

# LOS PROBLEMAS DE SER MUJER Y JOVEN INVESTIGADORA (BECARIA). EL PAPEL DE LA FJI. <sup>1</sup>

Aurelia Hernández Moyés  
Universidad Pública de Navarra- Dpto Economía  
aurelia.hernandez@unavarra.es

y Grupo de Precarios-Género<sup>2</sup>  
[www.precarios.org](http://www.precarios.org)

## Resumen

*En este artículo presentamos la situación de las mujeres en la investigación. Estudiamos en particular el caso de las jóvenes investigadoras, apoyándonos en los datos obtenidos por la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI) y en otros documentos. Todos los estudios realizados van en la misma dirección., a saber, que la carrera de las jóvenes investigadoras pierde peso a medida que se avanza en la misma. Igualmente nos hacemos eco de los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral, a partir del trabajo que ha hecho el grupo de género en este sentido, concluyendo con unas recomendaciones que intenten paliar, en la medida de lo posible, todos estos problemas.*

*“Women’s progress along a scientific career is rather like the way the water moves along a pipe with holes in it.” UNESCO’s 1996 “World Science Report”*

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, diversos estudios han documentado una discriminación oculta (algunas veces no tan oculta) de las mujeres en la Ciencia, mostrando que las mujeres están infrarrepresentadas en los eslabones intermedios y altos de la investigación. Existen diversos factores que convergen hacia la situación que la UNESCO reseña en la cita anteriormente expuesta.

Desde siempre la investigación ha negado el papel de las mujeres en la ciencia. De este modo, y a pesar de muchas declaraciones, la igualdad de oportunidades en esta materia no se ha conseguido en la práctica, ya que las diferencias o la discriminación por razón de sexo sólo están desautorizadas en el terreno legal. La igualdad entre hombres y mujeres aparece en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y en la *Carta de las Naciones Unidas*, así como en los más importantes convenios legales sobre derechos humanos, políticos y civiles, económicos, sociales y culturales establecidos por la Naciones Unidas. En particular, en la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)* de 1979 de la ONU, fue el lugar donde se definieron los objetivos y medidas necesarios para conseguir la plena igualdad de género, tanto en la vida pública como en la privada. Esta convención fue ratificada en febrero de 2001 por 167 países.<sup>3</sup> Sin embargo, no se dieron los medios para

---

<sup>1</sup> El presente artículo nace del trabajo del grupo de precarios-género, dentro de la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI).

<sup>2</sup> Se agradece, en particular, la colaboración y comentarios de Miguel Angel Ballester Oyarzun, Ana Canda Sánchez, Prudencia Gutiérrez Esteban, Marta Rivera Ferré y María Villarroya Gaudó.

<sup>3</sup> La situación de las mujeres en el sistema educativo...

una igualdad de facto, por lo que en la práctica aún falta mucho por hacer.

Los estudios recientes sobre Género y Ciencia ilustran con profusión la falta de reconocimiento de las mujeres en las instituciones de investigación públicas y privadas europeas: El informe ETAN entre ellos<sup>4</sup>. Los análisis comparativos de los países de la UE revelan que partimos de una discriminación que obliga a promover medidas que la corrijan y que garanticen el acceso y la promoción de las mujeres, en condiciones de igualdad, en las actividades científicas y tecnológicas, y en el diseño de políticas de investigación. Una resolución del Parlamento Europeo señala desde el 16 de septiembre de 1988 que la falta de representación de las mujeres en la dirección y la gestión de la investigación, así como en la vida académica, es un problema muy extendido que requiere una atención inmediata, tanto para resolver este agravio comparativo como para integrar el colectivo de investigadoras en los objetivos propuestos por la UE.<sup>5</sup>

En cuanto a la situación del sistema educativo español, el aumento de las mujeres en todas las carreras universitarias ha sido imparable desde los años 70 hasta hoy en día, siendo el curso 1990-91, el primero en el que las mujeres fueron mayoría en las aulas.<sup>6</sup> Claro que teniendo en cuenta el sistema formativo que teníamos no hace mucho, tampoco es de extrañar. Por ejemplo, la Ley General de Educación de 1970 establecía que materias y contenidos tenían que ser iguales para chicas y chicos; hay que recordar que ésta fue la primera Ley en unificar el currículum para ambos sexos, que anteriormente era diferente, aunque, eso sí, se hizo teniendo en cuenta las ‘peculiaridades’ de cada uno de ellos.<sup>7</sup>

## LOS OBSTACULOS AÑADIDOS PARA LAS MUJERES EN SU CARRERA INVESTIGADORA

Cuando en la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI), empezamos a tratar este problema, observamos que en la mayor parte de los casos, se trata de una imposibilidad “de facto” de poder conciliar la vida profesional con la vida personal. Son raros los casos que discriminan sobre el papel en convocatorias y anuncios a las mujeres, pero lo cierto es que éstos existen en el trabajo del día a día.

