

Tackling Stereotypes: Maximising The Potential of Women in SET (Science, Engineering and Technology) www.tackling-stereotypes.org

Rompiendo estereotipos: Maximizando el potencial de la Mujer en CIT (Ciencia, Ingeniería y Tecnología)

*El reconocimiento de esta realidad es el primer paso hacia cambiarlo. Tener los conocimientos técnicos en cómo a hacerlos es el segundo.
Equipo de Investigación Tackling Stereotypes*

“Rompiendo estereotipos: maximizando el potencial de la mujer en la ciencia ingeniería y tecnología (CIT)” – “Tackling Stereotypes: Maximising The Potential of Women in SET” es un proyecto europeo financiado por la Comisión Europea. Supone una de las intervenciones del quinto programa de actuación estratégica para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2001-2005.

Este proyecto está liderado por miembros de la red europea Women in Science, Engineering and Technology (WITEC) y participan instituciones y organizaciones de Austria, España, Estonia, Alemania, Grecia, Hungría, España, Suecia, Holanda y Reino Unido. Durante la conferencia final, organizada con la colaboración de la Diputación de Barcelona el viernes, 24 de febrero, se han presentado los resultados y las conclusiones obtenidas en el marco del proyecto. Se presentan casos de buenas prácticas así como experiencias personales, a fin de promover la reflexión y el debate sobre el tema. La conferencia se dirige a todas aquellas personas interesadas, tanto del mundo académico, como del ámbito empresarial, y/o de la igualdad de género.

Tackling Stereotypes se propone analizar, a nivel europeo, las barreras que las mujeres encuentran en el campo de la ciencia y la tecnología en relación a su propia promoción y a su desarrollo profesional, así como proponer actuaciones para la eliminación de esas barreras.

Investiga sobre varios modelos de intervención disponibles para ayudar a los agentes de cambio, todas aquellos que directa o indirectamente tienen un rol clave en el progreso de la mujer en las áreas profesionales ciencia, ingeniería y tecnología (CIT) -directores, recursos humanos, formadores, responsables y directores de I+D- para tratar de reducir los estereotipos de género que afectan la educación y carrera profesional de la mujer en CIT.

El objetivo es proveer a las empresas, organizaciones, e instituciones públicas y de educación en el área empresarial y académica de CIT de información sobre aspectos como el acceso de las mujeres hacia los organismos de decisión, para que la administración conlleve y permita integrar los valores de las mujeres en los estilos de trabajo y de dirección de sus organizaciones.

El proyecto pretende dar apoyo a las mujeres en la industria y academia de CIT para motivarlas a participar más activamente en organizaciones profesionales, redes y asociaciones de mujeres, cámaras de comercio, etc., permitiendo aumentar su participación para preparar su acceso equitativo a las posiciones directivas.

Como resultado el proyecto propone diversas acciones de intervención para promover un cambio en la cultura organizacional así como la difusión informativa sobre la existencia de barreras en el mucho de la academia y las empresas presentes a raíz de los estereotipos. También se han investigado casos de buenas prácticas europeas que promueven el desarrollo profesional de la mujer científica.

¿Estereotipos de Género en la ciencia, la ingeniería y la tecnología?

Los estereotipos sobre la mujer profesional en la ciencia, la ingeniería y la tecnología se pueden dividir en dos categorías: estereotipos sobre hombres y mujeres, y los relacionados con las profesiones en CIT.

La primera categoría son **estereotipos sobre los hombres y las mujeres**. Esta tipología de estereotipo, conocida también como estereotipos de género, reflejan los tradicionales roles del hombre y la mujer en la sociedad. Estos comportamientos se han ido fortaleciendo a lo largo del tiempo y resulta muy difícil cambiarlos. Derivan de la tradicional división del trabajo y el poder en la vida cotidiana. A través de los últimos siglos el hombre ha dominado en la esfera público-laboral mientras que la mujer se ha responsabilizado del cuidado del hogar y la familia.

