

Emakumeak eta zientziak

Kristalezko sabaiak mugatuta

Emakumeak alde batetik, eta zientzia, teknologia edo ikerkuntza bestetik. Aparteko bi mundu izan dira duela gutxi arte, eta oraindik ere hala moduan ageri dira, jardun horietako goi postuetan errepasoa eginda.

GARBINE UBEDA GOIKOETXEA

KRISTALEZKO SABAI sonatua zer-nolakoa den, zientziei dagokienez. Zertan den emakumeei goi-karguetara heltzea galarazten dien oztopo ikusezin hori teknologiaz, ikerketaz, berrikuntzaz edota karre-
ra akademiko zientifikoez ari garenean. Horixe da, lerrootara ekarri nahi izan dudana gaia. Eta, zintzoki esanda, kristalezko sabai horrek blindajea makaltzen hasia zuela uste nuen nik, gaiari heldu aurretik. Azken aldion egin zaion pitzadurak —unibertsitateetako geletan, salbu eta ingeniartzetan eta matematika eta konputazioan, gehiago dira emakumeak gizonezkoak baino— urte gutxitan lehertuko duela; ikasle horiek lan munduaren eta esparru akademikoaren jabe egin ahala. Tamalez, ez dirudi horren sinplea denik.

Begidara azkar bat zifrei

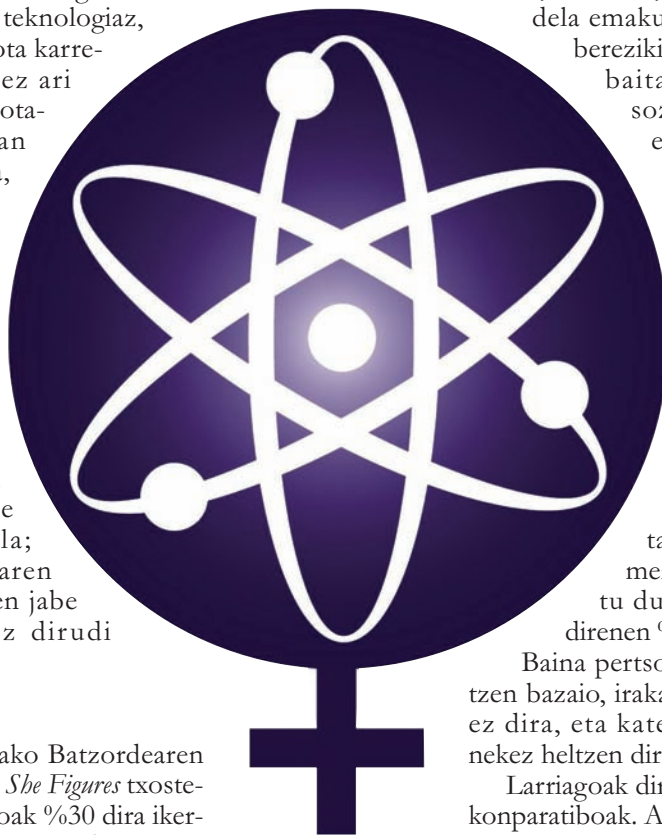
Helsinki Group-ek Europako Batzordearen enkarguz argitaratzen duen *She Figures* txostenaren arabera, emakumezkoak %30 dira ikerkuntza zientifikoan, oro har. Unibertsitate mailari dagokionez, batez beste %37 dira emakumezko ikerleak; %39 sektore publikoan eta %19 sektore pribatuan. Nolanahi ere, eta krisiak alderantzira jarri dituenak erabat neurtu gabe dauden arren, orain dela gutxi

arte behintzat, berdintasunaren aldeko mugimendu positiboak ageri ziren bietan. Esan liteke, bestalde, sektore guztietan handitu dela emakumezko ikerlarien kopurua, bereziki zientzia medikoetan, baina baita humanitate eta zientzia sozialetan edo teknologietan eta ingeniartzetan. Azken horietan, dena den, gizonezkoak gehiengoa dira, baita matematika eta konputazio arloetan ere.

