesión de complementos de excelencia (sea investigadora, docente ó de gestión)(ACSUG, Agencia de Calidade do Sistema Universitario de Galicia), o los quinquenios

docentes (emitidos por las universidades) o sexenios de investigación (concedidos por agencia evaluadoranacional) se evalúan períodos concretos de tiempo. En algunos de éstos procesos se tiene en cuenta el tiempo de la baja por maternidad, en caso de ser pertinente, siendo este descuento de 4 meses.

La realidad es que aunque la mujer se incorpore al puesto de trabajo tras el cuarto mes, el ponerse al día y retomar la "investigación aparcada" al mismo ritmo que antes de la maternidad supone un período de tiempo que se extiende más allá de la baja. No se trata simplemente de horas de trabajo, estamos hablando de ciencia; ésto supone una buena dosis de creatividad para buscar nuevos enfoques que permitan postular y comprobar hipótesis y de tiempo para realizar y/o dirigir el trabajo.

En el año 2009, el abandono de las carreras investigadoras universitarias en la Universidad de California eran mujeres que en un 80% de los casos tenían planes de formar una familia o ya tenían hijos, mientras que el porcentaje de hombres en la misma situación fue del 58% (Nature 2013). Es ta información refleja lo importante que para las mujeres, independientemente de su talento, es su faceta familiar. Las mujeres tienen más probabilidades de abandonar la investigación que los hombres con la misma cualificación. En suma los países están perdiendo capital intelectual.

Volviendo a las acreditaciones, ¿Cuanto tiempo adicional deberíamos considerar en las evaluaciones de producción científica? Esto es difícil de cuantificar porque cada caso es diferente, seguramente necesitaría de un estudio específico. En cualquier caso esta ampliación de tiempo es una necesidad inaplazable. De lo contrario se está penalizando a la mujer por su condición humana, y esto sucede constantemente. Esta es también una de las razones por las que las mujeres con carreras profesionales (no sólo científicas) retrasan su maternidad, para competir en "igualdad de condiciones" para conseguir un trabajo estable o promocionarse.

Es frecuente que en las valoraciones de producción científica se resalte, de ser el caso, si en un determinado período hubo un descenso de producción. Por experiencia propia, al justificar, en una reclamación, que la baja producción científica en un período coincidía con el inicio de mi maternidad, la respuesta obtenida fué que ese era un tema personal. Comentándolo con otras compañeras puede comprobar que obtuvieron una respuesta similar. Por todo lo expuesto en párrafos anteriores, tengo claro que este punto habriá que recogerlo expresamente en las normativas de evaluación como algo no penalizable, y en todo caso un aspecto positivo porque indica oluntad de superación y amor por la ciencia. No se debería abandonar al criterio personal de los miembros de las comisiones evaluadoras.

Esto último me hace también enlazar con el mayor peso social que soporta la mujer, en el caso de las científicas una vez terminada la carrera, y pasado el período predoctoral 25-27 años comienzan cambios en su vida que afectan mucho al cambio de porcentajes masculinos y femeninos en las categorías científicas.

4.4. Biología humana y sociedad

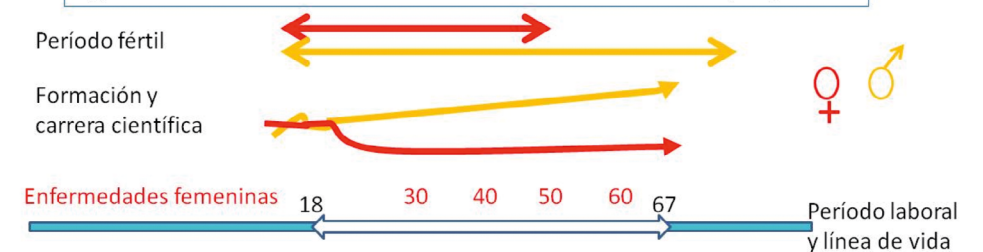
Las población española está en franco envejecimiento. El período fértil de la mujer es limitado y además, a medida que retrasamos la maternidad hay más probabilidades de complicaciones tanto en el feto como en el parto, cada vez a edades más tardías, que pueden acarrear diversas secuelas físicas. Si no valoramos la maternidad de las mujeres científicas y trabajadoras como algo imprescindible tanto para la sociedad como para su faceta humana ni aumentará la tasa de crecimiento ni tendremos una sociedad justa con el 50% de su población.

Las edadad fértil de la mujer se solapa con su vida laboral pero no es lo único que le sucede. Se dan toda una serie de enfermedades que afectan fundamentalmente a la mujer en ese período (ver tabla 1 y figura 2). En el caso del hombre, las enfermedades como el cáncer de próstata se dan con posterioridad a la jubilación.

Tabla1-Enfermedades femeninas .

