

DECLARACIÓN Y ESTRATEGIAS 2005

Juntas para promover la plena incorporación de las mujeres a la investigación, la ciencia y la gestión académica

Situación

- La investigación, en ciencias y humanidades, y la tecnología, tienen una influencia esencial en el desarrollo y progreso de la sociedad. Determinan la manera en que vivimos y pensamos y, por lo tanto, cómo somos.
- Las mujeres y los hombres somos igualmente capaces de contribuir a la excelencia intelectual, científica y tecnológica y, sin embargo, no tenemos igual tratamiento y consideración en estos ámbitos.
- Que la Ciencia tenga un impacto óptimo en la sociedad depende de que tanto mujeres como hombres, participemos con igualdad de oportunidades en la planificación, gestión y desarrollo de la investigación.
- Hoy día son mujeres la mayoría de quienes finalizan estudios universitarios en España (~60%) y las que obtienen las mejores calificaciones.
- La participación de las mujeres en la actividad investigadora y docente dista mucho de ser igualitaria con la de los varones, y decrece notablemente en las escalas profesionales altas. Sólo son mujeres el ~13% de catedráticos/as y el 15% de profesores/as de investigación del CSIC.
- La baja representación de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en la Ciencia, ha sido denunciada en estudios a nivel europeo. Los informes **ETAN** y **WIR** proporcionan un panorama preocupante del papel de las mujeres, en los ámbitos académico e industrial. (www.cordis.lu/improving/women/documentos.htm)
- Formar investigador@s es caro y España solo invierte la mitad que la media de la Unión Europea en I+D. Desaprovechar el talento y potencial contribución de las mujeres formadas es un despilfarro económico adicional injustificable.

Causas

- Las barreras sistemáticas –fundamentalmente implícitas–, y los estereotipos discriminatorios sobre las mujeres que existen en la sociedad en general, son una causa importante de que las mujeres ocupen un segundo plano en la investigación y la Ciencia.
- En el primer escalón de la carrera, completar el Doctorado, las mujeres españolas están ya a la par con los varones, pero aún así muchas abandonan tras esa fase.
- Las razones por las que menos mujeres eligen la actividad investigadora (tanto en ciencias naturales, humanidades o tecnología) y por las que más mujeres la abandonan desmotivadas, son múltiples, complejas y se potencian entre sí.
- Las dificultades para conciliar una carrera investigadora competitiva con la formación de una familia y la atención a hijos e hijas y a los mayores asusta, y no sin razón, a las licenciadas y doctoras, limitando sus aspiraciones.
- Además, el acceso y promoción a la carrera académica y científica se sigue rigiendo por sistemas de cooptación varoniles y los, en teoría, objetivos baremos de evaluación tampoco escapan a los sesgos sexistas.
- En general, la sociedad y los medios de comunicación no fomentan las aspiraciones profesionales de las mujeres. Nuestras instituciones no apoyan la movilidad y las interrupciones/retorno en la tarea investigadora por necesidades familiares.
- En España todavía hay pocas mujeres investigadoras y docentes que sirvan de modelos positivos a quienes empiezan. Hasta las propias mujeres de la élite científica temen, a menudo, denunciar el sexismo en sus ámbitos.

Contactos

www.amit-es.org

Calle Pinar, 25. 28006. Madrid • AMIT@ifs.csic.es • 91 837 31 12 Ext. 4360
 Prof^a. Flora de Pablo, *Presidenta* • fdepablo@cib.csic.es
 Prof^a. Eulalia Pérez Sedeño, *Vicepresidenta* • eps@ifs.csic.es
 Dr^a. Pilar Tígeras, *Secretaria General* • macael@orgc.csic.es

No basta con dejar pasar el tiempo. Hay que actuar, ¡porque el retroceso es posible!

“Hay un aspecto clave que continúa limitando el futuro potencial investigador de Europa: la infra-representación de las mujeres en los campos de la ciencia, la investigación y el desarrollo”.

Philippe Busquin (año 2000, siendo Comisario de Investigación de la CE)

“Las financiaciones con fondos estatales deben concederse únicamente a las instituciones y organizaciones cuyas políticas incluyan la igualdad de género”.

Resolución de la **International Union of Pure and Applied Physics** (IUPAP, 2002)

Compromisos y Estrategias

- Estamos convencidas de que tener en cuenta las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de las mujeres, en la misma medida que las de los hombres, contribuirá a construir una sociedad más justa y más innovadora, menos lastrada por el resentimiento o el enfrentamiento.
- Defendemos la igualdad de oportunidades en la actividad investigadora, en la promoción profesional y en la participación en la toma de decisiones, y ello por ser un derecho, no como una concesión.
- Trabajamos para hacer más visible la actividad profesional de las investigadoras, y denunciemos la existencia de situaciones de discriminación y los mecanismos que llevan a ella.
- Recopilamos y divulgamos datos de la participación de mujeres en las instituciones científicas y universitarias españolas a distintos niveles. Analizamos los criterios de evaluación, aparentemente neutros, para resaltar el sesgo sexista de los resultados.
- Organizamos reuniones y seminarios y apoyamos iniciativas que nos ayudan a ser conscientes de que el ‘techo de cristal’ existe, pero se puede romper.
- Actuamos como voz y nexo de comunicación y colaboración abierto a todas las investigadoras y tecnólogas españolas, en todos los campos, y promovemos su incorporación plena a Europa.
- Reclamamos el cumplimiento de las normativas europeas en la consecución de la paridad de sexos, sin detrimento de la excelencia investigadora.
- Colaboramos con las administraciones, instituciones y fundaciones nacionales e internacionales que promuevan acciones positivas, correctoras del desequilibrio entre sexos en la investigación y la Ciencia.

Recomendaciones

- Toda institución pública en la que se realice investigación y docencia debe generar y hacer accesibles los datos de su personal, a todos los niveles, desagregados por sexos.
- Los centros de investigación, universidades y la industria deben poner en marcha un plan de acción para detectar sesgos de género en los procedimientos de admisión y promoción, y para promover la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
- Este plan debe incluir la monitorización periódica comparativa de la productividad y de la distribución de los recursos entre ambos sexos.
- Cada institución debe establecer objetivos realistas y estrategias para aumentar la proporción de mujeres en los niveles más altos: investigadoras principales, profesoras de investigación, catedráticas, directoras de servicios y cargos de gestión.
- Cada institución cumplirá, salvo justificación excepcional, la recomendación europea de que los tribunales de selección y comités de asesoramiento cuenten al menos con un 40% de mujeres. Es necesario desarrollar sistemas de evaluación que se blinden contra los prejuicios y sesgos de género.
- La participación paritaria de mujeres y hombres, a todos los niveles, en una institución debe ser valorada como indicador positivo por las agencias de evaluación de calidad en la enseñanza, la investigación y el desarrollo tecnológico.
- Los organismos públicos, los foros políticos y los medios de comunicación deben tener entre sus prioridades sensibilizar a la sociedad sobre la situación de la Mujer en la Ciencia, y contribuir a mejorarla como una cuestión social de esencial trascendencia.
- Es responsabilidad de todos avanzar. Los hombres deben estar también implicados en este debate pues las soluciones sólo son posibles contando con ellos.

Con la colaboración de