

PAPEL 1.001 CARAS DEL HUMOR
Manel Fuentes, de imitador de Stoichkov a maestro del 'talent show' en España



ZEN EL SINO DEL HIJO ÚNICO
«Mimados», «solitarios», «engreídos»... La dificultad de crecer entre tópicos



CRÓNICA RUINA DE FRAN RIVERA EN EL CONGO
Los negocios del torero y su 'hombre de paja' en África



MERCADOS RETROCESO DE GÉNERO
El acceso de las mujeres a puestos de dirección empresarial en España empeoró durante 2016



DOMINGO EL MUNDO

DOMINGO 5 DE MARZO DE 2017.
AÑO XXVII. NÚMERO: 9934.
EDICIÓN MADRID
PRECIO: 2,80 €

• El poder no corrompe, el poder desenmascara (Rubén Blades) •

Pujol Jr. se introdujo en el círculo de Aznar para hacer negocios

Según el 'pendrive' que la Policía entregó a la Audiencia Nacional, el hijo del ex 'president' promovió la construcción del mercado de abastos en Santo Domingo

Hizo gestiones para que llegara al presidente español una carta del mandatario dominicano, en la que pedía «priorizar» y dar más financiación a este proyecto

Contactó con los ex altos cargos 'populares' Norniella y Costa para que España cubriera «excepcionalmente» la inversión, de 49 millones de dólares

POR ESTEBAN URREIZTIETA / QUICO ALSEDO PÁGINA 16

El PP exige a Díaz los datos sobre el agujero del sector público andaluz

DAMIÁN RUIZ FÁJULA MÁLAGA
«Cómo se pueden permitir tirar ese dinero». Así aludió ayer el presidente del PP andaluz, Juan Manuel Moreno, al agujero del sector público de 2.800 millones detectado en Andalucía, del que exige datos. **PÁGINA 10**

Trump afirma que Obama pinchó su teléfono durante la campaña **PÁGINA 22**

De falso cerebro del II-M a chófer de autobús en Egipto

Habla Rabei Osman, 10 años después de su absolución por los atentados de Madrid **FRANCISCO CARRIÓN / CRÓNICA**

Sólo el lunes 6 y martes 7 **EL MUNDO** al 30% de descuento **¡Ahorra 207€ al año!** Llama al 91 275 19 88

RUTH BEITIA, 12 AÑOS EN LA ÉLITE

En el Europeo Indoor de Madrid, en 2005, plata; en el Europeo Indoor de Belgrado, ayer, otra plata. A los 37 años, Ruth Beitia se colgó la 15ª medalla de su carrera y, aunque anhelaba el oro, que logró la lituana Airine Palsyte, supo disfrutar del éxito. «Ya sólo estoy aquí para pasarlo bien», comentaba mientras varias rivales, como la ucraniana Yuliya Levchenko, bronce con tan sólo 19 años, la elogiaban.

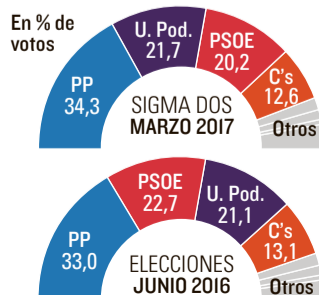
FOTO: M. STEELE / GETTY
PÁGINAS 50 Y 51



ENCUESTA EL MUNDO-SIGMA DOS (I) EL MAPA POLÍTICO ESPAÑOL

Las tensiones internas no alteran la expectativa de voto de los partidos

MARISOL HERNÁNDEZ MADRID
El mapa político español permanece anclado a los resultados de las elecciones de junio de 2016. Sin apenas transformaciones. Con premios y castigos muy limitados. Después de concluidos los congresos de PP, Ciudadanos y Podemos y de que la carrera a la Secretaría General del PSOE se haya abierto con las candidaturas de Pedro Sánchez y Patxi



