Jornada de presentación del II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la sociedad de la información





GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALE E IGUALDAD SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER





Mujeres en la investigación en España

Pilar López Sancho Comisión Mujeres y Ciencia

Consejo Superior de Investigaciones Científicas



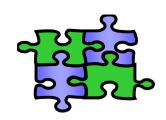




CSIC

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas es la mayor institución pública dedicada a la investigación en España. Su objetivo fundamental es promover investigaciones en beneficio del progreso científico y tecnológico.

Su personal, unos 15.000 trabajadores, de los cuales más de 3.000 son investigadores en plantilla, están distribuidos en 110 institutos y centros por todas las *CCAA*. Supone el 6% del personal dedicado a I+D en España y genera el 20% de la producción científica española.



CSIC



- Por su carácter multidisciplinar y multisectorial el CSIC cubre todos los campos del conocimiento. Su actividad, que abarca desde la investigación básica hasta el desarrollo tecnológico, se organiza en torno a ocho áreas científico-técnicas:
- · Área 1. Humanidades y Ciencias Sociales
- · Área 2. Biología y Biomedicina
- · Área 3. Recursos Naturales
- · Área 4. Ciencias Agrarias
- · Área 5. Ciencia y Tecnologías Físicas
- · Área 6. Ciencia y Tecnología de Materiales
- · Área 7. Ciencia y Tecnología de Alimentos
- P. López Sancho. Ciencia y Tecnologías Químicas 30/10/2013



Salón de actos CSIC 8 de marzo de 2001



• El Instituto de la Mujer, celebra el día 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, con dos actos que tendrán como protagonistas a las mujeres científicas de nuestro país: el Seminario "El papel de las mujeres españolas en la Ciencia" y la presentación de la Exposición "La Otra Mitad de la Ciencia"





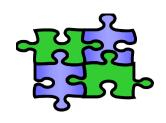
En el debate que tuvo lugar en el Salón de Actos del CSIC las investigadoras presentes argumentan y ponen de manifiesto la discriminación histórica existente en el organismo y en el ambiente científico en general.

El Presidente del CSIC, Rolf Tarrach, formó un Grupo de Trabajo en junio de 2001 que constituye el germen de la Comisión Mujer y Ciencia. Se elaboran y publican por primera vez estadísticas desagregadas por sexo del personal investigador del CSIC.

P. López Sancho 30/10/2013



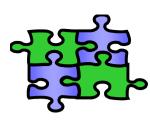
- La Junta de Gobierno del CSIC aprueba el 30 de septiembre de 2002 la creación de una Comisión Asesora de la Presidencia para el estudio, seguimiento y optimización de la carrera científica de las mujeres en el CSIC.
- La CMYC está compuesta por representantes de las 8 áreas del CSIC y cuatro vocales designados por la Presidencia





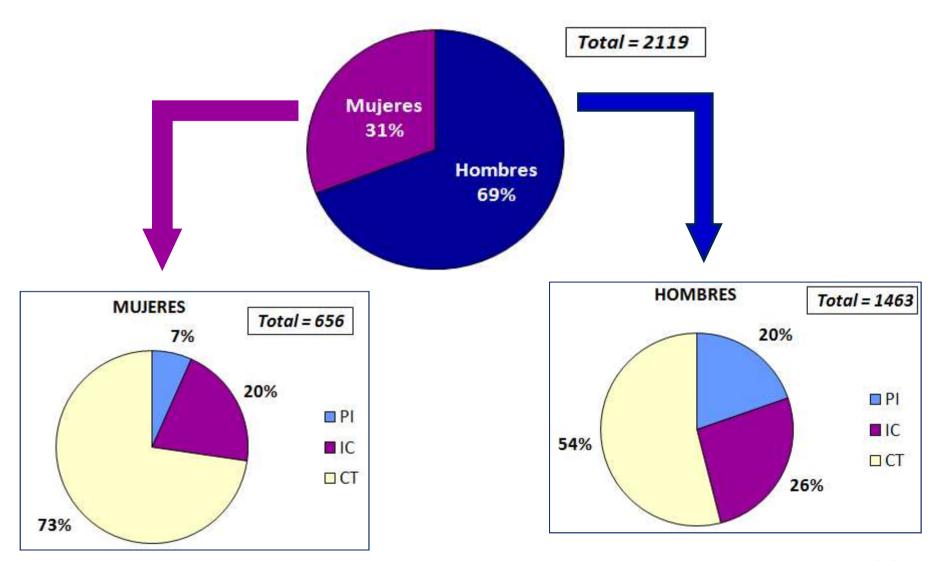
CMYC

- · Estadísticas anuales desagregadas.
- · Composición de los tribunales.
- Seguimiento de los resultados en las plazas de acceso y de promoción.
- · Visibilidad de las científicas

