

**Recopilación de ejemplos que  
muestran algunas oportunidades  
en el desarrollo de la I+D+i con  
perspectiva de género**

29 de julio de 2011

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. LISTADO DE EJEMPLOS QUE MUESTRAN ALGUNAS OPORTUNIDADES EN EL DESARROLLO DE LA I+D+i CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....</b>	<b>5</b>
2.1. <i>Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación .....</i>	5
2.2. <i>El género en la investigación de la Unión Europea: "herramientas y capacitación" .....</i>	7
2.3. <i>Grupo de Helsinki sobre Mujer y Ciencia.....</i>	9
2.4. <i>Consejo de la Unión Europea: conclusiones sobre varios asuntos relacionados con el desarrollo en el área de Investigación Europea.....</i>	11
2.5. <i>Fondos para apoyar a investigadoras jóvenes en empresas privadas .....</i>	12
2.6. <i>Base de datos online de mujeres científicas.....</i>	14
2.7. <i>Acción para promover la igualdad de oportunidades en el fomento del espíritu empresarial y la creación de empresas innovadoras .....</i>	15
2.8. <i>Programa de Reclutamiento de Ciencia y Tecnología para mejorar la diversidad y la excelencia .....</i>	16
2.9. <i>GenSet: Diálogo y acción para la igualdad de género y la excelencia investigadora en la Ciencia Europea .....</i>	18
2.10. <i>Programa ADVANCE: incrementar la participación y el avance de las mujeres en el ámbito académico de la ciencia y en carreras de ingeniería .....</i>	19
2.11. <i>Tema MUJER: McKinsey &amp; Company.....</i>	21
2.12. <i>Las mujeres en la Ciencia y la Tecnología. Perspectiva Empresarial .....</i>	22
2.13. <i>Meta-análisis de género y estudio de la investigación científica.....</i>	24
2.14. <i>Convocatoria Innocampus 2010 del Ministerio de Ciencia e Innovación.....</i>	25
2.15. <i>Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011.....</i>	27

## 1. INTRODUCCIÓN

Durante la edición del Debate sobre Mujeres en Ciencia y Tecnología, moderado por Inés Sánchez de Madariaga el pasado 22 de marzo de 2011, Londa Schiebinger<sup>1</sup> planteó una ponencia bajo tres enfoques principales de la política de género en ciencia. Se trata de tres niveles de análisis que por otro lado no dejan de estar relacionados entre sí:

- 1) **Los esfuerzos para incrementar el número de mujeres en la ciencia.** Este primer nivel y más sencillo de análisis se centra en el aumento de la participación femenina en la ciencia. Se refiere a la historia y sociología de la participación de la mujer en las instituciones científicas.  
*(La participación de las mujeres en la ciencia)*
- 2) **Las actuaciones o programas que tratan de suprimir sesgos y barreras inherentes a las instituciones científicas.** Este segundo nivel se pregunta por la cultura de la ciencia (o las culturas), donde el éxito requiere de cierto dominio de los rituales y prácticas del día a día, de los códigos que rigen el lenguaje, de los estilos de interacción, de los modos de vestir, de las jerarquías de valores, etc. Pese a las continuas afirmaciones de objetividad y neutralidad, las ciencias tienen culturas identificables cuyas costumbres se han formado y desarrollado a lo largo del tiempo en un medio predominantemente masculino.  
*(La perspectiva de género en el ámbito cultural de la ciencia)*
- 3) **La utilidad de los análisis de género para generar nuevo conocimiento científico y nuevos desarrollos tecnológicos.** ¿Es la cuestión de género en la ciencia un tema sólo vinculado a instituciones y a presencia femenina en los equipos de investigación o también es importante la perspectiva de género en cuanto a su impacto en el contenido de las disciplinas objeto de investigación? Con respecto al género, la ciencia no es un valor neutro. Diversos estudios han documentado la existencia de desigualdades de género que han influido en el conocimiento buscado y generado por los proyectos de investigación.  
*(La perspectiva de género en los resultados de la ciencia)*

Bajo este enfoque, aunque sin tratar de encuadrar los proyectos que se presentan en los tres niveles de análisis citados, en este documento se recopila una serie de ejemplos de iniciativas y proyectos, en el ámbito de la ciencia y la tecnología, que pueden servir de guía a los órganos gestores de Fondos Europeos en España, en el desarrollo, con perspectiva de género, de actuaciones propias en el marco de los programas operativos del FEDER y del FSE.

Con relación a cada ejemplo, se proporciona una breve explicación del mismo, las razones por las que ha sido seleccionado, los temas prioritarios de los Fondos a los que podría vincularse y el enlace web donde puede encontrarse más información sobre el mismo.

Cabe resaltar, finalmente, que se trata de una primera recopilación de ejemplos (pueden existir otros que sean igual o más útiles que los presentados), cuyo conocimiento se entiende que puede ser de utilidad a los órganos gestores de Fondos y, en particular, a los miembros del Grupo de Trabajo de I+D+i perspectiva de género de la Red de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013.

<sup>1</sup> Profesora de Historia de la Ciencia en la Universidad de Stanford y directora del proyecto UE-EEUU sobre innovaciones de género en ciencia, medicina e ingeniería.

Proyecto	FEDER									FSE		Entidad promotora
	TP 01	TP 02	TP 03	TP 04	TP 05	TP 06	TP 07	TP 09	TP 63	TP 74		
<a href="#">Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</a>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ministerio de Ciencia e Innovación
<a href="#">El género en la investigación de la Unión Europea: "herramientas y capacitación"</a>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	7PM – Comisión Europea
<a href="#">Grupo de Helsinki sobre Mujer y Ciencia</a>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	7PM – Comisión Europea
<a href="#">Consejo de la Unión Europea: Conclusiones sobre varios asuntos relacionados con el desarrollo en el área de Investigación Europea</a>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Consejo de la Unión Europea
<a href="#">Fondos para apoyar a investigadoras jóvenes en empresas privadas</a>			X		X	X		X			X	Public Foundation for the Promotion of Scientific Research
<a href="#">Base de datos online de mujeres científicas</a>	X				X						X	Centre for the promotion of women in science
<a href="#">Acción para promover la igualdad de oportunidades en el fomento del espíritu empresarial y la creación de empresas innovadoras</a>							X	X	X		X	Network of women on innovation
<a href="#">Programa de Reclutamiento de Ciencia y Tecnología para mejorar la diversidad y la excelencia</a>	X		X				X				X	Universidad de Michigan
<a href="#">GenSet: Diálogo y acción para la igualdad de género y la excelencia investigadora en la Ciencia Europea</a>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	7PM – Comisión Europea
<a href="#">Programa ADVANCE: incrementar la participación y el avance de las mujeres en el ámbito académico de la ciencia y en carreras de ingeniería</a>	X		X							X		National Science Foundation's
<a href="#">Tema Mujer: McKinsey &amp; Company</a>			X	X	X	X	X	X				McKinsey & Company
<a href="#">Las mujeres en la Ciencia y la Tecnología. Perspectiva Empresarial</a>					X			X	X		X	Comisión Europea
<a href="#">Meta-análisis de género y estudio de la investigación científica</a>					X			X	X		X	7PM – Comisión Europea
<a href="#">Convocatoria Innocampus 2010 del Ministerio de Ciencia e Innovación</a>		X										Ministerio de Ciencia e Innovación
<a href="#">Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011</a>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y Ministerio de Igualdad

## 2. LISTADO DE EJEMPLOS QUE MUESTRAN ALGUNAS OPORTUNIDADES EN EL DESARROLLO DE LA I+D+i CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 2.1. Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

#### Descripción

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, publicada en BOE el pasado 2 de junio, sustituye a la Ley de la Ciencia de 1986. La nueva ley introduce la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que deberá ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, la ley establece medidas concretas para promover la igualdad de género en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la investigación.

