

CAMBIO ESTRUCTURAL EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN



Esta publicación ha sido elaborada en el marco del programa de transversalidad de género desarrollado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género. Se encuentra disponible en línea a través de la plataforma sobre transversalidad de género de EIGE: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género creó la plataforma en línea sobre transversalidad de género con el fin de apoyar a las instituciones de la Unión Europea (UE) y a organismos gubernamentales en la integración de la perspectiva de género en su trabajo. La plataforma ofrece perspectivas sobre la relevancia del género en diversos ámbitos políticos, a la vez que brinda herramientas para impulsar la transversalidad de género.

Asimismo, contribuye a mejorar las competencias individuales e institucionales a la hora de introducir la transversalidad de género en los diferentes ámbitos sectoriales y a través de las diferentes fases de desarrollo de toda política/programa/proyecto. Entender el modo de concebir, planificar, aplicar, gestionar y evaluar las políticas desde una perspectiva de género reforzará las políticas de la UE, incrementando su relevancia social y su capacidad de respuesta.

Instituto Europeo de Igualdad de Género

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) es el organismo de la Unión Europea para la igualdad de género. El EIGE apoya a las instituciones responsables de las políticas públicas y a todas aquellas entidades relevantes en su esfuerzo para conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad para todos los europeos y europeas, proporcionando conocimiento especializado y datos comparables sobre la igualdad de género en Europa.

Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE)
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LIETUVA/LITHUANIA
Tel. +370 52157444
Correo electrónico: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

**Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas
a sus preguntas sobre la Unión Europea**

**Número de teléfono gratuito (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Tanto la información como la mayoría de las llamadas (excepto desde algunos operadores, cabinas u hoteles) son gratuitas.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de internet (<http://europa.eu>).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2017

Print ISBN 978-92-9493-726-1 doi:10.2839/53849 MH-04-17-156-ES-C

PDF ISBN 978-92-9493-706-3 doi:10.2839/252779 MH-04-17-156-ES-N

© Unión Europea, 2017

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO ELEMENTAL (ECF)

Cambio estructural en el ámbito de la investigación



Índice

1. ¿En qué consiste?	4
2. ¿Por qué es necesario?	4
Las instituciones de investigación y de educación superior como entornos determinados por la dimensión de género	4
Sesgo de género inconsciente o implícito	4
La imagen masculina de la ciencia	5
Las mujeres en las instituciones de investigación y de educación superior: las cifras mejoran, pero ¿por qué con tanta lentitud?	5
Investigación insensible e investigación sesgada en relación con las cuestiones de género	5
3. El plan de igualdad de género como herramienta para el cambio estructural	6
4. ¿Quiénes intervienen?	7
Estructura para apoyar el trabajo relacionado con la igualdad de género	7
Puestos ejecutivos y de dirección	7
Gestores	7
Personal investigador y/o docente	8
Departamento de recursos humanos	8
Estudiantes	8



1. ¿En qué consiste?

El cambio institucional es una estrategia cuyos fines son eliminar los obstáculos para la igualdad de género inherentes al propio sistema de investigación, y adaptar las prácticas institucionales. Al plantear un enfoque de cambio institucional, la atención se centra en la organización.

En el Espacio Europeo de Investigación (EEI) se invita a las organizaciones de investigación y las instituciones de

educación superior a aplicar cambios institucionales en relación con la gestión de recursos humanos, la financiación, la toma de decisiones y los programas de investigación. Los principales objetivos del cambio institucional son aumentar la representación y la retención de las mujeres en todos los niveles de las carreras científicas y fomentar la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación y la innovación.

2. ¿Por qué es necesario?

Tanto **las mujeres como los hombres trabajan en organizaciones de investigación y en instituciones de educación superior** y asumen distintas funciones, como la dirección de la investigación, la enseñanza, la gestión del personal y las estructuras o los procedimientos de ejecución. Al mismo tiempo, **las instituciones de investigación y las de educación superior trabajan para las personas**. Mientras que estas últimas contribuyen a la formación de futuros profesionales (mujeres y hombres), las primeras investigan una amplia gama de materias que afectan a la vida de unas y otros.