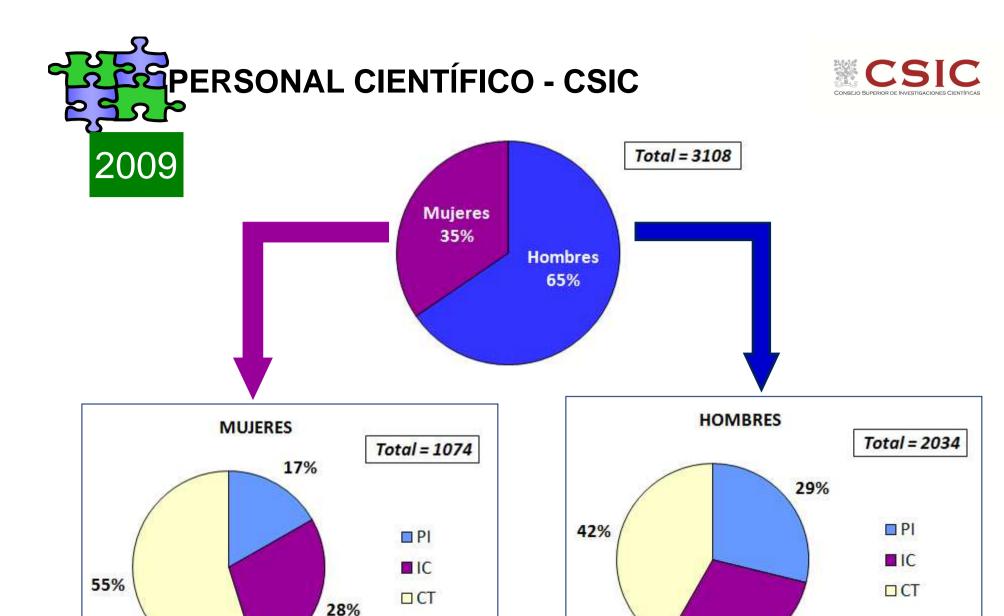




Personal Científico CSIC 2001



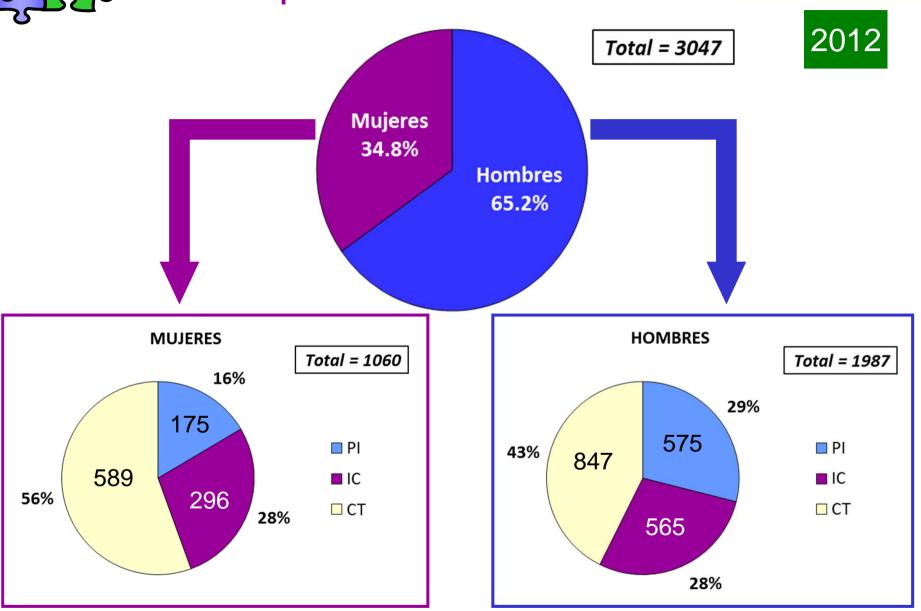
Francesca Campabadal



29%







Francesca Campabadal



España: Orden del Ministerio de la Presidencia. BOE de 8 de Marzo de 2005

• 1. Empleo

- 1.3 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.
- 1.4 Se acuerda establecer instrumentos para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, hasta alcanzar la **paridad**.
- 1.5 Igualmente, se acuerda establecer un porcentaje de reserva de, al menos, un cinco por ciento para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina. Esta medida, tras el acuerdo con los interlocutores sociales, se hará extensiva al sector privado.

4. Investigación

- 4.1 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.
- 4.2 Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de las mujeres en los equipos de trabajo.

• 7. Otras medidas para la igualdad

- 7.2 Medidas de promoción profesional de las empleadas públicas:
 - d) En la provisión de puestos de trabajo mediante sistema de libre designación, se procurará guardar la proporcionalidad con la representación que cada **género** tenga en el grupo de titulación correspondiente.
 - e) 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.





