

RESUMEN DEL III SEMINARIO 'MUJER, CIENCIA Y UNIVERSIDAD'

16 de febrero de 2021

El martes 16 de febrero de 2021 tuvo lugar, a partir de las 12.30 horas, el seminario 'Mujer, ciencia y universidad', tercero de los organizados por la Universidad Carlos III de Madrid en el marco de las acciones de impulso y comunicación de herramientas y acciones vinculadas al **sello Human Resources Award**.

El encuentro comenzó con el saludo del vicerrector de Profesorado, Ignacio Aedo, quien subrayó la necesidad de seguir trabajando para propiciar la incorporación de la mujer al ámbito universitario. A continuación, tomó la palabra la directora de la Unidad de Igualdad de la UC3M, Elena San Segundo Gómez de Cadiñanos, quien presentó las políticas de igualdad implantadas en la institución académica. En este sentido, explicó que el I Plan de Acción implementado para conseguir el logo ya recogía la existencia de un Plan de Igualdad en la UC3M, aprobado en 2010, y además precisaba que ya estaba en marcha el proceso para la aprobación del segundo. De manera previa, en septiembre del año 2008, la UC3M había creado el **Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación**.

La **Unidad de Igualdad**, creada en paralelo al Vicerrectorado, tiene encomendada la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de los planes específicos en la Universidad, así como la elaboración de la memoria anual, el asesoramiento a los órganos de Gobierno y comisiones de la UC3M sobre políticas de igualdad y el apoyo en la realización de estudios para promover y fomentar en la comunidad universitaria su conocimiento y aplicación.

El **II Plan de Igualdad** se aprobó en octubre de 2017 y, con cinco años de vigencia, establece cuatro ejes en torno a los cuales se articulan 52 medidas: 21 centradas en sensibilizar, comunicar y formar en materia de igualdad; 14 en docencia e investigación; once en conciliación y corresponsabilidad y seis en acceso, promoción, carrera profesional y condiciones de trabajo. En el ámbito de la sensibilización, comunicación y

formación se han organizado ciclos de cine, talleres, jornadas o cursos de igualdad y se han implementado acciones para desagregar los datos por sexo, difundir los logros de las mujeres y proponerlas para el reconocimiento Honoris Causa. En docencia e investigación, la UC3M ha trabajado en la incorporación de la perspectiva de género en ambos campos, en la promoción de cursos en materia de igualdad y el postgrado en Políticas de género, así como de investigaciones en este campo con reconocimiento mediante premios (se han presentado 209 trabajos en seis ediciones, el 83% elaborado por mujeres) y en el aumento de la visibilidad de las investigaciones llevadas a cabo por mujeres en la institución. Por último, en el ámbito del acceso, promoción y carrera profesional se han elaborado estudios sobre esta materia por género, se han desarrollado campañas sanitarias específicas y se ha trabajado en una presencia equilibrada en tribunales y comisiones de selección, así como en programas de formación.

La directora científica del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO), María Blasco, presentó el compromiso del CNIO a través del ejemplo de la Oficina de la Mujer en Ciencia. En su exposición, Blasco destacó que este órgano tiene dos objetivos: concienciar sobre los estereotipos y desequilibrios de género y corregirlos mediante la realización de cambios estructurales en el CNIO. En relación a este último aspecto, se han implementado medidas como la jornada continua y flexible, el establecimiento de reuniones del CNIO antes de las 16.00 horas; la presencia de un 50% de mujeres ponentes en los 'Seminarios Distinguidos' y en Conferencias CNIO, la guardería subvencionada para empleados con hijos de 0 a 3 años, la creación de una sala de lactancia, el teletrabajo y un Código ético de conducta y Plan de Igualdad.