López, los españoles apuestan por un Hemiciclo con cuatro partidos en cabeza, en el que el PP necesitaría de nuevo a C's, y probablemente la abstención del PSOE, para continuar en Moncloa. Según el sondeo de Sigma Dos para EL MUNDO, el PP obtendría un 34,3% de los votos; Podemos, tras la batalla entre Iglesias y Errejón, un 21,7%; el PSOE, un 20,2%, y C's, un 12,6%. **PÁGINAS 8 Y 9**

¿PROBLEMAS DE ERECCIÓN?
¿EYACULACIÓN PRECOZ?
¡Nuestros médicos te pueden ayudar!

BOSTON MEDICAL GROUP
Líderes Mundiales en Salud Sexual Masculina

Pide más información: 902 907 687 | WWW.BOSTON.ES

UBER GAMBERRO, MACHISTA, TEMERARIO... ASÍ ES TRAVIS KALANICK, FUNDADOR DE LA COMPAÑÍA P. 9

OSCAR EL ERROR DE PWC DESVELA EL PAPEL DE LAS 'BIG FOUR' EN PREMIOS COMO LOS EMMY O LOS GRAMMY P. 11

OFERTAS ¿POR QUÉ LAS GRANDES CADENAS RECURREN AL 3X2 SI PIERDEN DINERO CON ELLO? P. 14 Y 15

TEXTIL EL INCESANTE CRECIMIENTO DE INDITEX CHOCA CON EL FIN DE MARCAS COMO BLANCO Y CARAMELO P. 16 Y 17

MERCADOS

Nº 446.
5 DE MARZO DE 2017



(AÚN) MÁS ARRINCONADAS

COBRAN MENOS, NO ALCANZAN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, RECIBEN PENSIONES MÁS BAJAS... PESE A LA CONVICCIÓN GENERAL DE QUE LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DISMINUYE, LO CIERTO ES QUE LA BRECHA ESTÁ CRECIENDO EN ESPAÑA

ECONOMÍA & EMPRESAS

RADIOGRAFÍA DE LA BRECHA DE GÉNERO LABORAL Y SALARIAL

● EN ESPAÑA

LAS MUJERES COBRAN UN:

-23,50% -5.982 euros

Pagas extraordinarias: -915,53 euros

Valor en especie: -50,13 euros



El ámbito con menos diferencia salarial por género es el grupo de directores y gerentes

-19,29% -10.881,50 euros anuales

Estamos en el puesto **64** en lo que respecta a mujeres con cargos de liderazgo



La diferencia salarial de género aumenta con la edad

-27,25% entre las trabajadoras mayores de **55**

LA MAYORÍA TRABAJA EN:

14,7% Enseñanza comercial y administración

9,7% Salud

6,5% Educación y formación de personal docente

4,1% Servicios personales

El trabajo con brecha salarial más alta: Servicios administrativos y auxiliares 31,36%

Trabajan una hora más

Dedican a trabajo no remunerado cada día 20%

España está en el puesto **29** de **144** a nivel mundial.

2016 29 28 27 26 25 2015

0,738 % DE IGUALDAD (sobre 1) 0,742

Tasa de empleo en 2015:

Mujeres 53,5% Hombres 63,7%

Empleados a tiempo parcial:

Mujeres 25,2 Hombres 7,9

● CIFRAS GLOBALES

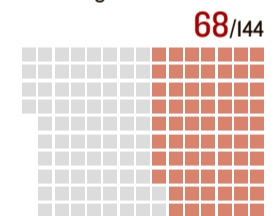
47 años tardará en cerrarse la brecha de género económica



El proceso se está ralentizando

Se ha cerrado solo: 59%

Han aumentado su puntaje general de diferencia de género



Tiempo trabajado no remunerado diario:

Mujeres 4 h. Hombres 1:30 h.

FUENTE: Foro Económico Mundial (WEF) / Consejo Económico y Social (CES) adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social / UGT / INE.

