

# Isabelle Vernos

Investigadora de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) en el Centro de Regulación Genómica de Barcelona (CRG), presidenta de los grupos de trabajo sobre igualdad de género en el Consejo Europeo de Investigación (ERC) y en el CRG y coordinadora del proyecto europeo LIBRA



“Hay algo en nuestro sistema que no está funcionando cuando las niñas obtienen muy buenos resultados académicos y, sin embargo, no se sienten capacitadas para optar por determinados estudios.”

Bióloga especializada en la división celular, Isabelle Vernos es investigadora de ICREA en el Centro de Regulación Genómica y miembro de la Organización Europea de Biología Molecular (EMBO) desde 2005. Forma parte desde 2012 del Consejo Asesor para la Ciencia, Tecnología e Innovación de la Secretaría de Estado de I+D+i y en 2011 entró en el Consejo Europeo de Investigación (ERC), donde preside el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género.

Nos acercamos con ella a conocer la posición de las mujeres en disciplinas científico-técnicas y los factores que motivan el menor interés de las jóvenes por determinadas disciplinas científicas y por las ingenierías. ¿Persiste la percepción de que existen disciplinas “masculinas” y “femeninas”? ¿Qué medidas se han mostrado más exitosas a la hora de conseguir una mayor equidad y mejorar la presencia de mujeres en estos entornos? ¿Nos encontramos ante un problema global o tiene diferentes manifestaciones según el entorno geográfico y cultural?

**BIT.** ¿Considera que en el ámbito de la ingeniería y de la ciencia la posición de la mujer es más o menos equivalente? ¿Hay factores que lo diferencien?

En el caso de las ciencias hay importantes diferencias en cuanto al balance de géneros. No nos encontramos un panorama homogéneo. En biología, por ejemplo, hay una importante presencia de mujeres, tanto en su estudio como en la primeras etapas del ámbito profesional (doctorado) pero baja sustancialmente posteriormente en etapas posteriores de mas responsabilidad. En cambio en físicas o matemáticas el número de mujeres es muy inferior desde las primeras etapas de estudios, tal y como ocurre con las ingenierías, pero su proporción se mantiene mas estable en las distintos niveles profesionales . Por tanto no podemos hablar de una situación generalizada para todas las ciencias.

**BIT.** ¿Qué condiciona esas diferencias? ¿Sigue existiendo la percepción social sobre la existencia de disciplinas “masculinas” y “femeninas”?

Sin duda. Existen muchos test enfocados a analizar el sesgo implícito que tanto hombres como mujeres tenemos respecto a la diversidad de género. Recomiendo especialmente los elaborados por la Universidad de Harvard, dos en concreto en esta materia, que además están disponibles vía web. En uno de ellos se analiza la asociación inconsciente entre hombres y ciencia y mujeres y humanidades. El otro analiza la asociación que realizamos entre hombre y entorno laboral y mujer y entorno doméstico o familiar. Son ejercicios que plasman muy claramente los estereotipos instalados en nuestras mentes y que condicionan nuestras decisiones muy fuertemente. También las de las

jóvenes a la hora de tomar sus decisiones respecto a qué estudios realizar. Hemos de pensar que durante la infancia y la juventud todos los individuos son muy permeables y sensibles a cualquier impacto que puede influir muy fuertemente en sus decisiones.

**BIT.** Un factor al que apuntan numerosos estudios es la inseguridad que sienten las chicas a la hora de juzgar sus propias capacidades. Una inseguridad que les afecta a la hora de decidirse por estudios considerados, a priori, complejos ¿Coincides con este diagnóstico?

Es un factor a considerar, pero probablemente su origen es el mismo: el entorno. Estas cosas deben hacernos reflexionar. Nosotros, como adultos transmitimos inconscientemente nuestros prejuicios y estereotipos a los niños.

“Tenemos evidencias de que la diversidad de todo tipo enriquece el trabajo. Los equipos en los que hay diversidad de género funcionan mejor y dan mejores resultados a todos los niveles”.

