



MARÍA TERESA PÉREZ GARCÍA
CATEDRÁTICA DE FISIOLÓGÍA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID



Datos personales: Nacida en Valladolid (España) en 1963. Tiene 4 hijos.

Líneas de investigación:

- Canales iónicos y sensibilidad al oxígeno.
- Canales iónicos y Fisiopatología Vascular.

1. ¿Qué te hizo seguir una carrera científica? ¿Por qué en Neurociencia?

Aunque estudié la carrera de Medicina y no me disgustaba el ejercicio profesional de la Medicina, desde el principio me resultó muy atractiva la investigación básica aplicada a los problemas biomédicos, y las razones son variadas. Me gusta porque supone un constante reto intelectual. Me atrae también que es un campo dinámico, en constante avance, a pesar de lo cual aún desconocemos muchísimo sobre las bases moleculares de los procesos que determinan la salud y la enfermedad, los mecanismos involucrados en los procesos biológicos básicos y los condicionantes genéticos y ambientales que determinan la susceptibilidad a enfermedades o la respuesta a los tratamientos. Otro aspecto que me parece importante es la fuente de inspiración y el estímulo que supone que a lo largo de la historia reciente hemos asistido a logros espectaculares, que han representado puntos de inflexión en el avance del conocimiento, de la mano de investigadores admirables, dedicados y creativos. Finalmente, es un trabajo absorbente, en el que nunca se deja de aprender y de enseñar, y que te permite formar parte de una comunidad sin fronteras con un objetivo común. Me encanta mi trabajo.

2. ¿Cuál crees que ha sido tu mejor logro dentro de la Neurociencia?

No me resulta fácil destacar un único logro, si he hecho contribuciones en pequeños detalles que ayudan a comprender (en parte) algunas funciones biológicas. En el campo de la neurociencia, destacaría la caracterización molecular de los canales de potasio presentes en el cuerpo carotídeo y su contribución a la función del órgano y a la respuesta a hipoxia.

3. ¿Qué te gustaría aportar a la Neurociencia en los próximos años?

No pienso tanto en hacer aportaciones espectaculares como en hacer un trabajo consistente, sólido y de calidad. Creo que nuestro activo más importante en el campo de la investigación es nuestra reputación como científicos sólidos. Por otro lado, me gustaría además aportar mi contribución a la formación de investigadores, estudiantes y doctorandos bien preparados para continuar la carrera investigadora. Para ello, trato de transmitirles tanto conocimientos y habilidades como entusiasmo y dedicación. Creo que me gustaría que esa fuera mi mayor aportación, algo así como esos viejos carteles en los bares de los barrios donde reza "lo mejor de esta casa son sus clientes".

4. ¿Qué hombres/mujeres han influido en tu carrera científica?

Muchos, he tenido el apoyo de buenos mentores, y el ejemplo de muy buenos investigadores. Con algunos de ellos he compartido años de trabajo, pero en otros casos han sido ejemplos inspiradores de gente con la que me he cruzado de forma casual. En general, creo que he tenido el privilegio de conocer y trabajar con científicos brillantes con los que he aprendido mucho. Además, el hecho de que mi marido sea también

científico ha tenido una enorme influencia en mi carrera, porque siempre me ha apoyado y porque ha sabido entender mis decisiones y mi entusiasmo por mi trabajo. Sin embargo, me doy cuenta de que en su mayoría han sido hombres, quizás porque mi campo de especialización (la biofísica) ha sido hasta hace no muchos años un campo dominado por hombres. Esto es algo que ya está cambiando en los últimos años.

5. Se sepa o no de ciencia, todos conocemos a hombres científicos, pero no ocurre lo mismo con las mujeres científicas ¿cómo crees que se podría cambiar esta tendencia?

Creo que hay un componente de educación, en el que tradicionalmente los modelos eran masculinos, y que no se limita sólo a la investigación sino a cualquier rama del conocimiento. En algunas áreas de la neurociencia como la biofísica y la electrofisiología este efecto es más llamativo porque han sido tradicionalmente áreas en las que trabajaban muy pocas mujeres. Sin embargo, en el momento actual también creo que las mujeres contribuimos a perpetuar este esquema, porque en muchos casos evitamos de forma activa la exposición pública y renunciamos al protagonismo, porque nos puede resultar más cómodo, pero eso trae consigo el efecto de “invisibilidad” de las mujeres. En este último aspecto, también la solución está en nuestras manos. Creo que las mujeres debemos invertir más tiempo y esfuerzo en actividades de difusión y en actividades de mentorado o tutorización, en tratar de ser referentes para nuestros estudiantes, dar visibilidad a nuestras tareas y a la investigación en nuestros laboratorios.

6. En las Universidades Españolas y en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) hay menos mujeres que hombres que finalizan su doctorado y muchas menos mujeres que hombres que alcanzan la Cátedra de Universidad o el nivel de Profesor de Investigación. Dado que estos datos apenas han cambiado en los últimos años, ¿a qué crees que es debido?

Creo que hay múltiples razones. Como ya he comentado antes, hay algunas áreas que clásicamente han estado dominadas por los hombres y en las cuales las mujeres están llegando más tarde y con más dificultad. Pero también creo que hay otras razones. He dicho antes que en muchos casos las propias mujeres somos corresponsables de esta desigualdad, y esta responsabilidad en realidad abarca muchos matices. Por un lado, una diferente presión social sobre las mujeres que en muchos casos no favorece la toma de decisiones de cara a la promoción profesional. Por otro lado, una forma diferente de funcionar de las mujeres, que no encajan tan bien en modelos eminentemente masculinos, porque no entendemos de la misma manera o le damos la misma prioridad a la promoción profesional, la búsqueda de reconocimiento o la visibilidad. Finalmente, y como ya he comentado de forma reiterada porque me parece un factor esencial, la ausencia de modelos femeninos debido a esa tendencia a la invisibilidad de las mujeres en el terreno profesional, tanto voluntaria como involuntaria.

