

¿Por qué hacer una convocatoria específica para mujeres investigadoras en la Universidad de Pamplona?

Porque la Constitución Nacional y la normatividad nacional e internacional promueven la participación efectiva y la inclusión de las mujeres en todos los sectores de la vida nacional, sin que esta acción afirmativa discrimine a los hombres.

Una **acción afirmativa** está dirigida a reducir o eliminar prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como las mujeres, algunos grupos étnicos, o de preferencias sexuales. Se busca aumentar la representación de éstos, a través de un tratamiento preferencial.

Como referencias normativas podemos citar:

Constitución Nacional

ARTICULO 40. Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:

Numeral 7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse.

Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública. Ver la Ley 581 de 2000.

ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. Ver Ley 581 de 2000.

- **ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

LEY 581 DE 2000

Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución.

ARTÍCULO 10. Instrumentos básicos del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer. El plan deberá contener como instrumento básico, de carácter obligatorio, para alcanzar los objetivos mencionados, los siguientes:

- a) Educación a los colombianos en la igualdad de sexos y promoción de los valores de la mujer;
- b) Acciones positivas orientadas a la comprensión y superación de los obstáculos que dificultan la participación de la mujer en los niveles de decisión del sector privado;
- c) Capacitación especializada de la mujer en el desarrollo del liderazgo con responsabilidad social y dimensión del género;
- d) Disposición de canales efectivos de asistencia técnica;
- e) Divulgación permanente de los derechos de la mujer, mecanismos de protección e instrumentos adecuados para hacerlos efectivos.

PARÁGRAFO. Para el desarrollo de los instrumentos contemplados en los literales a) y e), el plan deberá adoptar medidas orientadas a mejorar la calidad de la educación, mediante contenidos y prácticas no sexistas, que promuevan la formación de hombres y mujeres para compartir tareas de hogar y crianza; así mismo, se dará especial atención a los programas de alfabetización dirigidos a la población femenina.

ARTÍCULO 11. Planes regionales de promoción y estímulo a la mujer. Los gobernadores y alcaldes prepararán planes departamentales, municipales y distritales de promoción y estímulo a la mujer, que deberán ser presentados ante la corporación administrativa de elección popular correspondiente, a fin de obtener su aprobación.

Estos planes se regirán en su formación, adopción, desarrollo y cómputo de plazos, por las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 14. Igualdad de remuneración. El Gobierno, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás autoridades vigilarán el cumplimiento de la legislación que establece igualdad de condiciones laborales, con especial cuidado a que se haga efectivo el principio de igual remuneración para trabajo igual.

ARTÍCULO 15. Apoyo a Organizaciones No Gubernamentales. El Gobierno promoverá y fortalecerá las Entidades No Gubernamentales con trayectoria en el trabajo, por los derechos y promoción de la mujer.

ARTÍCULO 16. Vigilancia y cumplimiento de la ley. El Procurador General de la Nación y el Defensor del Pueblo, velarán por el estricto cumplimiento de esta ley.

LEY 1257 DE 2008

Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

ARTÍCULO 11. MEDIDAS EDUCATIVAS. El Ministerio de Educación, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Velar para que las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en Derechos Humanos.
2. Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres.
3. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia.
4. Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.

ARTÍCULO 12. MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL. El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones:

1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

Decreto N° 4798 del 20 de Diciembre de 2011

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, desarrollados por los artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992, reconoce la autonomía de las instituciones de educación superior, en virtud de la cual, éstas gozan de una autodeterminación administrativa que se concreta en la posibilidad de darse y modificar sus estatutos, establecer los mecanismos que faciliten la elección, designación y períodos de sus directivos y administradores; desarrollar sus planes de estudio y sus programas académicos, formativos, docentes, científicos y culturales; seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos; asumir la elaboración y aprobación de sus presupuestos y administrar sus propios bienes y recursos.