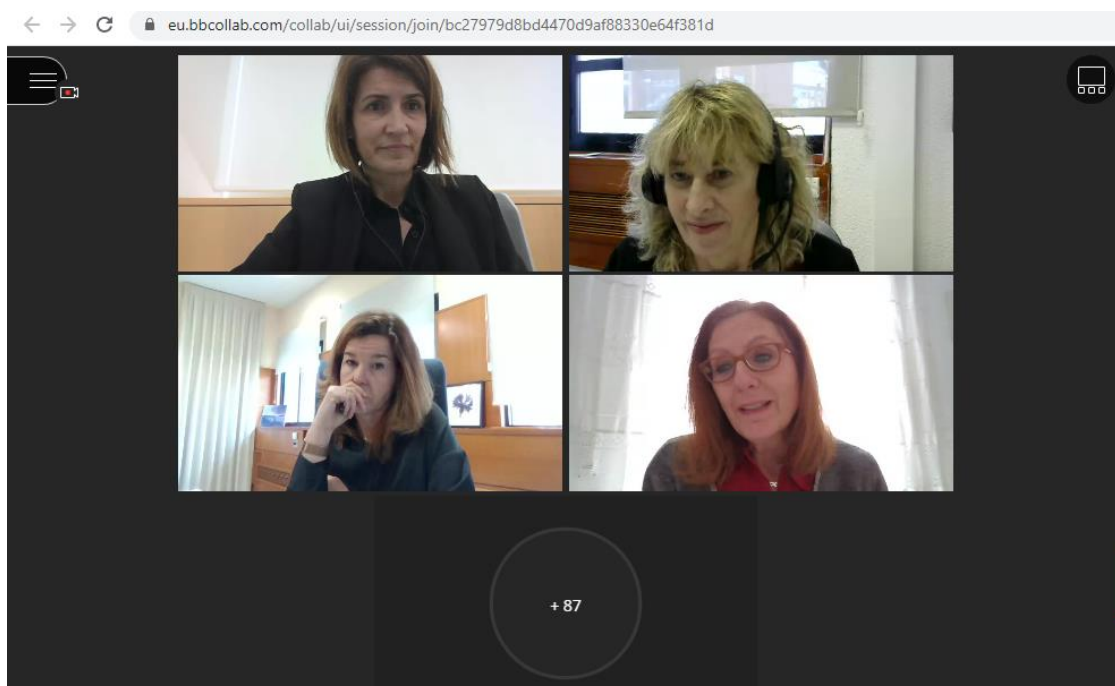
Asimismo, la Oficina trabaja para inspirar a las nuevas generaciones con el ejemplo de mujeres referentes en distintos campos; en este ámbito, según Blasco, se han celebrado encuentros de alumnos de IES con personalidades como Teresa Fernández de la Vega, Edurne Pasabán o Luz Casal, entre otras. Asimismo, el CNIO está contratando grupos dirigidos por mujeres y, aunque ha crecido el número de mujeres en casi todos los estratos, se mantiene la prevalencia de los hombres en la categoría de jefe de grupo, de unidad o de sección.

El último punto de la agenda del seminario fue una mesa redonda que tenía como participantes a expertos en esta cuestión procedentes de distintos ámbitos. Moderada por la catedrática de Sociología de la UC3M Constanza Tobío, la actividad contó con la participación de María Blasco (CNIO); Zulema Altamirano Argudo, directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación; Gloria Oliver, gerente de la Fundación Pasqual Maragall y del Barcelona Beta Brain Research Center; Lluís Rovira, director de Centros Cerca y experto europeo en HRA-Human Resources Award; Rosa San Segundo Manuel, directora del Instituto de Estudios de Género de la UC3M; Paloma Díaz Pérez, catedrática del Departamento de Informática y Directora de la Cátedra Mujer y Tecnología de la UC3M, y Mónica Campos Gómez, Vicerrectora de Estudiantes e Igualdad.



El primero de los temas planteados por la moderadora tenía que ver con la segregación horizontal, punto en el que Tobío planteó el debate sobre las razones por las que no se logra que haya más mujeres en las titulaciones de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. Zulema Altamirano explicó que una reciente investigación elaborada por el Ministerio sobre la situación de las mujeres investigadoras en España revela que, desde muy temprana edad, las niñas no se sienten capaces de afrontar estos estudios, y que, de manera adicional, tampoco les interesan. A continuación, Paloma Díaz lamentó que en ocasiones no se apoye a las niñas a optar por esos estudios, que en su opinión tienen “un fuerte componente social y de creatividad”, ni en las familias ni en los centros escolares. En la misma línea, defendió que para trabajar en esos ámbitos “no hay que