La alusión a la perspectiva de género aparece en el Preámbulo de la ley, en el Título Preliminar, en el Título II y en la Disposición Adicional Decimotercera, que establece los mecanismos para la implantación de la perspectiva de género, estableciendo medidas concretas a aplicar:

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA. Implantación de la perspectiva de género.**

1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de **composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres** establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una **categoría transversal en la investigación y la tecnología**, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los **estudios de género y de las mujeres**, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los **datos desagregados por sexo** e incluirá indicadores de presencia y productividad.

4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán **mecanismos para eliminar los sesgos de género** que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán 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. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual.

### Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos

La aprobación de esta ley constituye un avance significativo en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la investigación, la innovación y la tecnología, espacios en los que tradicionalmente las mujeres no han tenido la suficiente representación y visibilidad.

La ley constituye un paso más hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por dos razones fundamentales:

- Incorpora el *mainstreaming* de género, o transversalidad de género, como un requisito indispensable en todos los procesos, políticas, etapas y niveles del Sistema Español de Ciencia y Tecnología. A partir de la aprobación de esta ley, la transversalidad de género constituye una obligación legal para todos los organismos implicados en las políticas de desarrollo de la ciencia y la tecnología, y no un acto de mera voluntad.
- Establece *medidas concretas para introducir la transversalidad de género* (descritas más arriba), que afectarán a aspectos claves para lograr la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la ciencia, tales como:
  - *Visibilidad de la figura de la mujer*: se apuesta por la paridad y el equilibrio en la composición de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
  - *Introducción de la perspectiva de género como categoría transversal*: se plantea la reflexión sobre la igualdad de género en la ciencia y tecnología, en aquellos aspectos y procesos que impliquen toma de decisiones como, por ejemplo, en la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros.
  - *Promoción de los estudios de género y de las mujeres*: se pretende estimular el conocimiento (y reconocimiento) de la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
  - *Recopilación de datos desagregados por sexo*: se avanza significativamente en el conocimiento de la realidad de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología.
  - *Mecanismos para eliminar los sesgos de género*: se trata de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a ayudas, becas, subvenciones, etc. y, en general, a todos los recursos disponibles en el ámbito de la ciencia y la tecnología.

- *Adopción de Planes de Igualdad por parte de los organismos públicos de investigación con carácter obligatorio en el plazo de dos años tras la aprobación de la ley: se establece esta medida que llevará implícito un diagnóstico de la situación de la mujer en dichos organismos públicos, así como el establecimiento de las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus actividades.*

### **Temas Prioritarios a los que puede vincularse**

A todos, pues se trata de un proyecto de carácter transversal, susceptible de ser aplicado a todos los ámbitos donde se desarrollan proyectos de I+D+i.

### **Más información**

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617.pdf>

## **2.2. El género en la investigación de la Unión Europea: "herramientas y capacitación"<sup>2</sup>**

### **Descripción**

Este proyecto se desarrolla en el contexto del 7º Programa Marco de la Unión Europea, con el objetivo de promover la igualdad de género en la investigación científica a través del fomento de la participación de las mujeres en la ciencia y de la integración de la dimensión de género en el contenido de las investigaciones, así como en todas las áreas de investigación.

Para lograr este objetivo, el proyecto pretende proporcionar a la comunidad científica dos instrumentos básicos:

- **Herramientas** que ayuden a introducir la perspectiva de género en la comunidad científica. Éstas son de carácter eminentemente teórico (módulos formativos), aunque también se emplean algunas de carácter práctico (como los *checklist* o listados de comprobación).

Las herramientas están disponibles para su descarga en la página web [www.yellowwindow.be/genderinresearch/](http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/) y constan de los siguientes módulos:

- ✓ Módulo 1: de carácter general, introductorio: *¿Cómo hacer investigaciones que tengan en cuenta la perspectiva de género?*
- ✓ Módulo 2: de carácter específico, temático: *¿Cómo introducir la perspectiva de género en los diferentes campos del conocimiento donde se desarrolla la labor investigadora?*

<sup>2</sup> Original en inglés: *Gender in EU-Funded research: "Toolkit and training"*

- ✓ **Checklist:** un *checklist* constituye un listado de aspectos relevantes vinculados a la realidad que se desea analizar; en este caso, la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de I+D+i.

Así pues, el listado que se presenta a continuación incluye aspectos y/o verificandos a través de los cuales se efectúa la comprobación:

## CHECKLIST FOR GENDER IN RESEARCH

**Equal opportunities for women and men in research**

Is there a gender balance in the project consortium and team, at all levels and in decision-making positions?

Do working conditions allow all members of staff to combine work and family life in a satisfactory manner?

Are there mechanisms in place to manage and monitor gender equality aspects, e.g. workforce statistics, as required by FP7?

**Gender in research content**

**Research ideas phase:**

If the research involves humans as research objects, has the relevance of gender to the research topic been analysed?

If the research does not directly involve humans, are the possibly differentiated relations of men and women to the research subject sufficiently clear?

Have you reviewed literature and other sources relating to gender differences in the research field?

**Proposal phase:**

Does the methodology ensure that (possible) gender differences will be investigated: that sex/gender-differentiated data will be collected and analysed throughout the research cycle and will be part of the final publication?

Does the proposal explicitly and comprehensively explain how gender issues will be handled (e.g. in a specific work package)?

Have possibly differentiated outcomes and impacts of the research on women and men been considered?

**Research phase:**

Are questionnaires, surveys, focus groups, etc. designed to unravel potentially relevant sex and/or gender differences in your data?

Are the groups involved in the project (e.g. samples, testing groups) gender-balanced? Is data analysed according to the sex variable? Are other relevant variables analysed with respect to sex?

**Dissemination phase:**

Do analyses present statistics, tables, figures and descriptions that focus on the relevant gender differences that came up in the course of the project?

Are institutions, departments and journals that focus on gender included among the target groups for dissemination, along with mainstream research magazines?

Have you considered a specific publication or event on gender-related findings?

El *checklist* sobre la inclusión del enfoque de género puede aplicarse a cualquier proyecto o acción que se desarrolle en el ámbito de la I+D+i con objeto de estimar si se ha considerado adecuadamente el enfoque de género en dicho proyecto o acción. Además, constituye una herramienta muy útil que puede emplearse en cualquier fase del proyecto, detectando los fallos o desviaciones que se produzcan en cuanto a la introducción del enfoque de género.