Enrique Sánchez / EL MUNDO

PASO ATRÁS EN IGUALDAD DE GÉNERO

España cae un total de cuatro puestos en la clasificación global del Foro Económico Mundial y rebaja su puntuación por un descenso en términos de oportunidades y participación económica de las mujeres

ESTHER PANIAGUA MADRID

«Poco a poco avanzamos hacia la igualdad», se dice cuando se habla de brecha de género. ¿Es cierto? Según el informe *Gender Gap 2016* del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), no, al menos, en términos absolutos. El estudio concluye que, en 74 de los 144 países analizados, han caído los índices de igualdad. España es uno de ellos. Ha pasado de la posición 25 en el informe de 2015, a la 29 en el del pasado año, y su puntuación ha bajado de 0,742 (sobre 1), a 0,738.

El descenso afecta mayoritariamente a la categoría de oportunidades y participación económica. «Entre legisladores y decisores, así como en trabajos técnicos y profesionales, hay menos mujeres», señala María José Villanueva, vicepresidenta de la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras (Eje&Con) y directora de Marketing de la compañía farmacéutica AstraZeneca. «Es muy preocupante porque la mujer se aleja de los puestos de toma de decisiones y retrasa la llegada de la paridad», añade. Y sub-

raya otra de las conclusiones del informe del WEF: «El cambio cultural es más lento del esperado».

Este mismo texto sitúa a España en el puesto 64 de 144 en lo que respecta a mujeres con cargos de liderazgo, si bien ha subido dos plazas en comparación con 2015. Villanueva aporta más datos: «Más del 60% de los licenciados son mujeres pero, según aumenta la categoría profesional, disminuye la presencia de la mujer, y en alta dirección se reduce al 14%». Es lo que se conoce como techo de cristal.

Respecto a la presencia de mujeres en los consejos de administración, Villanueva afirma que «todas las empresas del Ibex 35 contaron en 2016 con al menos una mujer, lo que supone un aumento de un 4,6% más que en 2015». Según el informe del WEF, la cifra de mujeres en las juntas de empresas que cotizan en bolsa es de 17, frente a 83 hombres.

A Villanueva también le preocupa «el incremento de la brecha salarial». En este sentido, Djamil Kahale, profesor Derecho del Trabajo y de la Segu-

ridad Social en la Universidad a Distancia de Madrid (Udima), y experto en temas de igualdad, habla de disparidad encubierta en la retribución. «Tras un mismo salario base, se esconden diferencias en los complementos que, con frecuencia, el empresario reconoce inferiores en el caso de las mujeres», explica.

Lo confirman los datos recogidos por UGT en un informe presentado en febrero, que señala que en España las mujeres cobran 5.982 euros menos en sueldo bruto, cerca de 916 euros menos en pagas extraordinarias y algo más de 50 euros menos en valor en especie que los hombres. Esto sitúa la brecha salarial en un 23,5%, según el sindicato, que denuncia que «es una de las más elevadas de Europa». La diferencia salarial más alta se da entre la población no cualificada, en el sector servicios, con un 31,36%. También supera la media (con un 27,25%) de la brecha entre las trabajadoras con más de 55 años. Para más *inri*, las mujeres reciben un 37% menos de pensión.

DESIGUALDAD EN EL EMPLEO

En un país como España, con una mayoría de población femenina (23.654.467 frente a 22.813.635 hombres, según el Instituto Nacional de Estadística), la población activa de mujeres sigue siendo minoría: 10.609 por 12.214 hombres. Los datos los recoge el informe *La participación laboral de las mujeres en España*, elaborado por el Consejo Económico y Social (el CES, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

A esto se suma una tasa de empleo femenina del 53,5% frente a un 63,7% para los hombres. El número se reduce entre las mujeres con menor formación: a menor nivel educativo, menor participación laboral. Por sectores, la mayoría trabaja en enseñanza comercial y administración (14,7%), salud (9,7%), educación y formación de personal docente (6,5%) y servicios personales (4,1%). Por el contrario, tienen menor presencia que los hombres en mecánica, electrónica y otras áreas de formación técnica.

