

Barreras para la igualdad entre mujeres y hombres. La importancia de las redes de mujeres

JOSEFA MASEGOSA & ISABEL MÁRQUEZ.
INVESTIGADORAS CIENTÍFICAS DEL CSIC EN EL
INSTITUTO ASTROFÍSICA DE ANDALUCÍA



La incorporación de la mujer a la investigación, la docencia o la gestión de la Ciencia y las Humanidades supone un progreso social. Sin embargo la participación de las mujeres en estas esferas no es igualitaria respecto a los hombres en la España del siglo XXI. A pesar del largo recorrido que tienen ya las políticas que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las leyes de no discriminación por razón de sexo, aún se siguen detectando macro o micro discriminaciones en la carrera investigadora de las científicas y tecnólogas. Es en este contexto donde se hace necesario el trabajo colectivo de redes de mujeres que promuevan ante las diferentes administraciones públicas el cumplimiento de todas las normas legislativas vigentes. En este artículo pretendemos ilustrar cómo la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), creada en 2001 con este espíritu de cambio social en las instituciones científicas y empresariales de nuestro país, ha contribuido al progreso en la igualdad de las carreras académicas y científicas de las mujeres en España.

Un poco de Historia. Legislación en Materia de Igualdad

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 establece que “cada individuo es titular de todos los derechos y

libertades fijadas en esta declaración, sin distinción de ningún tipo, ya sea de raza, color, sexo”.

En 1967 se firma la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra las mujeres. En 1979, la Asamblea General de Naciones Unidas aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, que obliga a los 141 países firmantes al compromiso por la igualdad de derechos en la esfera política, económica, social, cultural y civil.

“La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario. Afecta a todos los ámbitos de la vida social, de la que, incuestionablemente, forma parte el mundo del trabajo”

En el marco de las políticas de igualdad de las Naciones Unidas, cada 5 años desde 1975, se organizan conferencias mundiales para elaborar propuestas que garanticen los mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres, y promover que se produzca el cambio de actitudes necesario para que mujeres y hombres compartan responsabilidades en todos los ámbitos. En la Conferencia de 2010 se creó "ONU Mujeres" con el objetivo de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres [1].

A nivel europeo, el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres se definió desde los comienzos de la política de cohesión en la Unión Europea como un derecho transversal. Los detalles de los diferentes aspectos legislativos usando este objetivo común de igualdad de género, igualdad jurídica, laboral, educativa, cultural etc, se pueden encontrar en la WEB de la Comisión Europea [2].

En España, además de estar recogido implícitamente este principio de igualdad de género en diferentes artículos de la Constitución, y haciéndose eco de todos estos precedentes de principios de igualdad de género como uno de los derechos fundamentales a respetar en una sociedad civilizada, también se han desarrollado una serie de normativas relevantes:

- Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Real Decreto 1686/2000 por el que se crea el Observatorio de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar el impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Resolución de 20 de mayo de 2011 por la que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración del Estado y sus organismos públicos.

Promover la excelencia investigadora mediante la integración de la igualdad entre géneros

Si nos restringimos al campo científico, el primer hito legislativo lo podemos situar en el informe ETAN sobre las mujeres y los hombres en la Ciencia en la Unión Europea [3], publicado en el año 2000. La declaración de principios de dicho informe, tal y como se recoge en su título, es "Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros". Dicho informe recoge por vez primera la situación de la presencia y participación de la mujer en los diferentes campos científicos en los diferentes países de la Unión Europea, que resultó desalentadora tanto en todos los campos del saber como también en todos los países. El diagnóstico de la situación a comienzos del siglo XXI hace necesaria la implantación de medidas de acción positiva para acabar con esta injusticia histórica. Se proponen como medidas a asumir por todos los estados miembros:

- 1) *Una nueva directiva que obligue a los empresarios a elaborar estadísticas desagregadas por género.*
- 2) *Nuevas leyes de los Estados miembros sobre el equilibrio de géneros en los organismos públicos.*
- 3) *Nuevas leyes de los Estados miembros sobre el acceso a los registros públicos.*
- 4) *Abrogación de las leyes y los reglamentos que impiden el progreso de las mujeres.*

Como resultado de este primer informe, cada tres años desde 2003 se han producido informes donde se actualizan los datos y se evalúa el progreso alcanzado. En los datos preliminares avanzados sobre el informe "She Figures 2015" [4] se muestra que, en efecto, se ha mejorado desde el 2000 aunque el progreso es muy lento y no han mejorado

sustancialmente las conclusiones obtenidas en el informe previo de 2012.