Dolencias	Edad frecuente de aparición	Comentarios
Miomas uterinos	40 años	A veces requieren cirugía
Prolapso genital	50 años en adelante	Relacionado con partos
Endometriosis	30 años	Dolor progresivo e invalidante.
Proceso inflamatorio pélvico	Edades fértiles	
Tumores de ovario	Edad fértil /post-menopausia	Benignos/malignos
Cancer de mama	30 -60 años	Malignos
Otras enfermedades con mayor incidencia femenina		Fibromialgias, depresiones, enfermedades autoinmunes.

Figura2 . Evolución de la carrera científica en relación con la vida y el género.



Otro papel de la mujer independiente de lo anterior es su labor social, la cohesión de las unidades familiares, el cuidado de niños y familiares dependientes, etc. Aunque tiene contribuciones de los dos sexos, en la mayoría de los casos esta tarea la desempeñan las mujeres, incluidas aquellas con carrera científica. En este punto es donde comienza a haber mayor diferencia de género. Si pasados esos períodos retoman la actividad profesional, nadie va a evaluarla con un factor de corrección en la calidad de su currículum, para considerar el logro obtenido pese a las muchas barreras saltadas para llegar. A menudo se considera que el hacerlo sí es dicriminación positiva, y esto además tiene una valoración negativa socialmente (independientemente del sexo).

5. – ¿Que podemos hacer?

Llegados a este punto, es importante destacar que no se trata de que cuenten más los méritos, simplemente de que se entienda y se valore la razón: que la mujer puede necesitar en determinadas etapas de su vida más tiempo, pero no se debe a una menor capacidad como parecen considerar los evaluadores a la hora de dar una valoración global por escrito de un curriculum. Además, en este punto debería remarcar que son hombres y mujeres evaluadores-as los que suscriben las valoraciones.

Por ello pienso que sería importante poner en valor las contribuciones sociales, y aspectos humanos tanto del hombre como, y especialmente, de la mujer. Esa puesta en valor en el tema de las acreditaciones y considerando aspectos de género, necesitaría:

- Aplicar factores de corrección de período de tiempo, mayores que las actuales, por diferentes aspectos humanos y sociales ya comentados.
- Tener en cuenta la evolución tras bajas de varios meses (que se reconozca la tendencia a la recuperación curricular).
- Aplicar factores de corrección a la peor percepción, constatada mundialmente, de los proyectos liderados por mujeres. Porque, como se ha comentado antes, se da una cadena de despropósitos que afectan negativamente a estos índices por ser mujer (figura1).

Creo que en muchos casos la sociedad en general y las mujeres en particular, hemos caído en la trampa de que la igualdad significa eso, todos por el mismo rasero, pero en realidad eso no es igualdad sino discriminación social.

6. – Conclusiones

- Persiste la desigualdad de género reflejada, entre otras evidencias, por el menor número de mujeres que alcanzan la categoría de "excelencia" científica. El evaluar a los dos géneros con los mismos criterios es una discriminación real en la que estadísticamente siempre sale perdiendo la mujer.
- Es importante poner en valor la faceta social y humana de la mujer y que así lo especifiquen las directrices de evaluación. También aumentar el tiempo descontable para evaluar méritos de excelencia, por maternidad, cuidado de familiares, y bajas ginecológicas que afectan a la mujer a edades más tempranas que las equivalentes masculinas y por tanto afectan a su capacidad competitiva en edades fértiles.
- Hay que cambiar las percepciones sociales respecto a la calidad científica de las mujeres, la actual es insuficiente. Esto requiere concienciación e iniciativas de las universidades, centros

de investigación y otras instituciones. No se trata de hacer una competición de género, sino de hacer visible lo que ya tenemos pero no apreciamos en su justa medida dando lugar a nuevas desigualdades.

Bibliografía

Larivière, V., Chaoqun, Ni, Gingras, Yves, Cronin, Blaise, and Sugimoto Cassidy R. (2013):

"Bibliometrics: Global gender disparities in science", *Nature* Vol. 504 (2011-2012).

<http://www.mujeryciencia.es/2013/12/02/la-importancia-de-la-diversidad-de-sexos-en-la-investigacion/>. Consultada: 28/05/2014.

Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2012-2013. www.mecd.gob.es. Consultada: 15/04/2014.

Nature-Varias artículos y comentarios (2013)-Women in Science. Special issue. http://nature.com/polopoly_fs/7.9286.13627324581/image/women-in-science Consultado 05/05/2014.

Pollak, Eileen (2013): "Why-are-there-still-so-few-women-in-science", *The New York Times Magazine*. October 6, 2013, (página MM31) del Sunday Magazine with the headline: Can You Spot The Real Outlier? Joel Lovell Ed.

"Universidad, muchas alumnas pero muy pocas catedráticas". ABC 26/12/2013. <http://www.abc.es/sociedad/20131226/abci-universidad-alumnas-catedraticas-201312261335.html>. Consultada: 02/06/2014.