

Situación de la mujer científica en el Area de Alimentos del CSIC

Manuela Juárez

Con la colaboración de Carmen Benedito, María Pilar Cano, Carmen Dobarganes, Cristina García Viguera, Carmen González Sotelo, Ascensión Marcos, Isabel Martínez Castro, Carmen Polo, Ana Rodríguez

Arbor CLXXII, 679-680 (Julio-Agosto 2002), 519-535 pp.

El CSIC ha sido pionero en fomentar la investigación en Ciencia y Tecnología de Alimentos lo que se ha plasmado en la creación, desde los años cincuenta, de seis institutos monográficos y dos departamentos, dentro de institutos mayoritariamente de otras áreas. No obstante, el personal científico adscrito es solo el 8,3% del total del organismo, 176 investigadores en las tres escalas de los que un 39,8% son mujeres. Los porcentajes de mujeres en las tres escalas científicas son de 28% en el caso de Profesoras de Investigación (PI), 30% de Investigadoras Científicas (IC) y 47% de Científicas Titulares (CT); la cifra de PI, aunque alejada del 50%, es el valor más alto, de las distintas áreas del CSIC. El sentir general es que las mujeres del área, no se han sentido discriminadas en función del sexo en el acceso a la carrera científica, al igual que en la promoción interna. En las dos primeras escalas científicas las diferencias aún destacables se atribuyen en general, a la menor presencia de la mujer en la carrera universitaria y puestos de trabajo. Dadas las cifras actuales de mujeres CT y de becarias/contratadas es previsible que el desequilibrio actual en las categorías más altas se atenúe en el futuro. No se detecta discriminación para las mujeres en los cargos de gestión de los centros; sin embargo, es notoria en cuanto al desempeño de tareas de gestión.

El considerable potencial de nuestro país en la producción de alimentos y la importancia de algunos sectores, tales como los de frutas y hortalizas, vino, aceite de oliva o productos lácteos, motivó la creación de institutos en el CSIC que atendiesen a las necesidades tecnológicas de la industria y ampliases el conocimiento de las bases científicas de los procesos tecnológicos. El CSIC ha sido pionero en el desarrollo de la Ciencia y Tecnología de Alimentos en España con la creación, en los años cincuenta, de grupos de investigación que han dado lugar a cuatro institutos monográficos en la materia y a dos departamentos dentro de otros dos Institutos, mayoritariamente de las áreas de Agrarias y/o de Recursos Naturales: el *Instituto de la Grasa* (IG), en Sevilla; el *Instituto de Agroquímica y Tecnología de Alimentos* (IATA), en Valencia; el *Instituto de Fermentaciones Industriales* (IFI) y el *Instituto del Frío* (IF) en Madrid; el Departamento de Química y Tecnología de Productos Marinos, en el *Instituto de Investigaciones Marinas* en Vigo (IIM) y el Departamento de Ciencia y Tecnología de Alimentos en el *Centro de Edafología y Biología Aplicada del Segura*, en Murcia (CEBAS).

Veinte años más tarde se creó el Departamento de Nutrición y Bromatología de la Facultad de Farmacia de la Universidad Complutense, que posteriormente dió origen al actual *Instituto de Nutrición y Bromatología* (INB) en Madrid. En 1990 inicia su andadura otro, el *Instituto de Productos Lácteos de Asturias* (IPLA).

El Área de Alimentos del CSIC es la de menor tamaño del conjunto de las ocho áreas de actividad del Organismo: el personal científico adscrito es el 8,3% del total del organismo, 176 investigadores en las tres escalas de los que 70 son mujeres (39,8%).

Según el estudio realizado en Junio del año 2001, sobre "Mujeres investigadoras del CSIC" (véase la Web del CSIC), hay en este Organismo un 13,3% de mujeres en la categoría de Profesoras de Investigación (PI) -cifra que además parece relativamente estable-, un 26% en la de Investigadoras Científicas (IC), un 37,8 % en la de Científicas Titulares (CT) y un 31% en el total del personal científico del área. No cabe duda que esos porcentajes son absolutamente significativos. Para analizar esa situación se echan en falta datos actuales de otros países en instituciones similares a la nuestra, tal como el CNRS y por supuesto en la Universidad española. Un estudio de 24 universidades de España entre 1980 y 1990, sobre «La mujer en la Universidad», realizado por el Departamento de Análisis y Planificación de la UCM en 1991 (ver Web de la UCM) reveló que el porcentaje de mujeres en la docencia superior aumentó del 25% en 1980 a 29% en 1990, pero no se aportan datos de la distribución en las distintas escalas.

En los datos correspondientes al área de Alimentos, procedentes de la misma fuente (véase Web del CSIC), las cifras de científicas antes citadas se elevan a 28% en el caso de PI, 30% de IC, 47% de CT y 40% en el total de científicas (Fig. 1). Estos son los porcentajes de mujeres más altos, en las escalas de PI y CT, de las distintas áreas del CSIC. Un análisis del conjunto del área permitiría concluir, en primer lugar, que si bien en las dos primeras escalas (PI e IC) los porcentajes de científicas están aún alejados del 50%, los valores para las mismas son bastante similares (28 y 30%), frente a las cifras claramente más descompensadas en el conjunto del CSIC (13 y 26%).

