

Sevilla I+G
Julio 2014

“Ciencia, género y sociedad: barreras y retos de las mujeres investigadoras”

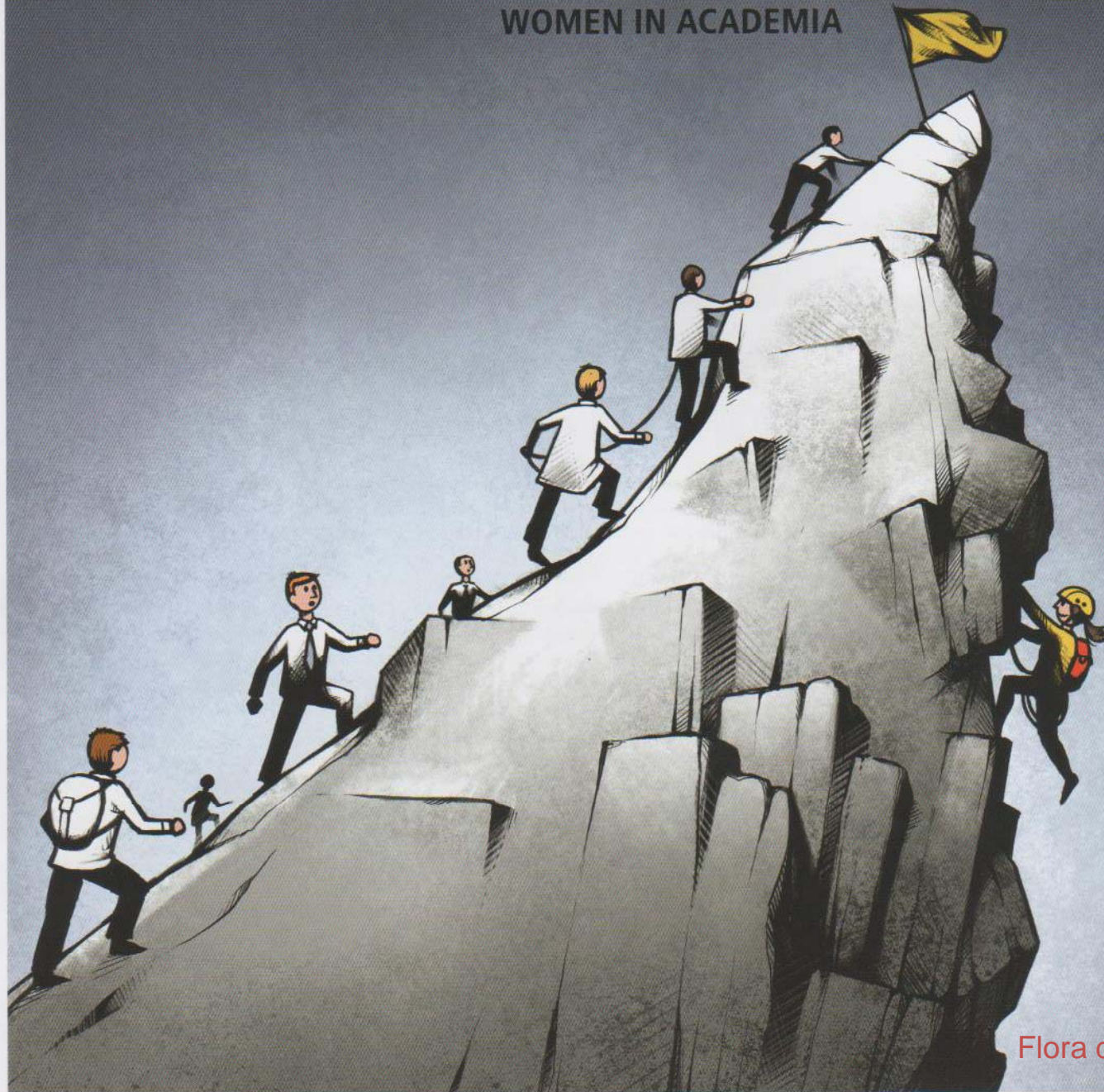
Flora de Pablo

fdepablo@cib.csic.es

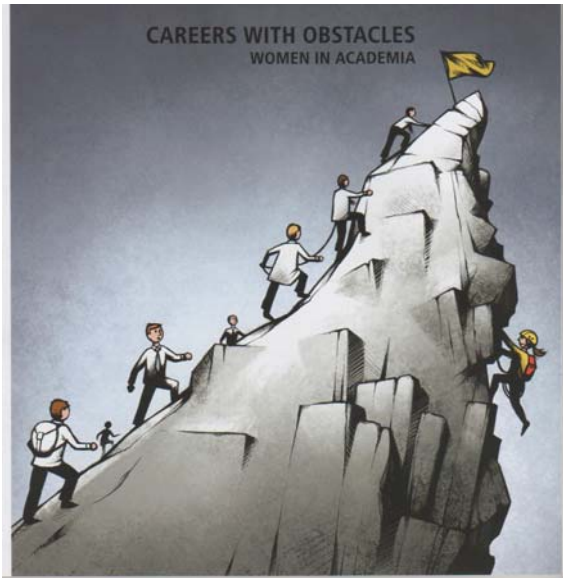


CAREERS WITH OBSTACLES

WOMEN IN ACADEMIA



Flora de Pablo. CSIC. AMIT

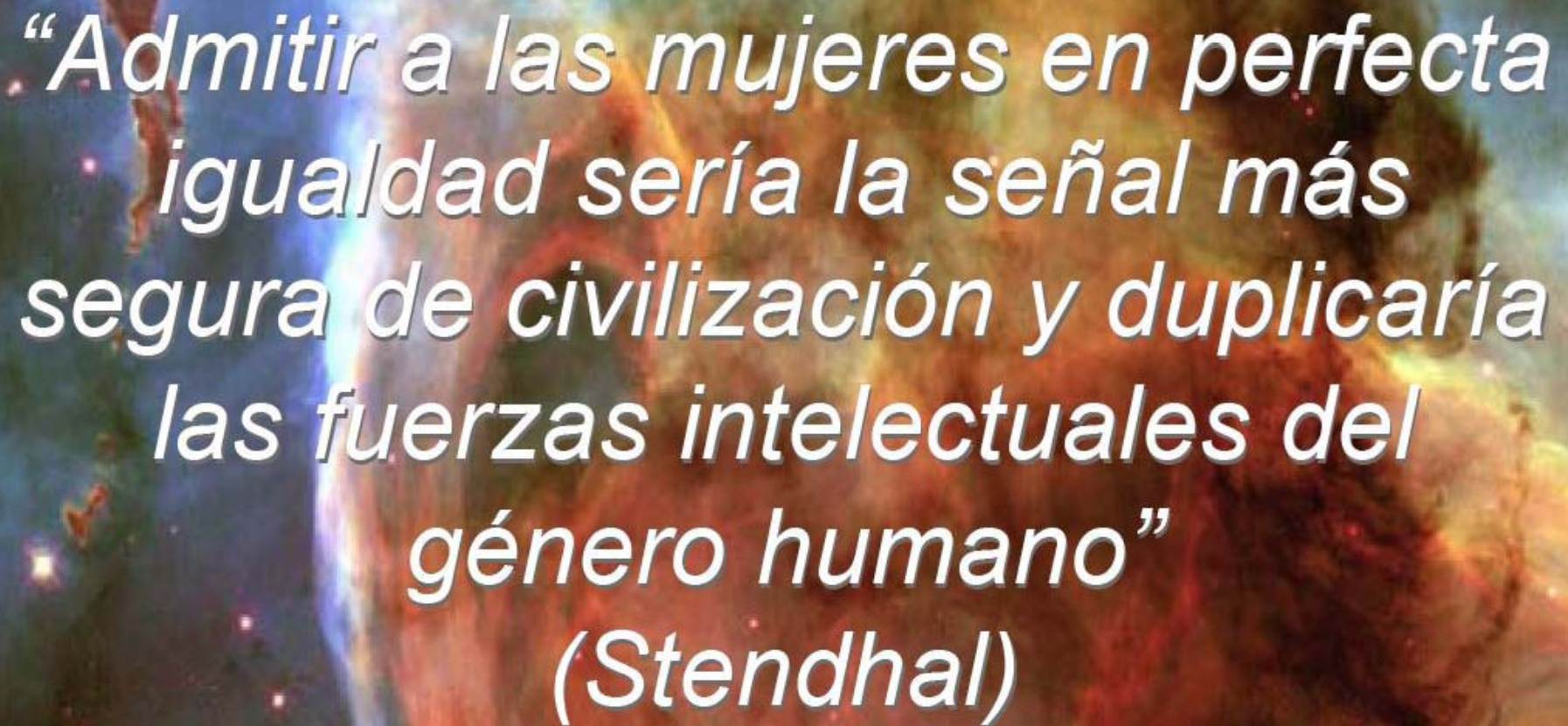


RETOS:

1. La altura de la cima científica
2. La soledad del ascenso
3. Vencer los estereotipos
4. Decisiones familia-trabajo

BARRERAS:

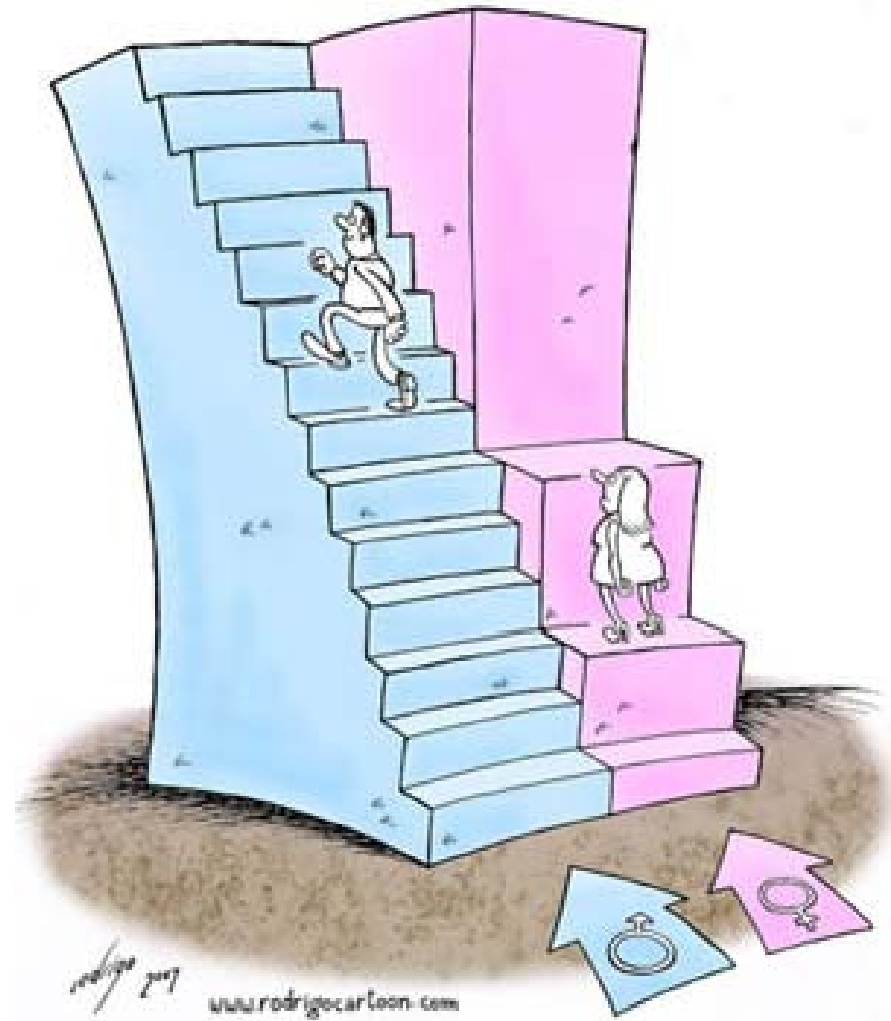
1. Los fríos pero reveladores números (Univers., CSIC...)
2. El cambio social-cultural que nunca llega,
no es cuestión de tiempo... ¡¡¡retroceder es posible!!!
3. Autolimitaciones



*“Admitir a las mujeres en perfecta igualdad sería la señal más segura de civilización y duplicaría las fuerzas intelectuales del género humano”
(Stendhal)*

La altura de la cima o el tamaño de los escalones puede parecer mayor si nadie te cuenta como hacer mejor la subida

Amelia Valcárcel:
las mujeres no tenemos “primo de Zumosol”



¡¡¡Vencer los estereotipos!!! ¿por qué yo no? ¿ Por qué yo?

Women lack the social and professional support that men receive throughout their careers



Prácticas de Química. 1928



Clase de Puericultura. 1940



MUJERES EN LA UNIVERSIDAD

9 Mujeres en 1890

345 en 1920 (174 en Madrid, 54 en Barcelona...)

