



A8-0235/2015

20.7.2015

INFORME

sobre las carreras profesionales de las mujeres en los ámbitos científico y académico y los techos de cristal existentes
(2014/2251(INI))

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponente: Elissavet Vozemberg

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	15
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN	21

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre las carreras profesionales de las mujeres en los ámbitos científico y académico y los techos de cristal existentes (2014/2251(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y los artículos 8, 10, 19 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
- Vista la Convención de las Naciones Unidas, de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,
- Vista la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)¹,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015» (COM(2010)0491),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de marzo de 2010, titulada «Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Una Carta de la Mujer» (COM(2010)0078),
- Visto el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), adoptado por el Consejo el 7 de marzo de 2011,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 15 de septiembre de 2014, titulada «Espacio Europeo de Investigación – Informe 2014» (COM(2014)0575),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 17 de febrero de 1999, titulada «"Mujeres y ciencia" – Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea» (COM(1999)0076),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 17 de julio de 2012, titulada «Una asociación del Espacio Europeo de Investigación reforzada en pos de la excelencia y el crecimiento» (COM(2012)0392),
- Visto el informe de la Comisión, de 3 de septiembre de 2014, sobre las políticas de igualdad de género en la investigación pública, basado en un estudio de los miembros del Grupo de Helsinki (grupo consultivo de la Comisión en asuntos de género, investigación e innovación),
- Visto el documento «She Figures 2012», publicado por la Comisión en 2013, que contiene estadísticas e indicadores sobre género en el ámbito de la investigación y la innovación,

¹ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

- Vistas las Conclusiones del Consejo, de 5 de diciembre de 2014, sobre el Informe 2014 relativo al Espacio Europeo de Investigación,
 - Vistas las Conclusiones del Consejo, de 29 de mayo de 2015, sobre la Hoja de Ruta del Espacio Europeo de Investigación 2015-2020,
 - Vista su Resolución, de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013¹,
 - Visto el Artículo 40 de la Convención de Estambul sobre la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres,
 - Vista su Resolución legislativa, de 21 de noviembre de 2013, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece Horizonte 2020, Programa Marco de Investigación e Innovación (2014-2020)²,
 - Vista su Resolución, de 21 de mayo de 2008, sobre la mujer y la ciencia³,
 - Vista su Resolución, de 3 de febrero de 2000, sobre la comunicación de la Comisión «"Mujeres y ciencia" – Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea»⁴,
 - Visto el artículo 52 de su Reglamento,
 - Visto el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0235/2015),
- A. Considerando que la igualdad de género es un principio fundamental de la Unión Europea, consagrado en el Tratado de la Unión Europea, y uno de sus objetivos y cometidos;
 - B. Considerando que la igualdad de género es una condición básica para que las mujeres y las niñas disfruten plenamente de sus derechos humanos y que resulta fundamental para su empoderamiento y para el logro de una sociedad sostenible e integradora; que, debido a un aprovechamiento insuficiente del capital humano, se están perdiendo potenciales ventajas para los negocios vinculados a la investigación y la innovación y para el desarrollo económico general, generándose, además, consecuencias sociales devastadoras;
 - C. Considerando que es de suma importancia garantizar que las mujeres y los hombres sean socios igualitarios, tengan los mismos derechos y responsabilidades y gocen de las mismas oportunidades de trabajo, y que su contribución a la sociedad sea valorada y respetada por igual;
 - D. Considerando que, según las estadísticas y los estudios disponibles, las mujeres están infrarrepresentadas en numerosos puestos científicos, de ingeniería y de gestión y en los

¹ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0050.

² Textos Aprobados, P7_TA(2013)0499.

³ DO C 279 E de 19.11.2009, p. 40.

⁴ DO C 309 de 27.10.2000, p. 57.

niveles jerárquicos superiores, incluso en sectores en los que son mayoritarias, como el sector educativo; que las mujeres están sumamente infrarrepresentadas en los sectores educativos y las carreras vinculados a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y representan apenas el 24 % de los profesionales del campo de la ciencia y la ingeniería; que la representación femenina varía en función de la especialidad en las profesiones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y que la especialidad de química, por ejemplo, presenta un problema de retención, mientras que las especialidades de ingeniería y física presentan un problema de selección;

- E. Considerando que la ciencia juega un papel clave en la economía europea, y necesita un número cada vez mayor de equipos que puedan, entre otros, desarrollar la investigación innovadora, que es indispensable para el incremento de la productividad y de la competitividad, y que disponer de un número suficiente de personas con competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas es una condición previa fundamental para poner en marcha la Agenda Europea para la Crecimiento y el Empleo y alcanzar los objetivos de la Estrategia Europa 2020; que se espera un aumento de la demanda de profesionales de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas hasta 2025, mientras que las últimas estadísticas disponibles revelan un envejecimiento del sector de la investigación; que el enriquecimiento mutuo entre las asignaturas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por una parte, y las de arte y humanidades, por otra, ofrece un enorme potencial económico, social y cultural, y que las investigadoras e innovadoras se encuentran en una posición privilegiada para potenciar los vínculos entre la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, por una parte, y el arte y las humanidades, por otra; que las investigadoras constituyen un activo para la Unión Europea que requiere de todos los recursos disponibles para recuperarse definitivamente de la crisis económica y financiera y poder afrontar los cambios en el conjunto de la sociedad; que es necesario fomentar y facilitar el desarrollo de las carreras de las mujeres y una mayor presencia de los jóvenes, en particular mujeres estudiantes y docentes, en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas;
- F. Considerando que hemos asistido a avances positivos en la situación de las mujeres investigadoras y que, en los últimos años, su porcentaje ha aumentado más rápidamente que el de los hombres, pero que sigue habiendo considerablemente menos investigadoras que investigadores, siendo esta disparidad más acusada en el sector privado;
- G. Considerando que las carreras académicas de las mujeres siguen marcadamente caracterizadas por una fuerte segregación vertical, y que el porcentaje de mujeres en los puestos académicos de mayor importancia es muy reducido; que, según la publicación «She Figures 2012», solo un 10 % de los rectores universitarios son mujeres;
- H. Considerando que pocos Estados miembros parecen tener disposiciones sobre igualdad de género en el marco jurídico que rige sus investigaciones, y que se presta poca atención a la integración de la dimensión de género en los programas nacionales de investigación;
- I. Considerando que las mujeres todavía encuentran obstáculos para crear sus propias empresas debido a la persistencia de prejuicios y estereotipos; que es necesario

