

La mujer científica en el sector del agua: el oasis en Aqualia

Aqualia



El 11 de febrero se celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. En esta fecha se promueve el pleno acceso de la mujer en la ciencia y, lo que quizá es más importante, se fomenta la vocación investigadora en las niñas. En el sector de la gestión del agua, un terreno tradicionalmente dominado por técnicos, el departamento de Innovación y Tecnología de Aqualia es un caso 'especial', donde la presencia femenina supone el 40% del total del equipo investigador. Esta cifra es casi el doble de la media de toda la organización, pues de las más de 7.700 personas que componen la plantilla de Aqualia, el 21,72% son mujeres. Educación, conciliación laboral y familiar, apuesta y desarrollo por el talento femenino, modelos de gestión más participativos y normalización e igualdad (también económica) son factores claves para un mayor protagonismo de la mujer en la ciencia.



¿Sabes qué significa el acrónimo STEM? Estas cuatro letras provienen de las palabras Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (en inglés, *Science, Technology, Engineering, and Mathematics*), campos en los que el acceso y la participación de las mujeres desde el punto de vista laboral se encuentra estancado. Así sucede que, paradójicamente, mientras las chicas obtienen más del 50% de los títulos universitarios, su presencia en carreras como física o ingeniería no llega al 30%. Es precisamente esta llamativa situación la que pretende denunciar y, en la medida de lo posible revertir, el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, que desde el año 2015 se celebra el 11 de febrero por iniciativa de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El objetivo es doble: por un lado lograr el acceso, la plena participación y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en la ciencia y visibilizar el trabajo de las científicas. Por otro, este día internacional busca fomentar la vocación investigadora en las niñas a través de la creación de roles femeninos. Para lograrlo, numerosos colectivos e instituciones han organizado, hasta la fecha, más de 240 actividades en 39 provincias españolas.

CONDICIONANTES EDUCATIVOS Y SOCIALES

Según los expertos, una de las primeras barreras que dificulta la presencia de mujeres en la ciencia está en la elección de los estudios por parte de las niñas.

Desde la infancia, existe una imagen de los científicos prioritariamente masculina y, quizás por eso, solo un 7% de las chicas creen que tendrán una profesión relacionada con la ciencia. Las diferencias por género se acentúan, además, al subir peldaños en la carrera investigadora. Esta situación se mantiene tras los estudios. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres en el área de Ciencia y Tecnologías Físicas en el CSIC se sitúa en torno al 20%, cuota que no ha variado en los últimos 15 años (artículo publicado en El Mundo el 27/07/2015). Esto ocurre incluso en áreas donde hay un alto número de mujeres. También la presencia femenina es desproporcionadamente baja en las nominaciones u obtenciones de premios científicos.

La diferencia en el interés hacia las carreras técnicas y matemáticas es ya patente en las estudiantes de secundaria. En los países de la OCDE solo una de cada cinco chicas de 15 años quiere dedicarse a profesiones técnicas (el dato baja hasta un llamativo 7% en España) mientras que el porcentaje que se decanta por carreras del ámbito sanitario asciende a un 15-17%.

» El departamento de I+D de Aqualia presenta un 40% de cuota femenina casi el doble de la media de toda la organización

Esta realidad se presenta también en el sector de la gestión del agua, un terreno tradicionalmente dominado por ingenieros en todos los niveles jerárquicos. Los números en Aqualia, una de las principales compañías del sector por presencia geográfica y por número de empleados, también lo indican así. Según las cifras del Informe Aqualia de RSC 2015, el último publicado hasta la fecha, de las 7764 personas que componen la plantilla de la compañía, el 21,72% son mujeres. Por categorías profesionales, Aqualia cuenta entre sus filas con 46 directivas, por 238 hombres que desempeñan ese rol. La proporción sigue siendo favorable a los hombres entre los técnicos y los operarios, y tan solo en el caso de los administrativos la compañía cuenta con más chicas, 543 por 270 hombres.

EL OASIS DE LA INNOVACIÓN EN AQUALIA

Sin embargo, en este asunto Aqualia cuenta con un oasis. El departamento de Innovación y Tecnología (I+D), uno de los de más reciente creación en la compañía, presenta un 40% de cuota femenina, casi el doble de la media de toda la organización. Esta destacada presencia de las mujeres dentro de la innovación de Aqualia se plasma, además, tanto en el *staff* central del departamento, como en la gestión de los 36 proyectos que el departamento ha realizado desde su creación.

