

# Mujeres científicas en la Unión Europea: ¿escasean todavía las mujeres en carreras científicas y en posiciones de liderazgo?

## Women in science in the European Union: Still too few women in scientific carriers and in leadership positions?

Guadalupe Martín Martín\*

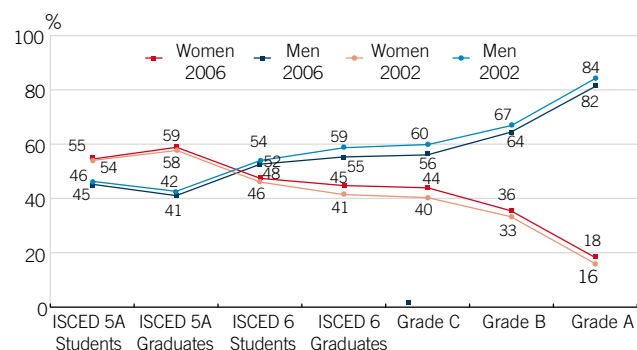
Radiofísica Hospitalaria.

*El “techo de cristal” es una metáfora que sirve para ilustrar las dificultades con las que las mujeres en general se enfrentan, al tratar de acceder a los niveles más altos de su carrera profesional. ¿Debemos luchar todavía contra el techo de cristal en el dominio de la ciencia? ¿Se han roto definitivamente las barreras invisibles para las mujeres científicas en la década del 2000? ¿Cuál es la situación en nuestro campo de la Física Médica?*

En los países europeos, durante las últimas décadas, las diferencias de género en materia de educación se han reducido al mínimo. No obstante, en el día a día se puede observar que los intereses (y expectativas) de los niños y las niñas es distinto, así como sus diferentes elecciones de estudio y orientaciones profesionales, especialmente en el campo de las ciencias e ingenierías. Aunque el número de mujeres que eligen carreras en ciencias e ingeniería se ha incrementado considerablemente en los últimos 20 años, las mujeres siguen siendo una minoría en las carreras científicas y todavía existe un número desproporcionadamente bajo de mujeres que ocupan altos cargos y posiciones de liderazgo en la investigación.

Según el informe “She Figures 2009”<sup>1</sup>, un estudio sobre estadísticas e indicadores de igualdad de género en ciencia en Europa, publicado recientemente por la Comisión Europea, las mujeres en la investigación científica siguen siendo una minoría, y representan sólo el 31% del personal de investigación en Europa en ciencia e ingeniería. Este informe también muestra que la trayectoria profesional de mujeres y hombres en

el sector de la educación universitaria refleja un patrón de “segregación vertical”, en el que la mayoría de las estudiantes mujeres en la Universidad se encuentra en los puestos más bajos de la jerarquía. Las mujeres representan el 59% de graduados en una carrera típica universitaria, pero sólo el 18% del profesorado a tiempo completo en Europa son mujeres (véase la fig. 1). La baja representación femenina es aún más llamativa en el campo de las ciencias e ingenierías, donde sólo



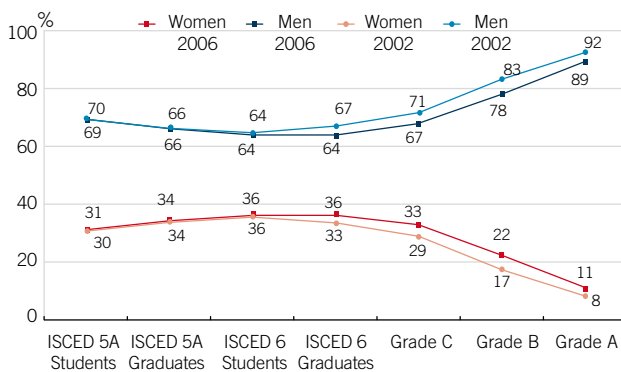
**Fig. 1.** Proporción de mujeres y hombres en una carrera típica universitaria en los 27 Estados Miembros de la Unión Europea, 2002-2006. Fuente: Estadísticas Europeas (Eurostat); WiS database (DG Research).