Así pues, y con el fin de clasificarlos de algún modo, el esquema que seguiremos a continuación tratará de centrarnos ahora en los problemas de ser joven investigadora.

- Trabajo académico
- Financiación
- Vida personal

---

<sup>4</sup> Informe ETAN: <http://www.cordis.lu/etan/home.html>;

She figures 2003: <http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/>

Informe WIR: <http://europa.eu.int/comm/research/wir>.

<sup>5</sup> Document sobre Dones i Ciencia.

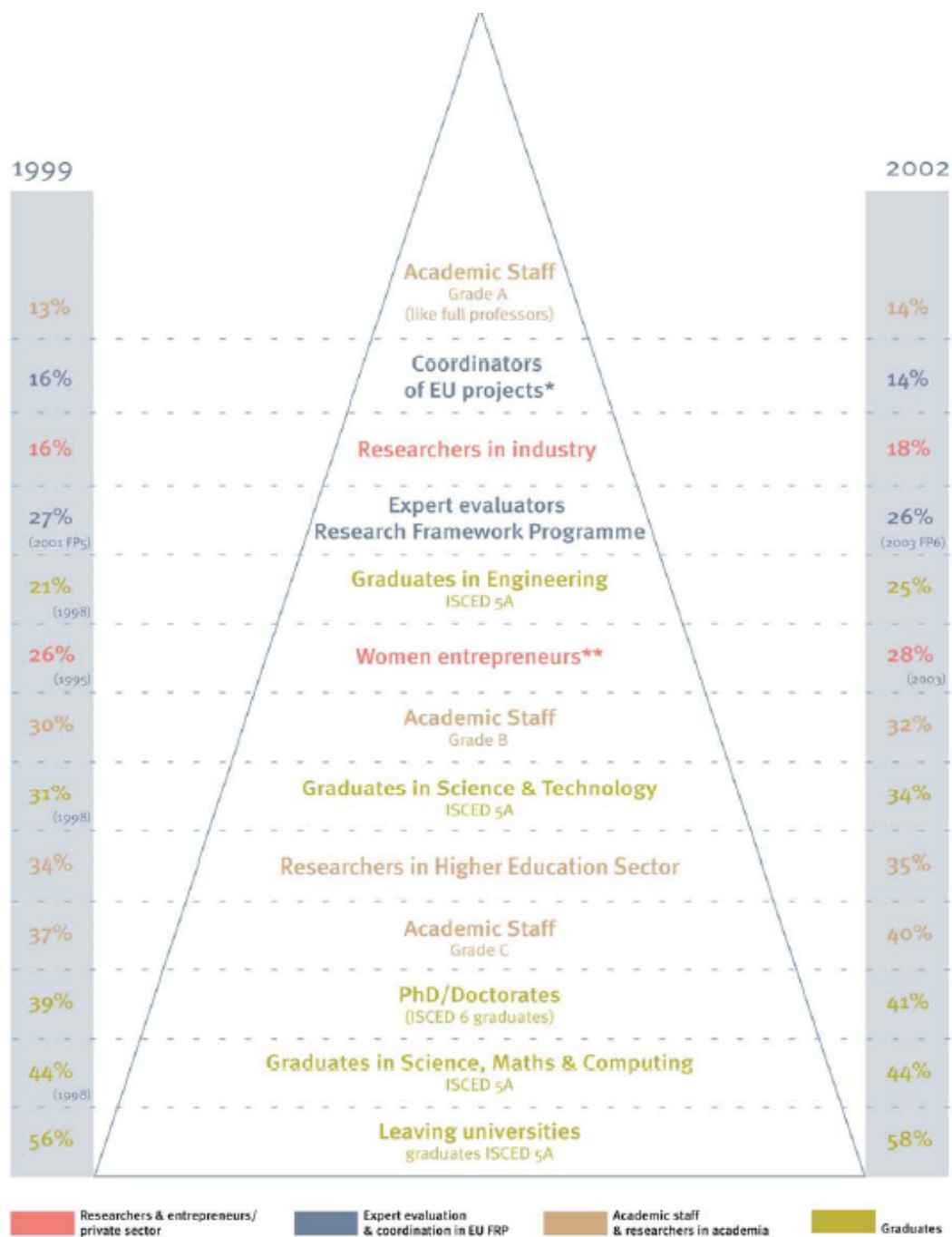
<sup>6</sup> La situación de las mujeres en el sistema educativo...

<sup>7</sup> La situación de las mujeres en el sistema educativo...

## Trabajo académico

Al iniciar la carrera investigadora, ¿cómo evoluciona el porcentaje de mujeres que aparece en las distintas categorías de profesorado o puestos de gestión universitaria? Como se va a concluir después de realizar esta exposición, éste se va reduciendo proporcionalmente conforme se va ascendiendo en la escala profesional. Este hecho lo podemos observar en el siguiente gráfico (Figura 1), extraído de un documento de trabajo elaborado por la Comunidad Europea sobre la igualdad de género en ciencia.

Figura 1. ¿Tenemos éxito en la reducción de la desigualdad por razón de género en ciencia e ingeniería?



