

**RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
EN LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y EL FONDO DE COHESIÓN 2007-2013**

GRUPO DE TRABAJO DE I+D+i

DOCUMENTO DE TRABAJO

**INICIATIVAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y
LA RETENCIÓN DEL TALENTO FEMENINO EN
LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DEL SECTOR
PRIVADO**

Junio de 2013

INDICE

INTRODUCCIÓN

I. INSTRUMENTOS JURÍDICOS Y LEGISLACIÓN

I.1: LEY 14/2011 DE 1 DE JUNIO, DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN

I.2: COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN "MUJERES Y CIENCIA: MOVILIZAR A LAS MUJERES EN BENEFICIO DE LA INVESTIGACIÓN EUROPEA"

II. POLÍTICAS, PLANES Y HERRAMIENTAS

II.1: PLAN DE ACCIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE "CIENCIA Y SOCIEDAD"

II.2: GRUPO DE HELSINKI SOBRE MUJERES Y CIENCIA

II.3: PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)

II.4: MANUAL EL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

II.5: POLÍTICAS DE INVESTIGACIÓN EN SALUD: GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

III. INICIATIVAS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN Y ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

III.1: FRAUNHOFER-GESELLSCHAFT

III.2: PROGRAMA FEMTECH DE MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN Y EN LAS TECNOLOGÍAS

III.3: GENIS-LAB

III.4: PROYECTO ATHENA-SWAN

IV. INICIATIVAS EMPRESARIALES

IV.1: BOSCH

IV.2: GENERAL ELECTRICS FRANCIA

IV.3: PROCTER & GAMBLE

V. RECONOCIMIENTOS

V.1: PREMIO PARA MUJERES INNOVADORAS DE LA COMISIÓN EUROPEA

V.2: PREMIO L'ORÉAL UNESCO FOR WOMEN IN SCIENCE

V.3: FEBS | EMBO WOMEN IN SCIENCE AWARD

INTRODUCCIÓN

Este documento está elaborado en el marco de las actividades del Grupo de Trabajo de I+D+i, de la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión 2007-2013, en línea con una serie de trabajos destinados a evidenciar las desigualdades de género en la I+D+i, a poner en valor la contribución femenina a los sectores punteros de investigación, y a proporcionar herramientas y referentes inspiradores a los organismos que participan en el sistema Fondos de la UE.

Así pues, el objetivo del mismo es presentar un conjunto de iniciativas de carácter público y privado de diversa índole que, a través de diferentes mecanismos, pretenden fomentar o contribuir a la creación de empleo y a la retención del talento femenino en el mundo científico, particularmente en el sector privado, esto es, en la investigación industrial.

En este sentido, la situación de mujeres y hombres en el mundo científico y de la investigación dista mucho de ser igualitaria. Como desde numerosas instancias nacionales e internacionales responsables en la materia se ha venido denunciando, la masiva incorporación de mujeres a la universidad y su creciente participación en todos los ciclos de los estudios científicos, matemáticos, de ingenierías y tecnológicos, no se ve reflejada en el lugar que ocupa, en términos de volumen ni de responsabilidad, ni en el reconocimiento a su contribución científica¹. Esta desigualdad es patente en el sector público y aún más importante en la investigación científico-técnica realizada en el sector privado, donde las mujeres constituyen únicamente el 29,3% de la fuerza de trabajo²; este dato es aún más preocupante si se considera que la mayor parte de las inversiones en investigación y desarrollo realizadas en nuestro país, con lo que ello supone de generación de oportunidades de empleo, se realizan en el sector privado³. En efecto, las mujeres no están participando en la generación, el control y la aplicación del conocimiento científico-tecnológico, con la consiguiente pérdida de talento y competitividad para las economías europeas.

Así las cosas, este documento aborda algunas de las principales estrategias aplicadas para paliar esta situación a nivel nacional e internacional, por agentes públicos y privados. En el primer apartado se muestran algunas iniciativas legislativas y jurídicas. En el segundo se plantean políticas, planes y herramientas puestas en marcha con esta finalidad. A continuación se presentan algunas iniciativas de organismos públicos y del Tercer Sector e iniciativas empresariales. El documento concluye con un apartado sobre premios y reconocimientos de carácter internacional para investigadoras.

¹ Véanse dos documentos elaborados con anterioridad en el marco del Grupo de Trabajo de I+D+i de la Red de Políticas de Igualdad: [Patentes y Género](#) y [Segregación horizontal en los sectores de investigación científico-tecnológicos](#).

² Según las *Estadísticas de I+D* del INE del año 2012, 38.742 mujeres estaban ocupadas en los sectores de la I+D española, frente a 93.571 hombres.

³ La Comisión Europea cuantifica en 14.588 millones de euros la inversión efectuada en España, durante 2010, en I+D+i (el 1,37% del PIB) de los cuáles 7.506 millones (el 51%) correspondieron al gasto efectuado en el sector industrial (datos de *Science, Technology and Innovation in Europe 2012*).

I. INSTRUMENTOS JURÍDICOS Y LEGISLACIÓN

I.1. LEY 14 / 2011, DE 1 DE JUNIO, DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN

DESCRIPCIÓN:

La Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de acuerdo con su art.1, establece el marco y sienta los principios para el fomento de la investigación científica y técnica en nuestro país, y configura sus instrumentos de coordinación general, con el fin de contribuir a la generación, la difusión y la transferencia del conocimiento para resolver los problemas esenciales de nuestra sociedad.

La peculiaridad de esta disposición, y su valor añadido en lo que se refiere al fomento del empleo femenino en el Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación de nuestro país, es la recogida transversal del principio de mainstreaming de género a todo el texto. Esto significa que más allá de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se propugna un cambio estructural en el sistema científico-tecnológico español que desde la base, ha integrar la perspectiva de género. La Ley determina ciertas premisas en este sentido para el sector público de investigación, aunque su alcance sea de carácter general.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

El enfoque que se acaba de mencionar hace de esta disposición normativa un instrumento pionero a nivel mundial en lo relativo a la incorporación del enfoque de género en la I+D+i.

TABLA RESUMEN:

LEY 14 / 2011, DE 1 DE JUNIO, DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN	
ENTIDAD PROMOTORA	Gobierno de España
TIPOLOGÍA	Instrumentos jurídicos y legislación
ALCANCE	Nacional
CATEGORÍA	Legislación
AÑO O PERÍODO DE DURACIÓN	Adoptada el 2 de junio de 2011, está vigente en la actualidad
BREVE DESCRIPCIÓN	La Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación establece el marco y las reglas de actuación del sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación haciendo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres uno de sus principios vertebradores y del enfoque de género, una de las premisas de la actuación de los Poderes Públicos en este sistema.
ELEMENTOS DESTACABLES	A Ley de Ciencia recoge a lo largo del texto y de manera pormenorizada, la aplicación del enfoque de género y del principio de igualdad. En este sentido, el articulado establece lo siguiente:

- La inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal al Sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

ARTÍCULO 2. OBJETIVOS GENERALES.

Los objetivos generales de la presente ley son los siguientes:

k) Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

- La igualdad de oportunidades como principio vertebrador de todo el Sistema que debe garantizarse en particular en el sector público de investigación.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS.

1. El Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se rige por los principios de calidad, coordinación, cooperación, eficacia, eficiencia, competencia, transparencia, internacionalización, evaluación de resultados, igualdad de oportunidades y rendición de cuentas.

ARTÍCULO 14. DERECHOS DEL PERSONAL INVESTIGADOR.

1. El personal investigador que preste servicios en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado o en Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas tendrá los siguientes derechos:

d) Al respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.

ARTÍCULO 16. CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR.

1. Los procedimientos de selección de personal investigador garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y se realizarán de acuerdo con lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, y en el resto del ordenamiento jurídico, de forma que permitan un desarrollo profesional transparente, abierto, igualitario y reconocido internacionalmente.

- La adopción de la perspectiva de género en el sector público de investigación, que materializa a través de varios mecanismos: en la composición de los órganos, comités y consejos, el diseño y el contenido de la investigación científica, en las estadísticas, los procedimientos de reclutamiento y selección, en la Estrategia Española de Innovación y en el Plan estatal de Innovación y en la obligatoriedad de adopción de planes de igualdad por parte de los OPI.

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

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>PROBLEMÁTICA ABORDADA</p>	<p>Esta disposición aborda cinco realidades del sistema español de Ciencia y Tecnología (desarrollo autonómico, creciente dimensión europea, salto cuantitativo y cualitativo en los recursos públicos, consolidación de una comunidad científica y técnica profesionalizada, competitiva y abierta al mundo y transición hacia una economía basada en el conocimiento y la innovación) que requieren de medidas y respuestas innovadoras. De manera horizontal a esos desafíos se presenta la necesidad de integrar plenamente a las mujeres en estos sectores.</p>
<p>MÁS INFORMACIÓN</p>	<p>http://www.boe.es/boe/dias/2011/06/02/pdfs/BOE-A-2011-9617.pdf</p>

I.2. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN "MUJERES Y CIENCIA: MOVILIZAR A LAS MUJERES EN BENEFICIO DE LA INVESTIGACIÓN EUROPEA"

DESCRIPCIÓN:

La Comunicación de la Comisión "*Mujeres y Ciencia: Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea*", de 17 de febrero de 1999, fue elaborado por la Comisión Europea a raíz de la conferencia homónima organizada conjuntamente por la Comisión y el Parlamento Europeo, en abril de 1998, en la que científicos/as y políticos/as coincidieron en la necesidad de intensificar los esfuerzos para aumentar la presencia de las mujeres en el sector de la investigación en Europa. Al hilo de esta conferencia, la Comisión desarrolló una serie de reuniones y debates con asociaciones y personas expertas de forma que se pudieran incorporar adecuadamente el principio de igualdad al Quinto Programa Marco de investigación y desarrollo tecnológico (1998-2002).