Es previsible que la baja proporción de profesoras de investigación se mantenga unos años debido al limitado número de investigadoras (13) que pueden optar en los concursos de promoción, muy inferior al de hombres (31). Sin embargo, el porcentaje de mujeres IC, ahora claramente inferior al de hombres (30%), podría en un futuro próximo acercarse más al 50% ya que el número de las científicas titulares, posibles candidatas a la promoción de plazas de IC, es más próxima a la de hombres, 50 frente a 57.

Dado que el número de institutos del área es reducido parece interesante analizar estas cifras en cada uno de ellos (Tabla 1).

TABLA 1.-Distribución de mujeres científicas por escalas e Institutos del área de alimentos en el año 2001 (Nº y %)

Instituto	Profesoras de Investigación	Investigadoras	Científicas Titulares	Total Científicas
	Nº (%)	Nº (%)	Nº (%)	Nº (%)
IG	1 (33)	5 (43)	9 (28)	15 (32)
IATA	1 (10)	1 (13)	12 (55)	14 (35)
IFI	4 (80)	2 (40)	14 (74)	20 (69)
IF	2 (29)	3 (33)	12 (48)	17 (42)
IIM*	0	0	4 (67)	4 (40)
CEBAS**	0	0	2 (33)	2 (22)
INB	—	1 (33)	2 (66)	3 (50)
IPLA	—	—	3 (43)	3 (43)

* Datos sólo del Departamento de Química y Tecnología de Productos Marinos.

** Datos sólo del Departamento de Ciencia y Tecnología de Alimentos.

FIGURA 1. Distribución de científicas por escalas en el total del área y del CSIC, en el año 2001

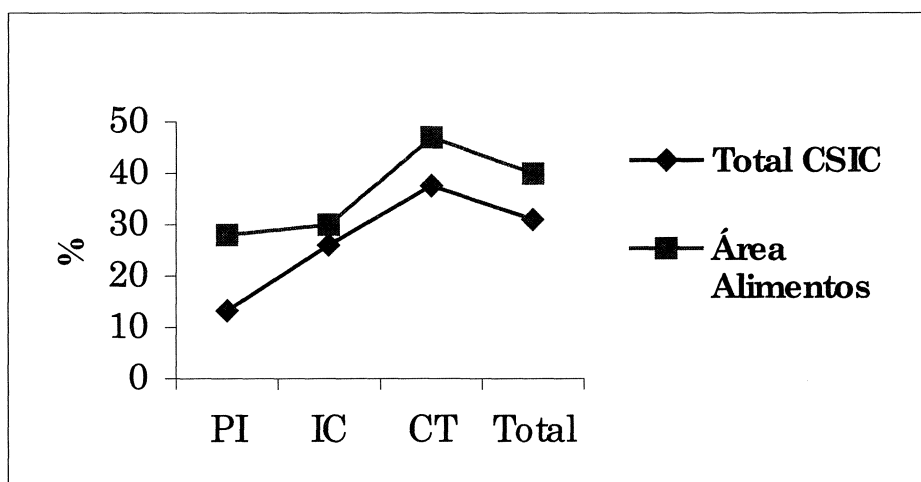
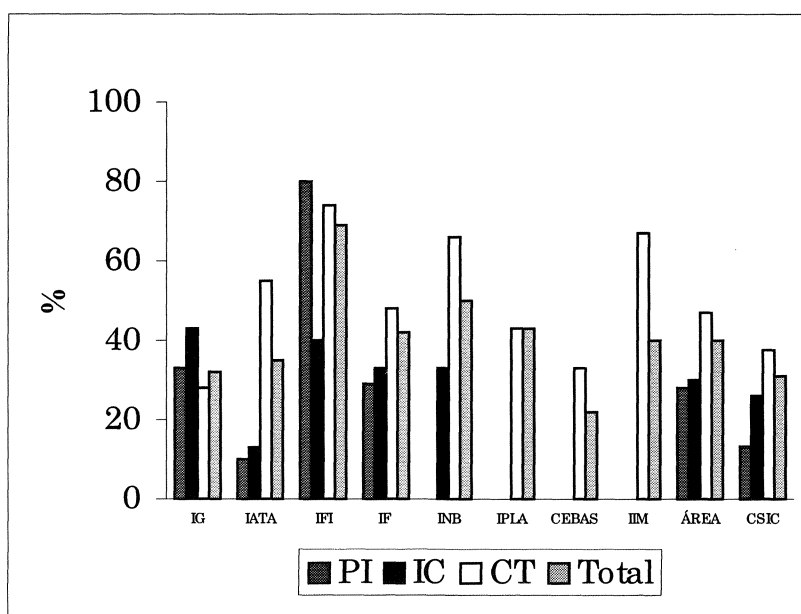


FIGURA 2. Distribución de científicas por escalas e institutos y comparación con el total del área y del CSIC, en el año 2001



La presencia de las mujeres en los Institutos de más reciente creación y los grupos integrados en un instituto que incluye personal de mas de un área se comenta a continuación.

