Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La mujer y la ciencia»

(Dictamen de iniciativa)

(2015/C 012/02)

Ponente: **Indré Vareikytė**

El 22 de enero de 2014, de conformidad con el apartado 2 del artículo 29 de su Reglamento interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre

La mujer y la ciencia

Dictamen de iniciativa.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 30 de septiembre de 2014.

En su 502º pleno de los días 15 y 16 de octubre de 2014 (sesión del 15 de octubre), el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 169 votos a favor, 1 en contra y 4 abstenciones el presente dictamen.

1. **Conclusiones y recomendaciones**

1.1 El futuro de la Unión Europea depende de la investigación y la innovación. Además, Europa necesita un millón de investigadores más de aquí a 2020 para mantener su competitividad en el mundo. Por otra parte, la investigación podría crear 3,7 millones de puestos de trabajo y aumentar el PIB anual de la UE en 795 000 millones de euros de aquí a 2025 si se cumple antes de 2020 el objetivo de invertir el 3 % del PIB de la UE en I+D ([1]).

1.2 La promoción de la igualdad de género y de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres figura entre los compromisos de la Unión Europea en todos sus ámbitos políticos de actuación, incluida la investigación y la innovación. Los datos disponibles a escala europea ponen de manifiesto un claro desequilibrio entre hombres y mujeres en el sector europeo de la investigación ([2]).

1.3 El equilibrio de género es fundamental para el buen funcionamiento del sistema de investigación. A fin de alcanzar sus objetivos políticos en materia de investigación, los Estados miembros y la UE en su conjunto deben aprovechar todo el capital humano a su disposición.

A la Comisión Europea

1.4 El Comité insta a la Comisión Europea a proponer a los Estados miembros una recomendación que contenga directrices comunes con vistas a un cambio institucional a fin de promover la igualdad de género en las universidades y los centros de investigación, tal como se anunció en la Comunicación de 2012 sobre el Espacio Europeo de Investigación (en lo sucesivo, «EEI»).

1.5 Dicha recomendación debería alentar a los Estados miembros a suprimir los obstáculos legales o de otro tipo que dificultan la contratación, el mantenimiento en el puesto y el ascenso de las mujeres investigadoras. Debería también combatir los desequilibrios de género en los procesos de toma de decisión y reforzar la dimensión de género en los programas de investigación.

1.6 El Comité solicita, además, a la Comisión que prosiga el desarrollo y la aplicación de programas de sensibilización para atraer un mayor número de niñas a los ámbitos CTIM (ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas) y a más mujeres al sector de la investigación.

1.7 Se debería garantizar una mayor cooperación entre las distintas direcciones generales de la Comisión (DG Educación y Cultura y DG Investigación e Innovación).

([1]) P. Zagamé, L. Soete: *«The cost of a non-innovative Europe»*, 2010.

([2]) En la segunda parte de este documento figura una síntesis de la situación actual.

1.8 Por otra parte, el Comité recomienda recabar y difundir en el marco de Eurostat datos desglosados por sexo en materia de investigación e innovación.

A los Estados miembros

1.9 Los Estados miembros deberían esforzarse en mejorar sus marcos jurídicos y políticos sobre igualdad de género en materia de investigación, basándose en las recomendaciones emitidas en la Comunicación sobre el EEI y en el Programa Horizonte 2020.

1.10 El Comité insta a los Estados miembros a garantizar que el gasto en investigación y desarrollo alcance el 3 % del PIB, que es el umbral fijado en la Estrategia Europa 2020.

1.11 Además, los Estados miembros deberían poner los Fondos Estructurales europeos y demás regímenes de financiación a disposición de las iniciativas de reforma institucional, con arreglo a la Comunicación sobre el EEI.

1.12 La evaluación, acreditación y financiación de los centros y organizaciones de investigación deberían estar vinculadas a sus resultados en materia de igualdad de género.

1.13 Los Estados miembros, en colaboración con centros de investigación nacionales o públicos y los interlocutores sociales, deberían explorar formas de garantizar un equilibrio entre vida privada y vida laboral mediante el desarrollo y la aplicación de políticas favorables a las familias de los investigadores e investigadoras.

1.14 Los Estados miembros deberían respaldar y reforzar el diálogo entre centros de investigación, empresas e interlocutores sociales.

A las partes interesadas en la investigación

1.15 El CESE insta a los centros de investigación y a las universidades a garantizar un equilibrio de género en sus órganos de decisión y selección, entre otros órganos relevantes.

1.16 El trabajo por la igualdad de género debe incorporarse a los procesos de planificación de los centros de investigación y universidades, y de sus respectivos departamentos.