Para poder abordar la re(producción) estructural de desigualdades en estos dos tipos de instituciones resulta crucial identificar los mecanismos que es necesario cambiar y tomar medidas al respecto. No obstante, adoptar medidas aisladas no será tan eficaz como abordar la estructura en su conjunto a través de enfoques exhaustivos y globales. El cambio institucional es necesario porque será beneficioso para el conjunto de la organización y para la sociedad en un sentido más general. Son varios los mecanismos que tienden a re(producir) las desigualdades en las instituciones de investigación.

Las instituciones de investigación y de educación superior como entornos determinados por la dimensión de género

En las publicaciones y las estadísticas hay numerosas pruebas de que las instituciones de investigación y de educación superior reproducen los valores sociales que conducen al sesgo/la discriminación de género (como en otras muchas esferas de la sociedad). Las mujeres y los hombres tienden a concentrarse en determinados campos científicos (segregación horizontal). Por ejemplo, mientras que

es más probable que haya mujeres en campos como las ciencias sociales y las humanidades, los hombres se inclinan más por el estudio, la enseñanza y/o la investigación de materias relacionadas con la ingeniería o la tecnología. En consecuencia, los estereotipos en relación con la elección de materias constituyen un motivo de preocupación real. Los puestos jerárquicos superiores suelen estar ocupados por hombres (segregación vertical). Además, la investigación y la enseñanza a menudo parecen no tener en cuenta la importante dimensión de género que existe en su enfoque, contenido y análisis. La consecuencia es que los puntos de vista, las experiencias y las necesidades de la mitad de la población corren el riesgo de pasar inadvertidas o de ser rechazadas. Esto, a su vez, conduce a que los productos, los servicios y las políticas tengan un nivel inferior al óptimo, ya que se dirigen y prestan servicio solo a una parte de la sociedad.

Sesgo de género inconsciente o implícito

«El sesgo de género inconsciente se produce cuando emitimos juicios o tomamos decisiones a partir de nuestra experiencia anterior, nuestros patrones de pensamiento, supuestos o interpretaciones personales muy afianzados, y no somos conscientes de que lo hacemos», explica la profesora Uta Frith, de la Royal Society (sociedad científica del Reino Unido y la Commonwealth), en una nota informativa sobre el sesgo inconsciente. El sesgo o prejuicio inconsciente o implícito es crucial y problemático cuando está en juego en la valoración y la evaluación de personas (por ejemplo, en elecciones a puestos o cargos, en becas de investigación y premios, etc.), ya que impide adoptar juicios objetivos y equitativos. Las personas pueden tener prejuicios de los cuales no son conscientes. No obstante, hay técnicas para aumentar la conciencia y actuar en relación con ellos.

La imagen masculina de la ciencia

Desde una edad temprana aprendemos a asociar la ciencia con los hombres. Es una cuestión que se ha investigado ampliamente en las últimas décadas. Como se indica en un estudio reciente que cubre 66 países de todo el mundo (Miller, Eagly y Linn, 2014), hay estrechas relaciones entre la proporción de mujeres en la ciencia y los estereotipos nacionales relacionados con la ciencia y el género, es decir, que los hombres tienden a estar más asociados a la ciencia que las mujeres. Este hecho se observó también en países en los que aproximadamente la mitad de los especialistas científicos e investigadores contratados eran mujeres.

Las mujeres en las instituciones de investigación y de educación superior: las cifras mejoran, pero ¿por qué con tanta lentitud?

Con arreglo a la última edición (2012) de la publicación de la Comisión Europea titulada *She figures handbook* (Manual sobre cifras que reflejan la participación de las mujeres), solo un 33 % de los investigadores europeos son mujeres. Este porcentaje tiende a ser incluso menor en ámbitos dominados habitualmente por hombres. A lo largo de los años, *She figures* ha facilitado también pruebas de que las mujeres han estado históricamente infrarrepresentadas en los niveles directivos de las instituciones de educación superior. Estos resultados son sumamente decepcionantes, ya que en 2012 el porcentaje de europeas con título de doctorado era del 47 %.

No obstante, cabe subrayar los progresos logrados en los últimos diez años. Como se indica en *She figures 2015*, la proporción de mujeres con título de doctorado ascendió del 43 % en 2004 al 47 % en 2014. La proporción de mujeres

en los niveles superiores de carreras académicas pasó del 18 % en 2007 al 21 % en 2013. La proporción de directoras de instituciones de educación superior aumentó del 15,5 % en 2010 al 20 % en 2014.