El Instituto de Productos Lácteos de Asturias es el instituto más joven. Carece de personal en las escalas de IC y de PI; y en cuanto a la de CT, consideramos que está bien compensada en lo que se refiere al número de hombres y de mujeres, pues hay un 43 por ciento de mujeres. El Instituto de Nutrición y Bromatología, por su parte, no tiene PIs, cuenta con una sola mujer IC (33%), y en el nivel de CT el número de mujeres (2) supera el 50 por ciento, por lo que en total está bien equilibrado.

Ni en el Departamento de Química y Tecnología de Productos Marinos del IIM ni en el de Ciencia y Tecnología de Alimentos del CEBAS hay científicas en los niveles de IC y de PI; los dos PI y los cinco IC son hombres. Sin embargo, en el IIM está bien equilibrada la escala de CT (4, el 67 por ciento) por lo que la situación anterior podría cambiar en un futuro, mientras que el CEBAS es el instituto del área con mayor grado de desequilibrio (22% de mujeres en el total).

En cuanto a los cuatro institutos con mayor número de personal, el Instituto del Frío presenta unos porcentajes de mujeres entre su personal científico, muy próximos a los del total del área. En los otros tres Institutos hay diferencias sensibles. Destaca de forma favorable el Instituto de Fermentaciones Industriales, con 4 mujeres PI (80% del total del Instituto) y el 74% de mujeres en el total de CT; en el conjunto de personal científico la cifra de mujeres es del 69%. El Instituto de la Grasa tiene porcentajes superiores a los del área para las dos primeras categorías, 33% (PI) y 43% (IC) de mujeres, mientras que en la de CT el porcentaje de éstas es muy bajo, solo un 28%. En el IATA, sin embargo, aunque las cifras de mujeres en las dos primeras escalas son claramente inferiores a la media del área (10 y 13% respectivamente) el porcentaje del total de CT es superior al 50%.

¿Hay discriminación de la mujer en las escalas investigadoras?

Aunque hace 2-3 décadas, la incorporación de la mujer a una plantilla de nuestro Organismo -supongo que al igual que en otras instituciones-, en general llevaba consigo la necesidad de que ésta demostrara en mayor grado que los hombres capacidad, dedicación e interés para el trabajo, sobre todo si estaba casada (personalmente convencí al director en curso permaneciendo en activo en el Instituto hasta la víspera del nacimiento de mi primer hijo), la situación de la mujer en los últimos años ha

cambiado drásticamente en un sentido muy positivo y es difícil ahora hablar de discriminación en sentido estricto.

Independientemente de lo anterior, las cifras actuales, resultado de la situación previa, revelan diferencias cuantitativas importantes en las escalas superiores, que hay que atribuir a un acceso ralentizado de la mujer a la carrera investigadora, frente a las cifras próximas al equilibrio en la categoría de CT. El cambio se debe probablemente al ocurrido en el acceso de la mujer a la formación universitaria, imprescindible para la carrera científica. En nuestro país no existe ya discriminación en el acceso a la Universidad, lo que ha supuesto la eliminación de la barrera más importante que justificaba el bajo número de mujeres dedicadas a la carrera científica. Si se sigue encontrando baja proporción de mujeres en determinadas áreas de nuestro Organismo, sería atribuible a la preferencia de la mujer hacia determinados estudios universitarios o a la existencia de discriminación más sutil, implícita y ya no explícita, dentro de determinadas áreas y ajena, por tanto, a la política general del CSIC. Este último aspecto no se detecta en nuestra área como se comenta posteriormente.

El equilibrio actual en la escala de CT ha llevado consigo el que las mujeres han optado por realizar estancias postdoctorales en el extranjero que, aunque beneficiosas para su formación, desde el punto de vista personal interfieren en ocasiones con los planes familiares por lo que no es infrecuente comprobar incrementos en las edades de maternidad.

Las diferencias entre institutos antes comentadas, y que a continuación se analizarán de forma más pormenorizada, están ahí y son consecuencia de una etapa previa, con muchos más hombres que mujeres trabajando fuera de casa, en todos los lugares, no sólo en el CSIC; se estima que esa es la razón del desequilibrio en las categorías altas, mas que una discriminación del organismo en el caso del área de Alimentos. No obstante, desde la creación de los grupos, que posteriormente dieron lugar a los Departamentos o Institutos de Tecnología de Alimentos, en todos los casos sin excepción había un hombre al frente y sucesivamente se fueron incorporando mujeres que, tras salvar las dificultades antes aludidas, demostraban que estaban capacitados para abordar las tareas de investigación con igual efectividad que sus colegas hombres. Sin embargo, por las razones que a continuación se comentarán, el número de mujeres que acudía a realizar la Tesis Doctoral y el de las que permanecían en los institutos era inferior al de hombres. En Ciencias Químicas en la Universidad de Salamanca, en la que estudié, en los años 60 el número de mujeres era comparable al de hombres, pero en general mis compañeras se dedicaron al finalizar los estudios universitarios a la enseñanza en Insti-

tutos (pues a partir de 1966-67 hubo muchas plazas de ese tipo, con una dedicación en número de horas fuera del hogar, en general inferior al que requiere un trabajo de investigación) y muy pocas accedieron a la realización de la tesis doctoral.