- **Capacitación o entrenamiento** sobre cómo utilizar dichas herramientas para introducir la perspectiva de género en proyectos o actuaciones concretas.



Las jornadas de *training* se llevan a cabo por toda Europa en unas fechas determinadas que se van concretando a lo largo del proyecto y de las que se informa a través de la página web<sup>3</sup>. En ellas se emplean métodos cognitivos (basados en el conocimiento) y elementos inductivos (basados en la experiencia). El programa está diseñado para que sea lo más interactivo posible, por lo que todas las personas participantes tienen la oportunidad de contribuir a la sesión.

### **Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos**

- Por su carácter eminentemente práctico, ya que no sólo proporciona a la comunidad científica herramientas para considerar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos de la investigación, sino que, además, celebra jornadas de formación y capacitación para enseñar a aplicar dichas herramientas a proyectos concretos.
- Por su carácter transnacional, que permite conocer cómo se introduce la perspectiva de género en la comunidad científica de los diferentes países que participan en las jornadas, teniendo en cuenta el distinto tratamiento que se da a las mujeres científicas en cada país en función de la cultura y el contexto específico del mismo.
- Por último, este proyecto posibilita la puesta en común de experiencias entre las personas que diseñan y/o desarrollan proyectos de investigación en diferentes países, con el valor añadido que genera el hecho de poder capitalizar aquellos instrumentos, medidas o actuaciones que logran visibilizar el papel de la mujer en la comunidad científica.

### **Temas Prioritarios a los que puede vincularse**

A todos, pues se trata de un proyecto de carácter transversal, susceptible de ser aplicado a todos los ámbitos donde se desarrollan proyectos de I+D+i.

### **Más información**

<http://www.yellowwindow.be/genderinresearch/index.html>

## **2.3. Grupo de Helsinki sobre Mujer y Ciencia**

### **Descripción**

El Grupo de Helsinki sobre Mujer y Ciencia, creado por la Comisión Europea en 1999, está integrado por representantes nacionales de los 27 Estados miembros de la Unión Europea y de los Estados asociados al Programa Marco.

<sup>3</sup> La última jornada de *training* se celebró el pasado 28 de marzo en la Universidad Complutense de Madrid, a la que asistió Red2Red Consultores.

Se reúne dos veces al año con la Comisión para tratar el problema de la baja representación de las mujeres en todos los niveles de la investigación científica e intercambiar buenas prácticas en la promoción de la igualdad de género en la investigación.

En el año 2009, el Grupo presentó un *Position Paper*, un informe en el que se presentaba la postura común del Grupo sobre la igualdad de género para el beneficio de la investigación científica y tecnológica en el Área Europea de Investigación.

Los puntos fundamentales del *Position Paper* son los siguientes:

- 1) **Importancia del Top-Level Support** (del apoyo de la alta dirección) para el cambio. La implicación de los altos representantes y directores de las instituciones científicas es necesaria para la introducción de medidas de igualdad de género, para el cambio legislativo y para prestar atención al papel del género en la investigación.
- 2) **El cambio estructural –y cultural– es posible.** Las Universidades y los centros de investigación necesitan ser modernizados para fortalecer su capacidad de investigación e innovación (tal como confirma la resolución del Consejo sobre la modernización de las universidades), y el componente clave de este proceso de modernización es mejorar la forma en que se gestionan las instituciones. El papel del género en la gestión de los recursos humanos debe ser parte del proceso de modernización.

El objetivo de este cambio estructural y cultural no consiste únicamente en asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, sino también en mejorar la efectividad y el impacto de la investigación científica.

- 3) **Mujeres y hombres –e instituciones– deben obtener ventajas de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.** El personal que trabaja en universidades y organismos de investigación debe ser capaz de conciliar su vida laboral, familiar y personal. Las modalidades contractuales deben proporcionar una organización flexible del trabajo, que contribuya a atraer y retener talento en los trabajos de investigación, así como a incrementar el número de científicas y científicos europeos.
- 4) **La ciencia, durante las primeras etapas de escolarización, juega un papel fundamental.** Los estereotipos sobre el personal científico e investigador se forman en edades muy tempranas, de ahí la importancia de hacer más atractivas estas profesiones en el colegio, con acciones dirigidas especialmente a las mujeres.

### **Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos**

Porque pone el foco de atención en la raíz de las desigualdades de género, al considerarlas un problema estructural y cultural, que debe atajarse, por tanto, con reformas de carácter estructural y no meramente superficial.

### **Temas Prioritarios a los que puede vincularse**

A todos, pues se trata de un proyecto de carácter transversal, susceptible de ser aplicado a todos los ámbitos donde se desarrollan proyectos de I+D+i.

### Más información

[http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/gender-and-research-beyond-2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-and-research-beyond-2009_en.pdf)

## 2.4. Consejo de la Unión Europea: conclusiones sobre varios asuntos relacionados con el desarrollo en el área de Investigación Europea

### Descripción

El 26 de mayo de 2010 tuvo lugar una reunión del Consejo de la Unión Europea en Bruselas, que versó sobre la competitividad, investigación, innovación etc. en el marco de la Unión Europea. De entre las conclusiones extraídas, cabe destacar la mención explícita a la introducción de la perspectiva de género en la ciencia y la investigación como un paso más en el avance hacia la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

En este sentido, el Consejo adoptó las siguientes conclusiones:

- Los estereotipos culturales de género constituyen fuertes barreras para la igualdad de género, así como para el aprendizaje, el empleo y el desarrollo profesional de las mujeres, en particular en el campo de la ciencia y tecnología.
- El Grupo de Trabajo de Helsinki sobre Mujer y Ciencia renueva los compromisos sobre el *mainstreaming* o transversalidad de género, destacando la importancia de emprender un cambio estructural dirigido a la supresión de las barreras que impiden la igualdad entre hombres y mujeres y el reconocimiento y progreso de las mujeres en carreras científicas. Estas barreras, asimismo, frenan la mejora de la calidad en la investigación.
- Este cambio estructural debe ser parte del proceso de modernización de las instituciones de investigación. Partiendo de la base de que la inclusión de la perspectiva de género en la investigación constituye un recurso para crear nuevos enfoques y estimular la innovación, se considera que la dimensión de género debe ser tomada en cuenta en el proceso de modernización de las instituciones científicas, así como en cualquier cambio estructural y cultural, con objeto de mejorar la efectividad y el impacto de las investigaciones.
- Se reconoce que los cambios institucionales son procesos complejos que requieren de una estrategia a largo plazo y de suficiente financiación. De ahí que se pretendan incrementar los esfuerzos en esta dirección, en especial hacia la modernización de las universidades y otras instituciones dedicadas a la investigación, junto a la integración de la dimensión de género en las investigaciones europeas.

### Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos

- Porque reconoce la existencia de estereotipos culturales que impiden la igualdad entre hombres y mujeres, particularmente en el campo de la ciencia y la innovación.

- Porque se plantea la transversalidad de género como un aspecto fundamental que contribuye a la mejora de la calidad de la investigación científica, estimulando la innovación y la aparición de nuevos enfoques epistemológicos en el campo de la ciencia.
- Porque se apuesta decididamente por un cambio estructural que afecte tanto a las instituciones y organismos que operan en el campo de la ciencia, como a las investigaciones europeas.

