

# Sin datos: ¡No hay políticas!

## El enfoque de MINDtheGEPs de políticas basadas en evidencias para Planes de Igualdad de Género

*Los hechos y las cifras fortalecen nuestra capacidad para emprender acciones culturales y estructurales hacia la Igualdad de Género. Creemos que compartir el conocimiento de MINDtheGEPs sobre los desequilibrios de género puede contribuir a un cambio sostenible. Este resumen de políticas incluye recomendaciones sobre cómo construir una base basada en evidencia para los planes de igualdad de género (GEP) en las organizaciones que realizan investigaciones, basándose en el supuesto de que sin datos, no habrá política.*

*Necesitamos varios tipos de datos para poder capturar los diversos factores de empuje y atracción que (des)construyen las desigualdades de género durante las diferentes fases de una carrera de investigación (temprana, intermedia, tardía) y en diferentes niveles (individual, organizacional, nacional). ¿Por qué? Porque el género es una estructura social que se caracteriza por múltiples barreras entrecruzadas, que requieren múltiples acciones entrecruzadas para ser eliminadas.*

El Proyecto MINDtheGEPs tiene como objetivo específico identificar y abordar los múltiples obstáculos hacia la igualdad de género en las organizaciones de investigación e innovación. En línea con las prioridades clave del Espacio Europeo de Investigación sobre igualdad de género, MINDtheGEPs tiene como objetivo eliminar las barreras para la contratación, retención y progresión profesional de las investigadoras, mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, abordar los desequilibrios de género en la toma de decisiones y fortalecer la dimensión de género en la investigación y la docencia.

Estos son los desafíos clave que deben abordarse para detener el desperdicio de talento que está socavando el progreso futuro de Europa y diversificar los puntos de vista y metodologías para aumentar la calidad, la precisión metodológica y la relevancia de la investigación, así como como el bienestar individual y social. Además, este trabajo arroja luz sobre cómo la lógica dominante de la ciencia crea un ideal de "trabajador devoto e incondicional" que perjudica no solo a las mujeres sino también a los hombres y a toda la organización.



Este resumen de políticas fue escrito para organizaciones que realizan investigaciones (universidades y centros de investigación públicos y privados), la Comisión Europea y miembros de la comunidad científica. Las recomendaciones se basan en el informe entregable 2.2 presentado a la Comisión Europea. Los datos de este informe se harán públicos en publicaciones revisadas por pares y documentos de trabajo del proyecto.

Citar como: Solera C, Balzano A, Turco F, Pisacane L & Fernow J (2023) No data- No policies! The MINDtheGEPs approach to evidence-based policies for Gender Equality Plans. Zenodo, DOI: 10.5281/zenodo.7862259

# Implicaciones políticas y recomendaciones: Aprendiendo de la experiencia MINDtheGEPs

MINDtheGEPs tiene como objetivo implementar siete GEP en instituciones asociadas para fortalecer y complementar los marcos nacionales, monitorear la reducción de la brecha de género para aumentar el valor de la investigación y la excelencia en la innovación; mejorar la diversificación de los equipos científicos, en términos de recursos humanos, contenidos de investigación y publicaciones y planes de estudios docentes. MINDtheGEPs adopta un enfoque multidisciplinario y multidimensional para desafiar los desequilibrios de género en cinco países diferentes que todavía tienen regímenes de género tradicionales (Italia, España, Serbia, Irlanda, Polonia) y en varios tipos de organizaciones que realizan investigaciones, implementando planes de igualdad de género en la Universidad Jagiellonian, Universidad Tecnológica de Munster, Escuela de Ingeniería Eléctrica - Universidad de Belgrado, Universidad de Gdansk, Universidad de Turín, el Consejo Nacional de Investigación de Italia (CNR) y CTAG - Centro Tecnológico de Automoción de Galicia. El consorcio está dirigido por el Centro de Investigación de Estudios de la Mujer y de Género de la Universidad de Turín (CIRSDe), con el apoyo de Knowledge & Innovation, la Universidad de Uppsala y Elsevier.

