

Mujeres en Oncología

“Necesitamos más rectoras e investigadoras para liderar una universidad más inclusiva, igualitaria y representativa”

Carmen Gallardo Pino, decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Rey Juan Carlos

ENTREVISTA



“La práctica docente representa un gran compromiso que brinda grandes satisfacciones en cualquiera de las materias que la componen, como es el caso de la Oncología”, señala Gallardo.

Carmen Gallardo Pino es decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Inició su trayectoria docente en 1994, en el Centro Universitario de Salud Pública como profesora asociada del departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública de la Universidad Autónoma. En 2002 toma posesión de una plaza de Titular de Escuela Universidad en la Universidad Rey Juan Carlos. Y en 2008 se acredita como Profesora Titular de Universidad por ANECA, en el departamento de Medicina Preventiva, Salud Pública, Microbiología e Inmunología Médicas, impartiendo docencia en pregrado, postgrado, doctorado y participando en varias iniciativas de innovación educativa.

Cómo ha vivido la situación y evolución de la diferencia de género desde su etapa de estudiante hasta la actualidad?

En general las diferencias de género han marcado mi desarrollo profesional. Hace años que terminé la carrera de Medicina, entonces denominada Medicina y Cirugía y desde esas fechas ha habido muchísimos cambios en relación a la perspectiva de género. Cuando comencé mis estudios éramos muchas menos mujeres que hombres, igualándonos al terminar la carrera en 1980. Quiero recordar la situación en la que nos encontrábamos en esos años para ponerlos en situación. Era una época convulsa por las tensiones de la Guerra Fría entre Estados Unidos y la Unión Soviética, el terrorismo mundial, la existencia del sida y otras grandes tragedias que marcaron la década de los 80 junto con el golpe de Estado de 1981. Al final de mis estudios de Medicina había además un movimiento de médicos en paro y se produjo el comienzo del síndrome de la colza.

Mi comienzo en este mundo sanitario fue en el ámbito clínico y posteriormente cambié al mundo universitario, un mundo masculino. En la etapa universitaria he trabajado en varias instituciones. Centrándome en esta última, tengo la suerte de haber pasado en la universidad por distintos puestos de trabajo, desde becaria, profesora asociada, hasta la actualidad profesora titular de universidad. He ocupado asimismo diversos puestos de gestión en la Universidad Rey Juan Carlos prácticamente desde que llegué en 1999. En este ámbito he sido coordinadora Erasmus, vicedecana, directora de un centro de cooperación, vicerrectora y decana desde 2013, hasta 2023, lo que me ha hecho tener una visión importante de la universidad.

Es necesario decir que las universidades, a diferencia de la mayoría de los entornos de trabajo, están conformadas por tres colectivos con realidades, necesidades y expectativas muy dispares: personal de administración y servicios, personal docente e investigador y alumnado. Las desigualdades entre mujeres y hombres y sus factores explicativos en cada uno de ellos tienen elementos y características propias.

¿Siguen percibiéndose diferencias actualmente? ¿Es diferente al observarlo desde una posición de cargo importante?

El trabajo universitario, se percibe externamente como una institución con importante componente masculino en sus puestos de responsabilidad. No obstante, desde hace más de una década las universidades españolas cuentan con informes y diagnósticos que dibujan su situación y que han permitido visibilizar e identificar sus desigualdades, asimetrías y sesgos de género.

A grandes trazos, la fotografía muestra escasa presencia de académicas en cargos de dirección y representación, existe una infrarrepresentación en las categorías profesionales más

elevadas. El desarrollo de carreras profesionales entre el personal docente e investigador, que transcurre en paralelo para las académicas y académicos, va a distintos ritmos ya que la maternidad impacta de forma decisiva entre las primeras precisamente en los años en los que se inicia la carrera científica.

Las condiciones de trabajo afectan al pleno desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, a la pérdida de investigadoras según avanza dicha carrera, a su plena participación y contribución a la investigación de nuestro país, así como al acceso a puestos de responsabilidad.

Por ejemplo, puede observarse que, a medida que avanza la carrera investigadora dentro de la universidad, la proporción de mujeres desciende, esto es lo que se denomina efecto tijera. Es conveniente estudiar los posibles motivos que explican dicho efecto como las dificultades para conciliar una carrera en investigación, que tiene sus propias dificultades (competitividad, precariedad, movilidad) con la vida personal y sobre todo familiar (asunción mayoritaria de las tareas de cuidado). Pero también hay que tener en cuenta los sesgos de género y la discriminación, sobre todo indirecta, que pueden darse todavía en algunos ámbitos o un ambiente sexista en algunos entornos laborales.