“Se concluye que, aunque determinadas disciplinas como Medicina o Agricultura están alcanzando la paridad, aún existe un largo recorrido para que esto suceda en las ciencias llamadas “duras” como la Física, las Matemáticas o las Ingenierías”

Es lamentable además que, a pesar de las recomendaciones que viene haciendo la Comisión Europea, sólo el 36% de sus organizaciones científicas hayan implantado planes de igualdad (ver Figura 1 basada en datos del 2013).

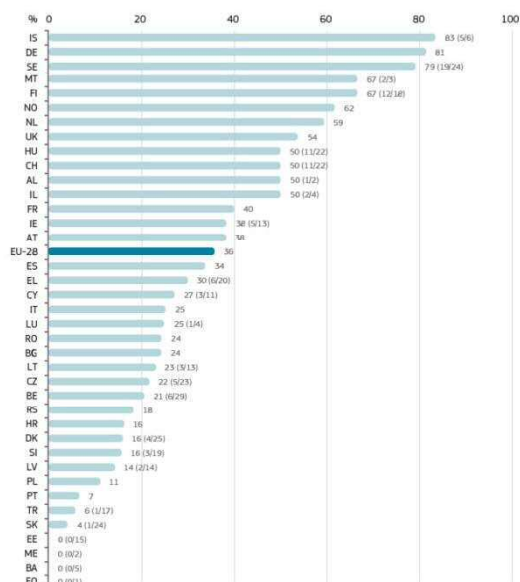


Figura 1. Se muestra la proporción (%) de Instituciones de Investigación que aplican Planes de Igualdad. En azul oscuro se muestran los datos promedio para la Comunidad Europea (EU-28). Nótese que España (ES) está por debajo del valor promedio y que los países nórdicos (Islandia-IS, Dinamarca-DE o Suecia-SE) son los que más cumplen la recomendación de la Comisión Europea. Fuente: "She Figures 2015"

A finales de 2013 se ha ido un poco más allá en materia de igualdad en la Comisión Europea. Es un hito importante el artículo 16 del Reglamento (UE) nº 1291/2013 por el que se establece el programa H2020 dedicado específicamente a la Igualdad de género [5]. Se definen 3 objetivos fundamentales :

- 1) Equilibrio de género en los equipos de investigación a todos los niveles.
- 2) Equilibrio de género en la toma de decisiones.
- 3) Integración de la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido.

En España, el primer estudio realizado, promovido desde el Ministerio de Ciencia e Innovación, se presentó en 2011 en el llamado "Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española" [6] y las subsiguientes actualizaciones en los documentos "Científicas en Cifras 2011" [7] y "Científicas en Cifras 2013" [8].

Los resultados reproducen las conclusiones obtenidas para la Europa de los 28: infrarrepresentación en carreras técnicas y en puestos de responsabilidad (ver Figuras 2 y 3) .



Figura 2. Se muestra la distribución por sexo y por ramas de conocimiento del personal investigador para las Universidades Públicas entre los años 2008 y 2012. Fuente: "Científicas en Cifras 2013".