Segregazioa, ordea, bertikala da batez ere. Behetik hasi eta espontzialki handitzen da bazterketa, mailetan gora egin ahala, gizonezkoaren nagusitasuna handitzen doan bezala. Unibertsitateetako ikasleen artean emakumezkoak gehiengoa direla aipatu dugu lehenago. Graduatzen direnen %60 inguru dira, hain zuzen.

Baina pertsonal akademikoari erreparatzen bazaio, irakasle titulatuen %36 besterik ez dira, eta katedratikoen artean, berriz, nekez heltzen dira %18-20ra.

Larriagoak dira enpresa pribatuetakoko datu konparatiboak. Adibide zehatz bat: 1.500 langile inguru biltzen dituen Tecnalia zentro teknologikoak emakume bakarren bat besterik ez du piramidearen muturrean. Zazpi negozio dibisiotan banatuta daude, eta dibisioetako arduradunen artean ere ez da emakumerik ageri. Gizonezkoak dira denak.



Ezin konta ahala oztropok osa dezakete kristalezko sabaia. Gizonezkoen arteko korporatibismoa aipa genezake, edo patroï femenino sendoen beharra, norbere buruarekiko segurtasun eza aginte postuetarako, anbizio falta, helburuak edozein preziotan lortzeko afan horren errefusa, postu bererako gizonetzkoek baino gehiago demonstratu beharrak sortzen duen estresa... Gako funtsezkoena, orde, kontziliazioa da. Esan nahi baita, lana eta familia uztartzeko zailtasuna (zenbait kasutan, ezintasuna). Gizonezkoak ere gura-

so diren arren, arazoa nagusiki amek pairatzen dutelako. Arrazoiak arrazoi, azken hauek direlako batik bat haurren zaintzaz ardurtzen direnak. Eta hain zuzen horregatik, gizonari, seme-alabak izateak mesede egin diezaiokeen bezala, emakumezkoari atzerape-na eragiten diolako kasurik gehienetan.

Halaber, kopurua ez ezik, adina eta eragina ere ukitzen ditu gizon-emakume arteko desorekak. Nabarmenki, gainera, ikerketa arloan, jardun horrek kontzentrazio handia, lan-egun amaiezina eta kanpora ateratzeko

Itziar Noguerras Berra Elhuyar Fundazioko zuzendaria

«Zuzendaritza eredu maskulino hori agortuta dago»

Elhuyar Fundazioko zuzendaritza postu gehienak (7tik 5), emakumeen esku daude. Zuen etxean ez da sabairik.

Hemen betidanik bultzatu da emakumea ardurak hartzera, eta aukera ere beste zenbait tokitan baino zabalagoa izan da, emakume asko gaudelako. Ez da ohikoa, egia. Ikerketa alorreko zuzendaritza foroetan, zentro teknologikoen foroetan, Saretek-en, neu izan ohi naiz bakarra. Hori da gure errealitatea.

Niretzat, generoaren ikuspegitik baino, pertsonaren ikuspegitik hitz egitea litzateke idealena; zuzendaritza estiloek hitz egitea, emakume guztiak ere ez baikara berdinak. Baina horretarako iritsi egin behar da postu horietara eta ez da batere erraza. Oro har, hautatzen dutenek beren erara egiten dutelako, beren antzekoaren bila jotzen dutelako. Hori dela medio, edo gaur egun nagusi den eredu maskulino hori dela eta, emakume askok ez du deus jakin nahi. Tira, eta dagoeneko gizon askok ere ez, bizimodua beste era batera ikusten dute. Beharbada gehiegi orokortzea da, baina eredu hori, nik ezagutzen dudana arloan, aldatu egin behar da, agortuta baitago. Emakumeak postuoi heldu behar die goera aldatu ahal izateko.

Haurrak heltzen direnean ezin omen da berdin jardun.

Ardura postuak dedikazio handia eskatzen du, zalantzarik gabe, ezin da

zuzendaritzarik eraman ordu murrizketa denean. Ikerketan ere, mailaren batean ezaugarri zorrotzak izango ditu lanak, dedikazio handia, kanpora atera beharra.... Bikotean zein erabaki hartzen den, hori da gakoa. Seme-alabak izanda, bietako batek ardura handiagoa hartu behar du. Arazoa da gehien-gehienetan emakumeak hartzen duela eta gainera arlo profesionalari uko egiten diola.