En 1973 79,287 31 %

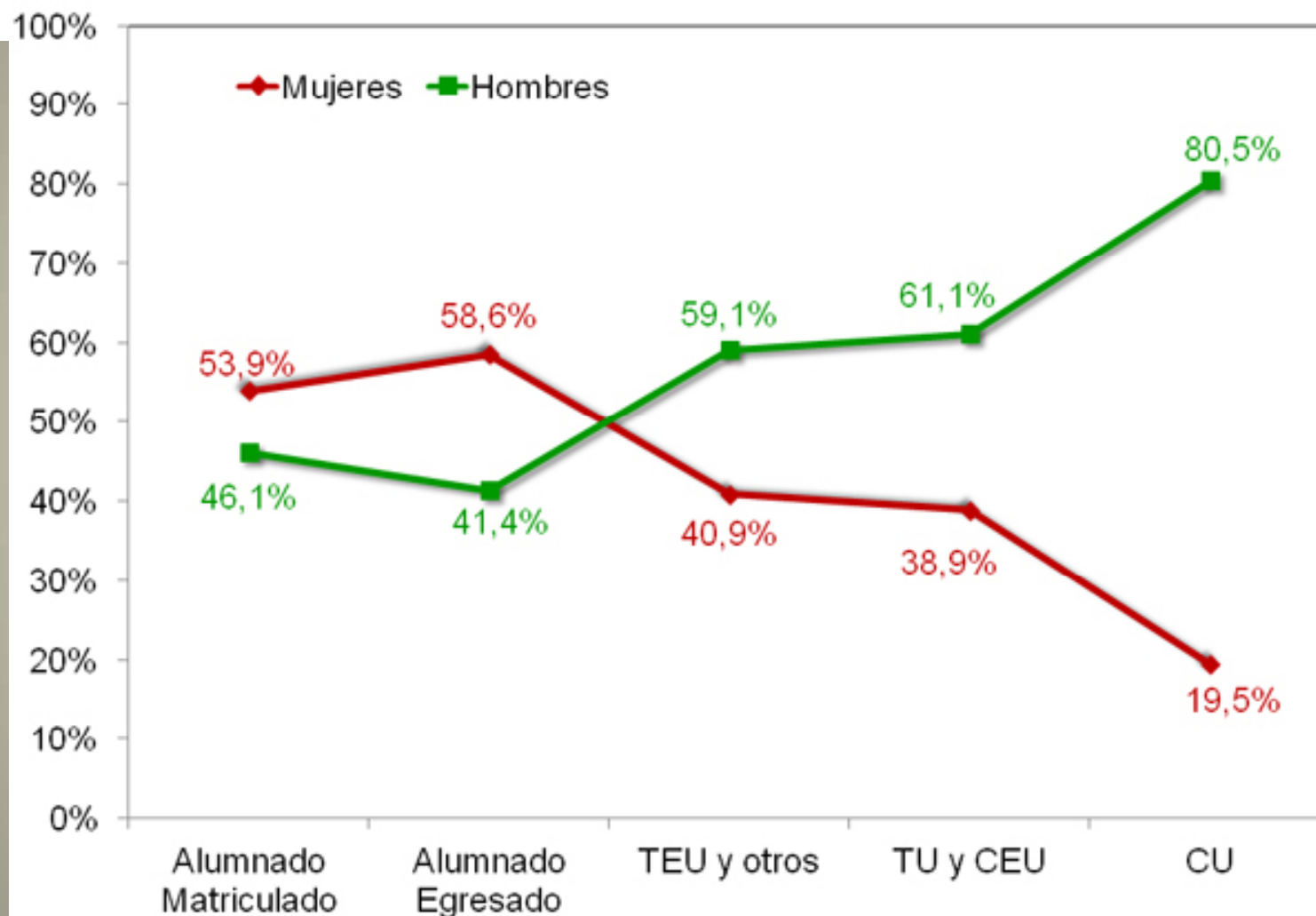
En 1983 23,3173 46 %

En 1991 58,1284 51 %

9% mujeres en la Universidad

Real Orden de 8 de marzo de 1910 autorizó el acceso de las mujeres a la Universidad en España (poco después de ser nombrada consejera de Instrucción Pública Emilia Pardo Bazán)

Comparación de las proporciones de hombres y mujeres en distintos estamentos universitarios



Matriculados 2010/2011; egresados 2011; resto curso 2011/2012



CSIC



www.csic.es/mujerCiencia.do

Consejo Superior de Investigaciones Científicas
~ 3000 científicos/as de plantilla
(35% mujeres en 2013)

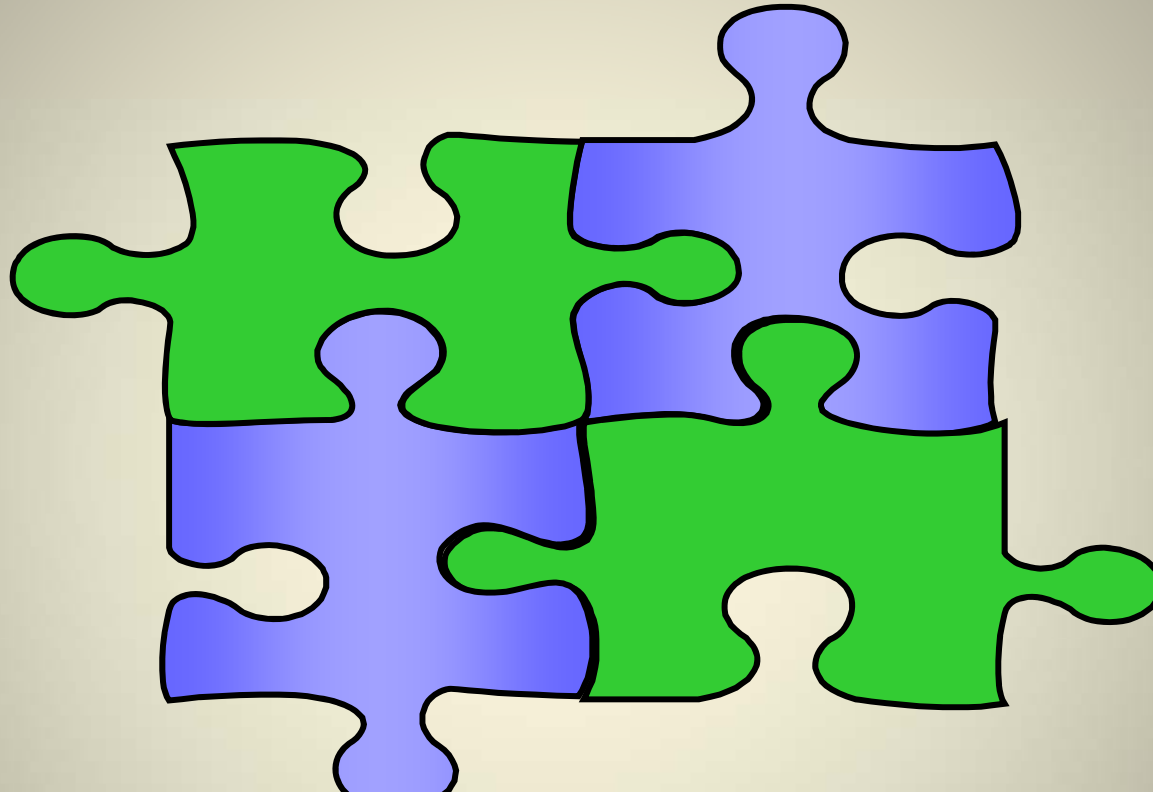
8 áreas de conocimiento (Biomedicina, Recursos Nat., Físicas, Materiales, Humanidades y Socio. , Químicas, Alimentos, Agrarias)

**Primer OPI en aplicar el mandato de balance de género
en los Tribunales de entrada y promoción en 2005**

¡No por casualidad...!

