

La Desigualdad de Género en la Ciencia

Recopilación de material informativo y recursos útiles a nivel personal e institucional

Marina Rodríguez Baras (OAN), Silvia Martínez Núñez (IFCA), Julia Suso (UV), Jesús Varela (CEFCA), Amparo Marco Tobarra (UA), Almudena Alonso-Herrero (CAB), Silvia Bonoli (DIPC), Miguel Cerviño Saavedra (CAB), Adriana de Lorenzo-Cáceres Rodríguez, Mayra Osorio (IAA) & María Dolores Rodríguez Frías (UAH-coordinadora CMyA)

Comisión Mujer y Astronomía
Sociedad Española de Astronomía
Julio 2020



CMyA



Índice

Introducción	3
Documentos generales de estadísticas y diagnóstico de la situación de desigualdad de género en ciencia	5
Ámbito laboral	6
Evaluación laboral	6
Cartas de recomendación	6
Evaluación de solicitudes y CV	7
Tiempo de telescopios	7
Posiciones principales en papers (primer, último, único autor/a) y citas en papers	8
Financiación de proyectos	8
Conciliación profesional y personal	9
Ámbito Educativo	12
Docencia Universitaria y supervisión de tesis	12
Ámbito General	14
Sesgos subliminales	14
Visibilización de las desigualdades. Estadísticas	16
Medidas Institucionales	17
Acoso	17
Planes de Igualdad	18
Medidas explícitas en diferentes ámbitos	19

Introducción

La visibilidad y la concienciación sobre la existencia de desigualdad de género en ciencia ha aumentado considerablemente en los últimos años. El análisis de estadísticas de la carrera investigadora desagregadas por género, junto con los resultados de numerosos estudios sobre diferentes facetas de este tema, llevan a conclusiones irrefutables: en la carrera científica se sigue discriminando por género y aún estamos lejos de alcanzar la igualdad real en ciencia e investigación.

Seguir avanzando en diagnóstico y visibilidad es fundamental de cara a todo ese sector de la comunidad investigadora que sigue ignorando o minimizando la importancia de este problema. Pero de forma complementaria también es necesario dar un paso más allá con ese sector de nuestra comunidad que ya está concienciado, y que puede ser por sí mismo un poderoso actor de cambio. Sabemos que la desigualdad de género en ciencia no es sólo el resultado de normas, costumbres o inercias del pasado que aún se reflejan en el presente, sino que es consecuencia de causas absolutamente vigentes a día de hoy, que no van a diluirse con el tiempo, sino que requieren acción activa y directa para su desaparición. Estas causas están presentes en todas las etapas de la carrera científica, desde la aproximación a la ciencia en la educación primaria hasta el acceso a las posiciones más altas de la escala investigadora, y además se manifiestan en todas las escalas de trabajo, desde las relaciones interpersonales a la gestión de los centros de investigación. Precisamente por ello la forma de abordarlas es amplia y diversa: a veces no son esenciales grandes campañas ni presupuestos, sino pequeñas acciones cotidianas para ayudar a eliminarlas, y todos y todas podemos tener un papel relevante en el proceso. Si somos capaces de detectar las manifestaciones de la desigualdad de género en nuestra actividad diaria y nuestro entorno, y contamos con las herramientas que nos permitan contribuir de forma constructiva a reducirlas o eliminarlas, los efectos positivos a nuestro alrededor pueden ser inmediatos, produciendo una contribución comunitaria clave para el avance real hacia la igualdad.

En esa línea de acción este documento nace con el objetivo de ser una guía que proporcione información, recursos y herramientas para todos los investigadores e investigadoras que quieran actuar para que su trabajo cotidiano sea más igualitario. Recoge algunos de los estudios, estadísticas y análisis más relevantes publicados en los últimos años, permitiendo con ello que cada persona pueda investigar y formarse su propia perspectiva. Además se centra particularmente en proporcionar herramientas y recursos que puedan ser aplicados en cada uno de los ámbitos de la carrera investigadora. El campo es muy amplio y los trabajos publicados recientemente son afortunadamente abundantes, por lo que esta guía está



por definición incompleta, será progresivamente ampliada, y más que un compendio pretende ser un punto de partida para que quienes quieran pasar de la concienciación a la acción puedan leer, investigar, aprender y aplicar de la forma más accesible y eficaz posible.