Así, la Comunicación "Mujeres y Ciencia" pretendía promover la igualdad de oportunidades en las actividades de investigación de la Unión Europea, en el programa marco ya mencionado, mediante la promoción de las mujeres en varios niveles, mediante el fomento de la investigación por, para y sobre las mujeres:

1. Promoción de la investigación por mujeres, como participantes en las distintas etapas de los mecanismos de consulta y aplicación del V Programa Marco.
2. Promoción de la investigación para mujeres, que responda a sus necesidades tanto como a las de los hombres, lo que implica una vigilancia en la elaboración de los programas de trabajo, y un análisis profundo, desde la perspectiva de género, de todos los ámbitos afectados por la investigación.
3. Investigación sobre las mujeres entendida como investigación sobre el enfoque y las relaciones de género y las aportaciones que esto puede entrañar para el análisis y el conocimiento científico.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

La Comunicación "Mujeres y Ciencia" dio el pistoletazo de salida para el diseño y la aplicación de políticas y medidas de igualdad en la Ciencia, en el ámbito de la UE. No sólo supuso un nuevo enfoque para el V Programa Marco de Investigación sino que en su estela, se constituyó el Grupo de Helsinki sobre Mujeres y Ciencia y se encargaron diversos informes diagnósticos para conocer con exactitud la situación de mujeres y hombres en la ciencia europea.

TABLA RESUMEN:

COMUNICACIÓN "MUJERES Y CIENCIA: MOVILIZAR A LAS MUJERES EN BENEFICIO DE LA INVESTIGACIÓN EUROPEA", DE 17 DE FEBRERO DE 1999

ENTIDAD PROMOTORA

Comisión Europea

TIPOLOGÍA	Instrumentos jurídicos y legislación
ALCANCE	Comunitario
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Presentada en 1999, se aplicó durante el V Programa Marco de Investigación de la UE (1998-2002)
BREVE DESCRIPCIÓN	Esta Comunicación se orienta a integrar la perspectiva de género a todos los niveles de la investigación promovida por la Unión y en particular, en el V Programa Marco.
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>Al objeto de alcanzar las metas planteadas en este documento, la Comisión estableció en el mismo una serie de mecanismos ad hoc:</p> <p>INVESTIGACIÓN REALIZADA POR MUJERES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Procurar una participación mínima del 40% de mujeres</u> en todos los niveles de la aplicación y gestión de los programas de investigación. Esto implicaba a las asambleas y grupos de expertos así como al Foro Europeo de Investigación⁴; a los grupos de expertos/as para la valoración y el control del Programa Marco y /o de otros programas específicos de la Unión en materia de investigación científica; los grupos de evaluación de las propuestas recibidas; así como el personal gestor de las acciones de investigación y desarrollo tecnológico. - <u>Mejorar el acceso de las investigadoras</u> a los distintos programas específicos mediante el uso de indicadores estadísticos desagregados de la ejecución de los programas y señalando explícitamente el objetivo de igualdad en las convocatorias. <p>INVESTIGACIÓN REALIZADA PARA MUJERES.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la elaboración y aplicación de los programas de trabajo se tendrá en cuenta la dimensión de género de los retos a los que se dirijan las <u>acciones clave</u>⁵ y los programas en su conjunto. - En cada programa específico se realizarán <u>estudios de impacto</u>. <p>INVESTIGACIÓN SOBRE LAS MUJERES.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Este objetivo se traduce en el apoyo a actividades de investigación en la acción clave específica sobre "<u>Mejora de la base de conocimientos socioeconómicos</u>", relativa a las investigaciones sobre la cuestión del género, la evolución en las relaciones de género, etc. <p>Esta Comunicación, además, consideró la creación de un sistema de vigilancia o <u>Gender and Science Watch System</u>, compuesto por una estructura de apoyo a la Comisión, de carácter administrativo, y un grupo de expertos, que recogerían y analizarían los datos de ejecución del Programa marco así como se constituiría como punto de contacto con los estados Miembros y las entidades, para garantizar la correcta aplicación de investigación por/para/sobre mujeres.</p>
PROBLEMÁTICA ABORDADA	La sub-representación femenina en todos los niveles y ámbitos de investigación, su escasa participación así como la desigualdad de oportunidades que éstas se encuentran, en particular en los dominios científico-tecnológicos más punteros y en el sector privado o de

⁴ Ya extinto.

⁵ Un enfoque que supone una orientación global de los programas hacia la solución de problemas de carácter socioeconómico de la ciudadanía más que a un desarrollo científico-tecnológico, lo que se producía en los programas marco precedentes.

MÁS INFORMACIÓN

la investigación industrial.

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10930_es.htm

II. POLÍTICAS, PLANES Y HERRAMIENTAS

II.1. PLAN DE ACCIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE "CIENCIA Y SOCIEDAD"

DESCRIPCIÓN:

El período 2001-2006 fue el momento en que la Comisión Europea dio los primeros pasos en una nueva estrategia de acercamiento e inter-penetración de la ciencia y la ciudadanía europeas.

En este contexto, el Plan de Acción sobre "Ciencia y Sociedad" fue adoptado en 2002 como respuesta a la invitación formulada a la Comisión y a los Estados miembros, por parte de los Ministros de Investigación de la Unión, del año 2001.

Este Plan se situó en la confluencia de tres grandes debates comunitarios: el objetivo de Lisboa de convertir a la UE en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo; en la creación del espacio Europeo de Investigación; y en la aplicación del Libro Blanco de la Gobernanza Europea.

Así, la Comisión lanzó, mediante Comunicación de 4 de diciembre de 2001, un Plan de Acción destinado a aproximar a la ciudadanía y a la ciencia, y a contribuir a tres objetivos generales análogos a los tres ejes que articulaban dicho Plan:

- Promover la educación y la cultura científica en Europa.
- Elaborar políticas científicas más cercanas a la ciudadanía,
- E incorporar una dimensión científico-tecnológica ética y responsable en las distintas políticas.

Estos objetivos deberían lograrse mediante el apoyo a un conjunto limitado de nuevas actividades de alto valor añadido, que se ejecutarían en estrecha colaboración con los Estados miembros, los países candidatos, y las organizaciones de la sociedad civil, además de las empresas y otras entidades.

Uno de los propósitos de este Plan, además, era acercar la ciencia en particular a las mujeres. Para ello, en su eje 2 de actuación, "Una política de la ciencia más próxima a los ciudadanos", dedicó un punto al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en la ciencia. Estas directrices se adoptaron de acuerdo con el asesoramiento del [Grupo de Helsinki](#).

Este apartado dentro del Plan fue el germen de las actuales iniciativas de género de la Política de Investigación de la UE.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

Este Plan de Acción constituye un ejemplo por diversas razones. En primer lugar, por constituir la primera iniciativa comunitaria que reconocía la importancia y contraía obligaciones concretas con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia científico tecnológica. En segunda instancia por tratarse de un proceso de concertación entre diferentes agentes y diferentes países (involucrando también a países que no habían accedido a la UE) que ha tenido continuidad en el tiempo.

TABLA RESUMEN:

PLAN DE ACCIÓN "CIENCIA Y SOCIEDAD"	
ENTIDAD PROMOTORA	Comisión Europea
ALCANCE	Comunitario
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Presentado en el año 2.001 con vigencia hasta 2004, año para el cual se preveía una evaluación del mismo
CATEGORÍA	Políticas, planes y herramientas
BREVE DESCRIPCIÓN	Primera iniciativa comunitaria destinada a aproximar a la ciudadanía y la ciencia, con actuaciones específicas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>El punto 2.2. del Plan comprendía únicamente cuatro acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>ACCIÓN 24.</u> ESTABLECIMIENTO DE UNA PLATAFORMA EUROPEA DE MUJERES DE CIENCIA. Esta plataforma, que debería reunir a las redes de mujeres de ciencia y a cualesquiera otras organizaciones que trabajaran en el fomento de la igualdad de las mujeres en el ámbito de la ciencia, debería servir para constituirse en foro de cooperación, intercambio y buenas prácticas, pero también para facilitar la participación de las mujeres científicas en los procesos políticos europeos, y la defensa de sus derechos e intereses. - <u>ACCIÓN 25.</u> SEGUIMIENTO DEL PROGRESO HACIA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CIENCIA. Esta medida implicaría la definición de una serie de indicadores estadísticos sobre participación y presencia femenina en los diferentes ámbitos científicos, categorías profesionales, etc., que permitieran el seguimiento del progreso de la igualdad en la investigación europea. - <u>ACCIÓN 26.</u> MOVILIZACIÓN DE LAS MUJERES DE CIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO. De particular interés en lo que a este documento respecta es la acción 26, que preveía la realización de un estudio sobre la situación e las mujeres en la investigación realizada en el sector privado para fijar perfiles de carrera profesional, ejemplos de buenas prácticas y formular recomendaciones al respecto⁶. - <u>ACCIÓN 27.</u> PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIENCIA DE UNA EUROPA AMPLIADA. Finalmente, esta medida preveía el análisis de la situación particular de las

⁶ Fruto de este Plan se constituyó un grupo de alto nivel de expertos/as en mujeres en la ciencia del sector industrial (originalmente *Women in Industrial Research*) que publicó [Women in industrial research: a wake-up call for European Industry](http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1406). Todas las actividades y publicaciones de la UE en la materia se encuentran en el siguiente enlace: <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1406>

	<p>mujeres científicas en Europa central y oriental y los Estados bálticos, en sus etapas previas a su acceso a la UE.</p>
<p>PROBLEMÁTICA ABORDADA</p>	<p>Las medidas previstas en este Plan para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se dirigen a dos cuestiones concretas: solucionar la infrarrepresentación femenina en la ciencia y garantizar que se prestara atención a las diferencias entre mujeres y hombres en la investigación</p>
<p>MÁS INFORMACIÓN</p>	<p>http://ec.europa.eu/research/science-society/action-plan/08_action-plan_es.html</p>

II.2. GRUPO DE HELSINKI SOBRE MUJERES Y CIENCIA

DESCRIPCIÓN:

El Grupo de Helsinki sobre Mujeres y Ciencia fue creado en 1.999 por la Comisión Europea. Su denominación «Grupo de Helsinki sobre mujeres y ciencia» procede del lugar en que se produjo su primera reunión, durante la Presidencia finlandesa de la UE.

Inicialmente compuesto por funcionarios/as y expertos/as en cuestiones de género de los 15 Estados miembros de la UE y de los 15 países asociados al V Programa Marco para acciones de investigación, desarrollo tecnológico y demostración de la Comunidad Europea (1998-2002), dedicado específicamente al tema de la mujer y la ciencia, este Grupo cuenta ahora con representación de los 27 Estados miembros de la UE y países asociados.

Los miembros del Grupo de Helsinki se han reunido dos veces al año a partir de noviembre de 1999 y han elaborado informes nacionales sobre la situación de las científicas en sus respectivos países⁷. Se ha creado un subgrupo de corresponsales estadísticos, además, que se ocupan de los trabajos sobre estadísticas e indicadores.