¿Qué tipo de acciones crees que se deberían adoptar?

Creo que una parte importante de la solución está en nuestras manos, es importante que las mujeres renunciemos a esa (a veces cómoda) invisibilidad y nos dediquemos más a tareas de tutorización, y difusión de nuestra actividad profesional. Además, me parece importante contar con mujeres en los comités de selección o en los órganos de dirección de las instituciones, no sólo como un elemento para evidenciar su presencia en ellos sino también por lo que pueden aportar para “feminizarlos”, incorporando su manera de pensar, su forma de entender la investigación, de liderar un grupo... y haciendo en general más diversas y plurales las instituciones.

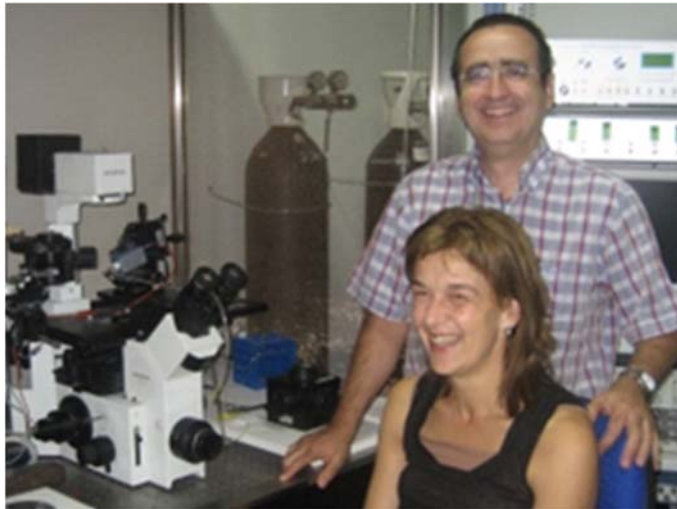
7. Existen varios premios de carácter científico dedicados solo a mujeres. En general, ¿qué opinas de este tipo de galardones?

En general no lo veo muy claro, pero no tengo una opinión muy formada al respecto. Creo que, aunque tienen una función muy importante para visibilizar y difundir la labor de las mujeres, en el fondo son como una especie de juegos paralímpicos.... Quizás fuera más interesante considerar la alternancia de género en los premios científicos en general.

¿Y del sistema de cuotas o de otras medidas de acción positiva?

En principio a priori estoy siempre tentada a decir que no estoy a favor, porque encuentro que es un sistema intrínsecamente injusto, pero es posible que sea una herramienta necesaria para corregir la brecha de género. En cualquier caso, creo que su utilización ha de ser limitada en el tiempo y proporcionada. Por ejemplo, en el caso de los tribunales, o de las conferencias en las reuniones científicas, o de los premios de

las sociedades, me parece que el sistema de cuotas es necesario para garantizar la representatividad de las mujeres y evitar su ausencia en muchos casos, pero creo que ha de ser proporcional a la presencia de mujeres en el área, y no ese 50% que en algunos casos resulta absurdo. Creo que el sistema de cuotas tiene el efecto positivo de hacer visibles a las mujeres, y también de hacer que las mujeres asuman la responsabilidad y el deber de ser visibles para contribuir a la disminución de esa brecha de género. Por ello, un sistema de cuotas que funcione correctamente es necesariamente autolimitado, ya que una vez que se consiga esa concienciación y resulte natural la participación de las mujeres, debería hacerse innecesario.



Dos imágenes de la Dra. Pérez García en el laboratorio.

8. ¿Desde qué año eres socia de la Sociedad Española de Neurociencia (SENC)? ¿Qué posición (estudiante predoctoral, contratada postdoctoral, etc....) ocupabas entonces?

Creo que soy socia de la SENC desde 1994 ó 1996, desde mi etapa como contratada postdoctoral

9. Acabamos de crear el Comité de Mujeres en Neurociencia dentro de la SENC ¿qué hace falta para que dentro de otros diez años no haga falta este tipo de comités?

Creo que ha de ser un Comité en el que participen tanto hombres como mujeres, pero que esté vigilante para que no se produzcan situaciones de discriminación ni brechas de género. Es importante concienciar a la sociedad de que esas situaciones existen, y tener a mano los mecanismos para identificar estas situaciones y para apoyar a las mujeres que se puedan estar enfrentando a situaciones de discriminación.

10. ¿Qué crees que puede aportar el Comité de Mujeres en Neurociencia en concreto, y la SENC en general, para reducir la brecha entre neurocientíficos y neurocientíficas?

Creo que este Comité debería impulsar las actividades de tutorización dentro de la Sociedad y dentro de la vida académica de nuestras instituciones, con actividades de difusión para estudiantes de pregrado y actividades de formación para estudiantes de doctorado, que de esta manera podrían tener acceso a modelos de mentores. En el caso de las mujeres, estas mentoras o tutoras les permitirían no sólo conocer una determinada trayectoria científica sino también verse reflejadas en otros aspectos más transversales de su actividad profesional. Por ejemplo, demostrar que sí se puede llegar a tener una carrera profesional plena, con visibilidad y reconocimiento y que ésta es compatible con otras opciones personales como la familia y los hijos. Considero que esos modelos son muy necesarios para contribuir a disminuir la brecha de género, porque pueden servir de referentes para ayudar en la toma de decisiones en momentos clave de la carrera científica, como el momento de decidir sobre una estancia postdoctoral, que es un punto de inflexión importante en el que perdemos una gran parte de nuestro capital científico, especialmente de mujeres.

Fecha entrevista: 23 de abril de 2019.