Errealistak izan behar dugu, lanpostu batzuetan ez dago ordu murrizketarako aukerarik eta kanpora ateratzeko prest izan behar da. Baina posible da, eta emakumeek animatu egin behar dute. Bizimodu mugitu xamarra da, eta neketsua. Anbizioa behar da.

Sabaia hor dago, konplexua eta zaila da gora iristea, baina guk ere badugu zeregina, beste jarrera bat agertu behar dugu, beste disposizio bat, eta borroka egin behar dugu. Egia da, zenbait tokitan dedikazioak ikaragarri luzeak direla, egunean orduak eta orduak, eta nire ustez ez da beharrezkoa. Arrazionalizatu egin behar da. Bizitzan ikasi behar dugu.

Lan honek asko xurgatu nau, baina nire bizitza pertsonalari, familiari eta lagunei, ez diet uko egin. Dedikazio handia eskatu dit, argi dago, baina ez dut semeen etaparik galdu izanaren sentsaziorik. Nekatu naiz, eta haurren ekitaldiren batera

berandu iritsi naiz, baina ez egunero. Nire esku egon den guztia egin dut hori orekatzeko. Zer esan nahi du horrek? Oso neketsua dela.

Kontziliazio ezak, orde, emakumeari jartzen dio trabarik handiena.

Politikoki zuzena ez den zerbait esatera noa akaso... Bada korrante bat zera dioena, seme-alabei ez dakit norainoko dedikazioa eskaini behar zaiela, bularra ez dakit noiz arte eman... Emakumea arlo profesionaletik kanpo uzteko arriskua dago, edo dezente eteteko, eta ez genduke onartu beharko. Bolada baterako ongi dago, nik izan dut esperientzia hori eta egin dudana gauzarik inportanteena izan da, baina ama bezala diot, kontuz. Formula orekatuagoak bilatu behar dira. Kontzientzia txarrik gabe lortu behar da familia eta lana bateratzea.

Bestalde, seme-alabek lan munduan garapena duen ama edukitzea ere oso inportantea da. Familia izateari ez zaio zaintzaren ikuspegitik bakarrik begiratu behar, eta gauza inportanteenetako bat da, ez dut zalantzarik, baina beste ama eredu bat ere ona da.

Ez dakit gizartean zer interes dauden, baina iruditzen zait kanpo utzi nahi gaituztela berriz. Oso zaila dugu eta gainera seme-alabei nahikoa dedikazio ez eskaintzearen aitzakian errudun sentiarazten

prestuasuna bere baitan dituela hain barnertuta dagoenean.

Ikerketa eta teknologia munduko lau lagun bildu ditugu artikulu honetan. Generoak batzen ditu lauak, eta zientziak. Desberdinak dira, ordea, ertz askotatik. Besteak beste, hartzen duten lan esparruagatik, lanean betetzen duten postuagatik, ordezkatzeko dutenagatik, ardura familiarrengatik, jarduteko moldeagatik.

Kontziliazioaz eman digute iritzia, eta ordu murrizketak ikerlariari eragiten dion ete-

naz edota atzerapenaz; emakumezkoen ekarpenaz; amatasunari zaintza ez den beste ikuspegi batetik erreparatu beharraz; sailkapen moduak aldatu eta generoaz baino, pertsonen edota estilez hitz egiteko egokitasunaz; neurri z gaindi dauden ohiturak eta inertzia arrazionalizatzeaz.

Autokritikarik ere entzun da: emakumeak ez die goi postuei heldu nahi, eta ardurarik hartu gabe, nekez irauli daiteke indarrean dagoen molde. Goitik behera errazago, behetik gora baino.

bagaituzte.... Naturaltasuna behar dugu.

Nola egin duzu zuk?

Gako garrantzitsuena talde lana da, delegatzea, kezkak eta lanak banatzea. Ezaugarri femeninoa dela iruditzen zait. Eta zure akats guztiekin agertzeko arazorik ez izatea. Noski, konfiantzazko tokietan, kanpoan ezin baita horrelakorik egin. Zeren gizonen ere hori egiten dute, segurtasun handiz agertu. Gero, konturatzen zara horiek ere hutsuak dituztela. Ezaugarri maskulino horretatik ikasi behar dugu guk. Jakina, neurrian.