Artículo publicado en la revista “European Medical Physics News” de la EFOMP (European Federation of Organizations for Medical Physics): [http://www.efomp.org/images/docs/EMP\\_news/EMPNews\\_summer2011\\_HQ.pdf](http://www.efomp.org/images/docs/EMP_news/EMPNews_summer2011_HQ.pdf)

\* Correspondencia  
Email: [guadalupe.martin@salud.madrid.org](mailto:guadalupe.martin@salud.madrid.org)

el 11% de los catedráticos/as son mujeres (véase la fig. 2). Además, en los 27 Estados Miembros de la Unión Europea (UE), sólo el 13% de las instituciones universitarias están dirigidas por mujeres.

Desafortunadamente, este mismo patrón también se encuentra presente en nuestra disciplina: según una encuesta realizada a finales del 2008 en 23 Estados Miembros de la UE, el número de mujeres en las sociedades nacionales de Física Médica era en promedio de un 36%. Sin embargo, estos resultados se refieren a promedios de los 23 países y, como tales, enmascaran importantes disparidades entre ellos (véase la fig. 3). La

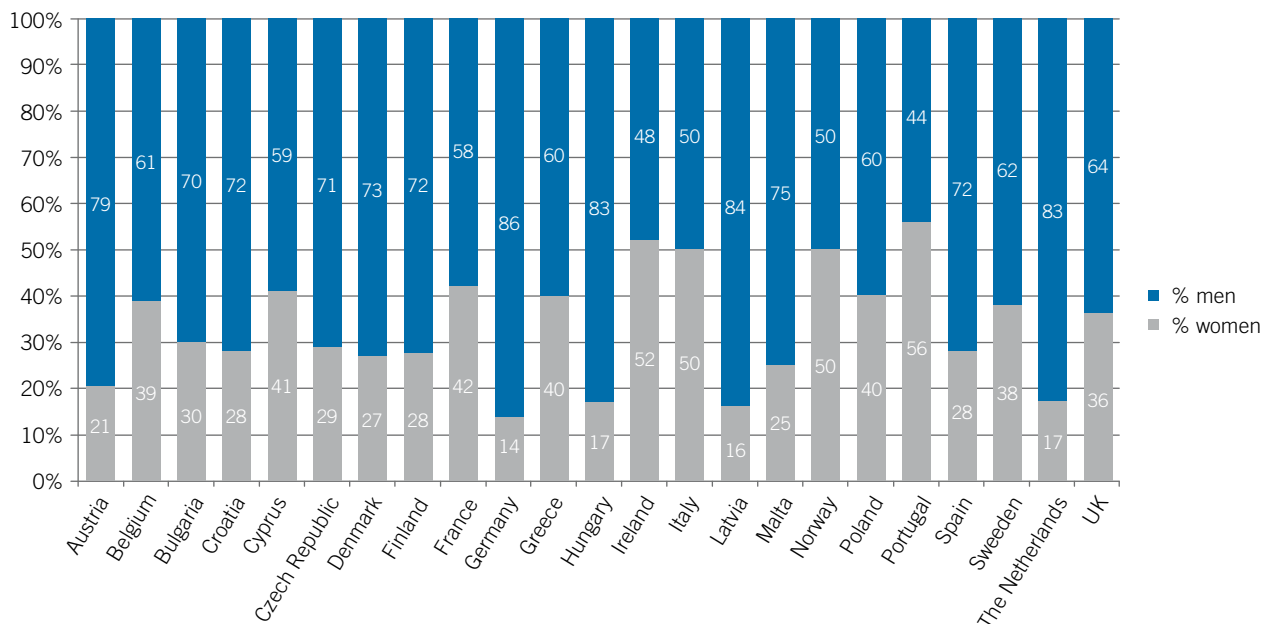


**Fig. 2.** Proporción de mujeres y hombres en una carrera típica universitaria de ciencias e ingenierías en los 27 Estados Miembros de la UE, 2002-2006. Fuente: Estadísticas Europeas (Eurostat); WiS database (DG Research).

proporción más alta se da en Portugal (con un 56% de mujeres), frente a la más baja, que ostenta Alemania con un 14%. En cuanto a los consejos directivos de la EFOMP (Federación Europea de Organizaciones de Física Médica) y de la ESTRO (Sociedad Europea de Oncología Radioterápica), el número de miembros femeninos en la actualidad es de 2, de un total de 10 y de 3 de un total de 17, respectivamente. Además, la participación de profesoras en cursos de la ESTRO y de la ESMP (Escuela Europea de Física Médica) durante el último año fue tan sólo del 22% y del 14% respectivamente.

