

**Sensibilización e ideas generales  
sobre la igualdad/desigualdad.  
Plan de Igualdad del CIEMAT.**

**Liderazgo en femenino**

**28 de octubre de 2016  
Mercedes Molla – Begoña Bermejo**

# Liderazgo en femenino

Introducción 

¿Es distinto el **liderazgo** según sea **mujer u hombre** quien lo ostente? 

**Estereotipos sociales.** Trabajos “feminizados” o “masculinizados” 

Las mujeres **en la investigación** 

La **conciliación laboral y familiar** en la investigación 

**Promoción de la imagen** de la investigadora o tecnóloga 



**¿liderazgo?**



**Es interesante buscar el significado de algunos términos en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua:**

- **Liderazgo**
- **Líder**
- **Liderato**

**Y trabajar con los asistentes en las características de un líder.**

¿Es distinto el **liderazgo** según **sea mujer u hombre** quien lo ostente?



## Estereotipos



### Masculinidad

Lógica, capacidad de análisis, determinación, fuerza, mente deductiva, comunicación directa, lenguaje verbal, control de las emociones, baja aversión al riesgo.

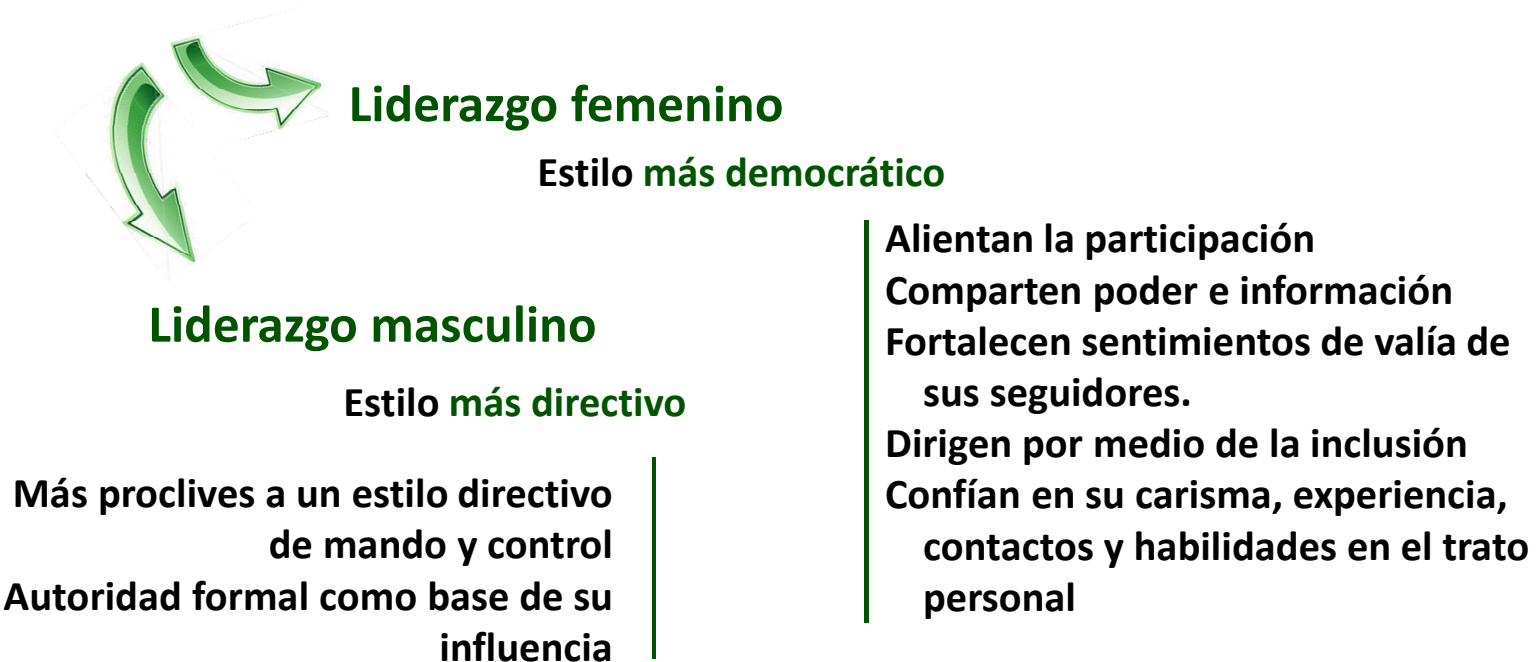
**RAE. masculino** ▪ 3ª acepción: varonil, enérgico