En este caso habría que distinguir entre discriminación y ciertas limitaciones socio-culturales mucho más difíciles de eliminar, porque en la mayor parte de los casos son respetables y aceptadas por la mujer. El papel de la mujer en la familia no ha cambiado en paralelo a su formación y ello es una fuente indiscutible de limitaciones en una carrera absorbente como la científica, que exige muchos años para acceder a la escala investigadora, y más tiempo y dedicación que el establecido como jornada laboral. Particularmente, los años de formación y los primeros años de acceso a una posición estable coinciden, como antes se ha apuntado, con los años de creación de la familia y de mayor atención a los hijos y, por ello, no es de extrañar que muchas mujeres decidan voluntariamente renunciar a la carrera, limitar su rendimiento profesional en los años más importantes para nuestra profesión o simplemente no aceptar determinados puestos que conllevarían una menor dedicación a la familia, valor más arraigado en nuestra sociedad que el trabajo en el caso de las mujeres.

En resumen, la discriminación por sexo en nuestro área del CSIC se puede considerar prácticamente inexistente, si bien es cierto que la condición de mujer y, principalmente su papel en la familia, introduce limitaciones al desarrollo más eficiente de nuestra profesión. Afortunadamente, ahora se comparten más las tareas familiares, lo que sin duda está contribuyendo a compensar esas diferencias. Por tanto, no puede concluirse, que en el último período, el acceso a las escalas administrativas haya producido discriminación en razón de sexo. En los tribunales hay una representación equitativa de los dos sexos, siempre decidida en función de la especialidad de la plaza, por lo que es indudable que actualmente las oportunidades para el acceso a la plantilla científica son iguales para hombres y mujeres.

En cuanto a la promoción, son muchos los tribunales del área presididos por investigadoras y realmente no hay argumentos para considerar que exista discriminación tampoco en la promoción a escalas superiores. Sin embargo, en el caso de promoción, una causa importante de discriminación puede ser el trabajar en temas fronterizos, o en campos que pueden incluirse en más de un área; hay ejemplos en distintas áreas. En esos casos, la persona en cuestión, hombre o mujer, siempre se ve remitida a otra área, donde los tribunales le dirán lo mismo para conseguir su promoción, con lo que ésta en general se retrasa más de lo habitual.

Para el análisis pormenorizado de los distintos institutos, que se comentará posteriormente, parece interesante recoger los porcentajes de mujeres en los grupos de becarios predoctorales y becarios/contratos postdoctorales, que en definitiva pueden ser las que opten a plazas de CT en el futuro. La tabla 2 recoge estos datos.

TABLA 2.-Distribución por Institutos de Becarias predoctorales (incluidas las financiadas con cargo a proyectos) y Becarias postdoctorales más Contratadas (incluido el Programa Ramón y Cajal), número y porcentaje respecto al total del Instituto, en el año 2001

Instituto	Becarias más contratadas predoctorales		Becarias más contratadas postdoctorales	
	Nº	(%)	Nº	(%)
IG	14	(67)	2	(40)
LATA	30	(79)	15	(75)
IFI	17	(85)	5	(63)
IF	10	(66)	4	(80)
IIM*	3	(75)	1	(33)
CEBAS**	8	(47)		(0)
INB	11	(85)	2	(100)
IPLA	4	(57)	3	(100)

* Datos sólo del Departamento de Química y Tecnología de Productos Marinos.

** Datos sólo del Departamento de Ciencia y Tecnología de Alimentos.

Un análisis de los datos permite concluir que las cifras en los dos niveles son en general claramente superiores al 50%.

Presencia de la mujer en cargos técnicos y directivos

Cargos técnicos. Un tema a considerar, independientemente de los porcentajes de mujeres en las distintas escalas investigadoras, es la presencia de éstas en cargos técnicos destacados y en cargos directivos. En el área de Alimentos no se percibe discriminación para el primero de los aspectos apuntados, como se verá a continuación:

- Directoras de Instituto: en la última década el porcentaje de mujeres ha superado claramente el de hombres. Actualmente y contando con los dos Departamentos de Química y Tecnología de Productos Marinos y de Ciencia y Tecnología de Alimentos el porcentaje está en el 50. Ha sido en el IFI, IG, INB e IF donde ha habido mujeres en la dirección de los institutos.
- Coordinador Institucional del CSIC en las Comunidades Autónomas: aquí el porcentaje está también equilibrado (50%) pues dentro de los investigadores del área hay un hombre en la Comunidad de Valencia y ha habido una mujer en la de Andalucía.
- Coordinador del área de Alimentos de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva: desde el comienzo del Plan Nacional ha habido tres coordinadores del CSIC en el área, una mujer desempeñó esta responsabilidad (33%).
- Gestor del Programa Nacional de Tecnología de Alimentos: de un total de tres, en este caso dos han sido mujeres (67%).
- Coordinador del Área de Alimentos del Organismo: en este caso no ha habido ninguna mujer. En los Comités de Área el porcentaje de mujeres ha sido claramente inferior al 50, en torno al 20% pues, al menos en la primera etapa de comienzo de funcionamiento de este órgano, se pretendía que fueran PI, por lo que el desequilibrio predominaba.
- Comisión Científica/Comité Científico Asesor. De entre los miembros electos del área en el conjunto del período que incluía ambas denominaciones el porcentaje de representación de investigadoras está en torno al 50.

En cuanto a una posible discriminación en la obtención de financiación para proyectos de investigación del Plan Nacional u otras convocatorias, se puede afirmar sin lugar a dudas que en toda la etapa reciente se consideran igualmente los proyectos liderados por mujeres. El banco de evaluadores de la ANEP no es discriminante, ya que incluye investigadoras e investigadores en base a su especialización. A la hora de enviar a evaluar un proyecto se tiene en cuenta únicamente la experiencia en un campo y además no se considera si el investigador principal es hombre o mujer. De acuerdo con mi experiencia personal, la realidad es que no hay diferencias detectables entre ambos sexos, ni a la hora de enviar a evaluar un proyecto ni en el proceso de evaluación o resolución.

En cuanto a dedicación preferencial a líneas concretas de investigación, no se puede considerar que las mujeres se decanten preferentemente hacia líneas específicas, con excepción de la baja atención que reciben los temas de ingeniería de procesos en cuyo desarrollo, por otra

parte, existen escasos grupos en el área. Sin embargo, ante un proyecto concreto puede haber diferencias en los puntos de vista abordados por los componentes del equipo investigador, en general con preferencia de menor dedicación a los aspectos teóricos por parte de las investigadoras.

Cargos de gestión. Con relación a cargos de gestión en la Organización Central, si bien en los últimos años ha habido dos mujeres del área en este tipo de puestos, esta cifra supone solo un 30% del total de los altos cargos ocupados por investigadores del área, pero además los hombres han tenido puestos relevantes, pues dos han sido Vicepresidentes. No hay duda que, en términos generales, los hombres en el CSIC están mucho más representados en puestos destacados, si se consideran como tales los de designación directa. La diferencia es tan elevada que no parece justificada.

Ahora bien, para una gran mayoría de mujeres, un factor que puede pesar negativamente a la hora de aceptar un cargo directivo en la Organización Central es, sin lugar a dudas, la necesidad de una dedicación extra al puesto y, en los casos en que no sea Madrid la residencia familiar, el estar alejadas de la familia. Sin embargo, para los hombres es frecuente, en cualquier institución, aceptar un cargo fuera de la residencia que conlleve estar alejado de la familia durante la semana. En esto influyen razones culturales, que quizás, por conocidas, pueden ser aprovechadas para no ofrecer esos cargos a mujeres. También es cierto que esta situación estaría justificada sólo en la etapa en que las obligaciones familiares son más acuciantes para la mujer y no en su etapa madura, cuando los hijos son mayores y aceptar un cargo de mayor dedicación no debería tener, en principio, problemas añadidos.

Sería interesante conocer si se han ofrecido cargos directivos a mujeres en el CSIC y se han rechazado. En definitiva, de entre la plantilla científica del área, es fácil comprobar que salvo los dos casos puntuales anotados, los puestos de gestión en nuestro Organismo están ocupados principalmente por hombres. No obstante, hay que admitir que puede no considerarse exactamente una prueba de discriminación porque el trabajo de gestión, por relevante que sea, es secundario en una carrera vocacional como la nuestra, en la que la investigación es lo más satisfactorio para la mayoría de nosotras.

Es posible que por parte de las mujeres haya también un factor que se viene arrastrando, y es una menor ambición de poder, aunque no de prestigio: esto justificaría una presencia menor en altos cargos, (aunque nunca tan baja como la que hay), y también justificaría que las mujeres luchan por una plaza o por su curriculum como cualquier hombre, pero en menor grado para conseguir un cargo de gestión.