Que el Plan Nacional de Educación en Derechos Humanos - PLANEDH- propone una educación en derechos humanos dirigida a la transformación social, al empoderamiento de la sociedad para la realización de sus derechos y libertades y, al fortalecimiento de las capacidades de hombres y mujeres para afrontar la defensa y ejercicio de los mismos y el mismo se dirige a la comunidad educativa en los ámbitos formal, desde el preescolar hasta la educación superior y en la educación para el trabajo y desarrollo humano y busca incidir en los escenarios comunicativos institucionales, culturales y pluriétnicos, y en todos los espacios en los que se realiza, protegen y promueven los derechos humanos, tanto en lo local como en lo nacional, lo cual incluye el trabajo en el derecho de las mujeres por una vida libre de violencias.

DECRETA:

ARTICULO 4°. Competencias de las entidades territoriales certificadas en educación:

Corresponde a las entidades territoriales certificadas en educación, como encargadas de la administración del servicio, en su respectivo territorio, en los niveles de preescolar, básica y media:

1. Formar y acompañar a las y los educadores en la implementación de proyectos pedagógicos en las instituciones educativas en el marco de los programas de carácter obligatorio establecidos por la Ley 115 de 1994, de acuerdo con las orientaciones definidas por el Ministerio de Educación Nacional y las establecidas en el presente decreto para la erradicación de las violencias contra las mujeres.
2. Acompañar a las instituciones educativas, en el marco del plan de apoyo al mejoramiento, en la formulación e implementación de sus proyectos pedagógicos, incluida la revisión y la resignificación de los manuales de convivencia a la luz de lo definido en el artículo 1 del presente

decreto, para crear ambientes escolares protectores de situaciones de violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres.

3. Brindar asistencia técnica a las instituciones educativas en la definición de los procedimientos y rutas que deben seguir frente a los casos de violencias basadas en género que se presenten en la comunidad educativa.

4. Orientar a las instituciones educativas en el desarrollo de estrategias que involucren a educadores, padres y madres de familia, para denunciar las violencias basadas en el género, especialmente contra mujeres.

5. Garantizar a las niñas, adolescentes y mujeres que sean víctimas de cualquier forma de violencia, el acceso al servicio educativo en cualquier momento del año académico y la reubicación en otra institución educativa para aquellas que lo requieran.

6. Desarrollar estrategias para garantizar la permanencia en el servicio educativo, de niñas, adolescentes y mujeres víctimas de cualquier forma de violencia, considerando sus particularidades de etnia, raza, grupo etario, capacidades diversas, desplazamiento y ruralidad.

7. Consolidar y hacer seguimiento a través de los sistemas de información que disponga el Ministerio de Educación Nacional, el reporte de los casos de violencias basadas en género y específicamente de violencias contra las niñas, las adolescentes y las jóvenes que hayan sido identificados en las instituciones educativas, considerando las exigencias que para este tipo de registro de información establece la Ley 1266 de 2008.

8. Orientar a las instituciones educativas en el diseño e implementación de estrategias de movilización y comunicación social en el nivel territorial para la difusión de la Ley 1257 del 2008, que incentiven la identificación y reporte de los casos de violencia, así como llevar el registro pertinente.

9. Difundir con las instituciones educativas, las estrategias del Ministerio de Educación Nacional y otras que se desarrollen a nivel regional y local, para incentivar el ingreso de las niñas,

ARTÍCULO 6°. De la educación superior. El Ministerio de Educación Nacional, promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía:

a. Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes en la prevención de las violencias contra las mujeres.

b. Incluyan en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia.

c. Adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

Corte Constitucional

Sentencia C-371/00

ACCIONES AFIRMATIVAS-Definición/ACCIONES AFIRMATIVAS Y MEDIDAS DE DISCRIMINACION INVERSA O POSITIVA-Distinción

Con la expresión acciones afirmativas se designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación. Los subsidios en los servicios públicos, las becas y ayudas financieras para estudiantes con recursos escasos o el apoyo económico a pequeños productores, son acciones afirmativas. Pero también lo son, aquellas medidas que ordinariamente se denominan de discriminación inversa o positiva, y que se diferencian de las otras citadas por dos razones: 1) porque toman en consideración aspectos como el sexo o la raza, que son considerados como criterios sospechosos o potencialmente prohibidos, y 2) porque la discriminación inversa se produce en una situación de especial escasez de bienes deseados, como suele ocurrir en puestos de trabajo o cupos universitarios, lo que lleva a concluir que el beneficio que se concede a ciertas personas, tiene como forzosa contrapartida un perjuicio para otras.