De la misma manera en la que somos conscientes de las desigualdades de género aún existentes y de lo que queda por hacer, esta Comisión también está firmemente convencida de las posibilidades de evolución que tenemos en este campo, y de lo fundamental que es contar con las aportaciones de todos los miembros de la comunidad investigadora. Por ello confiamos en que este documento pueda ser una pieza útil en el camino hacia una igualdad real de oportunidades en la carrera científica y hacia una ciencia inclusiva construida en base a todo el potencial que todos y todas podemos aportar.

Comisión Mujer y Astronomía
para la XIV.0 Reunión Científica de la Sociedad Española de Astronomía
Julio 2020



Documentos generales de estadísticas y diagnóstico de la situación de desigualdad de género en ciencia

[She Figures 2018](#). Unión Europea. Última edición del informe de la Comisión Europea que presenta las últimas estadísticas oficiales sobre la trayectoria de las mujeres en el ámbito de la investigación en los países de la Unión Europea. Los datos se presentan siguiendo la cronología de cualquier persona investigadora: desde su graduación en estudios superiores hasta su participación en la toma de decisiones (si llega), pasando por las diferentes etapas intermedias. El estudio tiene en cuenta las condiciones laborales y las publicaciones generadas durante la carrera investigadora, y pone en evidencia las diferencias entre mujeres y hombres en todos los aspectos tratados.

[Científicas en Cifras 2017](#). MICINN. Última edición del informe bianual de la Unidad de Mujer y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica en España.

[Women in Science 2019](#). UNESCO. Último documento resumen de los datos generales de presencia de mujeres en el ámbito de Investigación y Desarrollo a nivel mundial. Datos disponibles en 2019.

[Informe Mujeres Investigadoras 2020](#). CSIC. Seguimiento de la situación de las mujeres científicas en el CSIC de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión Europea. Los datos que en este informe se presentan corresponden al personal científico de la Institución a 31 de diciembre de 2019.

Ámbito laboral

Evaluación laboral

En el trabajo científico realizamos y recibimos evaluaciones continuamente: evaluación por pares, cartas de recomendación, comités de tiempo de telescopios, selección de charlas en congreso, contrataciones, comités de financiación... Los [sesgos subliminales](#) que tenemos asumidos de forma inconsciente nos hacen juzgar y evaluar de forma diferente a científicos y científicas, tanto cuando se trata de una relación entre pares (ej. como *referees*) como cuando evaluamos a estudiantes o investigadores con menos experiencia (evaluación docente, acceso a becas, cartas de recomendación...). No solo evaluamos peor la capacidad científica, sino que incluso cuando evaluamos en positivo, asociamos características diferentes a los hombres (más hacia la inteligencia, brillantez) y las mujeres (más hacia el trabajo duro, la constancia). Diversos estudios muestran esto en todos los ámbitos. Una medida para paliar los efectos de este sesgo (aunque no para eliminar sus causas) es la evaluación ciega, en aquellos ámbitos en los que es aplicable. Otras medidas, como las detalladas a continuación, pueden aplicarse en algunos casos concretos.

Cartas de recomendación

Diagnóstico

- A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants ([Schmader et al., 2007](#))
- Gender and letters of recommendation for academia: Agentive and communal differences ([Madera et al. 2009](#))
- Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience ([Dutt et al. 2016](#))
- Raising Doubt in Letters of Recommendation for Academia: Gender Differences and Their Impact ([Madera et al. 2019](#))
- The presence of gender bias in letters of recommendations written for urology residency applicants ([Filippou et al. 2019](#))



Herramientas

- [Avoiding gender bias in reference writing](#)
- [Gender-bias calculator for recommendation letters](#) (Herramienta on-line)
- [Avoiding unintended gender bias in letters of recommendation](#)
- [Your Reference Letters for Women Might \(Unintentionally\) Be Less Stellar—Here's How to Fix Them](#)

Evaluación de solicitudes y CV

Diagnóstico

- Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians ([Goldin & Rouse 1997](#))
- Science faculty's subtle gender biases favor male students [John-Jennifer effect] ([Moss-Racusin et al. 2012](#))
- Quality of evidence revealing subtle gender biases in science is in the eye of the beholder ([Handley et al. 2015](#))
- How stereotypes impair women's careers in science ([Reuben et al. 2013](#))
- Nepotism and sexism in peer-review ([Wenneras & Wold 1997](#))

