



De izquierda a derecha: Núria Latorre, ingeniera química de Agbar; Cristina Quilez, cardióloga y directora de Neuroscience Technology; Laia Calvó, microbióloga y cofundadora de Microbial.

# Emprendedoras y científicas

## El programa Fem Talent impulsa el papel de la mujer en los parques tecnológicos

MÓNICA L. FERRADO

En la Red de Parques Científicos y Tecnológicos de Cataluña (XPCAT) trabajan unas 53.000 personas, de las que un 30% son mujeres, un porcentaje inferior al 45% general, según la Encuesta de Población Activa (EPA). Se repite, pues, el modelo de predominio masculino en estas estructuras, donde, hoy por hoy, se encuentra el mayor potencial de crecimiento económico. En la economía del conocimiento faltan mujeres, y el programa Fem Talent, gestionado por el departamento de empresa y ocupación de la Generalitat de Cataluña y financiado por el Fondo Social Europeo, tiene como objetivo promover la igualdad. La entidad beneficiaria es la XPCAT.

Para conseguirlo, Fem Talent impulsa acciones que atraigan y faciliten el acceso a las mujeres, que fortalezcan su posición profesional y que generen espacios proclives a la igualdad. "Aunque se trate de un sector más moderno, acaba pasando lo mismo, hay menos mujeres, pocas en dirección y con menor salario", explican los responsables del proyecto.

Según los estudios realizados a través de este programa, las mujeres tienden a ocupar una posición secundaria en los trabajos de ciencia y tecnología. En los 20 parques científicos que forman parte de la red, tan solo uno de ellos está dirigido por una mujer, Yolanda Pérez, al frente del Parque Tecnológico

Barcelona Nord, que explica que su carrera profesional probablemente es atípica, ya que se ha desarrollado dentro del ámbito de la Administración.

La transferencia de la ciencia a la sociedad viene de la mano de las empresas involucradas en los parques. En buena parte, *spin-offs* fruto del afán emprendedor de los propios científicos. Desde la XPCAT se ha participado en un estudio sobre la participación de las mujeres en la incubación de empresas y como emprendedoras.

## Si concillas, asciendes

En muchas ocasiones, el llamado techo de cristal, el que frena el ascenso de brillantes carreras, aparece entre los 30 y los 40 años, cuando llega la maternidad y ante la falta de herramientas para compatibilizar trabajo y familia. No fue el caso de estas tres mujeres, que al establecerse por cuenta propia o al contar con medidas conciliadoras en su empresa han podido no solo continuar, sino promocionarse. Núria Latorre tiene 41 años, es ingeniera química y trabaja para AGBAR desde 1997. Tiene dos hijos, de 5 y 7 años. Cuando estaba embarazada del segundo le propusieron asumir el puesto de

responsable de calidad y medio ambiente en el área de Barcelona. En este sentido, se muestra satisfecha con las medidas de la empresa, que le han permitido organizar su tiempo de trabajo para cumplir objetivos laborales sin tener que descuidar su vida personal. Actualmente también se encarga de implantar el proyecto de igualdad en toda la empresa, formada por 13.000 trabajadores.

Laia Calvó tiene 35 años, es bióloga y cofundadora de una empresa surgida de la Universidad de Girona, Microbial. Tiene un bebé de 8 meses. La ayudan sus padres. Cuando no pueden, al ser su propia jefa se organiza para

empresa. "En un primer momento yo no quería ser directiva, supongo que nos pasa a muchas mujeres, el experto era Jordi Serra, yo estaba más acostumbrada a seguir que a liderar", explica. Pero se lió la manta a la cabeza y cursó un diploma de alta dirección de ESADE. Ahora siente una gran satisfacción personal. "Hago los horarios que necesito, aunque también estoy con el ordenador hasta las tantas", explica. También se ha dado cuenta de que como mujer ya contaba con dotes organizativas

trabajar desde casa.