Comisión de Mujeres y Ciencia desde 2002

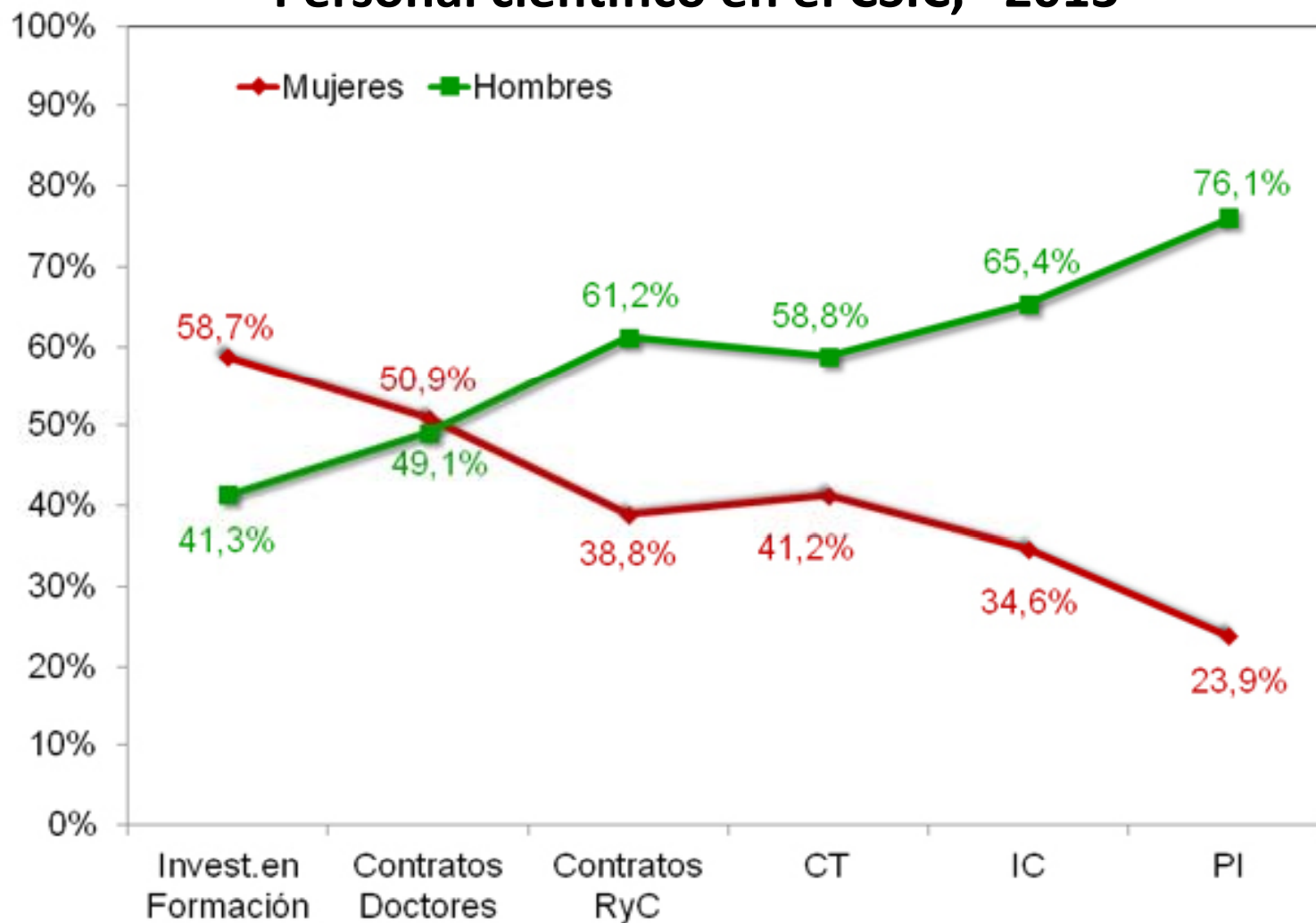
(Grupo de trabajo a raíz del 8 Marzo 2001)



CSIC

- **Acción Horizontal de Igualdad de Género 2005**
- **Plan de Actuación 2006-09 del CSIC: Acción EQUILIBRA**
- **Planes de Igualdad 2007 (personal Cientif.) y 2013 (global)**