### **Temas Prioritarios a los que puede vincularse**

A todos, pues se trata de un proyecto de carácter transversal, susceptible de ser aplicado a todos los ámbitos donde se desarrollan proyectos de I+D+i.

### **Más información**

[http://www.eu2010.es/export/sites/presidencia/comun/descargas/Ciencia\\_e\\_Innovacion/may26\\_competitividad\\_desarrollo.pdf](http://www.eu2010.es/export/sites/presidencia/comun/descargas/Ciencia_e_Innovacion/may26_competitividad_desarrollo.pdf)

## **2.5. Fondos para apoyar a investigadoras jóvenes en empresas privadas<sup>4</sup>**

### **Descripción**

El objetivo principal de este proyecto es apoyar a jóvenes investigadoras procedentes de la universidad en su incorporación a empresas privadas del sector de la ciencia y de la tecnología, con la finalidad de proseguir sus carreras profesionales en tales empresas.

El programa concede ayudas a estas jóvenes y se diseña un plan conjunto entre la Fundación, la beneficiaria y la empresa de destino, con la finalidad de garantizar el éxito del proyecto.

Las beneficiarias de este proyecto son mujeres investigadoras procedentes de la universidad que desean desarrollar sus carreras en empresas privadas del sector, incluyendo tanto a mujeres residentes en el país como a extranjeras.

Este proyecto ha sido promovido por la *Public Foundation for the Promotion of Scientific Research* y se financia a través de fondos públicos, privados y de empresas que participan en el proyecto.

### **Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos**

- Porque apuesta decididamente por el progreso y la carrera profesional de las mujeres investigadoras, fomentando su visibilidad en la empresa privada y facilitándoles su incorporación a un ámbito profesional marcado tradicionalmente por el sesgo de género.

<sup>4</sup> Original en inglés: *Funds to support young women researchers in private companies.*

- Porque es una iniciativa que trata de favorecer la transferencia de conocimiento desde el ámbito universitario hacia el ámbito empresarial, empleando para ello la figura de la mujer, lo cual es positivo desde varios puntos de vista:
  - Por un lado se reivindica el papel de la mujer en los ámbitos científicos y tecnológicos que, como se ha comentado anteriormente, son ámbitos en los que las mujeres no han estado suficientemente representadas ni visibilizadas.
  - Por otro, favorece la incorporación de la mujer a empresas privadas del ámbito de la ciencia y la tecnología, ámbito reservado tradicionalmente a hombres.

En resumen, estas ayudas contribuyen a favorecer la igualdad de la mujer tanto en el ámbito específico de la ciencia y tecnología, como en el ámbito más general del mundo empresarial y el acceso al empleo en sectores tradicionalmente acotados a los hombres.

### ***Temas Prioritarios a los que puede vincularse***

- ✓ TP 03. Transferencias de tecnología y mejora de las redes de cooperación entre pequeñas y medianas empresas, entre dichas empresas y otras empresas y universidades, centros de estudios postsecundarios de todos los tipos, autoridades regionales, centros de investigación y polos científicos y tecnológicos (parques y polos científicos y tecnológicos, etc.). (FEDER)
- ✓ TP 05. Servicios de ayuda avanzados a empresas y grupos de empresas. (FEDER)
- ✓ TP 06. Ayuda a las pequeñas empresas para la promoción de productos y procesos de producción respetuosos del medio ambiente (introducción de sistemas efectivos de gestión medioambiental, adopción y utilización de tecnologías de prevención de la contaminación, integración de tecnologías limpias en los sistemas de producción de las empresas). (FEDER)
- ✓ TP 09. Otras medidas destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las pequeñas empresas. (FEDER)
- ✓ TP 74. Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de personal investigador, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas. (FSE)

### ***Más información***

<http://www.pragesdatabase.eu/>

## 2.6. Base de datos online de mujeres científicas<sup>5</sup>

### Descripción

Este proyecto consiste en la creación de una base de datos online, donde se incorporan los perfiles académicos y profesionales de investigadoras altamente cualificadas. Ha sido promovido por el *Centre for the promotion of women in science* (Centro para la promoción de las mujeres en la ciencia) con el objetivo de dar visibilidad a la figura de la mujer en el campo de la ciencia y la investigación y de visibilizar el potencial de las mujeres investigadoras en el mercado de servicios expertos.

Con esta base de datos se pretende visibilizar el papel de la mujer en los diferentes campos de la ciencia, de ahí que se pueda acceder a los perfiles de las mujeres por titulación académica, ámbito de investigación o trayectoria profesional.

En definitiva, se trata de apoyar a las mujeres que desarrollan actividades en el campo de la ciencia y la investigación para que tengan las mismas oportunidades que los hombres y puedan desarrollar sus carreras profesionales en situación de igualdad.

La base de datos online de mujeres científicas facilita el contacto, de forma fácil y rápida, entre universidades y centros de investigación e investigadoras altamente cualificadas. De este modo, las universidades y centros de investigación interesados en incorporar personal investigador, pueden acceder a esta base de datos y visualizar los perfiles de las científicas e investigadoras incluidos.

### Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos

- Porque la creación de una base de datos online, accesible de forma rápida y fácil, donde se incluyen específicamente perfiles de investigadoras y científicas, constituye un escaparate inmejorable para visibilizar el papel de la mujer en el campo de la ciencia, la tecnología y la innovación.
- Porque esta base de datos constituye una plataforma donde las mujeres pueden exponer sus trayectorias académicas y profesionales, sus intereses y sus proyectos de futuro, y darse a conocer entre los potenciales contratantes (universidades, centros de investigación, etc.).
- Porque ofrece a las universidades y centros de investigación el contacto directo con las científicas e investigadoras, lo cual multiplica las posibilidades de las mujeres de incorporarse a proyectos e investigaciones que se ajustan específicamente a su perfil.

### Temas Prioritarios a los que puede vincularse

- ✓ TP 01. Actividades de IDT en centros de investigación. (FEDER)
- ✓ TP 05. Servicios de ayuda avanzados a empresas y grupos de empresas. (FEDER)

<sup>5</sup> Original en inglés: *National on-line database of women scientist*.

- ✓ TP 74. Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de personal investigador, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas. (FSE)

### Más información

<http://www.pragesdatabase.eu/PragesDBDetails.aspx>

## 2.7. Acción para promover la igualdad de oportunidades en el fomento del espíritu empresarial y la creación de empresas innovadoras<sup>6</sup>

### Descripción

Este proyecto tiene el objetivo de fomentar la iniciativa emprendedora y la visibilidad de las mujeres en el ámbito de la innovación, mediante actuaciones y medidas que permitan a las mujeres realizar, comercializar y compartir sus ideas empresariales innovadoras, y promover la conciencia entre las mujeres en el área de la propiedad intelectual. Se trata de un proyecto promovido por la red "Network of women on innovation" (Red de Mujeres Innovadoras).

