

## ASEICA advierte que la baja financiación y la falta de políticas de conciliación frenan la carrera de la mujer investigadora en España

- Según cifras de la Sociedad que aglutina investigadores en cáncer españoles, tan sólo el 34% del personal investigador especializado en oncología es mujer
- Con motivo del día de la mujer, ASEICA quiere dar a conocer los problemas que afrontan las científicas para progresar en su carrera como investigadoras

Sólo 3 de cada 10 investigadores en oncología son mujeres. Este es el principal rasgo del personal investigador especializado en cáncer en España, un perfil profesional que se completa con una media de edad por encima de los 50 años cuando el rango de la investigadora es el de líder del grupo. “El porcentaje de mujeres en el mundo de la investigación oncológica iba en aumento hasta 2007 en todas las fases de la carrera, pero la crisis además de perjudicar a las más jóvenes ha golpeado particularmente a las profesionales en puestos de directivos o de alta responsabilidad, con índices atascados en el 20-30%”, señala **Marisol Soengas**, Jefa del Grupo de Melanoma del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO).

Entre las razones más destacadas que justifican esta baja representación de la mujer en la carrera investigadora encontramos la escasa financiación pública y privada de la I+D oncológica, la inexistencia de políticas de conciliación laboral o motivos sociales y culturales, entre otros. La brecha de género, según señala ASEICA, está presente en dos fases: la primera, en el salto de investigadoras postdoctorales a investigadoras principales y, la segunda, para progresar de investigadora principal hacia puestos de dirección.

“El escaso presupuesto destinado a proyectos hace que una mujer con hijos apueste por un puesto de trabajo más estable, que se quede como ‘segunda de abordó’ en un grupo de investigación o que pase a puestos de gestión”, señala **Gema Moreno-Bueno**, investigadora de la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación MD Anderson Cancer Center España.

Asimismo, ASEICA pone de relieve que todavía en la actualidad existen sesgos en los procesos de evaluación en los que, ante currículums equivalentes, los hombres resultan mejor puntuados y, por ello, con mayor posibilidad de promoción. Así, según afirma **Angélica Figueroa**, coordinadora del grupo de Plasticidad Epitelial y Metástasis del Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña (INIBIC), “es importante que, en puestos de responsabilidad, en comisiones de evaluación y en equipos directivos haya mujeres para que actúen como referentes que promuevan este cambio”. Además, a estos problemas se unen las barreras políticas y económicas que impiden la estabilización del personal senior.

### Mujer y joven: donde la ciencia se atasca

Con motivo del día de la mujer, las investigadoras de ASEICA quieren poner de relieve los problemas que afrontan las científicas jóvenes, las que están en las fases iniciales de su carrera. “La escasez de ayudas para guarderías y la sobrecarga de trabajo que supone compatibilizar la dirección y supervisión de personal con la solicitud de múltiples proyectos científicos, viajes a congresos, participación en distintos comités, y el desarrollo de otras

labores administrativas, limita el desarrollo profesional de las investigadoras, particularmente cuando la distribución de tareas no es equitativa en el entorno de la pareja”, indica Soengas. “Por otra parte, hay otras barreras más sutiles. Se han publicado varios estudios que demuestran sesgos en procesos de evaluación, en los que para CVs equivalentes, los hombres resultan mejor puntuados, y, por tanto, con mayores posibilidades de promoción. Todo ello determina que muchas científicas elijan una posición intermedia, en lugar de un puesto de investigador principal”, añade la investigadora del CNIO.

### **Cambio económico, social y cultural**

Entre las medidas que favorecerían la permanencia y progresión de la mujer en el mundo de la investigación destaca la **puesta en marcha de una política científica a largo plazo** que permita recuperar la inversión en I+D+i y la equipare a los niveles europeos. Para ASEICA, según señala Figueroa, “el progreso de la mujer en la carrera científica depende de garantizar la estabilidad del sistema con el desarrollo de una norma legal al margen de los partidos políticos y las elecciones”.

Asimismo, la Sociedad de investigadores en cáncer señala la importancia de **crear comisiones de evaluación y equipos directivos paritarios**. La igualdad de género en puestos de responsabilidad serviría para controlar el sesgo y ayudaría a crear referentes femeninos para las nuevas generaciones. Y es que, con la implementación de estas medidas sería fácil “incentivar, visibilizar y valorar las habilidades profesionales de las mujeres, con el fin de incrementar su participación en convocatorias de concurrencia competitiva”, añade.

Además, dado que los hombres ocupan en la actualidad los puestos de responsabilidad y de decisión, ASEICA promueve entre sus socios el **co-liderazgo de este cambio**. Para la Sociedad de investigadores españoles, estas medidas facilitarán tanto la incorporación como el regreso de personal altamente cualificado ahora en el extranjero y facilitaría la estabilización de las trabajadoras españolas.

### **Sobre ASEICA**

La Asociación Española de Investigación sobre el Cáncer (ASEICA) es una sociedad científica que nace en el año 1983 con el objetivo de promover la investigación del cáncer y la divulgación científica entre los profesionales dedicados a la Oncología. Con una perspectiva traslacional, ASEICA se ha convertido en un punto de encuentro entre investigadores básicos y clínicos que incentiva la interacción de ambas partes con el fin último de encontrar las mejores soluciones para el abordaje de la enfermedad.

### **Para más información:**

Sara Badal  
Comunicación ASEICA  
619290138