43 -Segundo argumento: La cuota termina por discriminar a las mismas mujeres. Sugiere que son inferiores o discapacitadas, porque por sus propios méritos no pueden llegar a ocupar los cargos de mayor responsabilidad.

La Corte no comparte este reparo, pues considera que una medida de acción afirmativa como la que se estudia, se adopta, precisamente, porque se entiende que las mujeres tienen igual capacidad que los hombres para desempeñarse en los cargos de mayor responsabilidad del Estado. No obstante, reconoce que la intervención del Estado es necesaria para remover los mayores obstáculos que históricamente han tenido que enfrentar para acceder a ellos. En últimas, se trata de un mecanismo dirigido a corregir las prácticas sociales que generan condiciones de inequidad, y no una medida de paternalismo estatal, que trata a las mujeres como si fueran "menores de edad"

Los programas de acción afirmativa basados en categorías potencialmente discriminatorias, como el sexo, son constitucionales, siempre y cuando no se traduzcan en un sacrificio de un interés específico de una persona individualizada.

Noticias y Eventos relacionados con la Promoción de las Mujeres Investigadoras

“I Simposio Mujer y Ciencia en Colombia 2011 y I Encuentro Colombiano de Mujeres en Ciencia e Ingeniería”

<http://fisica.uniandes.edu.co/index.php/es/noticias/132-i-simposio-mujer-y-ciencia-en-colombia-2011>

La Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad de los Andes ha otorgado 20 becas para cubrir la participación de estudiantes doctorales en el evento: “I Simposio Mujer y Ciencia en Colombia 2011” y en el “I Encuentro Colombiano de Mujeres en Ciencia e Ingeniería”, que se realizará los días 17 y 18 de Noviembre de 2011 en el Auditorio Mario Laserna.

Estos eventos se realizan por primera vez en Colombia, e integran al país en las actividades que se realizan en el marco del "Año Internacional de la Mujer Científica", de acuerdo a la declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas y de UNESCO.

El I Simposio Mujer y Ciencia en Colombia y el I Encuentro Nacional de Mujeres en Ciencia e Ingeniería, son dos espacios que buscan fomentar el diálogo académico entre todos los interesados en temas relacionados con la ciencia, la tecnología y la ingeniería desde una perspectiva de género, estudiando especialmente el caso de Colombia.

El fin es impulsar la participación y el reconocimiento de las mujeres en los campos de las ciencias y la tecnología, promover la investigación desde las necesidades vitales de las mujeres y crear un espacio para reflexionar sobre la labor de las mismas.

Los eventos son organizados por investigadoras de la Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales y contarán con la participación de ponentes nacionales e internacionales con experticia en los temas de género, ciencia y tecnología, quienes mostrarán aspectos sobre historia de mujeres en la ciencia, relaciones entre género, ciencia, cultura y políticas a favor de la mujer en científica, concepciones de la apropiación social de la ciencia y difusión de programas que motivan al análisis y participación de las mujeres en áreas de la ingeniería y tecnología en Iberoamérica.

El I Simposio Mujer y Ciencia en Colombia y el I Encuentro Nacional de Mujeres Científicas

<http://www.accefyn.org.co/sp/encuentrocientificas2011/website/about.html>

El I Simposio Mujer y Ciencia en Colombia y el I Encuentro Nacional de Mujeres Científicas están dirigidos a estudiantes de pregrado y posgrado, investigadores y profesionales de múltiples disciplinas, así como a personas de la comunidad en general, interesados en el tema del papel de la mujer en la ciencia tanto en Colombia.

TEMÁTICAS

- Historia de las mujeres en la ciencia.
- Relaciones entre género, ciencia y cultura de paz.
- Culturas de la ciencia y la tecnología.
- Políticas a favor de la mujer en ciencia.
- Apropiación Social de la Ciencia y la Tecnología.
- Las mujeres en el SNCTI.
- Concepciones de la apropiación social de la ciencia y la tecnología en Iberoamérica.
- Educación en ciencia y tecnología, género y niñez: Reflexiones en el contexto colombiano.