Un estudio establece que los países europeos con una mayor presencia de mujeres en el ámbito científico y tecnológico presentan un incremento en el número de las patentes generadas y con ello un potencial innovador mayor. Por lo tanto, también repercute en el ámbito económico. ¿Por qué es por tanto tan difícil acabar con la diferencia de género en el ámbito de la investigación?

Desde el Tratado de Roma (1957), la Unión Europea ha abogado siempre por la igualdad de género como una de sus políticas esenciales. Sin embargo, los estudios de monitorización y evaluación del 5.º y el 6.º Programa Marco han demostrado que, a pesar de los esfuerzos para fomentar la igualdad de género en la investigación, las mujeres siguen teniendo una baja representación y la cuestión del género está lejos de abordarse de manera sistemática en los proyectos de investigación.

Según datos de Científicas en cifras 2021 en la etapa predoctoral el porcentaje de hombres (52,4%) es algo superior al de mujeres (47,6%), y en la primera etapa postdoctoral se alcanza la paridad y, sin embargo, en los puestos más altos de la carrera investigadora dentro de la universidad tres de cada cuatro personas del personal catedrático son hombres. Al observar estos datos gráficamente toman forma de tijera, de ahí la denominación del efecto tijera al que antes me refería.

La brecha de género en la universidad pública comienza con el salto en la docencia. Las cifras así lo confirman. En la actualidad se matriculan y acceden a la universidad más mujeres



“El techo de cristal es aún hoy una paradoja presente, mientras que entre los estudiantes universitarios las mujeres son mayoría, en los puestos de mando son una clara minoría”, asegura Gallardo.

que hombres (54,8%), con una diferencia pronunciada en grado (55,1%), en máster oficial (54,8%) y equitativa en doctorado (49,9%). En cuanto a los niveles de graduación, las mujeres logran nuevamente mejores porcentajes, con un 58,7% total de egresadas (59,8% de mujeres graduadas en grado, 57,8% en máster oficial y 52,6% en tesis doctorales leídas).

El eje del debate es el techo de cristal, un fenómeno social que, sustentado en la desigualdad, impide que las mujeres que destacan por sus cualidades académicas, rendimiento y formación lleguen a puestos funcionarios o de alta responsabilidad en su carrera profesional.

La investigación más reciente ha demostrado como en muchos campos del conocimiento científico, que las variables de sexo y género no son todavía suficientemente consideradas. Perviven estereotipos y sesgos en la investigación que muchas veces construyen como norma universal lo que son las realidades, experiencias y expectativas de un grupo de personas, mayoritariamente varones.

En Medicina abundan los ejemplos: desde los ensayos clínicos realizados sólo con varones, que no generan suficiente evidencia sobre los efectos de los fármacos en mujeres, hasta el no reconoci-

miento de los síntomas diferentes de las dolencias cardíacas, y el incremento consecuente de diagnósticos erróneos en mujeres. La ciencia, como cualquier otro campo de la actividad humana, no está libre de los condicionantes culturales y sociales de su tiempo: los estereotipos de género y la menor valoración social de que son objeto las mujeres se trasladan a menudo a una consideración estereotipada y menor de sus realidades específicas, sean de orden social o de orden biológico, en la investigación.

Hay que aumentar el número de mujeres en los órganos donde se toman las decisiones para generar una nueva cultura de gobierno en las universidades. Necesitamos más rectoras, pero también más investigadoras de proyectos, más directoras de institutos de investigación, más directoras de centros y departamentos, ya que sólo así seremos capaces de liderar una universidad más inclusiva, igualitaria y representativa.

Por lo tanto, el género en la investigación requiere que se lleven a cabo acciones relativas tanto a la participación de las mujeres en la investigación como a la dimensión del género de esta.

Por lo tanto ¿queda mucho trabajo por hacer?

