

# Interlocución de AMIT con gobiernos y parlamentos: cómo influir en las leyes que afectan a las científicas

# Índice

- Por qué se crea AMIT
- Primeros pasos: comienza la lucha para promover la igualdad y perspectiva de género en ciencia
- Cómo AMIT ha influido en la legislación española
- Visibilidad e influencia de AMIT hoy



# Género y ciencia: los orígenes en la Unión Europea

**Tratado de Amsterdam 1997** (entra en vigor el 1 Mayo de 1999)

**Artículo 2:**

**“La Comunidad tendrá por misión ... promover... la igualdad entre mujeres y hombres...”**

## **Las primeras regulaciones de la UE sobre Mujeres y Ciencia :**

- **Comunicación de la Comisión (17 Febrero 1999)**
  - **Resolución del Consejo (20 Mayo 1999)**
- **Resolución del Parlamento Europeo (3 Febrero de 2000)**

**Objetivos de la Comisión Europea**

***“promover a las mujeres en la ciencia”***

***“recoger estadísticas desagregadas por sexos”***

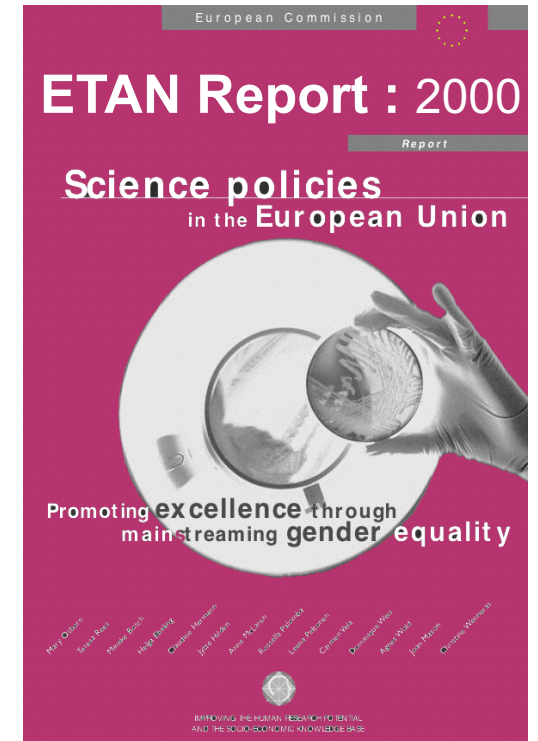
*Las estadísticas ayudan a identificar los problemas y a evaluar la eficacia de las soluciones. Sin estadísticas, no hay problemas, no hay políticas.*

Hilary Rose

En 1999 se crea en la UE el **Grupo de Helsinki** para “examinar la situación de las mujeres en la ciencia”



La española Carmen Vela formó parte del equipo del ETAN



En 2000 los datos del **Informe ETAN** demostraron que las mujeres estábamos **subrepresentadas en los puestos clave** en los 30 países

# *Mujer y ciencia desde la Europa del sur*

---

Que **en España no se estén incorporando más mujeres a las áreas de decisión en ciencia** es una faceta más de la pobrísima política científica que sufrimos....

...el número de catedráticas sigue por debajo del 10% del total, y entre 59 rectores de Universidad sólo hay una mujer. En el CSIC.... el número de mujeres de rango superior en el escalafón - profesor(a) de investigación- ronda el 8%. En la Academia de Ciencias, sólo un asiento es ocupado por una científica. **Esto no es el resultado de grandes discriminaciones que imputar al universo masculino. Es el resultado de la acumulación de pequeños sesgos basados en esquemas de género.**

En el umbral del siglo XXI, las jóvenes españolas obtienen mejores calificaciones que los varones en prácticamente todos los niveles educativos. **El reto para ellas es aspirar y lograr metas profesionales más altas.** ¿Y cuál es el reto para los varones-barones?

**Año 2000, España**

**FLORA DE PABLO**

05 ENE 2000 - 00:00 CET

---



## 8 de marzo de 2001 en el CSIC

“El papel de las mujeres españolas en la Ciencia”  
“La Otra Mitad de la Ciencia”

Pilar López Sáncho, Eulalia Pérez Sedeño, Caridad Ruiz Valero, Flora de Pablo y otras participantes convencen al **Presidente del CSIC Rolf Tarrach** para crear un Grupo de Trabajo sobre Mujer y Ciencia que recoja **datos de personal desagregados por sexo**