OBJETIVOS

- Analizar la situación actual de las mujeres que hacen ciencia en Colombia y generar un espacio interdisciplinario que fomente la discusión, visiones, inquietudes y generar propuestas a fin de promover investigaciones conjuntas, asociaciones y estudios comparativos que puedan desarrollar las áreas de la ciencia, tecnología y género.
- Divulgar la participación femenina en las investigaciones científicas y/o tecnológicas en todas las áreas de conocimiento, aumentando la difusión de las actividades de investigación realizadas por las científicas colombianas a nivel nacional e internacional.
- Identificar y proponer soluciones a los problemas que enfrentan las jóvenes colombianas que inician una carrera científica.
- Crear espacios para que las científicas discutan y participen en el diseño de políticas científicas que contribuyan al desarrollo de la ciencia y tecnología en Colombia con una perspectiva de género.
- Crear un espacio de discusión entre investigadoras e investigadores sobre la participación de las mujeres en el campo científico-tecnológico de las universidades e institutos de investigación de Colombia.
- Colaborar en la creación de una base de datos de científicas colombianas y conformación de redes de comunicación entre mujeres científicas del país.
- Establecer una agenda de trabajo para fortalecer y en su caso impulsar políticas para su mayor acceso a la igualdad de oportunidades.

Noticias:

Más mujeres investigadoras, pero sin igualdad

<http://www.elmundo.es/elmundosalud/2006/07/19/mujer/1153336355.html>

- A pesar del incremento de licenciadas, el número de profesoras es inferior.
- Barreras institucionales o salarios más bajos que los de sus compañeros impiden su ascenso.

CRISTINA DE MARTOS (elmundo.es)

MADRID.- A pesar de que el número ha aumentado notablemente en las últimas décadas, las mujeres siguen estando poco representadas en el mundo de la investigación médica y científica, según la revista 'The New England Journal of Medicine'.

"Las mujeres han recorrido un largo camino, pero aún queda mucho por delante", explica uno de los autores del estudio, Reshma Jagsi, especialista del Hospital General de Massachussets (EEUU). "A pesar de que hay tantas mujeres como hombres en las profesiones médicas, los estudios y editoriales publicados en las revistas científicas están firmados en su mayoría por hombres".

El equipo de Ragsi revisó los números de los años 1970, 1980, 1990, 2000 y 2004 de seis importantes revistas médicas ('JAMA', 'The New England Journal of Medicine', 'Annals of Internal Medicine', 'Annals of Surgery', 'Journal of Pediatrics' y 'Obstetrics and Gynecology') para determinar el sexo de los autores.

Los resultados mostraron un aumento significativo de las mujeres que lideran investigaciones a lo largo de estos años. Si en 1970 representaban el 6% de los autores principales, en 2004 alcanzaron el 29%. En cuanto a la autoría de los editoriales, la proporción ascendió del 1,5% en 1970 al 20,4% en 2000, aunque se detectó una caída de casi nueve puntos en 2004.

Conflicto entre sexos

Este creciente protagonismo de las mujeres se notó sobre todo en 'Journal of Pediatrics' y en 'Obstetrics and Gynecology', dos especialidades médicas particularmente copadas por el sexo femenino. Pero las diferencias siguen siendo demasiado grandes si se tiene en cuenta que cada sexo representa la mitad de los profesionales de la medicina.

De todas las explicaciones posibles para este fenómeno, el factor determinante es, para los autores, el hecho de que hay muchas menos mujeres docentes que hombres en las facultades de medicina. De hecho, el ritmo de incorporación de profesoras asociadas o titulares es inferior a lo esperado a tenor del número de licenciadas que hay.

En 2004, las mujeres representaban tan sólo el 19% del profesorado de las escuelas de medicina en Estados Unidos. En España la cifra es superior, con un 34% de profesoras y un 13% de catedráticas, aunque son igualmente pobres si se tiene en cuenta que cerca del 70% de los alumnos de estas facultades son chicas.

