

Mujer, ciencia y liderazgo

Por Nuria Chinchilla

Profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones en IESE Business School, España



La presencia de mujeres en el ámbito científico continúa presentando un desequilibrio importante en España y en el mundo. ¿Por qué las mujeres se mantienen alejadas de este ámbito? ¿Son frenos externos o internos los que dan lugar a esta situación? ¿Cómo podemos impulsar y apoyar a las jóvenes científicas? Hemos abordado esta cuestión una gran conocedora del tema, **María Iraburu, catedrática de Bioquímica y Biología Molecular y rectora de la Universidad de Navarra.**

Según datos de la ONU, menos del 30 % de los investigadores científicos son mujeres. En España, las mujeres ocupan el 25 % de las plazas de catedrático de universidad y profesores de investigación en el Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Las diferencias comienzan en las fases más tempranas de la educación y se ponen de manifiesto en la elección de estudios superiores. Los datos hablan por sí solos: la

infrarrepresentación femenina en los ámbitos científico y tecnológico es un hecho.

Desde una perspectiva autobiográfica, María pone sobre la mesa experiencias en primera persona que le han llevado a descubrir los techos de cristal en la trayectoria científica de las mujeres, comunes a otras disciplinas y ámbitos profesionales. Sin embargo, considera que los enemigos más difíciles de vencer son internos, los sesgos y falsas creencias internas, los techos de cemento. La inseguridad y el perfeccionismo característicos del tan común síndrome de la impostora son obstáculos al desarrollo de trayectorias profesionales exitosas en el campo de la ciencia y la tecnología para muchas mujeres.

La complejidad de la persona, sus decisiones y su comportamiento, nos llevan a huir de explicaciones simplistas. Más bien, estamos ante un fenómeno

“ Según datos de la ONU, menos del 30 % de los investigadores científicos son mujeres. ¿Por qué las mujeres se mantienen alejadas de este ámbito? ¿Son frenos externos o internos los que dan lugar a esta situación? ”

multifactorial en el que los factores educativos, sociales y familiares tienen un peso importante. Contrastado el diagnóstico con datos y con la propia experiencia, lo relevante es apuntar e implementar soluciones para producir ese cambio tan necesario. En este punto, María apela de nuevo a la necesidad de actuar en diversos frentes, puesto que las causas del problema son también complejas.

El *mentoring* de las jóvenes que inician su trayectoria en los campos de la ciencia y la tecnología es una herramienta muy útil. Ofrecer referentes reales y asesorar desde la experiencia ayuda a generar autoconfianza. En esta línea, María ha impulsado la iniciativa Women for Science and Technology, dirigida a la visibilización de la

mujer en la ciencia y a fomentar carreras científicas de alumnas de grado y posgrado de áreas STEM. Desde la universidad, los centros de investigación y las empresas, esta labor de visibilización puede producir un efecto llamada entre las más jóvenes, atrayendo y despertando vocaciones científicas ya en la escuela.

La perspectiva y las soluciones comentadas no son de exclusiva aplicación en el terreno científico o en el tecnológico, sino que pueden generalizarse para todos los terrenos profesionales. La visibilidad, el *networking* y el *mentoring* son instrumentos necesarios para ganar autoconfianza y dejar a un lado esos frenos internos, los techos de cemento, que en tantas ocasiones boicotean la trayectoria profesional de las mujeres.



LA AUTORA

Nuria Chinchilla Albiol es profesora de Dirección de Personas en las Organizaciones en IESE Business School y titular de la Cátedra Carmina Roca y Rafael Pich-Aguilera de Mujer y Liderazgo. Es PhD en Dirección de Empresas y MBA por IESE, Universidad de Navarra, y fundadora del International Center for Work & Family del IESE y de la Iniciativa I-WIL (IESE Women in Leadership).