Es un hecho irrefutable que no existe ninguna evidencia científica que soporte la idea de que hay diferentes capacidades entre hombres y mujeres. Ninguna en absoluto. Así que algo estamos haciendo mal, muy mal, para que las alumnas puedan considerar que sus capacidades no son comparables con las de sus compañeros ( o incluso mejores).

**BIT.** No existen capacidades diferenciadas. Esto, aunque parezca algo asumido, hay que recordarlo.

Parece mentira pero sí. Y aquí hemos de ser rotundos: no hay ninguna evidencia científica que soporte la idea de que hay capacidades femeninas o masculinas. No las hay. Creo que con las cuestiones de género tendemos a hacer grupos homogéneos y no es así. Al final cada persona tiene un conjunto de habilidades condicionadas por muchos factores. Frente al género está el individuo. Debemos hablar de capacidades individuales.

Tenemos evidencias de que la diversidad de todo tipo enriquece el trabajo. Los equipos en los que hay diversidad de género funcionan mejor y dan mejores resultados a todos los niveles

**BIT.** Existe otra cuestión que también es muy analizada a la hora de abordar la preferencia de niños y niñas por diferentes disciplinas: las diferencias en el juego.

Los niños funcionan por referencias externas. Múltiples estudios evalúan cómo los niños se amoldan a lo que los adultos esperamos de ellos. Cuando les decimos que algo es “de niños” o “de niñas” les estamos condicionando de forma muy severa. Hay multitud de estudios en este sentido que abundan en la idea de que los niños y los adolescentes funcionan como moldes. Crean a lo largo del tiempo una imagen de lo que sus padres y su entorno esperan de ellos y tratan de llenar ese molde para tener aceptación. Tratan de comportarse y actuar como se espera de ellos para ser aceptados, modificando incluso sus impulsos y sus gustos para cumplir con las expectativas.

**BIT.** En este sentido ¿En qué medida es importante que las niñas cuenten

## con modelos de mujeres en roles entendidos tradicionalmente como masculinos?

Es fundamental. Un estudio reciente analizaba la influencia en las niñas de contar con una madre trabajadora. La conclusión más interesante del estudio vino al descubrir que no solo las hijas de madres trabajadoras tendían a tener una vida profesional mejor desarrollada y a alcanzar mayores metas profesionales, sino que los hijos varones tienen una propensión mucho mayor a compartir la carga de tareas en la casa, a ser más corresponsables dentro de su vida familiar y más integradores en el entorno profesional. El contar con un modelo de madre trabajadora les hace naturalizar un mundo en que la mujer participa en igual medida que el hombre en todos los ámbitos. Tener ese modelo les hace concebir un mundo que funciona de otra manera, lo cual es tremendamente beneficioso.

“Es tremendo que nuestras jóvenes reciban negatividad cuando en realidad deberían recibir ánimo y refuerzo positivo”.

**BIT.** El mensaje es que en estos avances ganamos todos.

Exacto. Es importante plantearlo en positivo.

La lucha por la igualdad de oportunidades vivió una etapa en que era necesario dinamitar todo un sistema injusto y era preciso que las feministas se plantaran para que su discurso comenzara a escucharse y entenderse



y romper así con un sistema que relegaba absolutamente a la mujer. Creo que esa etapa se ha superado en gran medida al menos en nuestra sociedad y ahora debemos construir sobre una base positiva. Debemos entender que con estos cambios construimos una sociedad mejor.

**BIT.** Realizando este especial hemos descubierto que muchas de nuestras ingenieras no recibieron exactamente ánimos cuando se decantaron por realizar estos estudios. ¿Comentarios como “¿cómo vas a estudiar eso tan difícil?” o “vas a tener dificultades en un mundo de hombres” son aún más habituales de lo que imaginamos?

Efectivamente. Es tremendo que nuestras jóvenes reciban negatividad cuando en realidad deberían recibir ánimo y refuerzo positivo. Su inseguridad no es innata, viene de fuera, de lo que la sociedad proyecta sobre ellas y sobre sus compañeros.

**BIT.** Según un reciente informe presentado por el CSIC el 63% de los

españoles cree que las mujeres no valen para científicas de alto nivel. ¿Qué valoración hace de este dato?