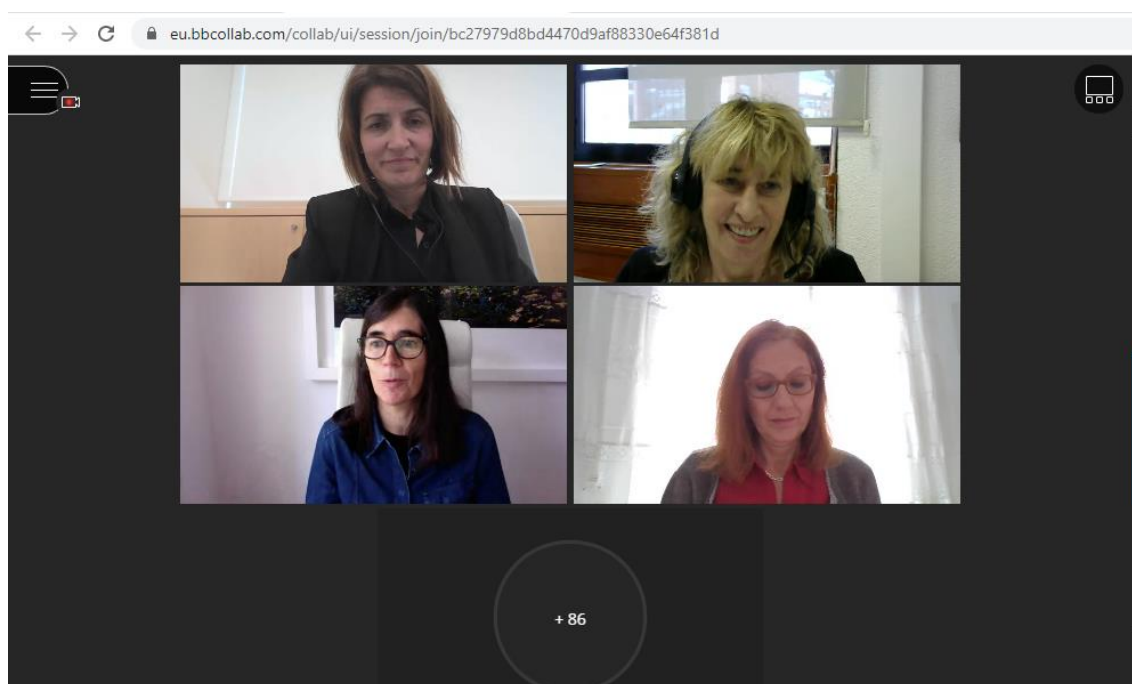
ser un genio”. Por su parte, Gloria Oliver aseguró que, según distintas investigaciones, los estereotipos de género sobre las habilidades intelectuales aparecen a los seis años, por lo que abogó por acabar con esos estereotipos, modificar la relación con los estudios STEM para favorecerlos y mantener a las mujeres en las empresas. En este punto, explicó que los equipos diversos e inclusivos toman decisiones más impactantes el 87% del tiempo, dedican menos tiempo para tomar decisiones y brindan un 60% mejores resultados, según datos de Forbes. Además, las organizaciones con más de un 30% de mujeres líderes obtienen márgenes netos un 6% más altos, según Peterson Institute for International Economics, mientras que los consejos de administración con más mujeres tienen un retorno sobre el capital un 36% más alto, según Credit Suisse. En el ámbito universitario, precisó, no existen cuotas para crecer verticalmente y acceder a las máximas responsabilidades.



Rosa San Segundo aseguró que el siglo XX es el siglo de las mujeres ya que es el momento en el que se ha producido su incorporación al espacio público, aunque en el caso de la universidad aún tienen muchas dificultades para acceder a los altos cargos, como lo demuestra el hecho de que por cada 14 catedráticos haya una catedrática. En su opinión, el cumplimiento de la legislación en materia de Igualdad permitiría hacer grandes avances, pero no sucede por los incumplimientos “sistemáticos” de la normativa.

