I Plan de Igualdad de la Estación Experimental del Zaidín-CSIC

El artículo 14 de la Constitución española establece que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

El CSIC, sumándose a las acciones en materia de igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), aprobó su III Plan para la Igualdad de Género en la Agencia Estatal CSIC en marzo de 2022, que se revisa anualmente.

En la EEZ tenemos una política clara de igualdad de género y no discriminación (http://www.eez.csic.es/es/presentacion) y las innumerables actividades realizadas por el centro para promover estos valores nos hicieron acreedores en 2018 del accésit del distintivo de acreditación en igualdad de género que concede la Presidencia del CSIC.

En el marco de estas actuaciones, la EEZ-CSIC constituyó en septiembre de 2022 su Comisión de Igualdad para elaborar el Plan de Igualdad del Centro (PI-EEZ) y coordinar actividades y acciones en este sentido. La Comisión ha generado un espacio dentro de la página web del instituto https://www.eez.csic.es/ciencia-en-igualdad en el que figuran los documentos generados por la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC y la Comisión Mujeres y Ciencia, así como los de la Unidad de Mujeres y Ciencia del MICINN y los de la Unión Europea.

Los objetivos del PI-EEZ son analizar y hacer un seguimiento de la situación del Centro, y asesorar a la Dirección en la implementación de políticas de igualdad con especial énfasis en las de conciliación familiar, así como proponer acciones y actividades encaminadas a visibilizar el papel de la mujer en la ciencia. Además de las cuestiones de género, la Comisión pretende garantizar la inclusividad y la no discriminación.

Entre sus primeros trabajos la Comisión ha realizado un análisis de paridad de género de la EEZ-CSIC durante los años 2016-2021.

Tabla 1. Evolución en porcentaje de mujeres en los diferentes estamentos de la EEZ (2016-2021). *P. Científico*: personal científico de plantilla y contratados Ramón y Cajal. *P. Apoyo Científico*: técnicos de laboratorio fijos y contratados temporales, en grupos y servicios científicos. *P. en Formación/Prácticas*: contratados FPU (Ayudas para la formación de profesorado universitario), FPI (Ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores/as) y Marie Curie, doctorandos Junta de Andalucía y con cargo a proyectos. *P. gestión/Serv. Comunes*: personal de Administración y servicios comunes.

	2017	2018	2019	2020	2021	MEDIA
P. Científico	43,33	45,76	45,90	44,26	42,62	44,38
P. Apoyo Científico	63,29	66,67	67,57	62,34	67,05	65,38
P. en Formación/Prácticas	51,61	48,00	38,10	48,00	50,00	47,14
P. Gestión/Serv. Comunes	47,06	48,39	46,67	48,28	53,33	48,74
TOTAL % MUJERES	52,94	55,10	53,76	52,60	55,72	54,03

Tabla 2. Evolución en porcentaje de investigadoras de la EEZ en las distintas escalas científicas (2016-2021)

	2017	2018	2019	2020	2021	MEDIA
Profesora de Investigación	40,00	50,00	50,00	44,44	36,36	44,16
Investigadora Científica	54,55	50,00	50,00	50,00	52,17	51,34
Científica Titular	36,00	41,67	42,31	40,74	37,04	39,55
TOTAL % MUJERES	43,86	46,55	46,67	45,00	42,62	44,94

Tabla 3. Liderazgo (IP, investigadora principal) de investigadoras de la EEZ en proyectos nacionales, internacionales, y de la comunidad autónoma (2017-2021)

	2017	2018	2019	2020	2021	MEDIA
Total proyectos	9	28	12	20	45	22,8
Total importe	598.140	2.834.414	2.131.308	1.765.868	5.341.101	2.534.166
Proyectos IP	6	13	10	10	21	12
Importe IP	545.655	1.134.371	1.518.503	813.259	1.982.517	1.198.861
% Proy. IP mujeres	66,67	46,43	83,33	50,00	46,67	58,62
% Imp. proy. IP mujeres	91,23	40,02	71,25	46,05	37,12	57,13

Tabla 4. Número de jefas de departamento o de grupo de investigación (2017-2021)

	2017	2018	2019	2020	2021	MEDIA
Departamentos	4	4	4	4	4	4
Grupos Investigación	19	17	17	16	16	17
Jefas de Departamento	2	4	3	2	2	3
Jefas de Grupo	9	9	7	6	5	7
% Jefas de Departamento	50,00	100,00	75,00	50,00	50,00	65,00
% Jefas de Grupo	47,37	52,94	41,18	37,50	31,25	42,35

Analizando las tablas anteriores, se observa que el porcentaje de mujeres en los diferentes estamentos durante el periodo analizado es bastante estable. En los valores medios del personal Apoyo Científico, personal de Gestión/Serv. Comunes, y personal en Formación/Prácticas se está muy cerca de la paridad (tabla 1). Hay un descenso en el porcentaje de investigadoras que se incorporan como Científicas Titulares, se estabiliza el de Investigadoras Científicas y baja el porcentaje de Profesoras de Investigación, que se ve afectado por recientes jubilaciones.

El liderazgo de las investigadoras en proyectos nacionales, internacionales, y de la comunidad autónoma en 2017-2021 es notable (tabla 3). La media de estos 5 años de

proyectos en que las mujeres son IP es superior al 50%, también lo es el importe de estos proyectos respecto al total captado por el Centro.