Cristina Quilez tiene 41 años, es cardióloga y directora general de Neuroscience Technology, una empresa que investiga para encontrar nuevos fármacos para tratar el dolor neuropático. También es diplomada en alta dirección por ESADE. Como mujer emprendedora, también reconoce que estar al frente le ha permitido adaptar los horarios a sus necesidades. "Si hace falta, estoy en el ordenador hasta las tantas, pero así puedo también estar pendiente de mis hijos", explica. Ahora vive en Londres, donde recientemente han abierto una sucursal de la empresa a través de la cual impulsar y gestionar nuevos ensayos clínicos. Su familia la acompaña.

extras. "Estamos más acostumbradas a organizar, a estar pendientes de los hijos, del trabajo, de casa, de tener en mente muchas cosas y controladas. En la familia también estamos más habituadas a buscar el consenso antes de tomar una decisión", explica.

Las emprendedoras científicas también deben deshacerse de estereotipos. No es extraño que, antes de conocerlas, la gente dé por supuesto que se trata de un hombre. Le ha pasado a Cristina Quilez, y también a Laia Calvó, que dirige Microbial. Probablemente porque la imagen pública no solo del empresario, sino también del científico exitoso, se asocia a figuras masculinas.

Desde 1901 se han otorgado 457 premios Nobel. Solo 11 mujeres lo han recibido. Eso sí, muchas investigadoras han tenido una gran contribución en los descubrimientos reconocidos, aunque la distinción haya recaído finalmente sobre los miembros masculinos. Para romper estereotipos y reconocer el talento femenino resulta de gran interés la exposición *16 científicas catalanas*, que presenta el perfil de científicas que trabajan en universidades, centros de investigación y empresas de Cataluña. Organizada por la Asociación Catalana de Comunicación Científica, con el apoyo de la Generalitat de Cataluña y la UPC, se puede visitar hasta el mes de junio.

Desde Fem Talent, también existe un programa para promo-





## Muchas estudiantes, pocas catedráticas

M. L. F.

Las universidades están llenas de mujeres. Sin embargo, pocas veces encabezan proyectos de investigación y puestos de decisión. Suponen más del 60% de las licenciaturas. En muchos programas de doctorado hay más mujeres que hombres. Sin embargo, hay más hombres que acaban el doctorado, aún más los que llegan a profesores universitarios, y la diferencia se dispara cuando se trata de cátedras: un 86% de los catedráticos son hombres, frente a un 13% de mujeres.

En España, por cada 10 catedráticos hombres hay una sola mujer catedrática. No lideran ninguna especialidad. Empatán a los hombres en antropología física (cuatro y cuatro) y en didáctica de expresión musical (uno y uno). Llama la atención que, por ejemplo, en obstetricia y ginecología haya 37 catedráticos y ninguno sea mujer.

En las 48 universidades españolas tan solo hay tres mujeres rectoras. En el año 1982, Elisa Pérez fue la primera mujer rectora de España.

En la investigación también son minoría. En Cataluña, entre los grupos de investigación reconocidos, 308 coordinan mujeres, mientras que 989 los coordinan hombres. El informe She Figures de la Unión Europea muestra datos similares. En Europa, las mujeres investigadoras suponen un 30% del personal. En el sector privado, la representación de investigadoras femeninas aún es menor, un 15%.

Desde las diferentes administraciones se están impulsando programas para promover las vocaciones científicas entre las chicas desde la infancia. Ahora bien, también resulta necesario promover medidas que pongan en valor el talento femenino y que sepan adaptarse a la realidad.

Según una encuesta realizada por Fem Talent, solo el 40% de las mujeres que trabajan en los parques científicos y tecnológicos catalanes creen que existe plena igualdad entre hombres y mujeres. El 24% creen que aún queda mucho por hacer. Aunque la mayoría se sienten motivadas ante lo mucho que pueden aprender en su puesto de trabajo (el 60% de las mujeres ven oportunidades formativas), también creen en su mayoría (el 70%) que el mayor impedimento para su promoción es la falta de medidas para la conciliación familiar. Casi el 80% de las mujeres de los parques científicos y tecnológicos catalanes tienen entre 26 y 45 años. Muchas ocupan cargos administrativos.