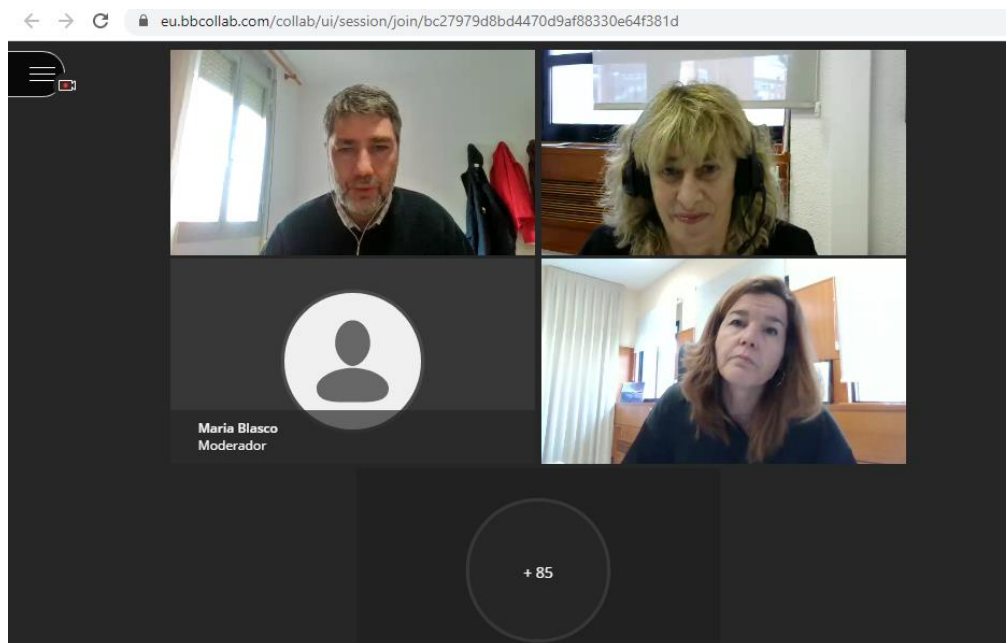
Asimismo, aseguró que la UC3M está detrás de crear un área de estudios feministas y de género porque las mujeres siguen estando en el margen de la investigación.

En relación a la desigualdad en el campo de los grandes premios, María Blasco aseguró que este hecho se debe al menor reconocimiento y visibilidad de las mujeres, aunque ellas siempre han estado presentes en el mundo de la ciencia. Esta situación, añadió, se compensa con las cuotas y con el reconocimiento del trabajo. La vicerrectora de Estudiantes e Igualdad, Mónica Campos, aseguró en este mismo sentido que se percibe una evolución positiva en la presencia de mujeres receptoras del Premio Nobel, algo similar a lo que ocurre en la Universidad, donde casi el 70% de los Honoris Causa son mujeres. Pero, añadió, existe una infrarrepresentación de mujeres especialmente en los momentos a partir de los cuales ellas tienen que asumir otro grado de responsabilidad.



En referencia al peso de las políticas de Igualdad dentro de los compromisos que acarrea la acreditación HRS4R, Lluís Rovira explicó que el género está presente en todo el proceso de evaluación del sello y que se pide una coherencia institucional, un equilibrio, dado que el sello termina siendo una garantía de que la institución trabaja en ese ámbito. “Son muy importantes las acciones de género, aunque no es cuantificable”, explicó antes de remarcar la importancia de acompañar los compromisos con evidencias y de precisar que existen muchas maneras de cumplir en las evaluaciones de la

acreditación, pero no todas conducen a un equilibrio de género. En relación a los principales problemas a enfrentar en este terreno en el panorama nacional, Rovira apuntó a los conflictos de intereses que surgen a la hora de seleccionar a las personas ya que existen estatus fuertemente masculinizados.



A propósito de otras cuestiones, como las cuotas, Rosa San Segundo consideró que no había otra forma mejor de asegurar la presencia femenina y, por ello, son necesarias. “Si no, no entramos”. En similares términos se expresó Altamirano, quien precisó que la situación aún no es neutra. En esta línea, explicó que el Ministerio trabaja ya en un distintivo de Igualdad de género en I+D+i ya que hay centros que se sitúan a la cabeza en esta carrera y hay que visibilizar su labor.

Según Gloria Oliver, hasta el año 2219 no habrá igualdad real si se mantienen los ritmos actuales, por lo que consideró imprescindible implantar medidas que, junto a las cuotas, permitan un fortalecimiento e influyan en un cambio de la actual situación.

La educación es, para Paloma Díaz, la clave. “En las universidades formamos el futuro”, aseveró Rosa San Segundo.