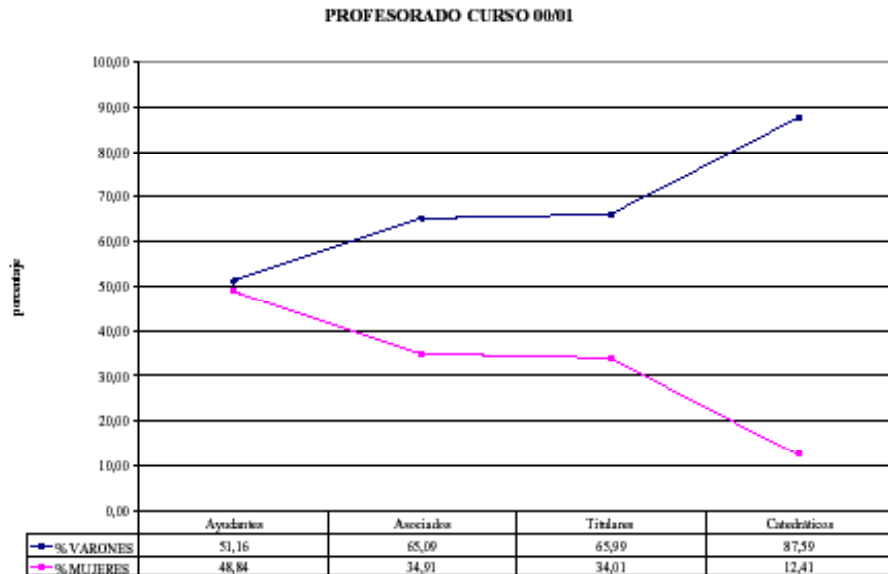
Fuente: Women and Science...

En esta gráfica se muestra el porcentaje de mujeres que hay en cada peldaño de la carrera investigadora, que es la que aquí nos incumbe. Los datos están referidos a la Europa de los 25 y muestra tanto el sector empresarial público y privado, como el sector académico. La columna de la izquierda muestra los datos para 1999 y la de la derecha para el año 2002<sup>8</sup>. Entre estos dos años casi no hay diferencias significativas, pero sí se deja claro que a medida que se asciende en la escala profesional, el número de mujeres disminuye.

<sup>8</sup> Women and Science...

Este efecto se advierte más claramente al presentar conjuntamente la proporción de hombres y mujeres y su evolución en la carrera investigadora. Estudiamos esto a más largo plazo a partir de varios trabajos. La gráfica siguiente (Figura 2), comúnmente denominada la “tijera”, revela que el momento en que mayor apertura tiene es precisamente en el último escalón.

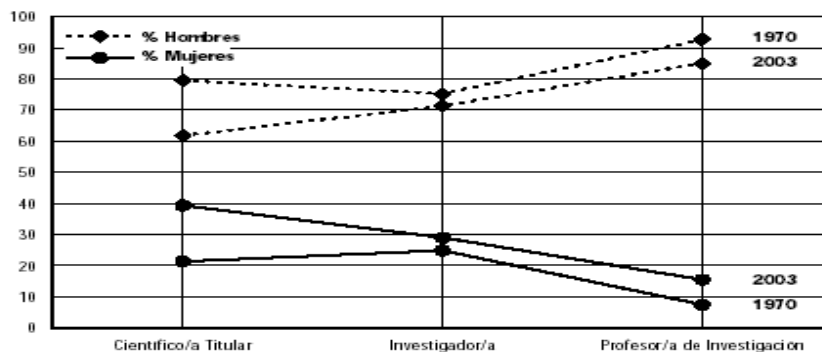
Figura 2. Evolución del profesorado a lo largo de la carrera investigadora. Hombres y mujeres.



Fuente: La situación de las mujeres en el sistema educativo...

Esta gráfica muestra cómo se abre la “tijera” a medida que se avanza en la carrera investigadora.<sup>9</sup> Partimos del número de ayudantes, en los que las mujeres representan más o menos la mitad. En las demás categorías profesionales, de asociados, titulares y catedráticos, las mujeres cada vez representan un porcentaje menor, al contrario que sus homónimos masculinos. Esta gráfica que representa la situación en las universidades españolas se puede hacer también extensible a otros OPI’s (Organismos Públicos de Investigación) como el CSIC, según se aprecia en la siguiente gráfica (Figura 3).

