

Comisión de Igualdad



Informe final de seguimiento

II Plan de Igualdad

Instituto de Astrofísica de Canarias

Informe de seguimiento final del II Plan de Igualdad del IAC

Mayo 2020

Introducción

El II plan de Igualdad del IAC fue aprobado por el Comité de Dirección en junio 2016, con una vigencia inicial hasta final de 2018 prorrogable hasta disponer del siguiente plan.

La puesta en marcha del Plan coincidió con la contratación de una persona técnica en igualdad para el proyecto GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area) en el que el IAC participaba desde diciembre 2016. Al ser responsable del “Implementation Team” como parte de su trabajo en uno de los paquetes de trabajo del proyecto GENERA, la técnica de igualdad pudo asesorar a la CI en todo momento. La implementación del Plan tomó un buen ritmo hasta abril de 2018 y se creó un Grupo de Trabajo para elaborar el III Plan de Igualdad.

El grupo de trabajo fue liderado por la técnica de igualdad del proyecto GENERA hasta que dejó el IAC a finales de mayo. Se incorporó otra persona, con formación en el área de mujer y ciencia así como en proyectos educativos con perspectiva de género. De esta forma, el grupo continuó con el trabajo hasta diciembre de 2018, cuando entregó un informe final. En este informe se proponían una serie de medidas que fueron recogidas en reuniones participativas de diferentes colectivos del IAC y posteriormente, priorizadas a través de una encuesta a todo el personal del IAC.

Hay que recalcar que la marcha de una persona experta en igualdad con dedicación plena tuvo un impacto tanto en la implementación del plan como en el Grupo de trabajo. Además, a partir de septiembre 2018, la Comisión de Igualdad se quedó con solo 3 personas bien por renuncia o bien por no tener relación contractual del resto de integrante.

El Comité de Dirección nombró una nueva Comisión con una persona designada por el Comité de Empresa y, finalmente, esta se constituyó en febrero 2019. La nueva Comisión partió casi desde cero puesto que la mayoría no tenía experiencia en temas de igualdad. Por eso, toda la CI asistió en junio 2019 a un curso de formación en igualdad de 10 horas diseñado específicamente para dotarla de las herramientas y conocimientos que faciliten su labor. Después de eso, se empezó a trabajar en la recopilación de todos los indicadores de igualdad desde 2015 a 2018 para poder comparar con la situación de partida que sirvió de base al II Plan y sacar conclusiones que puedan servir de base a la propuesta de las medidas del nuevo plan.

En este informe, presentamos el grado de implementación de las medidas del II Plan de Igualdad utilizando la metodología del proyecto GENERA. Se ha podido implementar algo más del 70% del Plan: algunas medidas apenas han podido arrancar y otras han podido implementarse al 100% aunque requieren un seguimiento para afianzarlas, mejorarlas si cabe y evaluar a medio plazo si han tenido un impacto en la mejora del equilibrio de género.

Las medidas se presentan con el título y la numeración que tienen en el Plan para facilitar ver el detalle en el II Plan si se quiere consultar.

4.1 Medidas para asegurar la igualdad en los procesos selectivos, la formación y el desarrollo profesional

4.1.1 Procesos selectivos

4.1.1 a) Revisión de bases de los procesos selectivos que puedan ser discriminatorias respecto a personas con responsabilidades familiares

| Status implementación | Checklist tareas |
|--|---|
| Revisión de las bases de las convocatorias realizada por el grupo de trabajo de la CI creado al efecto. La propuesta de modificaciones fue enviada a la CI en diciembre de 2016. | ✓ Recoger datos para valorar el impacto de las modificaciones |

4.1.1 b) Revisión del lenguaje sexista en las bases

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|---|
| Implementada en las convocatorias publicadas por el área de RRHH y de Investigación desde 2017. | ✓ Revisión previa sistemática del lenguaje sexista en los modelos de bases a publicar |

4.1.1 c) Valoración de la antigüedad en la obtención del título en las convocatorias