El mandato del Grupo de Helsinki es promover el debate y el intercambio de experiencias sobre medidas y 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. Tiene asimismo el cometido de facilitar estadísticas nacionales desagregadas por sexo y desarrollar indicadores relacionados con este aspecto que permitan llevar a cabo un seguimiento de la participación de la mujer en la investigación europea.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

El interés que tiene el Grupo de Helsinki es su papel de organismo consultivo de alto nivel de la Comisión Europea, en materia científica. En estos más de diez años de andadura el Grupo ha contribuido a visibilizar la situación desigual de las mujeres en la Ciencia europea, a aportar soluciones y a integrar el enfoque de género en las políticas comunitarias de investigación e innovación a través de los diferentes programas marco. Ello supone avances que aunque lentos, contribuyen a una progresiva mejora de la situación de las mujeres en la investigación europea, sea pública o privada.

TABLA RESUMEN:

GRUPO DE HELSINKI SOBRE MUJERES Y CIENCIA	
ENTIDAD PROMOTORA	Comisión Europea
TIPOLOGÍA	Políticas, planes y herramientas
ALCANCE	Comunitario

⁷ Véase <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1406>

AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Desde 1.999
BREVE DESCRIPCIÓN	Grupo de expertos y expertas en materia de ciencia y género, que asesoran a la UE y trabajan para la igual participación y representación de las mujeres científicas en la investigación y la innovación europeas
ELEMENTOS DESTACABLES	Su carácter pionero en la introducción del enfoque de género en las políticas científicas de la UE. También hay que destacar el esfuerzo que este Grupo realiza en la generación de conocimiento y en la identificación y visibilización de desigualdades que afectan a las mujeres científicas europeas.
PROBLEMÁTICA ABORDADA	<p>Todos aquellos problemas que afectan a las mujeres europeas en el mundo científico y que se traducen en tres ejes principales de prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presencia igualitaria de mujeres en el mundo científico. - Representación igualitaria, en todos los ámbitos y niveles. - Participación en el diseño y la generación de un conocimiento científico igualitario y en el establecimiento de una "agenda científica" que incluya a las mujeres.
MÁS INFORMACIÓN	<p>http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1228&lang=1</p> <p>ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/women_national_policies_summary_es.pdf</p>

II.3. PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)

DESCRIPCIÓN:

En coherencia con las disposiciones establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011⁸, que sirve de desarrollo a la citada Ley, establece entre sus principios rectores el principio de innovación, desde la perspectiva de que la innovación científico-tecnológica es una de las mayores fuerzas de cambio social; siendo así que las mujeres se encuentran excluidas del dichos ámbitos a través de barreras formales e informales, es esencial el acceso paritario de las mujeres al núcleo duro de la práctica científica, tecnológica y de usuaria, desde la educación y la investigación a las academias y los comités de becas, en las empresas fabricantes, en el diseño de los productos, la elaboración de software y juegos o la creación de contenidos en Internet.

Para lograr esto, el Plan Estratégico contempla un Eje específico de actuación, el Eje 5, en materia de "Innovación", así como un Eje 6 consagrado al "Conocimiento".

Por lo que respecta al Eje 5, evidencia la brecha de género existente en el acceso a los diferentes ciclos formativos científico-tecnológicos así como con posterioridad al empleo, en estos sectores. También demuestra la existencia de una significativa desigualdad en el acceso, el uso y el control de mujeres y hombres de las TIC, la sociedad de la información y particularmente, de Internet.

En consonancia con esto, el Eje 5 establece cinco objetivos estratégicos en cuyo desarrollo las administraciones públicas deben asumir un papel predominante, pero que requieren también de la participación y de la asunción de compromisos por parte de otros agentes implicados. Estos objetivos son:

1. El primer objetivo hace referencia a la incorporación de la transversalidad de género en las políticas que se desarrollan en el ámbito de la tecnología y la SI. El segundo objetivo pretende ampliar el conocimiento existente sobre la participación femenina en los campos de ciencia y tecnología, conocer los procesos relacionados con la accesibilidad y capacidad a los que se enfrentan las mujeres en esta área.
2. En segundo lugar, es necesario ampliar el conocimiento disponible sobre la participación e las mujeres en los ámbitos científico-tecnológicos, así como de la brecha digital de género.
3. En tercer lugar, es necesaria la incorporación de las mujeres a estos sectores como protagonistas, por mediación de acciones formativas y de capacitación promovidas por las administraciones.
4. El cuarto objetivo se dirige a la integración de la visión femenina en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica).

⁸ Este Plan se encuentra prorrogado en su vigencia hasta el próximo año 2013.

5. En quinto lugar, se fomentará la herramienta tecnológica de la red para difundir proyectos y experiencias de las mujeres y convertirse de este modo en un método para cambiar los estereotipos y las relaciones desiguales de género.

Por lo que concierne al Eje 6, establece una serie de medidas y objetivos destinados a visibilizar la aportación de las mujeres a la creación y generación de conocimiento y en particular, de aumentar su número, promoviendo una incorporación del enfoque de género a todas las áreas de conocimiento pero con especial interés, en las áreas científico-tecnológicas donde éstas se encuentran particularmente infrarrepresentadas.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

Este Plan Estratégico constituye un ejemplo porque establece un plan sistemático para combatir las brechas de género existentes en todos los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural, en los que se incluye el ámbito científico y tecnológico. Además, se reconocen y concretan las brechas existentes, estipulando los 5 objetivos estratégicos ya mencionados para fomentar la participación femenina en los sectores científico-tecnológicos.

TABLA RESUMEN:

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)	
ENTIDAD PROMOTORA	Gobierno de España. Se trata de un Plan que afecta a todas las áreas ministeriales.
TIPOLOGÍA	Planes y Políticas.
ALCANCE	Nacional.
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	2008-2011, si bien el Plan continúa vigente hasta la aprobación de un nuevo instrumento.
BREVE DESCRIPCIÓN	<p>Este Plan Estratégico promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural, constituyéndose en instrumento de carácter sistemático e integral.</p> <p>Reconoce el papel clave para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, de la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de los sectores de la Ciencia y la Tecnología y la Sociedad de la Información, para lo cual establece objetivos y medidas a tal efecto, en sus Ejes estratégicos de actuación 5 y 6.</p>
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>De entre las medidas aprobadas por su potencial influencia en la participación femenina en el empleo en estos sectores, destacan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La implantación de mecanismos de incentivo tales como las cláusulas de género en las convocatorias de ayuda, estimulando expresamente el desarrollo de contenidos y la participación de entidades, cuyo fin sea promover la igualdad. - Incluir el género como eje transversal de las evaluaciones de los resultados de las políticas para impulsar el desarrollo tecnológico y de la Sociedad de la Información, centrándose en la eficacia de las políticas así como en los

	<p>niveles de presencia femenina.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar a las mujeres, en paridad e igualdad, a los ámbitos de decisión de las empresas científicas y tecnológicas de forma que, para la provisión de puestos de responsabilidad, se considere sistemáticamente la candidatura de mujeres. - Fomentar la implantación del principio de transversalidad en el sistema español de ciencia y tecnología.
PROBLEMÁTICA ABORDADA	<p>Al tratarse de un Plan integral, aborda la problemática de la desigualdad existente entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.</p>
MÁS INFORMACIÓN	<p>http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/ministerio/igualdad-de-genero/planestrategicofinal.pdf?documentId=0901e72b80b0251b</p>

II.4. MANUAL EL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

DESCRIPCIÓN:

El *Manual de Género en la Investigación*⁹ fue elaborado a iniciativa de la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea en 2011.

Elaborado para servir de orientación a instituciones y organizaciones que soliciten ayudas al 7º Programa Marco de investigación de la UE, este manual se dirige, en primera instancia, a visibilizar y sensibilizar acerca de la sub-representación de la mujer en el ámbito de la ciencia.

Al hilo de las directrices comunitarias en la materia, este documento propugna, asimismo, la necesidad de adoptar un enfoque de género en los proyectos de investigación científica no sólo mediante la participación femenina en la misma sino a través de la incorporación de la dimensión de género a la propia investigación. Porque invertir en la adopción de programas de investigación con enfoque de género contribuye a una investigación de calidad, competitiva y excelente.

Por tanto, el manual pretende la consecución de tres objetivos principales:

1. Fomentar la participación de las mujeres en la ciencia e investigación,
2. Abordar las necesidades de las mujeres así como la de los hombres en la investigación científica, y
3. Crear una investigación de género para mejorar la comprensión de las cuestiones de género en la ciencia.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

El Manual de Género en la Investigación constituye un ejemplo ya que de esta forma se pretende fomentar la participación de las mujeres en materia de investigación. Aporta nuevos argumentos por los cuales se informa de las ventajas de la incorporación de la mujer a este campo y de la pérdida de conocimientos e innovación que se pierde al no haber igualdad de oportunidades a para acceder a estos proyectos. Además, se establece que la forma de evaluar los méritos y experiencias de los investigadores son diferentes dependiendo de si son hombre o mujer, por ello, se aboga por la una evaluación igualitaria para asegurarse de que en el equipo de investigación se encuentran los mejores.

Al ser un escrito por la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea y al haberse traducido, la difusión del mismo es más extensa, constituyendo un ejemplo para otros países, comunitarios y extranjeros, pretendiendo una difusión global.

⁹ Originalmente [Gender in research. Toolkit and training](#).