España: Ley de Igualdad

- Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (22 de marzo de 2007)
- · Plan Estratégico de igualdad de Oportunidades 2008-2011:
- · es esencial alcanzar la "paridad de género a cualquier nivel de la actividad científica y tecnológica"
- I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE y sus Organismos Públicos(20 de marzo de 2011) Comisión Técnica de Igualdad.

Presidencia de Gobierno (Unidad Mujeres y Ciencia)

2007 Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y

Hombres

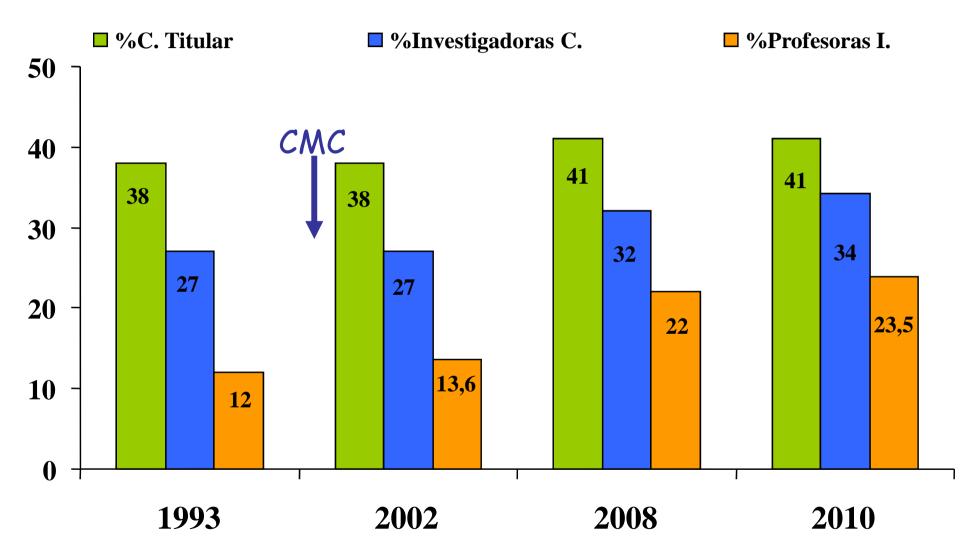
Ley de la Ciencia BOE 2 de junio de 2011

Disposición adicional decimotercera.

- Implantación de la perspectiva de género:
- · Composición de los órganos, consejos y comités
- Incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal. Estudios de género.
- Datos desagregados por sexo
- Mecanismos para eliminar los sesgos de género (persona evaluadora desconozca las características de persona evaluada)
- Planes de Igualdad medidas incentivadoras para que mejoren los indicadores de género Pilar López Sancho



Porcentaje de Mujeres en el CSIC 1993-2005IC (sobre el total en cada escala)



P. López Sancho 30/10/2013

ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura

THE STATE OF THE S

Vol. 189-759, enero-febrero 2013, a012 | ISSN-L: 0210-1963 doi: http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2013.759n1011