Lo más difícil de luchar contra los prejuicios es que en muchos casos hablamos de percepciones de las que la gente no es ni siquiera consciente y de hecho existen tanto en hombres como en mujeres. Muchas de las personas que han respondido esa encuesta no se considerarían machistas, pero sin embargo piensan que la capacidad de una mujer, por el hecho de serlo, es menor que la del hombre. Sin duda es una cifra ciertamente escandalosa.

**BIT.** ¿Y qué tipo de medidas y desde qué ámbito se han demostrado más eficaces para luchar contra estos estereotipos?

Es necesario trabajar a todos los niveles, incluso en cuestiones que a priori pueden parecer poco relevantes o de detalle, porque en este asunto cada mínimo factor va sumando y el efecto final de esa suma es importante.

Si consideramos, como decíamos en la anterior pregunta, que el 65% de los encuestados piensan que las mujeres no pueden ser buenas científicas, tenemos que suponer que dentro de ese porcentaje hay padres y educadores. ¿Cómo van a comportarse y qué prejuicios van a transmitir a los niños y niñas con esas ideas preconcebidas? De forma subliminal les van a trasladar el mensaje de que no creen que su esfuerzo vaya a dar fruto, lo que va a condicionar a las niñas a la hora de elegir qué quieren ser.

Es difícil plantear un puñado de medidas fundamentales, pero sin duda deben comenzar a edades muy tempranas. Hay que educar a las niñas en la percepción de que deben confiar en su propia valía y que además van a tener la posibilidad de seguir adelante sea cual sea su elección. No podemos trasladarles un horizonte lleno de dificultades.

**BIT. Y en el entorno de la investigación que tú conoces muy bien. ¿Persisten las mismas desigualdades?**

Los números hablan por sí mismos. En nuestra área de investigación hay un importante porcentaje de mujeres. De hecho estamos prácticamente en la paridad. El porcentaje desciende si hablamos de postdoctorados y sigue bajando de manera drástica en las plazas más avanzadas.

**BIT. Se percibe una mayor presencia en los medios de estos asuntos. ¿Crees que se está avanzando en visibilizar el problema?**

Es importante trabajar por la concienciación. Debemos ser conscientes de que hay algo en nuestro sistema que no está funcionando cuando las niñas obtienen muy buenos resultados académicos y, sin embargo, no se sienten capacitadas para optar por

determinados estudios. Existe un problema cuando en su etapa universitaria tienen las mejores calificaciones y en el entorno laboral eso no se refleja y en determinadas posiciones están totalmente ausentes.

La concienciación sin duda es el primer paso, porque debemos entender que es en interés de todos que estas niñas y jóvenes puedan aportar en la sociedad todo lo que su capacidad les permite.

Creo en la concienciación positiva, porque esto por lo que peleamos es en bien de todos y mientras no lo creamos así no vamos a avanzar. Hay múltiples argumentos para luchar por la equidad a todos los niveles entre hombres y mujeres, a mí me gusta centrarme en los positivos.

Pensemos por ejemplo en el ámbito de la educación, Si el Estado realiza una inversión tan importante en la educación de las niñas y jóvenes, la sociedad desperdicia su talento, es la sociedad la que pierde un valor importante en el que ha invertido. Esos conocimientos, esa formación desaparecen del mapa profesional y sus capacidades se pierden para la sociedad.

Hay muchos estudios que sostienen que en los entornos profesionales es beneficiosa la diversidad a todos los niveles. Sin duda también la diversidad de género, porque ofrece más puntos de vista, capacidades más variadas y diferentes maneras de afrontar la resolución de problemas. Esto va en beneficio de todos. Debemos destacar que la lucha por los derechos de las mujeres es una lucha que redundará en beneficio de toda la sociedad.