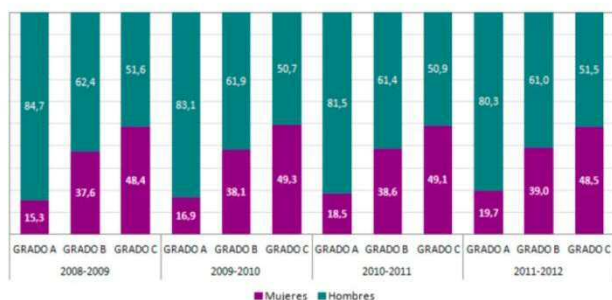
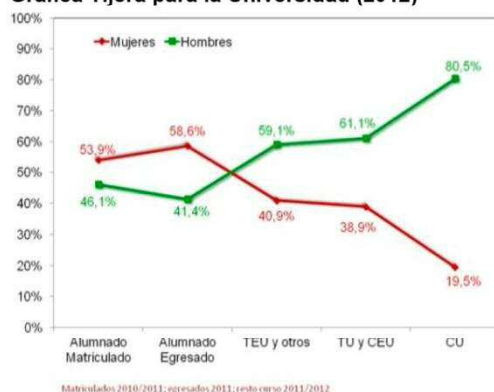


Figura 3. Se muestra la distribución por sexo y por escala del personal investigador para las Universidades Públicas entre los años 2008 y 2012. Grado A equivale a catedráticos/as de Universidad y Profesor Emérito; Grado B equivale a catedráticos/as de Escuela Universitaria, Titulados de Universidad y Profesor Visitante y Grado C equivale a Ayudantes Doctores/as y Contratados/as Doctores/as. Fuente: "Científicas en Cifras 2013".

En la Figura 4 se muestra la conocida "gráfica tijera", donde puede verse que, aunque existe paridad entre los alumnos egresados en la Universidad, a medida que se avanza en la carrera investigadora la brecha de género se hace mayor.

Gráfica Tijera para la Universidad (2012)



Gráfica Tijera para el CSIC (2013)

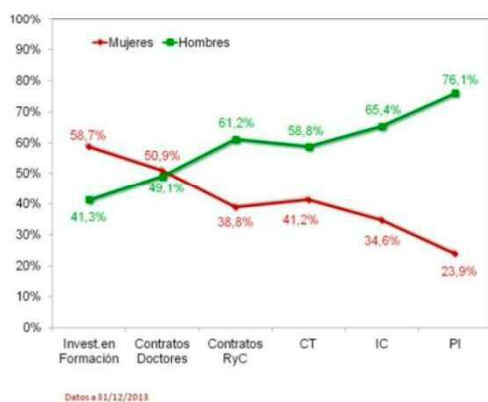


Figura 4. Se muestra la gráfica tijera para la Universidad y el CSIC, donde claramente se aprecia la brecha de género cuando se avanza en la carrera investigadora. Fuente: página WEB de AMIT.

Cabe resaltar que, por primera vez en 2013, se incorpora la perspectiva de género en las políticas públicas de I+D+i a la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación y por tanto será interesante ver la evolución de la "tijera" cuando esta normativa se aplique.

El informe de "Científicas en Cifras 2013" concluye que "hay que seguir trabajando en la aplicación de políticas de género y en la adopción de planes de igualdad en las instituciones científicas dirigidos a promover una mejor integración de las mujeres en la ciencia y la innovación españolas, y por ende, una mejor calidad del sistema"

¿Qué es AMIT?

En Diciembre de 2001, un grupo interdisciplinar de mujeres investigadoras, de la Universidad, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y la industria, creyó necesaria la existencia de una red que defendiera los principios de igualdad de género en la Ciencia y la Tecnología, que sirviera para ser voz, foro de discusión y red de apoyo para todas las investigadoras y universitarias. Así nació la ASOCIACION DE MUJERES INVESTIGADORAS Y TECNOLOGAS (AMIT) [9].

Los objetivos inmediatos que planteamos son:

- Crear una red de nodos regionales para divulgar los fines de la asociación.
- Reclamar datos desagregados por sexo a todas las instituciones científicas.