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| Implantada en las convocatorias desde 2017, siendo utilizada en alguna ocasión. | ✓ Revisión de las bases a publicar en 2020 |

4.1.1 d) Situaciones de excedencia e interrupciones en los méritos de experiencia laboral en concursos

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| Implementada en todas las convocatorias publicadas por el área de Investigación desde noviembre de 2017. | ✓ Clarificar en el formulario de solicitud la forma de acreditación de las situaciones indicadas |
| Implementada en todas las convocatorias publicadas por el área de Recursos Humanos desde octubre de 2017. | ✓ Recoger datos para valorar el impacto de las modificaciones |

4.1.1 e) Composición equilibrada en tribunales

| Status implementación | Checklist tareas |
|--|---|
| Datos desagregados por sexo recogidos por el área de Recursos Humanos. | <ul style="list-style-type: none">✓ Elaborar informe sobre composición de tribunales✓ Propuesta de medidas desde la CI respecto a tribunales al Comité de Dirección (CD) |

4.1.1 f) Sexo como criterio de desempate en las convocatorias

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|---|
| Implementada en todas las convocatorias publicadas por el área de Investigación desde noviembre de 2017. Implementada en todas las convocatorias publicadas por el área de Recursos Humanos desde octubre de 2017. | <ul style="list-style-type: none">✓ Recoger datos para valorar el impacto de las modificaciones |

4.1.2 Formación

4.1.2 a) Acceso en igualdad de condiciones a la formación del IAC

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| <p>A instancias de la CI, la Comisión de Formación (CoF) aceptó la tarea de diseñar una herramienta informática para la recopilación de la información desagregada por sexo de asistencia a la formación.</p> <p>El desarrollo de la herramienta de formación lo ha asumido el SIC (con baja prioridad).</p> <p>No obstante, la herramienta no ha sido desarrollada todavía y la recopilación de datos de formación sigue siendo muy parcial entre otras razones porque no toda la formación se gestiona desde RRHH y no hay un mecanismo de obligado cumplimiento por las áreas para comunicar los datos de formación.</p> <p>También, se ha solicitado a la CoF la redacción de unas condiciones a aceptar por los docentes de cursos en el IAC. Entre las condiciones se incluirán las referidas a la no utilización de lenguaje o actitudes sexistas.</p> | <ul style="list-style-type: none">✓ Definición por parte de la CI de los indicadores de formación que necesita para poder evaluar el acceso en igualdad de condiciones a la formación y con qué periodicidad y como se deben recibir.✓ Establecer procedimiento de comunicación de datos de formación desagregados por sexo a la CI por parte de la CoF, RRHH y en su caso las áreas para la formación no gestionada por la CoF.✓ Redacción de párrafo de condiciones a aceptar por los docentes cursos en el IAC al respecto de no permitir lenguaje ni actitudes sexistas.✓ Concreción, junto con el Área de Investigación, de los límites de lo que se considera formación dentro de la investigación. |

4.1.2 b) Canales para la difusión de los cursos de formación en situaciones de excedencia

| Status implementación | Checklist tareas |
|--|---|
| RRHH ha procedido a la revisión del procedimiento de formación para garantizar la difusión mediante canales alternativos en las situaciones previstas. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Seguimiento del procedimiento para la difusión de cursos mediante canales alternativos. |

4.1.2 c) Cursos de formación en igualdad de género y prevención del acoso

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| <p>Realizadas dos acciones formativas sobre Género y Ciencia a final de 2016 para personal investigador (IP) así como para el Comité de Dirección y las comisiones de Investigación, de Enseñanza y de Igualdad.</p> <p>Realizada la acción formativa “Políticas de igualdad y Ciencia” en marzo 2017 para los comités y comisiones que no habían sido convocadas anteriormente así como el personal de administración y secretarías.</p> <p>Organizado y comunicado a la CI, CSS y CF un curso de formación en prevención del acoso sexual y sexista para todo el personal del IAC en febrero de 2018.</p> <p>Realizado el curso “La labor de la comisión de igualdad en la incorporación del enfoque de género en el IAC” para la nueva Comisión de Igualdad en junio 2019.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener las acciones formativas ✓ Coordinar plan de formación en igualdad con la Unidad de Igualdad (UI) y la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia (UMYC) para que la formación llegue a todo el personal |