promover y apoyar una mayor capacidad de emprendimiento entre las mujeres y crear un entorno en el que las mujeres emprendedoras y las empresas familiares puedan prosperar, así como que el espíritu emprendedor sea recompensado mediante la adopción de medidas necesarias basadas en el intercambio de las mejores prácticas y prestando especial atención a las madres;

- J. Considerando que los motivos de esta situación son numerosos y complejos, y que comprenden desde estereotipos negativos y prejuicios hasta sesgos conscientes e inconscientes;
- K. Considerando que las estadísticas muestran sistemáticamente que las chicas se desvinculan de las asignaturas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en la escuela y que tienen menos probabilidades de obtener un título de ciencias en la universidad; que no hay una explicación única del reducido número de mujeres en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, y que algunas de las razones son las siguientes: la falta de conocimiento de las carreras profesionales relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas por parte de los profesores en las escuelas, la falta de modelos femeninos, el elevado número de contratos precarios de corta duración, los prejuicios inconscientes en las entrevistas de selección, la menor probabilidad de que se presenten mujeres que hombres para ocupar altos cargos, y una tendencia a dirigir a las mujeres hacia carreras de educación y roles más simples en lugar de hacia la investigación y el mundo académico;
- L. Considerando que las mujeres que trabajan en el ámbito de la investigación, así como en todos los demás ámbitos, se ven obligadas a asumir más obligaciones relacionadas con la familia o la crianza de los hijos que sus colegas varones, y que, por consiguiente, todas las medidas propuestas han de prever la posibilidad de conciliar satisfactoriamente la vida profesional y familiar de las mujeres para incorporar a los hombres a estos ámbitos;
- M. Considerando que, pese a todos los esfuerzos continuados para promover la igualdad de género y de oportunidades, las mujeres siguen enfrentándose a un acceso desigual a los puestos de investigación, a la financiación y publicación de sus investigaciones y a las distinciones académicas, y que también resultan afectadas por los rígidos criterios de promoción y reconocimiento, así como por la ausencia de financiación o de políticas adecuadas para ayudarlas, siendo especialmente sombrías las perspectivas de las jóvenes científicas; que todos estos factores contribuyen potencialmente a la «fuga de cerebros», una situación que exige medidas radicales y no solo medidas simples; que además la cooperación colectiva es fundamental y debería ser emprendida e incentivada tanto por el individuo como por la sociedad;
- N. Considerando que la inferior posición que las mujeres ocupan de hecho en el ámbito científico en la sociedad, sin que exista necesariamente ningún criterio objetivo que lo justifique, así como las relaciones de género y los estereotipos basados en el género, se deben revisar y volver a evaluar; que la ampliación de las perspectivas profesionales de las mujeres, así como la modificación de los modelos educativos, podría tener una influencia positiva a la hora de abordar el problema de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, por ejemplo aumentando el número de mujeres dedicadas a la ingeniería o la ciencia;

- O. Considerando que la Comisión ya se ha comprometido a garantizar un 40 % de personas del sexo menos representado en todos sus grupos de expertos, grupos de trabajo y comités y que aplicará este compromiso en particular en el marco del programa específico Horizonte 2020;
- P. Considerando que las últimas conclusiones del Consejo sobre el refuerzo de los recursos humanos en la ciencia y la tecnología en el Espacio Europeo de Investigación reconocen la importancia de promover la igualdad de género en la investigación y la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad, y que la situación sigue así desde 2005, sin que el Consejo se haya vuelto a pronunciar sobre esta cuestión desde entonces;
- Q. Considerando que la Hoja de Ruta del Espacio Europeo de Investigación 2015-2020 pide a la Comisión y a los Estados miembros que empiecen a traducir la legislación nacional en materia de igualdad en acciones eficaces a fin de corregir los desequilibrios de género en los centros de investigación y en los organismos de toma de decisiones, y de integrar mejor la dimensión de género en las políticas, los programas y los proyectos de I+D;
- R. Considerando que el Convenio de Estambul contiene el compromiso de abordar las principales causas de la violencia y de fomentar una mayor igualdad de género entre mujeres y hombres cambiando las actitudes y eliminando los estereotipos no solo a nivel personal, sino también en las instituciones de enseñanza superior, que no son inmunes a la violencia de género, de manera que las mujeres puedan liberarse de la violencia y del miedo que genera, que a menudo les impide participar plenamente en la vida académica y social;
- S. Considerando que el Instituto Europeo de la Igualdad de Género puede desempeñar un papel fundamental a la hora de supervisar el desarrollo de la diferencia salarial entre mujeres y hombres en el ámbito de la ciencia y la investigación, de analizar sus causas y de evaluar su impacto en la legislación;