En este aspecto, resulta curioso que a veces los hombres se pregunten el porqué de la abrumadora mayoría masculina en estos niveles, cuando la respuesta es que ellos son quienes no han nombrado mujeres para esos cargos. La situación del CSIC se parece a otras en numerosos organismos. La designación no se hace en función de la concurrencia competitiva, sino de la confianza que el superior deposita en la persona designada. Realmente no desconfían de las mujeres, ya que todos sus papeles, informes, citas y secretos están en manos de sus secretarias o puestos intermedios, que no tienen capacidad de decisión. Es una situación de mera preferencia, que se arrastra desde hace mucho tiempo: los hombres en el poder prefieren otros hombres para cargos ejecutivos, y mujeres para secretarias. Cuando hay que nombrar un cargo, se hace en función de sólidos razonamientos, basados en las cualidades y circunstancias del candidato, pero en el caso del nombramiento de mujeres posiblemente habría que dar más razones y alegar muchas más cualidades para justificarlo. Es cierto que sin duda las mujeres globalmente tienen cualidades equivalentes, pero, salvo excepciones, tienen menos experiencia en cargos similares porque se ha establecido un círculo vicioso: para desarrollar un cargo de gestión relevante es necesaria la experiencia en puestos de gestión intermedios en los que, a su vez existe una baja proporción de mujeres.

Puntos de vista desde los Institutos del área

Con objeto de tener una versión lo más amplia posible de la situación en cada Instituto o Departamento de Tecnología de Alimentos respecto al tema que nos ocupa, se ha recabado la opinión de investigadoras consolidadas y de otras más jóvenes en los distintos Institutos, con el fin, también, de aportar datos actuales, los más cercanos a la realidad. Parte de sus opiniones sobre aspectos generales se han recogido en los apartados anteriores. Se ha contado también con otra IC del área de Alimentos, que desarrolla su actividad en el Instituto de Química Orgánica, Isabel Martínez Castro.

Instituto de Productos Lácteos. El IPLA, dada su breve historia y que ese Instituto se inició con postdoctorales formados en el extranjero en la especialidad de lácteos, que optaron a plazas para el mismo, aún carece de personal científico siquiera en la categoría media; en la de CT la cifra está bien equilibrada (43% de mujeres) por lo que no cabe hacer más comentarios. La Vicedirección del Instituto está ocupada por una mujer, Ana Rodríguez, (que nos ha facilitado los datos). En cuanto al futuro, en-

tre el personal en formación y con contratos o becas posdoctorales la mayoría son mujeres, por lo que no se dan circunstancias que denoten discriminación. A la vista de las cifras existentes, cabe esperar que en un período razonable lleguen a ser mayoría también las mujeres en las distintas escalas.

Instituto de Nutrición y Bromatología. En el INB, en cuanto al porcentaje de mujeres IC ya comentado del 33%, cabe indicar que a ese Instituto se incorporó por traslado un IC del área de Agricultura (a la disolución del Instituto de Nutrición Animal); en la categoría de CT y en el conjunto total presenta unas cifras equilibradas. Salvo en su etapa inicial, la dirección ha sido ocupada siempre por mujeres (dos del total que ha habido en el Instituto, 66%). Ascensión Marcos ha facilitado la información. Ella se siente esperanzada, ya que el porcentaje de personal en formación en los niveles predoctoral y postdoctoral es mayoritariamente femenino, por lo que confía que las cifras cambien en un futuro.

Centro de Edafología y Biología Aplicada del Segura. La situación en los grupos de Ciencia y Tecnología de Alimentos pertenecientes a Institutos mayoritariamente dedicados otras áreas es diferente. Desde la fundación del CEBAS (en este grupo es donde las diferencias son más notorias por lo que se hará un análisis más detallado de la situación) solo ha habido dos mujeres entre su personal investigador en plantilla en el Departamento de Ciencia y Tecnología de Alimentos. No obstante, las únicas mujeres que se han presentado a plazas en el CEBAS han sido las dos que actualmente están en plantilla; ambas realizaron una estancia postdoctoral fuera de España y estaban casadas en el momento de terminar la Tesis. Cristina García Viguera, Vicedirectora del Instituto, es una de ellas y es quien nos informa. El resto de las mujeres que han hecho la Tesis Doctoral en el Departamento no se plantearon continuar la carrera investigadora en el CSIC; optaron por la Universidad (pública o privada), la docencia en la enseñanza media, o el trabajo en empresas.

El hecho de que sólo haya hombres en las categorías de PI e IC (tres en total) en este departamento del CEBAS puede achacarse al fenómeno social comentado, más que a una discriminación en el propio instituto. El índice de natalidad, mayor en Murcia que en el resto de España, sugiere una relación con ésto: sus intereses familiares pudieron haber condicionado en el pasado a muchas mujeres a no plantearse siquiera algunos trabajos con dedicación amplia. De todos los doctorandos del Departamento, sólo una mujer está casada; el resto no tiene obligaciones familiares, por lo que todos están en las mismas circunstancias, viajan por igual al extranjero y están dispuestos a sacrificarse en la misma medida.

Pero esto sólo dentro de entre 5 y 7 años se podrá ver reflejado en las estadísticas del personal científico.