Para ello, se lleva a cabo la siguiente tipología de actuaciones:

- ✓ Destacar los éxitos de las mujeres innovadoras, presentándolas como modelos a seguir.
- ✓ Organizar concursos de ideas, exclusivamente para mujeres, sobre temática social o en nuevos productos.
- ✓ Apoyar actividades de innovación y empresas innovadoras creadas por mujeres.
- ✓ Desarrollar redes nacionales e internacionales.
- ✓ Realizar talleres y cursos para ayudar a las mujeres a identificar sus ideas, concretar sus proyectos y acompañarlas en el camino del emprendimiento.
- ✓ Difundir información, materiales y buenas prácticas sobre mujeres emprendedoras en el campo de la innovación.
- ✓ Desarrollar un plan de empoderamiento.
- ✓ Llevar a cabo acciones transversales de género.

<sup>6</sup> Original en inglés: *Action to feed equal opportunities in entrepreneurship for innovation.*

### Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos

- Porque contribuye a visibilizar los logros de las mujeres en el campo de la innovación, emprendimiento, iniciativas comerciales, etc. Ello supone un ejemplo para otras mujeres, pero también para los hombres, ya que pone en valor los éxitos alcanzados por las mujeres en campos reservados tradicionalmente a ellos.
- Porque apuesta por la potencialidad de las mujeres para hacerse hueco en proyectos empresariales de temática innovadora, ámbito donde su papel no ha estado lo suficientemente representado.
- Porque permite a las mujeres emprendedoras compartir experiencias, proyectos, retos e inquietudes, para seguir avanzando en el camino de la igualdad de oportunidades en espacios donde tradicionalmente han estado infrarrepresentadas.

### Temas Prioritarios a los que puede vincularse

- ✓ TP 07. Inversión en empresas directamente relacionadas con la investigación y la innovación (tecnologías innovadoras, establecimiento de nuevas empresas por las universidades, centros y empresas de IDT existentes, etc.). (FEDER)
- ✓ TP 09. Otras medidas destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las pequeñas empresas. (FEDER)
- ✓ TP 63. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas. (FSE)
- ✓ TP 74. Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de personal investigador, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas. (FSE)

16

### Más información

<http://www.pragesdatabase.eu/>

## 2.8. Programa de Reclutamiento de Ciencia y Tecnología para mejorar la diversidad y la excelencia<sup>7</sup>

### Descripción

La adopción del *Programa de Reclutamiento de Ciencia y Tecnología para mejorar la diversidad y la excelencia* (STRIDE, en sus siglas en inglés), de la Universidad de Michigan, aspira a mejorar la

<sup>7</sup> Original en inglés: *STRIDE Program*.



contratación de mujeres en la Universidad y en última instancia, introducir más diversidad en el ámbito universitario.

El programa pretende aumentar la concienciación sobre el papel de la mujer en la Universidad. Para ello, se centra en facilitar la comprensión de por qué las mujeres deberían ser el objetivo de las contrataciones en el ámbito universitario, y supone un esfuerzo para incrementar el número de mujeres candidatas que aspiran a desarrollar su carrera profesional en la Universidad.

Su meta es concienciar a las y los miembros más importantes de los departamentos y sus comités de investigación sobre la importancia de aumentar el número de candidatas que optan por desarrollar su trabajo en los distintos departamentos.

El programa incluye medidas de efectividad como:

- Lugar de las mujeres en las fuentes productivas.
- Número de candidatas.
- Número de mujeres al final del proceso de selección.
- Número de mujeres invitadas al campus para realizar entrevistas.
- Número de mujeres contratadas, o en reserva.
- Condiciones iniciales.
- Salario inicial.

Las expectativas generadas por el Programa STRIDE incluyen:

- Nuevos procedimientos de selección en la Universidad.
- Incrementar la concienciación sobre los asuntos de género relacionados con la contratación.
- Incrementar el número de candidatas a desarrollar su carrera profesional en la Universidad.
- Incrementar el número de mujeres que finalmente se hacen con un puesto en la Universidad.

### ***Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos***

- Porque pone el énfasis en aspectos como el número de mujeres en la estructura, en los puestos directivos, en el nivel que ocupan, en las condiciones de entrada, en el salario inicial, etc. dentro del sistema universitario. Estos aspectos se consideran decisivos para lograr la igualdad de oportunidades en este ámbito.
- Porque introduce la transversalidad de género prestando atención no sólo al número de mujeres, sino también a los puestos que ocupan, a los procesos de contratación y selección, a la concienciación de los departamentos universitarios implicados, etc.

### **Temas Prioritarios a los que puede vincularse**

- ✓ TP 01. Actividades de IDT en centros de investigación. (FEDER)
- ✓ TP 03. Transferencias de tecnología y mejora de las redes de cooperación entre pequeñas y medianas empresas y universidades, centros de estudios postsecundarios de todos los tipos, autoridades regionales, centros de investigación y polos científicos y tecnológicos (parques y polos científicos y tecnológicos, etc.) (FEDER)
- ✓ TP 07. Inversión en empresas directamente relacionadas con la investigación y la innovación (tecnologías innovadoras, establecimiento de nuevas empresas por las universidades, centros y empresas de IDT existentes, etc.). (FEDER)
- ✓ TP 74. Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular, a través de los estudios postuniversitarios y la formación del personal investigador, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas. (FSE)

### **Más información**

<http://www.depts.ttu.edu/powers/recruiting.php>

18

## **2.9. GenSet: Diálogo y acción para la igualdad de género y la excelencia investigadora en la Ciencia Europea<sup>8</sup>**

### **Descripción**

*GenSet* es un proyecto ejecutado al amparo del 7º Programa Marco de la Comisión Europea, en el ámbito de la ciencia y la sociedad, que se desarrollará desde septiembre de 2009 hasta febrero de 2012.

Se trata de un foro para el diálogo entre personas y entidades europeas líderes en ciencia, instituciones de carácter científico, personas expertas en género, y en general, entre todas aquellas personas situadas en una posición de toma de decisiones con respecto a la estrategia de la ciencia, con el objetivo de ayudar a implementar una estrategia de género de carácter transversal.

*GenSet* constituye un proyecto innovador que pretende mejorar la excelencia de la ciencia europea a través de la inclusión de la dimensión de género en la investigación y la producción de conocimiento. Centra sus esfuerzos en cinco áreas prioritarias, donde la desigualdad y los sesgos de género suponen trabas para la participación de las mujeres en la ciencia:

- Producción de conocimiento científico.
- Proceso de investigación.

<sup>8</sup>Original en inglés: *Dialogue and Action for Gender Equality & Research Excellence in European Science*.

- Reclutamiento y retención.
- Evaluación del trabajo de las mujeres.
- Valorización de la excelencia en la ciencia.

En este foro se reflexiona sobre todos los aspectos de género que subyacen a la producción del conocimiento científico, desde la toma de decisiones sobre las materias de investigación hasta el número de mujeres que participan en investigación.