Personal científico en el CSIC, 2013

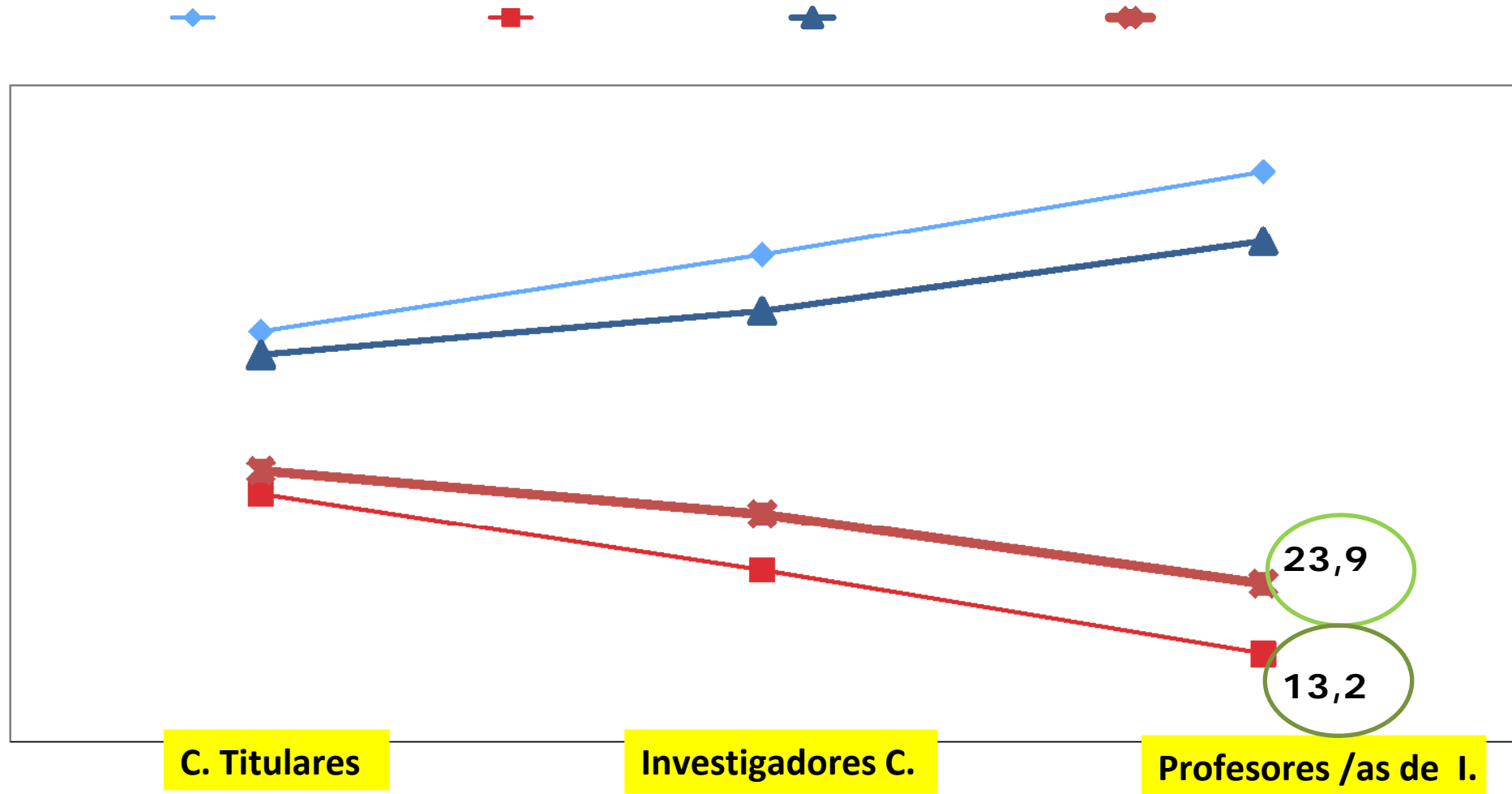


Datos a 31/12/2013

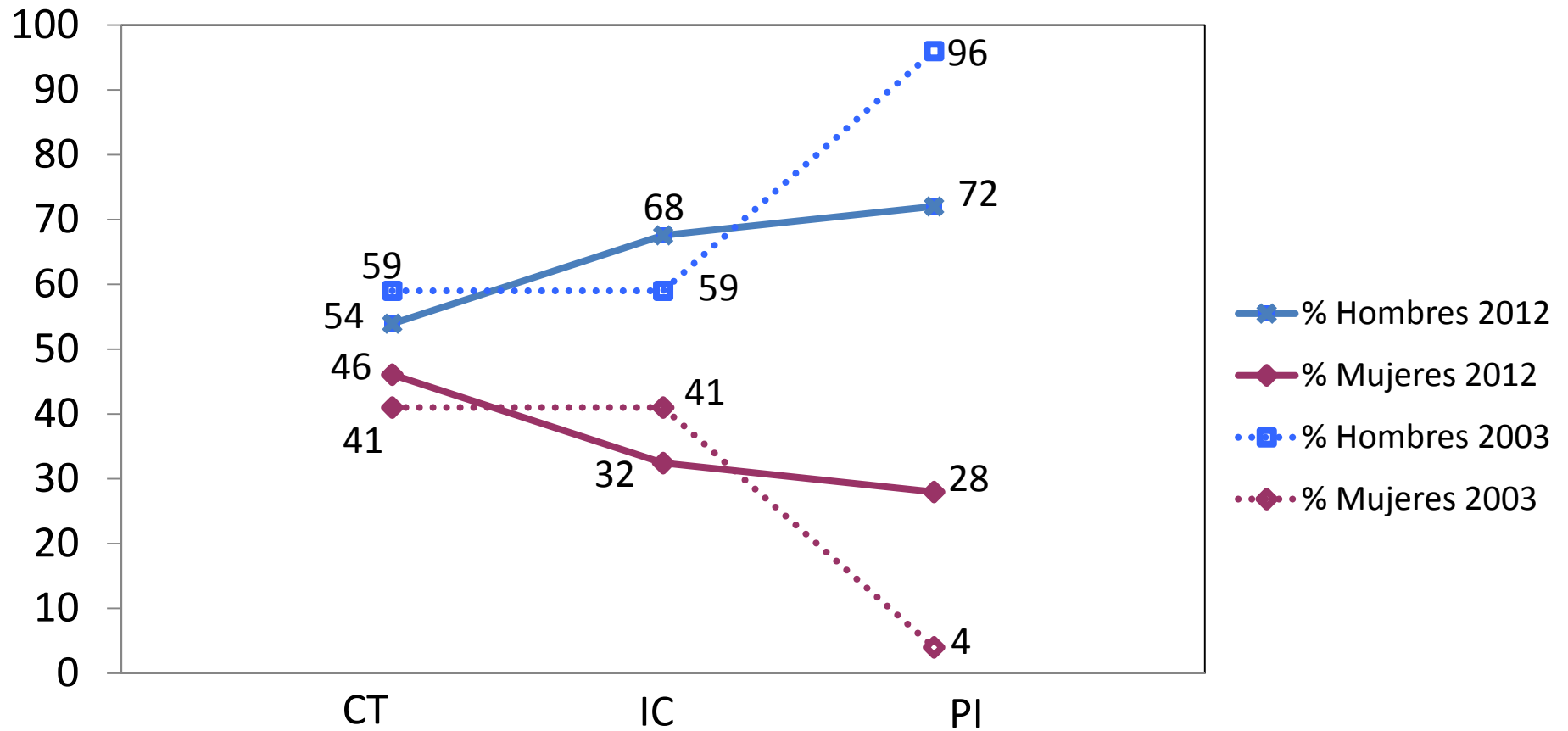
El personal investigador en plantilla pertenece a las siguientes escalas:
CT-Científicos/as Titulares, IC- Investigadores/as Científicos, PI- Profesores/as de Investigación