1.17 El Comité aboga por un mayor diálogo con los editores y redactores de las publicaciones científicas para erradicar los prejuicios sexistas y aumentar las contribuciones de mujeres investigadoras a publicaciones científicas, editoriales, estudios y artículos de investigación.

2. **Síntesis de la situación actual** ([3])

2.1 Aunque en 2005 el Consejo de Europa fijó el objetivo de que las mujeres ocupasen el 25 % de los principales puestos de investigación del sector público, actualmente se mantiene el desequilibrio entre hombres y mujeres en los puestos de dirección: en 2010, en el sector de la enseñanza superior solo el 15,5 % de los directores de centros y el 10 % de los rectores eran mujeres.

2.2 En los distintos sectores económicos y ámbitos científicos persiste la segregación horizontal. La proporción de mujeres entre los investigadores es mayor en el sector público y en el nivel de educación superior que en el ámbito empresarial. En toda la UE, las tasas más elevadas de mujeres profesoras universitarias (grado A) corresponden a las carreras de humanidades y ciencias sociales (el 28,4 % y el 19,4 %, respectivamente), y las más bajas a los estudios de ingeniería y tecnología (7,9 %).

2.3 Además, la carrera académica de las mujeres se sigue caracterizando por una fuerte segregación vertical. En 2010, aunque la proporción de mujeres estudiantes (el 55 %) y de licenciadas universitarias (el 59 %) fue superior a la de los varones, hubo más hombres que mujeres estudiantes y titulados de doctorado (la tasa de alumnas universitarias se situó en el 49 % y la de doctoradas en el 46 %). Por otra parte, las mujeres constituyeron el 44 % del personal académico de grado C, el 37 % de grado B y solo el 20 % de grado A. La infrarrepresentación de las mujeres es aún más llamativa en los estudios científicos y de ingeniería, donde representan únicamente el 33 % del personal académico de grado C, el 23 % de grado B y solo el 11 % de grado A ([4]).

([3]) Fuente de los datos estadísticos de la parte 2: *«She Figures 2012: Gender in Research and Innovation»*, Comisión Europea, 2013.
([4]) Los grados A, B y C corresponden a la posición en la institución, a saber los niveles alto, medio y bajo respectivamente.

2.4 Alcanzar un equilibrio adecuado entre la vida profesional y familiar sigue siendo un elemento clave para lograr la igualdad de género. La carrera de las mujeres investigadoras no solo se ve obstaculizada por el denominado «techo de cristal», sino también por un «muro de la maternidad», ya que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de los cuidados y trabajos domésticos.

2.5 Entre los principales obstáculos a la contratación, el mantenimiento en el puesto y el ascenso de las mujeres en el sistema científico europeo figuran además: la falta de democracia y transparencia en la contratación y en los procedimientos de promoción, los prejuicios sexistas en la evaluación de los resultados, la opacidad de los órganos de toma de decisiones y los estereotipos persistentes sobre las niñas o mujeres y la ciencia. Los centros europeos de investigación siguen requiriendo una considerable modernización a fin de brindar las condiciones estructurales necesarias para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

3. **Ventajas de la igualdad de género en materia de investigación e innovación**

3.1 La investigación y la innovación son motores fundamentales del crecimiento económico europeo y Europa necesita un millón de investigadores más para mantener su competitividad en el mundo. La investigación y la innovación no son solo requisitos previos para que la UE se convierta en una sociedad del conocimiento. También podrían crear 3,7 millones de puestos de trabajo y aumentar el PIB anual de la UE en 795 000 millones de euros de aquí a 2025 si se logra antes de 2020 el objetivo de invertir el 3 % del PIB de la UE en I+D ([5]).

3.2 La igualdad de género es fundamental para el buen funcionamiento del sistema de investigación. A fin de alcanzar sus objetivos en materia de política de investigación, los Estados miembros y la Unión en su conjunto deben aprovechar todo el capital humano a su alcance, en términos de talentos y recursos. Movilizar todo el potencial de conocimientos, competencias y cualificaciones de las mujeres contribuirá a impulsar el crecimiento, el empleo y la competitividad europea, que son palancas fundamentales de toda economía próspera.

3.3 Para que una investigación de alta calidad sea relevante para la sociedad, cabe considerar distintas soluciones. La mejor manera de lograrlo consiste en disponer de múltiples comunidades de investigación, con capacidad para cooperar en sí y de forma interdisciplinar. La investigación y la educación forman parte del proceso de formulación de políticas y de la administración pública, contribuyendo además a adoptar un enfoque más crítico, caracterizado por la diversidad y un debate público abierto ([6]).