Herramientas

- [Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers - And what to do about it.](#) Gvozdanović & Maes (LERU) 2018
- [Research: To Reduce Gender Bias, Anonymize Job Applications](#) (Harvard Business Review 2020)

Tiempo de telescopios

Diagnóstico

- Gender Systematics in Telescope Time Allocation at ESO ([Patat 2016](#))
- Gender-Related Systematics in HST Proposal Selection ([Reid 2014](#))
- Systematics in the ALMA Proposal Review Rankings ([Carpenter 2020](#))



Herramientas

- NASA changes how it divvies up telescope time to reduce gender bias ([Witze 2019](#))
- Dual-anonymization Yields Promising Results for Reducing Gender Bias: A Naturalistic Field Experiment of Applications for Hubble Space Telescope Time ([Johnson & Kirk 2020](#))

Posiciones principales en papers (primer, último, único autor/a) y citas en papers

Diagnóstico

- Gender effects in research evaluation ([Jappelli et al. 2017](#))
- Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts ([Caplar et al. 2017](#))
- On the compliance of women engineers with a gendered scientific system ([Ghiasi et al. 2015](#))
- Global gender disparities in science ([Larivière et al. 2013](#))
- Gender matters: A call to commission more women writers ([Conley & Stadmark 2012](#))
- The role of gender in scholarly authorship ([West et al. 2013](#))

Herramientas

- Double-blind review favours increased representation of female authors ([Budden et al. 2008](#))

Financiación de proyectos

Diagnóstico

- [The gender challenge in research funding. Assessing the European national scenes](#) (European Commission 2009)
- Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands ([Van der Lee & Ellemers 2015](#))
- Gender effects in research funding ([Ranga et al. 2012](#))



Herramientas

- [Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers - And what to do about it](#). Gvozdanović & Maes (LERU) 2018
- Is blinded review enough? How gendered outcomes arise even under anonymous evaluation ([Kolev et al. 2019](#))

Conciliación profesional y personal

Introducción

El trabajo es una parte de la vida de cada persona (para aquellas afortunadas de tenerlo) pero no la única. El trabajo aporta recursos (dinero) para poder disfrutar de otras actividades vitales, y satisfacción personal en casos como la investigación científica pero a cambio de dedicarle recursos personales (tiempo, esfuerzo físico y mental) que, en ocasiones, pueden afectar negativamente a esas mismas otras actividades vitales. Alcanzar un equilibrio entre todas las actividades vitales y, en concreto, entre el trabajo y el resto de actividades vitales, no solo es algo deseable socialmente sino también económicamente ([Lazăr et al, 2010, European Research Studies](#)).

Siendo esto válido tanto para mujeres como para hombres, la realidad social muestra que la tensión entre el trabajo y el resto de actividades vitales es mayor en las mujeres y, particularmente, cuando esas actividades vitales están íntimamente ligadas a las de otras personas (pareja, familia). El resultado de dicha tensión, no solo implica una mayor carga psicológica (y muchas veces física) sobre las mujeres sino también la toma de decisiones vitales diferentes a las de los hombres en las mismas circunstancias, que van a afectar de manera significativa y negativa su carrera profesional. Este problema no se circunscribe al ámbito personal sino que va más allá y afecta a toda la sociedad al reducir de manera significativa el talento disponible en actividades que benefician a toda la sociedad. Ciñéndonos a la investigación científica, la reducción de ese talento disponible tiene un efecto negativo en el avance de la ciencia (además de suponer una clara injusticia social).

En esta sección mostramos evidencias de que existe una asimetría clara entre el reparto de tiempo dedicado a diferentes tareas vitales y cómo esas diferencias se reflejan en una pérdida de talento femenino según avanzamos en puestos de mayor experiencia/responsabilidad en la carrera investigadora/docente.



