

DRA. ROSER NADAL ALEMANY

**PROFESORA TITULAR DE UNIVERSIDAD
INSTITUT DE NEUROCIÈNCIES Y UNIDAD DE
PSICOBIOLOGÍA (FACULTAD DE PSICOLOGÍA),
UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**



Datos personales: Nacida en 1965 en Barcelona, España. Tiene dos hijos.

Líneas de investigación:

- Alcohol y conducta (1988-2000)
- Neuromodulación del aprendizaje y la memoria (2000-2002)
- Neurobiología del estrés (2003-actualidad)

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

Aunque empecé a estudiar Psicología con la idea de dedicarme a la Clínica enseguida el “Laboratorio de Conducta” de la UAB se convirtió en mi pasión. Me di cuenta que la Psicofarmacología y la Psiconeuroendocrinología dentro de las Neurociencias me permitirían entender la “caja negra” del comportamiento animal con la idea de trasladarlo al entendimiento de la conducta humana normal y patológica.

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

Pienso que nuestros estudios sobre modelos animales de estrés post-traumático, como el olor a depredador (gato) en rata han sido una aportación importante al campo. También son especialmente interesantes nuestros datos, la mayoría aún sin publicar, sobre los efectos a largo plazo del estrés temprano.

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

He estado investigando muchos años en modelos animales y continúo pensando que dichos modelos nos dan respuesta a grandes retos de la Neurociencia actual pero quiero enfocar mi investigación futura hacia una Neurociencia más traslacional, donde se combinen los datos en rata con la investigación en humanos.

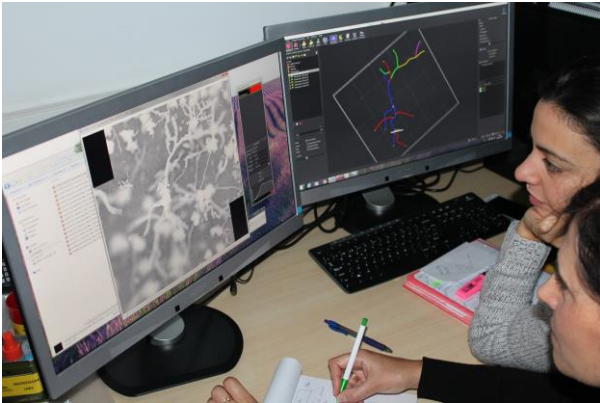
4. ¿Qué hombres/mujeres han influido en tu carrera científica?

Un investigador que me ha acompañado en los últimos años en mi carrera científica ha sido Antonio Armario, con el que comparto laboratorio y quien ha sido un modelo de dedicación, constancia e ilusión constante por plantearse cada día nuevos retos.

Hay muchas mujeres que han influido e influyen en el día a día en mi vida científica. Dentro de las investigadoras de más edad me gustaría destacar a mis compañeras en el Instituto de Neurociencias de la UAB, Mercedes Unzeta y Agustina García, que fueron mis profesoras durante el doctorado y modelos a seguir. Además, he tenido el placer de tener amigas y compañeras neurocientíficas de mí mismo rango de edad que me han servido de modelo. Algunas de ellas son: Agnès Gruart, Mara Dierssen, Carmen Sandi, Olga Valverde, Patricia Janak, Carmen Torres, Inma Cubero, Elena Galea, Rosa María Escorihuela, Lydia Giménez, Margarita Martí y Gemma Guillazo. Por supuesto todas mis estudiantes de doctorado y postdocs me han estimulado para salir adelante y llevar más fácilmente el día a día.

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?

Con las acciones que se comentan posteriormente.



La Dra. Roser Nadal en su laboratorio de la Universidad Autónoma de Barcelona.

6. 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 el nivel de Profesor de Investigación. Dado que estos datos han cambiado muy levemente desde el año 2001, ¿a qué crees que es debido?