Igualdad de género en los puestos académicos

- 1. Observa que, pese a los avances registrados en los últimos años, no se ha logrado la igualdad de género en los ámbitos científico y académico, y que la situación varía en los distintos Estados miembros, ámbitos de investigación y títulos académicos; señala la presencia llamativamente baja de mujeres en los puestos académicos y decisorios de mayor responsabilidad en las instituciones científicas y universidades, lo que revela la existencia de un techo de cristal, es decir, barreras invisibles basadas en prejuicios que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad;
- 2. Lamenta que haya pruebas que demuestren la segregación de género en las jerarquías de las escuelas y universidades en Europa y en otras economías avanzadas, tanto de naturaleza horizontal como vertical, y que, si bien el 59 % de los titulados universitarios en la Europa de los Veintiocho son mujeres, estas representan únicamente el 18 % de los profesores universitarios a tiempo completo;
- 3. Reitera que la igualdad de género es uno de los principios en los que se fundamenta la UE y ha de ser respetado también en el ámbito académico y de la investigación; hace

hincapié en que deben eliminarse todas las formas de discriminación directa o indirecta contra la mujer;

4. Observa que la falta de mujeres en la ciencia y la investigación ha dado lugar a una visión masculina predeterminada en I+D, y señala en particular que: a) no hay maniqués femeninos para la simulación de accidentes; b) la investigación médica se suele llevar a cabo con sujetos masculinos; c) las dosis de radiación se basan en cálculos del índice de absorción en varones de mediana edad, y d) en la mayoría de los libros de anatomía, las imágenes que aparecen son del cuerpo masculino;
5. Lamenta que las mujeres sigan sin gozar de igualdad de acceso a los puestos de investigación y a la financiación y publicación de sus investigaciones, incluida la desajustada diferencia salarial entre mujeres y hombres, pese a las disposiciones en materia de igualdad de trato y no discriminación en el mercado laboral vigentes en la UE y los Estados miembros, entre las que se incluyen las normas sobre igualdad salarial;

Medidas positivas

6. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a que analicen las disposiciones existentes a fin de aplicarlas correctamente y, en caso necesario, revisarlas, con objeto de hacer cumplir la igualdad de trato entre mujeres y hombres; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen la observancia del principio de no discriminación en todos los tipos de contratos de trabajo o de financiación, que el Tratado de Lisboa considera como uno de los objetivos de la Unión, así como el derecho legal a igual salario por igual trabajo en todos los elementos de la remuneración concedida a hombres y mujeres, incluidas las subvenciones y becas, en particular garantizando la transparencia salarial;
7. Observa que, para alcanzar la igualdad de género, además de hacer cumplir las disposiciones legales, es preciso eliminar los obstáculos culturales e institucionales que generan discriminación directa o indirecta hacia las mujeres en las carreras y la toma de decisiones en el ámbito científico; considera que estos tipos de prejuicios y estereotipos conscientes o inconscientes son consecuencia de actitudes y normas que se reproducen constantemente, y que los cambios institucionales pueden ayudar a superarlos; pide a la Comisión que emprenda y apoye campañas de sensibilización, así como programas e iniciativas tendentes a reducir estos obstáculos, tanto en el mundo universitario como en la sociedad en general;
8. Critica una vez más que las mujeres sigan percibiendo salarios más bajos que los hombres por el mismo trabajo, también en el campo de la investigación y la ciencia, como consecuencia de su representación desigual;
9. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que prevean el respaldo y la promoción de redes de apoyo entre pares y el intercambio de las mejores prácticas en toda Europa y fuera de Europa;
10. Destaca que las campañas de sensibilización deben ir dirigidas tanto a los hombres como a las mujeres, que, de forma consciente o inconsciente, reproducen los

estereotipos de género que en ocasiones conducen a las mujeres a interiorizar los obstáculos culturales e institucionales al desarrollo de las carreras científicas;

11. Insta a la Comisión a que, basándose en los programas e iniciativas existentes, refuerce las campañas positivas destinadas a animar a las jóvenes y las mujeres a emprender una carrera académica y de investigación en todos los ámbitos científicos, haciendo especial hincapié en el sector de la ingeniería y la tecnología, en el que, pese a los recientes avances, la participación de las mujeres sigue siendo inferior a la media;
12. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que impulsen programas educativos que fomenten las sinergias y los vínculos positivos entre las asignaturas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas, por una parte, y las de arte y humanidades, por otra, y que fomenten una perspectiva de género que facilite el papel que pueden desempeñar las mujeres a la hora de crear esos vínculos;
13. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten modelos femeninos positivos en todos los niveles de la educación, desde la educación obligatoria hasta la educación superior y de posgrado, así como en la educación no formal y el trabajo juvenil; reconoce que el fomento de modelos femeninos positivos incluye la adopción de medidas para destacar los logros históricos y contemporáneos de las mujeres en la ciencia y la tecnología, el emprendimiento y los puestos de decisión; observa que esas medidas pueden incluir una atención específica al Día Internacional de la Mujer, las Semanas de la Ciencia y la utilización de las mejores prácticas existentes en los Estados miembros y en todo el mundo;
14. Pide a la Comisión, a los Estados miembros y a las partes interesadas pertinentes que refuercen las iniciativas y los programas destinados a animar a las mujeres a que continúen sus carreras científicas y académicas, como los programas de orientación profesional y de creación de redes de contactos, a apoyar a las mujeres científicas, y en particular a las jóvenes científicas, que participan en programas de investigación y en solicitudes de subvenciones, así como a apoyar la carrera personal de las investigadoras y su progreso profesional hasta ocupar los puestos superiores de la jerarquía; considera que también debe animarse a las mujeres a presentarse como candidatas a puestos de decisión, al tiempo que se adoptan medidas para luchar contra todos los obstáculos que lo dificultan o impiden;
15. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a que presten una atención específica a las mujeres que se enfrentan a múltiples formas de discriminación, como las mujeres del colectivo LGBTI, las mujeres con discapacidad, las mujeres pertenecientes a minorías o inmigrantes, las refugiadas y las mujeres encargadas de cuidar a otras personas, cuando elaboren sus estrategias de igualdad de género para la educación superior;
16. Insta a los Estados miembros a que creen métodos curriculares y de enseñanza atractivos y efectivos para el campo de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas con objeto de mantener el interés de las jóvenes por la ciencia, y a que reconozcan el papel de los docentes e inviertan en ellos como impulsores del cambio cultural con su potencial para fomentar la continua participación de las niñas en las ciencias en la escuela;