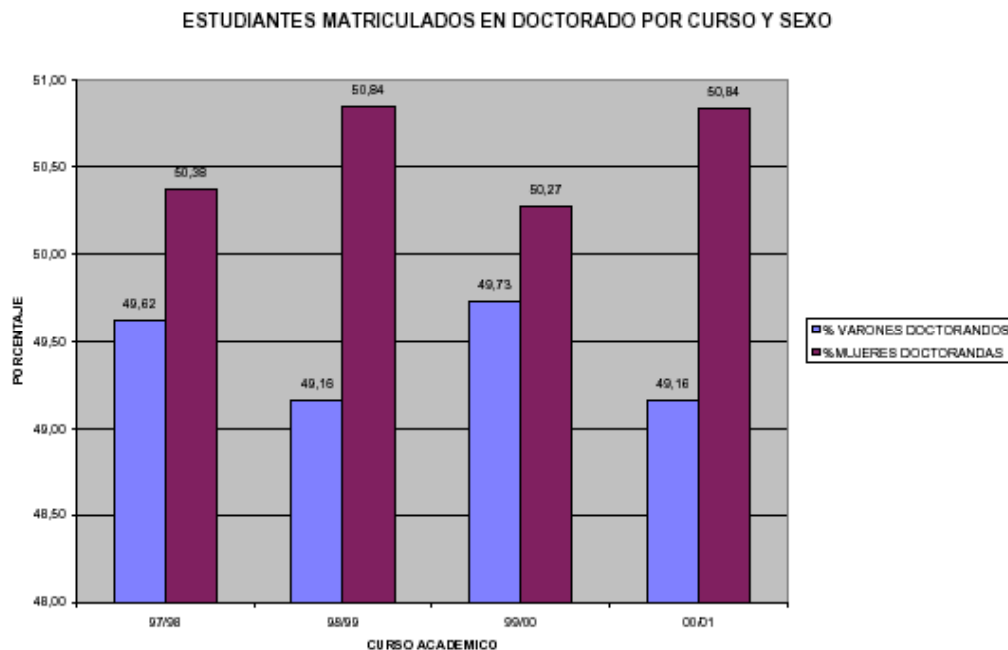
Figura 3. Evolución del profesorado a lo largo de la carrera investigadora en el CSIC. Hombres y mujeres entre 1970 y 2003.



Fuente: Document sobre Dones i Ciència

Podría ser que este gráfico de la “tijera” esté analizando la situación de hace unas décadas, cuando había menos mujeres en la carrera investigadora. Ciertamente será un factor importante a tener en cuenta. Sin embargo, hay que analizar el inicio de la carrera investigadora, como haremos a continuación, para obtener resultados poco esperanzadores. Al inicio de dicha carrera (en el doctorado), las mujeres suponen un porcentaje importante con cifras ligeramente superiores a la de hombres (Figura 4). Sin embargo, la situación se agrava cuando observamos posteriormente cómo ya se reduce su porcentaje al final de este primer escalón de la carrera investigadora (Figura 5).

Figura 4.



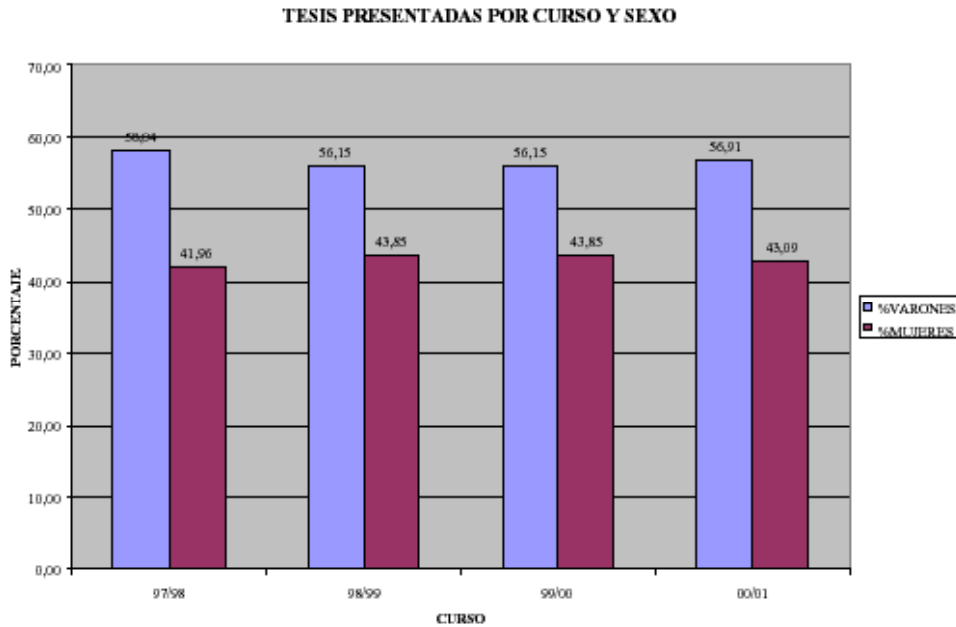
Fuente: La situación de las mujeres en el sistema educativo...

Veamos primero el número de tesis leídas. Aquí comienza ya a vislumbrarse la pérdida de capital humano femenino, que se irá incrementando a medida que se avance en la carrera investigadora. Aunque muy ligeramente, las mujeres siguen siendo mayoría al inicio de los cuatro años de doctorado y en todas las áreas excepto en la de Ingeniería (Figura 4). Así por ejemplo, en el año 1997-98, las mujeres que iniciaron un doctorado suponían el 50,38 %, el 50,84 % en 1998-99, el 50,27 % en 1999 2000 y el 50,84 % en 2000-2001. Es decir, superan la mitad por muy pocas décimas (Pérez Sedeño 2003).