Por otro lado, existen varios estudios de género consistentes llevados a cabo en el campo de las especialidades médicas, de las cuales formamos parte, que han mostrado un patrón similar. Hoy en día, las mujeres representan el 50% de la plantilla médica y más del 80% del personal médico nuevo en Europa, pero su representación en los puestos directivos de los hospitales es muy escasa. Según un estudio reciente que analizó las proporciones de mujeres y hombres en los puestos más altos del personal médico en dos prestigiosos hospitales universitarios españoles<sup>2</sup>, en promedio, los hombres constituían el 87% de los jefes de departamento y el 88% de los jefes de unidad, es decir, tan sólo un 13% de mujeres ocupaban posiciones superiores como jefas de departamento. Se han encontrado resultados similares en hospitales del Reino Unido<sup>3</sup>, América<sup>4</sup> y Canadá<sup>5</sup>.

La cuestión radica entonces en saber por qué hay un número tan bajo de mujeres que inician una carrera científica, y qué tipo de obstáculos impiden a las mujeres acceder a los puestos más altos de la jerarquía profesional.



**Fig. 3.** Porcentajes de mujeres y hombres en las sociedades nacionales de Física Médica en 23 Estados Miembros de la UE. Fuente: base de datos de la EFOMP.

Para la primera cuestión, una posible explicación podría estar en los estereotipos y sus consecuencias sobre la carrera profesional de las mujeres. Veamos qué sucedería si al alumnado de la escuela primaria se le pidiera que dibujara qué es la ciencia. Tres de cada cuatro niños dibujarían hombres científicos y tres de cada cuatro niñas dibujarían mujeres científicas. Si se pidiera repetir esta prueba a los alumnos y alumnas de la escuela secundaria, el número de niños que dibujasen a hombres científicos se elevaría del 75% al 95% y el número de niñas que dibujasen a mujeres científicas disminuiría del 75% al 22%. Estos son los resultados obtenidos por JM Fernández-Novell de la Universidad de Barcelona, en un estudio realizado en escuelas de primaria y secundaria en cinco ciudades diferentes de la provincia de Barcelona<sup>6</sup>. ¿La explicación? Según el estudio de Fernández-Novell, estos hechos reflejan que en la escuela primaria, los alumnos y alumnas se proyectan a sí mismos en sus dibujos y en la escuela secundaria reflejan estereotipos sociales. Como consecuencia, cuando estos chicos y chicas tengan que elegir los campos claves para su formación, las niñas terminarán con frecuencia encaminadas hacia disciplinas de humanidades mientras que los niños principalmente acabarán dirigidos hacia los campos científico, técnico o industrial.

Entre los posibles motivos por los que las elecciones de estudio vienen determinadas en función del género, se podrían encontrar los siguientes: los estereotipos que a menudo se encuentran en los libros de texto escolares (ejemplos utilizados en experimentos o ilustraciones con las imágenes estereotipadas de la ciencia como un dominio masculino), las actitudes de género del profesorado, los consejos y orientación con perspectiva de género dados a estudiantes sobre los cursos a elegir, diferentes expectativas de los padres y las madres sobre el futuro de sus hijos/as, y así sucesivamente. Como resultado, algunas profesiones podrían ser consideradas como femeninas y otras como masculinas. *“La baja proporción existente de mujeres científicas en la Universidad es en parte el motivo por el que existen tan pocas mujeres en carreras de ciencias. A las jóvenes estudiantes de carreras científicas les resulta difícil verse a sí mismas como miembros del claustro académico, dada la escasez de modelos de mujeres en las facultades de ciencias”*. Estas fueron en parte las conclusiones de Jo Handelsman en su informe publicado en 2005 en la revista Science<sup>7</sup> sobre las posibles causas que vacían las carreras científicas de talento femenino.