### **Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos**

- Porque este foro reúne a personalidades destacadas del mundo académico, científico y a personas expertas en género, lo cual posibilita una reflexión profunda y de gran alcance sobre los aspectos ligados al género y la investigación científica.
- Porque identifica los pilares clave donde se manifiestan en mayor grado los sesgos de género, profundizando en las causas por las que se generan las desigualdades y en los cambios necesarios para lograr superar las barreras de género en la investigación científica.
- Porque el conocimiento generado sobre las cuestiones de género y ciencia está accesible a través de su página web, lo cual supone un referente al que pueden acudir aquellos organismos, instituciones, universidades, etc. que se planteen la cuestión de género en su ámbito de trabajo.

### **Temas Prioritarios a los que puede vincularse**

A todos, pues se trata de proyecto de carácter transversal, susceptible de ser aplicado a todos los ámbitos donde se desarrollan proyectos de I+D+i.

### **Más información**

[http://www.genderinscience.org/Project\\_Stakeholders.html](http://www.genderinscience.org/Project_Stakeholders.html)

## **2.10. Programa ADVANCE: incrementar la participación y el avance de las mujeres en el ámbito académico de la ciencia y en carreras de ingeniería<sup>9</sup>**

### **Descripción**

La búsqueda de nuevos conocimientos científicos y de ingeniería, así como su uso al servicio de la sociedad, requieren del talento, las perspectivas y la visión que sólo pueden ser aseguradas por la diversidad de la ciencia, la ingeniería y la mano de obra tecnológica. A pesar de los avances realizados en el porcentaje de mujeres que optan por carreras de ciencias e ingeniería, éstas siguen estando

<sup>9</sup> Original en inglés: *ADVANCE: Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers.*

subrepresentadas en prácticamente todos los campos de la ciencia y la ingeniería. Constituyen aproximadamente el 25% de las personas empleadas en este ámbito y menos del 21% de las personas estudiantes en las facultades universitarias de ciencia y tecnología.

El objetivo del programa ADVANCE es aumentar la representación y promoción de la mujer en la ciencia académica y las carreras de ingeniería, contribuyendo así al desarrollo de estas disciplinas a través de la diversidad de su mano de obra.

El programa está promovido por el *National Science Foundation's* desde 2001 y sus esfuerzos van desde la eliminación de los prejuicios sutiles de género de las prácticas de contratación, a la reestructuración de la labor académica apoyando medidas de mejora de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El programa AVANCE actualmente soporta los siguientes tipos de proyectos:

- ***Institutional Transformation (IT)***. Apoya proyectos globales y de cambio cultural en las instituciones de educación superior para transformar las prácticas institucionales y el clima. Estos proyectos deben basarse en la bibliografía relevante de las ciencias sociales. Este método de organización fue identificado como una estrategia importante por la NSF, porque la investigación indica que la falta de participación plena de las mujeres en la ciencia y las carreras de ingeniería es a menudo una consecuencia sistémica de la cultura académica y de la estructura organizacional de las instituciones de educación superior.
- ***IT Catalyst***. Apoya procesos de autoevaluación de diversas actividades en las instituciones de educación superior, como la recogida de datos básicos, así como el análisis y la revisión de las políticas y procedimientos pertinentes, para proporcionar la base necesaria que permita llevar a cabo la transformación institucional. Como resultado de la prueba piloto iniciada en 2008, se concedieron once premios a instituciones de estudios de grado, así como a instituciones de atención a minorías y a una universidad con presencia significativa de alumnado con discapacidad.
- ***Partnerships for Adaptation, Implementation, and Dissemination (PAID)***. Apoya a las instituciones de educación superior, colegios profesionales y otras organizaciones sin ánimo de lucro a llevar a cabo proyectos que varían en tamaño y alcance. Los proyectos PAID están diseñados para compartir las lecciones aprendidas en relación con proyectos de transformación institucional, y también para proporcionar información y capacitación sobre género en las carreras académicas.

### **Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos**

Porque el enfoque planteado por el programa ADVANCED supone un esfuerzo integral de romper barreras y acabar con los problemas de masculinización de la ciencia y la tecnología.

### **Temas Prioritarios a los que puede vincularse**

- ✓ TP 01. Actividades de IDT en centros de investigación. (FEDER)
- ✓ TP 03. Transferencias de tecnología y mejora de las redes de cooperación entre pequeñas y medianas empresas, entre dichas empresas y otras empresas y universidades, centros de

estudios postsecundarios de todos los tipos, autoridades regionales, centros de investigación y polos científicos y tecnológicos (parques y polos científicos y tecnológicos, etc.). (FEDER)

- ✓ TP 63. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas. (FSE)

### Más información

<http://www.portal.advance.vt.edu/>

## 2.11. Tema MUJER: McKinsey & Company<sup>10</sup>

### Descripción

En 2007 McKinsey & Company publicó "*Women Matter: la diversidad de género, un controlador de desempeño corporativo*". Este informe ha demostrado un vínculo entre el desempeño de una empresa y la proporción de mujeres que sirven en su órgano rector.

En el segundo informe *Women Matter*, publicado en 2008, se identificaron las razones de este efecto sobre el rendimiento mediante el examen de los estilos de liderazgo que las mujeres suelen adoptar. En 2009, se realizó una encuesta a cerca de 800 líderes empresariales de todo el mundo, que confirmó que ciertos comportamientos de liderazgo que adoptan normalmente las mujeres son fundamentales para un buen desempeño en el mundo de la post-crisis.

El Informe *Women Matter* 2010 confirma que las mujeres siguen estando subrepresentadas en los directorios de las empresas y que la diversidad de género en los comités ejecutivos sigue siendo escasa. Sin embargo, éste sigue siendo un tema clave en las empresas: tres años después del primer estudio *Women Matter*, el vínculo entre la presencia de mujeres en los comités ejecutivos y un mejor desempeño financiero sigue siendo válido.

El Informe *Women Matter* 2010 proporciona un análisis centrado en cómo lograr la diversidad de género en la alta dirección empresarial. Sus conclusiones se basan, en parte, en una encuesta que se llevó a cabo en septiembre de 2010 a cerca de 1.500 líderes empresariales de todo el mundo en todos los sectores (mandos medios y dirección ejecutiva). Esta encuesta revela que la mayoría de los líderes, tanto hombres como mujeres, ya reconocen la diversidad de género como un controlador de rendimiento, al mismo tiempo que demuestra que la aplicación efectiva de las medidas de diversidad de género en las empresas sigue siendo limitada.

El estudio, finalmente, identifica las medidas que tienden a ser más eficaces para lograr una representación cada vez mayor de las mujeres, destacando en particular el impacto del compromiso de la dirección y de programas para el desarrollo individual de la mujer.

<sup>10</sup> Original en inglés: *WOMEN Matter*.

### Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos

- Por el análisis detallado que se hace de la participación de las mujeres en puestos de mando y la utilidad que ello supone en administraciones, empresas y, cómo no, en proyectos de investigación.