Barreras institucionales

En el editorial que acompaña al estudio, las autoras, cuatro médicas e investigadoras, apuntan además que una vez dentro del sector académico "las mujeres se encuentran con más trabas para promocionar y ascender" debido a dos factores: las barreras institucionales y las distintas aspiraciones profesionales y vitales entre sexos.

En España, de los 183 Premios Nacionales Fin de Carrera 2002 entregados por el Ministerio de Educación a los mejores estudiantes universitarios, 123 eran mujeres. Sin embargo, no se detecta mejoría alguna en la situación de este colectivo, tal y como reflejan las estadísticas.

Entre 1979 y 1981, un 5% de las profesoras alcanzó la categoría de titulares frente al 23% de los hombres que lo logró en las facultades de medicina de EEUU. Esta diferencia no se pudo explicar a través de la cantidad de horas de trabajo o de artículos publicados.

Las dificultades para obtener un espacio para trabajar en el laboratorio, los salarios más bajos que los de sus compañeros y las escasas y deficientes tutorías podrían estar detrás de esta precariedad femenina, según el editorial.

Pero las aspiraciones vitales y profesionales de ellas y ellos difieren, por lo que la solución a esta situación pasa, "no sólo por el reconocimiento de las desigualdades existentes, sino por una flexibilización de los criterios de excelencia académica", apuntan las autoras.

"El futuro de la enseñanza de la medicina depende de su habilidad para captar y retener a los y las jóvenes con talento ofreciéndoles oportunidades que colmen sus deseos de éxito y satisfacción tanto en su vida profesional como en la personal", concluye el artículo.

Mujeres científicas piden equidad de género

<http://www.agenciadenoticias.unal.edu.co/ndetalle/article/mujeres-cientificas-piden-equidad-de-genero.html>

Bogotá D.C., mar. 07 de 2012 - Agencia de Noticias UN- Según Colciencias, el 64% de los graduandos universitarios en Colombia son mujeres. Sin embargo, solo el 34% accede a maestrías y solo el 20%, a doctorados.

Recientemente, la Revista Sáenz publicó un informe que revela que la brecha se ha disminuido en algunas áreas durante los últimos cincuenta años. Sin embargo, aunque están ingresando mujeres, el promedio de permanencia es de menos de cinco años. “Aunque las cifras realmente muestran que el ingreso a la universidad, en el caso colombiano, es casi paritario, cuando se empieza el ejercicio profesional, se manifiesta inmediatamente la inequidad”, señaló Tania Pérez Bustos, investigadora del Departamento de Antropología de la Universidad Javeriana y presidenta de la Red de Mujeres en Ciencia, al programa UN Análisis* de UN Radio.

Durante el primer simposio de mujeres científicas realizado el año pasado, como una iniciativa para celebrar a la mujer científica, se puso en evidencia que sus condiciones laborales no son equitativas: reciben sueldos inferiores, no suelen tener cargos de liderazgo y la deserción es mayor, aunque se gradúan más mujeres en la educación media.

Al respecto, María Marcela Camacho Navarro, profesora del Departamento de Biología de la Universidad Nacional de Colombia e integrante de la red, precisó: “uno de los factores que se destacó fue el cuidado de los hijos; pero ser mujer no significa solamente ser madre, hay otras condiciones que también la definen, entre ellos el cuidado de los padres o estar a cargo de cierto tipo de actividades en su carrera científica que puede requerir atención de los otros”.

La ciencia es muy competitiva y la productividad se mide en términos de publicaciones, proyectos y presentaciones. En este sentido, si una mujer usa parte de su tiempo para cuidar a un hijo, eso automáticamente significa menos tiempo para producir.

Según Alicia Ríos, doctora en ciencia y tecnología y única mujer integrante del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colciencias: “la mujer debe demostrar que realmente está por encima de los estándares de los hombres, para que estos empiecen a tenerla en cuenta, pero esos es un tema de pensamiento ancestral que debemos romper. Cualquier persona que tenga formación, ganas y el gusto puede ser científico y aportar al crecimiento del país y a la generación de conocimiento”.

Según un estudio que realizó el Observatorio de Ciencia y Tecnología el año pasado acerca de la percepción pública de la ciencia por parte de los jóvenes, prevalece la idea de que hay ciertas áreas que son para hombres o para mujeres, lo que es recurrente en el caso de las ingenierías.