17. Insta a los Estados miembros a que reconozcan el potencial de la orientación profesional de calidad y de la oferta de formación para alentar a las jóvenes a que continúen estudiando asignaturas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en la universidad;

Equilibrio entre la vida profesional y la vida personal

18. Subraya que la necesidad de conciliar de manera satisfactoria las obligaciones profesionales y familiares es a menudo un obstáculo importante que afecta específicamente al progreso de la carrera científica y académica de las mujeres, así como uno de los principales motivos por los que las mujeres abandonan dichas carreras;
19. Solicita unas condiciones laborales más flexibles tanto para las investigadoras como para los investigadores, que les permitan combinar el trabajo con la vida familiar, y pide que se elimine la desigualdad salarial entre los investigadores y las investigadoras con el fin de garantizar la igualdad de género;
20. Pide a la Comisión, a los Estados miembros, a los organismos de financiación de la investigación y a otras partes interesadas que elaboren programas destinados a animar activamente a las mujeres a continuar con su carrera profesional tras el permiso de maternidad o parental, que proporcionen financiación para programas de reincorporación, que deberían adaptarse a las necesidades de cada institución e incluir la formación necesaria para mantenerse al día en lo que respecta a la evolución científica, y que ofrezcan más flexibilidad en lo tocante a la producción científica de las mujeres tras el nacimiento o la adopción de un hijo y servicios adecuados para el cuidado de los niños, alentando asimismo la incorporación de los hombres a la vida familiar; considera que esas medidas también deben aplicarse a los investigadores que trabajan con becas individuales y al personal que trabaja en proyectos de investigación con financiación externa;
21. Alienta a los Estados miembros y a las regiones a que promuevan el desarrollo de universidades y centros de investigación que tengan en cuenta las necesidades de las familias;
22. Insta a la Comisión a que reconozca la necesidad de instaurar un permiso de paternidad adecuado y correctamente remunerado, con objeto de que los hombres puedan permitirse tomarse tiempo libre para cuidar de sus hijos y de contribuir a la lucha contra la situación establecida según la cual son las mujeres las que interrumpen su carrera profesional y superar así un obstáculo importante para el progreso de la carrera científica y académica de las mujeres;

Cambios y proyectos institucionales

23. Toma nota de que, además de impulsar las carreras profesionales personales de las mujeres, es necesario introducir cambios en las instituciones a fin de vencer los obstáculos a la igualdad de género, especialmente en lo que respecta a la segregación vertical y a la participación de las mujeres en los comités con poder de decisión;
24. Hace hincapié en la necesidad de que las instituciones participen para apoyar y fomentar esos cambios, estableciendo nuevas normas, haciendo frente a los problemas que surgen

y supervisando los progresos, con el fin de permitir a las investigadoras aprovechar la información existente y, al mismo tiempo, contribuir activamente al Espacio Europeo de Investigación;

25. Insta a la Comisión a que proponga una recomendación a los Estados miembros con directrices comunes sobre cambios institucionales destinados a promover la igualdad de género en las universidades y los centros de investigación;
26. Considera que es necesario sistematizar los datos disponibles sobre la distribución por género y la posición de las investigadoras en los Estados miembros, a fin de fomentar la igualdad de género en todos los centros de investigación del sector público y privado; considera que se necesita un consenso sobre la adopción de medidas complementarias de apoyo a los proyectos de las investigadoras;
27. Insta a la Comisión a que intensifique su función coordinadora en relación con las iniciativas destinadas a integrar la dimensión de género en el Espacio Europeo de Investigación, y a que sensibilice a las partes interesadas y les proporcione formación pertinente sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género a los ámbitos científico y académico; insiste en la necesidad de adoptar medidas que fomenten la igualdad real entre mujeres y hombres en el desarrollo profesional en el ámbito académico y científico;
28. Celebra que la Comisión esté financiando la puesta en marcha de planes de igualdad de género a través de proyectos del séptimo programa marco y de Horizonte 2020, y celebra asimismo el proyecto conjunto de la Comisión y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género de crear una herramienta en línea para los planes de igualdad de género que permita determinar cuáles son las mejores prácticas y compartirlas con las partes interesadas pertinentes; destaca que las mejores prácticas propuestas deben tomar en consideración la independencia de las universidades y de los organismos de investigación, así como la diversidad de sus estructuras organizativas en los distintos Estados miembros;
29. Pide a los Estados miembros que participen en alianzas con los organismos de investigación y las universidades con objeto de impulsar cambios culturales e institucionales en materia de género;
30. Pide a los Estados miembros que colaboren con las instituciones académicas para proporcionar apoyo y más oportunidades para avanzar en la carrera profesional en los puntos de transición clave, como la transición entre los puestos de doctorado, posdoctorado y cátedra;
31. Hace hincapié en la necesidad de integrar plenamente la dimensión de género en la investigación y de garantizar el equilibrio de género en la participación en Horizonte 2020; considera que para ello será necesario renovar los esfuerzos para integrar la dimensión de género en la formulación y ejecución del próximo programa de trabajo; acoge favorablemente la creación del Grupo consultivo sobre género de Horizonte 2020; cree firmemente que los objetivos de Horizonte 2020 únicamente se pueden alcanzar con la plena participación de las científicas;