Instituto de Investigaciones Marinas. Un razonamiento similar puede aplicarse a la situación de las mujeres en el Departamento de Química y Tecnología de Productos Marinos, del IIM (Vigo). Carmen González Sotelo, Vicedirectora del Instituto hasta el año 2001, nos facilita la información. En los cincuenta años de vida de este centro nunca una mujer ha ocupado la dirección. El departamento cuenta con 1 PI y 3 IC, todos ellos hombres. Hay 4 científicas titulares (dos de las cuales incorporadas como consecuencia de las convocatorias 1997-2000) de un total de 6, por lo que es de esperar que en un futuro pasen mujeres a las otras dos categorías, si bien el equilibrio en la escala de PI necesitará bastante tiempo. Por otra parte, el número de becarias realizando la tesis doctoral es alto (75%), consecuencia de un mayor número de solicitudes con expedientes en general mejor que los de hombres.

El sentir de las científicas no es en absoluto de discriminación en su Centro, aunque resaltan el sacrificio que supuso la estancia postdoctoral en el extranjero, durante la etapa crítica para la planificación familiar. Es resaltable la alta participación de mujeres de este área del CSIC en proyectos europeos, comparable o superior a la media del continente.

Instituto de la Grasa. En el IG se cuenta con información aportada por Carmen Dobarganes (PI), quien dirigió este instituto entre 1989 y 1992, y quien entre 1992 y 1994 fue Coordinadora Institucional del CSIC en Andalucía; también es miembro de la Comisión de Área desde 1997. No ha sentido personalmente ni ha apreciado discriminación en el centro en los 31 años que lleva en el CSIC. Considera que su carrera investigadora ha sido similar a la de muchos de sus colegas, simultaneando durante varios años el trabajo de laboratorio con el de gestión. En este instituto, sin embargo, como se ha indicado, las dos categorías superiores (PI y IC) están menos desequilibradas que en el conjunto del área (33 y 43% de mujeres, respectivamente), mientras que, en contra de lo que es frecuente, el porcentaje de mujeres CT es menor (solo un 28%). Las cifras de personal en formación o contratados postdoctorales están mucho más equilibradas (67 y 40% respectivamente) por lo que es de esperar que en la base también se compense en un futuro.

En el año 1970 había en el Instituto de la Grasa solo cinco mujeres científicas en una plantilla compuesta de 32 personas, una de ellas perteneciente a la escala investigadora. Todas estaban integradas en grupos de investigación sin responsabilidades de dirección de proyectos o de grupo. Además, parecía que se daba por hecho que el matrimonio era incompatible con la carrera científica pues las cinco estaban solteras. En

aquel entonces las científicas se sentían discriminadas con mucha razón e incluso la situación hacía pensar que habría muchas dificultades cuando llegara la hora de acceder a la escala en competencia con un compañero.

La situación actual en el Instituto es muy distinta. De una plantilla de 47 investigadores, 15 son mujeres muy activas, la mayoría responsables de proyectos de investigación, además en las dos primeras escalas salvo en el IFI es el instituto que tiene porcentajes más altos de mujeres. Ninguna de ellas tiene la impresión de que en el acceso a la escala de CT o en la concesión de proyectos influya negativamente el hecho de ser mujer.

Instituto de Fermentaciones Industriales. En el IFI tenemos la experiencia de Carmen Polo, profesora de investigación y directora del Instituto durante los últimos diez años. Es el único Instituto en que las mujeres PI son más del 50 por ciento (son el 80%) en ese nivel. Manifiesta que no puede hablar de discriminación en su Instituto, quizás porque tuvo delante a unas mujeres que estuvieron en él desde las primeras etapas, lucharon por la igualdad y abrieron camino a las que llegaron después. Quiere que su contribución a este artículo sea un homenaje a esas mujeres, en reconocimiento a su importante labor. Ellas tuvieron que demostrar su valía como independiente de su sexo, y si hay que citar a una, se destaca a Concha Llaguno.

Según Carmen Polo, la discriminación de la mujer de su época y en sus circunstancias no procedía exclusivamente del CSIC sino de la sociedad entera, que dificultaba el acceso de las mujeres al mundo laboral. A pesar de esa realidad, son muchas las mujeres que han sabido compaginar su vida profesional y familiar, pero, por supuesto, a un coste muy alto. Ese pluriempleo es lo que discrimina a muchas mujeres que no quieren (o no pueden) asumir cargos (como los de gestión), que puedan exigir horas de trabajo adicionales.

Instituto de Agroquímica y Tecnología de Alimentos. En el IATA contamos con la experiencia de Carmen Benedito, una institución en su Instituto, PI que lleva 47 años en el CSIC, aunque en plantilla desde el año 1965. Comenzó en el área con el trabajo de tesis doctoral en 1955, -antes de la constitución del actual Instituto- en un tema de interés para el entorno regional, arroz, que junto con el de cítricos eran los más propicios para conseguir subvenciones para proyectos de investigación. Eran muy pocas las mujeres y así ella fue la primera que leyó la tesis en el Departamento de Química Vegetal de la Facultad de Químicas de Valencia, origen del actual IATA. Por cada mujer que optaba a una plaza lo hacían tres o cuatro hombres. Fue la primera mujer CT del Instituto, sin em-

bargo estima que no sintió discriminación en razón del sexo, a la hora de acceder a las distintas escalas. Las diferencias en el número de hombres y mujeres en su centro las percibe también cuando acude a reuniones europeas, en las que la presencia de la mujer está en torno a un 10 por ciento.