Sin embargo, si realizamos la misma comparativa al final de los cuatro años de doctorado, las cifras se invierten, y son los hombres los que superan a las mujeres en cuanto a número de Tesis leídas (Figura 5). Por tanto, el problema que teníamos al principio, a saber, si esta pérdida de capital humano se debe a que hace unas décadas no estudiaban tantas mujeres en la universidad, se mantiene, y no es sólo por esta razón. Como hemos señalado anteriormente, viendo las gráficas de los cursos 97/98 al 99/00, observamos que, ciertamente, el porcentaje de mujeres en la investigación ya empieza a

decaer. Sin embargo esta tendencia podría cambiar, puesto que ya en el curso 2003-2004 las tesis leídas por mujeres superaron a las leídas por hombres. Así, por tanto, no es el hecho de que estudiaran menos mujeres por lo que la ciencia no se alimenta de su saber, sino por el hecho de que empiezan a desaparecer ya en el primer escalón de la carrera investigadora.

Figura 5.



Fuente: La situación de las mujeres en el sistema educativo...

Añadimos además que según datos recientes recogidos a través de cuestionarios por parte de la FJI<sup>10</sup>, todavía inéditos, se puede ratificar que esta tendencia también es así en los primeros pasos de la carrera investigadora. Estos cuestionarios se realizaron para conocer la situación laboral del personal que forma los grupos de investigación. Los datos se muestran en la siguiente tabla.

<b>Tabla 1.</b> <b>% de mujeres en cada categoría</b>	<b>Sin remuneración regulada (SRR)</b>			
	<b>Becarias</b>	<b>Contratadas</b>	<b>Funcionarias</b>	
<b>Mujeres/ Total Licenciad@s</b>	66,67	60,58	46,88	36,84
<b>Mujeres/ Total DEA</b>	58,62	58,14	36,00	33,33
<b>Mujeres/ Total Doctorad@s</b>	40,00	85,71	36,79	36,33

<sup>10</sup> Agradecemos a la comisión de documentación y a su coordinadora, Marta Vicente, la provisión de estos datos.

<b>Mujeres/ Total</b>	61,19	64,44	38,65	36,33
-----------------------	-------	-------	-------	-------

En esta tabla, que representa una muestra de los datos obtenidos, se observa lo que queremos decir. Hay que advertir la obligación de tomar estos datos con mucha precaución, pues debido a dificultades en su recogida, sólo podemos hablar de los datos que aquí aparecen. Por filas, estamos hablando del porcentaje de mujeres sobre 1) el total de personas licenciadas, 2) el total de personas que han obtenido el DEA (Diploma de Estudios Avanzados) y 3) el total de personas doctoras. En columnas aparecen las distintas categorías que nos interesa mostrar. Como aspecto novedoso, hemos obtenido los datos de personas que están realizando la tesis sin tener ningún tipo de remuneración regulada (SRR). El resto de categorías son conocidas. La categoría de Contratadas se refiere a personas que tienen un contrato distinto del contrato de funcionario, el cual integra la última categoría.

Además de la tendencia general, en la que observamos que el porcentaje de mujeres va descendiendo siempre, vemos también que las proporciones no cambian en ninguno de los pasos intermedios hasta conseguir el doctorado. Es también muy significativo, y susceptible de posteriores análisis, el dato que se refiere al porcentaje de becarias doctoras, que es de un 85% sobre el total de personas becarias doctoras.

Así, por tanto, el número de mujeres en la carrera investigadora desciende a medida que mejora la categoría profesional y ello podría no ser atribuible únicamente al número de mujeres que empiezan. No obstante habrá que ver la evolución a largo plazo y dentro de unas décadas, para ver si eso se refleja en las gráficas.

### Financiación

Aquí queremos hablar de los problemas de ser joven investigadora y tener que trabajar con becas. Veamos para comenzar las siguientes tablas (tablas 2 y 3)<sup>11</sup>:

<b>Tabla 2. % Becas solicitadas y concedidas en la convocatoria del año 2002, tanto en hombres como en mujeres.</b>				
<b>Convocatoria 2002</b>	<b>Solicitud Mujeres</b>	<b>Solicitud Hombres</b>	<b>Concesión Mujeres</b>	<b>Concesión Hombres</b>
<b>Becas de formación</b>	53,2%	46,8%	49,8%	50,2%
<b>F.P.I</b>	49,5%	50,5%	44,3%	55,7%
<b>F.P.U.</b>	55,9%	44,1%	54,9%	45,1%
<b>Contratos</b>	45,2%	54,8%	40,3%	59,7%

<sup>11</sup> FPI: becas Formación Personal Investigador, FPU: becas Formación Profesorado Universitario, RyC: Contratos Ramón y Cajal, JdC: Contratos Juan de la Cierva.