### Feminidad

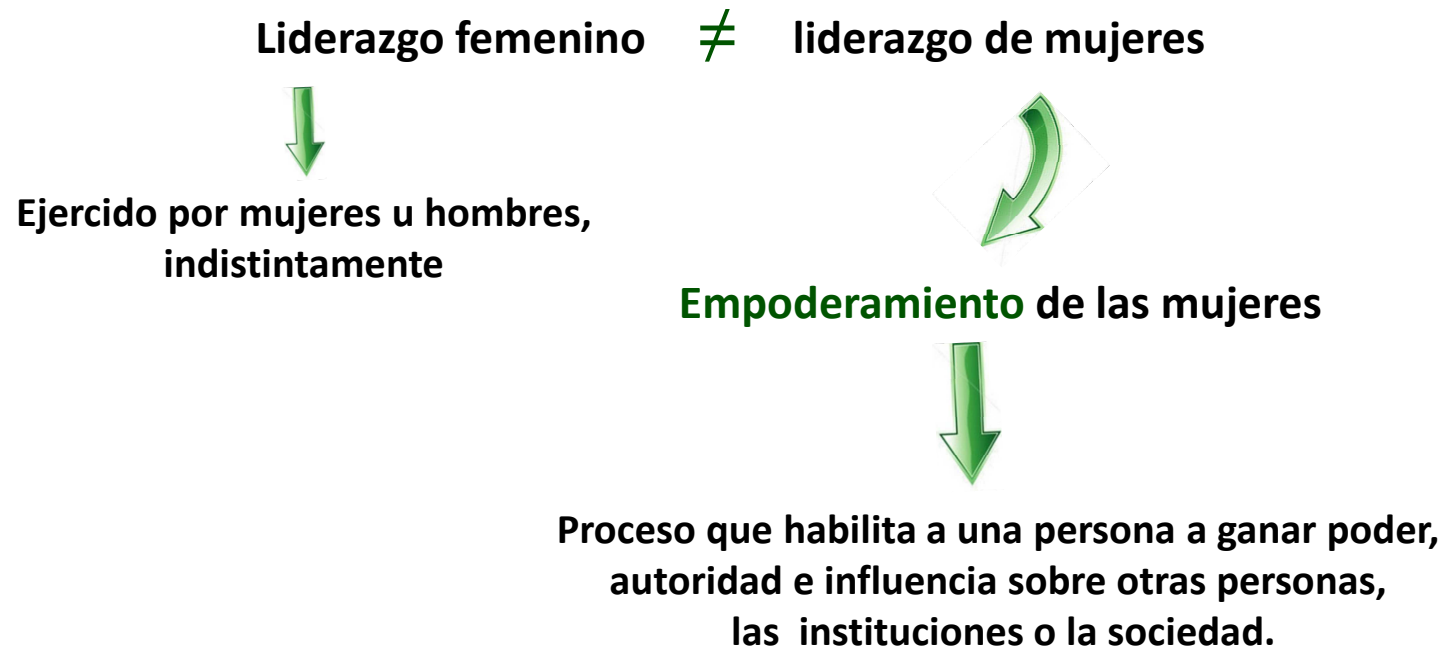
Sensibilidad, capacidad de reflexión, capacidad de escuchar, gran intuición, autocontrol, reflexiva, autoridad informal, comunicación simbólica.

**RAE. femenino** ▪ 6ª acepción: débil, endeble

Algunos sociólogos definen **dos tipos** distintos de **liderazgo**, congruentes con el género de quien ostenta el liderato.



**Aunque es preciso remarcar:**





## El empoderamiento femenino

### Capacidades:

- Poder de decisión propio
- Acceso a la información y los recursos para tomar decisiones
- Posibilidad de escoger (entre distintas opciones)
- Habilidad para ejercer la asertividad en toma de decisiones colectivas
- Pensamiento positivo
- Habilidad para hacer cambios
- Habilidad para aprender y mejorar su propio poder personal o de grupo
- Habilidad para cambiar las percepciones por medios democráticos
- Mejorar la auto imagen y superar la estigmatización

### Fundamental:

- Conciliación y corresponsabilidad (Gestión del tiempo)

**Durante la Segunda Guerra Mundial (también en la PGM),  
las mujeres accedieron a actividades anteriormente reservadas a los hombres.**

**Sectores: fábricas, hospitales, comercio, ...**

**Relegadas a puestos sin capacidad de decisión y con menor sueldo.**

**Al finalizar la SGM las mujeres tuvieron que volver “al hogar”**

**Movimientos reclamando la igualdad**



## Históricamente → cuatro modelos de liderazgo

### Modelo de **asimilación**

Es el modelo de la *power woman* de los '80.

Inspiración *thatcherista* – adopción de patrones de dirección asociados al estilo masculino de dirección, renunciando a buscar un perfil propio.

### Modelo **complementario**

Este modelo sostiene que hombres y mujeres presentan estilos diferentes de liderazgo que se adecuan a circunstancias diferentes.

Algunos autores hablan de un *liderazgo andrógino* que disminuye los impactos de género y conjuga los mejores rasgos de los estilos masculino y femenino.

### Modelo de **liderazgo femenino**

Con cualidades intrínsecamente superiores al liderazgo masculino que dan mejores resultados en las organizaciones. Se estructura en oposición al modelo patriarcal vertical y prima la colaboración y el *networking* por encima de la jerarquía.

### Modelo **negacionista**

Niega la existencia de un modelo de liderazgo femenino. Posiciones que consideran que la variabilidad de estilos y cualidades dentro de cada género es mayor que la variabilidad entre géneros.

El tipo de líder actual **requiere:**

flexibilidad,  
capacidad para escuchar,  
apertura y flexibilidad ante el cambio,  
capacidad de negociación y de comunicación,  
sentido ético  
carisma

Lo que antes veíamos “típico” del liderazgo femenino

¿ Entonces ?