3.4 Si se contratasen más mujeres en el sector de la investigación, aumentarían los recursos de conocimiento, mejoraría la calidad de la producción de conocimientos y se contribuiría a que el sector fuera más robusto y competitivo. Los estudios disponibles demuestran que los equipos de investigación heterogéneos son más sólidos e innovadores que los homogéneos ([7]) y que en ellos la diversidad de conocimientos y de capital social es importante para generar nuevas ideas ([8]). Además, las innovaciones con componente de género en los ámbitos científico, médico, de ingeniería y medio ambiente aprovechan los análisis por sexo y de género como recurso para estimular nuevas ideas, nuevos servicios y nuevas tecnologías ([9]).

3.5 De la comparación de los índices de género de los Estados miembros se desprende que los países con mayor puntuación en el índice de igualdad de género (siglas en inglés: «GEI») tienden a dedicar un mayor porcentaje de su PIB a la I +D, consiguiendo además mejores resultados en materia de innovación.

3.6 Integrar un análisis de género en el contenido de la investigación y la innovación garantiza que la investigación, así como las innovaciones actuales, tenga en cuenta adecuadamente las necesidades, los comportamientos y las actitudes tanto de los hombres como de las mujeres. Los estudios disponibles demuestran que la integración de los análisis por sexo y de género aumenta la pertinencia y la calidad de la investigación y la innovación. Aporta, además, un valor añadido a la sociedad y a las empresas haciendo que la investigación colme las expectativas de un amplio y variado colectivo de usuarios y generando procesos de innovación más integradores, como es el caso del proyecto «Gendered Innovation» ([10]).

4. **Acciones enmarcadas por la política europea**

4.1 El Comité insta a la Comisión Europea a proponer una recomendación a los Estados miembros que contenga directrices comunes con vistas a un cambio institucional a fin de promover la igualdad de género en las universidades y los centros de investigación, como se anunció en la Comunicación de 2012 sobre el EEI. Dicha recomendación debería alentar a los Estados miembros a suprimir los obstáculos legales o de otro tipo que dificultan la contratación, el mantenimiento en el puesto y el ascenso de las mujeres investigadoras. Debería también combatir los desequilibrios de género en los procesos de toma de decisión y reforzar la dimensión de género en los programas de investigación. Asimismo, se debería incluir una lista exhaustiva de los ejemplos más eficientes de los países del EEI.

([5]) P. Zagamé, L. Soete: *«The cost of a non-innovative Europe»*, 2010.
([6]) *Women in science*, Noruega, 2010.
([7]) Campbell LG, Mehtani S, Dozier ME, Rinehart J, *«Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science»*, 2013.
([8]) http://www.genderinscience.org.uk/index.php/consensus-seminars/recommendations-report
([9]) Informe del Grupo de Expertos sobre «Innovación a través de la igualdad de género», Comisión Europea, 2013.
([10]) Informe del Grupo de Expertos *«Innovation through Gender»*, Comisión Europea, 2013.

4.2 El Comité solicita, además, a la Comisión que siga desarrollando y aplicando programas de sensibilización para atraer un mayor número de niñas a los ámbitos CTIM (ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas) y a más mujeres al sector de la investigación, así como programas específicos de orientación y asistencia profesional. En este sentido, debería garantizarse una mayor cooperación entre las direcciones generales relevantes de la Comisión (DG Educación y Cultura y DG Investigación e Innovación). Dicha cooperación permitiría aunar esfuerzos para garantizar mejores resultados en términos de igualdad de género, investigación y educación en su conjunto.

4.3 La Comisión debería garantizar el equilibrio de género en materia de educación, investigación y programas de movilidad.

4.4 Además, el Comité recomienda recolectar y difundir en el marco de Eurostat datos desglosados por sexo sobre investigación e innovación, para garantizar la disponibilidad de indicadores más fiables y comparables, así como mayor fluidez en la recopilación de datos y los procesos de seguimiento, lo cual contribuiría al desarrollo de la estrategia para la igualdad de género a partir de 2015.

5. **Medidas nacionales e institucionales**

5.1 El CESE insta a los Estados miembros a alinear sus políticas nacionales sobre igualdad de género en materia de investigación e innovación con las decisiones adoptadas a escala de la UE sobre el EEI y el Programa Horizonte 2020.