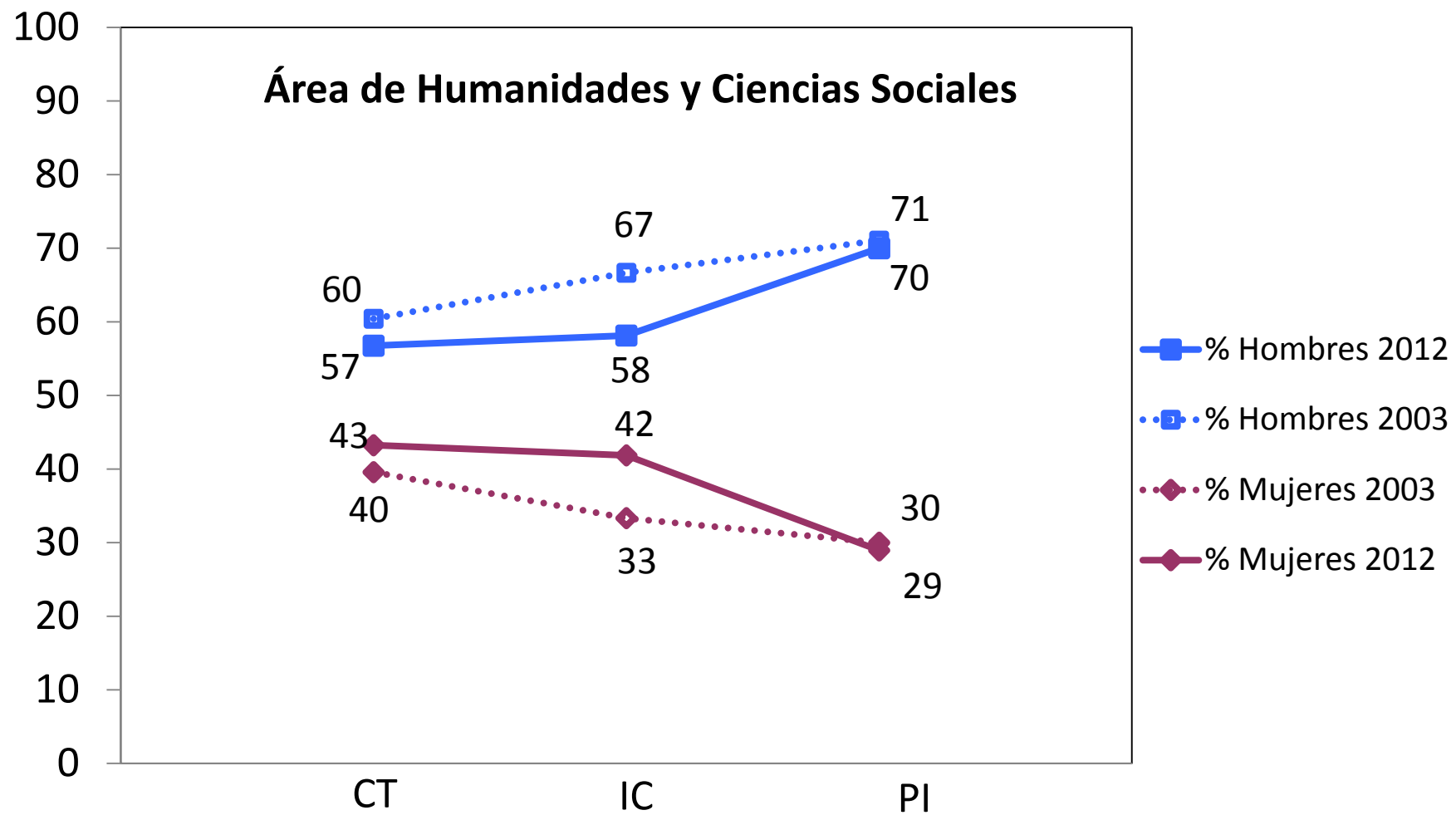
CSIC 2001-2013

Mujeres y hombres en plantilla investigadora

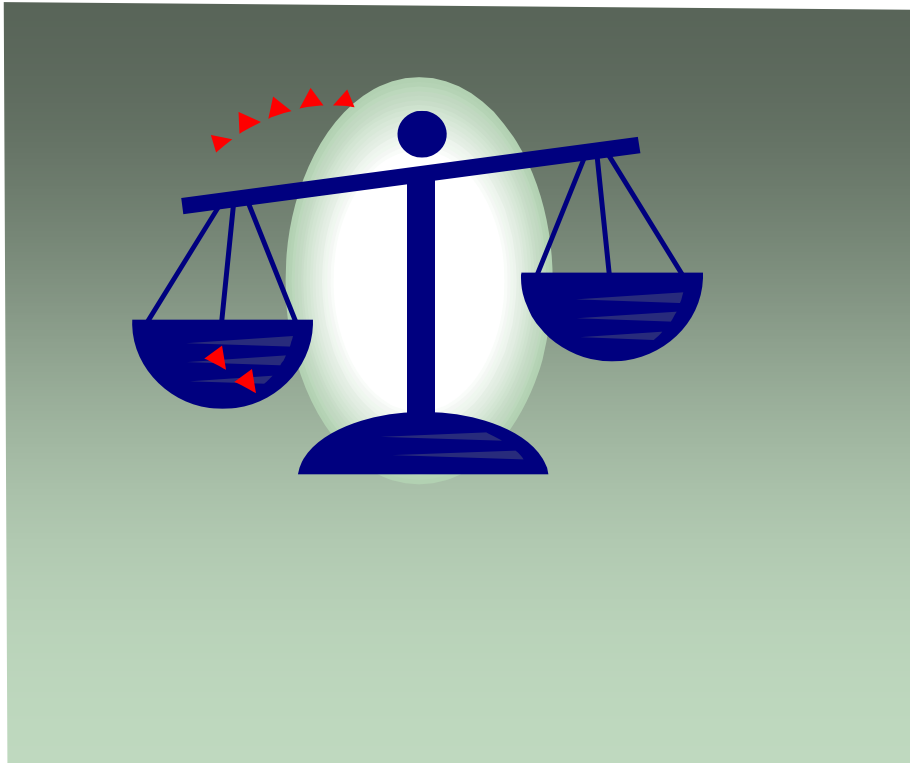


Área de Ciencia y Tecnología de Materiales CSIC





Mujeres en Ciencia: Hoy aún infravaloradas



¿Se llegará a la equidad?
2015.....¡¡no!!!
¿2050?

Flora de Pablo. CSIC. AMIT

Causas visibles + las sutiles

- ▶ Educación sexista estereotipada
- ▶ Falta de modelos y mentoras
- ▶ Más difícil compatibilizar familia
- ▶ **Microdiscriminaciones**
- ▶ **Marginación, "luz de gas"**





© Courtesy Nur des chercheurs, Cypres, cat.2

Al diablo con los estereotipos

“Es mejor dar más vida a los días que más días a la vida”.