TABLA RESUMEN:

MANUAL EL GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN ¹⁰

ENTIDAD PROMOTORA	Dirección General de Investigación de la Comisión Europea.
TIPOLOGÍA	Políticas, planes y herramientas
ALCANCE	Comunitario
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	2.011
BREVE DESCRIPCIÓN	Este manual pretende ser una herramienta elaborada a iniciativa de la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea para promover la integración del enfoque de género en los proyectos de investigación del 7º Programa Marco.
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>Estructurado en tres grandes apartados, el manual presenta los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En primer lugar, una <u>introducción general al género en la investigación</u>. En este epígrafe se esboza el marco conceptual, el marco legal, así como la introducción que de este enfoque se realiza en el 7ª programa Marco. También se presenta un argumentario de porqué es necesario introducir este enfoque en la investigación científica. - El segundo epígrafe se refiere a <u>cómo llevar a cabo investigaciones sensibles al género</u>. Para ello, proporciona algunas directrices sobre qué aspectos tener en cuenta, dónde y cómo hacerlo. - Finalmente, el manual realiza un estudio sobre la pertinencia y el impacto de <u>género en diferentes ámbitos específicos de investigación</u>, tales como: sanidad; alimentación, agricultura y biotecnología; nanociencias, materiales y nuevas tecnologías de producción; energías; medio ambiente; transporte; ciencias socioeconómicas y humanidades; y cooperación internacional. <p>En todos los casos presenta ejemplos de proyectos reales en cada uno de los ámbitos señalados, con enfoque de género.</p>
PROBLEMÁTICA ABORDADA	La aplicación del enfoque de género a través de determinadas orientaciones y directrices concretas en diferentes ámbitos científicos y de investigación, para garantizar una investigación europea de calidad
MÁS INFORMACIÓN	<p>Gender in research.Toolkit and training.</p> <p>http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El_genero_en_la_investigacion.pdf</p>

¹⁰ La versión española de este estudio, cuya traducción fue realizada por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad, puede consultarse en la dirección:
http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El_genero_en_la_investigacion.pdf

II.5. POLÍTICAS DE INVESTIGACIÓN EN SALUD: GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

DESCRIPCIÓN:

La Escuela Andaluza de Salud Pública elaboró este informe para el Observatorio de Salud de la Mujer (OSM) del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, con el objetivo de facilitar la introducción de la perspectiva de género en la investigación en materia de salud en todas sus fases. Dichas fases serán, la atención sanitaria, la creación de políticas públicas en investigación en materia de salud, la evaluación de proyectos de investigación en salud, el diseño y ejecución de proyectos de investigación en materia de salud y por último, la difusión de los resultados de la investigación en salud.

La importancia de incorporar la dimensión de género en la investigación y políticas de salud radica en la necesidad de eliminar los sesgos de conocimiento que en esta materia se producen, y de promover la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la no discriminación de las mujeres que se ocupan en estos ámbitos, incluido el ámbito del empleo. Pero también en la necesidad de aumentar la cobertura, la eficacia y la calidad de las intervenciones y programas públicos en esta materia.

Para lograr este objetivo la Guía pone de manifiesto la implicación imprescindible de los Poderes Públicos, que, para hacer efectiva esa incorporación transversal del enfoque de género en la investigación y en las políticas públicas de salud, no sólo debe asumir un compromiso político explícito en la materia, sino también desarrollar un marco normativo e institucional que faciliten esta tarea, y disponer de los recursos formativos, económicos y humanos que lo favorezcan. Sin embargo, y pese al papel preponderante de los Poderes Públicos, esta estrategia no es posible sin la colaboración del resto de agentes que operan en este ámbito, desde las universidades hasta los centros de investigación, las empresas privadas, la ciudadanía, las asociaciones los agentes sociales o los medios de comunicación, cuya participación coordinada y activa es indispensable para el éxito de la misma.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

Se trata del primero documento de estas características que en nuestro país proporciona orientaciones y herramientas para integrar la perspectiva de género en la investigación y en las políticas de salud.

TABLA RESUMEN:

POLÍTICAS DE INVESTIGACIÓN EN SALUD: GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ENTIDAD PROMOTORA	Observatorio de Salud de la Mujer (OSM) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
TIPOLOGÍA	Planes y Políticas
ALCANCE	Nacional
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Vigente

BREVE DESCRIPCIÓN	Guía elaborada por la Escuela Andaluza de Salud Pública; en ella se proponen ejes de actuación para fomentar la actuación femenina en este campo y apoyar a las mujeres en materia de investigación.
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>En lo relativo a las medidas y actuaciones concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el ámbito de la investigación, el documento señala tres tipos de medidas de acción positiva: medidas reparadoras, equiparadoras y transformadoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre las primeras estarían la fijación de objetivos y cuotas de participación femenina en los distintos ámbitos de investigación o la creación de puestos de trabajo específicos para mujeres en determinadas escalas de investigación de salud. - Entre las segundas figurarían medidas tales como los premios a investigadoras, las medidas para el fomento de la reincorporación de las mujeres a sus puestos de trabajo tras interrupciones asociadas a tareas de cuidado o las medidas de fomento de vocaciones femeninas en la materia. - Entre las terceras estarían las medidas de cambio en los sistemas de enseñanza o en las curricula universitaria, o el apoyo financiero a los centros de investigación para la mejora de sus procesos de reclutamiento y selección.
PROBLEMÁTICA ABORDADA	El sesgo de género existente en materia de investigación así como la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en este ámbito de la investigación.
MÁS INFORMACIÓN	http://www.msc.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/investigacionSalud.htm

III. INICIATIVAS DE ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN Y ENTIDADES DEL TERCER SECTOR

III.1. FRAUNHOFER-GESELLSCHAFT

DESCRIPCIÓN:

La Fraunhofer-Gesellschaft es una organización sin ánimo de lucro de reconocido prestigio en Alemania, que toma su nombre del investigador e inventor muniqués Joseph von Fraunhofer. Fundada en 1949, esta organización realiza investigación aplicada en temas de salud, seguridad, movilidad, energía, medio ambiente y comunicación, trabajando tanto para entidades del sector público como del sector privado.

Esta organización es la más grande de sus características en Europa, contando con hasta 80 sedes, 60 de ellas, institutos de investigación situados en Alemania. La mayoría de las 13.000 personas de su plantilla son científicas y científicos de alta cualificación, y personas con estudios en ingeniería.

Pese a tratarse de una de las instituciones preferidas por las y los estudiantes germanos de ingeniería y ciencias en el país para trabajar, la Fraunhofer-Gesellschaft contaba en los últimos años únicamente con un 19% de mujeres en plantilla. Con vistas a aumentar estas cifras, puso en marcha un proyecto financiado parcialmente por el Gobierno alemán, GenderChancen. En paralelo esta agencia comenzó a desarrollar otro proyecto sobre Cuestiones de Género en la Investigación, para identificar y analizar ejemplos concretos de género en campos con potencial de desarrollo científico (ciencias de la vida, transportes, microelectrónica, TIC, ciencias medioambientales y energéticas, ciencias de los materiales y las superficies, tecnologías de la producción y organización del trabajo), desarrollando además una metodología para la inclusión sistemática de las cuestiones de género en la investigación.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

A la luz de los resultados de GenderChancen, que concluyó en 2009, esta agencia puso en marcha un programa integral de medidas para atraer y retener talento femenino que hiciera más sistemáticos los esfuerzos de la organización para la igualdad de género mediante: 1) la creación y negociación de un marco interno de diversidad a partir de conceptos y de soluciones, entre los institutos de la agencia; 2) la aplicación de dichos conceptos y soluciones a las necesidades concretas de cada instituto.

- Entre esas medidas se encuentran la Fraunhofer Talent School, destinada a atraer hacia la institución a jóvenes talentos científicos. Esta escuela ofrece un programa de formación intensiva a lo largo de tres fines de semana al año, a partir del desarrollo de talleres científico-tecnológicos (unas 200 solicitudes, el 50% de ellas femeninas).
- Esta agencia, además, ha adoptado medidas de atracción y retención de familias jóvenes, incluidas guarderías en sus centros, todo tipo de medidas de flexibilización de los tiempos y espacios de trabajo (incluido teletrabajo) y programas de actividades vacacionales para los hijos/as de su personal.

Estas políticas no constituyen el único ejemplo de compromiso de esta organización con la igualdad de género en la ciencia: Fraunhofer-Gesellschaft forma parte de los consorcios de varios proyectos europeos desarrollados y cofinanciados en el marco del 7º Programa, como [WHIST](#) (Women's careers hitting the

target: gender management in scientific and technological research) y [STAGES](#) (Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science).

TABLA RESUMEN:

MEDIDAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO FEMENINO	
ENTIDAD PROMOTORA	Fraunhofer-Gesellschaft
TIPOLOGÍA	Iniciativas de organismos públicos de investigación y entidades del Tercer Sector
ALCANCE	Internacional, dado que las medidas implantadas se aplican al conjunto de sedes y centros de esta agencia
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Este plan se puso en marcha a partir de 2009
BREVE DESCRIPCIÓN	Se trata de un plan de medidas de atracción y retención del talento femenino en una de las principales instituciones de investigación de Alemania
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>El elemento más destacable de la política de atracción y retención de talento de Fraunhofer-Gesellschaft, incardinada en un marco más amplio de promoción y gestión de la diversidad, es su carácter permanente e integral. No se trata de ciertas medidas de carácter coyuntural sino de un trabajo continuado y sistemático de promoción de la igualdad dentro de la organización, adoptando un conjunto de principios aplicables a todos sus centros y un catálogo de mecanismos versátiles que puedan servir para las peculiaridades de los mismos.</p> <p>Asimismo es de destacar el compromiso patente de esta institución con la igualdad en la ciencia, no sólo por su adopción de medidas sino por su implicación en diferentes proyectos con el mismo objetivo, lo que la convierte en un referente para otras organizaciones similares y entraña, al mismo tiempo, una ventaja comparativa en su ámbito</p>
PROBLEMÁTICA ABORDADA	Captación de trabajadoras para sus centros de investigación y retención de jóvenes investigadores/as con hijos/as. No obstante, esta agencia está poniendo en marcha otras iniciativas en la misma línea.
MÁS INFORMACIÓN	http://www.fraunhofer.de/en.html

III.2. PROGRAMA FEMtech DE MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN Y EN LAS TECNOLOGÍAS

DESCRIPCIÓN:

FEMtech es un programa puesto en marcha en 2004 y desarrollado por el Ministerio de Transporte, Innovación y Tecnología del Gobierno austríaco, para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en los campos de la investigación y las tecnologías.

Como objetivos específicos, este programa se dirige a apoyar a las mujeres y a cambiar el marco de condiciones en la investigación fuera del sistema público (centros de investigación privados y del Tercer Sector).

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

El programa FEMtech es iniciativa pública de interés notable, dirigida a promover la igualdad entre mujeres y hombres en la investigación científica que se realiza fuera de las instituciones públicas.

Su particularidad radica en su enfoque múltiple y omnicomprensivo que permite abordar simultáneamente y en paralelo, varias vías de actuación a efectos de combatir los principales problemas a que se enfrentan las mujeres en estos sectores (segregación vertical y horizontal, dificultades de acceso y permanencia, generación de conocimiento sin enfoque de género).

Asimismo esta iniciativa se desarrolla en coordinación con diversos organismos gubernamentales austríacos como son el Consejo para el Desarrollo de la Tecnología y la Investigación, el Ministerio de Ciencia e Investigación, el Ministerio de Educación, Artes y Cultura, y el Ministerio de Economía y Trabajo, así como con la participación de otras instituciones y agencias relacionadas e instituciones internacionales conexas.