<b>RyC</b>	44,0%	56,0%	33,5%	66,5%
------------	-------	-------	-------	-------

Y la siguiente:

<b>Tabla 3. % de mujeres y hombres seleccionados y en reserva por un contrato Juan de la Cierva (JdC).</b>		
<b>Convocatoria JdC 2004</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Inicialmente elegibles</b>	47%	53%
<b>Reservas</b>	58%	42%

Fuentes: Memoria de Actividades I+D+I, 2002 y propuesta inicial concesión de contratos Juan de la Cierva, MEC.

En la primera tabla de estas dos, resulta sorprendente cómo los porcentajes entre solicitudes y concesiones no se mantienen. Es decir, se conceden más becas a hombres, cuando el porcentaje de solicitudes es menor, en comparación con el de mujeres. ¿Puede esto tener que ver con la segregación tradicional, según la cual las mujeres estarían trabajando en campos para los cuales se concede menor financiación? Esta es una posible razón, pero también podría ser, y aquí se baraja como hipótesis, el que se evalúen peor los currícula femeninos, a través simplemente de que no se de tanta importancia a algunos de los méritos alegados.

La idea de la tabla de los Juan de la Cierva era comprobar datos de una convocatoria nueva, reciente, para movilidad de recién doctores dentro de España. Ante la tabla no preguntamos: Es pura casualidad que el porcentaje de adjudicaciones de contratos JdC sea mayor en hombres y que en cambio las reservas sean más mujeres? Todos los candidatos concedidos y en reserva son los candidatos elegibles, es decir, todos, son igualmente válidos, y por lo tanto la proporción entre hombres o mujeres elegibles o reservas debería mantenerse. No tenemos una respuesta para esto, por el momento.

Igualmente podemos hablar sobre el hecho de que muchas tesis estén dirigidas por hombres y del hecho de que haya muchos más hombres en los tribunales de acreditación. No se ha comprobado estadísticamente, pero como conjetura, queda el hecho de que porque haya más hombres dirigiendo, esto se vea como una señal de que son ellos quienes más capacitados están para tal tarea. O que si hay más hombres en los tribunales, se valore subjetivamente mejor a los candidatos que a las candidatas, etc. La forma de valorar a los distintos sexos podría ser mucho más diferente de lo que a primera vista parece y no se puede desechar en pro de una igualdad teórica y de unos

principios legales que existen sobre el papel, y que en base a ello podrían estar escondiendo un problema de fondo grave.<sup>12</sup>

Sin embargo, lo más sorprendente de dicha tabla es la disminución importante en las cifras de solicitudes y concesiones de mujeres en el programa RyC. Dicho programa es en la actualidad el primer paso para estabilizarse como investigador/a en España. Pretende ser el equivalente a los “tenure track” existente en otros países y es aquí, donde efectivamente la disminución en las concesiones entre hombres y mujeres es mayor, lo que nos viene a confirmar de nuevo las tendencias de la “gráfica tijera”: a medida que se avanza en la categoría profesional, el abismo entre la proporción de hombres y mujeres se hace cada vez mayor.

Recientemente la Unión Europea se ha hecho eco de este problema y por ello insta a las instituciones y centros de investigación a que, entre otras cosas, haya un adecuado equilibrio en lo que se refiere a género. Más en particular, se afirma que para conseguir un equilibrio en este ámbito, ha de haber primero un equilibrio en los comités de evaluación.<sup>13</sup>

### Vida personal

Los problemas específicos por ser mujer y becaria se ven en toda su dimensión al hablar del tema en el ámbito de la maternidad. No olvidemos que estamos hablando de mujeres cuya edad puede oscilar en un rango de entre 24 y 34 años, edad más que suficiente como para plantearse ser madre. En la FJI nos hemos encontrado con varios casos que nos han dado las claves para poner de relevancia la verdadera importancia de este problema. Este apartado se va a trabajar a partir del análisis cualitativo de distintos casos de los que la FJI ha tenido constancia, con el fin de sacarlos a la luz y que se hagan patentes.

Puesto que el principio de la carrera investigadora y los siguientes dos años tras el doctorado se financian con becas, algo que la FJI denuncia continuamente pidiendo que todas las becas pre y postdoctorales se conviertan en contratos, tenemos que añadir además los problemas relacionados con ser becaria y no tener un contrato, o en la mayoría de los casos, ni siquiera cotizar.

Respecto a la cotización a la Seguridad Social es preciso puntualizar que en 2003 se consiguió, gracias a la presión de la FJI, que el Gobierno del Partido Popular regulara por Real Decreto el comúnmente llamado “Estatuto del Becario”. Este Estatuto, insuficiente en todos los sentidos, actualmente recurrido por la FJI y admitido a trámite por el Tribunal Supremo, establece un registro de becas, totalmente voluntario para las entidades convocantes. Las becas acogidas a este registro deben tener una cuantía mínima, hoy en día establecida en 1100 euros brutos mensuales, y cotizar a la Seguridad

---

<sup>12</sup> Idea que se recoge en el Document sobre Dones i Ciència.