En lo que ellas ganan por goleada es en el trabajo a tiempo parcial. Globalmente, son más del doble (33 ellas, 16 ellos) las mujeres con este tipo de contratos, según el WEF. Además, dedican cuatro horas diarias a trabajos no remunerados, frente a la hora y media que emplean los hombres.

En España, el informe del CES revela que trabajan a tiempo parcial más del triple de mujeres que de hombres: un 25,2% y un 7,9%, respectivamente. Además, ellas trabajan una hora más y dedican un 20% más de tiempo a trabajo no remunerado cada día. En opinión de Villanueva, esta diferencia «es una limitación importante para el desarrollo de su carrera profesional, ya que merma la disponibilidad de la mujer para viajar, ampliar redes profesionales e incrementar su visibilidad».

PRESENCIA MEDIÁTICA

La visibilidad de la que habla la vicepresidenta de Eje&Con tiene que ver también con la presencia de expertas en los medios de comunicación. Según datos recogidos por Laura Chaparro para la Agencia SINC, sólo uno de cada seis nombres que aparecen en los medios de Estados Unidos es de mujer.

Lo señala un estudio publicado en 2015 en la revista *American Sociological Review*. Llamamos a este fenómeno «techo de papel» porque «refleja el techo de cristal que caracteriza la realidad ocupacional de género».

Las cifras en España no son muy diferentes. El 91% de los expertos y el 82% de los portavoces consultados en medios generalistas son hombres, según el Proyecto de Monitoreo Global de Medios citados por Chaparro.

En un debate organizado en febrero por la Asociación Española de Comunicación Científica (AECC), y moderado por Chaparro, varias investigadoras y periodistas subrayaron la necesidad de dar presencia mediática a grandes pensadoras, «y no sólo a famosas o políticas». Criticaron el androcentrismo [enfoque predominantemente masculino] subyacente en los medios. Creen que es necesario un esfuerzo positivo de búsqueda de mujeres expertas por parte de los periodistas para contrarrestar la brecha de papel.

Hacer visible el trabajo de las mujeres es el objetivo de Wikimujeres, que busca aumentar el número de mujeres presentes en Wikipedia. Para ello organizan *editatonas*, es decir, maratones de edición donde varias personas se juntan con el objetivo de crear contenido nuevo en la Wikipedia (en este caso, relativo a mujeres).

Lo explica una de sus coordinadoras, la periodista Patricia Horrillo: «Nos preocupa la eliminación de sesgos sexistas en la historia de esas mujeres. Es fundamental reconstruir el relato, trabajando con perspectiva de género y haciendo emerger las contribuciones de las mujeres ocultadas durante siglos». Entre estas carencias, cita la escasa presencia de mujeres en los ámbitos tecnológicos y de innovación, «sectores ligados directamente a la participación en el desarrollo económico de un país», señala.

SOLUCIONES

Considerando los datos expuestos, ¿qué medidas se pueden tomar? Horrillo pide «políticas concretas», más allá de campañas bienintencionadas. Critica, por ejemplo, una falta de avances en las políticas de conciliación y que no se cumpla con el 40% de mujeres en puestos de dirección en empresas que aconseja la Ley de Igualdad de 2007. «El problema es que dicha ley aconseja y no obliga», añade la representante de Wikimujeres.

En esta línea, la vicepresidenta de Eje&Con defiende que «son necesarias medidas disruptivas para salir del estancamiento y acelerar el cambio». En concreto, reclama diversidad como parte del buen gobierno corporativo en la empresa privada, ya que «en un mundo donde las decisiones las toman principalmente hombres, la percepción de la necesidad y beneficio de la diversidad de género queda diluida».