Hasta 1910 las mujeres estaban vetadas en muchas carreras, sin poder matricularse en la titulación que quisieran. Transcurri-



“De las 76 universidades españolas sólo hay 11 rectoras actualmente”, destaca Carmen Gallardo.

dos ocho siglos de historia de la universidad, en España sólo ha habido 20 rectoras. La primera de ellas fue Elisa Pérez Vera en la UNED, que ocupó este cargo en 1982. Treinta y siete años después, su progresión en el escalafón jerárquico ha sido muy lento.

Hay que recordar que hasta los años 80, el porcentaje de mujeres que llegaban a este nivel de estudios era anecdótico. Incluso estaba mal visto que una mujer rompiera la tradición, se saliera del camino que empezaba de la mano de su padre para dejarla en las de su marido y la formación de una familia. Pero en esa década, las cosas empezaron a cambiar. Las mujeres llegaron a la universidad poco a poco, hasta que ese goteo se convirtió en un cambio radical: los campus dejaron de ser territorio de hombres para convertirse en un lugar donde las mujeres son mayoría.

Actualmente, aunque la población masculina es mayor, y también el número de hombres con 18 años que puede acceder a este tipo de estudios, cada año las mujeres les superan en matriculaciones. No obstante, el techo de cristal es aún hoy una paradoja presente. Mientras que entre los estudiantes universitarios las mujeres son mayoría, en los puestos de mando son una clara minoría.

Como comentaba antes, la vinculación de determinados puestos a una carrera investigadora continua y consistente agrava esta situación, ya que el desarrollo de la investigación requiere una alta dosis de dedicación y tiempo que no resulta fácilmente compatible con los roles familiares y domésticos que todavía asumen en solitario muchas profesoras universitarias.

Por poner algún ejemplo importante de las 76 universidades españolas (49 públicas y 27 privadas), datos CRUE, sólo hay

11 rectoras actualmente. De las 49 universidades públicas, en nueve hay una mujer al mando.

Los techos de cristal que impiden que las mujeres alcancen los puestos de máximo poder en órganos unipersonales y colegiados del sistema de ciencia y también en el ámbito universitario son todavía una realidad difícil de erradicar. Por lo tanto, hay que apoyar a las investigadoras y garantizar su presencia equilibrada en todos estos órganos no sólo es cuestión de justicia, es clave para asegurar que la diversidad de perspectivas de las mujeres se integra en el diseño y en el futuro de la ciencia.

¿Son suficientes las medidas que se están tomando para avanzar en este ámbito? (Premios de reconocimiento, Día Internacional de las Niñas y las Mujeres en la Ciencia, foros...)

La mejora de la participación de las mujeres en la investigación requiere que se incorporen investigadoras femeninas en los equipos a todos los niveles y a su vez que se ofrezcan unas condiciones de trabajo sensibles al género y la cultura. En todos los países, a pesar de que existen distintos sistemas de educación y de empleo, las mujeres desaparecen de los peldaños más altos de la escalera académica, un fenómeno conocido en inglés como “leaky pipeline” (“fugas en la tubería”). Para apoyar la igualdad de género se requieren acciones en la contratación, las condiciones de trabajo, la monitorización y la gestión.

Abordar la dimensión del género de la investigación implica que el género se considera una variable clave analítica y explicativa en la investigación. Si no se tienen en cuenta las cuestiones de género pertinentes o se abordan de manera superficial, los resultados de la investigación serán parciales y potencialmente tendenciosos. Por lo tanto, el género puede constituir un factor importante en la investigación de calidad. Para apoyar este proceso, es también esencial dedicar recursos de investigación a aquella específica del género.

Se necesita más difusión de todas las políticas que se han llevado y se están llevando a cabo con relación a este tema. Potenciar investigaciones sensibles al género implica que las investigaciones académicas sobre las desigualdades en el sector de la investigación y sobre la disminución de mujeres en la profesión han demostrado que todo ello es consecuencia de la acumulación de numerosas diferencias y prejuicios. Algunas son de menor importancia, pero otras son formas manifiestas de discriminación y resistencia. Muchas están implícitas y son inconscientes, aunque a menudo muy poderosas, prejuiciosas en los valores, prioridades y prácticas. Por ejemplo, existen datos de que a los hombres y a las mujeres no se les evalúa sobre la misma base, así como tampoco a sus respectivos logros.

Se necesita una cultura de trabajo que fomente la igualdad de condiciones en el trabajo (salario, oportunidades de formación, acceso a subvenciones y financiaciones).