Bestalde, analizatzeko gaitasuna, planifikatzekoa. Orokortzea gehitxo da beharbada, baina uste dut emakumeok hausnarketarako joera nabarmenagoa dugula, eta erabakiak beste sendotasun batez hartzen dira. Arriskua dugu, ordea, gehiegi luzatzekoa.

Kontua da jendaurrean nola agertzen garen, baina super agintaririk ez dago, ez gizonaezkorik, ez emakumezkorik. Erabaki gutxi hartu dut nik bakarka.



Harremanetarako gaitasun hobea ere nabarmendu izan da.

Galdetzeko arazo gutxiago dugu. Badirudi galdetzea ezjakina izatea dela. Zuzendaritza postuetan dagoen tabueta bat, hain zuzen, hori da, eta hain da lagungarria umek adina galdetzea, edozein erakundetan. Galderak erreflexioan laguntzen du, norberari ere bai.

Hori gabe oso zaila da elkar ulertzea. Oso autoritarioak diren zuzendariekin topo egiten duzunean, zergatik galdetzea edo zerbait zalantzan jartzea, kritikak entzutea, deserosoa zaie. Orduan sortzen dira matxismokeriak. Orduan azaleratzen dira aurre-iritziak. Gizonen eginez gero ere ez dute ondo hartuko, seguruen, baina errazago egiten dute paso.



EUREKAko Simulagailuetan dibertsioa ziurtatuta duzu!

- I FORMULAekin.
- MAX FLIGHT. Hegazkin simulagailuekin.
- ORION izarretako ontzi interaktiboekin.
- Eta gure MRI eta MR2 errusiar mendiko simulagailuetan.

Asteburutan 11:00tik 19:00etara. **Leku kopuru mugatua.**



eureka!
zientzia
museoa



gizarte
kutxa

DONOSTIA / ☎ 943 012 478 / Informazio gehiago: www.eurekamuseoa.es

Ane Irazustabarrena Murgiondo Nazioarteko proiektuen koordinatzailea Tecnalian

«Emakumeak beste sentsibiltate bat jartzen du normalki proiektuetan»

Europar Batzordeari begira dihardu joan den aspaldian. Handik datozen deialdiak aztertzea, ikertzaileekin eztabaidatzea, aukerak identifikatzea eta proiektuak idazten edota negoziatzen laguntzea ditu ardura nagusiak.

Ongi ezagutzen dituzu Europar Batzordearen politikak. Zer diozu emakumearen arloan egiten denaz?

Lan handia egiten ari da. Kontsiderazio handia du gaiak, helburuetan dagoelako. Adibidez, inon ez du jartzen emakumea buru duen proiektua hobetsiko denik, baina zuk badakizu horrela proiektua borobilagoa dela, hobeto hartuko dela, helburuetako bat betetzen ari zarelako. Idatzi gabeko araua da, nolabait. Teknikoki, jakina, ona izan behar du proiektuak eta sortu den kontsorzioak ere konpetentea izan behar du.

Proiektuen ebaluatzaileen kasuan ere beste horrenbeste. Ahaleginak eta bi egiten dira, proiektuak aztertzen dituen taldean emakumeren bat sar dadin.

Emakumeren bat?

Bai, hala da, oso gutxi dira. Haurrak izanda, esaterako, emakumeak oso zaila du karrera zientifikoa aurrera eramatea, ordu murrizketa eskatzeaz batera. Lanean ari bazara ere, ez zaude gizona bezala kontzentratuta. Eta ikerketak kontzentrazio handia eskatzen du.

Ikerlaria egun erdiz ari bada eta lanetik kanpo ardurak baldin badiu, proiektuetatik atera egiten dute azkenean. Ezin du kanpora atera, halako ordutan bilerara etorri... Lan txiki bat ematen zaio proiektuan eta kito. Hortik dator bazterketa.



Gakoa kontziliazioa dela diozu.