Diagnóstico

Diferencias en tiempo dedicado a diferentes tareas vitales en función del sexo

- Estadísticas sobre conciliación ([Instituto de la Mujer](#))
- How do women and men use their time ([Eurostat 2019](#))
- Time spent in paid and unpaid work, by sex ([Estadísticas OCDE](#))

Influencia de los factores personales/familiares sobre carrera profesional

- “Un Universo Por Descubrir. Género Y Astronomía En España. Género y Astronomía en España” ([Pérez Sedeño & Kiczkowski 2010](#))
- Estadísticas de la Seguridad Social (a través del Instituto de la Mujer)
 - [Estadísticas Excedencias cuidados hij@s \(excel\)](#).
 - [Estadísticas Excedencias cuidados de familiares \(excel\)](#).
- Reconciliation of work and family life ([Eurostat 2019](#)).
- Nearly half of US female scientists leave full-time science after first child ([Else 2019](#))
- Women more than men adjust their careers for family life ([Parker 2015](#))
- Modern Parenthood. Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family ([Pew Research Center 2013](#))
- Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success ([Hewlett & Luce 2005](#))

Herramientas

- Dirigidas a promover un cambio cultural general en la investigación.
 - [“Scientists are Humans”](#) initiative
- Dirigidas a la búsqueda y aplicación de un equilibrio adecuado entre vida personal y profesional:
 - [Banco de buenas prácticas: Conciliación](#). Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU).
 - [“Work-life balance. Measures to help reconcile work, private and family life”](#), Library of the European Parliament.
 - [Small summary by the Canadian Centre for Occupational Health and Safety](#), with some tips on implementing initiatives



- Dirigidas a aspectos específicos de la investigación:
 - Conferencias y congresos (recomendaciones y ejemplos)
 - [“How to tackle the childcare-conference conundrum”](#), Rebecca M. Calisi and a Working group of Mothers in Science, PNAS
 - [8 Low-Cost Tips for Making Conferences More Family-Friendly](#)
 - [MoMiCon. Merging Career And Motherhood, In Simultaneous Practice](#)

Ámbito Educativo

Docencia Universitaria y supervisión de tesis

Introducción

Incorporar el principio de igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social sino de calidad de la docencia.

En ese sentido son necesarias diferentes acciones comenzando por incluir la perspectiva de género en los planes de estudios que se imparten en las Universidades españolas y siguiendo con la creación de espacios que fomenten la seguridad y no la competitividad así como la visibilización y el reconocimiento del trabajo de tantas mujeres científicas, todo ello encaminado a fomentar la autoconfianza, autoeficacia y motivación en las alumnas.

Finalmente, no debemos olvidar el último eslabón del proceso educativo: la evaluación. El impacto que las evaluaciones tienen en la carrera profesional de cualquier persona hacen necesario el máximo rigor y la implementación de las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de efecto indeseado y, en particular, en el caso que nos ocupa, los sesgos de género.

Diagnóstico

- [Marco general para la INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA](#). Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2019.
- Studying gender bias in physics grading: The role of teaching experience and country ([Hofer 2015](#)).
- Gender, Context, and Physics Assessment ([McCullough 2004](#)).
- Retos para estudiantes femeninas en PhD:
 - When you're the only woman: The challenges for female Ph.D. students in male-dominated cohorts ([Langin 2018](#)).
- [Integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en los planes de estudios de grado de la Universitat Jaume I](#) (Informe de situación).
- La perspectiva de género y los contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en las guías docentes de las asignaturas de



los estudios de grado de la Universitat Jaume I ([Iniesta Pérez de Garcia & Julián Edo 2014](#))