4.2 Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad (Eje 2, Objetivos 2.1 y 2.2 del PEIO)

4.2 a) Guía sobre medidas de conciliación

| Status implementación | Checklist tareas |
|--|--|
| Redacción de una guía que recopila todas las medidas de conciliación en un formato de fichas a las que poder acceder mediante enlaces. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Publicación y difusión de la guía en la nueva Intranet |

4.2 b) Datos desagregados de medidas de conciliación

| Status implementación | Checklist tareas |
|--|---|
| Datos actualizados a 31/12/19. Establecido con RRHH datos y periodicidad anual. | ✓ Analizar los datos y realizar un informe de conclusiones anualmente |

4.2 c) Deber inexcusable en la mesa negociadora del Convenio Colectivo

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|---|
| No se ha reunido aún la mesa negociadora del Convenio. Acuerdo en la CI para debatir y preparar propuesta de medidas a la mesa negociadora. | ✓ Propuesta de medidas desde la CI en base al informe sobre políticas de conciliación en el IAC |

4.3 Promover la presencia de mujeres en los ámbitos deficitarios

4.3 a) Diagnóstico sobre la situación de las mujeres investigadoras y tecnólogas

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| <p>Realizado entre 2016 y 2017 por la técnica experta en género contratada en el marco del proyecto GENERA, un estudio cualitativo sobre la situación de las mujeres investigadoras en el IAC en las diferentes etapas de la carrera científica.</p> <p>Resumen de conclusiones sobre barreras y obstáculos de las científicas a disposición de la CI y del CD.</p> <p>Analizados datos desagregados por sexo de plantilla, tipo de contrato, segregación vertical, comités y comisiones, así como tribunales de selección y candidaturas.</p> <p>Propuesta de reformulación del modelo de liderazgo desde una perspectiva de género.</p> | <p>✓ Añadir más resúmenes de datos desagregados por sexo para detectar brechas de género</p> <p>✓ Difundir resultados: se incluyen como Anexos 2, 3 y 4 al seguimiento los documentos elaborados por la implementation manager del proyecto GENERA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Estudio cualitativo_resumen ejecutivo</i> - <i>Resultados cualitativos_explicación</i> - <i>Modelos de liderazgo</i> |

4.3 b) Liderazgo de proyectos por parte de las científicas

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| Reuniones con coordinadores/as de áreas realizadas pero no se ha avanzado en los datos a recopilar para medir el liderazgo. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer qué datos pueden medir el liderazgo ✓ Coordinar con el área de investigación la recopilación sistemática de los datos ✓ Establecer la periodicidad de envío a la CI |

4.3 c) Presentación de científicas y tecnólogas a premios, academias, asociaciones, etc

| Status implementación | Checklist tareas |
|--|--|
| <p>Reunión de la comisión de premios el 15/12 donde se acordó proponer al nuevo coordinador la pertinencia o no de continuar con las funciones de dicha Comisión.</p> <p>No se llegó a mantener las reuniones con las coordinaciones de áreas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trasladar a la Dirección, Coordinación de Investigación y de Instrumentación las siguientes propuestas: <ul style="list-style-type: none"> - impulsar la creación de un Premio entre todos los centros Severo Ochoa, en varias modalidades. - impulsar la creación de un premio del IAC patrocinado por las principales empresas de la industria de la Ciencia - recopilar CVs abreviados de investigadores/as y tecnólogos/as para tomar mayor consciencia de los perfiles - ampliar el nº de integrantes de la Comisión de Premios (incluyendo Instrumentación) - impulsar la presentación de una candidatura del IAC al Premio Investigadoras de la ULL |

4.3 d) Presentación de científicas y tecnólogas como expertas en organizaciones nacionales e internacionales

| Status implementación | Checklist tareas |
|-----------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Concretar la ejecución de esta medida |