<sup>13</sup> “Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.” European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

Social por su personal investigador becado, eso sí, a efectos únicamente de jubilación y en ningún caso por desempleo. Además, la cotización se realiza por el salario mínimo interprofesional, que actualmente está en 513€/mes, menos de la mitad de lo que realmente se cobra. A cambio se establecen algunos beneficios, que no son, ni de lejos, a los que se tendría derecho según el Estatuto de los Trabajadores, aspiración largo tiempo perseguida.

En lo que se refiere a inconvenientes por la falta de contrato podemos citar el no acceso a las ayudas a madres trabajadoras o el no tener acceso a las guarderías y otros servicios de los diferentes centros. Esto último, en muchas ocasiones, es debido a que la ausencia de un vínculo contractual con el centro donde se desarrolla la actividad no reconoce a los becarios y becarias como colectivo, por lo que quedan excluidos de las diferentes prestaciones que se ofrecen al personal contratado.

Como ejemplo de negación de acceso a las ayudas a madres trabajadoras están los célebres 100 €. Hace aproximadamente unos dos años se aprobó una medida que consistía en la percepción de 100 euros mensuales para aquellas madres trabajadoras con hijos menores de tres años. Como se sabe, se puede percibir por dos vías: O bien como una reducción anual de 1200 euros en la declaración de la renta o bien de forma anticipada a razón de 100 euros al mes.

Esta medida no ha tenido en cuenta a ciertos colectivos, entre ellos el nuestro, porque existe una serie de condicionantes que limitan el acceso a ella. Para tener derecho a esta paga es imprescindible haber cotizado a la Seguridad Social o a una mutualidad, al menos, por el salario mínimo interprofesional, por el que se cotizaban, en ese momento, 1200 euros al año. Siempre que se haya cotizado al menos lo que se va a recibir, las personas que estén en condiciones de solicitarlo, tienen derecho a estas ayudas, así como quienes adopten o acojan hijos. En el caso de que las trabajadoras o sus empresas no hayan cotizado o lo hayan hecho por debajo de 1200 euros, la paga fiscal será proporcional a la cantidad cotizada. Para las trabajadoras con empleo temporal, la paga será de estos 100 euros mensuales sólo por el tiempo que hayan trabajado, aunque hayan cotizado por ese periodo más que esos 1200 euros mínimos que se piden. El propio Defensor del Pueblo fue el que pidió al gobierno que esta medida se aplicara a todas las madres independientemente de si habían o no cotizado.

Un caso de negación de acceso a los servicios del centro es el caso de las guarderías. Como por ejemplo, el de una madre investigadora becada que quiso inscribir a su hija en la guardería de su universidad, pero no pudo hacerlo porque al no ser trabajadora no formaba parte del personal, y por tanto, no tenía derecho a los servicios de la Universidad. Esto ocurrió en la Universidad Politécnica de Valencia y gracias a la mediación de la FJI se consiguió que finalmente la aceptaran, sin embargo, nos consta que existen otros muchos casos que ni siquiera han sido denunciados. Por otro lado, teniendo beca no se puntúa tampoco en los baremos de admisión a guarderías públicas, a menos que se especifique, y esto no siempre ocurre, tal y como sucedió con otro caso del que tuvimos conocimiento, esta vez en Barcelona, del cual no hemos tenido aún noticias sobre su resolución. Es decir, que las madres becarias además de las dificultades con las que se encuentran por ser becarias, no pueden acceder a determinadas ayudas públicas y, en la práctica, tienen que llevar a sus hijos a guarderías privadas.

Son muchos los casos en los que los permisos por maternidad, o bien no se pueden disfrutar, o hay muchos problemas para hacerlo. El mayor problema es a causa de la diversidad de becas y de su nula homologación (excepto las de aquellos organismos que voluntariamente se han acogido al Estatuto del Becario). Este inconveniente genera multiplicidad de casuísticas, que se deben estudiar de forma individualizada. Entre la documentación de la FJI tenemos recogidas los múltiples casos con los que nos hemos encontrado.<sup>14</sup>

Se puede comprobar que a veces, los permisos de maternidad están regulados y se permite la baja cobrando el 100% del sueldo. En otros casos se cobra la mitad, o las tres cuartas partes, en otros ni siquiera se contempla. En algún caso en el que no se recoge la posibilidad de este permiso por maternidad, y como algo positivo, se permite, al menos, recuperar al final de la beca los cuatro meses que no se ha estado cobrando. Generalmente, este disfrute a mayores suele ir acompañado de un “si las posibilidades presupuestarias lo permiten”, lo que en algunos casos se traduce en no cobrar la baja maternal y al final no poder recuperar ese tiempo. No obstante, se ha dado incluso la situación de la retirada de la beca tras el parto.<sup>15</sup>

Otra razón por la que tampoco se tiene acceso a los permisos por maternidad, aunque la beca no se pronuncie al respecto, es el caso de las madres que fueron becarias y que tras obtener un contrato, dan a luz en menos de 6 meses desde la obtención del mismo. La Seguridad Social obliga a cotizar 6 meses, a tiempo completo y en los últimos 5 años, para cubrir la baja por maternidad. Dado que en la mayoría de becas no se cotiza, no se dan las condiciones necesarias para cobrar dicho permiso maternal, a pesar de haber estado trabajando durante varios años antes.

