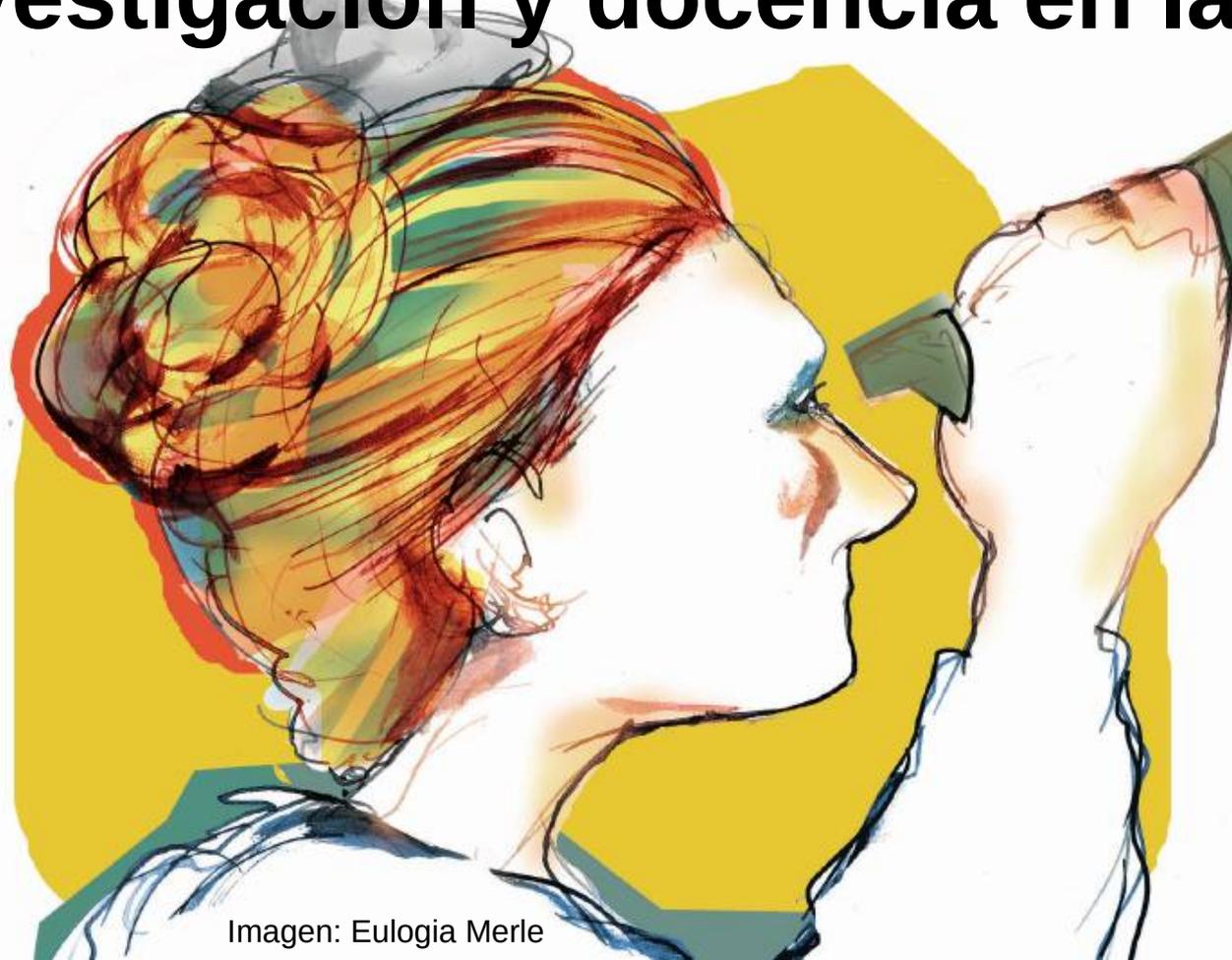


# Herramientas para la igualdad de género en investigación y docencia en la nueva década



**Comisión  
Mujer y Astronomía**

XIV.0 Reunión científica  
13-15 julio 2020



Imagen: Eulogia Merle

# Desigualdad de género en ciencia

Analogía de la tubería que gotea:



Severo  
Ochoa,  
María de  
Maeztu  
2017



- Estereotipos en la infancia
- Brecha horizontal en universidad
- Mayor precariedad laboral
- Brecha salarial

- Desigual reparto de cuidados
- Problema de los dos cuerpos
- Síndrome del/la impostor/a
- Efecto Matilda

- Acoso sexual
- No reconocimiento de méritos
- Desigualdad en premios
- Techo de cristal: Diagrama tijera

La **desigualdad de género** está presente en todos los ámbitos de la carrera investigadora.

# Capacidad de acción

La desigualdad de género está **presente en todos los ámbitos** de la carrera investigadora.