De acuerdo con los estereotipos existentes los atributos y habilidades otorgadas a las mujeres son calidez, pasividad, pensamiento práctico así como habilidades de comunicación, sociales y de empatía, mientras que los estereotipos masculinos se caracterizan por el nivel de actividad, fuerza, objetividad y asertividad. Las mujeres no son vistas como aquellas que posean habilidades de negociación, asertividad, pensamiento lógico, independencia, que son atribuidas habitualmente a los hombres.

Estereotipos de género en CIT

- Las mujeres son responsables del cuidado del hogar y de los hijos.
- Las mujeres no pueden combinar el trabajo con la vida privada. De ser posible, su productividad se ve afectada por el hecho de que deben dedicar parte de su tiempo a su familia.
- Las mujeres no poseen la habilidad de pensar de una manera abstracta, racional y objetiva, lo que no las cualifica para una profesión en CIT.
- Las mujeres no son capaces de dirigir un grupo técnico compuesto en su mayoría por hombres.
- Las mujeres no pueden desempeñar trabajos pesados, le temen a la tecnología y no pueden utilizar equipos (ordenadores y dispositivos tecnológicos)
- Los hombres son los responsables del aspecto financiero de la familia.
- Los hombres son mejores líderes y directivos.
- Las mujeres por lo general tienen el gusto por trabajar en profesiones que involucran la naturaleza, las emociones el instinto y los sentimientos.
- Los hombres son racionales, dominantes, independientes, fríos y objetivos. Las mujeres son pasivas, dependientes, dulces y emocionales.

La segunda categoría son los **estereotipos relacionados con las profesiones en CIT**. Algunas veces estas profesiones se consideran aburridas y deficitarias en interacción social. Además, los estereotipos tienen un impacto en la segregación de empleos en “masculinos” y “femeninos” que se ven perpetuados vía los medios de comunicación. La repercusión es que, subconscientemente, las personas han asignado a ciertas industrias y tipos de trabajos a mujeres y otros a hombres.

Ambos tipos de estereotipos, los de género y los profesionales, que se han ido fortaleciendo a través de los años, provocan barreras en la elección profesional, en el reclutamiento, en el mantenimiento y en la promoción de la mujer profesional en CIT.

- Las profesiones de CIT son masculinas, agresivas, competitivas y frías, siendo no compatibles para las mujeres.
- La profesión en CIT es aburrida.
- Trabajar en CIT es para “nerds” o genios.
- Trabajar en CIT está basado más alrededor del trabajo individual que de grupo.
- “Un científico es un hombre de tez blanca, de edad media, de pelo gris o calvo, que usa bata de laboratorio, lentes, y que sostiene un tubo de ensayo”

Barreras de la mujer en el CIT

Algunas barreras para el reclutamiento, retención y promoción de la mujer trabajadora en CIT como resultado de los estereotipos

1. Ausencia de la perspectiva de género en la evaluación de la excelencia científica.
2. Dominación masculina en los tribunales, en los comités académicos y las comisiones de ayudas financieras.
3. Baja representación de la mujer en niveles empresariales senior.
4. Predominio masculino en el ambiente organizativo. (Lenguaje, diseño interior, vestimenta, condiciones del puesto de trabajo, bromas)
5. Ausencia de políticas de conciliación ente la vida familiar y laboral.
6. Sentimiento de aislamiento y ausencia de confianza y autoestima.
7. Ausencia de modelos en comportamiento y liderazgo femenino (“role models”).
8. Dificultades de reincorporación al trabajo después de una interrupción de la vida profesional.
9. Políticas de reclutamiento no neutras en función del género (proceso de selección, anuncios laborales, perfiles laborales).
10. Políticas de promoción no neutras en función del género (Techo de Cristal) – Ausencia de actividades de capacitación y desarrollo para mujeres. Evaluación de promociones basadas en los valores culturales dominantes.
11. Política retributiva – diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres
12. Imagen negativa de la mujer sobre las profesiones en CIT.

Propuestas de intervención

Las propuestas de intervención que se presentan se dirigen hacia los agentes de cambio dentro de las organizaciones; los directivos, gerentes y responsables de Recursos Humanos, Gerentes y responsables en Investigación y Desarrollo (I+D) y todas aquellas personas directamente relacionadas con la contratación, desarrollo y promoción de las mujeres dentro de las organizaciones.