- *Promover el cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión Europea para lograr la equidad de género y las normativas españolas recogidas en la Ley Orgánica de Reforma de la LOU y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.*
- *Organizar seminarios y coloquios para la reflexión y el debate.*

Nuestros fines incluyen:

- *Promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la actividad investigadora, sea en las Ciencias Naturales o Sociales, las Ciencias de la Materia o las Humanidades.*
- *Sensibilizar a nuestro entorno sobre situaciones de discriminación y los mecanismos que llevan a ella.*
- *Conseguir la igualdad de oportunidades a lo largo de la carrera para las mujeres investigadoras y tecnólogas en los ámbitos público y privado.*
- *Elaborar recomendaciones y colaborar con otras organizaciones europeas e internacionales para facilitar el avance de las mujeres en Ciencia.*

Actividades y Aportaciones de AMIT

Muchos de los objetivos que se plantearon inicialmente han sido cumplidos: conseguir de las administraciones datos desagregados por sexo, organizar seminarios y reuniones donde se debata y visibilicen las macro o micro discriminaciones a las que las mujeres nos vemos sometidas, visibilizar que la ciencia tiene también cara de mujer o promover que se cumplan las recomendaciones europeas y nacionales en materia de igualdad. Sin embargo

aún quedan retos y barreras que hay que afrontar.

“Es necesaria la existencia de organizaciones como AMIT para conseguir la modificación de las “reglas del juego” en las instituciones científicas, con el objetivo de conseguir una plena incorporación de la mujer en todos los ámbitos del saber sin que existan barreras conscientes o inconscientes que así lo impidan”

En estos años de andadura se han organizado 14 Asambleas Nacionales en las que se ha debatido y puesto en común los logros y fracasos de nuestra lucha. En todas ellas se ha organizado una reunión científica con conferencias de personalidades ilustres en el tema monográfico de cada asamblea y se ha organizado un debate en función de las necesidades socio-políticas del momento. En los primeros años, el debate se centró en el análisis y discusión de la infrarepresentación de investigadoras en las Universidades Españolas, el CSIC y las instituciones Europeas. En una segunda etapa, se pasó a un análisis de las políticas y estrategias para promover un equilibrio de género y liderazgo en la Ciencia. La última etapa se ha dedicado a la evaluación de la aplicación de esas políticas y al análisis de las razones del techo, ya no de cristal sino de “acero blindado”, al que se enfrentan las Mujeres en Tecnología.

Además de la organización de estas reuniones anuales, se ha participado en diferentes reuniones y foros de debate organizados por otras asociaciones y organizaciones científicas. Entre ellas, nos gustaría destacar la relación de colaboración que se mantiene, desde sus inicios, con la Unidad de Mujeres y Ciencia del CSIC (UMYC-CSIC). AMIT y la UMYC-CSIC han tenido una andadura en paralelo y varias de sus vocales han sido vocales de las diferentes Juntas Directivas de AMIT. Además, se ha establecido una magnífica relación de asesoría científica con las Unidades de Igualdad de los Ministerios que a lo largo de estos años se han encargado de la gestión de la Ciencia.

“Consideramos como un éxito a mencionar el logro de que esté asumido por nuestras administraciones el proporcionar los datos desagregados por sexo”

En el panorama internacional se ha mantenido una colaboración estrecha con el grupo de Helsinki y somos socias de la "European Platform of Women in Science".

En el capítulo de visibilización y presencia social de AMIT, se ha concedido la distinción ad-honorem a 29 personalidades del mundo de la ciencia, las artes y la política. De entre ellas me gustaría destacar que en una decena de ocasiones se ha premiado la labor realizada por mujeres en el campo de la Ciencia. Recientemente, con el espíritu de adaptarnos a los tiempos actuales y la importancia de las redes sociales, se ha desarrollado un perfil en facebook [10] y otro en twitter [11], y cada mes se selecciona una científica de AMIT para dar su lugar a socias que destacan por sus aportaciones a la ciencia y la tecnología y divulgar así sus biografías.

Para facilitar el trabajo de nuestras socias y dar visibilidad a nuestra organización en las

diferentes Comunidades Autónomas, se han constituido nodos en aquellas comunidades con un número de asociadas suficiente. En la actualidad contamos con los nodos de Andalucía, Aragón, Cataluña y Galicia. El nodo de AMIT-Andalucía se constituyó en 2012 y su labor ha sido apreciada socialmente en sus cuatro años de existencia.