5.2 El Comité insta a los Estados miembros a garantizar que el gasto en investigación y desarrollo alcance el 3 % del PIB, que es el umbral fijado en la Estrategia Europa 2020. Actualmente, en la EU de los veintiocho el gasto medio en I+D es del 2,07 % ([11]), lo cual frena el crecimiento económico y la creación de empleo, e impide que los centros de investigación aprovechen plenamente la reserva de talentos.

5.3 Los Estados miembros deberían desarrollar y aplicar programas de sensibilización destinados específicamente a atraer un mayor número de niñas a los ámbitos CTIM y a más mujeres al sector de la investigación, empezando por la promoción de estas cuestiones en la escuela.

5.4 El CESE considera que una de las medidas más eficaces para mejorar el equilibrio de género en la educación y la investigación consiste en ofrecer incentivos financieros a los centros educativos y de investigación que progresen claramente hacia dicho equilibrio. Los Estados miembros deberían vincular la evaluación, acreditación y financiación de los centros y organizaciones de investigación a los resultados que arrojen en materia de igualdad de género.

5.5 Con el fin de proporcionar una base sólida para el cambio estructural tan necesario en Europa, los centros y organizaciones de investigación, los Estados miembros y sus respectivas instituciones deberían desarrollar una metodología para el seguimiento y la evaluación de la eficiencia de las medidas en materia de igualdad de género.

5.6 Los Estados miembros, junto con sus respectivos centros de investigación y de enseñanza e interlocutores sociales, deberían analizar la manera de garantizar un equilibrio entre vida privada y vida laboral mediante el desarrollo y la aplicación de políticas favorables a la familia tanto para los investigadores como para las investigadoras, por ejemplo sobre guarderías, teletrabajo, jornada parcial, etc.

5.7 El CESE insta a los centros de investigación a alcanzar un equilibrio de género en cuanto a los procesos de toma de decisiones y de selección, entre otros órganos relevantes.

5.8 El trabajo por la igualdad de género debe integrarse en los procesos de planificación de los centros de investigación y universidades, así como en sus respectivos departamentos. Deberán desarrollarse planes de acción a todos los niveles, previéndose la elaboración de informes anuales sobre objetivos cuantitativos, medidas y resultados. En este proceso deberán participar activamente los distintos departamentos, otorgándoseles la responsabilidad de decidir sobre sus propios objetivos y medidas. Las mujeres deberían participar también en esta planificación para garantizar que no se ignora a las investigadoras ni sus ámbitos de interés.

([11]) EUROSTAT, 2012.

5.9 La ciencia y la innovación son especialmente beneficiosas para las empresas. Por tanto, los Estados miembros deberían apoyar y reforzar el diálogo entre centros de investigación, empresas e interlocutores sociales. Tal diálogo podría orientar más la investigación hacia las empresas y ayudar a los centros de investigación a diversificar sus presupuestos.

5.10 El Comité aboga por un mayor diálogo con los editores y redactores de publicaciones científicas con el fin de erradicar los prejuicios sexistas y aumentar las contribuciones de mujeres investigadoras a publicaciones científicas, editoriales, estudios y artículos de investigación.

5.11 También debería garantizarse el diálogo entre científicos de diferentes generaciones, reforzándose así la cooperación en materia de investigación y brindándose oportunidades de aprendizaje informal a investigadores jóvenes.

5.12 Los responsables jerárquicos ejercen gran influencia en las actividades de investigación y desempeñan un papel fundamental en el fomento de la calidad. Tanto las mujeres como los hombres deben acceder a la formación para alcanzar los puestos de nivel superior. Se debe dispensar a las personas con cargos de responsabilidad formación sobre cuestiones vinculadas a la igualdad de género en la investigación como ámbito específico de conocimientos.

5.13 El Comité apoya diversos galardones nacionales e internacionales, entre otros el programa UNESCO-l'Oréal *«For Women in Science»* ([12]) y *«Athena Swan»* ([13]), pues no solo animan a las mujeres a participar en actividades científicas y a las instituciones a emprender cambios estructurales, sino que además se convierten en herramientas de comunicación muy eficaces para promover la igualdad de género.

6. **Ejemplos de medidas organizativas y de política de personal**

6.1 Una de las medidas adoptadas para promover el equilibrio de género ha sido la acción positiva de carácter moderado, con arreglo al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y dentro de los límites establecidos por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Este tipo de acción permite dar prioridad a aquellos candidatos de un sexo representado por menos del 40 % de los trabajadores de la misma categoría profesional, en caso de que varios candidatos ofrezcan aproximadamente las mismas cualificaciones.