Rita Levi-Montalcini,
Premio Nobel de Fisiología
y Medicina (1986)

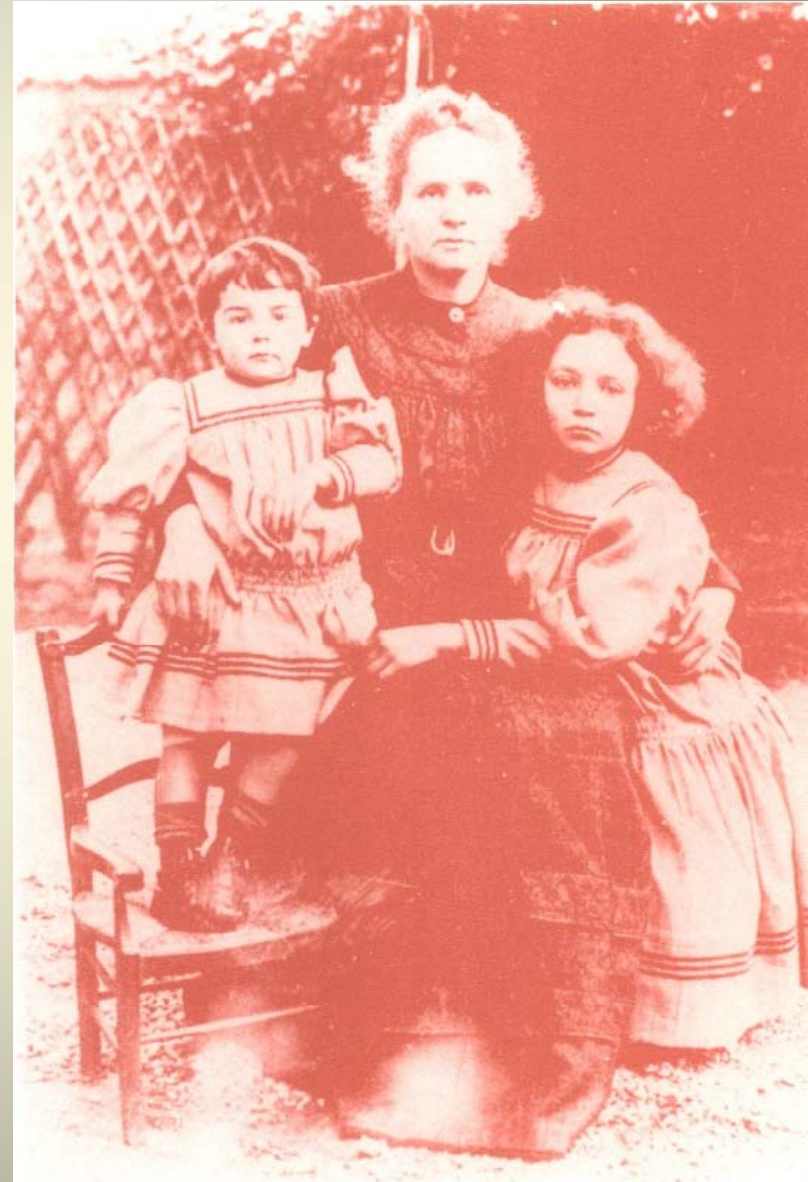


¿cómo lo hizo ella?

- Vocación científica en grado superlativo
- Voluntad inamovible para perseguir los objetivos propuestos
- Gran disciplina y rigor en el trabajo
- Cualidades intelectuales excelentes

...Y encontró a Pierre Curie!!!

Marie Curie
Dos hijas/Dos Nobel



Anna Bascu Basset



Implicación a todos los niveles de los hombres para lograr la igualdad:

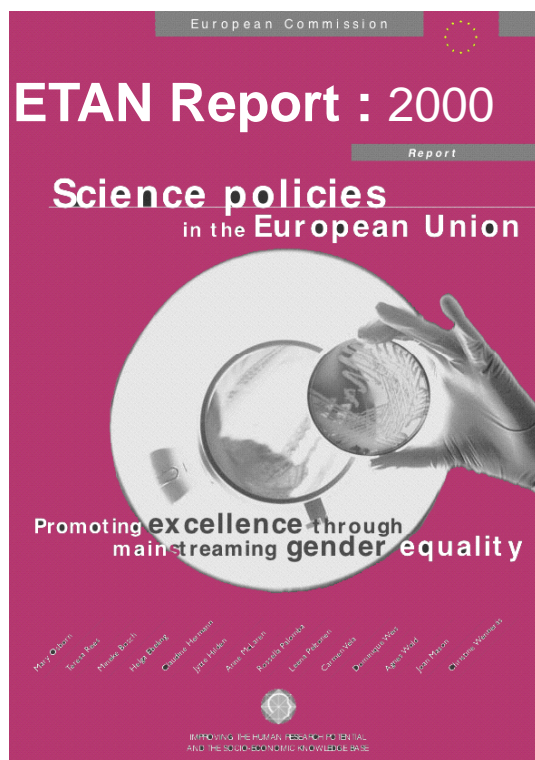
Nivel doméstico

Nivel institucional

Nivel social

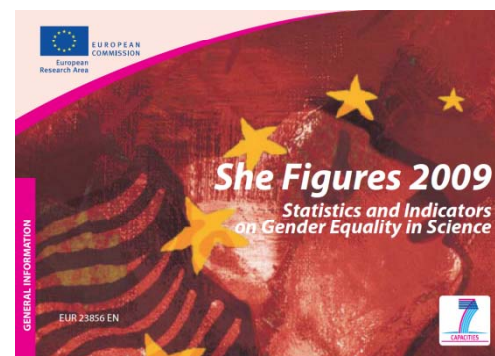
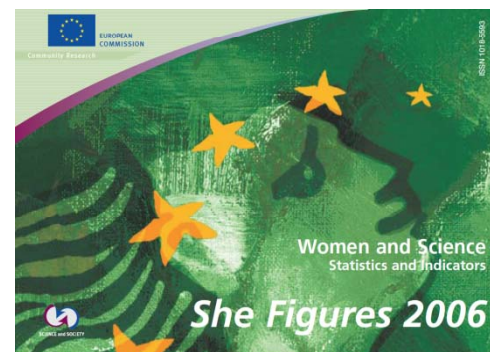
Flora de Pablo CSIC, AMIT

