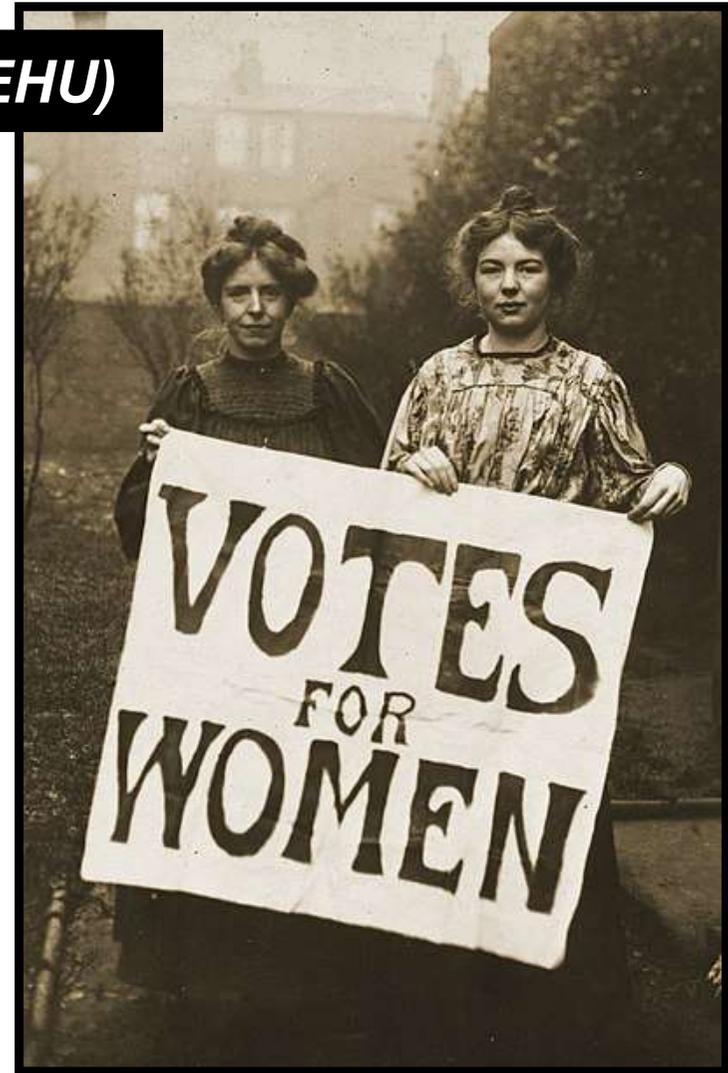
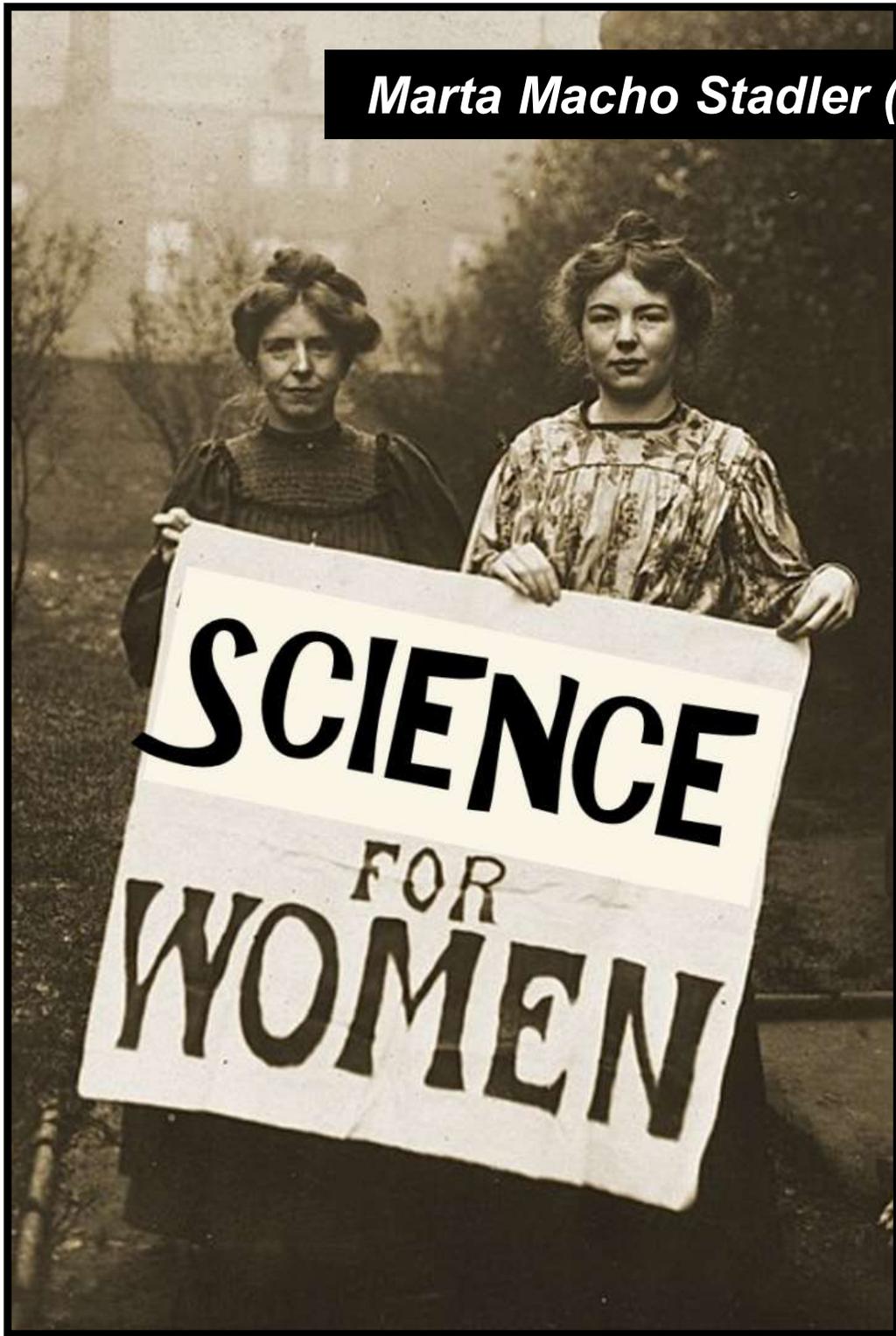


Marta Macho Stadler (UPV/EHU)



Sufragistas británicas Annie Kenney y Christabel Pankhurst (sufragio femenino, hacia 1908).

Si yo estoy aquí el día de hoy es a pesar de algunas **personas**.

María Cumplido Cabello
(1992)

**Premio de investigación
Matemática Vicent
Caselles 2020.**



En [Laura Camacho, “Por el camino se quedan más mujeres matemáticas que hombres”. Ocho científicas galardonadas recientemente se reúnen para reflexionar sobre cuestiones como el número de mujeres en la profesión, los estereotipos o la inestabilidad laboral, El País, 30 octubre 2021].

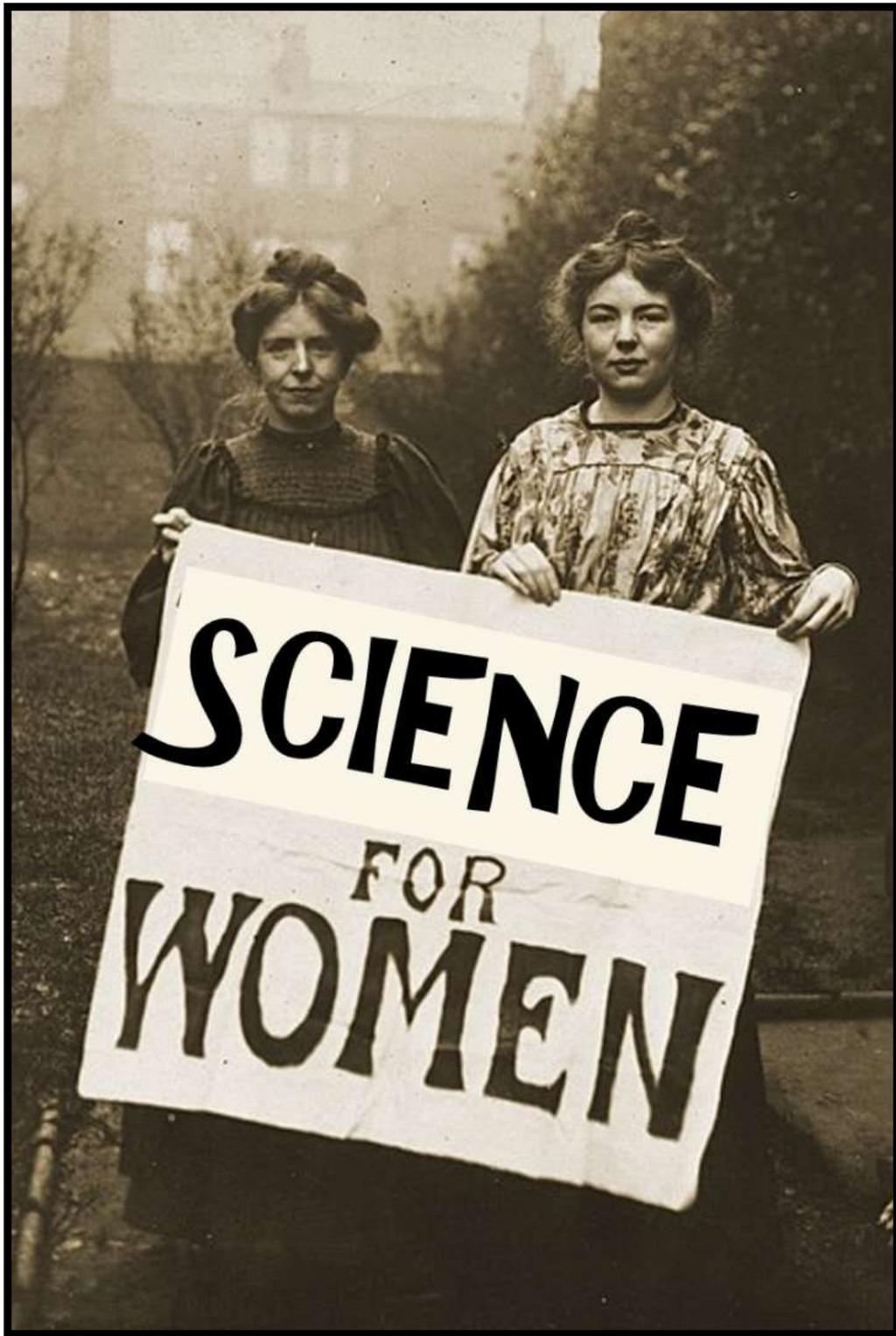
María, has avanzado muchísimo con respecto al primer año, ¿no será que has encontrado un **hombre** en tu vida?

Nadie reaccionó: ni supervisores, ni una mujer del comité.

Él se rio y cambio de tema.

Comunicación personal





**Lo que pasa
antes de
decidir qué
estudiar
(durante... y
después)**

SCIENCE: IT'S A GIRL THING!

Want to save lives? Keen to find out what's lurking in the nether regions of space, or in the deepest ocean trench? Passionate about the environment!

[Find out more! \[+\]](#)



Science: It's a Girl Thing! (2012)
<https://youtu.be/GMOqpxlW66E>



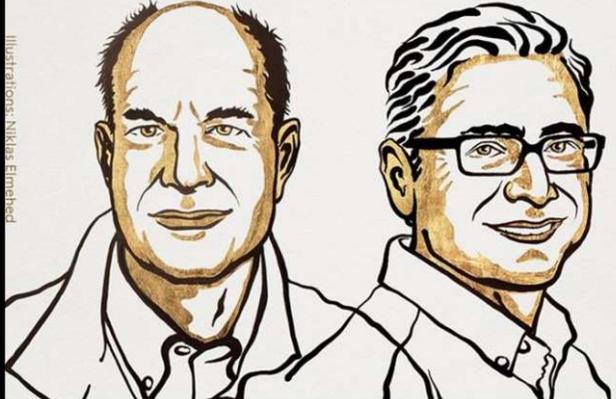
2. Falta de referentes

Los Premios Nobel se conceden desde 1901 en 5 disciplinas (menos Economía, desde 1969). En esos 121 años de premios...

885 veces **hombres** (882 premiados), 59 veces a **mujeres** (58 premiadas), 28 veces a organizaciones (25 premiadas)

18 **mujeres** Nobel de la Paz (de 109+28), 16 de Literatura (de 118), 2 de Economía (de 86), 12 de Fisiología o Medicina (de 224), 7 de Química (de 188), 4 de Física (de 219)

THE NOBEL PRIZE
IN PHYSIOLOGY OR MEDICINE 2021

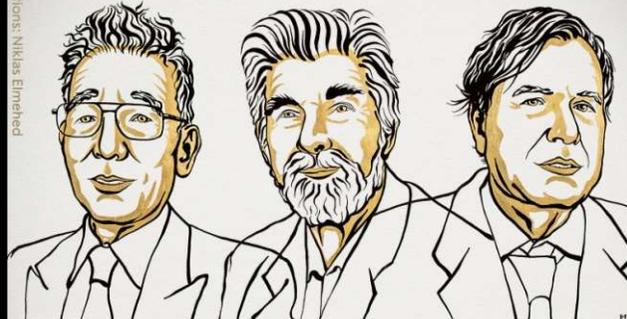


David Julius Ardem Patapoutian

"for their discoveries of receptors
for temperature and touch"

THE NOBEL ASSEMBLY AT KAROLINSKA INSTITUTET

THE NOBEL PRIZE
IN PHYSICS 2021



Syukuro Manabe Klaus Hasselmann Giorgio Parisi

"for the physical modelling
of Earth's climate, quantifying
variability and reliably
predicting global warming"

"for the discovery of the
interplay of disorder and
fluctuations in physical
systems from atomic
to planetary scales"

THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES

THE NOBEL PRIZE
IN CHEMISTRY 2021



Benjamin List David W.C. MacMillan

"for the development
of asymmetric organocatalysis"

THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES

Illustrations: Niklas Elmehed

THE NOBEL PRIZE IN PHYSICS 2020



Roger Penrose

"for the discovery that black hole formation is a robust prediction of the general theory of relativity"

Reinhard Genzel

"for the discovery of a supermassive compact object at the centre of our galaxy"

Andrea Ghez

THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES

Histórico: Dos mujeres ganan el Nobel de Química por "reescribir el código de la vida"
Publicado: Miércoles, 7 de Octubre de 2020 a las 06:54hrs. | Periodista Digital: EFE

THE NOBEL PRIZE IN CHEMISTRY 2020

Illustrations: Niklas Elmehed



Emmanuelle Charpentier

Jennifer A. Doudna

"for the development of a method for genome editing"

THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES

THE NOBEL PRIZE IN CHEMISTRY 2020

Illustrations: Niklas Elmehed

Illustrations: Niklas Elmehed



Emmanuelle Charpentier

Jennifer A. Doudna

Francis M. Mojica

"for the discovery and development of a method for genome editing"

THE ROYAL SWEDISH ACADEMY OF SCIENCES



Curso 2018/2019

Presentado el 5 de marzo de 2021

<http://www.educacionyfp.gob.es/gl/mc/igualdad/igualdad-cifras.html>

IGUALDAD EN CIFRAS 2021

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

ALUMNADO

GRADO UNIVERSITARIO

Las mujeres representan un **55,6%** del total.

+ presencia en:

- Educación:** 77,9%
- Salud y Servicios Sociales:** 71,8%

- presencia en:

- Ingeniería, Industria y Construcción:** 29%
- Informática:** 13,4%

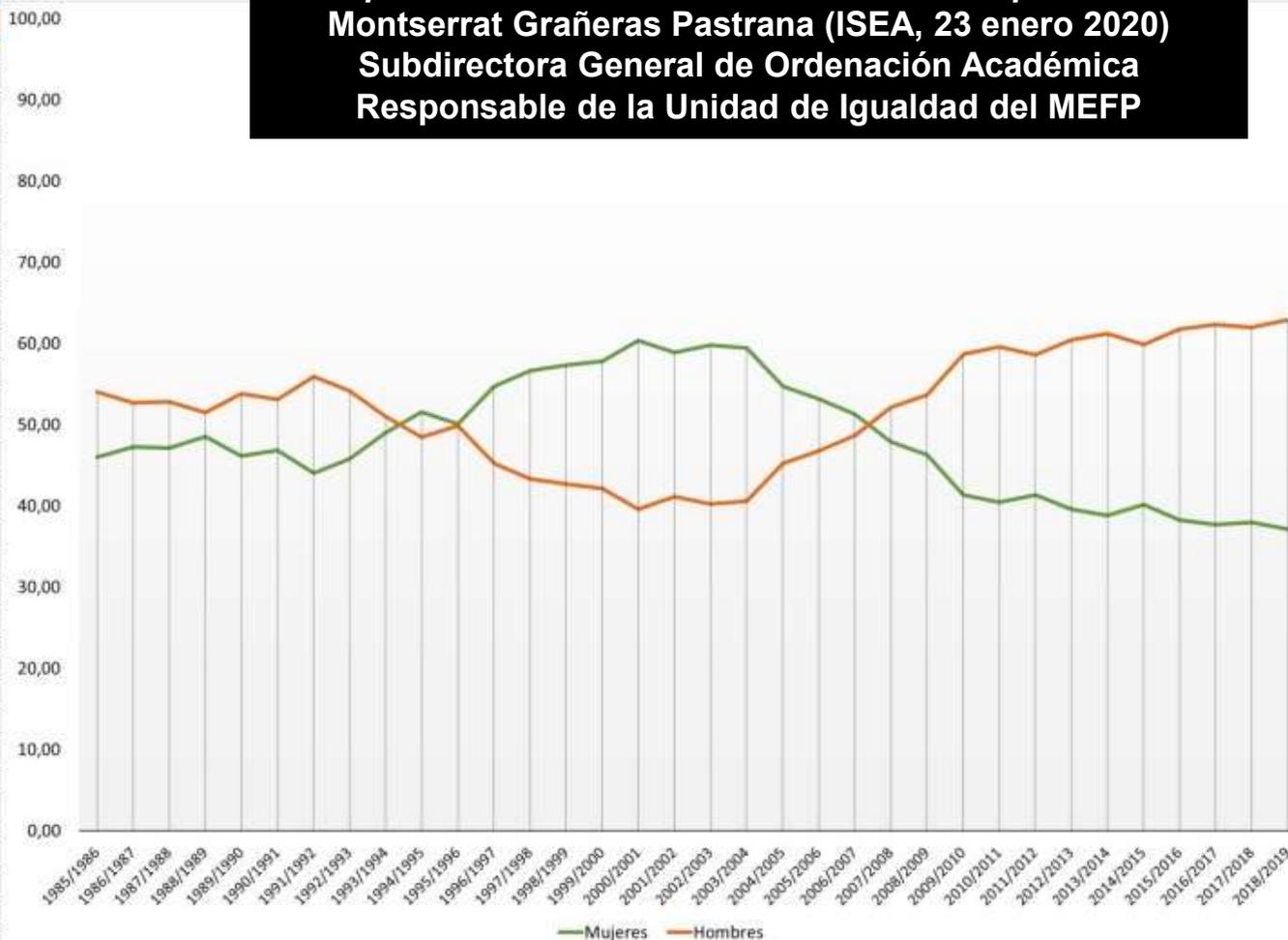




Evolución del porcentaje de alumnos matriculados en Matemáticas 1985 - 2019

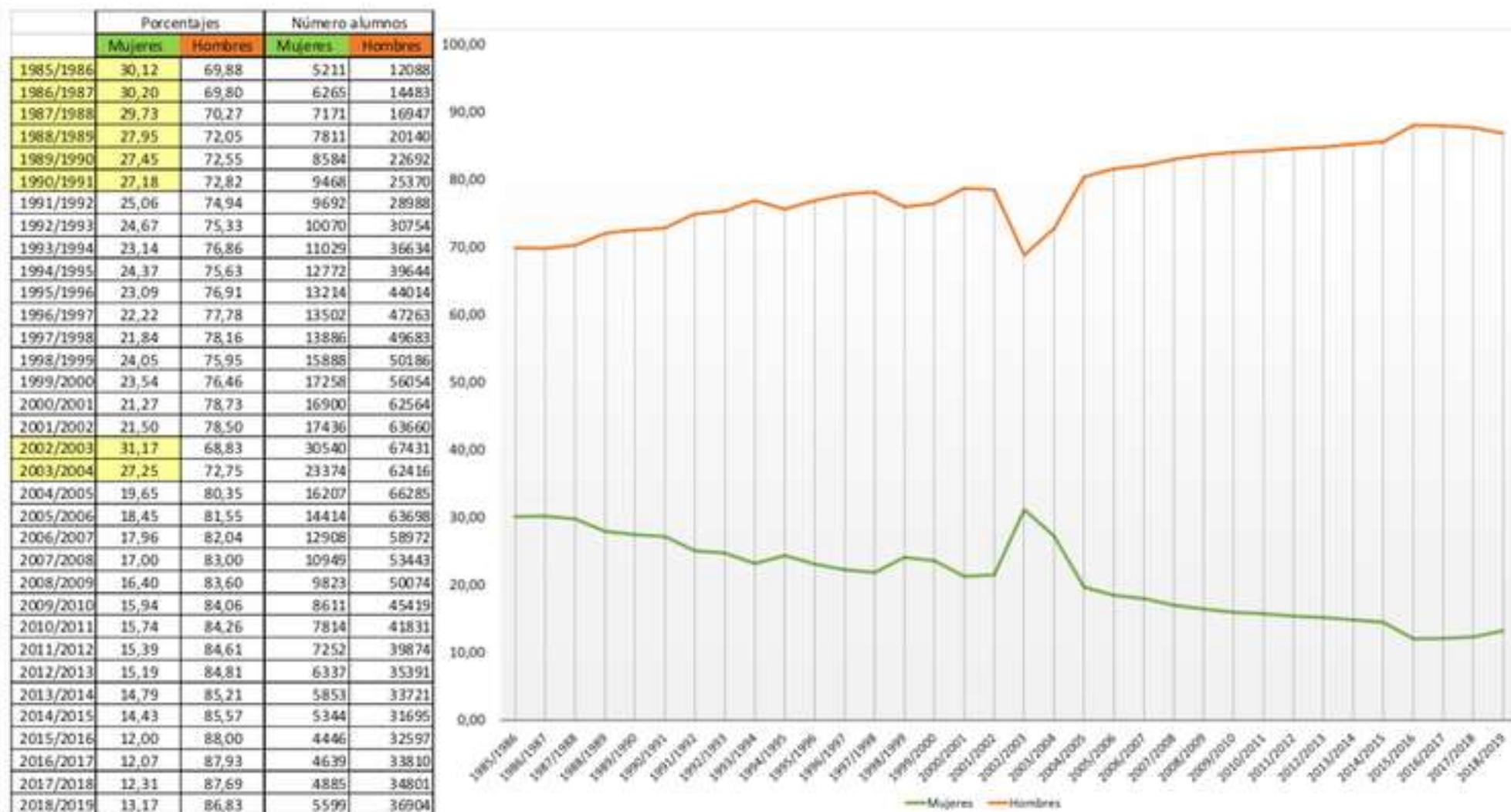
Perspectivas sobre la educación en las disciplinas STEM
Montserrat Grañeras Pastrana (ISEA, 23 enero 2020)
Subdirectora General de Ordenación Académica
Responsable de la Unidad de Igualdad del MEFP

	Porcentajes		Número alumnos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1985/1986	45,99	54,01	4414	5183
1986/1987	47,28	52,72	4830	5386
1987/1988	47,15	52,85	5086	5700
1988/1989	48,51	51,49	5398	5730
1989/1990	46,17	53,83	5670	6612
1990/1991	46,86	53,14	6257	7096
1991/1992	44,04	55,96	6636	8431
1992/1993	45,80	54,20	7610	9006
1993/1994	49,01	50,99	8373	8710
1994/1995	51,54	48,46	8967	8431
1995/1996	50,10	49,90	9099	9064
1996/1997	54,75	45,25	9543	7888
1997/1998	56,65	43,35	9210	7047
1998/1999	57,34	42,66	8450	6287
1999/2000	57,86	42,14	7654	5575
2000/2001	60,37	39,63	6777	4448
2001/2002	58,85	41,15	5853	4093
2002/2003	59,79	40,21	5423	3647
2003/2004	59,42	40,58	4904	3349
2004/2005	54,75	45,25	4111	3398
2005/2006	53,20	46,80	3737	3287
2006/2007	51,30	48,70	3493	3316
2007/2008	47,87	52,13	3306	3600
2008/2009	46,31	53,69	3263	3783
2009/2010	41,32	58,68	3210	4558
2010/2011	40,43	59,57	3431	5055
2011/2012	41,37	58,63	3627	5141
2012/2013	39,59	60,41	3566	5441
2013/2014	38,81	61,19	3565	5621
2014/2015	40,16	59,84	3624	5399
2015/2016	38,25	61,75	3641	5878
2016/2017	37,66	62,34	3836	6349
2017/2018	38,00	62,00	4067	6637
2018/2019	37,13	62,87	4401	7451



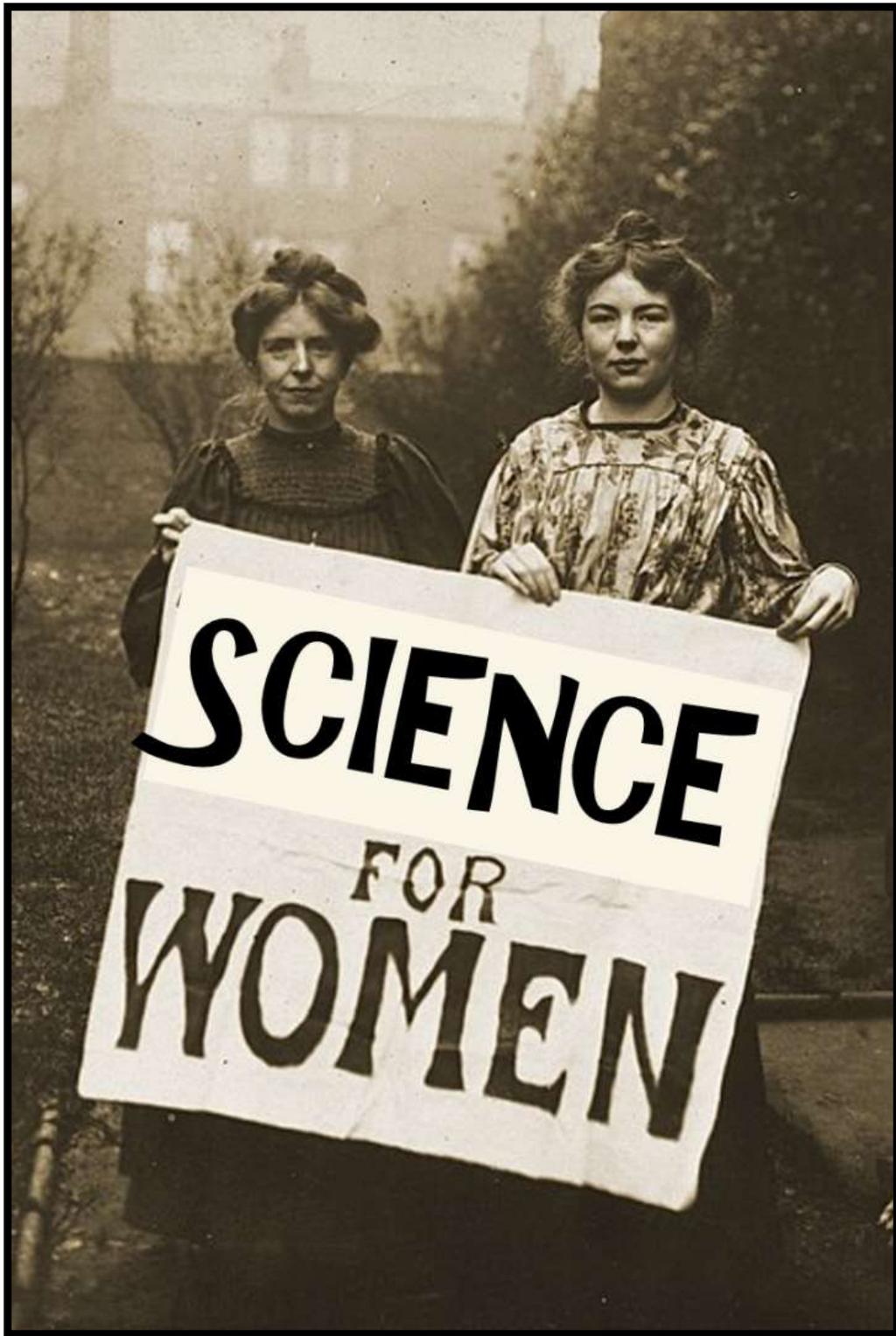
El porcentaje de **mujeres** matriculadas en carreras de matemáticas está descendiendo con respecto al de **chicos**. ¿Precisamente en el momento en el que la carrera empieza a ser considerada como una carrera de éxito?

Evolución del porcentaje de alumnos matriculados en Ingeniería Informática* 1985 - 2019



Fuente: Estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

* Total ramas de Ingeniería Informática



**Lo que pasa
tras finalizar
estudios STEM**

3. Discriminación

Estudio (NSF, 2012)

127 **profesoras** y **profesores** de 6 universidades públicas y privadas de EE.UU. evaluaban la candidatura para el puesto de jefa/e de laboratorio de un/a recién graduado/a.

OBJETIVO: evaluar sus competencias, sus posibilidades de empleo y el sueldo merecido.

En la mitad de los casos, el candidato se llamaba **John**, y en la otra mitad, **Jennifer**. Sólo cambiaba el nombre, el resto (cartas de recomendación, nota media, actividades extracurriculares o experiencia previa) de claves eran idénticas.

Jennifer fue peor puntuada en todo.

DEMOGRAPHICS

Participant ID #: 149

Name: Jennifer [REDACTED]

Gender: Female

Ethnic Background: Caucasian

Age: 22

Degree: Bachelors of Science, obtained May 2011 from [REDACTED] University

BACKGROUND

GPA: 3.2

GRE score: 650 verbal, 780 quant

Awards/honors: President's Service Award, Rotary Club College Scholarship

Previous research experience: 2 years as a research assistant working with 2 different faculty mentors

Academic standing: appears from Jennifer's transcript that she was in good standing upon graduation, but withdrew from 1 class prior to final

Letters of recommendation: 3 (2 from former faculty research supervisors, 1 from an intro science course professor), all supportive

Future plans: apply to doctoral programs

Extracurricular activities: student government, college learning center tutor

Position sought: Lab Manager

Position duration: 2 years, with possibility of renewal pending satisfactory performance

STATEMENTS/LETTERS

Excerpt from student statement: "I am a motivated student and would make the most of the opportunity to serve as your lab manager. After spending a semester working in Dr. [REDACTED]'s lab and another year doing research with Dr. [REDACTED], I have gained valuable technical skills, co-authored a journal article, and am now committed to an academic research career...as someone focused on improving my standing and enhancing my research experience, this lab manager position would provide the perfect opportunity to hone the necessary skills to make me competitive for graduate school applications... additionally, the fascinating research taking place in your lab is directly in line with my interests and experiences...in short, I am focused, motivated, organized and dedicated to improving my research skills. I am enthusiastic about the opportunity to fill the lab manager position and collaborate with you on future research."

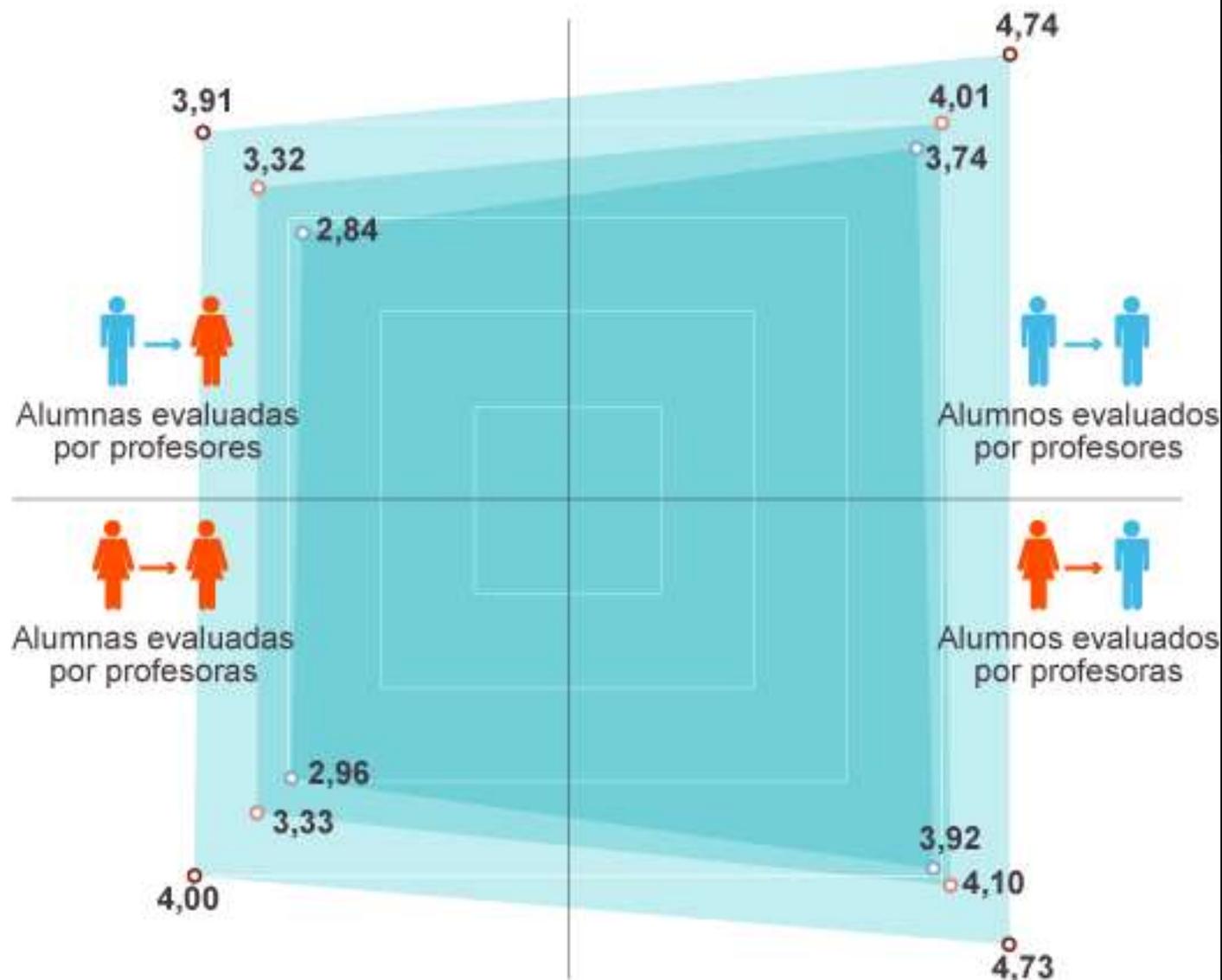
Corinne A. Moss-Racusina et al, Science faculty's subtle gender biases favor male students, *PNAS* 109 (41) (2012) 16474–16479.

DIFERENCIAS DE EVALUACIÓN SEGÚN EL SEXO

Nota media, según el sexo del evaluador y del evaluado

Puntuación por materias, de 1 (menor) a 7 (mayor)

Materias:  Tutelaje  Competencia  Empleabilidad



Fuente: Universidad de Yale (EE UU).

NACHO CATALÁN / EL PAÍS

Posibilidades de tutelar a la/el recién graduada/o en un futuro doctorado.

En una escala del 1 al 7 **John** tuvo una media de 4,7, **Jennifer** de 3,9.

Competencias del/la candidato/a

John tuvo una media de 4, y **Jennifer** de 3,3.

Empleabilidad

John tuvo una media de 3,8, **Jennifer** de 2,9.

¿Y el sueldo propuesto?

30.328\$/año como salario base para **John** y 26.508\$ para **Jennifer**...

Un nuevo estudio con CV idénticos para identificar sesgos de género en la academia.

- Los **hombres** recibieron puntuaciones más altas en las contribuciones científicas (tanto por parte de **evaluadoras** como de **evaluadores**).
- Se consideró que **hombres** tienen mayor potencial de liderazgo.

Table 4 Interquartile range (25%-75%) for each grade category according to reviewers' gender and CV's gender

	Scientific Contribution	Leadership Potential	Ability to work in groups	International Experience	Final Grade
Women as reviewer					
Men CV	9,5 (8,0-10)	8,0 (7,0-9,2)	9,0 (8,0-9,7)	9,0 (8,0-10)	8,7 (7,7-9,4)
Women CV	9,0 (8,0-10)	8,0 (7,0-8,7)	9,0 (8,0-9,9)	9,0 (8,0-10)	8,5 (7,8-9,5)
Men as reviewer					
Men CV	9,5 (9,0-10)	9,0 (7,5-10)	9,0 (8,2-10)	9,0 (8,2-10)	9,0 (8,1-10)
Women CV	9,0 (8,0-9,0)	8,0 (7,0-9,0)	9,0 (8,0-10)	9,0 (8,0-10)	8,6 (8,2-9,4)

Marina Christ Franco et al, The Impact of Gender on Researchers' Assessment: A Randomized Controlled Trial, *Journal of Clinical Epidemiology* (2021).

Estudio de autocitas en 1.500.000 artículos, publicados 1779 y 2011, que aparecen en la base de datos JSTOR.

- Los resultados del análisis encuentran que los **investigadores** se autocitan un 56 % más que las **investigadoras**.
- Cuando el análisis se centra en las dos últimas décadas, los 90 y los 2000, el porcentaje de autocitas de **hombres** supera en un 70 % al de las **mujeres**.
- Cuando se miran los científicos que nunca se citan a sí mismos, las **científicas** ganan a los **científicos** en un 10 %.

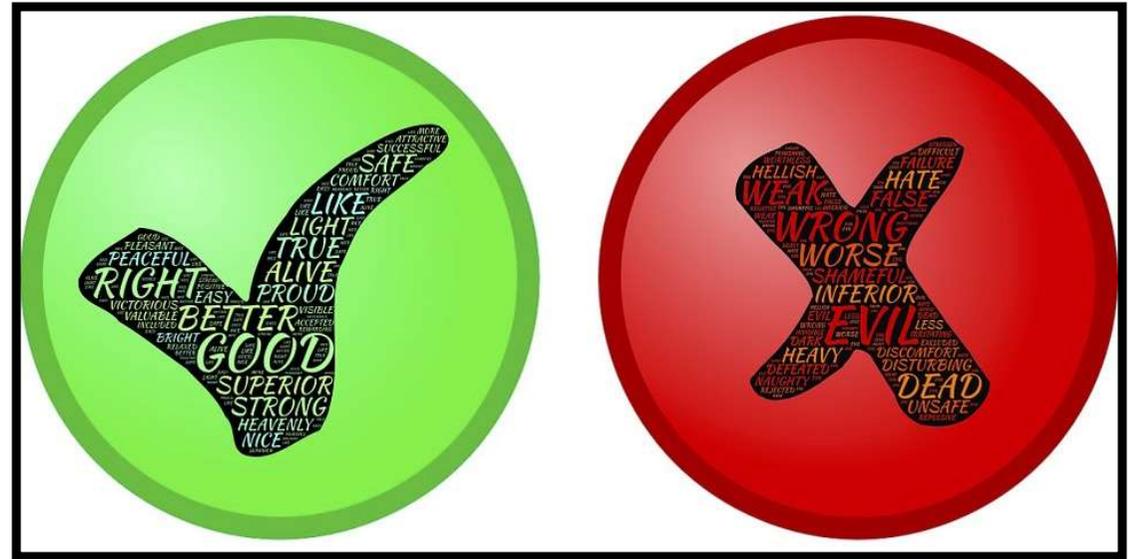


De esta manera los **científicos** consiguen una mayor visibilidad que las **científicas**.

King, M.M. et al. 2017. Men set their own cites high: Gender and self-citation across fields over time. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World* 3: 1-22

Datos de 19 952 evaluaciones de docentes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Maastricht (cursos 2009/2010 a 2012/2013), con estudiantes de grado y máster (20-21 años en media).

Los resultados econométricos muestran que las **mujeres** reciben sistemáticamente una evaluación de la docencia inferior a la de sus **colegas varones**, a pesar de que ni las notas actuales ni las futuras de los estudiantes dependen de si quien les impartió la clase fue **hombre** o **mujer**.



En media, todos los estudiantes tienen este sesgo, pero las bajas evaluaciones de las mujeres provienen principalmente de **estudiantes varones**, quienes evalúan a sus **profesoras** 21 % de una desviación estándar menor que a sus **profesores**, mientras que **las estudiantes** califican a las **profesoras** alrededor del 8 % menos que a los **profesores**.

Friederike Mengel, Jan Sauermann, Ulf Zölitz, 2019, Gender Bias in Teaching Evaluations, Journal of the European Economic Association, Volume 17, Issue 2, April 2019, 535-566

Inés Macho Stadler (2019). *Sesgo de género en las evaluaciones docentes*. Mujeres con ciencia

Los autores utilizan una característica de esta universidad: el profesorado es asignado **aleatoriamente** a los grupos de una misma asignatura. Además tienen informaciones adicionales como las notas de las/los estudiantes, que en cada asignatura se obtienen en un **examen centralizado** en el que el profesor/a de un estudiante **no corrige su examen**.

1. Los resultados dependen de la edad del/la docente y de las asignaturas.
2. Los efectos son más importantes para profesorado más joven, en cuyo caso las **mujeres** reciben una evaluación 28 % de una desviación estándar inferior a las evaluaciones de sus **colegas varones**.
3. El sesgo es mayor en las asignaturas con **contenido matemático** más alto.
4. El sesgo contra **las docentes** se observa también en las preguntas relativas a los materiales, el libro de texto o plataformas online comunes a todos los grupos de una asignatura, decisiones en las que la identidad del **profesor** o **profesora** claramente no tienen ninguna influencia.

En los Países Bajos (como en muchos países) las evaluaciones docentes son parte importante de las **decisiones de contratación y de promoción**. Los autores avisan de los efectos de estos sesgos sobre las carreras de las **profesoras** ya que perjudican su evaluación en la docencia, pueden llevar a dedicar más atención a las clases para mejorar la evaluación que a otras tareas (en particular a destinar **menos tiempo a investigar**), y a afectar su autoestima.

Las mujeres [...] a menudo, están sobrecargadas con trabajos invisibles, como una mayor proporción de la atención pastoral de los estudiantes en la academia, así como tareas administrativas y organización de eventos para los que no se contacta con profesores varones para apoyo de forma voluntaria.

El trabajo fuera del horario no remunerado que se enmascara como tiempo sustituto también afecta de manera desproporcionada a las mujeres y son presionadas a sacrificar horas de desarrollo profesional a través de la cultura del silencio.

**Oksana Pyzik, profesora de la
Escuela de Farmacia del University
College of London (UCL).**



En [Luisa Pulido Griffin, Oksana Pyzik: “En la ciencia, las mujeres han hecho muchas contribuciones significativas”, France 24, 10 marzo 2021].



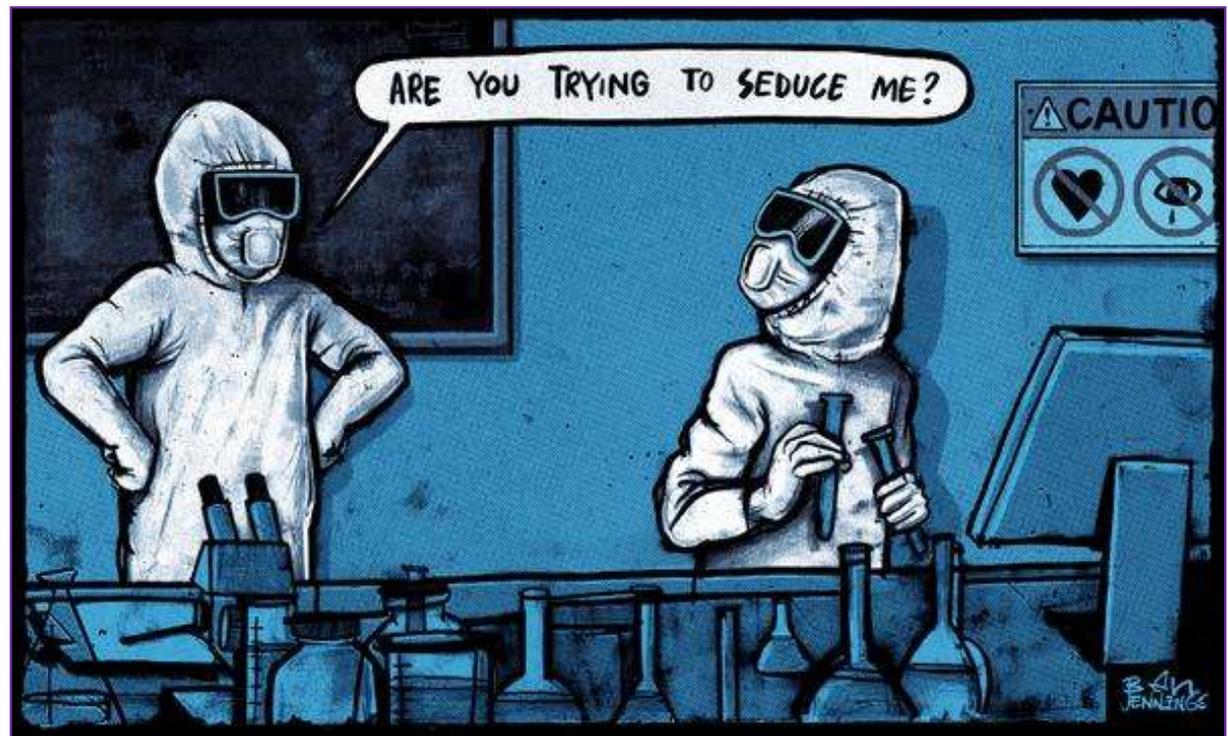
Tim Hunt (1943)

Premio Nobel de Fisiología o Medicina 2001
(University College de Londres y Royal Society).

**Tres cosas ocurren
cuando uno comparte
laboratorio con ellas:
se enamoran de uno,
uno se enamora de
ellas y cuando se las
critica, *lloran.***

#DistractinglySexy

#TanSexyQueDistraigo



Team Neutrophil
 @teamneutrophil
 @alice_cullford #distractinglysexy #womeninscience
 5:45 PM · 11 Jun 2015 · Birmingham, England, United Kingdom
 43 85



Geeky Girl Engineer
 @gkygirlengineer
 Yes I know I am #distractinglysexy in A PPE. The suit totally flatters my cu

#DistractinglySexy



Colleen Morgan
 @clmorgan
 Follow
 Filthy #archaeology women—so #distractinglysexy while head-first down a Neolithic grave.
 6:12 AM - 11 Jun 2015
 50 65



Rocket Scientista
 @rockstarscience
 Follow
 Gets hot up in here when working on UVcalibration in the clean lab. #distractinglysexy How bout them apples #TimHunt?
 10:55 AM - 11 Jun 2015



Emily Remnant
 @EmsyRemsy
 Follow
 Thankfully, worker bees are all female, otherwise... #distractinglysexy #timhunt
 10:01 PM - 10 Jun 2015
 388 718

Agosto 2018

#AIMalePanel



#AllMalePanel

Brigham Young University (Utah)

¡Muchos de ustedes probablemente han visto un póster circulando por Internet de nuestra Organización de Mujeres en Matemáticas! El cartel mostraba las fotos de cuatro de los profesores de nuestro departamento. Fue hecho con buenas intenciones. No estaba destinado a degradar a las **mujeres** o ser satírico. Valoramos a las **mujeres** en matemáticas y sus contribuciones, y trabajamos para promover oportunidades para que las **mujeres** tengan éxito en matemáticas.



WOMEN IN MATH

FOR ALL WOMEN WHO LOVE MATH

SURVEY OF TOPICS

2/21/18 • 5:30PM

Room 111 TMCB

COME LEARN ABOUT RESEARCH DONE IN DATA SCIENCE, TOPOLOGY, NUMBER THEORY, AND DYNAMICAL SYSTEMS FROM FOUR BYU MATH PROFESSORS.

THERE WILL BE TREATS.
ALL LEVELS OF MATH WELCOME.

email womeninmathematics.byu.edu for details

4. ¿Y qué pasa en mi lugar de trabajo?

El *suelo pegajoso* alude a las tareas de cuidado y dedicación a la familia a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres.

La familia y la sociedad hacen creer a las mujeres que ellas son las responsables de los cuidados. El sentimiento de culpa y la configuración del mundo laboral (*masculino*) dificultan su promoción profesional.



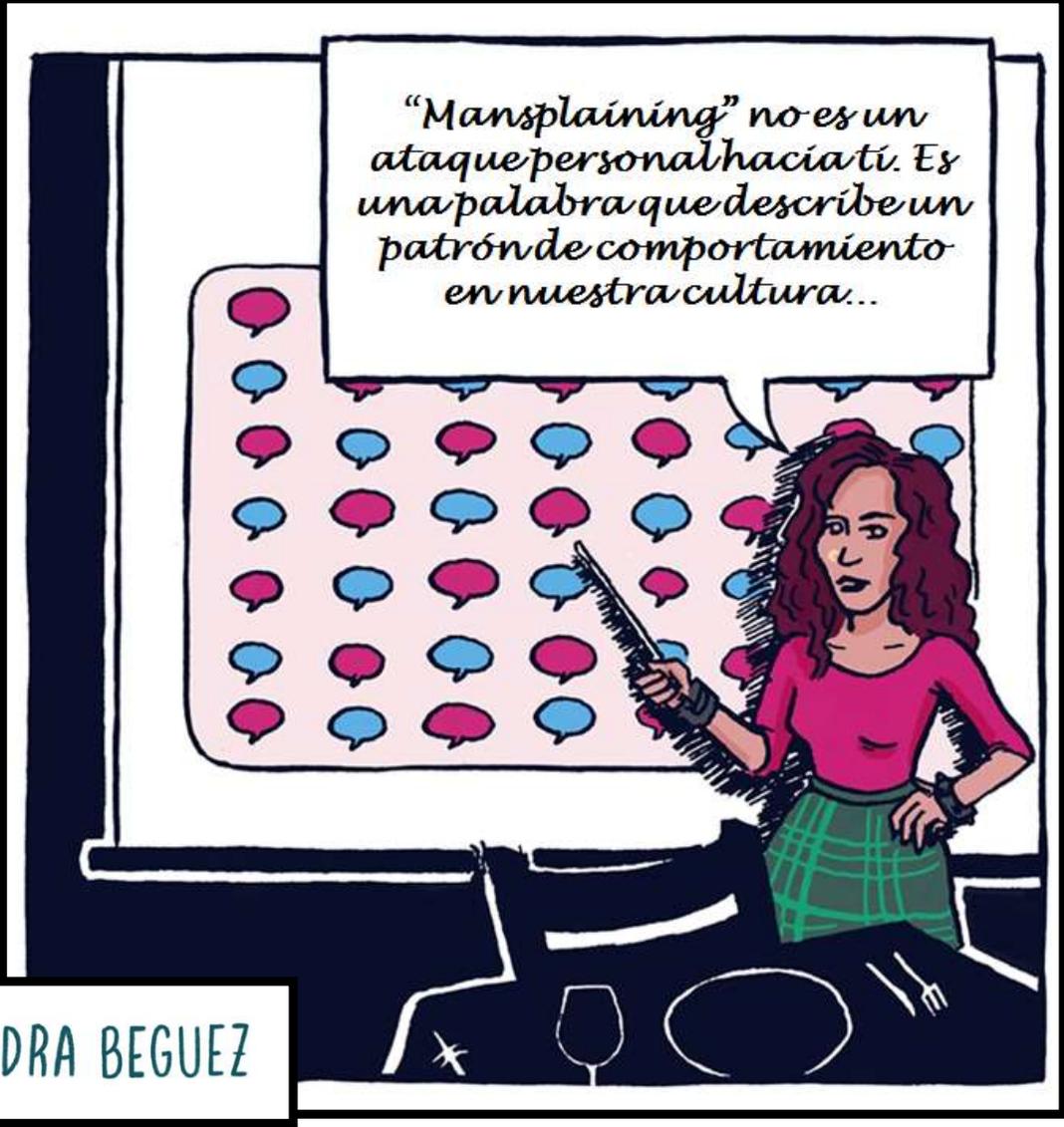
Imagen: Cons Oroza

El *techo de cristal* es una barrera sutil, invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una *mujer*, en la que se estanca dentro de una estructura laboral en vez de lo esperado: crecer por su preparación y experiencia.



No es un obstáculo legal, es una serie estereotipos y prejuicios que dejan a las *mujeres* fuera de puestos de responsabilidad ('se conforman con menos', comportamiento en reuniones, amiguismo, corporativismo masculino, lo que se pacta en ambientes informales en horarios "muy masculinos" ...).

Mansplaining (*man*-varón y *explaining*-explicar) se define como «explicar algo a alguien, generalmente un varón a una **mujer**, de una manera considerada como condescendiente o paternalista».



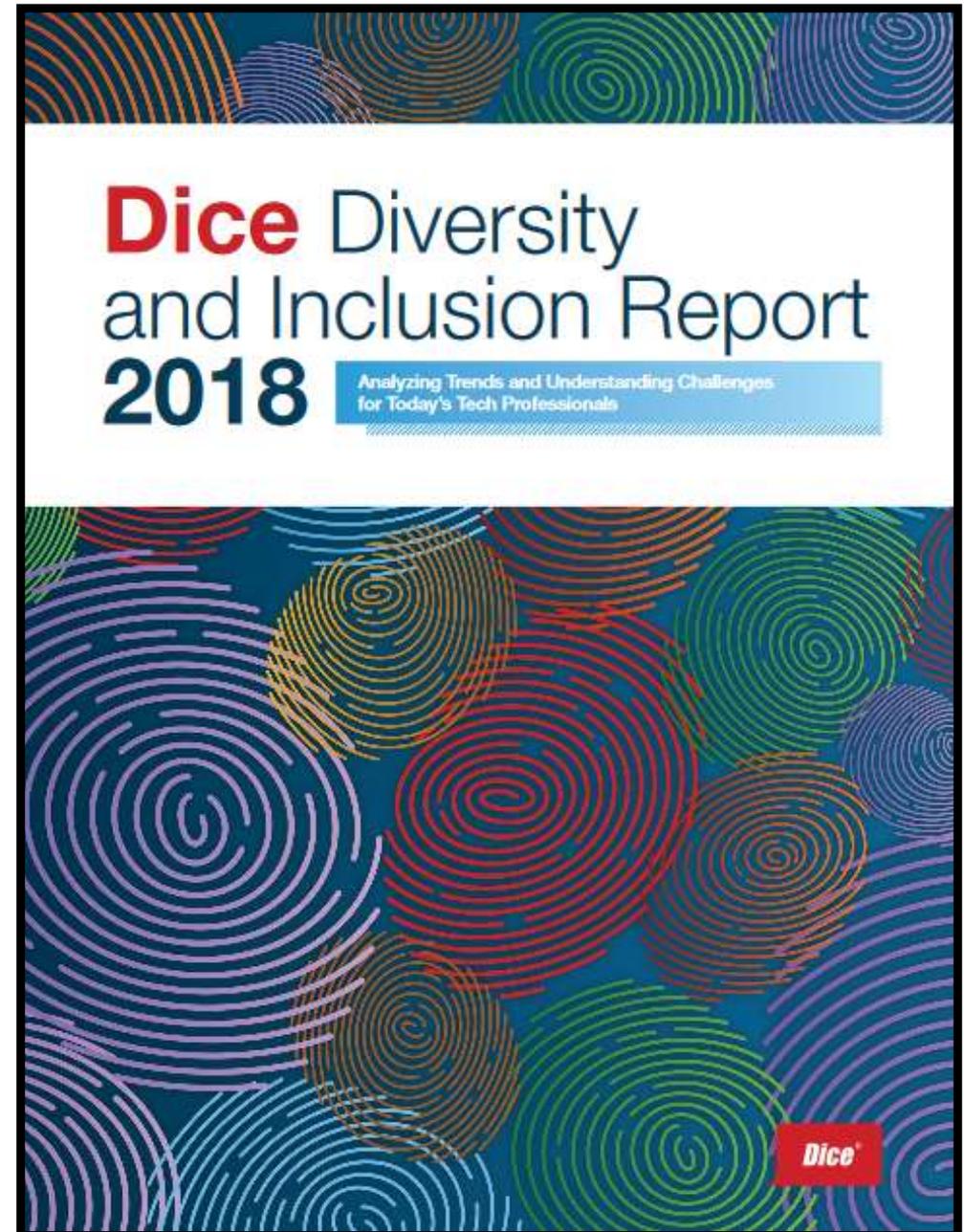
ALEXANDRA BEGUEZ

Hepeating (de **he-él** y **repeating-repetir**) cuando una **mujer** dice algo, siendo ignorada y después esa misma idea es repetida por un **hombre**, siendo entonces escuchado.

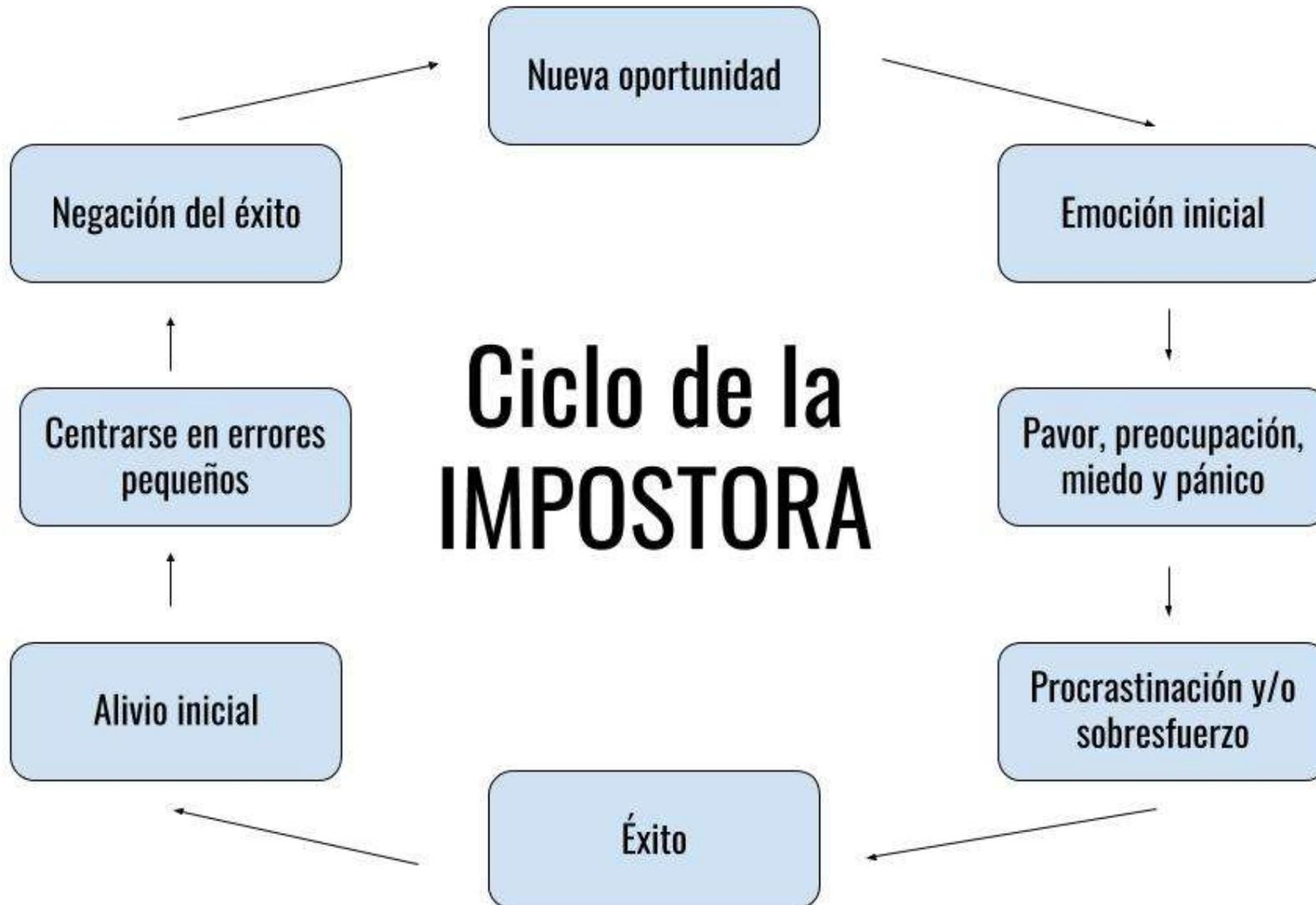
Según el estudio de Dice (profesionales de la tecnología y la computación) el 62 % de **mujeres** han sufrido que sus ideas sean ignoradas hasta que los **hombres** las repiten...

El 38 % de **mujeres** recibió comentarios inapropiados sobre su apariencia.

A más del 10 % de las **mujeres** se les ha dicho que obtuvieron su trabajo debido a su sexo.



Ciclo de la IMPOSTORA



Traducción de "The impostor cycle" de @lakshyas90

La “tubería con fugas” de mujeres en STEM

Las mujeres tienen menos probabilidades de ser contratadas como estudiantes de grado o posdoctorado en laboratorios de PI masculinos, que **representan el 70%** de los laboratorios

Las mujeres presentan menos subvenciones en general, menos renovaciones y **es menos probable** que las renovaciones sean financiadas por hombres

Las mujeres que firman en último lugar tienen un **6,4% menos** de probabilidades de que sus manuscritos sean aceptados por un panel de revisores de hombres

Las mujeres tienen **la mitad** de probabilidades de obtener excelentes cartas de recomendación y **10-20% menos** de ser IP independiente

Start-ups fundadas por IP hombres superan los **US \$ 500.000 más** que las start-ups en las que la IP es mujer

Las mujeres representan **menos del 25%** de los galardonados con los premios más destacados en algunos campos STEM



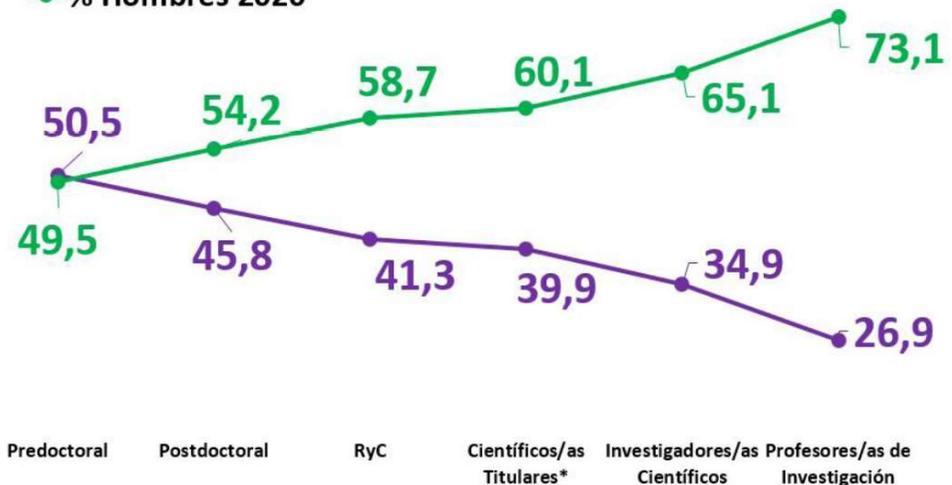
Kattheen E. Grogan *Nature Ecology & Evolution* (2019)

2021



—●— % Mujeres 2020

—●— % Hombres 2020

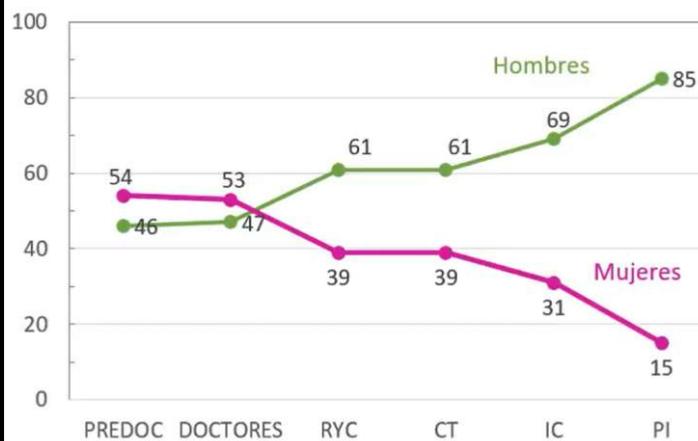


CMYC CSIC 2021

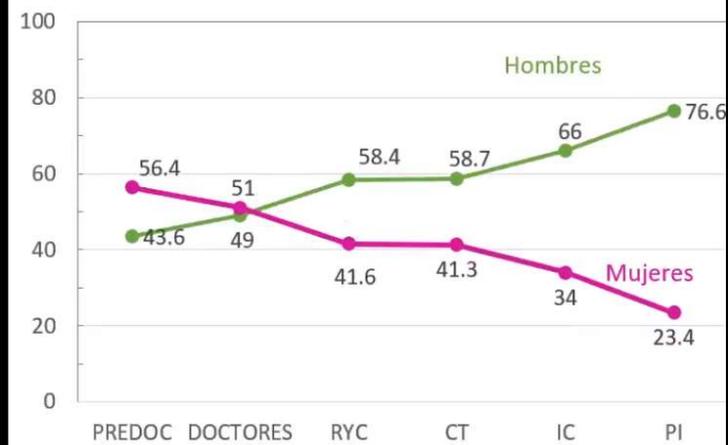
* incluye Investigadores/as Distinguidos



2004



2010



5. ¿Soluciones?

María Elisa Terrón (bioquímica) propone un juego para entrenar la mirada crítica (que ella no tuvo en aspectos de género cuando estudiaba).
Son **10 preguntas** que debemos contestar con honestidad...

1) ¿Has visto a alguna mujer a la que han “saltado” para una tarea para la que tenía formación suficiente y que, sin embargo, se le asignó a un hombre menos preparado?

2) ¿Alguna vez te han dicho que la ropa que llevas al trabajo no es apropiada cuando a tus compañeros varones se les permite usar lo que quieran?

3) ¿Ha sido testigo de la falta de adaptaciones necesarias basadas en las necesidades de todos los géneros: baños, laboratorios, uniformes, etc.?

4) ¿Alguna vez te han preguntado si planeas quedarte embarazada pronto, con la indirecta de que será una distracción para tu desarrollo profesional?

Terrón ME (2019). *Eliminating the Complicity of the Masses: What Gender Gap? The female Scientist*

Marta Bueno Saz (2021) *Yo no me siento discriminada*, Mujeres con ciencia

5) ¿Has sido víctima o testigo de acoso? ¿La reacción del supervisor ha sido decirle a la víctima, casi siempre una mujer, que necesita evaluar los hechos, no los sentimientos?

6) ¿Te han dicho “Mujer, tranquila, estás histérica”, cuando te defendiste ante un hombre por sus palabras o por sus actos?

7) ¿Has sido testigo de cómo felicitan a un hombre cuando una mujer – alumna suya, becaria, trabajadora en su departamento...– alcanza un éxito, por ser él “quien le hizo triunfar”?

8) ¿Has experimentado la superioridad y condescendencia de alguien que nunca se ha puesto en tu piel, pero que te dice lo que eres y lo que piensas? ¿O alguna experiencia desagradable que tuviste, pero no ellos, y te dicen que es “agua pasada”? ¿Algún *mansplaining*?

9) ¿Alguna vez te han dejado fuera de una discusión en el trabajo porque “no lo ibas a entender” en lugar de darte la información necesaria para participar en ella?

10) ¿Has encontrado algún indicio de represalia después de plantear una inquietud sobre algún tema de adaptación, de manera de trabajar, de organización, etc.?

La investigadora sugiere 3 formas de cerrar la brecha de género en STEM:

1. crear conciencia,
2. reestructurar el sistema,
3. tener siempre delante la lista de cosas que hay que dejar de hacer...





2. LA REESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA comienza desde el momento en que se matriculan estudiantes que serán investigadoras o profesionales STEM. Sería conveniente implementar un sistema de recogida de datos transparente que siga el progreso de las futuras profesionales (en vez de centrarse en hacer que las instituciones cumplan ciertos criterios estadísticos).



The Nib

3. Los cambios deben ser rápidos, tangibles y permanentes, para evitar retroceder en función del clima político. La lista permitiría observar cambios en un corto plazo, mientras se sigue trabajando en la interiorización de la igualdad y en la reestructuración del sistema.

¿QUÉ SE DEBE DEJAR DE HACER? Algunas sugerencias: repetir prejuicios sobre capacidades diferentes en hombres y mujeres, culpar a las víctimas, mantener un silencio cómplice, etc.



Nancy Hopkins (1943) bióloga molecular en el MIT. Es miembro de la NAS y AAAS.



Raychelle Burks profesora asociada de química analítica en la American Univ., comunicadora científica.

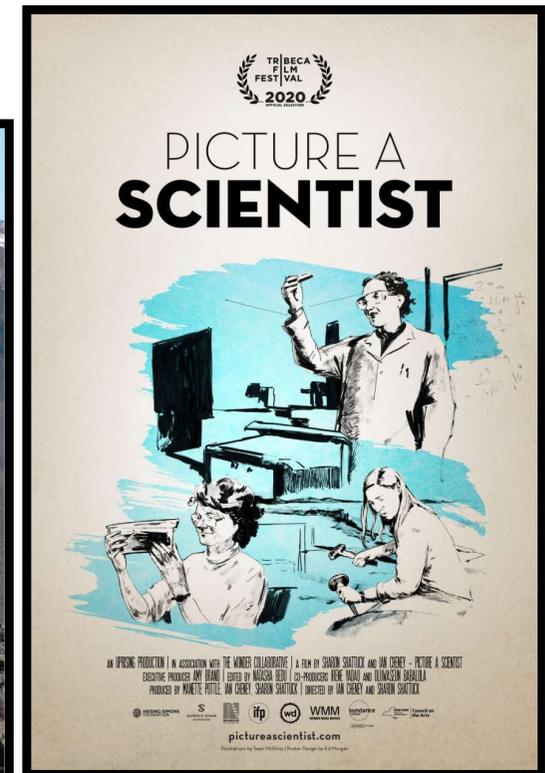


“He said, ‘I noticed someone hasn’t cried today.’”

Jane Willenbring,
Scripps Institution of Oceanography



Jane Kathryn Willenbring (1977) geomórfologa en Stanford Univ.





Take a Demo Test

Race

Race (Black-White IAT). This IAT requires the ability to distinguish faces of European and African origin. It indicates that most people have an automatic preference for white over black.

Age

Age (young-old IAT). This IAT requires the ability to distinguish old from young faces. This test often indicates that people have automatic preference for young over old.

Skin-tone

Skin-tone (Light Skin-Dark Skin IAT). This IAT requires the ability to recognize light and dark-skinned faces. It often reveals an automatic preference for light-skin relative to dark-skin.

Countries

Countries (UK-United States IAT). This IAT requires the ability to recognise photos of national leaders and other national icons. The results revealed by this test provide a new method of appraising nationalism.

Gender

Gender (Gender-Science IAT). This IAT often reveals a relative link between liberal arts and females and between science and males.

Sexuality

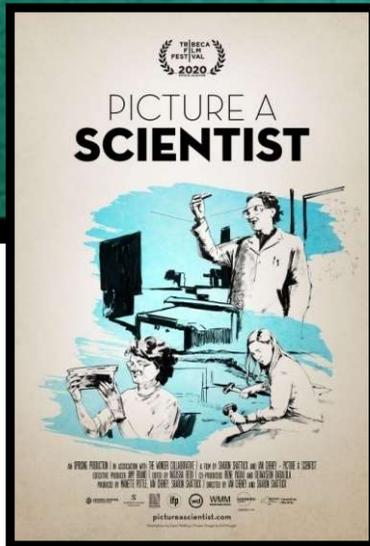
Sexuality (Gay-Straight IAT). This IAT requires the ability to distinguish words and symbols representing gay and straight people. It often reveals an automatic preference for straight relative to gay people.

Weight

Weight (Fat-Thin IAT). This IAT requires the ability to distinguish faces of people who are obese and people who are thin. It often reveals an automatic preference for thin people relative to fat people.

*unwanted sexual attention
coercion
assault*

*subtle exclusions
being left off an email
not being invited to collaborate
vulgar name-calling
obscene gestures
hostility
passed over for promotions
relentless pressure for dates
remarks about bodies
sabotaging of equipment*



Un acoso constante tiene el mismo impacto que un episodio puntual.

Códigos de conducta

SPIE Meetings Code of Conduct

SPIE is committed to providing a harassment- and discrimination-free experience for everyone at our events, an experience that embraces the richness of diversity where participants may exchange ideas, learn, network, and socialize in the company of colleagues in an environment of mutual respect.

SPIE does not tolerate harassment of event participants, attendees, exhibitors, speakers, volunteers, contractors, service providers, venue staff, or SPIE staff. This Code of Conduct applies to all SPIE meeting-related events, including those sponsored by other organizations but held in conjunction with SPIE events, in public or private facilities.

In addition, SPIE Members and authors of SPIE publications must adhere to the SPIE Code of Ethics:

<http://spie.org/conferences-and-exhibitions/authors-and-presenters/spie-code-of-ethics>

Expected Behavior

- Treat everyone with respect and consideration, valuing a diversity of views and opinions.
- Be mindful of your surroundings and of your fellow participants. Alert SPIE staff if you notice a dangerous situation, someone in distress, or someone being harassed.

Unacceptable Behavior

- Physical or verbal abuse of any kind
- Unwanted sexual advances, jokes, or comments
- Other examples of unacceptable behavior include, but are not limited to, unwelcome slurs, jokes or verbal, graphic, or physical conduct relating to an individual's race, color, religious creed, sex, national origin, ancestry, citizenship, age, gender or sexual orientation; verbal comments or electronic communication that reinforces social structures of domination (such as related to gender, gender identity and expression, sexual orientation, disability, physical appearance/size, race, age, religion, nationality) or other offensive, non-inclusive remarks; and deliberate intimidation, stalking or following others, verbal abuse, aggressive verbal confrontations, and threats of violence and disruptive behavior
- Disruption of talks at oral or poster sessions, in the exhibit hall, or at other events organized by SPIE at the meeting venue, hotel or other SPIE-contracted facilities including those sponsored by other organizations but held in conjunction with SPIE events, in public or private facilities.

Consequences

- SPIE staff or venue security guards may take any action deemed necessary and appropriate, including immediate removal from the meeting without warning or refund
- SPIE reserves the right to prohibit attendance at any future meeting.

Reporting Unacceptable Behavior

- If you experience or witness inappropriate behavior, please notify any SPIE staff. If you are unsure whom to contact, go to the Cashier Desk and someone can assist you
- Or contact the SPIE Reporting Hotline at 1-888-818-6898 or report online at www.spie.ethicspoint.com
- Anyone experiencing or witnessing behavior that constitutes an immediate threat to someone's personal safety should dial emergency services (911 in the US).

¡Gracias!