Herramientas

- Cantero, Beatriz (2016). [“Inclusión del género en la enseñanza de las ciencias”](#). Tesis doctoral.
- Dolores Marisa Martínez Moscos. (2012) [Práctica docente con equidad de género. Una guía de trabajo.](#)
- Conover, Emily (2016) [“Physics Grading Biased Against Women”](#).
- Encina Calvo Iglesias (2018) . [Guía para una docencia universitària con perspectiva de género de Física. Xarxa Vives d’Universitats](#)
- [ANECA y CRUE abordan la inclusión de la perspectiva de género en la acreditación universitaria](#), nota de prensa.
- Visibilización de roles femeninos:
 - [“Astrónomas de la SEA”](#), Sociedad Española de Astronomía, Comisión Mujer y Astronomía
 - [“Astrónomas premiadas”](#), Sociedad Española de Astronomía, Comisión Mujer y Astronomía
 - [“Científicas”](#), Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT)
 - [Base de datos de mujeres investigadoras y tecnólogas](#), Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT)
 - [“Mujeres con ciencia”](#), blog de la Cátedra de Cultura Científica de la UPV/EHU
 - [“Mujeres de la Ciencia”](#), periódico “El País”
 - [“Contributions of 20th Century Women to Physics”](#), CWP, universidad de California
 - [“El papel de las mujeres en la Ciencia y la Tecnología”](#), Francisca Puertas Maroto.
 - [Las mujeres sostienen la mitad del cielo](#), exposición virtual
 - [¿Son raras las mujeres de talento?](#), página de información en Facebook
- Guías para aplicar lenguaje inclusivo:
 - [Guías de lenguaje inclusivo](#). Universidad de Alicante. Unidad de Igualdad
 - [Guía de uso para un lenguaje igualitario](#). Universitat de València. Unitat d’Igualtat
 - [Recomendaciones Lenguaje no sexista](#) (CSIC, Marzo 2011)

Ámbito General

Sesgos subliminales

Introducción

El abandono de mujeres de la carrera científica (pérdida de talento, injusticia social) se produce a todos los niveles, contribuyendo también al diagrama de tijera debido a factores que no tienen que ver con el techo de cristal. Varios de esos factores que contribuyen al abandono están íntimamente relacionados con los sesgos de género que tenemos interiorizados desde la niñez y que son también responsables del menor porcentaje de mujeres en las carreras STEM desde la fase previa.

Estos sesgos se traducen en el ámbito laboral en actitudes interpersonales sutiles que merman la autoestima de la mujer y/o generan situaciones incómodas, de modo que ni el ambiente en el centro de trabajo o en la relación con colegas favorecen la promoción o continuidad de la mujer, ni las investigadoras desarrollan su trabajo con el carácter libre, no reprimido, que les permitiría explotar todo su potencial y avanzar en la carrera científica.

Ejemplos concretos de estas actitudes sutiles son la interrupción mayor de mujeres que de hombres cuando exponen sus ideas en reuniones científicas (incluyendo reuniones internas de grupo, con pocas personas), la menor puesta en valor de las ideas científicas de las mujeres que las de los hombres, la percepción diferente que se tiene de una mujer o de un hombre que no puede ser 100% eficiente por motivos personales

Mujeres y hombres debemos observar nuestras acciones, actitudes y sentimientos. La detección de ciertos comportamientos es altamente complicada pero muy necesaria. Todos y todas somos responsables.



Diagnóstico

- [Síndrome del impostor/a](#):
 - Women and the Imposter Syndrome in Astronomy, ([Ivie & Ephraim 2011](#))
- [Efecto Matilda](#): “The Matthew Matilda Effect in Science” ([Rossiter 1993](#))
- Análisis entorno no adecuado para las mujeres:
 - “Science as an unfriendly environment” en “[Guidelines for Gender Equality Programmes in Science](#)”
- Número de preguntas en conferencias:
 - Who asks questions at astronomy meetings? ([Schmidt & Davenport 2017](#))

Herramientas

- Individuales:
 - Esfuerzo por parte de las investigadoras para ser conscientes de sus propios sesgos (hacia ellas mismas) y evitar fomentarlos (p. ej. motivación para no sentir que las ideas de ellas son menos válidas que las de ellos). [Aquí una guía interesante](#)
 - [Reciente artículo para reconocer y paliar el síndrome del impostor](#)
 - Las personas que moderan una reunión de grupo o un congreso deben fomentar la igual participación de mujeres y hombres en la discusión y la puesta en valor de cualquier opinión por igual, así como un trato igualitario en a la exposición de ideas (hacia todas y todos por igual y sin interrupciones). [Código de Ética y Buenas Prácticas de la EAS](#)
- Grupales: training para cambiar el entorno del trabajo, más adaptado a tod@s.
 - [Aquí un ejemplo de un curso online](#)
 - Reuniones informales en los centros para discutir problemas de género, situaciones y percepciones... Ej. Every Other Thursday en el IAC, reuniones inspiradas en el libro “*Every Other Thursday: Stories and Strategies from Successful Women Scientists*” de Ellen Daniell (ISBN: 9780300510843)
 - Charlas informativas sobre sesgos de género por expert@s en la materia
 - Formación de contactos a varios niveles a los que acudir si se detectan sesgos subliminales de género



Visibilización de las desigualdades. Estadísticas

Introducción

Como cualquier fenómeno del cual queremos entender su origen y naturaleza, en el caso de las desigualdades de género es imprescindible la recopilación sistemática de estadísticas desagregadas por géneros que permitan detectar y visibilizar dichas desigualdades, tratar de averiguar sus causas y evaluar los resultados de las medidas que se implementen.