32. Pide a los Estados miembros que colaboren con las instituciones académicas para alentar de forma proactiva a las mujeres a presentar su candidatura a puestos vacantes y asegurar la representación femenina en los equipos que hacen las entrevistas siempre que sea posible;
33. Cree firmemente que la dimensión de género es una fuente de valor añadido para la investigación y constituye una inversión rentable; destaca que el análisis de género puede fomentar la innovación y la cooperación multidisciplinar en la ciencia y la tecnología;

Próximos pasos

34. Pide a los Estados miembros que ofrezcan incentivos a los centros de investigación y las universidades para que introduzcan y pongan en práctica planes de igualdad de género, incorporen la dimensión de género en sus programas nacionales de investigación, eliminen las barreras legales y de otra índole para la contratación, la retención y el avance en la carrera profesional de las investigadoras, e implanten estrategias globales de cambio estructural a fin de corregir las desigualdades existentes en las instituciones y los programas de investigación;
35. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que aborden el problema de los desequilibrios de género en el proceso decisorio y dentro de los órganos responsables de la contratación y la promoción de los investigadores, y que examinen la posibilidad de supeditar el acceso a la financiación pública en los ámbitos científico, académico y de la investigación a la puesta en marcha de planes de igualdad de género, en particular incitando a los centros científicos y de investigación a presentar informes sobre los esfuerzos emprendidos para integrar a las científicas y garantizando que los procesos de selección y promoción sean abiertos y transparentes;
36. Reconoce que las estrategias de igualdad de género en la educación superior también deben hacer frente al fenómeno de la violencia de género; pide a la Comisión y a los Estados miembros que elaboren estrategias destinadas a hacer frente a la violencia de género en la universidad y los campus universitarios, con acciones de sensibilización, facilitando el acceso a la justicia para las mujeres afectadas, e implicando a los estudiantes, docentes y personal de sexo masculino en la lucha contra la violencia;
37. Pide a los Estados miembros que animen a los empleadores a adoptar medidas para combatir todas las formas de acoso moral en el lugar de trabajo contra las mujeres, que puede llevar a las víctimas al desánimo y, por último, a la dimisión;
38. Alienta a los Estados miembros a que faciliten la comunicación regular entre los ministros nacionales encargados de las universidades y la ciencia y los ministros encargados de la igualdad, o el equivalente apropiado, con el fin de desarrollar políticas nacionales que fomenten y apoyen a las mujeres en la ciencia y el mundo académico;
39. Pide a los Estados miembros que involucren a los medios de comunicación y al sector privado en la erradicación de los estereotipos de género y el fomento del respeto mutuo; pone en relieve el papel que desempeñan los medios de comunicación a la hora de perpetuar o de luchar para erradicar los estereotipos de género, así como su potencial

para promover activamente modelos positivos para las mujeres y las jóvenes, que debería fomentarse;

40. Pide a la Comisión y al Instituto Europeo de la Igualdad de Género que sigan desarrollando la metodología existente de obtención de estadísticas desglosadas por sexo para toda la actividad académica y científica, además de estadísticas sobre recursos humanos, y que elaboren indicadores válidos para medir los procesos de cambio institucional a escala nacional y en todo el Espacio Europeo de Investigación;
41. Pide a los Estados miembros, al sector académico y a todas las partes interesadas pertinentes que introduzcan programas especiales en la educación, y especialmente en los estudios superiores, con objeto de destacar la importancia de la igualdad de género;
42. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que apliquen sistemáticamente una perspectiva de equilibrio de género a la elaboración de los presupuestos de todos los programas y medidas destinados a proporcionar financiación en el ámbito científico, académico y de la investigación, y que elaboren directrices y métodos para realizar un seguimiento y evaluar la inclusión de la dimensión de género en estas áreas;
43. Pide a los Estados miembros que elaboren medidas estadísticas para realizar un seguimiento de los destinos de las mujeres que abandonan el mundo académico a fin de mejorar la formulación de políticas de las instituciones académicas y los gobiernos en los ámbitos correspondientes;
44. Alienta a los Estados miembros a que examinen la posibilidad de distinguir con un reconocimiento positivo a las instituciones académicas que hayan tomado medidas para hacer frente a la desigualdad de género;
45. Pide a la Comisión que integre la dimensión de género en los contenidos científicos y tecnológicos con objeto de poner fin a las formas sutiles de discriminación, mediante incentivos para tener en cuenta el sexo y el género en el desarrollo de la investigación;