Para la cuestión sobre la escasa representación de las mujeres en los niveles más altos de la jerarquía profesional, una posible explicación podría ser, que se deba a un efecto generacional. Para investigar este posible efecto generacional, el informe “She Figures 2009”<sup>1</sup> muestra los datos de la proporción de mujeres docentes existentes en la categoría A (nivel superior) de

las universidades de ciencias para los diferentes grupos de edades (<35 años, 35-44 años, 45-54 años, y +55 años) en el 2007 para los 27 Estados Miembros de la UE. La existencia de un efecto generacional podría deducirse del hecho de que la proporción de mujeres de esta categoría fuera mayor en los grupos de edad más jóvenes. Los datos mostraron que las mujeres representaban el 23% del profesorado académico de grado A entre 35 y 44 años de edad, el 21% entre 45 y 54 años de edad y el 18% entre los mayores de 55 años. Dicha situación parecía más favorable para las generaciones más jóvenes de las docentes, pero la brecha de género resultó ser todavía desproporcionadamente alta en comparación con el aumento de la proporción de mujeres entre los estudiantes.

Otra posible explicación para este efecto podría ser la aptitud innata de las mujeres para la ciencia. Tan recientemente como en el año 2005, el presidente de la Universidad de Harvard, Lawrence Summers, sugirió que las diferencias en la capacidad innata de la mujer para la ciencia, y no la discriminación, eran probablemente la explicación al fracaso de las mujeres en el avance de sus carreras científicas\*. Hay evidencia suficiente en torno al hecho de que la inteligencia general no difiere entre hombres y mujeres, y de que ambos sexos desarrollan igual talento para las matemáticas y la ciencia<sup>8</sup>. Además, las estadísticas de la Comisión Europea muestran que las niñas suelen tener más éxito que los niños en la escuela (las niñas repiten curso con menos frecuencia que los niños y obtienen mejores resultados) y que las estudiantes mujeres concluyen con mayor éxito que los hombres los programas de educación superior<sup>9</sup>.

Por lo tanto, si ninguno de estos factores puede explicar la razón por la cual las mujeres son víctimas de tal singularidad, deberían considerarse otros factores en la línea de impedimentos culturales y estructurales. El Parlamento Europeo y la Comisión Europea han expresado su preocupación por este tema desde la década de 1990. En 1993 durante el congreso internacional sobre “Mujeres en Ciencia”<sup>10</sup>, organizado por la Comisión Europea, una de las presentaciones examinó los obstáculos que tienen sus raíces en los patrones sociales desfavorables para las mujeres investigadoras: *“Los años en los que una científica tiene que demostrar su valía profesional coinciden con los años en los que también establece una familia. El permiso de maternidad a menudo interrumpe la consolidación de sus carreras de investigación; para las mujeres con niños o niñas pequeñas, cada vez es más difícil tener movilidad en el trabajo, o trabajar muchas horas y de forma irregular. Esta es una situación que claramente no favorece a la mujer en sus perspectivas profesionales, y además, en*

\* Summers L, Hyman S. 2005. [www.president.harvard.edu/speeches/2005/0516\\_womensci.html](http://www.president.harvard.edu/speeches/2005/0516_womensci.html)

*general, la doble carga de trabajo y familia que muchas mujeres todavía soportan, va en contra de ellas*".

En este sentido, las mujeres son generalmente percibidas como "una mala inversión" y tienen que lidiar con el permanente cuestionamiento de su compromiso a una carrera profesional. Como resultado, a lo largo de su carrera profesional, muchas de estas mujeres no habrán recibido las mismas oportunidades y el estímulo proporcionado a sus colegas hombres para desarrollar sus intereses y habilidades al máximo<sup>11</sup>.

La Comisión Europea, mediante el informe publicado en el año 1999 por el grupo ETAN (grupo de Redes de Asesoramiento Tecnológico Europeo)<sup>12</sup> llamó la atención sobre esta cuestión. Se sugirieron diferentes propuestas para hacer frente a este asunto, y una de ellas se centró en las instituciones de investigación. Se les pidió tratar "al trabajador/a en toda su extensión". Para la mayoría de los hombres y mujeres, esto conlleva principalmente tener en cuenta a sus familias y al resto de sus vidas en la organización del trabajo. Los empleados/as tendrán la responsabilidad de cuidar a sus descendientes y, con el tiempo, a sus parientes ancianos. La conciliación de la vida laboral y familiar es difícil, pero puede ser abordada mediante la puesta en marcha de medidas flexibles para compatibilizar trabajo y familia. De esta forma hay menos sorpresas, situaciones de emergencia y menos estrés. Las interrupciones de la carrera profesional pueden ser consideradas como algo natural, y con vistas a la reincorporación al trabajo; tras haber tenido descendencia, independientemente de ser hombre o mujer, la trabajadora o el trabajador deben ser animados a mantener el contacto. Esto implica valorar el desarrollo personal de la plantilla de trabajadores y fundamentalmente, la lucha contra "la cultura de estar muchas horas en el trabajo", "adicción al trabajo" y "presentismo".