**¡De bruces contra el techo de cristal!**

## Algunos datos

## ÓRGANOS SUPERIORES Y ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

		2013	2012	2011	2009	2008	2007	2006	2004	2002	2001	2000	1999	1996	1995
<b>% Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>32,01</b>	<b>32,59</b>	<b>28,93</b>	<b>28,61</b>	<b>28,47</b>	<b>25,88</b>	<b>20,94</b>	<b>22,28</b>	<b>16,14</b>	<b>16,38</b>	<b>15,65</b>	<b>12,13</b>	<b>10,54</b>	<b>14,42</b>
	MINISTRAS/OS	30,77	30,77	46,67	50,00	50,00	43,75	50,00	50,00	18,75	18,75	18,75	14,29	28,57	20,00
	SECRETARIAS/OS DE ESTADO	20,00	22,58	22,58	25,00	31,25	20,00	22,58	12,00	3,70	3,85	3,85	4,17	0,00	25,00
	SUBSECRETARIAS/OS*	33,33	32,79	28,00	26,67	28,77	26,03	24,68	22,22	22,06	18,84	19,70	8,20	7,02	9,09
	DIRECTORAS/ES GENERALES**	32,30	32,05	30,96	29,36	27,97	26,48	18,93	23,35	15,79	16,36	16,75	14,15	11,49	13,75
	ALTOS CARGOS SIN RANGO CONCRETO***	38,89	40,38	22,22	22,45	20,00	18,42	0,00	7,14	14,81	21,43	7,41			
<b>Ambos sexos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>303</b>	<b>313</b>	<b>356</b>	<b>409</b>	<b>404</b>	<b>371</b>	<b>554</b>	<b>368</b>	<b>347</b>	<b>354</b>	<b>345</b>	<b>305</b>	<b>332</b>	<b>326</b>
	MINISTRAS/OS	13	13	15	18	18	16	18	16	16	16	16	14	14	15
	SECRETARIAS/OS DE ESTADO	30	31	31	32	32	25	31	25	27	26	26	24	25	20
	SUBSECRETARIAS/OS*	63	61	50	75	73	73	77	72	68	69	66	61	57	22
	DIRECTORAS/ES GENERALES**	161	156	197	235	236	219	428	227	209	214	209	205	235	269
	ALTOS CARGOS SIN RANGO CONCRETO***	36	52	63	49	45	38	0	28	27	28	27			
<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>102</b>	<b>103</b>	<b>117</b>	<b>115</b>	<b>96</b>	<b>116</b>	<b>82</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>47</b>
	MINISTRAS/OS	4	4	7	9	9	7	9	8	3	3	3	2	4	3
	SECRETARIAS/OS DE ESTADO	6	7	7	8	10	5	7	3	1	1	1	1	0	5
	SUBSECRETARIAS/OS*	21	20	14	20	21	19	19	16	15	13	13	5	4	2
	DIRECTORAS/ES GENERALES**	52	50	61	69	66	58	81	53	33	35	35	29	27	37
	ALTOS CARGOS SIN RANGO CONCRETO***	14	21	14	11	9	7	0	2	4	6	2			
<b>Varones</b>	<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>211</b>	<b>253</b>	<b>292</b>	<b>289</b>	<b>275</b>	<b>438</b>	<b>286</b>	<b>291</b>	<b>296</b>	<b>291</b>	<b>268</b>	<b>297</b>	<b>279</b>
	MINISTRAS/OS	9	9	8	9	9	9	9	8	13	13	13	12	10	12
	SECRETARIAS/OS DE ESTADO	24	24	24	24	22	20	24	22	26	25	25	23	25	15
	SUBSECRETARIAS/OS*	42	41	36	55	52	54	58	56	53	56	53	56	53	20
	DIRECTORAS/ES GENERALES**	104	106	136	166	170	161	347	174	176	179	174	176	208	232
	ALTOS CARGOS SIN RANGO CONCRETO***	20	31	49	38	36	31	0	26	23	22	25			

FUENTE: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos facilitados por el Ministerio de Administraciones Públicas (hasta 2007), el Ministerio de la Presidencia (2008 y 2009), el Ministerio de Política Territorial (2011) y el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2012).

Nota1: No se incluyen datos correspondientes a Subdirectorías/es Generales.

Nota2: Los datos de 2007 corresponden al mes de diciembre, los de 2008 y 2009 corresponden al mes de julio, los de 2011 al mes de mayo, y los de 2012 y los del 2013 al 31 de diciembre de ese año.

Nota3: Por lo que se refiere a los datos de 2012, no se incluyen en las cifras correspondientes a Directoras/es Generales 6 puestos por encontrarse vacantes a 31 de diciembre de 2012 o por no estar recogidos los nombramientos en el BOE. Tampoco se han incluido en las cifras 20 puestos de altos cargos sin rango concreto por encontrarse vacantes en la fecha indicada.

Nota4: Por lo que se refiere a los datos de 2013, no se incluyen en las cifras correspondientes a Directoras/es Generales 5 puestos por encontrarse vacantes a 31 de diciembre de 2013 o por no estar recogidos los nombramientos en el BOE. Tampoco se han incluido 2 puestos de altos cargos sin rango concreto por encontrarse vacantes en la fecha indicada.

\* Las cifras de Subsecretarías/os incluyen los datos de Secretarías/es Generales y otros cargos con rango de Subsecretaría/o, pero no incluyen a las/os Delegadas/os del Gobierno.

\*\* Las cifras de Directoras/es Generales no incluyen los datos de las/os Presidentas/es de Confederaciones Hidrográficas ni los de las/os Subdelegadas/os del Gobierno.

\*\*\* Las cifras de "Altos cargos sin rango concreto" corresponden a altos cargos de Entes Públicos que son nombrados por el Gobierno, aunque no tengan rango administrativo concreto.

Tabla actualizada a fecha 10 de junio de 2014

v98

Para ilustrar las afirmaciones precedentes se puede buscar en Internet:

- Puestos directivos ocupados por mujeres en las empresas españolas.
- Las mujeres directivas en España
- Las mujeres directivas en Europa
- Etc.



**Así, pues:**

**Las mujeres acceden con mayor dificultad a puestos de responsabilidad, así que su presencia en estos puestos es menor.**

**Estamos hablando de la **segregación vertical**.**

## El liderazgo transformacional

Surge en oposición al **modelo tradicional o transaccional**.



Intercambio entre líder y seguidores, éstos reciben un valor a cambio de su trabajo (relación coste-beneficio)

Estimula la concienciación del personal , que se compromete con la organización para lograr un objetivo colectivo.