Más recientemente se ha observado asimismo que el número de investigadoras ha crecido con mayor rapidez que el de investigadores. La tendencia es similar en el número de mujeres científicas e ingenieras. La cifra de mujeres dedicadas a la ciencia se va acercando a la de los hombres, pero el avance sigue siendo demasiado lento. La proporción de mujeres en el nivel superior de una carrera científica es solo del 20 %, como sucede con la proporción de mujeres rectoras de universidad.

En otras palabras: vamos por el buen camino, pero no conviene dormirse en los laureles. Lo que conviene es acelerar el proceso y finalmente garantizar que todas nuestras científicas consigan llegar en su carrera al lugar que se merecen.

Investigación insensible e investigación sesgada en relación con las cuestiones de género

Gran parte de la investigación sigue siendo **insensible a las cuestiones de género** o **sesgada** ante estas. Sucede, por ejemplo, cuando los resultados de una investigación se extrapolan a la población en general sin la debida consideración de la composición de la muestra. Así, en la investigación médica es habitual que se utilicen animales machos para la realización de pruebas.

El sexo y el género son determinantes fundamentales de la organización de la vida y la sociedad. En consecuencia, reconocer y tener en cuenta tales diferencias es primordial en la generación de conocimiento científico.



3. El plan de igualdad de género como herramienta para el cambio estructural

En el contexto específico de las organizaciones de investigación y las instituciones de educación superior, la Comisión Europea considera que un **plan de igualdad de género** es un conjunto de medidas que se adoptan con el fin de:

- 1) efectuar evaluaciones de impacto/auditorías de procedimientos y prácticas para identificar el sesgo de género;
- 2) identificar y aplicar estrategias innovadoras para corregir cualquier sesgo;
- 3) establecer objetivos y realizar un seguimiento de los progresos por medio de indicadores ⁽¹⁾.

El ámbito de aplicación de un plan de igualdad de género puede variar notablemente en función de la clase de organización que sea la que lleve a cabo la investigación, del contexto institucional en el que se realice, de las disciplinas que se aborden o del tipo de sesgos y desigualdades de género que se hayan detectado como parte del diagnóstico.

Un plan de igualdad de género puede dividirse en diversas fases, cada una de las cuales exige tipos de intervención específicos.

- 1) Una **fase de análisis**, en la que se recopilan datos desglosados por sexo; se evalúan procedimientos, procesos y prácticas desde una perspectiva crítica con el fin de detectar desigualdades y sesgos de género.
- 2) Una **fase de planificación**, en la que se definen los objetivos, se establecen las metas, se deciden las acciones y medidas destinadas a solucionar los problemas identificados, se asignan los recursos y las responsabilidades, y se acuerdan los plazos.
- 3) Una **fase de ejecución**, en la que se aplican actividades y se emprenden iniciativas de proyección exterior para ampliar gradualmente la red de partes interesadas.

- 4) Una **fase de seguimiento**, en la que el proceso y los avances se someten a seguimiento y evaluación periódicamente. Las conclusiones de los ejercicios de seguimiento permiten adoptar medidas y actividades de ajuste y mejora de modo que se puedan optimizar los resultados.

Esta serie de acciones, que pueden tener diversos grados de complejidad, sirven para articular una visión estratégica cuyo propósito es lograr la igualdad de género. Iniciativas como la adopción de objetivos generales en relación con la igualdad de género no constituyen *per se* una estrategia o un plan en relación con la igualdad de género, ya que tales compromisos tienen que materializarse en una serie concreta de pasos y acciones que deben llevarse a cabo. Por la misma razón, una estrategia y/o un plan más amplio de diversidad o antidiscriminación que aborde el género entre otras cuestiones no debería considerarse automáticamente un plan de igualdad de género. Si una estrategia no se basa en suficientes datos sobre género y solo aborda este a través de un número limitado de medidas e indicadores, es probable que la igualdad de género no llegue a lograrse.

El modo en que se abordan los propios sesgos y desigualdades puede variar también, junto con el enfoque seleccionado y la disponibilidad de conocimientos especializados internos y externos sobre género. Recientemente los sesgos y las desigualdades de género se abordan cada vez más teniendo en cuenta su intersección con otros ámbitos de desigualdad, como la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la religión o el origen étnico. El hecho de abordar otras desigualdades que tienen puntos de intersección con el género podría ofrecer ventajas eficientes para el cambio, y también inspirar acciones y estrategias integrales. No obstante, también exige más recursos analíticos, datos y una serie más amplia de conocimientos especializados que si se aborda el género con independencia de otros ámbitos de desigualdad.