Para la consecución de sus objetivos, el programa ha puesto en marcha varias líneas de trabajo coordinadas:

- FEMtech Carrera. Esta línea financia la adopción y puesta en marcha de medidas de carácter estructural y programas de fomento de la igualdad de oportunidades, dentro de centros de investigación y empresas, para incrementar el número de trabajadoras, y especialmente, para fomentar su acceso a puestos de decisión.
- FEMtech itinerarios profesionales. Esta línea apoya proyectos dirigidos a encauzar a estudiantes femeninas al sector privado de la investigación, promoviendo la cooperación entre las universidades y las empresas. A través de los mismos, se les proporciona formación y cualificación a través de programas de prácticas.
- FEMtech proyectos FTI. La tercera línea de trabajo financia proyectos de investigación y desarrollo con enfoque de género.

Además de estas líneas de trabajo, el programa organiza una serie de actividades de sensibilización, difusión y dinamización entre las que se encuentran la creación de una base de datos de expertas, la

iniciativa "Experta del mes" y la constitución de una red de científicas y expertas que organiza seminarios, foros y otras actividades de networking.

TABLA RESUMEN:

PROGRAMA FEMtech	
ENTIDAD PROMOTORA	El Ministerio de Transporte, Innovación y Tecnología del Gobierno de Austria
TIPOLOGÍA	Iniciativas de organismos públicos de investigación y entidades del Tercer Sector
ALCANCE	Nacional (Austria)
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Este programa se puso en marcha en 2004
BREVE DESCRIPCIÓN	Este programa proporciona, entre otros apoyos, financiación y asistencia técnica a proyectos en empresas y centros de investigación austríacos no gubernamentales, para el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>En primer lugar, destaca el enfoque multidimensional del proyecto.</p> <p>También, el establecimiento de relaciones de partenariado y coordinación interinstitucional que han hecho posible el éxito del mismo y que han garantizado su sostenibilidad.</p> <p>Finalmente, la diversidad y variedad de actuaciones que, complementándose, se dirigen a la consecución de objetivos específicos.</p>
PROBLEMÁTICA ABORDADA	Este proyecto se caracteriza por su enfoque global, que trata de hacer frente, al mismo tiempo y desde un enfoque multidimensional, a los principales problemas a que se enfrentan las investigadoras en la ciencia: acceso al empleo, acceso a puestos de decisión y generación de conocimiento con enfoque de género.
MÁS INFORMACIÓN	http://www.femtech.at/en/femtech.html

III.3. GENIS LAB

DESCRIPCIÓN:

El proyecto Genis Lab se dirige a implementar un proceso de cambio estructural en las organizaciones que lo componen, dirigido a remover las barreras que impiden la participación igualitaria de las mujeres en las mismas. Se trata de un proyecto piloto, de carácter experimental, cofinanciado por la UE en el contexto del 7º Programa Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico.

El proyecto está promovido por un consorcio de instituciones científicas pertenecientes a 6 países diferentes (el Instituto de Ciencia y Tecnología de los Polímeros del CSIC, el Instituto Leibniz de Dresde, la Facultad de Tecnología y Metalurgia de la Universidad de Belgrado, el Instituto Esloveno de Química, el Instituto italiano de Física Nuclear, y el Instituto Blekinge de Tecnología de Suecia), apoyadas por tres organizaciones que les prestan asistencia técnica (Fundación Giacomo Brodolini, Asociación de Mujeres en la Ciencia de Italia y el Centro Internacional de Formación de la OIT). La Fundación Giacomo Brodolini actúa como coordinadora del proyecto.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

Genis Lab implica la puesta en marcha de un proceso de cambio estructural en el que se implique a todas las partes de cada organización (personal directivo, investigador-técnico y administrativo) en la discusión, identificación y búsqueda de soluciones y estrategias para superar las barreras detectadas. El proyecto también implica el establecimiento de sinergias entre las organizaciones que componen el consorcio.

En ese sentido, se trata de un proyecto innovador cuyos principales objetivos son los siguientes:

- Mejorar las condiciones laborales de las investigadoras.
- Mejorar las oportunidades de las investigadoras de desarrollo profesional.
- Mejorar el clima laboral a través de la intervención en la cultura organizativa de las organizaciones participantes.
- Luchar contra los estereotipos de género en la ciencia.
- Contribuir a la generación de modelos positivos para las investigadoras.

Genis Lab, por tanto, supone la implementación de 3 fases consecutivas de actuación.

En la primera fase, cada organización se somete a una auditoría de género de carácter participativo, que permita detectar las barreras y áreas de mejora. Dicha auditoría se centrará en los siguientes aspectos: gestión de Recursos Humanos y género; cultura organizativa y estereotipos; y aspectos financieros o presupuestos con perspectiva de género (las tres dimensiones que se tendrán en cuenta en todas las fases del proceso).

Después, cada socio definirá un plan de acción para acometer el cambio que permita erradicar las barreras detectadas. El personal de cada organización está llamado a participar en la definición de dicho plan que durará al menos tres años.

Está previsto que los socios compartan su experiencia y dificultades con el resto de socios, y mejoren sus herramientas a través de "laboratorios virtuales" o virtual labs. También la organización de actividades de networking, seminarios y acciones formativas para el personal de las organizaciones participantes, así como acciones de evaluación y divulgación.

TABLA RESUMEN:

GENIS LAB	
ENTIDAD PROMOTORA	El proyecto está promovido por un consorcio de instituciones científicas pertenecientes a 6 países diferentes (el Instituto de Ciencia y Tecnología de los Polímeros del CSIC, el Instituto Leibniz de Dresde, la Facultad de Tecnología y Metalurgia de la Universidad de Belgrado, el Instituto Esloveno de Química, el Instituto italiano de Física Nuclear, y el Instituto Blekinge de Tecnología de Suecia), apoyadas por tres organizaciones que les prestan asistencia técnica (Fundación Giacomo Brodolini, Asociación de Mujeres en la Ciencia de Italia y el Centro Internacional de Formación de la OIT).
TIPOLOGÍA	Iniciativas de organismos públicos de investigación y entidades del Tercer Sector
ALCANCE	Europeo
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	2011-2014, bajo los auspicios del 7º programa Marco de la UE
BREVE DESCRIPCIÓN	Genis Lab es un proyecto de cambio estructural en 6 organizaciones científico-tecnológicas europeas de carácter público que pretende, mediante estrategias de carácter integral, superar las barreras internas a las mujeres en lo relativo a los recursos, la gestión de las personas y la cultura organizativa.
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>Este proyecto, aún en curso, es una experiencia innovadora con varios elementos destacables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su carácter integral, transversal, que a modo de proceso de mainstreaming de género se propone revisar la organización en sus estructuras y procesos, con enfoque de género, para practicar un cambio radical. - Su definición como un proceso integrador y participativo, que entiende que el cambio no es posible si no se involucra a todo el personal de cada organización. - Su dimensión de colaboración con otras organizaciones que pueden apoyarse unas en otras en el proceso de cambio y en la vivencia que cada una de ellas tiene de sus experiencias.
PROBLEMÁTICA ABORDADA	Este proyecto pretende abordar la desigualdad de las mujeres en los sectores científico-tecnológicos con carácter integral y desde el cambio estructural, esto es, transformando estructuralmente las organizaciones e implementando procesos que involucren a todo el personal y a todas las áreas de las mismas.
MÁS INFORMACIÓN	http://www.genislab-fp7.eu/

III.4. PROYECTO ATHENA-SWAN

DESCRIPCIÓN:

El proyecto Athena se desarrolló originalmente en el Reino Unido entre los años 1999 y 2007, con el objeto de promover las carreras de las mujeres en los campos de ciencias, ingenierías y tecnologías, incrementando su presencia en las mismas, especialmente en puestos con poder de toma de decisiones. Este proyecto fue puesto en marcha a partir de la iniciativa de un conjunto de científicas reputadas (pertenecientes a la Royal Society) y financiado, sus cuatro primeros años de ejecución, por la Agencia británica de Ciencia y Tecnología y el Consejo para la financiación de la Educación Superior del Reino Unido. Con posterioridad, a partir de 2001, pasó a formar parte de la Equality Challenge Unit (organismo que promueve la igualdad de oportunidades en la Enseñanza Superior británica).

Dirigido a centros universitarios de ramas científico-tecnológicas, el proyecto empezó, inicialmente, a becar o financiar, mediante convocatorias que preveían ayudas de hasta 10.000£ por centro universitario, proyectos de desarrollo de carrera de mujeres científicas. En los dos primeros años 15 universidades obtuvieron estas ayudas y se convirtieron en embajadoras de Athena para otras universidades, estableciendo actividades de networking e intercambio entre ellas y con otras universidades.

A partir de 2002 Athena contó con financiación de la Royal Society que además, implicó la concesión del premio Athena Royal Society para aquellas universidades que estuvieran participando en el proyecto con programas destacados de promoción de la carrera profesional de las mujeres.

En ese período, por tanto, Athena ha conseguido adquirir un prestigio notable, contando con la participación de hasta 80 universidades relevantes del Reino Unido. Entre las herramientas y actividades que ha puesto en marcha se encuentran las siguientes:

- Buenas prácticas. En primer lugar, en el marco del proyecto se comenzaron a recoger las experiencias presentadas por las universidades participantes para la mejora de las condiciones laborales y el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.
- Elaboración de un check-list. A partir de lo anterior, se fue depurando y enriqueciendo una lista de comprobación con los principales ítems a tener en cuenta para el establecimiento de condiciones favorables al desarrollo profesional de las mujeres dentro de las instituciones científicas universitarias. Este complejo check-list¹¹ se ha utilizado con posterioridad como herramienta en el marco de otras actividades del proyecto.
- Encuesta ASSET (Athena's Surveys of Science, Technology and Engineering). Uno de los productos más destacados de este proyecto es la Encuesta ASSET de ciencia, tecnología e ingeniería, que se realiza periódicamente y proporciona una información muy valiosa sobre la situación de mujeres y hombres en estos sectores, y la evolución de la misma.

El proyecto Athena ha ido evolucionando en el tiempo y así, a partir de 2008 se inició una nueva etapa a partir de la cual se ha convertido en una comunidad de centros de investigación y en un foro de intercambio y promoción de las mujeres científicas en el Reino Unido.

¹¹ Este check list puede consultarse en la publicación [Planning for Success: Good Practice in University Science Departments](#).