4.3 e) Presencia equilibrada en comités y comisiones del IAC

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|---|
| <p>Datos desagregados por sexo actualizados en 2018, a disposición de la CI.</p> <p>Solicitado por RRHH el registro de la composición de comités y comisiones en SAP. Pendiente de realización.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recabar los datos de comités y comisiones desagregados por sexo anualmente. ✓ Análisis de los datos y adopción de medidas, en su caso. |

4.3 f) Presencia equilibrada de ponentes en seminarios, conferencias, congresos

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| <p>Elaboración de Protocolo para la integración de la perspectiva de género en todos los congresos y eventos del IAC, propuesto al CD.</p> <p>Datos de ponentes de seminarios actualizados.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Difusión del Protocolo, una vez sea aprobado por el CD y seguimiento de su aplicación. ✓ Coordinar con la gerencia del Área de Investigación la recopilación de los datos no incluidos en el Excel de coloquiantes. ✓ Establecer la periodicidad de envío a la CI. |

4.3 g) Visibilidad de las investigadoras y tecnólogas

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| <p>Coordinación y realización por parte de la UC3 (Unidad de Comunicación y Cultura Científica) de numerosas acciones divulgativas y de visibilización de investigadoras y tecnólogas:</p> <p>Proyecto "El regreso de Henrietta Leavitt. De la escuela a la carrera investigadora pasando por el teatro", incluyendo la obra de teatro el "Honor perdido de Henrietta Leavitt" https://www.youtube.com/watch?v=gFdS2a7KBRI</p> <p>Número especial de la revista Paralajes sobre Mujeres en la Astronomía https://www.iac.es/system/files/documents/2019-02/Paralajes_Mujeres_en_Astro_1.pdf</p> <p>Serie de vídeos "Niñas que rompieron el techo de cristal mirando al cielo" https://www.youtube.com/watch?v=7hcPKNTO_p4&list=PL97-eCSWzY-jhDAkIpG5dye2kxYtcNkV3</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Valoración del impacto de las acciones realizada: recogida en el documento del análisis cualitativo "Evaluación de impacto de las medidas 4.3 g del II Plan de Igualdad" en Anexo 1. |

Proyecto "Habla con Ellas"

<http://research.iac.es/severoochoa/index.php/es/habla-con-ellas>

Charlas sobre el papel de las mujeres en la ciencia y la astronomía en centros escolares

Participación en el "Ciclo de Mujer y Ciencia" y el proyecto "Mujeres Científicas Canarias"

<https://science4families.com/ciclo-mujer-y-ciencia/ciclo-mujer-y-ciencia-2020/>

<http://astrotemisas.es/proyecto-mujeres-cientificas-canarias-curso-2019-2020>

Artículos sobre mujeres en la astronomía en el blog Vía Láctea

<https://www.iac.es/es/blog/vialactea/categoria/astrofeminas>

Eventos de conmemoración del 11F y el 8M tanto de cara al exterior como de carácter interno

Además en el marco del proyecto GENERA, organización por parte del equipo del proyecto, la Comisión de Igualdad y la UC3 del evento Gender in Physics Day España 2017 (Oct. 2017)

<http://research.iac.es/congreso/GIPD2017/index.html>

4.4 *Otras medidas generales*

4.4 a) *Coordinación CI y CSS en prevención riesgos maternidad y acoso*

| Status implementación | Checklist tareas |
|--|---|
| Establecido un acuerdo de colaboración entre la CI y el CSS. | ✓ Recordar el acuerdo a ambas partes para su efectivo cumplimiento. |

4.4 b) *Área de reposo para embarazadas y madres lactantes*

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| Implementada en la sede central. En evaluación en el CALP. | ✓ Decidir necesidades a cubrir en las áreas de reposo de nuevos centros y en las ya existentes |

5 *Organización, Implementación y Seguimiento del Plan*

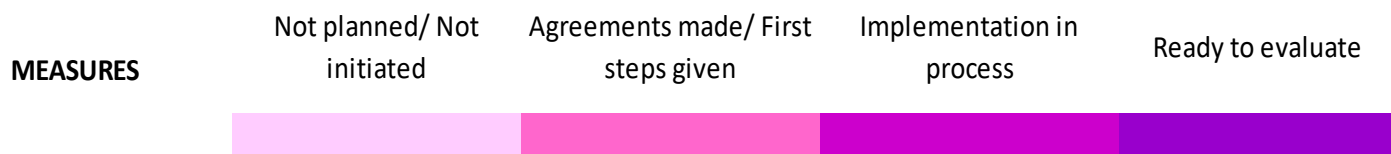
5.1 *Implementación en todos los centros, actividades y procesos (incluida evaluación y financiación de proyectos)*

| Status implementación | Checklist tareas |
|---|--|
| Desde 2018, se asigna cada año una partida específica para igualdad en el presupuesto de ASSGG. | ✓ Planificar y gestionar el presupuesto anual. |

5.1 *Espacio Igualdad en la web del IAC*

| Status implementación | Checklist tareas |
|--|--|
| Creado en 2019 un espacio "Igualdad" en la nueva web | ✓ Actualizar contenidos regularmente ✓ Crear un espacio "Igualdad" en la nueva Intranet |

En base a la información anterior, se muestra una estimación del proceso de implementación de cada medida incluida en el II Plan de Igualdad según la siguiente escala:



4.1.1 PROCESOS SELECTIVOS

4.1.1 a) Revisión de bases de los procesos selectivos que puedan ser discriminatorias respecto a personas con responsabilidades familiares



4.1.1 b) Revisión del lenguaje sexista en las bases



4.1.1 c) Valoración de la antigüedad en convocatorias



4.1.1 d) Situaciones de excedencia e interrupciones en los méritos de experiencia laboral en concursos



4.1.1 e) Composición equilibrada en tribunales



4.1.1 f) Sexo como criterio de desempate en las convocatorias



4.1.2 FORMACIÓN

4.1.2 a) Acceso en igualdad de condiciones a la formación del IAC



4.1.2 b) Canales para la difusión de los cursos de formación en situaciones de excedencia



4.1.2 c) Cursos de formación en igualdad de género y prevención del acoso



4.2 CONCILIACIÓN

4.2 a) Guía sobre medidas de conciliación



4.2 b) Datos desagregados de medidas de conciliación



4.2 c) Deber inexcusable en la mesa negociadora del Convenio Colectivo



4.3 PRESENCIA EQUILIBRADA

4.3 a) Diagnóstico sobre la situación de las mujeres investigadoras y tecnólogas



4.3 b) Liderazgo de proyectos por parte de las científicas



4.3 c) Presentación de científicas y tecnólogas a premios, academias, asociaciones, etc.



4.3 d) Presentación de científicas y tecnólogas como expertas en organizaciones nacionales e internacionales



4.3 e) Presencia equilibrada en comités y comisiones del IAC



4.3 f) Presencia equilibrada de ponentes en seminarios, conferencias, congresos



4.3 g) Visibilidad de las investigadoras y tecnólogas



4.4 a) Coordinación CI y CSS en prevención riesgos maternidad y acoso



4.4 b) Área de reposo para embarazadas y madres lactantes



MAINSTREAMING

5.1 Implementación en todos los centros, actividades y procesos (incluida evaluación y financiación de proyectos)



5.1 Área de igualdad en la web del IAC



A modo de balance, teniendo en cuenta el grado de desarrollo de las 21 medidas y según la escala que se muestra debajo, podemos decir que el II Plan de Igualdad se encuentra implementado en algo más del 70%.

ANEXOS

1. Informe de Evaluación de la Medida 4.3.g) del II Plan de Igualdad del IAC
2. Estudio cualitativo: resumen ejecutivo
3. Resultados cualitativos: explicación a la infrarrepresentación de las mujeres en ciencia
4. Modelos de liderazgo en ciencia