Son algunas de las futuras fundadoras de AMIT

## 2001: Junta Fundacional de AMIT



**Presidenta:**  
**Flora de Pablo**

**Vicepresidenta:**  
**Eulalia Pérez**  
**Sedeño**

**Tesorera:**  
**Carmen Vela**

**Secretaria Gral.:**  
**Pilar Tigras**



Promover el **cumplimiento**  
**de las recomendaciones**  
**de la Comisión Europea**  
**en el área de Mujeres y**  
**Ciencia**

Reclamar (a todos los  
organismos) **datos**  
**desagregados por sexo en**  
**los distintos niveles**  
**profesionales** de las  
instituciones científico-  
tecnológicas y académicas

**Para defender los intereses y la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres investigadoras y tecnólogas**

## Las estrategias de **AMIT** para conseguir sus objetivos

- Desarrollar una opinión experta, y en línea con la UE
- Establecer contactos (personales e institucionales) con los poderes públicos y privados
- Exigir la participación de AMIT y sus científicas en la redacción de las normas
- Buscar aliados/aliadas en la sociedad civil: los medios, las artes y otras asociaciones
- Dar visibilidad a las investigadoras, su trabajo, su liderazgo y sus ideas, motivando a las jóvenes
- ¡No callarse nunca!

# Primeros pasos: qué hizo **AMIT** entre 2001 y 2004

- Varias de las fundadoras de AMIT consiguen crear un grupo de trabajo en el CSIC para elaborar **datos de personal desagregados por sexo**. Fue el primer OPI en generarlos y publicarlos en 2002.
- Se creó oficialmente la **Comisión de Mujer y Ciencia** que elaboró **el primer Plan del Igualdad del CSIC**. Se publicó un número monográfico de ARBOR sobre “Ciencia y Tecnología en el CSIC: una visión de género”
- Acciones y conferencias conjuntas con Universidades, FECYT, programas Dones i Ciencia de Cataluña y Valencia, incorporación al grupo NOWS europeo, promoción de candidaturas de mujeres a premios científicos, etc.



AMIT promovió a María Cascales para la Gran Cruz de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio

# 2004 inaugura una época prodigiosa para la Igualdad de Género

## LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

- Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la **formación, docencia e investigación en igualdad de género** y no discriminación de forma transversal

## Orden del Ministerio de la Presidencia BOE de 8 de Marzo de 2005

- En la Administración General del Estado y en los organismos públicos y empresas que dependan de ella, los **órganos de selección de personal tendrán composición paritaria**.
- Se acuerda crear una **unidad específica de “Mujer y Ciencia”** para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas.
- Se procurará obtener la **paridad entre hombres y mujeres en la composición de los órganos colegiados** de la Administración General del Estado y en los **comités de expertos**.

## Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, de Universidades (LOU)

- sistemas que permitan alcanzar la **paridad en los órganos de representación**
- contarán entre sus estructuras de organización con **unidades de igualdad**

## Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

## Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

- Introduce la implantación de la perspectiva de género (en una Disposición adicional)



# 2004 inaugura una época prodigiosa para la Igualdad de Género

**La dirección de AMIT se reúne formal (e informalmente) con**

La Ministra de Educación y Ciencia: M. José Sansegundo

El SE de Universidades e Investigación: Salvador Ordoñez

La Secretaria General de Políticas de Igualdad, Soledad Murillo

El Instituto de la Mujer

.....

**Así influimos en las primeras medidas escritas de la legislación española en materia de género e investigación**

**Socias de AMIT han sido parte de los grupos de trabajo que prepararon muchas otras leyes que nos conciernen**



**La primera directora de la UMyC, Capitolina Díaz, establece los informes “Científicas en cifras” en 2007**

**LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**

**Orden del Ministerio de la Presidencia BOE de 8 de Marzo de 2005**

**Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, de Universidades (LOU)**

**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

**Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

# 2022 Leyes para consolidar la igualdad en la investigación y la academia

**AMIT** se reunió con los responsables y presentó aportaciones a los ministerios durante su elaboración  
Envió sus alegaciones al borrador en trámite a los grupos parlamentarios  
Compareció ante la Comisión de Ciencia, Innovación y Universidades del Congreso de los Diputados.