**BIT. Haciendo de abogado del diablo, parece que las mujeres deberían ganar**

**por la vía de la rentabilidad lo que no ganan por la vía de los derechos.**

Desde un punto de vista tienes razón, pero no me parece mal enfocada esta vía más pragmática. Hemos de asumir que tenemos capacidades que no se aprovechan y eso revierte en la sociedad. Para que una sociedad avance es necesario que no dé la espalda a la mitad de sus miembros en la toma de decisiones. Esto tiene múltiples facetas. Una de ellas es la económica, por supuesto, pero creo que la principal es social. Existen un montón de facetas en las que la equidad de género debería ayudar. Pensemos, por ejemplo, en cómo se organiza una ciudad, ¿No tiene sentido tener en cuenta las necesidades y la opinión de la mitad de sus habitantes para hacerla más vivible para todos? Hemos de pensar que todo hasta ahora ha sido visto desde un punto de vista masculino y puede ser muy beneficioso tener en cuenta la perspectiva femenina.

**BIT. Incluso desde el punto de vista del consumo, por ejemplo ¿tiene sentido integrar en el diseño de bienes y servicios a quienes ejercen hoy en mayor medida como consumidoras?**

Efectivamente, esa es otra dimensión que comienza a verse desde el entorno empresarial. Se ha obviado durante muchos años la importancia de analizar todas las cuestiones desde un punto de vista integrador. Y muchos estudios corroboran que contar con equipos diversos en el diseño de bienes y servicios redundará en una mayor calidad de los mismos.

**BIT. Desde el entorno empresarial muchas compañías tienen implementadas dentro de sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa, medidas para garantizar la igualdad de género. ¿Son útiles?**



La primera medida sin duda es la igualdad salarial. En este país la brecha salarial sigue siendo altísima (las mujeres cobran un 24% menos que los hombres a igualdad de responsabilidades). Si esto no está asumido todo lo demás es papel mojado.

“ Si una mujer se retira durante años para criar a sus hijos se asume que cuando vuelva al mercado laboral su proyección profesional se habrá frenado”.

Creo que también hay medidas sobre conciliación de la vida personal y laboral como la propia flexibilización de horarios, que han demostrado ser beneficiosas. Pero también creo que hay muchas veces en que estas medidas se ponen en un papel de cara a la galería pero en el fondo no tienen un efecto real o no se toman demasiado en serio.

**BIT. Desde tu perspectiva europea ¿son estos problemas similares en los países de nuestro entorno?**

No parece que estemos más retrasados que los países de nuestro entorno, aunque hay variaciones que a veces hacen difícil hacer una comparativa global.

Por poner un ejemplo, muchas veces se considera que los países nórdicos están muy avanzados, pero también es cierto que tienen una estructura social muy diferente que puede beneficiar el avance en estas cuestiones. Creo sinceramente que nos enfrentamos a un problema global, que tiene diferentes manifestaciones.

**BIT. Precisamente en el ámbito de la ingeniería, en países como Alemania en los que la demanda de ingenieros es muy alta, la tasa de chicas que optan por estos estudios es menor que en España.**

Precisamente viví en Alemania un tiempo. Llegué allí en el año 1992 y

no creo que pueda ponerse de ejemplo precisamente en estos asuntos. Me encontré con un país donde, si la mujer tenía hijos, prácticamente podía despedirse del mercado laboral. Estaba totalmente interiorizado en la sociedad que las mujeres tenían que asumir el sacrificio de su vida profesional para hacerse cargo de la crianza de los hijos. Toda la sociedad estaba organizada sobre esta base asumida: las guarderías funcionaban unas horas por la mañana, las mujeres recibían ayudas por quedarse en casa, las jornadas en los colegios eran progresivas e incompatibles con el horario laboral,... Compaginar la maternidad con la vida laboral era muy difícil. Yo llegué allí con dos niños pequeños y me di cuenta rápidamente de que la sociedad asumía que era mi responsabilidad criarlos y que por mi condición de mujer debía elegir entre el trabajo o la crianza, y que de esa elección iba a depender que fueras considerada mala madre. Imagino que esto ha variado, pero este caso lo he vivido en primera persona no hace demasiado tiempo. Si una mujer se retira durante años para

criar a sus hijos se asume que cuando vuelva al mercado laboral su proyección profesional se habrá frenado. Esa sociedad asume que es la madre la responsable de la crianza de los hijos, cuando está ampliamente demostrado que esa dependencia total no es necesaria en absoluto. Pero, por supuesto, los estereotipos producen mucha culpabilidad entre quien no los asume y esas inercias son muy difíciles de cambiar.