Gako esanguratsuena da, bai. Bada besterik ere. Goi mailako bilera horietan, adibidez Bruselan, arrunt zaila da emakumeen ahotsa entzutea. Gehienak gizonak dira eta gehien hitz egiten dutenak ere haiek dira. Haien kluba osatzen dute.

Nola egin duzu zuk aurrera? 'Gizondu' beharra dago klub horietan sartzeko?

Nire estiloa ez da gizontzea. Zeure pertsonalitatea garatzen duzu, zeure buruari ziurtasuna emanez, zure inteligentzia mahairatuz.

Nola ikusten dituzu beste herrialdeetako emakumeak, esate baterako, Alemanian?

Egia esan, Alemanian ez dut emakumeekin topo egiten. Orain fundizioko proiektuetan murgilduta nabil. Labe jasangarriagoak, energetikoki efizienteagoak lortzeko ikerketan ari gara. Esparru horretan gizonak dira denak.

Nola hartzen zaituzte?

Nahiko ondo. Oso sektore tradizionala da eta ez daukate ikerketarako azpiegiturarik. Egiten duten apurra

beren kabuz egiten dute. Europar komisioren berri ematera zoazelarik, eta dirulaguntzak ere badirela esaten diezularik, harritu egiten dira eta interesa pizten zaie. Han beste jarrera bat dute, dena den. Hemen gehiago nabaritu dut zera hori, emakume bat fundizio batean sartu eta labeak saldu nahian etorri zaienean.

Proiektua emakumeak zuzendu ala gizonak zuzendu, ba ote dago estilo diferentziarik?

Uste dut baietz, badela. Baina batez ere pertsonak du eragina. Orokorrean beharko bage-

nu, emakumeak beste sentsibiltate bat jartzen du normalki, eta hori nabaritu egiten da. European batez ere, proiektuak oso konplexuak dira. Imajinatu, jarri mahai beraren bueltan Tecnalía, Alemaniako labe fabrikatzaile bat, Suediako fundizio bat eta sentsoreak egiten dituen Estoniako enpresa txiki bat, bakoitzak bere hizkuntza duela, bakoitza bere hala moduko ingelesean moldatu beharrean... Bileran gure eza-gutzak eta helburuak aipatuko dira, planifikazioa ere egingo da, eta gero, nor bere herrialdera itzuliko da. Hortik sei hilabetera arte ez gara berriz elkartzeko. Bitartean, e-postaz edo telefonoz arituko gara, baina konturatuko zarenez, oso zaila da proiektuari jarraipena egitea.

Horrelakoetan oso garrantzitsua da komunikazioa, eta lotura sortzea. Komunikazio onik eta loturarik ez badago, askotan gertatzen dena gertatuko da, bakoitzak bere parte justu-justu egingo duela, eta hiru urteren buruan, emaitza agiri sorta bat besterik ez dela izango.

Beraz, orokorrean beharko bage- nu, harremanetarako beste sentsibiltate hori jartzen du emakumeak.

Maidar García de Cortazar Ingeniariaritzan doktore eta ikerlaria Tecnalían

«Kristalezko sabaia baino lehen, horma trinko eta zurrunik daude»

Zaila da kontziliazioa.

Gaur egungo sistemaren eta antolaketaaren arabera, zaila ez, ezinezkoa da. Orain 30-40 urte arte emakume gutxi zegoen enpresa eta zientzia munduan. Hortaz, lan egiteko eta lana kudeatzeko moduak gizonen arabera daude antolatuta.

Pixkanaka, enpresa eta zientzia aldatuz joan dira, mundua bezala, emakumeak gehitzearekin batera, baina aldaketa ez da oraindik antolaketa mailara heldu.

Arazoa ez da familia eta lana uztartzea, biak egungo sistemari uztartzea baizik. Izan ere, etxea eta lana bi proiektu dira, bakoitzak bere helburuak ditu, eta malguak izan behar, biak aurrera ateratzeko. Horiek horrela, goi postuetan gizonezkoak egoten dira, eta ondorioz, beraiek diseinatzeko lana kudeatzeko modua. Etxean, berriz, alde-rantziz gertatzen da: maiz emakumeak dira etxeko proiektuaren zuzendari, teknikari, idazkari eta abar, eta beraiek diseinatzeko lana proiektu hori nola kudeatu.