(1) Comunicación de la Comisión Europea: «Una asociación del Espacio Europeo de Investigación reforzada en pos de la excelencia y el crecimiento» [COM(2012) 392 final]: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/ES/1-2012-392-ES-F1-1.Pdf>

4. ¿Quiénes intervienen?

Para desarrollar y ejecutar un plan de igualdad de género se moviliza, en principio, a todas las partes interesadas de una organización de investigación o una institución de educación superior. Su participación, que puede ser directa o más indirecta, en función del perfil de la parte interesada, generará un sentimiento de pertenencia que ayudará a superar obstáculos y resistencias a lo largo de todo el proceso y en todos los niveles.

Aunque la estructura organizativa de las universidades y las instituciones de investigación europeas difiere de unas a otras, en un plan de igualdad de género intervienen los diversos tipos de agentes que figuran a continuación. Es necesario que sus responsabilidades se asignen por mutuo acuerdo y se dejen claras desde el principio. Su cooperación es crucial para el óptimo desarrollo y ejecución de un plan de igualdad de género.

Estructura para apoyar el trabajo relacionado con la igualdad de género

En primer lugar, un plan de igualdad de género necesita contar con el sólido apoyo de una estructura al efecto. Las estructuras de apoyo al trabajo relacionado con la igualdad de género son medidas organizativas específicas que se disponen para apoyar el cambio estructural hacia la igualdad de género a través de su trabajo. Tales estructuras pueden existir previamente en la organización de investigación o la institución de educación superior. Como ejemplos se pueden citar las oficinas/unidades de igualdad de género, los servicios de mediación o las redes de igualdad de género. Son los mejores lugares para poner en marcha, garantizar la ejecución y realizar el seguimiento de un plan de igualdad de género. Si en su organización no hay una estructura de este tipo, crearla puede ser una de las medidas del plan.

Estas estructuras son más eficaces si:

- 1) están compuestas por más de (el equivalente a) una persona, dedicadas en jornada completa al único cometido de fomentar la igualdad de género;
- 2) estas personas no trabajan de forma aislada y están bien conectadas;
- 3) cuentan con el respaldo público de los ejecutivos del nivel superior (p. ej., un rector o decano de una universidad, o un director de un centro de investigación).

¿Qué función tiene una estructura de apoyo a la igualdad de género en un plan de igualdad de género?

- 1) Establecer, ejecutar, realizar un seguimiento y evaluar el plan.
- 2) Facilitar apoyo práctico y herramientas a los agentes participantes en la ejecución del plan.

- 3) Cooperar y comprometer a las partes interesadas en todos los niveles para garantizar la aplicación de las medidas del plan.
- 4) Elevar la sensibilización sobre las ventajas de la igualdad de género en las organizaciones de investigación.
- 5) Evaluar los avances hacia la igualdad de género en la organización.

Puestos ejecutivos y de dirección

Estos agentes son responsables del gobierno de la organización. En las instituciones de educación superior puede ser un rector, y en las organizaciones de investigación puede ser un presidente del consejo o un director. Estos cargos están facultados para tomar decisiones y son, por tanto, aliados muy importantes al establecer y ejecutar un plan de igualdad de género.

¿Qué función desempeñan los puestos ejecutivos y de dirección en un plan de igualdad de género?

- 1) Apoyar públicamente el principio de igualdad de género en/para la organización.
- 2) Respaldo públicamente el plan y la estructura responsable de su ejecución. Véase, por ejemplo, el vídeo sobre el evento de la campaña «HeForShe» celebrado en Sciences Po (París), en el que intervienen el director y la rectora de Sciences Po respaldando expresamente la igualdad de género: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
- 3) Facilitar recursos financieros y humanos suficientes para ejecutar el plan.
- 4) Aprobar la documentación, los procedimientos y las actividades pertinentes que apoyen el cambio estructural hacia la igualdad de género en la organización.
- 5) Solicitar actualizaciones periódicas en relación con la ejecución del plan y los avances hacia la igualdad de género.