Athena como tal ha desaparecido: se ha creado el Legado Athena y el Foro Athena que profundizan en el trabajo ya desarrollado, actualizando la encuesta ASSET y diseminando las buenas prácticas.

Asimismo, de acuerdo con la Red Académica de Científicas (Scientific Women's Academic Network o SWAN), se ha creado el Charter Athena-Swan (en 2005, con cofinanciación del FSE). Este Charter, lanzado con el apoyo de diez universidades entre las que se encuentran Oxford o Cambridge y que hoy está constituido por 76 universidades del país, reconoce la excelencia en la promoción del empleo femenino en instituciones de educación superior de ciencias, tecnologías e ingenierías. Entre sus actividades se encuentran la concesión de los premios homónimos anuales, talleres, apoyo técnico, etc.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

Este proyecto constituye un ejemplo de compromiso personal (de las personas que la idearon y pusieron en marcha) e institucional (de las universidades, colegios profesionales e instituciones financiadoras) a favor de una causa, en este caso, la promoción de las carreras científicas femeninas en las instituciones de educación superior. Sólo ese compromiso y la involucración efectiva de las instituciones participantes, han posibilitado las adhesiones, el éxito y la sostenibilidad de una iniciativa de este tipo que, de no haber contado con esos compromisos, probablemente se hubiera diluido en el tiempo.

TABLA RESUMEN:

PROYECTO ATHENA-SWAN	
ENTIDAD PROMOTORA	Este proyecto no fue promovido por una institución sino por un conjunto de científicas y científicos de prestigio del Reino Unido. Con posterioridad han sido diversas las instituciones implicadas (incluidos varios colegios profesionales).
TIPOLOGÍA	Iniciativas de organismos públicos de investigación y entidades del Tercer Sector
ALCANCE	Reino Unido
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	El proyecto se puso en marcha en 1999 y está vigente hasta hoy.
BREVE DESCRIPCIÓN	Athena Swan promueve y reconoce la excelencia de los centros de investigación universitarios del Reino Unido en la creación y promoción de empleos y de condiciones favorables al desarrollo profesional de las mujeres.
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>El interés de este proyecto radica en varios elementos en confluencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primeramente, en la puesta en marcha del proyecto desde el propio ámbito científico y no por un impulso político externo: han sido personas que se dedican a la investigación en las instituciones educativas de nivel superior las que han promovido esta iniciativa, tratando de involucrar al mayor número posible de universidades y centros, así como de obtener el compromiso de sus altos responsables.

	<ul style="list-style-type: none"> - También destaca el enfoque multidimensional y transversal del problema, que se aborda desde sus causas profundas: cultura organizativa, procesos y procedimientos internos, estructuras, transparencia, etc. - Asimismo, es necesario destacar las herramientas puestas en marcha y utilizadas para cumplir con sus objetivos, así como las actividades de generación de conocimiento y de difusión, que han sido muy relevantes para la sostenibilidad de la iniciativa.
PROBLEMÁTICA ABORDADA	<p>Este proyecto aborda los problemas estructurales que se encuentran las mujeres en las instituciones científicas de la enseñanza superior en el Reino Unido para acceder al empleo y desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones.</p>
MÁS INFORMACIÓN	<p> http://www.athenaforum.org.uk/ http://www.athenasurvey.org.uk/ http://www.athenaswan.org.uk/content/athena-swan </p>

IV. INICIATIVAS EMPRESARIALES

IV.1. BOSCH

DESCRIPCIÓN:

El Grupo BOSCH es un conglomerado de empresas en más de 60 países que proporcionan productos y servicios tecnológicos. Cada año esta compañía invierte 3.000 millones de euros en investigación y desarrollo y genera múltiples puestos de trabajo y patentes que luego aplica en su actividad industrial y comercial.

Para esta compañía la igualdad interna de oportunidades es una ventaja competitiva decisiva para su sostenibilidad en el tiempo. Esta política contribuye según su criterio, a hacer de la compañía un entorno de trabajo atractivo al talento; a conseguir el mayor rendimiento y llevar el potencial de la plantilla al máximo; y en definitiva, a ser más competitiva en el mercado.

Esta política arrancó en el año 1994 en que por vez primera la compañía se planteó estratégicamente incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones. A partir de ese momento, ha puesto en marcha progresivamente una serie de medidas destinadas no sólo a favorecer que las trabajadoras ocupen puestos de responsabilidad sino a que se incorporen en mayor grado a la compañía.

Las actuaciones pueden variar por países y/o divisiones pero algunas como la red de mujeres women@bosh, el programa Business Women's (programa especial de formación diseñado para ayudar a avanzar a las mujeres especialistas y directivas, mediante técnicas como mejorar en las estrategias de negociación o planificación de la carrera profesional), o el comité directivo de igualdad, son comunes al conjunto de la compañía. Las medidas específicas de apoyo a las trabajadoras se ven fortalecidas por un extenso programa de conciliación de la vida familiar y profesional que la refuerza, complementándola.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

Como ocurre en otros casos expuestos en este documento, BOSCH es un ejemplo de compañía multinacional que considera la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la organización no como un fin, sino como un medio o herramienta para ser más innovadora, más competitiva y más sostenible, en un entorno globalizado cada vez más competitivo y difícil. Eso ha derivado en un planteamiento de promoción de la igualdad integrado sistemáticamente en el resto de la estrategia de BOSCH.

Así, análogamente a lo ya mencionado, esta empresa cuenta con varias iniciativas distintivas.

En lo relativo al reclutamiento, Bosch cuenta con el llamado "día de las chicas" para escolares. También lleva a cabo seminarios o talleres específicos de reclutamiento de jóvenes orientadas hacia los sectores científico-tecnológicos y mantiene una presencia más o menos constante en las universidades. Otra iniciativa se refiere al ciber-mentoring o mentorazgo que llevan a cabo ingenieras de la compañía con estudiantes orientadas a este sector.

TABLA RESUMEN:

POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL GRUPO BOSCH	
ENTIDAD PROMOTORA	Grupo BOSCH
TIPOLOGÍA	Iniciativas empresariales
ALCANCE	Internacional, en las políticas corporativas de la compañía
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Las primeras iniciativas arrancaron en 1994 pero las políticas de igualdad continúan hasta el día de hoy, con perspectivas de continuidad
BREVE DESCRIPCIÓN	BOSCH tiene un conjunto integrado de medidas de promoción de la igualdad que incluyen actuaciones con escolares, una red de mujeres profesionales, diversas actuaciones de formación, empoderamiento y mentorazgo, etc.
ELEMENTOS DESTACABLES	En el caso de esta organización, además de la integración de políticas y medidas de igualdad en una estrategia corporativa claramente definida, hay que destacar sus actuaciones singulares de aproximación a mujeres jóvenes y niñas en proceso de formación, que no sólo acercan la compañía al sistema educativo, con lo que ello supone de oportunidades de reclutamiento, sino que con ello contribuyen a que estas mujeres se familiaricen con estas disciplinas científico-tecnológicas.
PROBLEMÁTICA ABORDADA	La compañía trató de atajar el desequilibrio en la representación femenina en puestos de decisión. Con posterioridad, también se ha propuesto promover una mayor incorporación de mujeres a la compañía y favorecer su pleno desarrollo personal y profesional.
MÁS INFORMACIÓN	http://www.robert-bosch-espana.es/es/es/startpage_11/country-landingpage.php

IV.2. GENERAL ELECTRICS FRANCIA

DESCRIPCIÓN:

General Electric es una compañía norteamericana de carácter multinacional que fabrica plásticos, equipamientos eléctricos y electrónicos, motores de avión, equipamientos médicos, y servicios financieros.

El caso de GE es paradigmático porque tratándose de una gran compañía, es una de las que presenta una política de gestión de la diversidad más arraigada y profunda. La política de género se inició en 1997, pasando a formar parte del núcleo de la estrategia de diversidad de la organización, "Liderazgo inclusivo y diverso". Una plantilla diversa se considera en esta compañía como un aspecto crítico en la competitividad de la organización a nivel global.

Esta estrategia se articula en torno a los siguientes ejes: a) incrementar la representación de minorías en la compañía, de personal extranjero y la representación de las mujeres en los puestos clave y de liderazgo de la compañía; b) convertir a GE, mediante programas y medidas al efecto, en un empresa atractiva para el talento; c) posicionar a esta compañía en una posición de prestigio, reconocida a nivel internacional. Para ello se han ido poniendo en marcha políticas y programas de liderazgo, medidas de formación y desarrollo de la plantilla y específicamente para trabajadoras, la Red de Mujeres GE. Estos instrumentos son comunes a todas las divisiones de GE independientemente de su ubicación.

La Red de Mujeres GE está a cargo de la definición e implementación de la política de género de la compañía. De carácter corporativo, esta red se estructura en cuatro niveles decisorios según categorías profesionales y divisiones organizativas de la compañía. Hay una red a nivel corporativo, otra por región y otra en cada uno de los países. Están conectadas local y globalmente. Estas delegaciones de la Red se reúnen a nivel corporativo con carácter anual y a nivel local y regional, mensualmente.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

GE no es únicamente un ejemplo por sus políticas internas de igualdad de género sino también por la integración de estas políticas en la gestión del ciclo de vida profesional dentro de la compañía.

En primera instancia, GE Francia¹², a través de la red local de mujeres GE, lleva a cabo acercamientos a los centros educativos de secundaria y enseñanza superior, presentando a los/as estudiantes a la empresa, los diferentes puestos de trabajo y funciones, y ofreciendo una imagen no estereotipada y cercana de las mujeres y las TIC.

Estas políticas de igualdad también impregnan las políticas de reclutamiento (por ejemplo, se estimula la contratación de mujeres en puestos donde está infrarrepresentada), de el desarrollo profesional (mediante programas generales de liderazgo o específicos para mujeres, con actuaciones de mentorazgo, formación y networking), la gestión del personal (a través de mecanismos de evaluación de desempeño), y las políticas relativas a permisos y excedencias (programas de mentorazgo para mujeres

¹² Un 34% de la plantilla francesa de GE está constituida por mujeres (de 11.000 efectivos).

que emplean el permiso de maternidad, y una política del “sí por defecto” a las medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo).

Por lo que se refiere en concreto a las actividades que la Red de Mujeres GE Francia organiza para el empoderamiento y el desarrollo profesional de las trabajadoras de la compañía, estas se articulan en torno a tres ejes de actuación:

- El desarrollo personal y profesional de las mujeres que trabajan en GE Francia.
- La integración de estas trabajadoras en la cultura de trabajo y los objetivos de negocio.
- La promoción de acciones internacionales, nacionales y regionales de fomento de la diversidad y la igualdad de género.