En cuanto a los salarios, Villanueva pide transparencia en el ámbito privado y público. El profesor Kahale añade como factores clave los convenios colectivos y la presencia de mujeres en las mesas de negociaciones. Asegura que la Ley de Igualdad «ofrece un amplio abanico de herramientas y medidas para paliar la desigualdad», y destaca el rol de la Inspección de Trabajo como garante de que se cumpla lo dispuesto en dicha ley.



Las diferencias de sueldo entre sexos se amplían a partir de los 30 años. SHUTTERSTOCK

LAS MUJERES COBRAN UNA PENSIÓN UN 37% INFERIOR

Más de la mitad estima que el ahorro privado será su principal fuente de ingresos para complementar las prestaciones públicas

MÁS INACTIVIDAD

En un país con más mujeres que hombres (23,6 millones frente a 22,8), la población activa femenina es menor: 10,6 millones ante 12,2, según el INE.

MENOS HORAS

El informe del Consejo Económico y Social (CES) revela que en España trabajan a tiempo parcial el triple de mujeres que de hombres.

SUELDOS MÁS BAJOS

Según UGT, las mujeres cobran casi 6.000 euros menos en sueldo bruto. La brecha salarial se ha situado en un 23,5%.

ISABEL MUNERA MADRID

La desigualdad entre hombres y mujeres no sólo se deja sentir en los salarios o en los puestos de dirección. Continúa una vez que termina la carrera laboral. Según un estudio elaborado por el Instituto Aviva, las mujeres cobran de media una pensión de jubilación un 37% menor que los hombres. E incluso en algunas comunidades autónomas, como Asturias, la diferencia es incluso superior y llega hasta el 49,7%.

Lejos de ignorar esta realidad, la jubilación es una de las principales preocupaciones de las mujeres en términos financieros por encima de la compra de una vivienda o de la contratación de una hipoteca. Por eso, más de la mitad (54%) se muestra convencida de que el ahorro privado será la primera fuente de ingresos a la que tendrán que recurrir en el futuro para complementar la prestación pública.

Y es que las mujeres confían en menor medida que los hombres en que la pensión pública de jubilación pueda cubrir sus gastos mínimos para vivir, según este estudio que analiza el comportamiento de los españoles ante el ahorro, la jubilación y el riesgo.

«A pesar de que en los últimos años la sociedad española ha hecho grandes avances respecto a la igualdad re-

al de hombres y mujeres, sabemos que todavía queda mucho camino por recorrer», asegura José Manuel Jiménez, director del Instituto Aviva. «Las diferencias (de sueldos) se amplían a partir de los 30 años, coincidiendo con la edad de la maternidad. Una menor remuneración salarial conlleva, por lo general, una menor pensión por jubilación. Así, en 2015, la cuantía media de las pensiones de las nuevas altas de jubilación de las mujeres fue un 25% inferior a la de los hombres», añade.

A la vista de estos datos, no resulta extraño que un 57,9% de los españoles estime que las mujeres trabajadoras están desprotegidas por el sistema público de pensiones. Esta cifra es 19,5 puntos superior respecto a sus compañeros varones (38,4%).

Por eso, si es usted mujer y se ha jubilado o está a punto de hacerlo, le convendría saber que aunque no existe ningún tratamiento especial en las cotizaciones por cuestión de género, sí existe en la pensión de jubilación. Así, aquellas trabajadoras que se hayan jubilado a partir del 1 de enero de 2016 pueden incrementar su pensión hasta un 15%, dependiendo del número de hijos que hayan tenido, adoptados o acogidos, durante su vida como cotizantes.

¿DÓNDE ESTÁN LAS CIENTÍFICAS?

Faltan mujeres en este área de conocimiento, sobre todo en puestos directivos. Entrevistamos a cuatro de ellas

ESTHER PANIAGUA MADRID

Crece la segregación en puestos directivos de Organismos Públicos de Investigación (OPI); la proporción de mujeres investigadoras (39%) se mantiene desde 2009; y continúan siendo menos del 25% en los puestos de mayor rango de la carrera investigadora (Grado

A). Un ejemplo: solo hay una rectora en España. Los datos proceden del informe *Científicas en cifras 2015* del Ministerio de Economía.