**Mucho de lo que pedimos no se consideró**

**Ley 17/2022, de 5 de septiembre, que modifica la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.**

- seguridad jurídica a la igualdad de género en el sistema de la I+D+I.
- apoyar el progreso de las mujeres en la carrera científica, medidas de acción positiva en favor de las mujeres
- La perspectiva de género será un eje transversal de los instrumentos de planificación
- obligatoriedad de mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procesos de selección y evaluación
- protocolos frente al acoso sexual y por razón de género u orientación sexual

**Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, que modifica las de 2001 y 2007, del Sistema Universitario (LOSU)**

- Tratamiento y lenguaje feminista en el preámbulo y el articulado
- seguridad jurídica a la igualdad de género en el sistema universitario
- incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad
- planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades
- medidas para la corrección de la brecha salarial
- Todas las comisiones de evaluación y selección incluirán mecanismos para evitar los sesgos de género
- En la elaboración del presupuesto se incluirán informes de impacto por razón de género



# AMIT (o sus socias) participa en Instituciones decisivas

Grupo de Helsinki y otros Grupos de Alto Nivel de la Comisión Europea en género e investigación  
Miembro del Consejo de Participación de la Mujer (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021)  
Miembro del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI, interministerial)  
Miembro de la Mesa Mujeres y Universidad (Ministerio de Universidades)  
Miembro de la Alianza STEAM (Ministerio de Educación)  
Miembro en diversas instituciones y grupos en Comunidades Autónomas

Realizamos cientos de actividades de **visibilización de científicas e innovadoras**  
Creamos la primera base de datos de **investigadoras** españolas para medios  
Lanzamos el primer consultorio científico “**Nosotras** respondemos” en El País Materia

Socias de AMIT en Gobierno y Parlamento Español, Parlamento Europeo,  
Presidencias de Sociedades Científicas, dirección de OPIS y de universidades .....

Socias de AMIT en universidades, OPIs, hospitales, empresas....participando cada día  
en unidades, tribunales, comités y órganos consultivos, asesores y de decisión



**AMIT**

**AMIT ha establecido una interlocución directa  
con ministerios, grupos parlamentarios, partidos políticos,  
medios de comunicación....**

Contactamos de modo **informal** (a través de contactos personales ) y **formal** para hacer llegar nuestras opiniones, propuestas y exigencias

**AMIT es una red de apoyo y visibilización de las investigadoras,  
que incluye expertas en todas las áreas de conocimiento**

**AMIT también es un grupo de presión,  
al que se pide apoyo en iniciativas  
legislativas, pactos o despliegue de  
estrategias**

**AMIT se organiza a partir de NODOS territoriales y temáticos:**

**AMiT**  
GALICIA

**AMiT** ASOCIACIÓN DE MUJERES  
INVESTIGADORAS Y  
TECNÓLOGAS  
MIT MUJERES POR LA  
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

**AMiT**  
CASTILLA Y LEÓN

**AMiT**  
ARAGÓN

**AMiT**  
CATALUNYA

**AMiT**  
MADRID

**AMiT**  
MUCVAL

**AMiT**  
CASTILLA LA MANCHA

**AMiT**  
ANDALUCÍA

# Aliadas y aliados: nombramientos *ad honorem*

- Rolf Tarrach
- María Cascales
- Margarita Salas
- Carmina Virgili
- Victoria Camps
- José María González
- Concepcion Llaguno
- Carlos Martínez Masa
- Teresa Freixes
- Amelia Valcárcel
- Rosario Valpuesta
- Lluís Ferrer
- Gabriella Morreale
- Soledad Murillo
- Salvador Ordóñez
- María Emilia Casas

- Adelaida de la Calle
- Federico Mayor Zaragoza
- Celia Amorós
- Miguel Angel Quintanilla
- Cándida Martínez
- Sergi Erill
- Laura Freixas
- Elena Arnedo
- Miguel Llorente
- Antonio Fraguas “Forges”
- Carmen Alborch
- Iñaki Gabilondo
- Inés Alberdi
- Amparo Rubiales
- Pilar Aranda
- Benito Zambrano



- José Manuel Deveso
- Pepa Bueno
- Pilar García Negro
- Rosa Menéndez
- Patricia Fernandez de Lis
- José Luis Rodríguez Zapatero
- Octavio Salazar
- Soledad Gallego
- Isaías Lafuente
- Sara Berbel
- Sagrario Ruiz
- José María Galdo
- ....



## Hemos avanzado

- Objetivos explícitos en las leyes españolas
- Unidades/Observatorios de Igualdad
- Planes de Igualdad
- Protocolos sobre acoso (con limitaciones)
- Cierres modestos de la gráfica “tijera”
- Órganos colectivos más paritarios
- Perspectiva de género en investigación

¡Gracias a leyes progresistas!

## Pero aún falta mucho

- Techo de cristal y sesgos persistentes
- Infrarrepresentación en campos clave
- Acción positiva muy tímida
- Insuficiente adopción de recomendaciones de la EU
- Brecha salarial
- Educación y cultura sexistas
- Acoso sexual y por razón de sexo persistentes
- Falta de corresponsabilidad personal

¡Impulsemos más leyes progresistas!