“AMIT-Andalucía ha sido distinguida con el premio Meridiana en la categoría "Iniciativas Empresariales o Tecnológicas" en 2012 y el Premio Bandera de Andalucía en 2015 por "su trabajo en pro de la plena integración de las mujeres en la Investigación y la Ciencia”

Otro de los frentes que tenemos abiertos es el reconocimiento de la labor científica de las mujeres, que se pone de manifiesto en la concesión de premios que reconocen la excelencia Científica e Investigadora de las personas galardonadas. En el trabajo realizado por AMIT [12], financiado por la Secretaría de Estado del MINECO, se constata que, cuando se trata de hablar de excelencia investigadora, las mujeres estamos prácticamente ausentes. Del análisis pormenorizado de los 37 premios académicos y científicos de diferentes ramas del conocimiento en España se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. *El trabajo de las científicas e investigadoras no está suficientemente reconocido, alcanzando un escaso 17,63% que disminuye hasta un 7,14% para los premios más prestigiosos.*
2. *Aun persistiendo la infrarepresentación femenina, las mujeres están más presentes en los jurados que entre las personas premiadas.*

en los jurados que entre las personas premiadas.

3. Existe una escasa transparencia entre las candidaturas a los premios, probablemente siendo nominadas en una proporción menor que los hombres por las instituciones y personas que proponen candidaturas.
4. Persiste en la imagen y difusión de los premios sesgos de género, lo que da lugar a una desincentivación y desidentificación de las mujeres a la participación y competición en estos espacios.

Consideraciones Finales

Hay varios retos que aún tenemos pendientes. Si bien hemos conseguido que se apliquen políticas de igualdad en nuestras instituciones académicas, esto no ha llevado consigo que hayamos superado el desequilibrio de género.

Por ello seguiremos trabajando en este tema produciendo estadísticas desagregadas y promoviendo acciones proactivas ante las instituciones y los gobiernos hasta que se consiga la plena igualdad.

“Tanto en la Universidad como en el CSIC observamos que hay una pérdida de talento que un estado del siglo XXI no debería poder permitirse”

Por otro lado seguiremos vigilantes actuando como observatorio de igualdad en todas aquellas decisiones socio-políticas como premios, comités, jurados..., promoviendo la igualdad de género y visibilizando los sesgos de género en el quehacer diario de nuestras instituciones.

Por último nos planteamos intensificar nuestra labor de visibilización de los logros académicos y científicos de toda la población silenciada de mujeres investigadoras.

“Seguiremos mostrando los logros de nuestras investigadoras de AMIT y trabajando para que en lugares como la WIKIPEDIA encontrar una cara de mujer no constituya un hecho singular”

Agradecimientos

Quisiéramos agradecer a la Dra. Flora de Pablo por facilitarnos los artículos sobre AMIT, que aparecen en la bibliografía y que nos ayudaron a preparar este manuscrito. A Capitolina Díaz y a Pilar López Sancho por su apoyo constante como presidentas de AMIT y de la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC, respectivamente. ■

Referencias bibliográficas

Páginas WEBS:

- [1] <http://www.unwomen.org/>.
- [2] http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal_treatment.html.
- [3] http://www.amit-es.org/assets/files/varios/informe_ETAN.pdf
- [4] http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf
- [5] <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>
- [6] <http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHE ROS/UMYC/LibroBlanco-Interactivo.pdf>
- [7] <http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FIC HEROS/CientificasCifras2011-30nov.pdf>
- [8] http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2013.pdf
- [9] <http://www.amit-es.org>
- [10] <http://www.facebook.com/amit.asociacion>
- [11] http://twitter.com/twitamit_es
- [12] http://www.amit-es.org/assets/files/publi/mujeres%20premios%20cientificos_2015.pdf

Artículos complementarios:

- "Hacia la plena incorporación de las mujeres a la investigación científica", Flora de Pablo, en: Nosotras-Biocientíficas Españolas, ISBN: 84-607-5579-7 (Ed. L'Oréal división de productos profesionales), pg.133, 2002.
- "Eliminando el sexismo hacemos que la Ciencia sea más neutra y justa", EL SIGLO, nº 648, pg. 22, 2005, Flora de Pablo entrevistada por Karmen Garrido.
- "La Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC: Diez años promoviendo la Igualdad de Oportunidades y la Excelencia en el Organismo", López-Sancho y cc 2013, Arbor 189, 759.