### Características



Tiene en cuenta las necesidades humanas, específicamente las relacionadas con el crecimiento personal, la autoestima y la autorrealización.

## El liderazgo de rango completo (FRL, Full Range Leadership)

Incluye características de varios tipos de liderazgo

Objetivo: satisfacción de las necesidades de los individuos y del grupo

Ocho dimensiones de este tipo de liderazgo:



**Dejar hacer.** Se evita tomar decisiones. Liderazgo “desordenado”. Ofrece poco en términos de dirección y soporte.

**Administración pasiva por excepción.** Aunque tiende a “dejar hacer” es un liderazgo activo cuando se presentan dificultades o errores.

**Administración activa por excepción.** Pone atención a algunos problemas y tiene sistemas de alertas. Su estilo tiende a generar un desempeño moderado.

**Reconocimiento contingente.** El modelo transaccional clásico. Objetivos claros y recompensas variadas.

**Consideración individual.** Es el primero de los modelos transformacionales. Cuidado, empatía y proveer retos y oportunidades. Quien lidera escucha activamente y sabe comunicar.

**Estímulo intelectual.** Estímulo mediante planteamiento de problemas y desarrollo de habilidades.

**Motivación e inspiración.** Quien lidera motiva a las personas para alcanzar un desempeño superior. Crea disposición para el cambio

**Influencia idealizada o carisma.** Carisma de la persona que lidera, con alto grado de moralidad, confianza e integridad.

## Herramientas para romper mitos y cambiar

## Sistema de **promoción**

Evaluación objetiva de competencias y habilidades.

Se crea un marco justo y evita la promoción por “dejarse ver” o relaciones externas a la organización.

## Detección del **talento interno**

Para evitar el sesgo de género.

## Cambiar la cultura de la **presencia**

Potenciar la flexibilidad horaria que favorezca la conciliación.

Se trata de generar un ambiente de trabajo agradable.

## **Equipos de trabajos mixtos**

Que eviten áreas tradicionalmente “de mujeres” o “de hombres”.

## De la igualdad legal **a la real**

La ley 3/2007 establece que las organizaciones con más de 250 trabajadores deben **establecer planes de igualdad**. En 8 años se tiene que contar con el 40% de presencia femenina en los consejos de administración. [**o sea 2015 !**]

**En el liderazgo del siglo XXI se requerirán con mayor frecuencia características o competencias comúnmente asociadas más a las mujeres que a los hombres.**

**(según el esquema visto al principio de “liderazgo femenino” y “liderazgo masculino”)**



**Estereotipos sociales.**  
**Trabajos “feminizados” o “masculinizados”**



## ¿Qué ha cambiado?

**Reflexionar con los participantes en una discusión sobre el papel de las mujeres en casa/trabajo, los estereotipos, la segregación del trabajo según esos estereotipos, ...**



**Difícil equilibrio entre  
la igualdad formal y la real**

**Para trabajar con los participantes se pueden buscar imágenes de mujeres trabajando en algunos trabajos “masculinizados” socialmente, y comentarlos.**

## Algunas de las conclusiones

La **incorporación de las mujeres al mercado del empleo remunerado** ha experimentado un **incremento** espectacular en el último tercio del siglo XX.

Tradicionalmente las mujeres tenían un menor nivel de formación, utilizado para justificar diferencias en el entorno laboral, pero actualmente se da la situación contraria, hay más mujeres que hombres con educación superior.

Las ramas de actividad **tradicionalmente asociadas con las mujeres:**

**Imagen personal, servicios socioculturales a la comunidad, sanidad, administración, hostelería y turismo.**

**Y a los hombres:**

**Informática, electricidad, electrónica, edificación y obra civil, fabricación mecánica, mantenimiento y servicios, mantenimiento de vehículos.**



**En estas áreas las mujeres están **infrarrepresentadas**.**

**Estaríamos hablando de la **segregación horizontal**.**

**La elección de estudios o el desarrollo de capacidades por parte de las mujeres puede estar socialmente condicionada hacia las áreas consideradas “femeninas” y ello explique la baja presencia en áreas consideradas “masculinas”,**

**... o que la segregación en el mercado del trabajo implique la elección “en origen” para evitar dificultades en el acceso a determinadas profesiones.**

## Tipos de discriminación

### Por parte de **quien emplea**.

“Barreras de entrada” a puestos considerados masculinizados, siguen en vigor ideas como la “debilidad física femenina” (principalmente en relación con la maternidad).

Discriminación más o menos encubierta al ser políticamente incorrecta.

### Por parte de **quienes trabajan**.

**Discriminación entre iguales**, preferencia por trabajar con personas del mismo sexo (válido tanto para mujeres como para hombres).

La **evitación de futuros problemas** conlleva la segregación, al no elegir empleos en los que se intuya que existirán estos problemas.

En muchos casos la referencia para una mujer es demostrar que es **“tan capaz como un hombre”** a la hora de ocupar determinados puestos.

En muchos casos se produce **discriminación encubierta**.

## Por parte de **terceros**

El caso de “clientes”, por ejemplo.

Ocasionalmente los clientes de un sector determinan el sexo de la persona por quien quieren ser atendidos, provocando un sesgo en la contratación.

Variada casuística para **justificar esta segregación.**

(en muchos casos apoyada en tópicos y estereotipos)

## Tipos de contratación

Se suele asociar la **contratación a tiempo parcial** a una preferencia de las mujeres para atender a **obligaciones extralaborales o familiares**.

La elección de un **contrato a tiempo parcial** para atender obligaciones familiares es un planteamiento que no suele contemplarse en el caso de los hombres.