Los permisos de paternidad son también un inconveniente añadido a la situación de una madre becaria. Algunas becas sí lo contemplan y lo regulan, pero pueden aparecer problemas para que el padre disfrute de este permiso si la madre no ha cotizado, puesto que la Seguridad Social obliga a que la madre esté trabajando/cotizando para ello, y si se trata de becas, como se acaba de comentar, la mayoría de las veces no se da esta condición.

Relevante es también el hecho de que una investigadora becada sea obligada a trabajar con sustancias peligrosas prohibidas por su médico, durante el embarazo. Se pueden encontrar casos reales, en los que además, para agravar el asunto, no era posible coger la baja médica debido a que la beca no la contemplaba, por lo que no se tenía derecho a ello. Casos similares se pueden evitar con los contratos laborales en los centros de investigación para todo el personal, ya que entonces estaría bajo la protección del servicio de riesgos laborales de su centro, y bajo la Ley de Seguridad Laboral. Las posibles soluciones pasarían, bien por un cambio de puesto mientras corra riesgo su salud y/o la del feto, o bien por una baja médica mientras el peligro estuviera presente.

---

<sup>14</sup> <http://www.precarios.org/docs/Becas.php>

<sup>15</sup> El País Sociedad 9-8-04: “Bruselas avala que el Instituto de la Mujer privara de becas a embarazadas”. Esta es una mala noticia, en respuesta a la denuncia que se elevó a la UE por parte de 2 eurodiputadas del PSOE, la Comisión se ha pronunciado dando la razón al Instituto de la mujer. En ese caso no se permitió la reincorporación aludiendo a la convocatoria de la beca, en la que se especificaba que no se trataba de una trabajadora, por lo que no tenía los derechos de las mismas.

Otro caso llamativo ocurre cuando ambos progenitores son investigadores becados. En este caso, al no estar ninguno de los dos cotizando por la SS, el hijo o hija de ambos, no puede estar incluido en ninguna cartilla para tener acceso a los cuidados periódicos y asistencia al pediatra, situación ésta kafkiana.

Por todo ello cabe preguntarse: ¿son incompatibles investigación (en las primeras etapas, se entiende, en las que hay mayor precariedad) y maternidad?

## RECOMENDACIONES

No en pocas ocasiones se han dado recomendaciones para intentar paliar esta situación a todos los niveles. Desde las recomendaciones de la UE de recoger datos estadísticos separados por sexos (Informe ETAN), hasta la realización de Cursos de Verano, en los cuales se contempla esta problemática (Curso de Verano de la UCM, julio de 2004). En este último caso se pedía, en particular, “elaborar datos fiables sobre la situación de las mujeres en las instituciones académicas e investigadoras, promover medidas que derriben las barreras existentes para las investigadoras, y llevar a cabo un seguimiento periódico de la normativa”.

A estas recomendaciones se puede añadir la de hacer que los procesos de selección estén integrados por más mujeres, en un equilibrio con el número de hombres. El problema es que si en el área hay pocas, al realizar el sorteo por el que se designan los miembros del jurado, no es probable, por tanto, que aparezcan representadas. Pero la propia Unión Europea recomienda y promueve esto, a través del recién elaborado *European Charter*, como ya hemos comentado con anterioridad.

Además de ello, sería recomendable una mayor concienciación sobre lo que supone ser mujer en la investigación y en la vida real. Se niega el acceso a los servicios y a los puestos de responsabilidad, y las propias mujeres somos las primeras interesadas en que las políticas de igualdad entre sexos sean llevadas a cabo con raciocinio, para no perder las oportunidades profesionales que, con nuestro esfuerzo y sacrificio se nos presentan en el trabajo. Somos las primeras interesadas en que se nos vea como un colectivo, y como tal, debemos denunciar y luchar contra casos como los aquí expuestos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión de las Comunidades Europeas (2005): *European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*. Bruselas

Comisión de las Comunidades Europeas (2005): *Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science*. Working Document SEC (2005) 260. Bruselas.

Grup d'Opinió de l'Observatori de Bioètica i Dret (2004): *Document sobre Dones i Ciència*. Parc científic de Barcelona.

Informe ETAN: <http://www.cordis.lu/etan/home.html>.

*Informe WIR( Women in Industrial Research): <http://europa.eu.int/comm/research/wir>.*

MCYT (2002): *Memoria de actividades de I+D+I.*

Pérez Sedeño, E. (dir) (2003): *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional.* Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario. MEC

*Sección de documentación de becas de la FJI: <http://www.precarios.org/docs/Becas.php>*

*She figures 2003: <http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/>*