En cuanto a la productividad se refiere, la tendencia generalizada a valorar como más importante la cantidad frente a la calidad de las publicaciones parece ser perjudicial, sobre todo para las mujeres. Varios estudios han demostrado de hecho que, en general, las investigadoras mujeres tienden a publicar menos que sus colegas masculinos. Sin embargo, las publicaciones de las mujeres, a partir de un análisis cualitativo, han demostrado ser más claras y mejor estructuradas, dando lugar, por ejemplo, a un índice de citas más alto<sup>13</sup>.

Además, los evaluadores/as tienden a sobreestimar los resultados de las personas más famosas en un determinado campo científico, mientras que las que son menos conocidas reciben mucha menos atención. Todos estos elementos producen un efecto particularmente negativo en las mujeres. El llamado "efecto Mathew"<sup>14</sup> (los resultados se atribuyen a la persona más famosa del grupo de investigación) ha sido ampliamente documentado. El llamado "efecto Matilda"<sup>15</sup> también ha sido documentado: los resultados de las investigadoras se suelen atribuir a sus colegas mascu-

linos, o si no, subestimados y reducidos al mínimo. Por otro lado, un estudio sobre las puntuaciones asignadas por personal experto para revisar las solicitudes de becas postdoctorales en Suecia (el país nombrado por las Naciones Unidas como el líder mundial en igualdad de género) reveló que los hombres recibieron de manera sistemática calificaciones más altas que las mujeres igualmente productivas<sup>16</sup>. Una mujer, de hecho, tenía que ser más del doble de productiva que un hombre para ser juzgada igualmente competente. Desde entonces, muchos estudios en diversos campos disciplinarios han confirmado el peso de la variable de género en los procedimientos de evaluación. En este contexto, la Comisión invitó a las organizaciones de investigación a adoptar el Código de Conducta para la contratación de personal de investigación en 2005<sup>17</sup>, donde se manifiesta claramente el principio de transparencia como una base esencial para el sistema de evaluación de las carreras profesionales.

## ¿Qué se ha hecho para mejorar esta situación en la Unión Europea y en otros países?

Hace diez años las razones para actuar de la Comisión Europea fueron evidentes: muy pocas mujeres en ciencia, avance lento en sus trayectorias profesionales y una muy baja representación de mujeres en cargos responsables de la toma de decisiones en investigación. A partir de ese momento, la Comisión Europea inició sus actividades sobre mujeres en ciencia. El primer paso dado por la Comisión fue recopilar estadísticas para respaldar los datos de esta situación anormal. A continuación fue creado el Grupo de Helsinki (HG) sobre Mujeres en Ciencia. Este grupo estaba compuesto por representantes nacionales (responsables políticos/as y expertas/os en género) de los 27 Estados Miembros de la UE. Su objetivo era asesorar a la Comisión sobre las posibles maneras de hacer frente a la escasa representación de mujeres en todos los niveles en la investigación científica, y también asesorar en el intercambio de buenas prácticas nacionales en la promoción de la igualdad de género en la investigación.

La Comisión Europea ha invertido en los últimos años 15 millones de euros en el 6º Programa Marco de "Mujeres en Ciencia" (durante 4 años), y 21.7 millones de euros en el 7º Programa Marco sobre "Género en Investigación" durante los primeros 4 años del programa (2007-2010). Basándose en los resultados obtenidos en los primeros diez años de actividades en programas de "Mujeres en Ciencia"<sup>18</sup>, el HG dio las siguientes recomendaciones en materia de igualdad de género a la nueva Comisión<sup>\*\*</sup>: apoyo económico de alto

<sup>\*\*</sup> [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/gender-and-research-beyond-2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gender-and-research-beyond-2009_en.pdf)

nivel para la introducción de medidas de igualdad de género, introducción del papel del género en la gestión de recursos humanos, introducción de medidas de organización del trabajo flexible para hombres y mujeres y el uso de estrategias con perspectiva de género para luchar contra los estereotipos de género en ciencia en las escuelas.