# Capacidad de acción



La desigualdad de género está **presente en todos los ámbitos** de la carrera investigadora.

La desigualdad de género se puede **combatir desde todos los ámbitos** de la carrera investigadora.

**Todos y todas** tenemos la **capacidad de contribuir** para eliminar la desigualdad de género en ciencia.

# Capacidad de acción



La desigualdad de género está **presente en todos los ámbitos** de la carrera investigadora.

La desigualdad de género se puede **combatir desde todos los ámbitos** de la carrera investigadora.

**Todos y todas** tenemos la **capacidad de contribuir** para eliminar la desigualdad de género en ciencia.

Documento de medidas en web de la Comisión Mujer y Astronomía

# Medidas transversales

Herramientas que se pueden utilizar en todos los ámbitos de nuestro trabajo y vida cotidiana:

- **Lenguaje inclusivo:**  
El lenguaje construye nuestra percepción de la realidad. Tanto castellano como inglés ofrecen maneras de hablar y escribir mucho más inclusivas en cuestión de género.
- **Visibilidad de roles femeninos:**  
Modelos de referencia y sentimiento de pertenencia. Científicas del pasado y del presente. En clase, presentaciones, divulgación, prensa...

# Medidas individuales

Parte de la desigualdad de género en ciencia se basa en **sesgos subliminales** que tenemos asimilados desde la infancia, debido a los **estereotipos de género** que se siguen asociando a la ciencia y a nuestras perspectivas y capacidades personales (ej. Bian et al. 2017).

Estos sesgos son **involuntarios** y no dependen del género, la edad o la posición de cada persona en la carrera académica.

Se reflejan en actitudes y decisiones de nuestra vida cotidiana y nuestro trabajo. Podemos trabajar para **detectarlos y eliminarlos**.

# Evaluación

En el trabajo científico **realizamos y recibimos evaluaciones** continuamente: evaluación por pares, cartas de recomendación, comités de tiempo de telescopios, selección de charlas en congresos, contrataciones, comités de financiación...

- **Cartas de recomendación:** Lenguaje que utilizamos, características que valoramos (más información en el documento).
- **Selección de candidatos/as:** Caso John-Jennifer (Moss-Racusin et al. 2012).
- **Evaluación docente:** Sesgos en las expectativas.

**Factor clave mientras eliminamos estereotipos:  
evaluación ciega (sin nombres o con iniciales)**

# Revisión de actitudes

Los sesgos de género se traducen en **actitudes interpersonales** sutiles que merman la autoestima de la mujer y/o generan situaciones difíciles. Ejemplos:

- Interrupciones.
- Mansplaining.
- Preguntar sobre el trabajo de ellas a ellos.
- Percibir ideas solo cuando son repetidas por ellos.
- Percepciones que nos generan ciertas actitudes.
- No poner en valor contribuciones de mujeres (efecto Matilda).
- Nosotras: Menor seguridad. Menor participación. Juicio feroz de nuestros propios (supuestos) errores.

# Revisión de actitudes

## ¿Qué se puede hacer?

- **Todos/as:** Prestar atención a nuestros **juicios de valor** y nuestras **interacciones**, y modificarlas cuando sea necesario.
- **Responsables de grupo:** Analizar las actitudes y funcionamiento del grupo en reuniones e intervenir de forma sutil y/o explícita para **deconstruir dinámicas** perjudiciales.
- **Nosotras:** Fomentar nuestra **seguridad** y la de nuestras compañeras. Actuar si se producen actitudes negativas en el grupo. Motivar(nos) a participar más activamente.

# Dirección de tesis

**La influencia y responsabilidad de los directores de tesis es enorme en esta etapa crítica de la carrera investigadora.**

- Para **los estudiantes de tesis**: Fomentar su **confianza** (teniendo en cuenta factores como el síndrome del/la impostor/a). Potenciar actitudes activas y confianza para hablar en público. Generar un clima de confianza para hablar de dudas, temores...
- Para **ellos y ellas**: Fomentar una **actitud inclusiva e igualitaria**. Evitar actitudes arrogantes y agresivas, y el trabajo basado en la competitividad.

# Organización laboral

La **conciliación** no es un asunto de género, es un asunto de todos y todas.

A día de hoy sigue existiendo **desequilibrio de género en los cuidados**, por lo que los problemas de conciliación generan desigualdad de género.

La organización laboral debe tener en cuenta la conciliación. Ejemplos:

- **Horarios**: Reuniones, seminarios, etc, dentro de horario laboral.
- No asumir disponibilidad en **fin de semana**.

# Medidas explícitas

Las medidas previas se pueden aplicar de forma implícita en nuestro trabajo. También se pueden aplicar medidas explícitas:

- Creación y participación en **grupos de trabajo** explícitos sobre el tema.
- Actitud de **auto-formación**: Asistencia a charlas sobre el tema, como esta :), lectura de artículos, conversaciones con compañeras...
- **Facilitar la formación** en este campo de miembros de nuestro grupo.
- Demandar y asegurar a nuestro entorno la **disponibilidad de medios**: planes de igualdad, protocolos anti-acoso, etc.