6.2 Los centros de investigación y las universidades disponen de dos opciones para neutralizar posibles prejuicios de género en materia de selección de personal. La primera consiste en establecer directrices para garantizar que el consejo de facultad, el defensor de la igualdad de género u otro organismo responsable supervise los procedimientos de nombramiento. El segundo enfoque consiste en solicitar a las facultades un informe sobre la selección de personal para poder elaborar estadísticas desglosadas por sexo sobre los solicitantes de empleo, los candidatos preseleccionados y los contratados. Es importante contrarrestar el carácter informal de las prácticas de nombramiento, ya que tienden a favorecer a los hombres. Ello incluye propuestas informales para solicitar determinados cargos, así como la adaptación de las ofertas de empleo para ajustarse mejor a las cualificaciones y la experiencia de los hombres.

6.3 Se pueden crear programas y guarderías adaptados, evocándolo en las ofertas de empleo para atraer a los solicitantes. Ofrecer la prolongación opcional de una beca tras un permiso parental también resulta eficaz para atraer a más candidatos de ambos sexos.

6.4 Varios países europeos han creado bases de datos específicas de mujeres científicas y expertas. Resultan especialmente útiles a la hora de encontrar una investigadora o una científica en particular, con competencias específicas para un equipo de investigación o institución en el que las mujeres estén infrarrepresentadas.

6.5 Debe fomentarse la presupuestación con perspectiva de género, para garantizar una evaluación de los presupuestos y una distribución de los recursos que tengan en cuenta esta perspectiva. Se trata de incorporarla en todos los niveles del proceso presupuestario, permitiendo así la supervisión y la evaluación de la igualdad, así como las intervenciones específicas que sean necesarias.

6.6 Podrían crearse fondos nacionales o institucionales específicos para facilitar ayuda financiera a las investigadoras en aquellas disciplinas con escasa presencia de mujeres. Además, podría recompensarse mediante diversos programas de incentivación a las instituciones o los departamentos que fomenten activamente la igualdad de género y arrojen buenos resultados.

([12]) http://www.loreal.com/Foundation/Article.aspx?topcode=Foundation_AccessibleScience_WomenExcellence
([13]) http://www.athenaswan.org.uk

6.7 El equilibrio de género en los cargos de responsabilidad y los comités podría mejorarse animando a los departamentos a acoger a mujeres procedentes de terceros países como profesoras invitadas o miembros de los comités.

6.8 Los empresarios deberían evitar exigir un alto grado de especialización en los anuncios destinados a los becarios de investigación e investigadores de postdoctorado, para atraer a un mayor número de solicitantes y evitar la filtración de candidatos en una fase demasiado temprana.

6.9 Todos los comités de nombramiento deberían contar con mujeres entre sus miembros y con una representación equilibrada desde el punto de vista del género. Esto podría contribuir a que más mujeres soliciten y obtengan puestos.

6.10 Los programas de formación en gestión deberían prever la concienciación sobre la igualdad de género y la adquisición de conocimientos al respecto. Las cualificaciones en materia de igualdad de género pueden constituir un criterio para acceder a puestos de responsabilidad y para participar en las evaluaciones de gestión ([14]).

6.11 Es fundamental efectuar un seguimiento de la igualdad de género mediante indicadores adecuados relativos a los recursos humanos y la asignación de recursos financieros. Por lo tanto, los sistemas subyacentes de recopilación de datos deben garantizar siempre el desglose por sexo.

6.12 Los grupos de investigación tienen un efecto estimulante en el ámbito de la investigación. Los estudios disponibles ponen de manifiesto que aquellos equipos integrados por personas de orígenes diferentes son más proclives a adoptar un enfoque de investigación amplio. Demuestran también que los equipos mixtos de investigación crean mejores condiciones para la innovación y la creatividad, y aumentan la frecuencia de las publicaciones ([15]).

6.13 Los paquetes de ayudas iniciales (consistentes en fondos para gestionar proyectos, adquirir equipos y remunerar a los asistentes de investigación) pueden facilitar a las mujeres recién nombradas su establecimiento como investigadoras. La práctica demuestra que, en materia de investigación, las mujeres no negocian condiciones tan buenas como las de los hombres. Los paquetes de ayuda inicial son un intento para remediar esto y deberían tenerse especialmente en cuenta.

Bruselas, 15 de octubre de 2014.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Henri MALOSSE

([14]) IDAS — programa nacional de desarrollo en materia de gestión, cuyo objetivo es aumentar el número de mujeres en puestos académicos superiores en las universidades y colegios universitarios suecos.

([15]) «*The Scientist*», 7 de noviembre de 2005 y «*Science*», Vol. 309, 2005.