Para incrementar la igualdad, es importante reconocer que efectivamente existen los prejuicios y la discriminación e investigar qué es lo que falla. La reducción de los prejuicios de género en la investigación requiere la participación de todos los miembros del proceso, tanto hombres como mujeres, a todos los niveles. Las acciones pueden incluir: establecer índices de participación, implementar sistemas de monitorización, instalar mecanismos de recogida de opiniones y designar un funcionario que posea formación en la igualdad de género.

Creo que hay muchas iniciativas no coordinadas y hay que mejorar la difusión y comunicación de todas las políticas que han llevado y se llevan a cabo actualmente.

¿Cómo animaría a las oncólogas médico a que se inclinen por la docencia sin dejar a un lado el ámbito clínico e investigador?

Desde mi punto de vista, la práctica docente, representa un gran compromiso que brinda grandes satisfacciones en cualquiera de las materias que la componen, como es el caso de la Oncología. La enseñanza de la Oncología en el grado en Medicina ha estado compartida con otras especialidades. Es de esperar que en las futuras promociones de estudiantes se establezcan puntos de encuentro y de sinergia y que ello redunde en la adquisición de una visión más amplia y posibilista.

Enseñar Medicina es parte de la labor como médico/a, compartir con los demás lo que sabemos, por compromiso ético, porque las obligaciones docentes son inherentes a la práctica clínica. Se aprende y se enseña en el trabajo diario con nuestros pares; cualquier hospital, centro, grande o pequeño, es un lugar para el intercambio de conocimiento. Cuando resolvemos problemas y enseñamos a otros cómo resolverlos estamos sentando las bases para la innovación y el desarrollo. Hoy más que nunca necesitamos docentes comprometidos que guíen a los estudiantes del grado en un mundo de nuevas tecnologías, global, cambiante; es necesario que les conduzcan del escenario universitario al mundo real de los hospitales, de los centros sanitarios. Poner en valor toda esta actividad requiere no sólo entusiasmo individual sino ayuda institucional y empuje colectivo.



Los estereotipos de género y la menor valoración social de que son objeto las mujeres se trasladan a menudo a una consideración estereotipada y menor de sus realidades específicas, sean de orden social o de orden biológico, en la investigación”

Enseñar Medicina permite aprender, no sólo Medicina, sino seguir creciendo como persona. Dedicarse a formar estudiantes, fomentando la disciplina, el respeto y los buenos hábitos de estudio es una labor bastante inspiradora. Hace tiempo leía en palabras de Antonio Machado, “que en cuestiones del saber sólo queda lo que se da”.

Pero también es cierto como comenta Jesús Millán, la enseñanza en el entorno clínico es una misión compleja, y a menudo frustrante, que asumen muchos clínicos sin una adecuada preparación y orientación, en términos señalados por la AMEE (Association for Medical Education in Europe). Esta afirmación encierra la necesidad de que el profesor en la clínica debe contar con una preparación específica y suficiente desde el punto de vista clínico, pero también desde el punto de vista docente. En otras palabras, debe conocer los aspectos más relevantes de su misión en ese entorno, el educativo, no solo como profesional de la Medicina.

En consecuencia, los profesores de Medicina deben incluir en su perfil profesional no solo competencias científicas y metodológicas, sino también competencias específicas de la labor docente: disciplinarias, investigativas, psicopedagógicas, comunicativas, académico-administrativas y humanísticas, que en su conjunto proporcionan

una formación integral y definen al buen profesor de Medicina en la sociedad actual.

Últimamente las universidades, y muy especialmente las facultades de Medicina tienen un reto de cara al futuro: transformar sus formas de enseñanza y aprendizaje, mediante la innovación docente, para incorporar las mejores prácticas docentes y la mejor calidad en la formación de los futuros médicos.

Recientemente, en la «Declaración de Málaga, 2022» publicada a iniciativa de la Sociedad Española de Educación Médica (SEDEM) y de la Conferencia Nacional de Decanos de Facultades de Medicina de España, en su punto 7, dice “El médico es el profesor más adecuado para una enseñanza de la Medicina centrada en el paciente. Es preciso incentivar su incorporación a la carrera docente, tanto a nivel preclínico como clínico, con unos criterios de acreditación acordes con la realidad; garantizando conciliación entre el ámbito asistencial, docente e investigador, así como la adquisición específica de las competencias propias de un profesional de la docencia”. ■