Participación

46. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que sigan reforzando el establecimiento de redes de contactos entre científicas a escala nacional, regional y de la UE;
47. Alienta a los Estados miembros a que examinen la posibilidad de aplicar sistemas de tutoría especialmente enfocados a alentar a las mujeres a solicitar subvenciones, promociones u otras oportunidades y a apoyarlas a lo largo de ese proceso;
48. Reitera la importancia de velar por que las mujeres participen en mayor medida en la toma de decisiones, así como de garantizar el equilibrio de género en los grupos de evaluación, tribunales de selección y todos los demás comités pertinentes, así como en los paneles con miembros designados y los comités que adopten decisiones relacionadas con la contratación, la financiación, los programas de investigación y las publicaciones; considera que debe alentarse a las universidades y centros de investigación a introducir objetivos para la participación de las mujeres en este tipo de órganos; pide a la Comisión y a los Estados miembros, a este respecto, que se basen en la propuesta de Directiva de la Comisión destinada a mejorar el equilibrio de género entre los

administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines¹ para proponer medidas legislativas análogas relativas a los puestos de responsabilidad para las mujeres en los medios universitario y científico;

49. Pide al Consejo que, bajo la Presidencia luxemburguesa, adopte conclusiones sobre la igualdad de género en la investigación, a fin de garantizar una mayor representación y participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones en el sector de la investigación;
50. Pide al Parlamento que cree el premio «Mujeres y ciencia en Europa» con el que se recompense a empleadores (empresas, instituciones o autoridades) que promuevan de forma ejemplar a las mujeres en los ámbitos académico y científico, apoyando a las mujeres que ocupan puestos directivos y garantizando la igualdad salarial;
51. Pide a la Comisión que fomente, con campañas de información, los planes y los programas destinados a aumentar la participación de las mujeres en la investigación científica;
52. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros.

¹ COM(2012)0614.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Techo de cristal

El término techo de cristal fue adoptado en 1986 por los periodistas del *Wall Street Journal*. Describe los obstáculos invisibles (basados en prejuicios) que limitan el avance de las mujeres a puestos más altos en sus trayectorias profesionales.

El rango de cálculo del techo de cristal refleja el grado de dificultad al que se enfrentan las mujeres para poder progresar en sus carreras a un nivel parecido al de sus colegas hombres.

En particular, el papel social atribuido a las mujeres no afecta únicamente a sus vidas personales, sino también a su experiencia en el lugar de trabajo, lo que provoca numerosos y complejos problemas.

Las investigaciones demuestran que las habilidades, los métodos y el planteamiento general de las mujeres respecto a cuestiones científicas parecen ser exactamente los mismos que los de los hombres.

Como consecuencia de ello, las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles jerárquicos superiores, incluso en sectores en los que son mayoría, como el sector educativo.

Las razones que conducen a esta situación son numerosas y complejas, como demuestran el estudio bibliográfico y la investigación llevada a cabo con especial atención en el sector educativo.

Al limitar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación mediante estereotipos conscientes e inconscientes, estamos rechazando un importante potencial que se ha desarrollado en nuestras universidades y estamos devaluando un capital humano altamente cualificado. El uso insuficiente de este capital humano disminuye la ventaja potencial en los negocios relacionados con la investigación y la innovación y en el desarrollo económico general. La ciencia y la innovación exigen nuevas ideas constantemente y las mejores surgen indiscutiblemente en un entorno heterogéneo.

Al mismo tiempo, el tratamiento desigual y la discriminación de las mujeres es una grave vulneración de sus derechos humanos fundamentales.

Estadísticas

Publicada cada tres años desde 2003, *She Figures* presenta estadísticas e indicadores de recursos humanos en el sector de la investigación y del desarrollo tecnológico (IDT) así como sobre la igualdad de género en el ámbito científico. La publicación *She Figures* de 2012 muestra que, a pesar del progreso, las desigualdades de género en el ámbito científico tienden a persistir. Por ejemplo, mientras que el 59 % de los estudiantes de grado de la UE en 2010 eran mujeres, solo el 20 % de los académicos de alto nivel eran mujeres.

A pesar de que la proporción de investigadoras ha crecido a mayor ritmo que la de investigadores, en 2009 solo el 33 % de los investigadores de la UE de los 27 eran mujeres. El porcentaje más bajo es el del sector empresarial, en el que solo el 19 % de todos los

investigadores son mujeres, en comparación con el 40 % en el sector de la enseñanza superior y el 40 % en el sector público.

La carrera académica de las mujeres sigue estando muy caracterizada por una fuerte segregación vertical. En 2010, la proporción de mujeres estudiantes (55 %) y de licenciadas universitarias (59 %) fue superior a la de los varones, pero hubo más hombres que mujeres estudiantes y titulados de doctorado (la tasa de alumnas fue de un 49 % y la de doctoradas de un 46 %). Por otro lado, las mujeres solo representaban el 44 % del personal académico de grado C, el 37 % del personal académico de grado B y el 20 % del personal académico de grado A. La infrarrepresentación de las mujeres es aún más llamativa en el ámbito científico y de la ingeniería. La proporción de mujeres en la población estudiantil de primer nivel era del 31 % y ascendió en los estudios de doctorado a un 38 % de estudiantes y un 35 % de tituladas, pero se mantuvo en el 32 % del personal académico de grado C, el 23 % de grado B y el 11 % de grado A. Las mujeres tituladas a menudo descartan la ciencia tras haberse doctorado.