Gestores

Estos agentes se ocupan de la gestión diaria de los departamentos de la organización. En el caso de las organizaciones de investigación, pueden ser los decanos de facultad, los jefes de departamento o los directores de servicio. Pueden tener una relación más estrecha con el personal docente y/o investigador, así como con los estudiantes (en función de la organización).



¿Cuál es la función de los gestores en un plan de igualdad de género?

- 1) Apoyar públicamente el plan.
- 2) Garantizar la aplicación práctica de las medidas, los procedimientos y las actividades solicitados por los directivos y que figuran en el plan.
- 3) Promover incentivos para garantizar la integración de una dimensión de género en la investigación y la enseñanza.
- 4) Instruir a las unidades pertinentes para que faciliten información y datos para realizar un seguimiento de la ejecución del plan y de los progresos hacia la igualdad de género.

Personal investigador y/o docente

El personal con responsabilidades de investigación o de enseñanza puede desempeñar un papel innovador en el cambio del modo en que se enseñan las disciplinas y se realiza la investigación. La integración de una dimensión de género en los contenidos de la investigación y la innovación, así como en la enseñanza, abre nuevos horizontes y genera conocimientos nuevos. Tener en cuenta una dimensión de género en la investigación puede influir de forma notable en la sociedad y en la mejora de la vida de las personas.

¿Cuál es la función del personal de investigación y/o docente en un plan de igualdad de género?

- 1) Integrar una dimensión de género en los contenidos de la investigación y en la enseñanza (véase el apartado sobre integración del género en los contenidos de la investigación y la educación).
- 2) Participar de forma activa en las iniciativas organizadas en el marco del plan.
- 3) Instigar el cambio abriendo el debate sobre el *statu quo* de la organización y proponiendo medidas para fomentar el cambio estructural.
- 4) Organizar actividades que se centren en la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación y la innovación, y/o que contribuyan a promover el cambio estructural para progresar hacia la igualdad de género en la organización.

Por ejemplo, la Universidad de Santiago de Compostela instituyó un premio para reconocer y hacer visibles los proyectos de investigación y las prácticas docentes que defienden la integración de una dimensión de género.

Departamento de recursos humanos

El departamento encargado de gestionar los recursos humanos de una organización es fundamental para fomentar el cambio estructural hacia la igualdad de género. Puede promover medidas y procedimientos no sesgados y más equitativos que contribuyan a lograr una plantilla de la organización equilibrada con respecto a los géneros. Además, este departamento puede aplicar medidas que garanticen una promoción profesional equitativa y una conciliación equilibrada de la vida laboral y personal.

¿Cuál es la función del personal de recursos humanos en un plan de igualdad de género?

- 1) Recopilar y comunicar los datos sobre el desglose por sexos en la plantilla de la organización de manera periódica.
- 2) Desarrollar indicadores sensibles al género y específicos para esta dimensión a fin de hacer un seguimiento de los progresos hacia la igualdad de género en la organización.
- 3) Revisar y/o establecer medidas y procedimientos de contratación y selección que contribuyan a que la composición de la plantilla de la organización esté equilibrada desde el punto de vista del género en todos los niveles.
- 4) Revisar y/o instaurar medidas destinadas a mejorar la conciliación de la vida laboral y la personal, así como de las responsabilidades laborales y las relacionadas con el cuidado de otras personas.
- 5) Revisar y/o aplicar una política de lucha contra el acoso y un procedimiento de denuncia.

Estudiantes

Las instituciones de educación superior tienen la gran responsabilidad de enseñar a sus estudiantes. Esto incluye aumentar su sensibilidad sobre cuestiones relevantes en materia de género en todas las disciplinas y áreas temáticas. Además, es necesario también alentar y enseñar a los estudiantes a que apliquen la perspectiva de género a su investigación. Los estudiantes pueden, a su vez, llegar a ser docentes o investigadores. Aumentar la conciencia y la sensibilidad de los estudiantes sobre la igualdad de género contribuye a cambiar las actitudes y los comportamientos en otras esferas de la vida.

¿Cuál es la función de los estudiantes en un plan de igualdad de género?

- 1) Participar de forma activa en las iniciativas organizadas en el marco del plan de igualdad de género.
- 2) Integrar la dimensión de género en los contenidos de las investigaciones.
- 3) Aprender a identificar sesgos de género.



MH-04-17-156-ES-N

<http://eige.europa.eu>



Oficina de Publicaciones

ISBN 978-92-9493-706-3