En el ámbito puramente académico a mi entender el principal motivo es la difícil conciliación de la vida familiar con la promoción profesional a nivel competitivo. Existen otras causas que serán comentadas posteriormente como la existencia de sesgos incluso inconscientes que afectan el reclutamiento y la promoción de investigadoras. Además, durante muchos años no se han fomentado en la sociedad las capacidades de liderazgo o la asertividad en la educación de las niñas y jóvenes. Se requieren probablemente varias generaciones de cambio social para que sean efectivos los cambios que en los últimos años se han realizado

¿Qué tipo de acciones crees que se deberían adoptar?

Existen varias formas de abordar el problema que es complejo. Algunas tienen un efecto a más corto plazo, como el sistema de cuotas que comentaremos posteriormente. Sin embargo, cualquier tipo de cuota no tiene evidentemente que favorecer a candidatos/as de baja calidad o inadecuados para el cargo. Otras medidas complementarias aseguran más objetividad como la valoración a ciegas de los CVs con la ayuda de tribunales internacionales. Existen otras formas de corregir las desigualdades más a largo plazo que suponen invertir en las jóvenes científicas (programas de movilidad o de "mentorship") o medidas más globales como fórmulas de conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

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

Es evidente que cumplen su función de visualización e intentar corregir las desigualdades, pero también tienen su aspecto negativo puesto que podrían ser criticadas como discriminación positiva.

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

Aunque son probablemente necesarias en este momento de tanta desigualdad tienen como hemos comentado en el apartado anterior su aspecto negativo. En todo caso suponen una importante carga adicional para muchas mujeres neurocientíficas de una cierta edad o con cargos de responsabilidad, puesto que parte de nuestro tiempo está invertido en comités, tribunales de tesis u oposiciones, etc, donde se requiere la paridad.

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

Hace muchos años, pero ya era entonces Profesora Titular de Universidad, cargo que ocupo desde 1998.

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?

Es importante promover las vocaciones neurocientíficas de las jóvenes desde las escuelas e Institutos de Secundaria. En este sentido desde la SENC podríamos incentivar la solicitud de proyectos a la FECYT o la Unión Europea relacionados con "Gender and Society".

También podríamos promover que los distintos centros de investigación en los que trabajamos implementen de forma activa sus programas de igualdad de género, con acciones concretas tipo acciones de movilidad, acciones de "mentorship", guarderías en los centros de trabajo, etc... En este contexto es especialmente interesante la propuesta del Centro de Regulación Genómica, el cual convoca unas ayudas económicas para investigadoras con hijos/as ("Women Scientists Support Grant"), siguiendo el modelo de la "Christiane Nüsslein-Volhard-Foundation".

Otras iniciativas podrían ser incentivar la pertenencia de nuestras investigadoras a asociaciones ya existentes como la AMIT (Asociación de mujeres investigadoras y tecnólogas) en el Estado español, o de otras asociaciones internacionales ("European Platform of Women Scientists").

Fomentar la visibilidad de nuestras neurocientíficas es también importante. En este sentido, por ejemplo, nuestro Instituto, de forma modesta, ya ha iniciado la visualización de una neurocientífica cada mes y la iniciativa está teniendo mucho éxito tanto entre nuestras investigadoras como investigadores.

Este último hecho es muy importante, para disminuir la brecha entre géneros no es suficiente contar con la movilización de nuestras investigadoras, se necesita concienciar a toda la comunidad científica, puesto que toda ella se verá beneficiada de la inclusión de hombres y mujeres en investigación en igualdad de oportunidades.

Por otra parte, el problema de la desigualdad de género en ciencia es un reflejo de la desigualdad de género en general en nuestra sociedad, con lo que cualquier cambio ha de ir acompañado de políticas sociales y económicas concretas que promuevan, por ejemplo, la conciliación de la vida familiar con la vida profesional. De todas formas, en mi opinión, no es el hecho de tener o no hijos el único problema que causa la desigualdad de género en ciencia sino también otros factores, bien conocidos, como el "sesgo inconsciente" que afecta ya la selección y promoción de investigadoras.

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?

Explicado en pregunta 9.

Fecha entrevista: 19 de diciembre de 2016