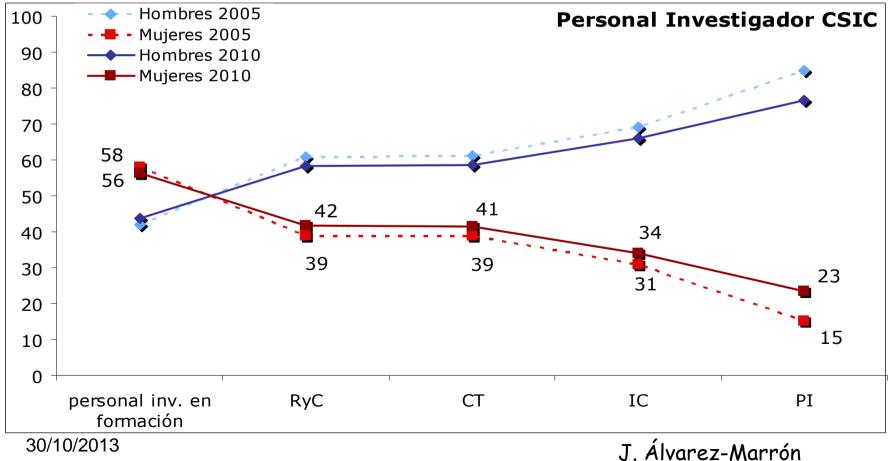


VARIA / VARIA

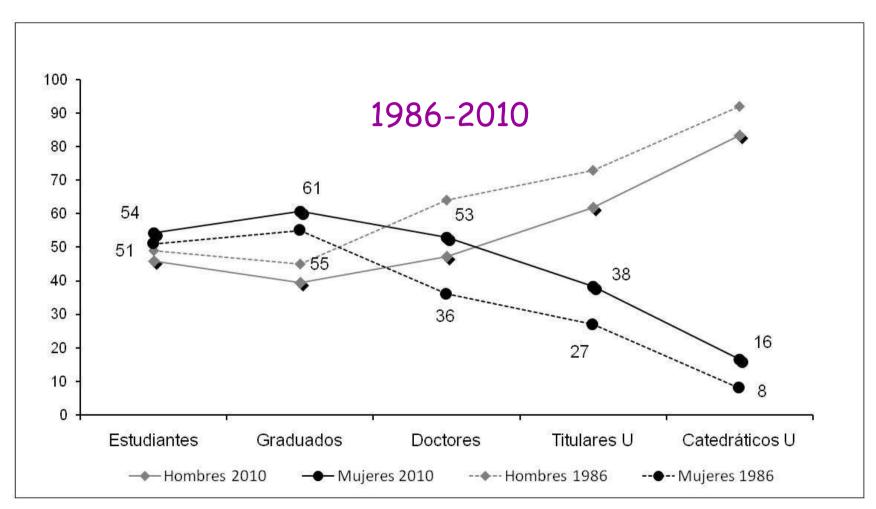
ARBOR 2013

LA COMISIÓN DE MUJERES Y
CIENCIA DEL CSIC: DIEZ AÑOS
PROMOVIENDO LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y LA
EXCELENCIA EN EL ORGANISMO

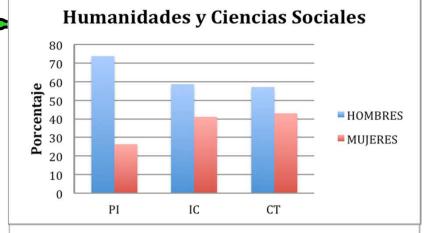
THE WOMEN AND SCIENCE
COMMITTEE OF THE SPANISH
NATIONAL RESEARCH COUNCIL:
TEN YEARS PROMOTING
GENDER EQUALITY AND
EXCELLENCE

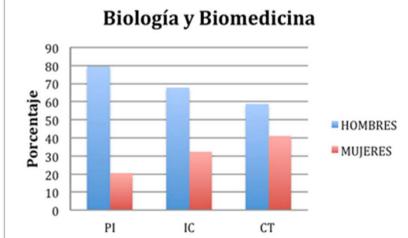


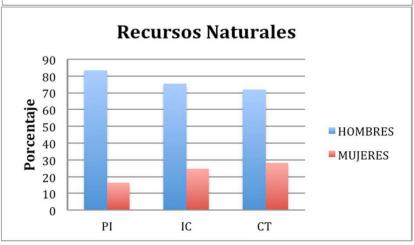
proporciones de hombres sur la proporcione de la proporcione

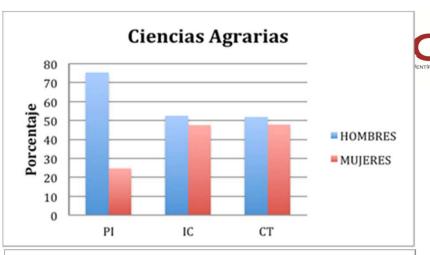


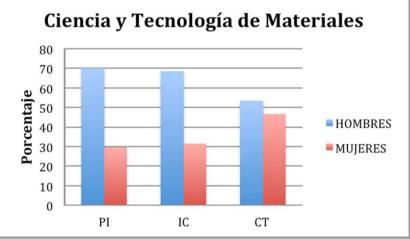
Pilar López Sancho 30/10/2013

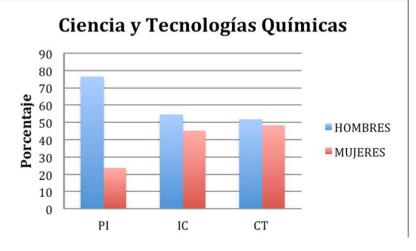


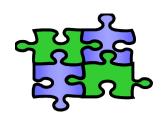








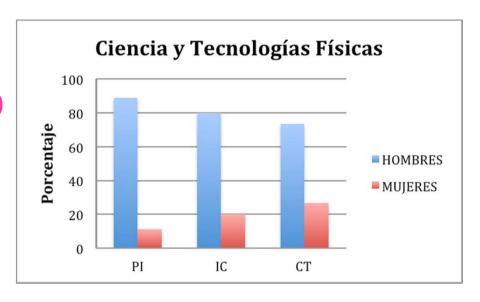




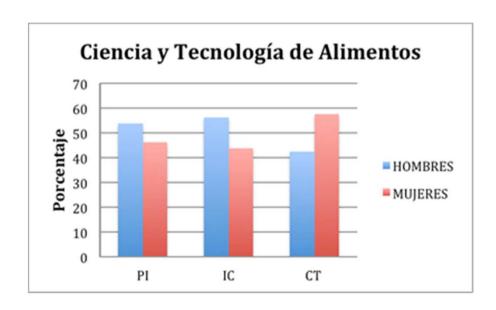
Extremos



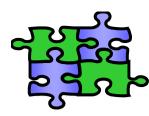
Total 410 HH 324 MM 86(20,98%)