Se proponen diversas propuestas de intervención que pueden ser adoptadas por las organizaciones con el fin de promover un cambio de cultura organizacional y controlar las barreras que las mujeres enfrentan en el trabajo. Algunas propuestas son específicas para universidades y centros de investigación (Sector de la Academia) y otras se encuentran dirigidas hacia cualquier organización, negocio y universidad (academia y sector empresarial).

Estas propuestas han sido probadas en dieciocho sesiones de grupo (Focus Group) representando a sectores académicos y empresariales en cada uno de los países involucrados en el estudio.

SECTOR ACADÉMICO
BARRERA 1
Ausencia de la perspectiva de género en la evaluación de la excelencia científica
PROPUESTA
Evaluar la experiencia de todas las mujeres académicas en la organización con el objetivo de diagnosticar y desarrollar un sistema de evaluación que incorpore la perspectiva de género.
ACCIONES
<ul style="list-style-type: none">• Entrevistas basadas en la experiencia académica, dirigidas a una muestra representativa de profesoras e investigadoras en la universidad o institución académica.• Organizar sesiones de grupo (incluyendo la representación de hombres y mujeres) focalizadas en problemas de género prestando especial interés en el actual sistema de evaluación.• Crear un forum vía Internet para generar un debate dentro de la comunidad universitaria.

- Promover y evaluar estudios e investigaciones centrados en temas de género.
- Incorporar expertos en género dentro o fuera de las organizaciones.
- Usar criterios neutros y objetivos para evaluar la excelencia científica de una persona. Las Universidades y los centros de investigación deben examinar sus políticas y promover criterios y procesos de evaluación neutros; basados en los méritos logrados y no en las imágenes estereotipadas. También deben promover sistemas de contratación y promoción que lleven a la equidad entre hombres y mujeres dentro de los comités.
- Tomar conciencia y aceptar la existencia de formas de trabajo alternativas y permitir que las capacidades estereotipadas “típicamente femeninas” como las estereotipadas “masculinas” sean igualmente valoradas en el entorno laboral.
- Fomentar que la baja por maternidad sea aceptada y no usada en contra de la promoción de las mujeres en CIT, fomentando la corresponsabilidad de las cargas familiares y la baja por paternidad para que el nacimiento de un hijo/a no influya negativamente en la progresión de la mujer. Las mujeres con responsabilidades familiares son frecuentemente vistas como menos comprometidas que sus compañeros hombres.

SECTOR ACADÉMICO
BARRERA 2
Dominación masculina en los tribunales, en los comités académicos y las comisiones de ayudas financieras.
PROPUESTA
Crear organismos, comités y jurados de género mixto. La mujer debe estar representada entre un 40% y un 60% (el porcentaje mínimo de mujeres en las organizaciones universitarias)
ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Investigar cómo se crean los comités, organismos de financiación y jurados. • Producir y recopilar estadísticas con datos desglosados por género. • Incluir indicadores de igualdad de oportunidades (cuotas) • Elaborar políticas de no-discriminación para conceder premios, subvenciones y financiación a proyectos.

SECTOR ACADÉMICO/EMPRESARIAL
BARRERA 3
Baja representación de la mujer en niveles senior y directivos.
PROPUESTA
Promover la mujer en niveles senior y directivos. La mujer debe estar representada en una proporción del 40% al 60% (porcentaje mínimo de la mujer en la Universidad y en organizaciones)
ACTIONS
<ul style="list-style-type: none"> • Recolección y difusión sistemática de estadísticas desglosadas por sexo en altos cargos directivos. • Fomentar que mujeres ocupen altos cargos directivos. • Desarrollar programas de capacitación y de sensibilización para directivos. • Producir y recopilar bases estadísticas desglosadas por sexo en todos los niveles empresariales y organizativos.