ver en las escuelas las vocaciones científicas sin perder de vista el enfoque emprendedor. Se trata de dar a conocer experiencias de mujeres científicas exitosas, aunque si se les pide a los más jóvenes que describan a una persona de ciencias, en la mayoría de casos describen a un hombre de mediana edad. No es extraño. Laia Calvó es una de las emprendedoras que han participado en estas charlas y entrevistas. Codirige Microbial con el catedrático de la Universidad de Gerona Jesús García. Afirma que su condición de emprendedora le ha supuesto una gran oportunidad para conciliar vida privada y laboral. "Tiene ventajas, te permite compaginar", afirma. García era su director de tesis cuando le propuso crear la empresa, dedicada a desarrollar sistemas para detectar bacterias patógenas a través de su ADN. "Es un mundo de hombres", afirma Calvó. "Se nota en la manera de hacer las cosas; las mujeres quedamos, decidimos y, si queda tiempo, charlamos; es cuestión de economía, tenemos que ahorrar tiempo", explica. Las empresas, pues, deberían ver la presencia femenina como un valor añadido. "Es necesario facilitar la contratación de mujeres y la reducción de jornada, que al mismo tiempo permitiría contratar a más personas", añade.

La dificultad para conciliar maternidad y trabajo es uno de los puntos débiles aún hoy. En una extensa encuesta a 378 mujeres de la XPCT, el 80% se mostraban satisfechas con la trayectoria de su trabajo, aunque un 56% también reclaman un mayor reconocimiento profesional. Una tercera parte manifestaba estar preparándose para mejorar su posición. Ahora bien, a la hora de identificar las dificultades

### La mujer y el trabajo

■ ¿Qué medidas piden para mejorar la situación profesional de todo el colectivo? En porcentaje



Fuente: Fem.talent.

■ ¿Cuál es la percepción sobre la igualdad en el entorno profesional? En porcentaje



### SITUACIÓN ACTUAL

Personas trabajadoras en la XPCTAT:

- 53.000 (69% hombres y 31% mujeres)
- Más de la mitad tienen entre 30 y 49 años.
- 59% con estudios universitarios
- 33% con estudios secundarios
- 2,6% más de hombres que de mujeres en cargos de dirección
- 70% con contrato laboral indefinido
- 93% con jornada laboral completa
- 19% con salario bruto anual de más de 40.000 euros

EL PAÍS

des para mejorar su trayectoria familiar, las responsabilidades familiares ocupan el primer lugar. En este sentido, casi el 80% pedirían a sus empresas medidas de conciliación de la vida personal y profesional.

Vista la situación, desde Fem Talent se trabaja para impulsar actuaciones que, además de contribuir a la formación de las emprendedoras, faciliten el acceso de las mujeres a los cuadros directivos de las empresas. Esto pasa, en primer lugar, por identificar in situ cuáles son las necesidades, las barreras y las oportunidades. "Hay que ir a las empresas y hacer un diagnóstico para proponer acciones. Primero hay que llegar a la dirección; si no, no hay nada que hacer", según los responsables del proyecto.

En este sentido, se trata más de conseguir un cambio de cultura

En los parques el 30% de los trabajadores son mujeres

El 70% necesitaría medidas para compatibilizar vida y trabajo

organizacional que "favorezca a toda la empresa, no solo a la mujer", añaden los responsables del proyecto. Es decir, que la igualdad debe formar parte de la estrategia de la empresa. En ello trabaja Núria Latorre, ingeniera química. Además de ser responsable del departamento

de calidad y medio ambiente de AGBAR, se encarga de implantar el proyecto de igualdad en todas las empresas que forman parte del grupo, que engloba a 13.000 personas. Su trabajo consiste en realizar un diagnóstico desde una perspectiva de género, valorar si hay diferencias en cuanto a la retribución salarial, en los criterios de selección de personal, de promoción y formación. "Estamos en un entorno tradicionalmente masculinizado, por lo que hay segmentos en los que la presencia de la mujer es muy baja", explica. La falta de mujeres no se da solo entre los altos cargos. También faltan operarios mujeres, dice. Cuenta que en AGBAR se facilita al máximo la reducción de la jornada a la mujer, que se permite incluso hasta que sus hijos tienen 10 años.