En este marco se organizan numerosas actuaciones de empoderamiento, formación y relación de equipos como talleres, seminarios, talleres de intercambio, almuerzos de trabajo, foros, temáticos o no y otras actividades de intercambio con redes y grupos de mujeres de otras compañías y/o del mismo sector, por ejemplo, en el [Círculo InterElles](#).

TABLA RESUMEN:

POLÍTICAS DE IGUALDAD Y RED DE MUJERES EN GENERAL ELECTRICS	
ENTIDAD PROMOTORA	General Electrics en su dimensión corporativa y GE Francia, en su dimensión particular
TIPOLOGÍA	Iniciativas empresariales
ALCANCE	Internacional, en las políticas corporativas, y local o nacional en lo relativo al resto de medidas emprendidas
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Las políticas de igualdad en GE se pusieron en marcha en 1997
BREVE DESCRIPCIÓN	General Electrics cuenta con políticas de igualdad destinadas a garantizar la participación igualitaria y el desarrollo personal y profesional de sus trabajadoras. Estas políticas y medidas incluyen una red de mujeres profesionales, medidas de apoyo y mentorazgo, formación, networking, medidas de flexibilidad y condiciones de trabajo favorables a lo largo de todo el ciclo de vida profesional, etc.
ELEMENTOS DESTACABLES	Al igual que en otros casos expuestos a lo largo de este documento, lo más destacable de este caso es el enfoque integral, omnicomprensivo y transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, que se considera un objetivo estratégico para la compañía, y para el cual se despliega una estrategia sistemática y sostenible en el tiempo. De entre las políticas y medidas implantadas hay que destacar la Red de Mujeres GE que tiene un protagonismo incuestionable en la promoción de las mujeres dentro de la compañía y que facilita a éstas las herramientas y ayudas necesarias, en todos los ámbitos

	<p>y niveles, para que puedan desarrollar exitosamente su carrera dentro de la empresa.</p> <p>También resulta destacable el acercamiento que la empresa hace a los establecimientos educativos, una iniciativa novedosa que favorece el reclutamiento de potenciales candidatos y candidatas por la compañía con un valor añadido: ayuda a romper estereotipos asociados a mujeres, ciencias y tecnología, estimulando el acercamiento femenino a estas disciplinas.</p>
<p>PROBLEMÁTICA ABORDADA</p>	<p>General Electrics adopta un enfoque general e integrador de las políticas de diversidad, entre las que se encuentra la política de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la compañía. A través de ellas trata de paliar la infrarrepresentación femenina en la compañía, especialmente notoria en puestos de decisión y en determinadas áreas donde el reclutamiento de candidatas femeninas es más complicado.</p>
<p>MÁS INFORMACIÓN</p>	<p>http://www.ge.com/</p>

IV.3. PROCTER & GAMBLE

DESCRIPCIÓN:

Procter & Gamble pasa por ser una de las mejores compañías del mundo para sus trabajadoras.

Esta compañía, fabricante de productos de limpieza, cosmética y perfumería, entre otros, cuenta con una política global de gestión de la diversidad integrada en su estrategia de negocio como una ventaja comparativa, una estrategia necesaria si se tiene en cuenta P&G cuenta con más de 100.000 trabajadores/as de 135 nacionalidades en 75 países. Aunque la estrategia es común, ésta se implanta de diferente manera en cada país y departamento, adaptándola a las peculiaridades geográficas o culturales y a diferente ritmo.

En este sentido, en lo relativo a su departamento europeo de Investigación y Desarrollo, la política de diversidad ha evolucionado desde sus primeros pasos en 1997.

Originalmente, esta política tenía como objetivo captar y retener a las mujeres en los puestos directivos. P&G había detectado que muchas mujeres abandonaban estos puestos especialmente si encontraban al inicio de sus carreras (probablemente, debido a prioridades familiares y procesos lentos de desarrollo y promoción). Con posterioridad, esta política de gestión de la diversidad ha involucrado también al personal técnico y administrativo.

Así, puso en marcha un programa en 1997 articulado en torno a tres ejes: sensibilización sobre diferentes estilos de trabajo y liderazgo de mujeres y hombres; reuniones de networking; y acuerdos individuales de flexibilidad en el trabajo.

Entre 1997 y 2001 P&G hizo un esfuerzo por hacer extensivos los acuerdos de flexibilidad en el trabajo a toda la plantilla, incluyendo medidas como permisos familiares especiales que mejoraban lo establecido por la Ley, excedencias (posibilidad de acogerse a un permiso no remunerado de hasta 3 meses cada 7 años), servicios de cuidados a dependientes en caso de viajes de trabajo, flexibilidad de horarios de entrada y de salida, teletrabajo, fórmulas de empleo compartido (job sharing), etc.

A partir del año 2001 comenzó una segunda fase de desarrollo de la estrategia, dirigida a la sensibilización sobre los diferentes estilos directivos y de trabajo de mujeres y hombres a puestos clave de la compañía así como al establecimiento de relaciones de networking y grupos de interés entre mujeres de la compañía.

Como resultado de los esfuerzos que la compañía ha venido realizando a lo largo de estos años, en 2012 una tasa del 43% de mujeres en puestos directivos (en el conjunto de la empresa) y de un 27,1% para el resto de puestos (administrativos, técnicos y técnicos de planta). En España el 52% de la plantilla está compuesta por mujeres y 7 de los 14 puestos del Comité de Dirección son directivas.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

Como ocurre con otras compañías multinacionales de carácter global, P&G ha integrado en su visión empresarial la gestión de la diversidad, dirigida desde la dirección corporativa de la misma. La gestión de la diversidad se lidera, hay una misión y una visión sobre ella, y como política de la compañía se difunde y explica entre los trabajadores y las trabajadoras, a quienes se consulta al respecto.

Así, entre las obligaciones del personal directivo responsable están las de entrevistar a la plantilla, desarrollar herramientas de implementación de la misma. En ese sentido, además de las actividades de networking o los acuerdos individuales de flexibilidad, se imparten talleres de estilos de trabajo, se desarrollan programas de mentorazgo, se establecen estándares de desempeño y procesos de evaluación en los cuales se incluyen dichos objetivos de gestión de la diversidad.

Las cifras de mujeres entre el personal de la compañía dan cuenta de las ventajas de estas políticas.

TABLA RESUMEN:

POLÍTICAS DE DIVERSIDAD EN PROCTER & GAMBLE	
ENTIDAD PROMOTORA	P&G
TIPOLOGÍA	Iniciativas empresariales
ALCANCE	Internacional, por cuanto la política de gestión de la diversidad de esta compañía es global, aplicable para el conjunto de la misma
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Aunque las diferentes iniciativas se han ido implementando en fechas distintas, los primeros pasos en la política de gestión de la diversidad en el Departamento de Investigación y Desarrollo se dieron en los años 90 y continúan vigentes y evolucionando.
BREVE DESCRIPCIÓN	Procter and Gamble cuenta con una estrategia de gestión de la diversidad destinada a garantizar la participación igualitaria y el desarrollo personal y profesional de sus trabajadoras. Estas políticas y medidas incluyen grupos femeninos de interés dentro de la compañía, medidas de apoyo y mentorazgo, formación, sensibilización sobre estilos diversos de trabajo y liderazgo, networking, medidas de flexibilidad y condiciones de trabajo favorables a lo largo de todo el ciclo de vida profesional, etc.
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>Nuevamente en esta ocasión hay que destacar el enfoque integral, omnicomprendivo y transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, que, dentro de la política de diversidad, se considera un objetivo estratégico para la compañía, y para el cual se despliega una estrategia sistemática y sostenible en el tiempo.</p> <p>Entre los elementos de interés de este caso, además, destacan los esfuerzos por facilitar la promoción de las mujeres organizando talleres sobre estilos de trabajo y liderazgo de mujeres y hombres, que contribuyan a disolver las barreras culturales dentro de la</p>

	compañía.
PROBLEMÁTICA ABORDADA	P&G trataba inicialmente el problema de la segregación vertical de las mujeres en la compañía. Con posterioridad, a través de sus políticas de gestión de la diversidad, ha tratado de tener una presencia femenina equilibrada en toda la compañía.
MÁS INFORMACIÓN	http://www.pg.com/es_ES/index.shtml http://www.pg.com/en_US/downloads/sustainability/reports/PG_2012_Sustainability_Report.pdf

V. RECONOCIMIENTOS

V.1. PREMIO PARA MUJERES INNOVADORAS DE LA COMISIÓN EUROPEA

DESCRIPCIÓN:

De muy reciente creación, los Premios de la UE para Mujeres Innovadoras son concedidos por la Comisión Europea en reconocimiento al trabajo de las investigadoras que desarrollan su labor en los países de la UE. El certamen se celebró el pasado 5 de septiembre en la Convención de Innovación en Bruselas y fue su primera edición.

Este premio se otorga a tres mujeres, siendo su dotación de 100.000€ (primer premio), 50.000€ (segundo premio) y 25.000€ (tercer premio). Las ganadoras son seleccionadas por un jurado independiente que se compone de expertos del ámbito académico y de la industria.

Para ser beneficiarias del premio, estas mujeres, además de inscribirse, tienen que cumplir una serie de requisitos. Uno de ellos es que sus proyectos en las empresas hayan generado beneficios en el mercado, además debe de estar trabajando en la actualidad en actividades de investigación e innovación vinculadas al origen del producto o servicio ofrecido por la empresa que ella misma fundó o cofundó.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

La necesidad de poner en marcha nuevas empresas innovadoras en los sectores de investigación que favorecen el desarrollo y la competitividad de la economía europea, ha llevado a la Comisión a la convocatoria de este certamen que pretende dar a conocer la labor de las mujeres en la ciencia y animar a otras mujeres a que pongan en marcha sus proyectos, ya que tendrán el respaldo de la Comisión y serán reconocidos por ella.

Con estos premios, por tanto, la Comisión pretende fomentar y reconocer la investigación realizada por mujeres innovadoras. Quizás el elemento más relevante es que los premios se otorgan a mujeres cuyas investigaciones son valiosas, que desarrollan su carrera profesional en sectores donde las mujeres están infrarrepresentadas y no ocupan los puestos que les corresponden, pero fundamentalmente a mujeres que han sido capaces de transferir el conocimiento del laboratorio al mercado. Así, la mayoría de las mujeres seleccionadas son, además, emprendedoras, es decir, han sido capaces de montar empresas con sus investigaciones y aplicarlas al mercado para su comercialización.