La **flexibilidad de las políticas de Recursos Humanos** (flexibilidad de horarios, teletrabajo, etc.) no llega a dar los frutos esperados.

(en muchos casos porque no es real, no se facilita)

La **conciliación laboral-familiar** sigue recayendo, fundamentalmente, en las mujeres.

La **corresponsabilidad familiar** (incluyendo el cuidado de menores, discapacitados, mayores, ...) es la gran **asignatura pendiente**.



## Brecha salarial

Por brecha salarial se entiende la diferencia relativa de remuneración media por hora entre mujeres y hombres en el conjunto de la economía.

La **igualdad retributiva** se reconoce en la normativa comunitaria.

La igualdad retributiva supondría eliminar los estereotipos de género de la valoración del trabajo.

España. Entre 2008 y 2013  aumentó en 3,2 puntos porcentuales

La brecha salarial en España es del **19,3%** (Eurostat. 2013)

La media europea es del 16,4%

## ... otras consecuencias del sesgo de género

En ocasiones un mismo puesto de trabajo se nombra de forma distinta cuando es ocupado por una mujer o por un hombre, dotando de más valor al ocupado por hombres y, consecuentemente, retribuyéndole mejor.

Se asocian “complementos” a determinados puestos de trabajo que, en realidad, encubren un enfoque discriminatorio contra la mujer:

Plus de **antigüedad**. Cuando las mujeres han tenido excedencias o se han incorporado más tarde por atención a obligaciones familiares.

**Asistencia.**

**Peligrosidad o penosidad.**

**Disponibilidad horaria.**

Y, por supuesto,

**Incentivos o primas de productividad.** En función del puesto desempeñado (en detrimento de los ocupados por mujeres).

**Retribuciones en especie.** Criterio subjetivo de adjudicación.

## Soluciones

La **valoración de puestos de trabajo** debe hacerse de manera que no se incurra en sesgo de género.

**Igual salario por trabajo de igual valor.**

El **equipo** de trabajo que haga la valoración de los puestos de trabajo debe ser **mixto**, para garantizar que se atiendan las consideraciones de género convenientemente.

**Evitar la discriminación encubierta** que se justifica en el mantenimiento de estereotipos sociales.

La **transparencia en la estructura salarial** y en la **adopción de decisiones** al respecto es la mejor herramienta posible.



## Las mujeres en la investigación





Esta Unidad es el órgano encargado de promover la aplicación adecuada del **principio de transversalidad de género, o *mainstreaming***, en los ámbitos científico, tecnológico y de innovación.

### **Ministerio de Economía y Competitividad.**

La **Secretaría de Estado de I+D+i** responde así a los mandatos del Tratado de Ámsterdam y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Directora:** Ana Puy Rodríguez ([umyc@mineco.es](mailto:umyc@mineco.es))

**Técnica del Proyecto Gendernet:** María Pascual Pérez ([maria.pascual@gendernet.fecyt.es](mailto:maria.pascual@gendernet.fecyt.es))

## Igualdad de género en Horizonte 2020

La promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación es un compromiso de la Comisión Europea. El artículo 16 del Reglamento (UE) nº 1291/2013 por el que se establece el programa H2020 está dedicado específicamente a la Igualdad de género.

En él se señala que el programa:

**“Garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación. Se prestará especial atención a garantizar el equilibrio entre los sexos, según lo permita la situación sobre el terreno de la investigación y la innovación en cuestión, en los grupos de evaluación y en los grupos consultivos y grupos de expertos. La dimensión de género se integrará adecuadamente en el contenido de investigación e innovación de las estrategias, programas y proyectos, y se hará un seguimiento de la misma en todas las etapas del ciclo de investigación.”**

Este interés está recogido igualmente en los documentos centrales del programa Horizonte 2020, y su base legal se encuentra tanto en La regulación del H2020, como en las Reglas de Participación, como el Programa Específico de Implementación.

## Igualdad de género en Horizonte 2020

Los tres objetivos en materia de género son:

### Equilibrio de género en los equipos de investigación a todos los niveles.

El equilibrio de género se considera como uno de los factores de valoración que dará prioridad a las propuestas con la misma puntuación.

Además la firma del acuerdo de subvención conlleva el compromiso de promover la igualdad entre hombres y mujeres en la ejecución de sus proyectos. Y en la medida de lo posible, el equilibrio de género en el personal asignado a los proyectos.

### Equilibrio de género en la toma de decisiones.

Objetivo: Alcanzar el 40% del sexo infrarrepresentado.

Para los grupos asesores, el objetivo se eleva al 50%, y además cada grupo debe incluir al menos un experto con conocimiento en género.

### Integración de la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido.

Los Programas de Trabajo señalan los temas que tienen una dimensión de género explícita. En los formularios de solicitud, los solicitantes deberán describir de qué manera se tiene en cuenta el análisis de sexo/género en el contenido del proyecto.

Se tendrá en cuenta como un factor en la evaluación.

## Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La mujer y la ciencia”

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La mujer y la ciencia»  
(Dictamen de iniciativa)  
(2015/C 012/02)  
Ponente: Indré Vareikytė

El Comité Económico y Social Europeo decidió el 22,01,14, elaborar un dictamen de iniciativa sobre  
*La mujer y la ciencia*

*En este dictamen se puede leer:*

El futuro de la Unión Europea depende de la investigación y la innovación.

La promoción de la igualdad de género y de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres figura entre los compromisos de la UE en todos sus ámbitos políticos de actuación, incluida la investigación y la innovación.

El equilibrio de género es fundamental para el buen funcionamiento del sistema de investigación.

- Hace recomendaciones a la Comisión Europea y a los Estados Miembros al respecto.