La mayor diferencia se da en informática, donde la proporción de población activa de hombres es más del doble, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Por otra

parte, una encuesta sobre paridad de género en puestos directivos en España –realizada en 2016 por Infojobs– reveló que Tecnología de la Información es el área con menor presencia de dirigentas femeninas.

Diversas iniciativas tratan de cerrar esta brecha de género inspirando vocaciones fe-

meninas en estas áreas, sobre todo entre niñas y jóvenes. Es el caso de *MujeresTech u 11 de Febrero*, que gira en torno al Día de La Mujer y la Niña en la Ciencia. También hay quienes contribuyen a visibilizar el problema de forma individual o ejercen de modelo para las nuevas generaciones.

MARTA MACHO
DIVULGADORA

«ÉSTE ES UN PROBLEMA SOCIAL, NO DE LAS MUJERES»

Esta matemática de la Universidad del País Vasco ha recibido el Premio Emakunde 2016 a la Igualdad. Asegura que «es lamentable» que desde 2009 no crezca el número de investigadoras en España, «aunque la situación aquí sea mejor que en otros países».

Macho es miembro de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) y dirige el blog *Mujeres con ciencia* de la Cátedra de Cultura Científica de la UPV, donde muestra lo que hacen y han hecho las pioneras y las científicas y tecnó-

logas. Busca «hacer visible el trabajo de las mujeres para ponerlo en valor y promover vocaciones entre nuestras jóvenes».

Para ello, cree que es necesario divulgar a varios niveles. Por una parte, hacia el público en general, «ya que las familias y el entorno social influyen de manera contundente en la elección de las profesiones por parte de niñas y niños». Por otra, dirigiéndose directamente a las niñas, «para que conozcan ejemplos reales y cercanos». Por último: «A las mujeres que ya trabajan en ámbitos científico-tecnológicos hay que apoyarlas y ayudarlas a llegar a puestos de relevancia. Son necesarias políticas de discriminación positiva y denunciar sin miedo situaciones sexistas en el ámbito laboral», sostiene.

Asegura que siguen pesando mucho los estereotipos inconscientes, «que nos han inculcado desde pequeños, que pensamos que no tenemos, y que van siempre en contra de las mujeres». «Recordemos que este es un problema social, no de las mujeres. Falta mucho por conseguir, en muchos ámbitos y a muchos niveles. Ya es hora de que dejemos de ser ciudadanos de segunda categoría», concluye.



CRISTINA ARANDA
COFUNDADORA MUJERESTECH

«MÁS TALENTO FEMENINO SIGNIFICA MÁS PRODUCTIVIDAD»

Esta doctora en Lingüística es cofundadora de MujeresTech: una asociación sin ánimo de lucro que busca una mayor presencia femenina en el sector digital y científico-tecnológico y despertar la curiosidad por la tecnología entre niñas y jóvenes. También es directora de Marketing de Intelygenz.

Asegura que «está comprobado que tener equipos con diversidad cognitiva (género, cultura, edad, orientación sexual...) ayuda a crear mejores productos». Por ello, «es necesario despertar entre las niñas y

jóvenes la ilusión por *cacharrear* con la tecnología para que en un futuro formen parte de equipos de desarrollo o de negocio digital o creen su propia empresa».

También sostiene que «si las empresas contasen con más talento femenino serían un 35% más productivas y aumentaría el Producto Interior Bruto europeo hasta 9.000 millones de euros».

Cree que hacen falta referentes femeninos; que las familias y profesores motiven a las niñas para que pierdan el miedo a la tecnología; y que los planes de estudio se actualicen e incluyan las áreas digitales, ya que «este sector demanda 825.000 puestos de trabajo de perfiles tanto de humanidades como científicos y técnicos».