En este contexto, varios países han establecido diversos programas: por ejemplo, en los EE.UU., mediante el programa de la Fundación Nacional de Ciencia, ADVANCE, para la transformación institucional<sup>\*\*\*</sup>, se intenta promover una población activa de mayor diversidad en ciencias e ingenierías facilitando la promoción profesional de las mujeres en estos campos en el mundo académico. Muchas universidades que participan en el programa ADVANCE han puesto en marcha iniciativas para mejorar la contratación, promoción y productividad de las mujeres científicas, incluyendo la Universidad de Harvard, que recientemente ha invertido 50 millones de dólares en este esfuerzo. Los resultados iniciales de NSF-ADVANCE y de otras universidades, que se recogen en sus páginas web, sugieren varias estrategias que parecen funcionar<sup>\*\*\*\*</sup>.

Otro ejemplo es la estrategia seguida por algunas sociedades científicas para asegurar que los y las ponentes en eventos patrocinados por la Sociedad reflejen la diversidad de miembros de la misma. La invitación para hablar en conferencias o congresos de las sociedades profesionales es uno de los puntos de referencia clave para conseguir una carrera profesional exitosa, y el proceso de nominación de oradores/as a menudo falla en cuanto a la representación de género adecuada. Algunas sociedades han aplicado criterios de selección de ponentes, de forma que los que propongan a dichos ponentes para impartir conferencias o coloquios consideren específicamente la diversidad de las personas elegidas.

Una de las sociedades pioneras en poner en marcha esta estrategia fue la Sociedad Americana de Biología Celular (ASCB) en su 45ª Reunión Anual. Se consiguió que un 36% de los oradores invitados fueran mujeres, lo cual representaba adecuadamente el cerca del 40% de profesoras existentes en ciencias biológicas. La Federación de Sociedades de Inmunología Clínica (FOCIS) fue un paso más allá y reformó la manera en que las personas invitadas para hacer una presentación oral fueron seleccionadas. Para las ponencias seleccionadas en su 12º Congreso Internacional de Inmunología (con participantes de 86 países, y aproximadamente la mitad mujeres), FOCIS instituyó un proceso de revisión de los resúmenes de los trabajos en el que se desconocía tanto al autor/a como a la institución. Esto resultó en que el 48% de un

total de 976 presentaciones orales fueron presentadas por mujeres. Para la elección de ponentes y moderadores/as, el comité organizador utilizó como criterios de selección la excelencia en investigación y el factor de impacto de sus publicaciones. De esta forma consiguieron que el 22% de los 480 oradores invitados fueran mujeres, un incremento sustancial respecto al año anterior, en el que sólo el 10% de los ponentes invitados fueron mujeres<sup>11</sup>.

## ¿Qué queda por hacer?

Aunque en algunos países de la UE la situación es más favorable para las generaciones más jóvenes de mujeres, los datos disponibles en la actualidad por grupos de edad rechazan la hipótesis de un movimiento espontáneo hacia la igualdad<sup>1</sup>. Es necesario desarrollar iniciativas políticas para equilibrar la situación desigual que sigue prevaleciendo en el sector científico. Como dijo el Comisario Europeo de Ciencia e Investigación, Janez Potocnik en 2009<sup>1</sup>: *“Aunque algunas tendencias son positivas, el hecho de que las mujeres sigan estando poco representadas en las carreras científicas debería ser una preocupación para todo el mundo. La diversidad es un factor clave para obtener una mayor excelencia en investigación científica. Este desequilibrio de género en ciencia es un desperdicio de oportunidades y talento que Europa no puede permitirse. No habrá una solución rápida; tenemos que abordar todos los obstáculos estructurales presentes en la trayectoria profesional de las mujeres científicas. La Comisión Europea continuará apoyando acciones para reforzar el estatus y la participación de las mujeres en ciencia. Esto no es sólo para interés de la ciencia en Europa, sino también para interés de nuestra sociedad y economía”*.

## ¿Qué pueden hacer la EFOMP y las organizaciones miembros nacionales (NMO) con respecto a esta situación en nuestro campo y qué se puede aprender de la experiencia de otros países y de la UE con relación a este asunto?