Los datos desagregados por sexo:



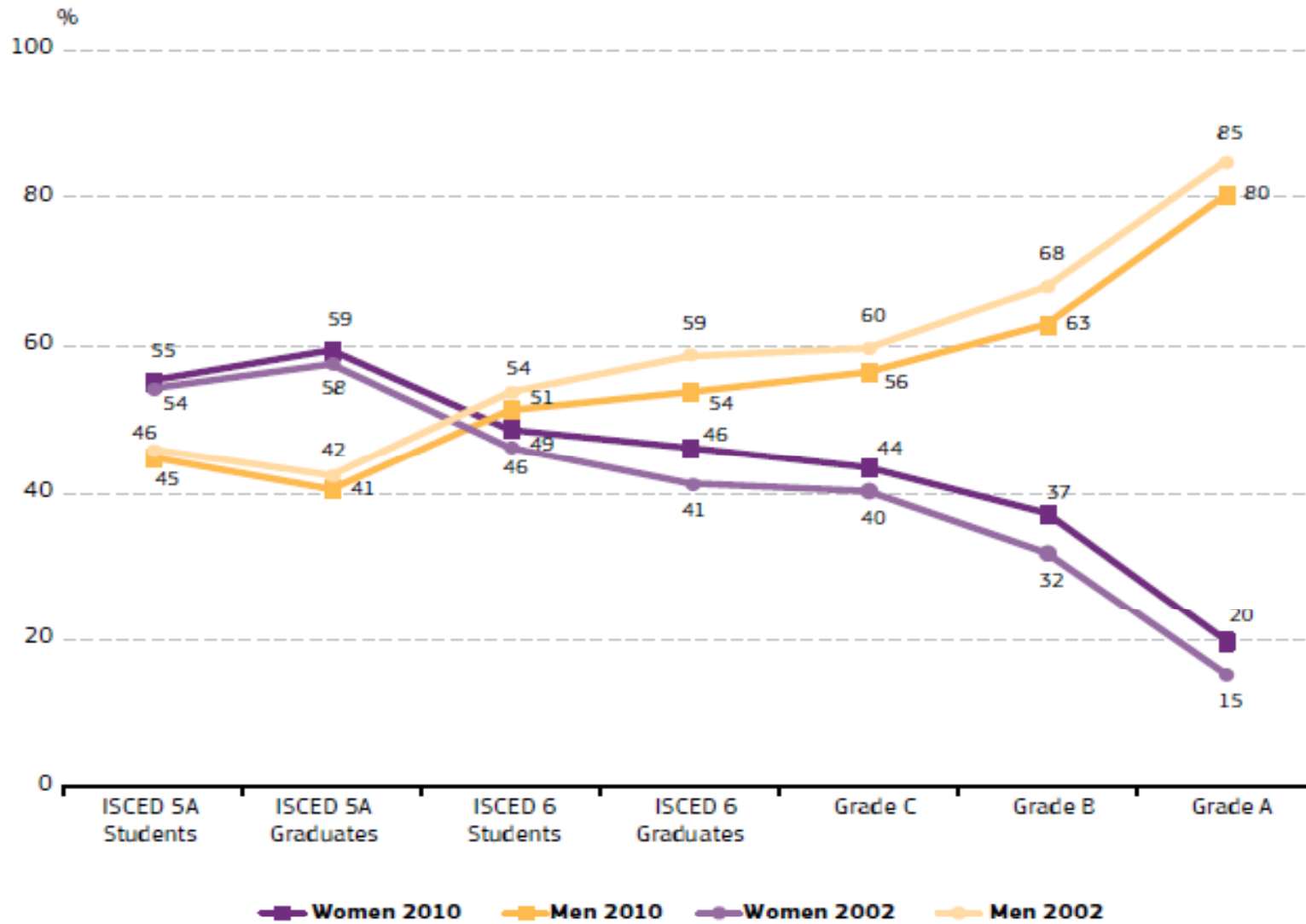
Mostró la continua disminución en el número de mujeres al ascender en los niveles de la carrera académica