**BIT. ¿Qué papel crees que juegan las medidas de conciliación y racionalización de horarios?**

Yo creo que esas medidas son importantes, pero también hay que trabajar para responsabilizar a los padres de la crianza y hacerles partícipes de forma igualitaria del cuidado de sus hijos. Muchas veces se piensa que es suficiente con establecer buenas bajas de maternidad o abrir guarderías en los centros de trabajo, pero creo que a veces poner el acento solo en estas medidas es contraproducente.

La aspiración debe ser la corresponsabilidad de ambos padres con el cuidado de los hijos, porque es lo único que va a hacer que el día de mañana un empresario se ponga delante de dos trabajadores, hombre y mujer, y no piense más que en sus

“ La aspiración es que la empresa busque a gente formada, competente y trabajadora, sin ningún condicionante, sin nada que perjudique a la mujer en esa decisión”.

capacidades y no en que si contrata a una mujer será ésta la que disfrute de la baja por maternidad o de la jornada reducida. Mientras esto no suceda en los dos géneros este seguirá siendo un gran problema para las mujeres en el entorno laboral.

La aspiración es que la empresa busque a gente formada, competente y trabajadora, sin ningún condicionante, sin nada que perjudique a la mujer en esa decisión.

**BIT. ¿Qué medidas podemos adoptar desde organizaciones profesionales como el COIT y la AEIT?**

Lo primero es visibilizar a más mujeres ocupando estos roles. Debemos asociar a las mujeres a sus logros en todas las disciplinas. Creo que esa es la mejor manera de mostrar a las nuevas generaciones de chicas que

hay un camino para ellas en estas disciplinas, que pueden lograr todo aquello que quieran emprender. Reconocer la labor de las mujeres contrarresta el efecto de todos los comentarios que pueden recibir desanimándolas a “entrar en un mundo de hombres”, cosa que sigue sucediendo.

Hoy en día hay un grandísimo desequilibrio en la proyección de hombres profesionales frente a mujeres. Y esto hay que cambiarlo desde todos los ámbitos. Las organizaciones profesionales podéis hacer una gran labor ahí.

Por supuesto, también contar con mujeres en todos los órganos de decisión y participación, aunque esto a veces es complejo en entornos protagonizados por hombres. Muchas veces ocurre que las pocas mujeres que hay en algunas disciplinas están sobrecargadas porque participan en tantas cosas que el trabajo es realmente agotador. Encima de destacar en su disciplina, de compaginarlo con otras facetas de su vida, se ven obligadas a participar, como mujeres en muchos ámbitos para garantizar esa visibilidad. Y al final hay que buscar un equilibrio, porque esta sobrecarga puede resultar en una penalización en su desarrollo profesional (y personal). ☺

**Researcher at the Catalan Institute for Research and Advanced Studies (ICREA) and Chair of the Working Group on Gender Equality for the European Research Council (ERC)**

*A biologist specializing in cellular division, Isabelle Vernos is a researcher at the Catalan Institute for Research and Advanced Studies (ICREA) as well as a member of the European Molecular Biology Organization (EMBO) since 2005. Since 2012 she has been a member of the Advisory Council for Science, Technology and Innovation of the Ministry of R+D+i, and in 2011 became a member of the European Research Council (ERC),*

*which chairs the Task Force on Gender Equality.*

*We approached her to hear more of her thoughts about the position of women in scientific and technical disciplines, as well as to understand more about the motivating factors involved in the relatively lower interest of young women in certain scientific and engineering disciplines. Does the general social perception persist that there*

*are “male” and “female” disciplines? What measures have been most successful when it comes to achieving the greater participation of women in, and improving the presence thereof in these areas of endeavor? Are we facing a global problem, or does the issue manifest itself differently depending on the geographical and cultural environment?*