Total 231 HH 113 MM 118(51,08%)

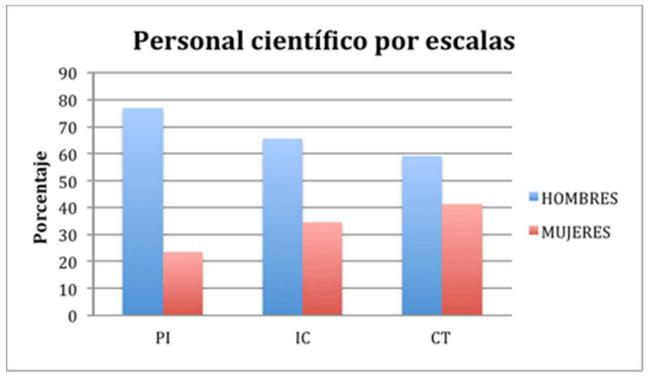


P. López Sancho 30/10/2013



Media





ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
PROFESORES DE INVESTIGACIÓN	575	175	750	23.33%
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS	505	200	004	24.200/
CIENTÍFICOS TITULARES	565	296	861	34.38%
	847	589	1436	41.02%
TOTAL	1987	1060	3047	34.79%

Presencia de Mujeres-CSIC

Personal Funcionario	45,32%
Personal Laboral Fijo	39,0%
Personal Laboral Temporal	55,93%
Total	49,90%