SECTOR ACADEMIA/BUSINESS
BARRERA 4
Predominio masculino en el ambiente organizativo. (Lenguaje, diseño interior, vestimenta, condiciones del puesto de trabajo, bromas)
PROPUESTA
Desarrollar una cultura organizativa neutra.
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Animar al personal directivo a comprometerse con la igualdad de oportunidades y combatir los estereotipos negativos que sufre la mujer profesional en CIT. • Examinar el lenguaje en documentos oficiales, páginas Web y en comunicados internos y externos de las empresas. • Fomentar la conciencia de temas de género en las empresas, los institutos de investigación y en las universidades. • Elaborar programas de capacitación y sensibilización en materia de género y fomentar el uso de lenguaje neutro. • Adquirir conciencia sobre estereotipos de género. • Fomentar una actitud positiva respecto la mujer a nivel directivo. El compromiso de la alta dirección es muy importante para que se de un cambio cultural en empresas, centros de investigación y universidades. • Crear una guía de lenguaje neutro. • Examinar las condiciones físicas del lugar de trabajo. Adaptarlo a las necesidades e intereses femeninos.

SECTOR ACADÉMICO/EMPRESARIAL
BARRERA 5
Ausencia de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral.
PROPUESTA
Promover el equilibrio laboral y familiar para hombres y mujeres.
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Animar que el hombre tome responsabilidades en la vida privada. • Ofrecer contratos de media jornada a hombres. • Incrementar la conciencia de la posibilidad de cuidar los hijos, baja por paternidad, otro tipo de bajas (sabáticos) en universidades y empresas (hombres y mujeres). • Diagnosticar y evaluar la cultura organizacional sobre la jornada laboral; horas por día, planificación de las reuniones, flexibilidad laboral. • Ofrecer la posibilidad de trabajo a distancia y flexibilidad horaria. • No promover las reuniones después de las 17:00 horas. • Tomar conciencia que la mitad de las personas clientes/usuarios son mujeres. • Investigar el porcentaje de mujeres empleadas en diferentes empresas y el nivel de sus trabajos. Proporcionar esta información a los buscadores de empleo femenino (como la empresa trata el equilibrio entre vida profesional y familiar en sus trabajadoras).

SECTOR ACADÉMICO
BARRERA 6
Sentimiento de aislamiento y falta de confianza y autoestima.
PROPUESTA
Promover que mujeres exitosas en CIT sean tutoras de jóvenes mujeres en cursos y carreras profesionales de CIT. Asistirles vía trabajo en red y contactos profesionales.
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar e implementar programas tutoriales para asegurar la retención y progresión de mujeres en CIT. • Desarrollar estructuras formativas y de preparación. • Ofrecer consejos y guías para la carrera profesional femenina. • Crear programas de reafirmación personal, autoconfianza y autoestima para mujeres en CIT. • Crear redes de trabajo para mujeres en CIT, dónde poder compartir experiencias y animarse entre ellas. • Capacitar las mujeres en paro en trabajos técnicos. Ofrecerles un trabajo, después del periodo formativo, para incrementar la participación femenina. • Incrementar la conciencia del personal directivo que las cualidades femeninas son tan buenas como las masculinas en entornos de trabajo dinámico. • Incrementar el valor de las actividades empresariales de las mujeres.

SECTOR ACADÉMICO
BARRERA 7
Ausencia de modelos en comportamiento y liderazgo femenino (“role models”).
PROPUESTA
Mejorar la visibilidad y aceptación de las mujeres competentes en investigación y tecnología. Asegurar que los resultados que obtienen sean visibles dentro la organización.
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la presencia de mujeres senior en los medios de comunicación. Mostrar siempre que sea posible los éxitos profesionales de las mujeres. • Apoyar la participación de la mujer en la vida pública. • Trabajar conjuntamente con los medios de comunicación para incrementar la visibilidad de la mujer en CIT. • Crear ciclos formativos para apoyar que la mujer se convierta en embajadora de universidades y escuelas. • Usar lenguaje “femenino”, cuando exista la palabra homóloga, en lugar de aceptar la palabra masculina como única norma evidente. • Definir a la mujer en los medios de comunicación como aquella que muestra sus logros y éxitos personales y no por los de su padre, marido o familia. • Crear redes de trabajo para mujeres científicas emprendedoras, empleadas y científicas en CIT. • Crear premios para mujeres ingenieras y científicas.