Horregatik, kristalezko sabaia baino lehenago, hormak daude, horma trinko eta zurrunik: ordutegiak, nahitaezko presentzia... Zergatik egin behar dira bilerak arratsaldeko zazpitan, eta ez eguerdian, adibidez?

Bi proiektuak batera eraman ezin direnean, emakumeak askotan bat uzten du. Jakina, lana. Uste dut garrantzitsuen helburua lortzea dela, eta antolaketa horretara egokitzea.

Hiru haur txiki dituzu. Nola daramazu kontu hau?

Lan-ordu murrizketa eskatu nuen bigarren haurra jaio zenean. Baina ordu murrizketa eskatuagatik ere, nire gaitasuna edo ardura ez da txikiagoa. Lanean ilusionatuta eta motibatuta bazaude —gaur egungo sistemak ez du asko motibatzen—, ordu murrizketak ez du zertan proiektua



“Nire ikerketa-taldean hogeita bi lagun gara, horietatik bost emakumeak gara, eta bost horietatik hiru, amak. Datu esanguratsua iruditzen zait honetan daramatzadan hamahiru urte hauetan emakumerik eduki ez izana nagusi”.

aurrera ateratzeko aukera eskatu. Ilusioak eta motibazioak bultzatuko naute beharrezkoa dena bilatzera.

Kontzentrazio handia behar da ikerketan, dedikazioa ere bai. Ordu murrizketak galera dakar. Nola ikusten duzu?

Dedikazioa ordu presentzial kopuruarekin nahastea da akatsa! Ona al da orduak “bete” behar horretan, denbora-pasa egotea? Ona al da bertan kezkatuta egon behar izatea umeak sukarra duenean, lanetik irte-teko beldur zarelako?

Bi proiektuak betetzeko aukera ematea da konponbidea. Uste dut proiektu bakoitzak eskatzen duela zer, zenbat, nola eta noiz eman... Biak ere, proiektu luzeak dira, eta urte “kritiko” horiek, berriz, oso gutxi, umeak pixka bat koskortu artekoak, besterik ez. Pena da urte gutxi horiengatik emakumeen talentua, prestakuntza eta esperientzia alferrik galtzea.

Zer du ona emakume eta gainera ama izateak zientziarako?

Zientziarako, emakume izatea ez da

gizonezko izatea baino hobea, ez okerragoa ere. Desberdina besterik ez da. Beste ikuspegi bat eduki genezake guk, ikuspegi osagarri bat, alegia. Baina agian ama izatetik eta ama izateak sorrarazten dizkidan ataka eta konpromisoetatik, atera nitzake zientziarako umeekin maiz hain beharrezkoak diren irudimena, empatia, asmamena, adimen zabaltasuna, inprobisazioa eta abar. Ume bat kas-keta batetik ateratzea eta horri buelta ematea, hori bai esperientzia! Balia-bide guztiak erabili behar! Esperientzia, prestakuntza, talentua, gaitasuna, ezker eskua, eta baita goi mailako negoziazio ahalmena ere! Horregatik, ikuspegi humanistagoa eman die-zaiokegu lanari, gaitasun emozionala baliatuta.

Nola antolatzen duzu eguna?

Ordutegi jakin batzuetara nahitaez egokitu beharregatik, nahiko gaizki, egia esan. Izan ere, erlojuaren mende bizi naiz, helburuen mende bizi beharrean. Horregatik aldarrikatzen dut beste modu bateko antolaketa, helburuei begirako antolaketa.

Naroa Aldanondo Aristizabal Biologian doktore, Saudi Arabiako unibertsitate batean ari da lanean

«Gizon edo emakume, ikerlari guztientzat da traketsa egoera»

Zer egiten du Kantauriko antxoa ikertu duen emakumezko doktore batek Saudi Arabian?