La evidencia cualitativa y cuantitativa de las causas profundas de las brechas de género en las organizaciones es de crucial importancia para diseñar e implementar Planes de Igualdad de Género (PEG) personalizados y efectivos. En MINDtheGEPs, bajo la supervisión de la Universidad de Turín, la etapa preliminar de elaboración de GEP se dedicó a la recopilación y análisis en 7 centros de investigación públicos y privados de 4 tipos de datos:

- **Datos cuantitativos y cualitativos sobre legislación y políticas a nivel macro:** en el campo de la I+i y la educación superior; oportunidades iguales; regulación del empleo y mercado de trabajo; cuidado y equilibrio entre la vida laboral y personal, incluidas las políticas favorables a la paternidad.
- **Datos cuantitativos a nivel meso:** 53 indicadores como la proporción de mujeres en los órganos de gobierno o en diferentes grados; la proporción de mujeres que solicitan o ganan fondos competitivos; la existencia de medidas de género.
- **Datos cuantitativos a nivel micro:** una encuesta web para el personal administrativo y de investigación sobre las creencias sobre cómo funcionan y deberían funcionar las organizaciones que realizan investigación.
- **Datos cualitativos a nivel micro:** 63 entrevistas cualitativas semiestructuradas con informantes clave (como rectores y vicerrectores, directores departamentales, miembros de comisiones de competencia, presidente de órganos de Igualdad de Oportunidades); 118 entrevistas semiestructuradas cualitativas con investigadores (tanto de carreras tempranas como avanzadas, hombres y mujeres, que representan los campos STEM y SSH).

Esta enorme recopilación y análisis de datos es la base sobre la que se construyen los 7 MINDtheGEPs GEP. En este resumen de políticas, se brindan algunas ideas sobre cada una de las cuatro áreas clave en las que MINDtheGEPs se enfoca: equilibrar el reclutamiento y la progresión profesional, la investigación y la enseñanza según el género, la toma de decisiones y la mejora del equilibrio entre la vida laboral y personal.

El impacto es parte de nuestro enfoque para desarrollar GEP. MINDtheGEPs ha contribuido a una comprensión más profunda de los sesgos y desequilibrios de género en las organizaciones asociadas, generando un conocimiento más profundo de las diversas prácticas y procedimientos formales e informales que (re)producen la desigualdad de género. Además, hemos aprendido sobre formas de mejorarlos. El proyecto también facilitó una mayor conciencia de las cuestiones de género entre el personal y los órganos de gobierno/gestión como resultado directo del enfoque participativo de la recopilación de datos tanto cuantitativos como cualitativos. En particular, la recopilación de datos tanto cuantitativos como cualitativos involucró a actores clave y llegó a un gran grupo de empleados, incluidos docentes, investigadores, personal administrativo y técnico. Este compromiso en diferentes niveles en las organizaciones ha sido fundamental para activar a los grupos de partes interesadas para que se involucren gradualmente en la implementación de las GEP. Construir una base sostenible para el legado de GEP a mediano y largo plazo.

# Equilibrar la contratación y la progresión profesional

" Es una tragedia, uno trabaja todo el tiempo, no hay horas... no hay fines de semana no... (...) sabes que tienes que producir, tienes que producir, entonces siempre estás tratando de producir..."; " Si la perspectiva es tener que esperar seis años para matarse trabajando día y noche, siete días a la semana, para producir veinticuatro puestos de trabajo antes de cruzar el umbral y acceder a un puesto fijo, las mujeres se darán por vencidas. Siempre habrá suficientes hombres fanáticos dispuestos a aceptarlo, pero no creo que haya la misma cantidad de mujeres"

En palabras de muchos investigadores, especialmente mujeres, un cambio neoliberal reciente en la forma en que se gestionan las organizaciones de investigación ha causado mucho daño. Percibido como un empujón hacia un camino largo y precario, donde ser un "adicto al trabajo" se considera un rasgo deseable. Todo en nombre de un aparente ideal "meritocrático" neutral. Esto debe abordarse con una combinación de acciones estructurales y culturales:

- **Acciones estructurales**, como la introducción de contratos de investigación realistas con seguridad laboral, o incentivos económicos para los departamentos dominados por hombres que contraten o promuevan a mujeres, o la provisión de fondos de movilidad adicionales para las cuidadoras no titulares. Esto contribuiría a evitar que las mujeres dejen de ser científicas (lo que se conoce como la "tubería con fugas") y a apoyar su avance.
- **Las acciones culturales**, como capacitaciones para alcanzar altos cargos o programas de tutoría dirigidos a jóvenes investigadoras de líderes femeninas 'alternativas' para desafiar la norma de que la dedicación al trabajo y la sobreproducción son cosas buenas, son cruciales.