Otros de los objetivos de estos premios es poner en contacto, generar sinergias y propiciar el networking y el intercambio de experiencias de un conjunto de investigadoras, pertenecientes a ámbitos y sectores muy diversos

En su primera edición, un jurado tuvo que seleccionar a las galardonadas de entre un conjunto de 87 mujeres de 23 nacionalidades distintas.

Se premió, en primera instancia, a Gitte Neubauer, cofundadora de la empresa Cellzome que investiga, fabrica y comercializa compuestos químico-proteómicos para tratar enfermedades de tipo inflamatorio. El segundo premio se lo llevó Fabienne Hermitte, cofundadora de Ipsogen, que fabrica y comercializa productos destinados a la diagnosis y el tratamiento del cáncer a partir de bio-marcadores. Ilaria Rosso

obtuvo el tercer premio en su calidad de cofundadora de la empresa Electro Power Systems, que desarrolla y fabrica instalaciones eléctricas a partir del uso del hidrógeno.

TABLA RESUMEN:

PREMIO PARA MUJERES INNOVADORAS DE LA COMISIÓN EUROPEA	
ENTIDAD PROMOTORA	Comisión Europea
TIPOLOGÍA	Reconocimientos
ALCANCE	Comunitario
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Estos galardones se han creado en 2011
BREVE DESCRIPCIÓN	Premia a mujeres con trayectorias excelentes en la carrera científica europea. Consta de tres premios dotados con diferentes cuantías económicas: 100.000€, 50.000€ y 25.000€ respectivamente.
ELEMENTOS DESTACABLES	El primer elemento a destacar de esta iniciativa es que la lleve a cabo la UE, a modo ejemplarizante, reconociendo la capacidad de las investigadoras europeas de ocupar su lugar en los sectores pujantes de la economía de la UE, que suelen estar masculinizados. Con una dotación económica significativa, el otro elemento de interés de la misma es la vinculación del ámbito científico-investigador con la industria lo que no sólo estimula la actividad investigadora sino también el emprendimiento, la colaboración entre ambos sectores y la transferencia de conocimiento.
PROBLEMÁTICA ABORDADA	La falta de visibilidad de las investigadoras, especialmente en determinados sectores masculinizados. Al mismo tiempo, estos galardones generan referentes positivos de investigadoras que además han constituido empresas en sectores punteros, con éxito económico.
MÁS INFORMACIÓN	http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm?section=women-innovators

V.2. PREMIO L'ORÉAL UNESCO FOR WOMEN IN SCIENCE

DESCRIPCIÓN:

En el marco del programa La Mujer y la Ciencia, la UNESCO y la empresa L'Oréal llevan a cabo, desde 1998, una iniciativa que pretende reconocer y galardonar a cinco mujeres científicas de los cinco continentes cada año, por sus aportaciones a la solución de los principales retos sociales, económicos, científicos y medioambientales de la humanidad. Así, desde 1998 se han concedido estos premios a 64 científicas de 30 países, dos de la cuales recibieron el Premio Nobel en el año 2009.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

La distinción La Mujer en la Ciencia de UNESCO, con 14 años de antigüedad, es uno de los premios a investigadoras con más renombre y tradición en el ámbito científico internacional. Una red internacional de cerca de 1.000 científicos elige cada año a las candidatas a los premios. Las cinco galardonadas son seleccionadas por un jurado internacional independiente presidido en cada edición por una persona de reconocido prestigio en el campo de las ciencias. Cada una de las galardonadas percibe 100.000\$. El Premio ha llegado a convertirse en un referente de la excelencia femenina científica a nivel internacional.

En paralelo, este programa conjunto de UNESCO y L'Oréal desarrolla un amplio programa de becas de diverso tipo a investigadoras. En la actualidad el programa ha concedido más de 1200 becas nacionales, regionales e internacionales a jóvenes de 103 países para que puedan proseguir sus trabajos de investigación.

TABLA RESUMEN:

PREMIO L'ORÉAL / UNESCO PARA MUJERES EN LA CIENCIA	
ENTIDAD PROMOTORA	La UNESCO conjuntamente con la empresa L'Oréal
TIPOLOGÍA	Reconocimientos
ALCANCE	Internacional
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	El programa Mujeres en la Ciencia se fundó en 1998
BREVE DESCRIPCIÓN	Galardón anual a mujeres científicas de los cinco continentes, dotado con una cuantía de 100.000\$
ELEMENTOS DESTACABLES	<p>El Premio L'Oréal se integra en un conjunto de actuaciones en el marco del Programa Mujeres en la Ciencia que contienen diversos elementos dignos de mención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En primer lugar se trata de un premio que según lo establecido en sus bases, se otorga a una investigadora de cada continente de forma que se ponen en valor los logros de científicas de diferentes procedencias geográficas y culturales. En

	<p>ese sentido, son premios que ponen en valor la diversidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Este galardón se ha consolidado internacionalmente y ha adquirido un prestigio que ha contribuido a su perdurabilidad. - El programa de Mujeres en la Ciencia cuenta además, un programa nacional de becas a investigadoras en 64 países. Ese programa de becas se complementa con otro programa de becas especiales a la trayectoria investigadora para mujeres que disfrutaron de la primera y han desarrollado una destacada trayectoria de investigación en los diez años precedentes. Análogamente, desde el año 2000, el programa ha concedido tres premios internacionales (en 2000, 2002 y 2006) investigadoras que por decisión del jurado, merecen un reconocimiento a toda una vida de excelencia consagrada a la investigación. - Otro elemento destacable del programa es la creación del Ágora para la comunidad de mujeres científicas. Un lugar de reunión virtual, de intercambio de experiencias y de conocimiento y de creación de redes de apoyo.
<p>PROBLEMÁTICA ABORDADA</p>	<p>Como en los casos precedentes, este premio contribuye a visibilizar la aportación que las mujeres hacen a la investigación científica, con el interés adicional de que estas mujeres han de pertenecer a los cinco continentes, de manera que se pone en valor el trabajo científico realizado por mujeres "no occidentales".</p> <p>El Programa también favorece el acceso a los recursos y a la financiación a las mujeres que necesitan apoyo a sus carreras científicas, mediante su catálogo de becas y ayudas.</p> <p>En tercera instancia, a través de su foro, este programa pone en relación a las integrantes de la comunidad científica femenina, favoreciendo el intercambio de experiencias y el networking entre ellas.</p>
<p>MÁS INFORMACIÓN</p>	<p>http://www.unesco.org/new/es/natural-sciences/priority-areas/gender-and-science/for-women-in-science-programme/</p> <p>http://www.loreal.com/en/_ww/index.aspx?direct1=00008&direct2=00008/00001</p>

V.3. FEBS | EMBO WOMEN IN SCIENCE AWARD

DESCRIPCIÓN:

La Federación de Sociedades Europeas de Bioquímica (FEBS)¹³ y la Organización de Biología Molecular Europea (EMBO)¹⁴ lanzaron en 2007 la iniciativa del Premio de Mujeres en la Ciencia, que se celebró por primera vez en 2008. Este premio pretende destacar las contribuciones científicas de las investigadoras europeas en materia de Ciencias de la Vida.

El premio está dotado con 10.000€. Sin embargo el galardón también supone la potestad de celebrar una conferencia plenaria ante multitud de colegas europeas/os del propio ámbito de investigación en el marco del Congreso anual en el que dicho galardón se concede.

¿POR QUÉ CONSTITUYE UN EJEMPLO?:

Como el resto de distinciones relacionadas en este epígrafe, el valor intrínseco a este premio es el de poner el foco en las aportaciones que las investigadoras europeas hacen a la Ciencia de nuestro continente y a su progreso. En particular, este premio lleva a cabo esa función en el ámbito concreto de las Ciencias de la Vida y ese es su valor añadido. Desde su creación, por consiguiente, estas organizaciones han galardonado a Naama Barkai (2008) por sus aportaciones al campo de la biología de sistemas y el establecimiento de modelos matemáticos; a Anne Houdusse (2009) perteneciente al campo de la biología estructural y molecular; a Ingrid Grummt (2010) por sus investigaciones en bioquímica aplicadas a la curación del cáncer; a Carol V. Robinson (2011), profesora de Química en la Universidad de Oxford, por sus trabajos pioneros en el desarrollo de la espectrometría de masas como herramienta de investigación de la estructura y la dinámica de las proteínas; y finalmente a Susan Gasser (2012), directora del Instituto Friedrich Miescher de investigación biomédica de Basilea. La profesora Gasser ha sido reconocida por sus estudios sobre la estabilidad del genoma y su compromiso de mentorazgo con las mujeres en carreras científicas.

Asimismo, este premio se incardina dentro de un catálogo de acciones que EMBO lleva a cabo para fomentar la incorporación de talentos femeninos a la investigación en Ciencias de la Vida. Así, EMBO introduce criterios familiarmente responsables en todas sus convocatorias, programas financieros y programas de formación. Además, EMBO realiza publicaciones en la materia, organiza congresos y otros eventos al respecto así como ha puesto en marcha una base de datos de mujeres científicas en su ámbito de actividad.

TABLA RESUMEN:

FEBS | EMBO WOMEN IN SCIENCE AWARD

ENTIDAD PROMOTORA

FEBS (Federation of European Biochemical Societies) y EMBO (European Molecular Biology Organization).

¹³ [Federation of European Biochemical Societies.](#)

¹⁴ [European Molecular Biology Organization.](#)

TIPOLOGÍA	Reconocimientos
ALCANCE	Europeo
AÑO O PERIODO DE DURACIÓN	Premio anual que se convoca desde el año 2008.
BREVE DESCRIPCIÓN	Este premio reconoce a una mujer europea que haya presentado logros excepcionales y acreditables, en materia de Ciencias de la Vida, en los cinco años anteriores. El premio consiste en 10.000€ y la presentación de una conferencia plenaria especial.
ELEMENTOS DESTACABLES	De entre el conjunto de galardones recogidos en este epígrafe este premio se caracteriza por reconocer las trayectorias de mujeres excelentes en las disciplinas propias de las Ciencias de la Vida.
PROBLEMÁTICA ABORDADA	La falta de visibilidad y de reconocimiento a las aportaciones científicas de las investigadoras en el ámbito de Ciencias de la Vida.
MÁS INFORMACIÓN	http://www.embo.org/science-policy/women-in-science/women-in-science-award.html