P. Investigador	34,79%
Funcionario	•
Contratos R&C	36,41%
Contratos Doctores	51,06%
Becas/Contratos Predoc.	58,33%

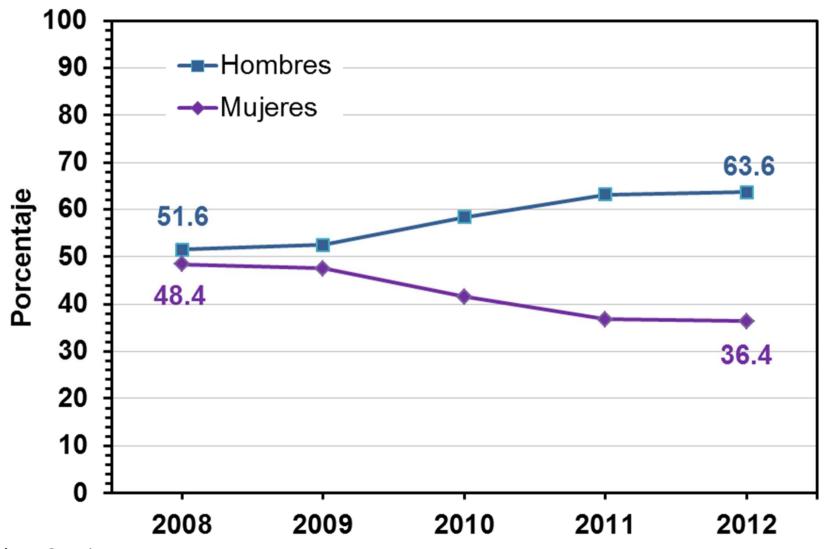
P. Investigador Funcionario

1HH CCS	38,36%
2Biol Biom.	33,08%
3RRNN	24,51%
4CCAA	42,78%

5CYTFIS	20,98%
6CYTMAT	38,05%
7CYTALIM	51,08%
8CYTQUIM	41,27%



ersonal científico contratado Ramón y Cajal



P. López Sancho 30/10/2013

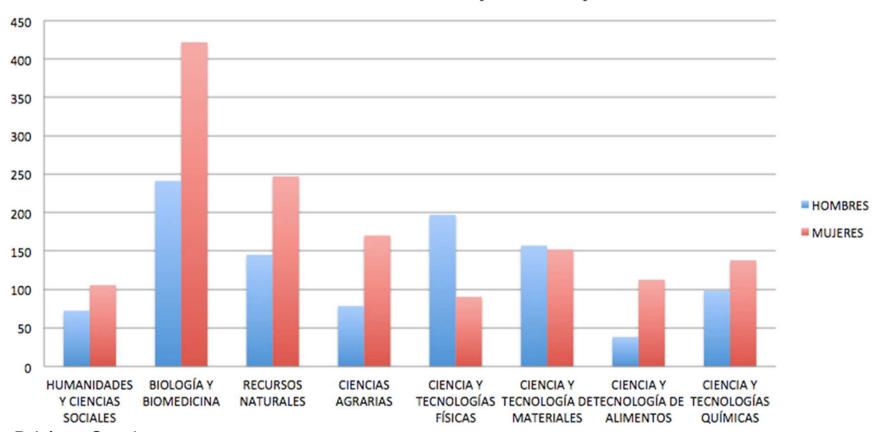
Francesca Campabadal





FUTURO

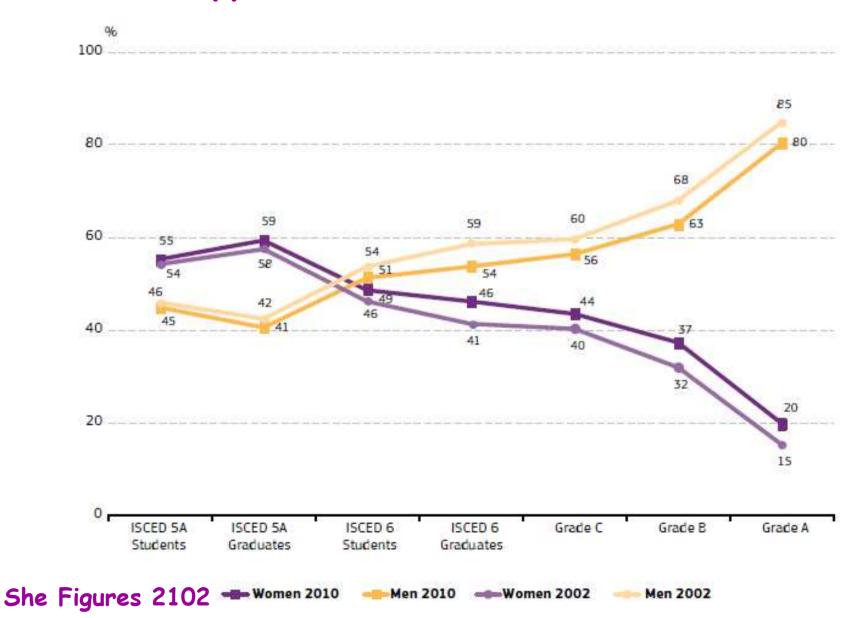
Personal en formación por áreas y sexo



P. López Sancho 30/10/2013

Informe_MI_2013

typical academic career EU-27

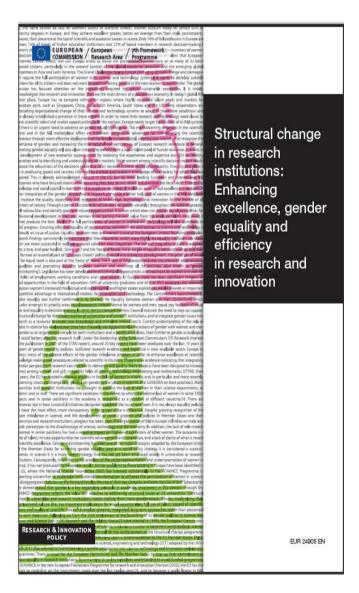




Comisión Europea



Research & Innovation Policy 2011





Article 15 - Gender equality

Horizon 2020 shall ensure the effective promotion of gender equality and the gender dimension in research and innovation content. Attention shall be paid to promoting gender balance in bodies such as selection boards, advisory groups and expert groups.

Unidad Mujeres y Ciencia MINECO

Science faculty's subtle gender biases favor male students PNAS 2012

WOMEN IN SCIENCE

The gender gap and how to close it nature.com/women

Corinne A. Moss-Racusin^{a,b}, John F. Dovidio^b, Victoria L. Brescoll^c, Mark J. Graham^{a,d}, and Jo Handelsman^{a,1}

^aDepartment of Molecular, Cellular and Developmental Biology, ^bDepartment of Psychology, ^cSchool of Management, and ^dDepartment of Psychiatry, Yale University, New Haven, CT 06520

Edited* by Shirley Tilghman, Princeton University, Princeton, NJ, and approved August 21, 2012 (received for review Jul

Estudio ciego 127 profesores de ciencias de las mejores universidade EEUU. Mismo C.V. con nombres John y Jennifer