## Mejorar el equilibrio trabajo-vida

"Si tienes un hijo, produces menos. Y así, porque eres evaluado por tu productividad, mientras estás teniendo hijos, otros producen; por eso te pasan de largo y/o por eso nadie tiene hijos". Nuestros datos muestran claramente que, en un contexto donde el apoyo extrafamiliar para las responsabilidades de cuidado es escaso, sumado a las expectativas de una fuerte devoción al trabajo, las madres (pero también los pocos padres involucrados), que no pueden encajar en el modelo de trabajador incondicional, se ven penalizados. Para las mujeres jóvenes, esta penalización también toma la forma de postergar o decidir no formar una familia.

- **Las acciones estructurales**, como la reducción de la carga de trabajo docente o burocrático al regresar de un permiso parental, o la renovación/ampliación de los acuerdos con los servicios de cuidado de niños o ancianos, pueden ayudar a mitigar la "penalización" de los cuidadores.
- **Las acciones culturales** dirigidas tanto a mujeres como a hombres, tanto en la base como en la cima de las organizaciones, ayudan a deconstruir la lógica predominante de la ciencia, mostrando su límite no solo para las mujeres, sino para la organización en general. Esto servirá para reducir el estrés y promover investigadores más colaborativos y creativos.

# Género en investigación y docencia

El mapeo de las capacitaciones ofrecidas por los socios muestra una carencia en la provisión de cursos y talleres orientados al género, especialmente en aquellos socios que no cuentan con centros de estudios de género como parte de la organización. Nuestros datos muestran que:

- **Cuando se ofrece formación**, la experiencia es positiva. Las capacitaciones de empoderamiento que utilizan un enfoque participativo se perciben positivamente ya que brindan a los investigadores la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y perspectivas.
- **El género y el sexo deben considerarse** como dos dimensiones fundamentales que deben abordarse en la investigación y la enseñanza científicas, **no solo en las humanidades, sino también en las "ciencias duras"**.
- **Las acciones estructurales**, como los premios de tesis de maestría o doctorado con presentaciones públicas oficiales, son una forma de hacer deseable y visible la investigación de alta calidad con enfoque de género. Los fondos específicos para la convocatoria de propuestas que apoyen la investigación sensible al género pueden inspirar y deben promoverse.

## Órganos de decisión: Género de líderes e instituciones

Nuestros datos muestran que la mayoría de los socios de MINDtheGEPs obtienen una puntuación por debajo del índice del techo de cristal, lo que está en línea con la tendencia europea más general, donde el valor 1 indica que no hay diferencia entre hombres y mujeres en términos de probabilidad de alcanzar las posiciones más altas. Este "techo de cristal" debe abordarse tanto con acciones culturales como estructurales. Nuestros datos sugieren que:

- **Las acciones estructurales**, como la introducción de cuotas de género, pueden tener un efecto positivo a mediano plazo, pero el ajuste de números por sí solo no ha transformado ni puede transformar las instituciones. Además, esto puede percibirse como una política de arriba hacia abajo.
- **Las acciones culturales**, como brindar capacitaciones sobre sesgos en las definiciones mismas de liderazgo y excelencia y en las prácticas de promoción, pueden cambiar la institución de manera más profunda y brindar impactos a más largo plazo. Es probable que esto también se perciba como una política más orientada de abajo hacia arriba.



**MINDtheGEPs**  
gender equality in research

© MINDtheGEPs 2023.

Este informe fue publicado bajo una licencia Creative Commons 4.0 Attributions International.



MINDtheGEPs (Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans) ha recibido financiación del programa de investigación e innovación Horizonte 2020 de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención n° 101006543. Los puntos de vista y opiniones expresados en esta política son responsabilidad exclusiva de los autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Comisión Europea.