### Temas Prioritarios a los que puede vincularse

- ✓ TP 03. Transferencias de tecnología y mejora de las redes de cooperación entre pequeñas y medianas empresas, entre dichas empresas y otras empresas y universidades, centros de estudios postsecundarios de todos los tipos, autoridades regionales, centros de investigación y polos científicos y tecnológicos (parques y polos científicos y tecnológicos, etc.). (FEDER)
- ✓ TP 04. Ayuda para IDT, en particular a las pequeñas empresas (incluido el acceso a servicios de IDT en centros de investigación). (FEDER)
- ✓ TP 05. Servicios de ayuda avanzados a empresas y grupos de empresas. (FEDER)
- ✓ TP 06. Ayuda a las pequeñas empresas para la promoción de productos y procesos de producción respetuosos del medio ambiente (introducción de sistemas efectivos de gestión medioambiental, adopción y utilización de tecnologías de prevención de la contaminación, integración de tecnologías limpias en los sistemas de producción de las empresas). (FEDER)
- ✓ TP 07. Inversión en empresas directamente relacionadas con la investigación y la innovación (tecnologías innovadoras, establecimiento de nuevas empresas por las universidades, centros y empresas de IDT existentes, etc.). (FEDER)
- ✓ TP 09. Otras medidas destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las pequeñas empresas. (FEDER)

### Más información

[http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women\\_matter\\_oct2010\\_english.pdf](http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_oct2010_english.pdf)

## 2.12. Las mujeres en la Ciencia y la Tecnología. Perspectiva Empresarial<sup>11</sup>

### Descripción

En 2003, la Comisión Europea publicó "*Women in industrial research: A wake-up call for European industry*". A fin de alcanzar las ambiciones de Europa en la consecución de una economía competitiva basada en la sociedad del conocimiento, el número de personas investigadoras debía aumentar. Hacer negocios es un asunto crucial para movilizar el talento y las mujeres eran y son, obviamente, una parte del potencial a explotar. El aumento de la participación de las mujeres es fundamental para el logro de los objetivos europeos de innovación.

<sup>11</sup> Original en inglés: *Women in Science and Technology the Business Perspective*.

Aunque la proporción de mujeres que alcanzan altos cargos en el gobierno y las empresas ha aumentado, las empresas con sede en Europa todavía tienen un largo camino por recorrer para atraer y retener el talento femenino. Hay muchas mujeres muy cualificadas en la UE cuyos talentos no están siendo utilizados. Las empresas tienen que proporcionar a las mujeres la oportunidad y permitirles contribuir a la innovación y la gestión de la investigación.

En este marco, el grupo WIST ("Women in Science and Technology") se creó como un foro de colaboración estrecha entre casi una veintena de las principales empresas multinacionales (véase el anexo II para la lista completa de empresas) y cinco personas expertas en diversas disciplinas (ingeniería, cambio cultural, econometría, economía y políticas), para estudiar y discutir sobre las cuestiones de género en la investigación y lograr una mayor comprensión de las mismas. La configuración del grupo permitió a los investigadores enfrentarse a las experiencias de las empresas y a las empresas acercarse al mundo científico, compartiendo buenas prácticas.

El objetivo del grupo de personas expertas fue analizar las posibilidades para la promoción de las mujeres en ciencia y tecnología desde una perspectiva empresarial y desarrollar un enfoque integrado para el cambio cultural en cuestión. Y lo más importante, el grupo ha querido dar un nuevo impulso a estos cambios en curso.

El proyecto se estructuró en función del desarrollo de un análisis de los actuales conocimientos sobre estos temas, se desarrolló bajo un enfoque integrado y se tuvieron en cuenta las dimensiones económicas, sociológicas y políticas.

El grupo de personas expertas se centró en:

- Identificar los aspectos que afectan, en positivo y en negativo, a las carreras científicas de las mujeres. Este proyecto se llevó a cabo por la Dra. Ruth Graham, del Imperial College (Londres, Reino Unido), que entrevistó a un número de mujeres en diferentes etapas de carrera en toda Europa.
- Investigar temas vinculados a la conciliación, especialmente para apoyar las carreras duales. Este proyecto estaba en manos de la Prof. Daniela Del Boca, economista de la Universidad de Turín, Italia.
- Poner de relieve la complejidad de la gestión de la diversidad. La Profesora Martha Maznevski, del IMD (Lausanne, Suiza), organizó talleres con las empresas sobre este tema.
- Identificar los instrumentos para el cambio organizacional. El Prof. Michel Domsch de Helmut Schmidt de la Universidad de Hamburgo, Alemania, presentó un instrumento de auditoría social - el Dax<sup>12</sup> de género- y analizó el proceso de gestión en diez empresas.
- Medir efectos diversos sobre rendimiento individual y colectivo. Dra. Laura Turner de ENSEA (París, Francia) llevó a cabo esta investigación en estrecha colaboración con cuatro empresas.

### **Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos**

- El documento supone una síntesis que refleja las ideas más importantes, presentando piezas de un rompecabezas complicado. Pinta un cuadro de lo que existe en la actualidad, mientras que al

<sup>12</sup> <http://www.genderdax.de/en/index.php>

mismo tiempo define el camino a seguir en el futuro. Aunque el tema ha estado en la agenda más de una década, el problema no ha sido resuelto.

### **Temas Prioritarios a los que puede vincularse**

- ✓ TP 05. Servicios de ayuda avanzados a empresas y grupos de empresas. (FEDER)
- ✓ TP 09. Otras medidas destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las pequeñas empresas. (FEDER)
- ✓ TP 63. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas. (FSE)
- ✓ TP 74. Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de personal investigador, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas. (FSE)

### **Más información**

[http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/wist\\_report\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/wist_report_final_en.pdf)

## **2.13. Meta-análisis de género y estudio de la investigación científica<sup>13</sup>**

El objetivo del meta-análisis de género y la investigación científica es recoger y analizar la investigación de género y la ciencia en los siguientes temas:

- La segregación horizontal en las carreras de investigación: este tema trata sobre la elección de los temas científicos de las niñas y las posibilidades ocupacionales de las mujeres, la percepción y el atractivo de la ciencia, la ingeniería y la tecnología, la influencia de las causas que subyacen a estas decisiones (por ejemplo, los estereotipos, la familia, los modelos de conducta, etc.), las causas del éxito y el fracaso en la universidad, etc.
- La segregación vertical en las carreras de investigación: este tema trata sobre los obstáculos que afrontan las mujeres para alcanzar mejores posiciones científicas ("techo de cristal" o "suelo pegajoso").
- Las causas subyacentes y los efectos de estos dos aspectos, incluidas las cuestiones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la diferencia salarial, los obstáculos relacionados con la movilidad, la prueba de la discriminación, la cultura de trabajo, los estereotipos, los prejuicios de género en los contenidos de investigación, etc.

<sup>13</sup> Original en inglés: *Meta-analysis of gender and science research study*



### Por qué constituye un ejemplo para los TP de I+D+i

El proyecto y sus respectivos informes suponen un acto de reflexión muy útil a tener en cuenta por personal dedicado a la investigación y por responsables políticos.