SECTOR ACADÉMICO/EMPRESARIAL
BARRERA 8
Dificultades de reincorporación al trabajo después de una interrupción de la vida profesional.
PROPUESTA
Apoyar a las mujeres para que puedan volver al lugar de trabajo mediante un plan de reincorporación.
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Tomar conciencia de las dificultades que supone para la mujer volver a la vida profesional. • Ofrecer mentores para la reincorporación de las mujeres. • Ofrecer una entrevista a la trabajadora antes de tomar la baja por maternidad, en la cual pueda discutir los ajustes laborales después del nacimiento y ofrecer apoyo cuando finalice la baja. • Ofrecer horarios flexibles para las mujeres que vuelven al trabajo. • Ofrecer cursos de desarrollo profesional par las mujeres reincorporadas, con el objetivo de actualizar sus capacidades y ayudar y facilitar su reintegro.

SECTOR ACADEMICO/EMPRESARIAL
BARRERA 9
Políticas de reclutamiento no neutras en función del género (proceso de selección, anuncios laborales, perfiles laborales).
PROPUESTA
Ofrecer sistemas de evaluación neutro y objetivos las personas candidatas
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer cursos de capacitación y sensibilización en materia de género a las personas encargadas del proceso de reclutamiento y miembros del comité de selección. • Hacer transparentes y públicas las vacantes dentro la organización. • Usar unos criterios objetivos. • En situaciones de igualdad de méritos, hacer una discriminación positiva en el proceso de reclutamiento (a favor de las mujeres), especialmente en aquellas profesiones y puestos de trabajo en donde la mujer esta en evidente minoría.

SECTOR ACADÉMICO/EMPRESARIAL
BARRERA 10
Políticas de promoción no neutras en función del género (techo de cristal) – Ausencia de actividades de capacitación y desarrollo para mujeres. Evaluación de promociones basadas en los valores culturales dominantes.
PROPUESTA
Ofrecer sistemas de evaluación neutro y objetivos a las personas candidatas.
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer cursos de capacitación y sensibilización en materia de género a las personas encargadas del reclutamiento y miembros del comité de selección. • Hacer transparentes y públicas las vacantes dentro la organización. • Usar unos criterios objetivos. • En situaciones de igualdad de méritos, hacer una discriminación positiva a favor de las mujeres, especialmente en aquellos puestos de trabajo y profesiones donde la mujer es minoría. Discriminación positiva (mujer promovida en vez del hombre) cuando se presente a cargos y posea las misma calificación que el hombre.

SECTOR ACADÉMICO/ EMPRESARIAL
BARRERA 11
Política retributiva – diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres
PROPUESTA
Poner en práctica el principio de igual remuneración para trabajos de igual valor.
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar los nombres de los puestos de trabajo para asegurar que son neutros y no reflejan el sexo de su ocupante. • Describir los trabajos homogénea y completamente. • Usar un sistema de valoración de puestos neutro (por ejemplo: sistema de asignación de puntos por factor como el sistema ISOS) • Transparencia de información salarial en la organización. • Recopilar y difundir las estadísticas desglosadas por sexo dentro la organización.

SECTOR ACADÉMICO
BARRERA 12
Imagen negativa de la mujer sobre las profesiones en CIT.
PROPUESTA
Mejorar la imagen de la organización o Universidad para atraer más mujeres.
ACTUACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del currículo, metodología y métodos incluyendo la variable género. • Los estudios de género deben ser promocionados e incluidos en el currículo de las Universidades. • Fortalecer la disciplina de los estudios de género. • Integrar las necesidades e intereses de la mujer en los objetivos de investigación para hacer la tecnología más atractiva para el género femenino. • Revisar el material publicitario y de comunicación (en papel y en formato digital) para asegurar que es válida para una audiencia masculina y femenina. • Apoyar las campañas de modelos de conducta ("role models"), suministrando a escuelas y universidades pósteres donde se haga explícito el interés de las mujeres jóvenes en las profesiones del CIT.