La profesora Camacho precisó: “lo que ocurre con la ingeniería es que tiene un posicionamiento social muy fuerte que también implica una serie de relaciones de poder, de imaginarse que se puede ser exitoso si se estudia esa área”.

Lo que sí está comprobado es que, para ser científico o científica en Colombia, las condiciones, lamentablemente, son diferentes. Esto tiene que ver con que el momento de la realización de las maestrías y de los doctorados puede coincidir con la maternidad, así como con los sesgos ocultos en los procesos de selección, ya sea de entrada a los programas o de asignación de becas o estímulos.

En ese sentido, Alba Ávila, doctora de la Universidad de los Andes e integrante de la red, concluyó: “nosotros necesitamos despertar conciencia de que hay necesidades educativas y de recursos cuya satisfacción es condición para tener formación posdoctoral. Asimismo, debemos apoyar a las mujeres de alguna forma para que lleguen a cargos decisivos”.

La integración de las mujeres en la investigación

http://europa.eu/legislation_summaries/research_innovation/research_in_support_of_other_policies/c10930_es.htm

La cuestión de la mujer y la ciencia es fundamental para la construcción del Espacio Europeo de la Investigación. Las mujeres están subrepresentadas en todos los sectores científicos; aunque por un lado suponen más de 50% de la población escolarizada, sólo constituyen el 31,7% de los investigadores de la enseñanza superior de la Unión Europea (UE). La participación plena e integra de las mujeres en todas las disciplinas, a todos los niveles y con los mismos derechos que los hombres permitirá consolidar el progreso y la excelencia de la ciencia europea.

ACTO

Comunicación de la Comisión «Mujeres y ciencia»: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea, de 17 de febrero de 1999.

SÍNTESIS

Contexto

La presencia de las mujeres en la mayoría de los campos de la vida económica, social y política es cada vez más amplia, pero sigue siendo particularmente escasa en la investigación científica y el desarrollo tecnológico. Aunque la proporción de mujeres es significativa (y a veces mayoritaria) entre quienes concluyen estudios universitarios, va disminuyendo en los diferentes peldaños de la carrera científica, hasta convertirse en casi simbólica en lo más alto de la jerarquía.

Esta situación debe corregirse por respeto al principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, que es una exigencia democrática y una prioridad de la Unión Europea (artículos 2 y 3 del Tratado). Por otra parte, resultaría perjudicial prescindir del enriquecimiento que supone una mayor implicación de las mujeres en la investigación, desde el punto de vista de los métodos, de los temas de interés y de los objetivos asignados al esfuerzo de investigación.

Integración de la igualdad de oportunidades en el Quinto programa marco

El 17 de febrero de 1999 la Comisión presentó la Comunicación «Mujeres y Ciencia» (DE) (EN) (FR) cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades en las actividades de investigación de la Unión Europea y, en particular, del Quinto programa marco de investigación y desarrollo tecnológico (1998-2002).

Esta Comunicación se produce a raíz de la conferencia organizada conjuntamente por la Comisión y el Parlamento Europeo los días 28 y 29 de abril de 1998, en la que científicos y políticos coincidieron en la necesidad de intensificar los esfuerzos para aumentar la presencia de las mujeres en el sector de la investigación en Europa.

La Comunicación presenta el conjunto de las medidas que se aplicarán como resultado del V Programa marco de investigación y desarrollo tecnológico para promover la participación de las mujeres en la investigación. Se perseguirán dos objetivos:

- el establecimiento de un diálogo entre Estados miembros en torno a las medidas que se aplican a escala regional y nacional;
- el desarrollo de un enfoque coherente en la política de la Unión propiamente dicha (V Programa marco).

Con el fin de adecuar la investigación a las necesidades de las mujeres, la Comisión considera necesario alcanzar un nivel mínimo del 40% de participación femenina en todos los niveles de aplicación y de gestión de los programas de investigación (especialmente en las becas de investigación Marie Curie (EN), en las asambleas consultivas y en los grupos de evaluación del V Programa marco de investigación y desarrollo tecnológico).