***Plantea como ventajas:***

La mayor contratación de mujeres en el sector de la investigación aumentaría los recursos de conocimiento, **mejoraría la calidad de la producción de conocimientos** y se contribuiría a que el sector fuera más robusto y competitivos.

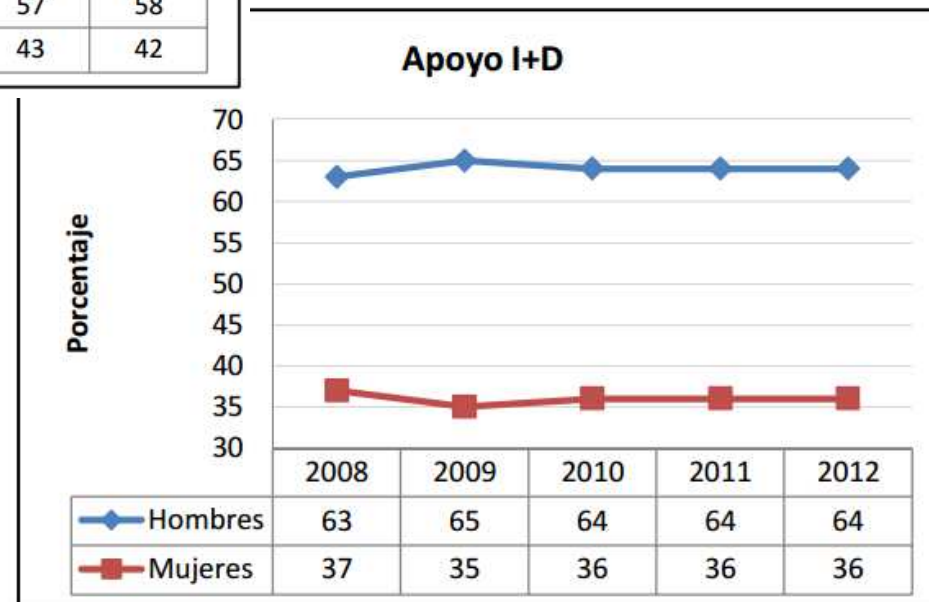
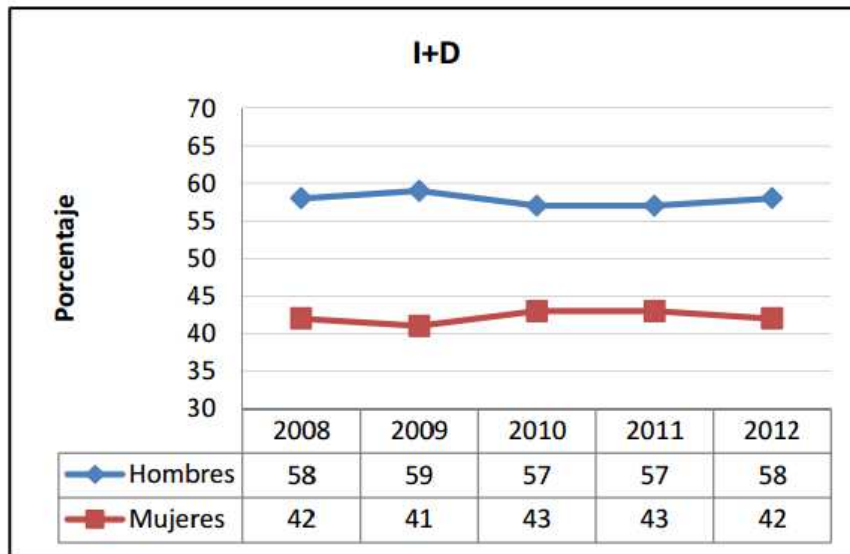
**Los equipos de investigación heterogéneos son más sólidos e innovadores.**

Las innovaciones con componente de género en los ámbitos científico, médico, de ingeniería y medioambiente aprovechan los análisis por sexo y de género como recurso para estimular nuevas ideas, nuevos servicios y nuevas tecnologías.

Constata que **los países con mayor puntuación en el índice de igualdad de género (GEI) tienden a dedicar un mayor porcentaje de su PIB a la I+D**, consiguiendo además mejores resultados en materia de innovación.

Integrar un análisis de género en el contenido de la investigación y la innovación garantiza que la investigación, así como las innovaciones actuales, tenga en cuenta adecuadamente las necesidades, los comportamientos y las actitudes tanto de los hombres como de las mujeres.

## Las mujeres en la I+D en el CIEMAT



## Percepción social de las investigadoras en España

La **percepción social** que cada persona tiene de las mujeres que trabajan en el campo de la I+D está condicionada por nuestra propia experiencia, los conocimientos, las actitudes, las creencias, y, por supuesto, por los medios de comunicación.

El concepto de “**representación social**” integra, con enfoque heurístico, las nociones propias de la tradición psicológica, como imágenes, percepciones, actitudes y procesamiento de la información, pero también conecta con concepciones sociológicas como normas, valores, culturas o ideologías.

Así puede entenderse como *un sistema de referencia que nos permite dar significado a los hechos.*

Se trata así de un concepto que suma, al proceso interno del individuo, la creencia social sobre un tema, como parte de su cultura, sus valores y sus ideologías.

Así, la representación social condiciona, desde el grupo, la percepción y la creencia individual y, de ese modo, condiciona también las creencias del propio grupo.

## Percepción social de las investigadoras en España (II)

Los medios de comunicación juegan el papel fundamental de “adaptación” como intermediarios de la información científica, el científico, el individuo y el grupo.

A pesar de la relación entre ciencia y el mundo universitario, y a la difusión de los temas científicos en los medios de comunicación, la **profesión científica es una gran desconocida** por el conjunto de la ciudadanía.