Lola Storch, responsable del control económico, del sistema de gestión y del portal del conocimiento, es un buen ejemplo. Su opinión sobre la situación actual de las mujeres en las empresas de la gestión del agua es crítica. Según Lola, ingeniera de Montes, "en general, la situación actual de la mujer en áreas técnicas sigue siendo todavía de clara desventaja. Pese a que nuestro desempeño destaca en formación y experiencia, aún estamos peor consideradas y remuneradas".

Diferente tono emplea Lola cuando se le pregunta por el día a día del departamento de I+D. "Me parece un claro ejemplo cómo un equipo técnico altamente cualificado, comprometido y con resultados espectaculares cuenta con una proporción de mujeres muy alto. El estilo de liderazgo participativo que se pone en práctica

Cambiar la educación desde la base es la clave para normalizar la situación de la mujer en ramas científico-técnicas.



en este departamento fomenta mucho la participación y el desarrollo de las mujeres que aquí trabajamos". Eva Martínez, compañera de departamento de Lola y jefe del área de Gestión Inteligente, suscribe esta idea y añade: "El departamento de innovación es un claro ejemplo de promoción y desarrollo del talento femenino, y para mí un referente para el resto de la organización".

Este boom de la presencia femenina en la innovación de Aqualia contrasta con la ausencia de roles científicos femeninos en el mundo laboral, que se suma la invisibilización de muchos de sus logros. Además, en parte debido a la realidad que han vivido algunas científicas en el pasado, muchas adolescentes pueden ver en la ciencia un camino demasiado arduo, difícil de conciliar con la vida personal.

Emérita Jiménez, lidera los proyectos LIFE Memory y BioWamet, dos de los 18 que Aqualia tiene en cartera ahora mismo. Esta científica piensa que "la educación es básica para llegar a normalizar la situación de la mujer en el mundo laboral, y no tener que tomar medidas para favorecer la inserción laboral de la mujer. Creo que todo radica en educación, ya desde muy pequeños se empieza a distinguir entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y esto ya se arrastra en el futuro. Desde la infancia nos están programando para creer que no somos capaces de desarrollar carreras más técnicas, que eso es cosa de hombres".

Quienes reivindican el papel de la mujer en el ámbito científico y técnico destacan asimismo la falta de referentes sociales como una dificultad añadida. Excepcionalmente quizá a Marie Skłodowska-Curie, en los libros de texto y en los medios de comunicación apenas se dan a

conocer mujeres científicas y expertas. En las pocas ocasiones en las que se habla de las científicas, es frecuente presentarlas como personas raras, completamente dedicadas a su trabajo y con poca vida personal, o haciendo hincapié en que el aspecto físico y la inteligencia no pueden ir unidos. Las jóvenes muy probablemente no se sientan identificadas con estas pioneras. Tal y como reclama Eva, "hacen falta referentes más actuales y modernos, que nos sirvan como ejemplo a nivel profesional y que se enfrenten a los retos de la vida moderna".

Durante el recorrido profesional de Lola, en estudios de ingeniería de proyectos o compañías técnicas como Tecnologías Atómicas (Tecnatom), la ingeniera ha podido observar un trato diferente, e incluso mujeres que se ven obligadas a adquirir un patrón de comportamiento que no era el que podían tener de manera natural para intentar así integrarse mejor en un ambiente de hombres (adoptando patrones masculinos).

¿SOLUCIONES?

Preguntadas por medidas que solucionen, o al menos palién, esta deficiencia del mercado laboral, tanto Lola como Emérita tienen las ideas bastante claras. Para ambas la clave está en la educación. Lola, por su parte, considera que "es muy importante que existan referentes. Es vital que desde pequeñas se traslade a las niñas el mensaje de que podrán llegar donde ellas quieran en cualquier área de conocimiento que les interese". La opinión de Emérita va en esa misma línea educativa: "Creo que cambiar desde la base es la clave para normalizar la situación de la mujer en ramas científico-técnicas". La educación y el empoderamiento de la mujer son claves para que se pueda acceder de verdad a puestos directivos, y se puedan poner en práctica nuevos modelos de gestión, más participativos y basados en la confianza y la motivación, apoyándose en las nuevas tecnologías.

Más allá de las aulas, las empresas también tienen su margen de mejora. En este punto Lola incide en el hecho de que las empresas valoren aspectos como el presencialismo. "Bastaría -en palabras de Lola- con detalles tan sencillos como prohibir las reuniones a partir de las 17 horas para fomentar la conciliación".

Otro aspecto que las mujeres tienen a favor en esta carrera es el desarrollo de las nuevas tecnologías "cuya implantación favorecería aspectos que los trabajadores valoran mucho, como el teletrabajo, la flexibilidad y la conciliación", según destacan las representantes del departamento de Innovación de Aqualia. 