La diversidad de género en los consejos de administración ha demostrado que genera ideas innovadoras, aumenta la competitividad y el rendimiento y mejora la gobernanza empresarial. Un mayor número de mujeres en puestos directivos también demuestra al mundo exterior que una empresa entiende la complejidad de los mercados mundiales y que está preparada para competir a escala mundial.

Varios estudios recientes llevados a cabo en los EE. UU. demuestran la creciente evidencia de que el sesgo de género juega un papel determinante en el alejamiento de las mujeres de las carreras científicas. «Un estudio aleatorio a doble ciego de 2012 presentó, en facultades de ciencias de universidades con una intensa actividad de investigación, solicitudes de un estudiante ficticio al que se le asignó aleatoriamente un nombre masculino o femenino, y detectó que el personal de la facultad tanto masculino como femenino calificó al estudiante varón como significativamente más competente y más susceptible de ser contratado que la mujer con idéntica solicitud. Un estudio de 2014 señalaba que tanto los hombres como las mujeres son dos veces más propensos a contratar a un hombre para un trabajo que exige conocimientos matemáticos». [Joan C. Williams: The 5 Biases Pushing Women Out of STEM (Los 5 sesgos de género que alejan a las mujeres de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas), Harvard Business Review, 5 de marzo de 2015].

Obstáculos al desarrollo profesional de las mujeres

Estereotipos negativos y prejuicios establecidos desde tiempos inmemoriales hasta nuestros días (los sesgos de género provocan grandes discriminaciones).

Maternidad y otras obligaciones familiares

En matrimonios en los que ambos cónyuges han desarrollado su carrera profesional, las mujeres investigadoras son más propensas a asumir mayor parte de las obligaciones relativas al cuidado de los hijos que sus parejas, intentando además cumplir las expectativas de la sociedad, y suelen aceptar puestos de menor responsabilidad. Las obligaciones familiares pueden ser también una de las principales razones por las que las mujeres licenciadas abandonan una vez terminado el doctorado, porque es el momento de crear una familia. Pero en comparación con los investigadores varones, tener hijos suele repercutir en su productividad y progreso profesional. Según la *She Figures* de 2012, en 2010 los investigadores eran más propensos a tener hijos que el resto de la población activa, por ello

hay que tomar medidas que tengan en cuenta la posibilidad de equilibrar satisfactoriamente la vida personal y la profesional.

Discriminación: distinción de profesiones que son «de hombres y de mujeres»

Tradicionalmente, las sociedades suelen percibir a algunas profesiones como propias de hombres y a otras como propias de mujeres. Estos estereotipos dan lugar a la baja representación de mujeres en el ámbito científico y en la ingeniería. El porcentaje más elevado de mujeres catedráticas corresponde a las carreras de humanidades y ciencias sociales, con 28,4 % y 19,4 % respectivamente, y el más bajo a los estudios de ingeniería y tecnología, con un 7,9 %.

La diferencia salarial

Es necesario reconocer el problema de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. La diferencia salarial también está presente en las carreras de investigación y universitarias y representa uno de los factores que contribuyen a la posible frustración de las mujeres en estos ámbitos debido al lento progreso de sus carreras, junto a las peores condiciones para conseguir financiación para la investigación y publicaciones, lo que las hace abandonar sus carreras. La legislación de la UE considera que un salario desigual por el mismo trabajo supone una discriminación directa: «El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (...) constituye un aspecto importante del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y una parte esencial e indispensable del acervo comunitario» (Directiva 2006/54/CE).

Falta de ambición (falta de visión y confianza)

La «amenaza del estereotipo» hace pensar a las mujeres que es menos probable que tengan éxito en su carrera académica que sus compañeros masculinos o que son menos competentes, lo que de hecho hace que actúen como si de verdad lo fueran.

Acceso desigual a las profesiones y a la financiación

La financiación y los recursos son un problema sumamente importante.

Según la *She Figures* de 2012, de los 22 países de los que había datos de 2010, 17 informaron de que los hombres tenían porcentajes de éxito más elevados a la hora de obtener financiación para la investigación. Solo en tres Estados miembros de la UE, en Islandia y en Noruega los porcentajes de éxito eran más elevados para las mujeres.

De acuerdo con el Consejo Europeo de Investigación, de las becas concedidas en 2007, las mujeres obtuvieron el 50 % de ellas en humanidades, pero solo alrededor del 35 % en ciencias de la vida.

Un análisis más reciente del European Postdoctoral and Young Investigators Award (Premio Europeo para Postdoctorales y Jóvenes Investigadores) demuestra que las mujeres reciben una proporción sustancial de estos prestigiosos premios. En tres de estos programas, las mujeres tuvieron menor porcentaje de éxito (un 80-90 % del porcentaje masculino), pero en algunas de las Acciones Marie Curie para la movilidad, las mujeres tuvieron mayor porcentaje de

éxito. Esto se puede entender como una prueba de que la presupuestación con perspectiva de género de la UE funciona.

Falta de personal directivo experimentado

Investigaciones anteriores han demostrado que en los comités de selección con igual participación de mujeres, estas también solían preferir a candidatos varones frente a candidatas femeninas con la misma cualificación.

Acoso sexual de las mujeres

Investigaciones anteriores han demostrado que un factor relevante para tener éxito en la carrera académica es encontrar un mentor. No obstante, en los ámbitos en los que predominan los hombres, las mujeres suelen ser más propensas que los hombres a tener mentores del género opuesto. Se deben establecer políticas estrictas a fin de evitar el acoso sexual.