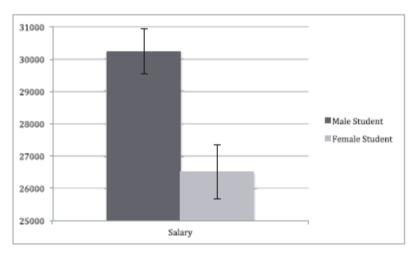
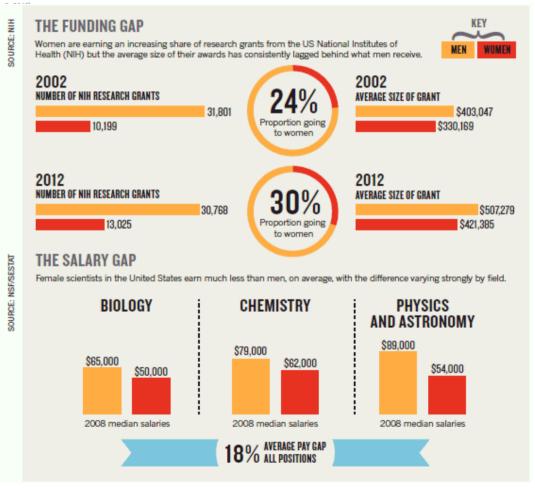


Fig. 2. Salary conferral by student gender condition (collapsed a cross faculty gender). The student gender difference is significant (P < 0.01). The scale ranges from \$15,000 to \$50,000. Error bars represent SEs. $n_{\text{male student condition}} = 63$, $n_{\text{female student condition}} = 64$.



P. Lopez Sancno



Science remains institutionally sexist. Despite some progress, women scientists are still paid less, promoted less, win fewer grants and are more likely to leave research than similarly qualified men. The reasons range from overt and covert discrimination to the unwoldable coincidence of the productive and reproductive years.

In this special issue, Nature takes a hard look at the gender gap and at what is being done to close Y. A survey of the data (see page 22 and ge.nature.com/yimyhr) reveals where progress has been made and where inequalities still he, from salary to tenure. A News Feature (see page 25) reveals a perticular dearth of women in some commercial spheres, such as on the scientific advisory boards of blotechnology firms, and an article by historian Pairicia Fera (see page 43) traces the wearying stereotypes parp clusted by the biographers of women scientists.

A series of Comment articles looks at possible solutions. Neuroscientist Jennifer Raymond (see page 33) calls on both sexes to recognize and reduce their biases against women in science, and eight researchers from around the world offer their prescriptions (see page 35),





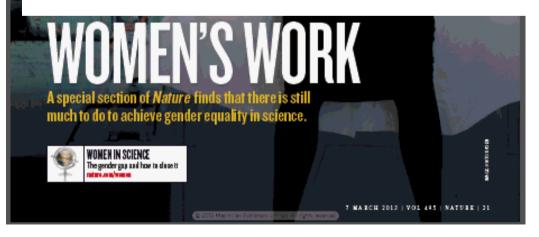
WOMEN IN SCIENCE

The gender gap and how to close it nature.com/women

7 MARCH 2013 | VOL 495 | NATURE | 33

Most of us are biased

Let's move beyond denial, own up to our prejudices against women and retrain our brains to overcome them, says Jennifer Raymond.





Índice de Igualdad CONE DE SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTEICAS



38.8



Gender Equality Index: let us have the results!

Launch of the Gender Equality Index Council of the European Union 13 June 2013







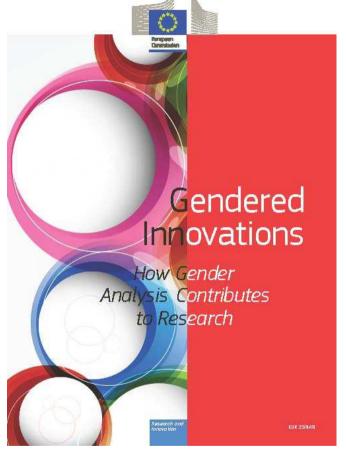


http://womenandtechnology.eu

13 de junio de 2013 el Consejo Europeo



Tuly 9, 2013 the Gendered Innovations CSIC project was presented to the European Parliament



European Commissioner Máire Geoghegan-Quinn:

"I am determined to strengthen the gender dimension in the new EU Research and Innovation Programme, Horizon 2020. It is crucial that EU Member States make sure that their national R&I programmes also take account of this dimension. In this way, together we can take great strides towards a reinforced European Research Area for excellence and growth. It really is a win-win situation: gender analysis contributes to excellence; it stimulates new knowledge creation and technologies; opens new niches and opportunities for research teams and results in products and services that all members of society need and demand."

The publication is available at:

http://ec.europa.eu/research/science-society/

I. Sánchez de Madariaga, UMYC

http://genderedinnovations.stanford.edu

Professor Londa Schiebinger, Director, Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment





r A. Powel E. Storier P. Storier St. Storier Di. de Doubr E. Schnellefer E. Naulafille W. Pauli W. Strinding E. H. Studie L. Belliain Steph. - Alle, v. F. Stept. M. Steadon. W. L. Bragg. H. A. Steaner. P. A. H. Stean. A. H. Compton. L. di Stephs. M. Stern. M. Stein. 3 I Longott M. Plant Her, Carlo H. A. Lorent A. Stands P. Longott Ch. E. Gay. CD, Wilson CW, Radaulies.