Dado el carácter social del problema y el impacto que sobre la vida de las personas tiene tanto el ignorarlo como la aplicación de medidas para paliar este problema, la necesidad de tener datos estadísticos de calidad que permitan un análisis lo más riguroso posible se hace indispensable.

Diagnóstico

- [Informe de la Comisión Mujer y Astronomía](#), SEA, 2018
- [Geographical and Gender Distribution of Individual and Junior Members](#), IAU
- [Informe Mujeres Investigadoras 2020](#)
- [Científicas en Cifras 2017](#)
- [Estadísticas del profesorado de todos los niveles](#). Ministerio de Educación
- [Informes y Documentos](#). Comisión de Mujeres y Ciencia. CSIC
- [She Figures 2018](#)
- [Gender Statistics Database](#). European Institute for Gender Equality
- [Women in Science 2019](#)

Herramientas

- [Practical guide to improving gender equality in research organizations](#). Science Europe



Medidas Institucionales

Acoso

Introducción

El acoso sexual en el lugar de trabajo está condenado internacionalmente como discriminación sexual y violación de los derechos humanos, y más de 75 países han promulgado leyes que lo prohíben. Sin embargo, sigue siendo generalizado, no se informa suficientemente al respecto, y la legislación no ha podido eliminarlo.

En el ámbito universitario e investigador, el acoso sexual y por razón de sexo están mayoritariamente silenciados, y algunos estudios cifran su ocurrencia en porcentajes superiores al 50% de las mujeres encuestadas. Las consecuencias de estas formas de acoso son graves, tanto a nivel individual como institucional, pudiendo llegar a expulsar de la carrera académica e investigadora a muchas mentes brillantes.

Y tengamos siempre presente la regla de oro: **Tolerancia cero frente al acoso.**

Diagnóstico

- El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida ([Navarro Guzmán et al. 2016](#))
- [Adaptación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo MICINN](#)

Herramientas

- [El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención](#), Grupo de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de las Islas Baleares
- [Material sobre “Prevención y Acoso”](#), Comisión de Igualdad, Instituto de Ciencias de los Materiales de Madrid (ICMM)i
- [Recopilatorio de documentos sobre prevención y erradicación de violencia de género](#), web ObservatorioViolencia.org
- [Protocolo ACOSO sexual CSIC](#)



Planes de Igualdad

Introducción

Como cualquier empresa, los centros de investigación y los centros universitarios están sujetos a la misma legislación laboral que el resto de empresas. Las leyes sobre Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, comenzando por la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), se deben respetar como cualquier otra ley y el no hacerlo puede acarrear sus correspondientes sanciones. Y nunca debemos olvidar que como trabajadoras/es nos protegen igualmente esas leyes.

Entre los instrumentos disponibles en este sentido, los Planes de Igualdad ocupan un lugar esencial. Más aún, **desde el año 2019 las empresas con una plantilla de 50 o más personas tienen la obligatoriedad de implementar un Plan de Igualdad ([Real Decreto 6/2019](#))**, aunque el plazo para implementarlos depende del tamaño de las empresas llegando hasta 3 años para las empresas de menor tamaño.