Horixe galdetzen diot nire buruari sarritan! Egia esan, behin tesia bukatu ez nuen Euskal Herrian ikerketan jarraitzeko lan-aukerarik izan. Horrek kanpora begiratzera bultzatu ninduen. Hemen, Saudi Arabian dagoen unibertsitate batean lan eskaintza interesgarria sortu zitzaidan, eta buruari buelta batzuk eman ondoren, hona etortzea erabaki nuen. Doktoretza ondorengo beka batekin nago, printzipioz urtebetetarako. Itsaso Gorrian bizi diren arrainak ikertzen ditut: arrain hauen biologia eta ekologia, otolitoen azterketa, DNA-teknikak erabiliz.

Zer nolakoa da zure bizimodua? Nola antolatzen duzu eguna?

Hemengo bizimodua, campus barrukoa, oso lasaia da. Larunbatetik asteazkenera ia fakultatean pasatzen dut eguna. Lana bukatutakoan, etxera joaten naiz gehienetan. Oraindik denbora gutxi daramat hemen (hila-bete eskas) eta etxea antolatzen, erosketak egiten eta abar, badut nahikoa zeregin. Dena den, asteburuetan –hemen ostegunek eta ostiralek osatzen dute asteburua– Jeddah-ra joaten naiz, hemendik ordubetera dagoen hiri batera. Hori bai, behin campusetik aterata abaya jantzi behar dut nahi eta nahi ez. Kanpus barruan bakoitza nahi den bezala jatzten da. Jeddah-ra joateko campusetik bertako zentro komentziala eramaten gaituen autobusa daukagu. Izan ere, emakumeok campusetik kanpo debekatua dugu gidatzea.

Nolakoa da unibertsitate esparrua? Zure lan taldea?

Lan taldea ez da oso handia. Hamar lagun inguru gara, zazpi gizon eta hiru emakume, denak atzeritarrak. Emakumeak gutxiago gara, egia da,



Bizkaiko Golkoan antxoa gazteak urte batetik bestera izaten dituen gorabeherak ikertzeko, doktoretza-beka jaso zuen 2005ean. 2010ean aurkeztu zuen tesia.

baina kasu honetan arrazoi bereziak ere badira. Saudi Arabiara etortzeko erabakia da zaila emakumezkoarentzat, zer esanik ez bakarrik etorrira. Estatu honek ezartzen dizkigun baldintzengatik da. Baina campusean ez da horrelako arazorik. Unibertsitate esparruan, ikerketan batez ere gizonezkoak daude. Emakume gazteak gutxi gara. Administrazioan, aldiz, bertako jendea da nagusi, eta emakumeen presentzia nabarmena da.

Aztin ere aritu zinen lanean. Orokorrean, ba al da alderik unibertsitatearen eta ekimen pribatuaren artean?

Antzeko egoera ikusten dut, alegia zaila denetan. Lan eskaintzak ez dira ugariak eta sarritan kanpora atera behar da ikerketan jarraitu ahal izateko. Ez zait iruditzen emakumea izatea desabantaila denik zientzia arloan, gaur egun behinik behin ez. Egoera ikerlari guztientzat da traketsa, gizon izan edo emakume izan. Eta kanpora ateratzeko erabakia pertsonaren arabera da.

Ez dut alde handirik sumatzen unibertsitatearen eta ekimen pribatuaren artean. Badut halere, halako pertzepzio bat, unibertsitatean ema-

kume gehiago dagoela goi mailako postuetan.

Ba al da diferentziarik, zure alorrean beti ere, emakumezkoek zuzentzen dituzten ikerketen eta gizonezkoenen artean?

Ezagutu ditudan ikerketa arduradun nagusiak gizonak izan dira. Ez dut emakume ikerlaririk ezagutu ardura handiko postuetan. Arrazoiak ez ditut garbi, baina belaunaldi kontua ere izan daitekeelakoan nago. Datoren urteetan alda daitekeen zerbait dela iruditzen zait.

Nola ikusten duzu kontziliazioa zauden tokitik?

Orokorrean, edozein lan-postutan hobetu beharreko zerbait da kontziliazioa, eta zientzia ez da salbuespena, batez ere nire adinean. Argi dago haurdun geldituko banintz ez ninduketela inon kontratatuko, ez ikerketa zentro batean, ez unibertsitate batean ezta taberna batean ere. Hemen, adibidez, gutxienez urtebetez aritu behar duzu lanean, amatasun baja hartu ahal izateko. ■