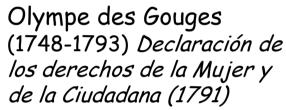
TPN 3,57%

2005 4,4% V Congreso de la Sociedad Solvay. Bruselas, 1927 3,4%



Marie Le Jars de Gournay (1565-1645) Igualdad de hombres y mujeres (1622)





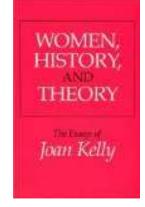


Mary Wollstonecraft (1759-1797) *Vindicación de los derechos de la mujer (1792)*

"Feminist standpoint"

Sandra Harding





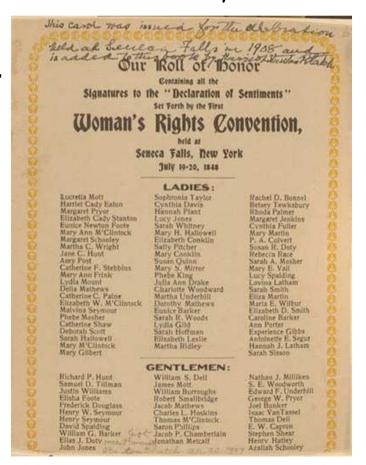
1970



Evelyn Fox Keller



Elisabeth Cady Stanton Seneca Falls, 1848





Lise Meitner (1878-1968)

Herta Ayrton (1854-1923)



Hedy Lamarr (1913-2000)



Madame Wu (1912-1997)



(18/8-1968)



Maria Goeppert (1906-1972) PN 1963



Rosalind Franklin (1920-1968)



Rita Levy Montancini (1909-2012) PN 1986





istribución del personal científico por áreas de investigación

ÁREA DE INVESTIGACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
HUMANIDADES Y CC SOCIALES - 8901	180	112	292	38.36%
BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA - 8902	354	175	529	33.08%
RECURSOS NATURALES - 8903	348	113	461	24.51%
CIENCIAS AGRARIAS - 8904	202	151	353	42.78%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS - 8905	324	86	410	20.98%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES - 8906	254	156	410	38.05%
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS -8907	113	118	231	51.08%
CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS - 8908	212	149	361	41.27%
TOTAL				
	1987	1060	3047	34.79%

P. López Sancho 30/10/2013

Science faculty's subtle gender biases favor male students



Corinne A. Moss-Racusin^{a,b}, John F. Dovidio^b, Victoria L. Brescoll^c, Mark J. Graham^{a,d}, and Jo Handelsman^{a,1}

^aDepartment of Molecular, Cellular and Developmental Biology, ^bDepartment of Psychology, ^cSchool of Management, and ^dDepartment of Psychiatry, Yale University, New Haven, CT 06520

Edited* by Shirley Tilghman, Princeton University, Princeton, NJ, and approved August 21, 2012 (received for review July 2, 2012)

• Estudio ciego 127 profesores de ciencias de las mejores universidades de EEUU. Mismo C.V. con nombres: John y Jennifer

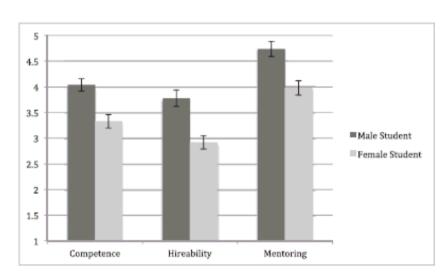


Fig. 1. Competence, hireability, and mentoring by student gender condition (collapsed across faculty gender). All student gender differences are significant (P < 0.001). Scales range from 1 to 7, with higher numbers reflecting a greater extent of each variable. Error bars represent SEs. $n_{\rm male}$ student condition = 63, $n_{\rm female}$ student condition = 64.

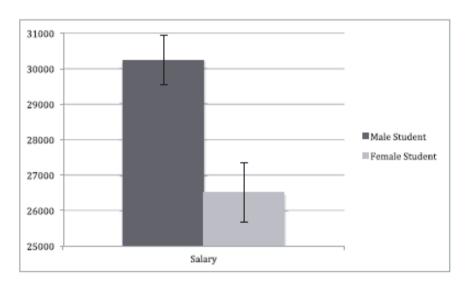


Fig. 2. Salary conferral by student gender condition (collapsed across faculty gender). The student gender difference is significant (P < 0.01). The scale ranges from \$15,000 to \$50,000. Error bars represent SEs. $n_{\text{male student condition}} = 63$, $n_{\text{female student condition}} = 64$.