Programas en curso para promover la igualdad de género

La igualdad de género es una de las principales prioridades de la Comunicación de la Comisión titulada «Una asociación del Espacio Europeo de Investigación reforzada en pos de la excelencia y el crecimiento» (EEI) y una cuestión transversal de Horizonte 2020. Entre otras iniciativas se encuentran el Grupo de Helsinki sobre el Género en la Investigación y la Innovación; la campaña de la CE «¡La ciencia es cosa de chicas!»; la estrategia «Cambio Institucional» para fomentar la igualdad de género en los centros de investigación y en las organizaciones que financian la investigación y el grupo de expertos fundado por la CE «Innovaciones a través del Género».

Propuestas para adaptar el papel de las mujeres en la ciencia (medidas para la eliminación)

Medidas relativas a la maternidad

- Calcular la producción científica de una mujer cuando da a luz o adopta a un niño como menos productiva durante al menos un año y permitir una pausa laboral cuando sea necesario.
- Reducir temporalmente sus actividades docentes o de gestión de proyectos durante el período de maternidad.
- Proporcionar guarderías de calidad en el trabajo.

Medidas generales

- Incluir una igualdad de género global en actividades académicas y científicas para integrar aspectos de género en:
 - Organizaciones: mantener estadísticas desglosadas por sexo para todas las actividades académicas y científicas y buscar un equilibrio de género en las asociaciones profesionales y en puestos de rotación.

- Programas: incluir contenido sobre igualdad de género y tener en cuenta el impacto de género en trabajos de investigación concretos.
- Presupuesto: la sociedad debe financiar programas educativos específicos a fin de resaltar la importancia de la igualdad de género.
- Supervisar los procedimientos de selección: entrada, ascenso, concesión de permisos sabáticos, financiación de proyectos, becas, etc.
- Ofrecer formaciones y manuales relativos a la integración de la perspectiva de género a los miembros de los comités de selección.
- Rendir cuentas sistemáticamente sobre el progreso en materia de igualdad.
- Ayudar a que las actividades financiadas con dinero público respeten los principios de igualdad (desde los criterios que rigen los nombramientos en las Reales Academias a los comités científicos de congresos y los premios nacionales o los puestos elegibles).

Medidas de acción positiva

- Dinero y/o puestos reservados para lograr un equilibrio numérico entre hombres y mujeres.
- Contratación activa de mujeres (buscar candidatas potenciales cuando ninguna mujer haya solicitado el puesto), en particular para puestos de mayor responsabilidad.
- Soluciones de distintas organizaciones y foros para corregir o mejorar considerablemente la situación.

Al abordar las situaciones en las que las mujeres se enfrentan a techos de cristal en los ámbitos científicos y de otra índole, es importante destacar que ese cristal es simplemente cristal. El informe presentará ejemplos sobre cómo surge este cristal en varias situaciones y ante varios individuos y sobre cómo se puede reducir, o incluso eliminar, este obstáculo adoptando medidas específicas hoy que aborden el sesgo de género y trabajando con los futuros trabajadores para fomentar la confianza, desarrollar aptitudes y cambiar percepciones.

Algunos de los temas analizados:

1. La vida de una mujer en ámbitos relacionados con la ciencia: ejemplos que ilustran las estadísticas de las investigaciones.
2. Obstáculos, cuotas y el movimiento solidario para la igualdad de género #HeForShe: métodos actuales para abordar la situación cuyo objetivo es marcar la diferencia.
3. Las influencias y el fomento de la confianza deben comenzar antes: ejemplos de organizaciones que empiezan a concienciar a edades más tempranas y por qué.
4. Recomendaciones específicas que podemos ofrecer para marcar la diferencia, etc.

Conclusión (resultado)

Como conclusión, podríamos definir el techo de cristal como uno de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres que les impide llegar a los puestos más altos en los ámbitos científico, universitario y profesional. Se han analizado muchas investigaciones y encuestas de Gallup (antiguas y recientes) en este sentido y casi todas apuntan a una conclusión común. Las medidas deben ser radicales y no superficiales. La colaboración colectiva es de vital importancia, todos y cada uno de nosotros debemos contribuir tanto de forma individual como colectiva.

Siempre será necesario que las mujeres permanezcan unidas de forma sólida y comprometida. Los Estados miembros deberían permitir políticas de mejores prácticas en la selección y contratación de científicos. La noción de igualdad debería empezar en el colegio, donde los niños aprenden que son iguales en todos los aspectos de sus vidas. La formación sobre la diversidad también debería impartirse en los colegios a fin de apoyar a las mujeres en las profesiones relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. La necesidad de hacer cumplir continuamente la legislación en este ámbito es esencial.

Los hombres y las mujeres son distintos, pero a pesar de ello deben y tienen que ser iguales respecto a sus derechos, independientemente de su edad, religión, situación familiar y formación académica.

La mejor razón para hacerlo es la que indicaba Nancy Hopkins: «Cambiar corazones y mentes uno por uno es demasiado lento, cambia la institución y los corazones cambiarán con ella».

RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN COMISIÓN

Fecha de aprobación	14.7.2015
Resultado de la votación final	+: 30 -: 1 0: 0
Miembros presentes en la votación final	Daniela Aiuto, Catherine Bearder, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Mary Honeyball, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Niebler, Maria Noichl, Marijana Petir, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
Suplentes presentes en la votación final	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia