



**servicios a la ciudadanía  
telecomunicaciones**

**sector telecomunicaciones**

[www.telecomunicacionesfsc.ccoo.es/teleco](http://www.telecomunicacionesfsc.ccoo.es/teleco)

**Secretaría Acción Sindical**

Ronda de la Comunicación, edificio este 2. Bajo. Distrito T.  
28050 MADRID.

Teléfono: 91 482 99 09

[teleco@fsc.ccoo.es](mailto:teleco@fsc.ccoo.es)

Madrid, 11 de febrero de 2025

## 11 F. DÍA MUNDIAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

Hoy día 11 de febrero se celebra el Día Internacional de la Mujer y la niña en la Ciencia, con el objetivo de lograr el acceso, la participación plena y equitativa a la educación e investigación tanto en la ciencia como en la tecnología, ingeniería y las matemáticas, para las mujeres y las niñas.

Un año más, desde **CCOO**, se quiere resaltar lo importante que es seguir dando pasos hacia:

- ▶ La reducción de la brecha de género en la formación científico-tecnológica para que la distribución de talento sea más igualitaria y equitativa.
- ▶ El fomento de una educación libre de sesgos y estereotipos y desarrollar un nuevo relato de la ciencia y tecnología que visibilice referentes femeninos.
- ▶ La superación de patrones de elección académica que refuerzan un modelo segregado de ocupaciones con profesiones y especialidades feminizadas y masculinizadas.
- ▶ Integrar la perspectiva de género en la I+D+i

Aunque se siguen produciendo avances en la igualdad de género y también sobre la brecha de género, hay que seguir avanzando hacia la igualdad real entre mujeres y hombres. Así, según el informe Científicas en cifras [\[1\]](#):

- El porcentaje de investigadoras sigue aumentando y representan ya el 42% del personal investigador.
- La proporción de mujeres continúa ascendiendo según avanza la carrera investigadora en las universidades y OPIs.
- La presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones, las mujeres aumentan 3 puntos en los puestos de rector/a de universidades, y llegan a representar el 25%

Es imprescindible trabajar con herramientas como el Plan de Igualdad para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres y eliminar situaciones de desigualdad o discriminación en la empresa.

Algunas líneas de actuación a seguir son:

- 👉 Que existan criterios de evaluación libres de sesgos y más inclusivos donde se intente asegurar el equilibrio de género.
- Fomentar que haya más presencia de mujeres en las áreas donde las mujeres estamos infrarrepresentadas.
- 👉 Eliminar las situaciones que dificultan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres instaurando formaciones específicas de talento, empoderamiento femenino y procesos de mentoras.
- 👉 Impulsar la formación obligatoria y sensibilización en sesgos de género a mandos intermedios, dirección y todo personal de selección y contratación para evitar los sesgos inconscientes, especialmente de género.

**Desde CCOO, seguiremos trabajando en todos los ámbitos de negociación colectiva en la Empresa por la igualdad de oportunidades, la valoración y retención del talento femenino y su visibilidad en puestos directivos de responsabilidad y también en áreas técnicas.**

[\[1\]](#) Científicas en cifras 2023, elaborado por el Ministerio de Ciencia e Innovación pública