Los contenidos científicos, de más difícil comprensión y que requieren un mayor esfuerzo por parte del lector, hacen que no se retengan datos (entre ellos el género) de quienes escriben los artículos.

Se reconoce el **carácter vocacional de la profesión científica**.

No existen grandes diferencias entre las mujeres profesionales “en general” y aquellas que se dedican en concreto a la investigación.

En el ámbito de la I+D las mujeres encuentran las mismas barreras y dificultades que en otros ámbitos; ocupan menos cargos de relevancia, etc.

## Percepción social de las investigadoras en España (III)

Las mujeres y los hombres no discernen el carácter científico de las mujeres y las perciben, simplemente, como a otras mujeres profesionales.

... esa imagen de mujer profesional suele ser estereotipada.

Como curiosidad:

**Los hombres**, en general, perciben la presencia de más mujeres en todas las áreas científicas, a excepción de las ingenierías, en porcentajes muy superiores a los reales.

**Las mujeres** consideran que, salvo en las áreas de salud, en las que habría más mujeres, y la ingenierías, más hombres, la actividad científica tiene una distribución equitativa entre hombres y mujeres.

## La conciliación laboral y familiar en la investigación



En su trayectoria profesional, las científicas encuentran los **mismos problemas para el ascenso a cargos y funciones directivas** que en las demás profesiones.

El problema radica en el modelo teórico de producción-reproducción.

Se habla de modelo de “**doble presencia**”.

Doble por la referencia a la carga de trabajo que representa llevar a cabo un trabajo Remunerado y el doble origen, productivo y reproductivo, que define la identidad Individual y social de las mujeres.

La división de tareas y del reparto de la carga del ámbito reproductivo ocasiona

**desigualdades,**

**segregación horizontal**

Concentración de mujeres en un pequeño número de sectores de actividad.

**y segregación vertical**

Concentración de mujeres en la base de la pirámide jerárquica.

**La historia de la ciencia, en general, ha relegado la aportación de las mujeres, quedando éstas relegadas frente al papel desempeñado por los hombres.**

**En un estudio realizado en 2012\*, se concluye que:**

**En 2007, más del 50% de las personas matriculadas eran mujeres.**

**Y de éstas, más del 60% en ciencias/matemáticas e ingeniería.**

**Que a pesar de estos datos, las mujeres continúan teniendo dificultades para desarrollar su actividad profesional en empresas, por lo que optan por las universidades o la administración pública.**

**Puestos de responsabilidad ocupados mayoritariamente por hombres en las empresas.**

\* Análisis de la Igualdad de Oportunidades de Género en la Ciencia y la Tecnología: Las carreras profesionales de las mujeres científicas y tecnólogas. Olga Pons Peregort, M. Dolors Calvet Puig, Marta Tura Solvas, Cristina Muñoz Illescas. GIOPACT. Universitat de Catalunya. Enero 2013.



## Estrategias para equilibrar la situación actual\*

Acciones de **mentoring** (“guía”, “mentor”) por parte de mujeres con carrera profesional consolidada.

[U hombres, aunque voluntariamente las mujeres suelen ejercer esta labor]

**Apoyo a las científicas que comienzan sus carreras.**

**Mayor implicación de los hombres en las políticas de igualdad de género.**

**Más visibilidad de los planteamientos y propuestas hechas por mujeres.**

**Mayor presencia de mujeres en los órganos de decisión, así como en tribunales y comisiones de evaluación.**

**Conciliación laboral-familiar.**

**El sistema de cuotas puede servir, no tanto para la selección como para la formación de equipos de investigación tras la selección de proyectos concretos.**

\* Análisis de la Igualdad de Oportunidades de Género en la Ciencia y la Tecnología: Las carreras profesionales de las mujeres científicas y tecnólogas. Olga Pons Peregort, M. Dolors Calvet Puig, Marta Tura Solvas, Cristina Muñoz Illescas. GIOPACT. Universitat de Catalunya. Enero 2013.



**Se pueden buscar ejemplos de científicas en las que hablan sobre su experiencia en la compatibilidad de su trabajo en investigación y las dificultades que han encontrado en el camino.**

**También hay vídeos sobre las científicas españolas y el desconocimiento de la sociedad en general de sus nombres y trabajos.**



## Promoción de la imagen de la investigadora o tecnóloga



**Es frecuente encontrar titulares en prensa sobre los porcentajes de científicas en España / Europa / El Mundo.**

**Porcentaje de abandonos de la carrera científica.**

**Acceso a la universidad de las mujeres y su reflejo luego en el mundo laboral.**

# En nuestro Ministerio existe una Unidad de Mujeres y Ciencia

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD | SECRETARÍA DE ESTADO DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN

English | Català | Euskera | Galego

## Instalaciones Innovadoras

INICIO ORGANIZACIÓN INVESTIGACIÓN INNOVACIÓN INTERNACIONAL CULTURA CIENTÍFICA PRENSA

Estás en: Inicio > Organización > Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC)

### Organización

- Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación
  - Misión y competencias
  - Organigrama
  - Direcciones y teléfonos
- Sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación
  - Marco Legal
  - Gobernanza
  - Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación
- Organismos Públicos de Investigación (OPIs)
- Infraestructuras científico-técnicas singulares (ICTS)
- Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC)
- Estadísticas e Indicadores

### Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC)

La Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) del Ministerio de Economía y Competitividad es el órgano encargado de promover la aplicación adecuada del principio de transversalidad de género, o *mainstreaming*, en los ámbitos científico, tecnológico y de innovación.