Grupo de Helsinki: She Figures 2012

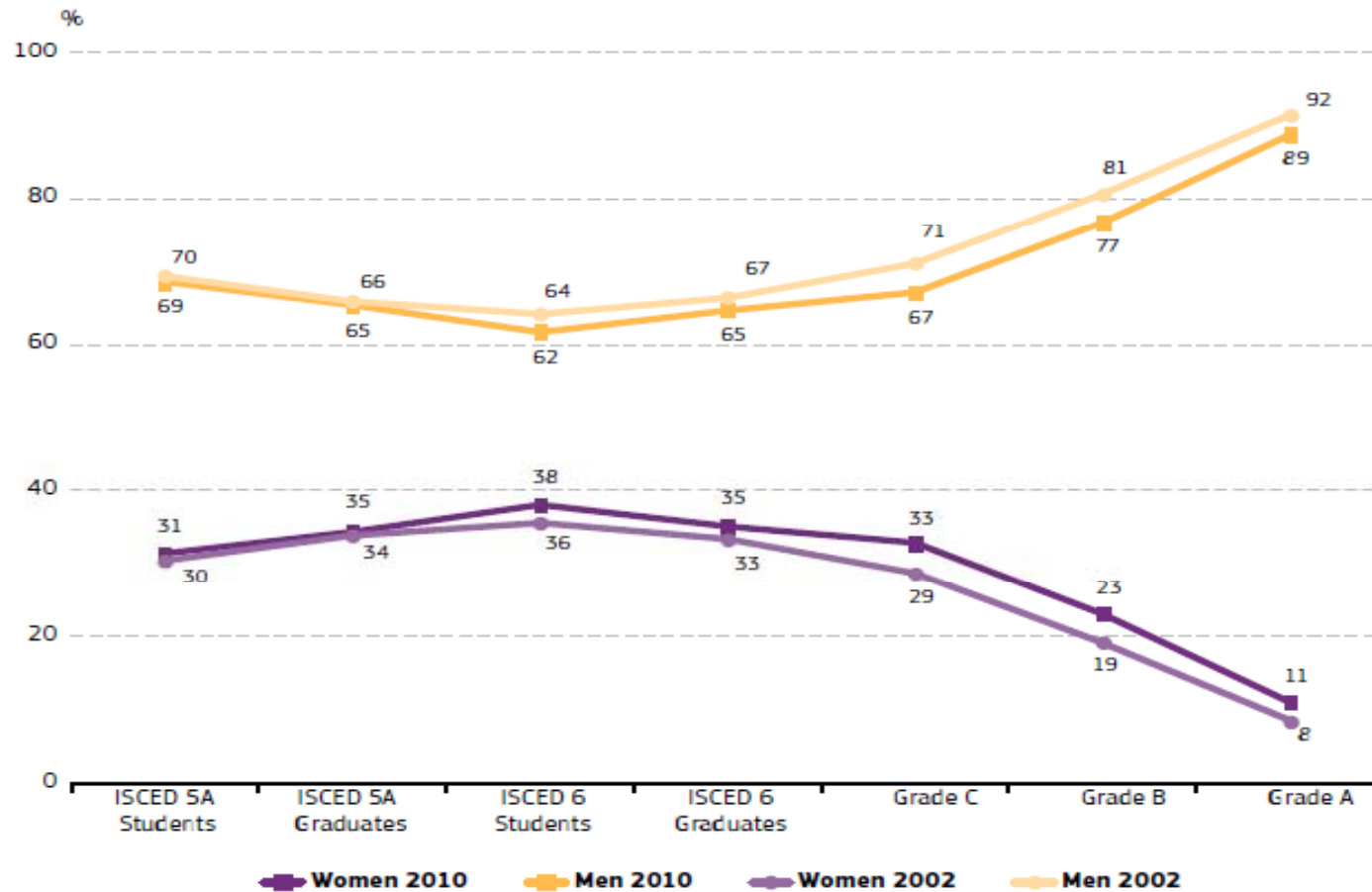


Informe Grupo de Helsinki (2005): *la escasa representación de las mujeres en la ciencia amenaza el objetivo de lograr la excelencia científica, además de ser un desperdicio y una injusticia, los datos proporcionan una sorprendente instantánea de exclusión y segregación.*

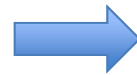
SHE FIGURES 2012: Proportion of men and women (all fields) in a typical academic career. EU 27



SHE FIGURES 2012: Proportion of men and women (science and engineering) in a typical academic career. EU 27



Herramientas para la acción político-social sobre Mujeres y Ciencia en España



Unidades de Igualdad en la Universidades



Comisión de Mujeres y Ciencia en el CSIC

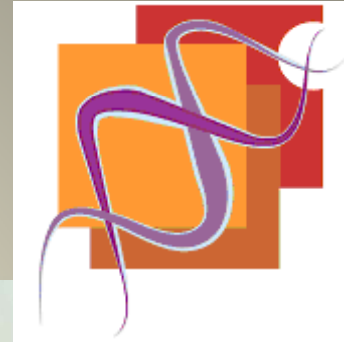
- Elaboran diagnósticos de la situación
- Alertan sobre existencia de discriminaciones
- Proponen políticas de igualdad
- Monitorizan los cambios
- Garantizan el cumplimiento de normativas nacionales y comunitarias

Propone e impulsa la perspectiva de género en las políticas científicas, tecnológicas y de innovación



JUNTAS PARA PROMOVER
la plena y equitativa incorporación de las mujeres al Sistema de Ciencia y Tecnología

Presentacion de la UMYC. MEC 7 de Marzo de 2006



Políticas sobre Mujeres y Ciencia en España

Orden del Ministerio de la Presidencia BOE de 8 de Marzo de 2005

- En la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, los **órganos de selección de personal tendrán composición paritaria**.
- Se acuerda crear una **unidad específica de “Mujer y Ciencia”** para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas.
- Se procurará obtener **la paridad entre hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados** de la Administración General del Estado y en los **comités de expertos**.

LOU, Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, de Universidades

- sistemas que permitan alcanzar la **paridad en los órganos de representación**
- contarán entre sus estructuras de organización con **unidades de igualdad**

Ley de Igualdad, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

- Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos **la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal**

Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

(Disposición adicional duodécima)

***Ley de Igualdad
Efectiva entre
Mujeres y Hombres
22 Marzo 2007***

Cambios estructurales en el **ámbito académico** que favorecen a las científicas:

- Premiar departamentos igualitarios y penalizar a los discriminadores
- Ofertas de financiación específica post-maternidad
- Condiciones de docencia disminuida/investigación protegida post-maternidad
- Oferta de trabajo doble en “programas de carrera en pareja”
- Fin del mito de “carreras lineales continuas”

Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE 2 de Junio de 2011)

disposición adicional decimotercera

1. Los órganos, consejos y comités, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, se ajustará a la **composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres**.
2. La incorporación de **la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología**. Promoverá **los estudios de género y de las mujeres**.
3. El Sistema recogerá, tratará y difundirá todos **los datos desagregados por sexo** e incluirá indicadores de presencia y productividad.
4. Los **procedimientos de selección y evaluación del personal investigador** ...establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que **incluirán, siempre que sea posible, mecanismos de evaluación confidencial** que impidan a la persona evaluadora conocer características personales de la persona evaluada, en particular su sexo y su raza.
5. La Estrategia Estatal de Innovación promoverá **la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal** en todos los aspectos de su desarrollo.
6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán **Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años** tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Deberán **incluir medidas incentivadoras** para los que mejoren los indicadores por género en el correspondiente seguimiento anual.

DECÁLOGO PARA CIENTÍFICAS (I)

Mary Osborn, Catherine Didion, Maria Luisa Lois, **Capitolina Díaz**

Barcelona Biomed Forum. Julio 2008

- **Aprende a asumir riesgos y a decir que no.**
- **Crea una imagen profesional propia y promociónala.**
- **Sé activa y no dejes de presentarte a convocatorias para becas y financiación de proyectos.**
- **Optimiza tu tiempo y aprende a gestionarlo.**
- **No abandones tus valores a favor de los masculinos.**

DECÁLOGO PARA CIENTÍFICAS (II)

Mary Osborn, Catherine Didion, María Luisa Lois, **Capitolina Díaz**

Barcelona Biomed Forum. Julio 2008

- **Traza una estrategia profesional y lucha por ella.**
- **Establece una red sólida de contactos y cultívala.**
- **Amplia tus horizontes de salidas profesionales dentro de la Ciencia.**
- **Elije bien las instituciones donde quieres trabajar y una pareja que te apoye en tu carrera y, si no, cámbialos.**
- **Escoge un buen mentor/a que te aconseje y promocióne tu carrera.**

9

531 miembros
en 2013

www.amit-es.org

AWIS (USA) 1971

HELSINKI GROUP 1999

ETAN 2000



2001

Objetivos de AMIT

- Promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la actividad investigadora.
- 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.
- 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.

Presidenta 2013-2016: Capitolina Díaz

AMIT: 531 asociadas/ 9 hombres

UNIVERSIDAD.....66%

CSIC.....21%

Otros.....13%

- Humanidades, CC Sociales y Jurídicas32,4%
- CC. Experimentales.....32,8%
- Salud.....22,7%
- Ingenierías y Arquitectura..... 6,4%
- Gestión.....4,9%

Nodo AMIT en Cataluña AMIT-CAT	13.4% (71)
Nodo AMIT en Aragón MUCIT	5,7% (30)
Nodo AMIT en Andalucía	19,2% (102)
C. Valenciana	4,7% (25)
C. Madrid	33,3% (177)
Otras	23,7%



Juntas directivas de AMIT

Capitolina Díaz. Presidenta 2013-16

Carmen Vela

Pilar L. Sancho

Flora de Pablo



2007-2010

2001-2007

El cambio social-cultural no es cuestión de tiempo solo



¡¡Gracias!!