### Temas Prioritarios a los que puede vincularse

- ✓ TP 05. Servicios de ayuda avanzados a empresas y grupos de empresas. (FEDER)
- ✓ TP 09. Otras medidas destinadas a fomentar la investigación y la innovación y el espíritu empresarial en las pequeñas empresas. (FEDER)
- ✓ TP 63. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas. (FSE)
- ✓ TP 74. Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de personal investigador, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas. (FSE)

### Más información

<http://www.genderandscience.org/web/index.php>

## 2.14. Convocatoria Innocampus 2010 del Ministerio de Ciencia e Innovación

### Descripción

El Programa INNOCAMPUS busca mejorar la calidad de las universidades españolas y conducir hasta la excelencia a los mejores campus en beneficio del conjunto de la sociedad, teniendo como principales objetivos la especialización, la diferenciación y la internacionalización del sistema universitario español.

Los proyectos que se desarrollen en el marco de esta convocatoria deberán responder a la ejecución de acciones, encuadradas dentro de los Planes Estratégicos de las Universidades de conversión a Campus de Excelencia Internacional, abordando una o varias de las siguientes acciones objeto de ayuda:

- *Actividades de investigación de excelencia internacional*, que permitan de forma sostenida el desarrollo posterior de actividades de innovación tecnológica de alto impacto socio-económico.
- *Orientación de las líneas de investigación a la producción de nuevos productos o servicios*, en mercados emergentes internacionales claramente identificados y con impacto en estándares internacionales.
- *Protección de los resultados de investigación mediante los mecanismos de propiedad industrial y propiedad intelectual*, así como la adecuada comercialización y defensa de los mismos a nivel internacional.

- *Programas de innovación tecnológica y de actuaciones encaminadas a la transferencia del conocimiento y de los resultados de la investigación a la sociedad y al tejido productivo.*
- *Programas para el fomento de la creación de empresas de base tecnológica, con proyección internacional, a partir de los resultados de investigación.*
- *Actuaciones encaminadas a la captación internacional de investigadores de excelencia, tanto a nivel postdoctoral como predoctoral.*
- *Puesta en marcha de mecanismos para asegurar a las universidades un liderazgo internacional en sus líneas estratégicas de actuación.*

Para ello, este programa concede una serie de ayudas, **cofinanciadas por el FEDER**, que deberán destinarse a financiar costes de adquisición de equipamiento científico o técnico, gastos de edificios e infraestructuras para I+D+i, subcontrataciones exclusivamente derivadas del proyecto, costes de generación y mantenimiento de patentes que se originen como consecuencia del desarrollo tecnológico del proyecto, etc.

### **Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos**

- Porque constituye una apuesta decidida por la aplicación del *mainstreaming* o transversalidad de género en las convocatorias públicas relacionadas con la innovación, la ciencia y la tecnología, introduciendo el enfoque de género como uno más de los criterios de valoración de las solicitudes. En concreto, la convocatoria se expresa en los siguientes términos:

#### *h) Indicadores de género;*

- ✓ *Políticas de las Universidades tendentes a la implantación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del resto de las disposiciones legales existentes en la regulación española y europea en materia de género, universidades e investigación.*
  - ✓ *Planes dirigidos a obtener la paridad de género en los órganos de gobierno, y en los distintos tipos de comisiones, tendentes a la reducción de los sesgos y barreras de género que incluyan plazos, metas y objetivos cuantificables. Se valorará especialmente a aquellas universidades cuyos indicadores de presencia femenina en las cátedras i) superen de manera significativa los valores medios de las universidades españolas y ii) muestren un incremento significativo en el tiempo. Hasta un máximo de 5 puntos.*
- Porque al introducir el enfoque de género en los criterios de valoración de solicitudes se consigue, por un lado, fomentar la implantación de políticas, planes o acciones para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y por otro, premiar a las entidades que ya vienen aplicando este tipo de políticas.

### Tema Prioritario al que puede vincularse

- ✓ TP 02. Infraestructura de IDT (incluidos instalaciones, instrumentos y ordenadores de alta velocidad para la conexión entre centros de investigación) y centros de competencia en una tecnología específica. (FEDER)

### Más información

<http://www.micinn.es/portal/site/MICINN/menuitem.dbc68b34d11ccb5d52ffeb801432ea0/?vgnnextoid=3b83d7ab8d6d9210VgnVCM1000001d04140aRCD&vgnnextchannel=1c6051f958c92210VgnVCM1000001d04140aRC>.

## 2.15. Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011

### Descripción

El *Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011* pretende reducir la brecha de género en el ámbito de las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTIC), pilar básico para el desarrollo de la Sociedad de la Información.

El nuevo contexto que representa la Sociedad de la Información ha de ser capaz de favorecer la integración y la igualdad real y efectiva de la ciudadanía. Y para ello se debe establecer como objetivo prioritario hacer frente a todas las situaciones de discriminación y, específicamente, a las de género.

De este modo, la sociedad de la información debe permitir a las mujeres beneficiarse de las oportunidades emergentes y requiere igualmente del aprovechamiento pleno de sus contribuciones y talentos.

Sin embargo, los indicadores en materia de innovación y tecnología ponen de manifiesto importantes brechas de género relacionadas con la participación de las mujeres en los espacios de innovación y tecnología, ya sea como líderes, como creadoras o como usuarias. Desde las brechas de género en materia de uso de las TIC -que se hacen visibles en forma de e-acceso, e-experiencia, e-habilidades o e-intensidad- pasando por la falta de presencia de mujeres en especialidades formativas de carácter técnico o científico, hasta su escasa participación en los espacios de toma de decisiones del mundo de la tecnología, todos los datos apuntan a que es preciso actuar para que las mujeres no se queden al margen y para que no desaprovechen sus aportaciones en este proceso de transformación social.

Y es que los ámbitos tecnológicos están todavía impregnados de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición desfavorable con respecto a los hombres, dificultando el completo desarrollo de sus capacidades como usuarias, innovadoras y creadoras.

Así pues, el *Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011* se ha articulado en torno a objetivos y actuaciones, que pretenden incidir directamente en la ciudadanía y en un uso y una participación más equilibrados de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información.

En concreto, el desarrollo del Plan de Acción tiene como objetivos:

- Aumentar el acceso de las mujeres a la sociedad de la información.
- Mejorar y ampliar los usos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación por parte de las mujeres.
- Aumentar el protagonismo de las mujeres en los sectores de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Impulsar la generación del conocimiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación por las mujeres en el ámbito educativo y de la formación.
- Promover el empleo y el espíritu empresarial de las mujeres, mediante el uso habitual de Internet y de los servicios de la sociedad de la información.
- Promover el acceso y la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación como herramientas contra la discriminación de género, entre otras, en materias como la violencia de género, la cooperación internacional, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar o en el diseño, implantación, difusión y evaluación de las Políticas y Planes de Igualdad.

### ***Por qué constituye un ejemplo para los Temas Prioritarios de I+D+i de los Fondos***

Porque refleja la voluntad de los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Sociedad de la Información, eliminando las brechas de género existentes en el acceso y la utilización de las NTIC.

28

### ***Temas Prioritarios a los que puede vincularse***

A todos, pues se trata de un proyecto de carácter transversal, susceptible de ser aplicado a todos los ámbitos donde se desarrollan proyectos de I+D+i.

### ***Más información***

<http://www.mityc.es/es-ES/Paginas/index.aspx>

[http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU\\_home](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?pagename=MinisterioIgualdad/Page/MIGU_home)