La Secretaría de Estado de I+D+i responde así a los mandatos del Tratado de Ámsterdam y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dos textos legales que consagran la transversalidad como principio de la acción política en materia de igualdad de género. De acuerdo con el principio de transversalidad, los poderes públicos deben considerar los impactos diferenciados de género y contemplar medidas para promover activamente la igualdad entre mujeres y hombres a lo largo del proceso de definir, aplicar y evaluar las políticas públicas en todos los estadios de su desarrollo: la legislación, las políticas, los programas, los presupuestos, los planes y los proyectos.

- Misión
- Estructura
- Líneas de actuación
- Contacto
- Enlaces de interés

### Documentos

- Informe "Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014" (pdf 1,104 MB)
- Científicas en cifras 2013 (pdf 2,397 MB)
- Presentación Científicas en cifras (pdf 1,286 MB)
- Informe de la Comisión Europea sobre el cambio estructural de las instituciones científicas (pdf 538,634 KB)
- El género en la Investigación (pdf 6,284 MB)
- Científicas en cifras 2011 (pdf 7,832 MB)
- Libro Blanco: Situación de las mujeres en la ciencia en España (pdf 7,102 MB)
- Maletín de Recursos. Género y Ciencia (pdf 3,195 MB)
- Guía práctica de género en los contenidos de la investigación (pdf 758,901 KB)
- Proyectos FEM subvencionados convocatorias 2009-2013 Proyectos I+D o I+D Retos (pdf 320,306 KB)

El CSIC tiene un documento: Informe Mujeres Investigadoras, actualizado Año a año, en el que se puede estudiar la distribución del personal científico Por escalas, con distintos enfoques.

Disponible en su Unidad Mujeres y Ciencia.

**Pero queda aún mucho camino por andar**

## **En la Unión Europea**

**La iniciativa “Science: It’s a girl thing!” de la Unión Europea elaboró un vídeo que pretendía fomentar el papel de las científicas para promocionar entre las niñas las vocaciones hacia el mundo de la investigación.**

**Tuvo que ser retirado porque incurría en sexismo.**

**Se puede localizar muy fácilmente en Internet.**



**Hay iniciativas nacionales: Ej.: L'Oreal, CSIC (Editatón), ...**

**E Iniciativas supranacionales:**

- . GENDER-NET, por ejemplo (se puede consultar en la web oficial de ERANET).**
- . Horizonte 2020.**
- . GenderSTE - Gender, Science, Technology and Environment**

## Iniciativas en el marco de la Unión Europea

### Grupo de Helsinki sobre mujeres y ciencia

**Organismo consultivo de alto nivel** de la Comisión Europea.

Creado en **1999** por la Comisión Europea.

**Función:** promover el debate y el intercambio de experiencias sobre medidas políticas ideadas y aplicadas en los ámbitos local, regional, nacional y europeo con el fin de fomentar la participación de las mujeres en las carreras científicas y la investigación.

Es destacable el esfuerzo del Grupo en la generación de conocimiento y en la identificación y visibilización de desigualdades que afectan a las científicas europeas.

## Manual “El género en la investigación”

**Elaborado en 2011**, por iniciativa de la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea.

*Se puede descargar buscándolo en Internet*

### **Objetivos:**

**Fomentar la participación de las mujeres en la ciencia y la investigación.**

**Abordar las necesidades de las mujeres así como las de los hombres en la investigación científica.**

**Crear una investigación de género para mejorar la comprensión de las cuestiones de género en la ciencia.**

**En resumen, el género debe tenerse en cuenta en todas las etapas del ciclo de investigación.**

## Promoción de la visibilidad de la científica/tecnóloga y de su imagen

Entre las recomendaciones del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La mujer y la ciencia”:

Desarrollar y aplicar programas de sensibilización destinados específicamente a **atraer un mayor número de niñas a los ámbitos CTIM (ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas) y a más mujeres al sector de la investigación.**

Ofrecer incentivos financieros a los centros educativos y de investigación que progresen **hacia el equilibrio de género en la educación y la investigación.**

Desarrollo de una metodología para el seguimiento y la evaluación de la eficiencia de las **medidas en materia de igualdad de género** por parte de los centros y organizaciones de investigación.

Fomentar la **conciliación** de la vida personal, laboral y familiar. [Guarderías, permisos parentales, ...].

Alcanzar el **equilibrio de género** en cuanto a los **procesos de toma de decisiones y de selección**, entre otros órganos relevantes.

El trabajo por la igualdad de género debe **integrarse en los procesos de planificación** de los centros de investigación y universidades, así como en sus respectivos departamentos. Las mujeres deberían participar también en esta planificación para garantizar que no se ignora a las investigadoras ni sus ámbitos de interés.

Conseguir de editores y redactores de publicaciones científicas la **erradicación de los prejuicios sexistas y aumentar las contribuciones de investigadoras** a publicaciones científicas, editoriales, estudios y artículos de investigación.

**Presupuestación con perspectiva de género.** Permitiendo la supervisión y la evaluación de la igualdad, así como las intervenciones específicas necesarias.

Facilitar **ayuda financiera a las investigadoras** en aquellas disciplinas con escasa presencia de mujeres. Además de posibles programas de incentivación a instituciones que fomenten la igualdad de género.

**Pero además, para incidir en la visibilidad:**

Es imprescindible conseguir **datos desagregados por sexo**, para lo que es preciso conocer los nombres (y no sólo las iniciales, como es habitual en la producción científica).

**Campañas de concienciación** para romper estereotipos.

Campañas dirigidas al gran público de **sensibilización** en el papel desarrollado por las mujeres en el ámbito de la Ciencia.

Creación de plataformas (asociaciones, redes, blogs, ...) para **facilitar el intercambio de información y potenciar la visibilidad social** de las mujeres.