A pesar de las cifras bajas en las dos primeras escalas de su Instituto, dado que, como se ha indicado, la situación está equilibrada en la escala de CT, confía que los otros dos niveles se compensen en un futuro próximo.

Instituto del Frío. En el IF contamos con la aportación de Pilar Cano, IC y directora desde el año 1998. Considera que la situación general de la mujer en nuestro área tiene una excelente «salud». Para demostrarlo remite a los datos ya mencionados: la incorporación de mujeres investigadoras en los últimos años a la primera escala ha sido notable y las perspectivas atendiendo al número de becarias/contratadas puede favorecer el equilibrio futuro. Constata la ausencia de discriminación por sexo en la evaluación de proyectos de investigación, nacionales o comunitarios, a través de su propia experiencia en los paneles de evaluación.

En cuanto a la faceta, importante en la carrera científica, de la gestión de la investigación y de cargos directivos o de responsabilidad en el organismo, si bien es cierto que hay un número muy equilibrado de mujeres ejerciendo tareas de dirección de los institutos del área, no se observa esa misma proporción en los cargos de mayor responsabilidad. A Pilar Cano le preocupa especialmente la ausencia de mujeres entre los Coordinadores de Área, ya que como se ha indicado no ha habido ninguna mujer ejerciendo dicha función, que corresponde a una tarea de liderazgo en la Comisión de Área, pues entre sus responsabilidades se encuentra la de hacer propuestas de plazas, contratos, y la política científica del área. Confía en que las nuevas generaciones de mujeres investigadoras vayan tomando posiciones en esos puestos, que realmente tengan influencia para mejorar y potenciar la investigación en el ámbito de nuestro organismo a nivel comparable al de los hombres.

Consideraciones finales

- Becarios: no se detecta en los últimos años, discriminación por sexo en la selección de becarios/contratados; al contrario, las cifras revelan balance positivo para la mujer. Este hecho no solo tiene que ver con las calificaciones académicas obtenidas durante la li-

cenciatura, sino también porque la perspectiva de emplear hasta 7 años en formación académica e investigadora, adicional a la obtenida en la Universidad para obtener un puesto de trabajo con estabilidad, puede estar resultando menos atractiva para un hombre que para una mujer.

- Científicos Titulares: consiguen plazas los becarios y contratados postdoctorales, con un curriculum más amplio y completo, con independencia del sexo.
- Promoción interna: la experiencia es similar. Sin embargo, la razón del desequilibrio actual está, como también se ha indicado, en el menor número de candidatas disponibles. Incluso suponiendo que haya igualdad de oportunidades, tendrían que pasar bastantes años para que la desigualdad inicial se atenúe, sobre todo en algunos institutos. Aunque quizás no lleguen a ser tantos si los resultados de la reciente promoción continúan: de las 4 plazas de PI a concurso, a pesar de que el número de potenciales candidatos hombres era claramente superior, han obtenido plaza tres mujeres y un hombre. En la reciente promoción a IC, de las 6 plazas para el área, se han promocionado cinco mujeres y un hombre. Las cifras disponibles hasta esta fecha de porcentaje de mujeres en las dos primeras escalas de 28% (PI) y 30% (IC) cambiarán en cuanto tomen posesión las promocionadas a 35 % de PI y a 36% de IC. Las incorporaciones de profesoras de investigación se han producido en el IG y el IATA, cuyos porcentajes suben a 60 y 18% respectivamente. Las nuevas Investigadoras Científicas pertenecen al IFI y al IATA, con lo que los porcentajes suben a 57 y 30, respectivamente. Por tanto, actualmente no cabe hablar de discriminación tampoco en promoción.

En resumen, el sentir general es que las mujeres del área, -una vez superados los aspectos comentados inicialmente de tener que demostrar, pero eso hace más de 25 años, dedicación y competencia en mucho mayor grado que los hombres- no se han sentido discriminadas en función del sexo en becas, tribunales, oposiciones, y promoción, donde suelen primar los méritos, a veces modulados por intereses como endogamia, amistad o enemistad. En las dos primeras escalas científicas (PI e IC) las diferencias aún destacables tiene su origen, en general, en la menor presencia de la mujer en la carrera universitaria y puestos de trabajo.

- Gestión de los centros. En este aspecto el balance es positivo para la mujer, ya que actualmente cuatro ocupan la dirección de institutos y otras cuatro la vicedirección.

Donde no ha habido ni hay equilibrio es en las tareas de gestión. Las cuotas de participación, que pretenden solucionar el problema de la presencia de la mujer en los parlamentos (donde deberían ser una situación transitoria), en mi opinión no cuadran con el estilo y el talante del CSIC.