Herramientas

- Ejemplos de Planes de Igualdad en centros de investigación y universidades:
 - [Planes de Igualdad de las OPI's](#) (incluye enlace a los de CSIC, CIEMAT e IAC)
 - [Plan de Igualdad IAA](#)
 - [Plan de Igualdad de la SEA](#)
 - [Planes de Igualdad de universidades españolas](#) (recopilada por la unidad Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz)
- Guías para la elaboración de Planes de Igualdad:
 - [El Plan de Igualdad. Elaboración, Implantación y Medidas](#). Instituto Andaluz de la Mujer
 - [Guía Práctica. Cómo elaborar un Plan de Igualdad](#). Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía
- Cursos gratuitos para la elaboración de Planes de Igualdad:
 - [Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas](#). Escuela Virtual de Igualdad. Ministerio de Igualdad ([se puede ya reservar plaza para la 10ª edición](#))
 - Subvenciones para la implementación de Planes de Igualdad: [Ministerio de Igualdad](#)

Medidas explícitas en diferentes ámbitos

Introducción

Los ámbitos en los que se puede actuar de manera explícita para reducir las desigualdades de género son múltiples y variadas. En esta sección presentamos una selección de medidas explícitas que puedan usarse directamente o como muestra de lo que se puede hacer.

Herramientas

- Documentos con listados de recomendaciones explícitas:
 - [“Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science”](#), genSET
- Iniciativas gubernamentales:
 - [“Gender equality strategy”](#), European Commission
- Redes, asociaciones, comités,... que promueven la igualdad dentro de la investigación:
 - A nivel mundial:
 - [Gender Summit](#)
 - [Association for Women in Science](#)
 - [Organization for Women in Science for the Developing World \(OWSD\)](#)
 - [Graduate Women in Science](#)
 - A nivel europeo:
 - [European Institute for Gender Equality \(EIGE\)](#)
 - [Gender Equality Network in the European Research Area, GENERA](#)
 - [Plotina. Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training](#)
 - [European Platform of Women Scientists](#)
 - A nivel nacional:
 - Ministerio de Ciencia e Innovación:
 - [Unidad de Igualdad](#)
 - [Unidad de Mujeres y Ciencia](#)
 - [Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación](#)
 - [Comisión Mujer y Astronomía, SEA.](#)
 - [Comisión Mujeres y Ciencia \(CSIC\)](#)
 - [Grupo de Trabajo de Igualdad \(CIEMAT\)](#)
 - [Comisión de Igualdad \(IAC\)](#)
 - [Comisión de Igualdad de Género \(IAA-CSIC\)](#)
 - [Unidad de igualdad UCM](#)

- [Unitat D'Igualtat \(UB\)](#)
 - [Unidad de Igualdad \(UV\)](#)
 - [Comisión de Igualdad \(ICMM-CSIC\)](#)
 - [Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas \(AMIT\)](#)
 - [Red de unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria](#)
 - Otros países:
 - [Portia \(UK\)](#)
- Seminarios sobre Igualdad de Género organizados por centros de investigación:
 - [Seminarios de Igualdad. Webinars ICMM: Igualdad de Género en Ciencia](#), Comisión de Igualdad, Instituto de Ciencias de Materiales de Madrid (ICMM-CSIC)
- Conferencias sobre género y ciencia:
 - [GENDER in Physics Day, La Laguna, 2017](#)
 - [Jornadas de Ciencia y Género, Valencia, 2019](#)
- Eventos sobre igualdad de género incluidos en conferencias o congresos:
 - Comida con Astrónomas, Reuniones Científicas de la SEA
 - [Women in Astronomy Events, IAU GA, Vienna 2018](#)
- Eventos internacionales:
 - 11-Feb. Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. ([Organización española](#))
- Bases de datos de investigadoras:
 - [Base de datos de mujeres investigadoras y tecnólogas \(AMIT\)](#)
 - [Astrónomas de la SEA](#)
- Becas para apoyar la inclusión de las mujeres en la ciencia (para usar como referencia de lo que es posible hacer):
 - [To the Mothers of Science](#), Barcelona Institute of Science and Technology
 - [Becas de doctorado de la OWSD](#)
 - [Becas de Inicio Profesional para Mujeres Científicas OWSD](#)
 - Recopilación de becas a diferentes niveles dirigidas a mujeres:
 - [“The Top 150 Scholarships, Grants, and Fellowships for Women – Ultimate Guide”](#)
 - [Scholarship for Women](#) (webpage with a list of grants and scholarships for women in science)
 - [Grants for Women](#) (compilation by the Brown University)
- Premios que visibilizan el trabajo de científicas:
 - [L'Oréal-UNESCO For Women in Science International Awards](#)
 - [Nature Research awards for Inspiring and Innovating Science](#)