Opina que es necesario que «haya más hombres que actúen como verdaderos aliados para cambiar las cosas entre todos. Tenemos la obligación de revisar qué es hacer algo como un chico o como una chica. Debemos trabajar nuestro desarrollo personal desde las emociones y la empatía. Y, entre todos, destrozamos los techos de cristal o autocreados por presión y empoderar de forma real a las mujeres y a las niñas», concluye.

NURIA OLIVER
DIRECTIVA DE VODAFONE

«LAS EMPRESAS NECESITAN MÁS INGENIERAS E INFORMÁTICAS»

Esta ingeniera informática y ex directiva de Telefónica dirige el área de Investigación en Ciencias de Datos de Vodafone. Se propone «persuadir a las niñas y jóvenes –y a sus padres y profesores– a que consideren estudiar una carrera tecnológica como opción profesional inmejorable».

«El mundo necesita más ingenieras e informáticas. Las oportunidades profesionales en las carreras técnicas aumentan; sus retribuciones económicas son superiores; y las opciones para aprender, innovar y tener im-

pacto son ilimitadas», señala. Añade que «está demostrado el impacto positivo de la diversidad de género en la productividad, la innovación, la toma de decisiones y la dinámica de los equipos». Y afirma, consciente de que la brecha de género en Ciencias de la Computación: «Está estancada o incluso aumentando».

Apunta a causas diversas: «el estereotipo poco atractivo de *friki* informático; el falso mito de que los chicos son mejores en las disciplinas tecnológicas; y una visibilidad muy limitada de mujeres que podrían ejercer de mentoras y referentes».

Sobre la presencia de mujeres en puestos directivos en ciencia y tecnología, comenta que el porcentaje sigue siendo muy bajo, a pesar de que «muchas de las empresas tecnológicas en España tienen presidentas», como Pilar López, de Microsoft; Helena Herrero, de HP; Rosa García, de Siemens, o Marta Martínez, de IBM».

Para reducir este *techo de cristal*, Oliver cree que «las empresas deben impulsar contrataciones de mujeres ingenieras e informáticas y dar apoyo a las ya empleadas para que puedan crecer profesionalmente en posiciones de influencia en la empresa».



JULIA HERRERO
INVESTIGADORA

«FALTAN MUJERES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA»

Esta física y profesora del Centro Universitario de la Defensa de Zaragoza es una de las impulsoras de la iniciativa *11 de Febrero*, que pretende «mostrar a la sociedad los roles femeninos en ciencia e ingeniería; visibilizar las aportaciones científicas de las mujeres a lo largo de la Historia y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en estos ámbitos».

«La ciencia nos rodea y es interesante. Las niñas tienen que saber que ellas también pueden llegar a ser grandes científicas si lo desean y

lo intentan con pasión», afirma. «No podemos permitirnos desaprovechar a la mitad de la población porque le cueste más considerar la ciencia y la tecnología como una opción profesional», apunta.

Herrero denuncia que «es alarmante que, en situaciones difíciles –como la escasez de puestos de trabajo– sean las mujeres las que más complicado lo tienen. Hay que estudiar a fondo por qué ocurre esto y tomar medidas. No vale con ver que la situación de la mujer mejora en los buenos momentos; hay que luchar por no retroceder en épocas de crisis económica», puntualiza.

¿Qué falla para que haya pocas mujeres en ciencia y tecnología? «El problema afecta a distintas etapas, en lo formativo y en lo profesional. Las niñas empiezan menos carreras científicas. Entre quienes lo hacen, muchas abandonan al alcanzar el nivel de doctora, y quienes se quedan progresan menos. La falta de referentes femeninos; los sesgos involuntarios en la evaluación de las mujeres; o el rol de éstas en la familia son algunas posibles causas. El primer paso es concienciarnos de que existe un problema», sentencia.