Se realizarán estudios de impacto para cada programa específico a fin de comprobar si los programas de trabajo y las investigaciones financiadas toman en consideración las necesidades de las mujeres y de los hombres, cuando éstas sean potencialmente diferentes.

Deben tenerse en cuenta los factores socioeconómicos y el papel esencial de la educación y la formación en la promoción de una participación más activa de las mujeres en la investigación.

La integración de la igualdad de oportunidades no debe limitarse a promover la participación de las mujeres como investigadoras, sino que también debe velar por que la investigación responda a las necesidades de todos los ciudadanos, hombres y mujeres.

El Consejo considera que los dos objetivos más importantes de la Comunicación son los siguientes:

- estimular el debate y el intercambio de experiencias entre Estados miembros;
- promover la participación de las mujeres en la investigación comunitaria desde un enfoque coherente basado en los programas marco de investigación.

Igualmente, el Consejo invita a los Estados miembros a:

- facilitar los datos estadísticos existentes sobre la participación de las mujeres en las actividades de investigación y desarrollo;
- tomar parte activa en el diálogo propuesto por la Comisión, mediante el análisis de la situación y la evaluación conjunta de las políticas en curso. Se invita a los institutos de investigación, a los organismos de enseñanza superior y a las empresas del sector privado a que participen en este proceso;
- utilizar los medios adecuados, incluso a través de otras políticas nacionales (por ejemplo los planes de acción nacionales), para promover la participación de las mujeres en la investigación.

Avances más recientes de la integración de las mujeres en la investigación

El Sexto Programa marco: la promoción de la participación equitativa y sin restricciones de la mujer en todas las disciplinas científicas a todos los niveles forma parte integrante del Sexto programa marco de investigación. Se hace hincapié en el aprovechamiento de efectos sinérgicos con las políticas y acciones nacionales y regionales con el fin de reforzar la participación de las mujeres en la investigación industrial y de integrar la igualdad de oportunidades en las instituciones científicas;

El Grupo de Helsinki «Mujeres y ciencia»: el objetivo de este grupo (DE) (EN) (FR) es promover la igualdad de sexos y la participación de las mujeres en las esferas científicas a escala europea. Las asambleas tienen lugar dos veces al año y constituyen un importante foro de diálogo acerca de las políticas nacionales. Su principal función es intercambiar puntos de vista, experiencias y buenas prácticas respecto a las medidas y políticas concebidas y aplicadas a nivel local, regional, nacional y europeo;

Desarrollo de redes: las redes (EN) constituyen una herramienta fundamental para hacer oír la voz de las mujeres de ciencia en Europa. Uno de los factores que se derivan de la subrepresentación de las mujeres en las ciencias y la investigación es precisamente la sensación de aislamiento y la falta de apoyo que, a nivel individual, encuentran aquéllas en sus diferentes ramos;

Las estadísticas: para apreciar el progreso colectivo de la trayectoria profesional de las mujeres de ciencia es fundamental disponer de estadísticas (EN) e indicadores actualizados regularmente y comprobar si la situación mejora o no, y observar las variaciones según las disciplinas y los países;

El grupo Enwise: la Comisión ha instituido el grupo de expertos Enwise (EN) - Enlarge «Women In Science» to East (ampliación de «Mujeres y ciencia» hacia el este) con el fin de analizar la situación de las mujeres de ciencia en Europa central y oriental y en los países bálticos;

Grupo de expertos «Las mujeres en la investigación industrial»: el objetivo de este grupo (EN) es asesorar a la Comisión, los Estados miembros y la industria privada acerca de las medidas que podrían tomarse para llevar a los empleadores del sector privado a aprovechar las ventajas económicas que se les ofrecen por emplear mujeres en sus empresas.

Asociaciones de Mujeres Científicas

Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas de España

<http://www.amit-es.org>

Manual: El Género en la Investigación

http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El_genero_en_la_investigacion.pdf

Red de Mujeres en Ciencia - Colombia

<http://www.scidev.net/america-latina/genero/noticias/cient-ficas-colombianas-crean-red-de-mujeres-en-ciencia-2.html>