# Medidas institucionales

# Plan de igualdad

Probablemente todas las instituciones “grandes” ya tienen un plan de igualdad  
(Es obligatorio para empresas con plantillas de 50 o más personas según el Real Decreto 6/2019)

**La mejor oportunidad para mejorar la igualdad e inclusividad**

...que no se quede en papel

# Plan de igualdad

Probablemente todas las instituciones “grandes” ya tienen un plan de igualdad  
(Es obligatorio para empresas con plantillas de 50 o más personas según el Real Decreto 6/2019)

## La mejor oportunidad para mejorar la igualdad e inclusividad

...que no se quede en papel

- Que tenga un **carácter normativo** (que se haga realidad!)
- Comprobar que el plan de igualdad sea **accesible** a toda la plantilla
- Dedicar **presupuesto** a la aplicación del Plan de Igualdad
- Que haya **personal cualificado** que gestione las actividades del plan
- Que haya **observadores** y **evaluación** del seguimiento del plan

# Dinámica de trabajo

**Objetivo: Fomentar una atmósfera con actitudes positivas e inclusivas**

- **Condenar** lenguaje/actitudes sexistas
- **Campañas de sensibilización**
- En casos de acoso, **procedimientos claros y respetuosos** con las víctimas (con medios, asesoramiento y respuesta rápida y efectiva por personal cualificado)
- Apoyar la **conciliación familiar** (es interés de todos y todas!)
  - horarios/organización del trabajo que tenga en cuenta la conciliación
  - sala de lactancia/niños
  - normalizar el rol de madres y padres

# Distribución de la carga de trabajo

**Objetivo: que la paridad no suponga una sobrecarga para las (pocas) mujeres**

- Que la participación en comités esté **compensada** por una descarga de responsabilidades en otros ámbitos
- Dar prioridad a la paridad en **cargos de alta responsabilidad** de gestión de personal y fondos y comités de asesoramiento...

# Procesos de evaluación y selección

Desde comités de selección de personal hasta paneles de evaluación de proyectos **la transparencia ayuda a que el trabajo se desarrolle de manera correcta y justa**

- Transparencia y claridad en los **criterios de evaluación y selección**

## **Donde sea posible:**

- Evaluación ciega
- Organizar una sesión previa de concienciación sobre sesgos de género subliminales

# Eventos y congresos

**Fomentar la paridad en SOC y ponentes**  
(mayor número de mujeres participantes y más diversidad)

- Ofrecer la posibilidad de **participación en remoto**
- Servicio de **guardería**
- **Ayuda económica** a los investigadores que viajan con menores (que se empiece a plantear que los fondos del ministerio puedan, aunque sea en parte, cubrir estos gastos)
- **Códigos de conducta**

# Normalidad en la carrera científica

¿Qué es la “normalidad” en la carrera científica?

No solo competitividad, genialidad, brillantez, entrega absoluta...

Hay que valorar cualidades como el **trabajo cooperativo**, la **empatía**, la **capacidad de conciliación**, la **inclusión**, la **diversidad**.

# Normalidad en la carrera científica

¿Qué es la “normalidad” en la carrera científica?

No solo competitividad, genialidad, brillantez, entrega absoluta...

Hay que valorar cualidades como el **trabajo cooperativo**, la **empatía**, la **capacidad de conciliación**, la **inclusión**, la **diversidad**.

Objetivo: **igualdad** real de oportunidades, ambientes de trabajo **inclusivos** y una carrera científica que genere menos sufrimiento y permita prosperar a personas con cualidades diferentes.

Esto produce **más y mejor ciencia**, porque contará con el potencial de todas y todos.

# Conclusiones

Todos y todas tenemos **capacidad y responsabilidad de actuar** para reducir la desigualdad de género en el ámbito científico.

Los datos, estudios y experiencias ya realizadas nos dan información y **herramientas** que podemos aplicar en todos los ámbitos de nuestro trabajo (ver documento en web de la Comisión Mujer y Astronomía).

Nuestras acciones y actitudes, desde los entornos más diarios y cotidianos hasta las dinámicas a gran escala, **marcan la diferencia** para la construcción de una ciencia más justa e igualitaria.

## Documento de medidas y herramientas:

***La Desigualdad de Género en la Ciencia: Recopilación de material informativo y recursos útiles a nivel personal e institucional***

Web de la Comisión Mujer y Astronomía

**Os esperamos en el SEA-FORO-CAFÉ:**



***(Des)igualdad de género en el ámbito de la astronomía. Debate abierto y participativo, puesta de ideas en común y propuestas.***

Miércoles, 13:35 - 14:30.



**slack** #comision-mujer-y-astronomia