



2014/2251(INI)

26.5.2015

PROYECTO DE 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	9

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,
 - 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,
 - 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 (A8-0000/2015),
- 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; considerando 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;
 - C. Considerando que, según las estadísticas y los estudios disponibles, las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles jerárquicos superiores, incluso en sectores en los que son mayoritarias, como el sector educativo;
 - D. 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 rápido que el de los hombres, pero que sigue habiendo considerablemente menos investigadoras que investigadores, siendo esta disparidad más acusada en el sector privado;
 - E. 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; considerando que, según la publicación «She Figures 2012», hay solo un 10 % de rectoras universitarias;

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.

- F. Considerando que es necesario promover y apoyar una mayor capacidad de emprendimiento entre las mujeres;
- G. Considerando que los motivos de esta situación son numerosos y complejos, y que comprenden desde estereotipos negativos y prejuicios hasta sesgos conscientes e inconscientes;
- H. Considerando que las investigadoras tienden 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;
- I. 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 la publicación de sus investigaciones y a distinciones académicas;
- J. Considerando que la Comisión ya se ha comprometido a garantizar un 40 % de personas del sexo menos representado en todos sus grupos de expertos, paneles y comités y que, en particular, aplicará este compromiso especialmente en el marco de Horizonte 2020;

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 grados 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;
- 2. 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;
- 3. Lamenta que las mujeres sigan sin gozar de igualdad de acceso a puestos de investigación y a la financiación y a la publicación de sus investigaciones, 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;

Medidas positivas

- 4. 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; el principio de la no discriminación debe respetarse en todos los tipos de contratos de trabajo o de financiación, y el derecho legal a una misma retribución por un mismo trabajo debe ser respetado en todos los elementos de la remuneración concedida a hombres y mujeres, incluidas las subvenciones y becas;

5. 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; estos obstáculos son consecuencia, a menudo, de prejuicios y estereotipos conscientes o inconscientes, y los cambios institucionales pueden ayudar a superarlos;
6. Insta a la Comisión a que, basándose en programas e iniciativas existentes, refuerce las campañas positivas destinadas a animar a las mujeres y las niñas a que emprendan 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;
7. 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 programas de orientación profesional y de creación de redes de contactos, a apoyar 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; debe animarse asimismo a las mujeres a presentarse como candidatas a puestos de toma de decisiones;

Un equilibrio entre vida profesional y personal

8. Subraya que la necesidad de conciliar de manera satisfactoria las obligaciones profesionales y familiares es a menudo uno de los principales obstáculos que impiden a las mujeres progresar en su carrera científica y académica, y es uno de los principales motivos por los que abandonan dichas carreras;
9. Pide a la Comisión, a los Estados miembros, a los organismos de financiación de la investigación y a otras partes interesadas que animen activamente a las mujeres a continuar con su carrera profesional tras el permiso de maternidad o parental, y que proporcionen financiación para programas de reincorporación, así como que permitan más flexibilidad en lo que respecta a la producción científica de las mujeres tras el nacimiento o la adopción de un hijo y ofrezcan servicios adecuados para el cuidado de los niños; estas medidas deberían aplicarse asimismo a los investigadores que trabajen con becas individuales y al personal que trabaje en proyectos de investigación financiados externamente;

Cambios y proyectos institucionales

10. Toma nota de que, además de impulsar las carreras profesionales personales de las mujeres, son necesarios cambios en las instituciones a fin de vencer los obstáculos a la igualdad de género, en especial en lo que respecta a la segregación vertical y a la participación de mujeres en comités con poder de decisión;
11. 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;

12. Celebra que la Comisión financie 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 identificar 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 y la diversidad de sus estructuras organizativas en los distintos Estados miembros;

Próximos pasos

13. Pide a los Estados miembros que ofrezcan incentivos a los institutos 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, e implanten estrategias de cambio estructural a fin de corregir las desigualdades existentes en las instituciones y los programas de investigación;
14. Pide a la Comisión y los Estados miembros que supediten 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;
15. 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;
16. Pide a los Estados miembros, al sector académico y a todas las partes interesadas pertinentes que introduzcan programas especiales en la educación terciaria en los que se destaque la importancia de la igualdad de género;
17. Pide a la Comisión que aplique sistemáticamente una perspectiva 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;

Participación

18. 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;
19. 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 y tribunales de selección y en todos los demás comités, así como en los paneles y comités designados que adopten decisiones relacionadas con la contratación, la financiación, los programas de investigación y las publicaciones; debe animarse a las universidades e instituciones de investigación a que introduzcan objetivos para la participación de las mujeres en este tipo de órganos;

20. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros.

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 marcadamente 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 suelen descartar 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.

Estudios recientes llevados a cabo en 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 tanto facultades masculinas como femeninas calificaron 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 hombres como 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».