Tomando como ejemplo otras iniciativas que han tenido éxito en aumentar tanto la participación de las mujeres en las sociedades como su designación a posiciones de liderazgo, podrían adoptarse las siguientes recomendaciones:

- a. Asegurar una representación razonable de mujeres en las comisiones de nombramientos, en los consejos de redacción y en cualquier otra posición de liderazgo significativa, con el fin de lograr una composición mixta de género.

\*\*\* Información sobre ADVANCE: [www.nsf.gov/funding/pgm\\_summ.jsp?pims\\_id=5383](http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383)

\*\*\*\* Documentos relacionados, véase: <http://wiseli.engr.wisc.edu/Products/MoreWomen.htm>



- b. Desarrollar y hacer cumplir directrices para garantizar que las personas encargadas de las ponencias principales y los oradores/as invitados a eventos patrocinados por la Sociedad reflejen la diversidad de miembros de la misma.
  - c. Facilitar la asistencia a conferencias relacionadas con el trabajo y a reuniones a través de tecnologías de videoconferencia, para promover en los trabajadores/as la conciliación de la vida laboral y familiar.
  - d. Trabajar para asegurar que las mujeres son reconocidas por sus contribuciones a la sociedad a través de nominaciones a premios y de adjudicación de posiciones de liderazgo.
  - e. Facilitar la ayuda necesaria para establecer normas de profesionalidad e igualdad y proporcionar capacitación para el desarrollo profesional de los/las miembros de las sociedades que incluya un componente sobre la parcialidad o prejuicios en evaluaciones.
  - f. Las revistas científicas deben examinar su proceso de revisión al completo, incluyendo los mecanismos por los cuales se toman decisiones para enviar una petición para revisar, y tomar medidas para minimizar el sesgo de género, tal como la revisión ciega.
3. Allen I. Women doctors and their careers; what now? *Brit Med J* 2005;331:569.
  4. Levinson W, Lurie N. When most doctors are women: what lies ahead? *Ann Intern Med* 2004;141:471.
  5. Ferris L, Mackinnon S, Mizgala C et al. Do Canadian female surgeons feel discriminated against as women? *Canad Med Assoc J* 1996;154:21-7.
  6. Fernández-Novell JM. La ciencia y los niños. *Revista de la SEBBM* 12008;158.
  7. Handelsman J, Cantor N, Carnes M. More women in Science. *Science* 2005;309:1190-1.
  8. Spelke ES. Sex differences in intrinsic aptitude for mathematics and science: A critical review. *Am Psychol* 2005;60:950-8.
  9. European Commission (2008a). The life of women and men in Europe - A statistical portrait. Eurostat Statistical books, Luxembourg: office for official publications of the European Communities, 243p. ISBN 978-92-79-07069-3.
  10. European Commission. Women in Science – International Workshop – 15th to 16th February 1993, Brussels – Proceedings. Edited by H.A. Logue & L.M. Talapessy, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
  11. Committee on Science, Engineering, and Public Policy (COSEPUP). Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering. National Academies Press (US). 2007.
  12. European Commission. Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN Network on Women and Science. 2000. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
  13. Sonnert G, Holton G. Gender Differences in Science Careers. The Project Access Study, New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1995.
  14. Merton RK. The Mathew Effect in Science. *Science* 1968;159:56-63.
  15. Rossiter MG. The Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science* 1993;23:325-41.
  16. Wennerås C, Wold A. Nepotism and Sexism in Peer Review. *Nature* 1997;387:341-3.
  17. European Commission. Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. 2005. 20- OJ 2001/C 199/01.
  18. European Commission. Directorate-General for Research. Stocktaking 10 years of Women in Science. Policy by the European Commission 1999-2009. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. ISBN 978-92-79-13910-9

## Agradecimientos

A la autora le gustaría agradecer profundamente el apoyo recibido por Núria Jornet para llevar a cabo este artículo, sus útiles y enriquecedoras discusiones y los datos aportados sobre mujeres en el campo de la Física Médica de la EFOMP.

## Bibliografía

1. European Commission. Directorate-General for Research. She figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. EUR 23856 EN. [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she\\_figures\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf)
2. Santamaria A, Merino O, Viñas O. Does medicine still show an unresolved discrimination against women? Experience in two European university hospitals. *J Med Ethics* 2009; 35:104-6.