Al menos la mitad de las jefaturas de los cuatro departamentos de la EEZ han sido ocupadas por investigadoras en este periodo, llegando a ser la totalidad en 2018 (tabla 4). La media del número de jefas de grupo de investigación ha descendido en los últimos años (tabla 4).

Tabla 5. Presencia de mujeres de la EEZ-CSIC en publicaciones científicas en los últimos años, y su papel en las mismas

	Hombres			Mujeres			
	Total publicaciones	Primer autor	Autor correspondencia	Total publicaciones	Primer autor	Autor correspondencia	Publicaciones totales con autores EEZ
2017	80	36	36	98	44	21	159
2018	76	28	28	87	31	16	152
2019	86	27	27	108	42	25	189
2020	87	29	34	79	24	13	176
2021	80	28	31	84	22	20	153

Se ha evaluado la presencia de mujeres de la EEZ-CSIC en las publicaciones científicas de los últimos años, y su papel en las mismas. Los primeros resultados indican que hay bastante equilibrio en el número total de mujeres y hombres que participan en publicaciones. Lo mismo sucede con el número de mujeres que figuran como primeras firmantes de artículos científicos, indicación de haber tenido un papel preponderante en el desarrollo del trabajo experimental. Sin embargo, en cuanto al número de veces que una persona aparece como autor de correspondencia (normalmente quienes han liderado el proyecto o dirigido la investigación), se observa una clara preponderancia de hombres: en torno al 34% de las publicaciones de los últimos 5 años tienen como autora de correspondencia una mujer.

En relación a puestos de gestión en la EEZ desde que fue fundada en el año 1954, ha habido una directora, Matilde Barón, en el periodo 2014-2022 entre 11 directores, y dos gerentes mujeres, María Antonia Henares (1995-2007) y Rocío Santiago (2021-actualidad).

La EEZ-CSIC contaba en enero de 2023 con 236 personas con un 58.9 % de mujeres y 58 científicos trabajando en cuatro Departamentos. La distribución por género y área funcional se recogen en el anexo 1. Las investigadoras representan el 39.6 % del personal científico y el porcentaje de mujeres como personal de apoyo científico (fijo o temporal), en formación o de gestión y servicios comunes oscila del 60 al 68 %.

Con respecto al periodo 2017-2021, ha descendido el porcentaje de investigadoras, se mantiene bastante constante la presencia de mujeres en el personal de apoyo científico y se incrementa en el caso de personal de gestión y servicios comunes y personal en formación.

Estos análisis preliminares se irán ampliando, profundizando y valorando por la Comisión de Igualdad anualmente.

Comisión de Igualdad de la Estación Experimental del Zaidín-CSIC

La Comisión será la encargada de la realización de informes anuales sobre el cumplimiento de las medidas de igualdad. Actuará como observatorio de igualdad y comisión asesora de la dirección de la EEZ.

Estará compuesta por:

2 representantes del personal científico en plantilla
2 representantes del personal postdoctoral
2 representantes del personal predoctoral
2 representantes del personal técnico
2 representantes del personal administrativo y de servicios

Todos los representantes serán elegidos por el personal al que representan cada dos años y se respetará la paridad. Actuará como Presidente/a una persona designada por la Dirección de la EEZ, que valorará para ello la experiencia previa en temas de género.

Medidas Específicas del PI-EEZ

El III Plan para la Igualdad de Género en la Agencia Estatal CSIC persigue profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de la igualdad para mejorar, consolidar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre mujeres y hombres en el CSIC, conocer e implementar de manera efectiva las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género/sexo en el trabajo del personal del CSIC, así como la detección temprana y el abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

Las medidas a adoptar por el PI-EEZ están enmarcadas dentro del III Plan para la Igualdad de Género del CSIC e implementan algunas otras que ayuden a evitar situaciones de desigualdad y discriminación. A continuación, se enumeran las principales actuaciones a llevar a cabo:

- Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, identidad o expresión de género. Incorporar como un reto adicional e inexcusable la integración transversal del respeto a la diversidad sexual, corporal y de género.

- Realizar un seguimiento y análisis anual de paridad de género de la EEZ-CSIC. Se publicará dicho informe en la memoria anual de la EEZ y en su página web.

- Vigilar el cumplimiento de los protocolos existentes en el CSIC en relación al acoso laboral y sexual o por razón de sexo, así como el que se ejerce por orientación o identidad sexual (http://www.csic.es/web/guest/documentos).

- Potenciar la formación en igualdad, diversidad sexual y perspectiva de género entre todos los estamentos de la EEZ.

- Velar por el cumplimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas por el CSIC y la AGE.

- Participar en los días especialmente dedicados a la visibilización de la mujer, 11 de febrero "Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia" y 8 de marzo "Día de la Mujer", y

organizar actividades de visibilización de nuestras trabajadoras.

- Habilitar la sala de lactancia ubicada en la planta primera de Casa Roja para uso exclusivo de madres e hijos lactantes.

- Búsqueda de guarderías en la zona. La EEZ dispone de un acuerdo con el centro infantil Monserrat con descuentos de hasta un 10%, dependiendo de la demanda, para trabajadores del CSIC.

- Suministrar información de campamentos/actividades lúdico/deportivas en periodos vacacionales. Búsqueda de financiación.

- Favorecer la visibilidad de las mujeres de la ciencia en centros escolares y de educación secundaria.

-Organizar y suministrar información sobre seminarios/mesas redondas en el ámbito de Granada.

- Realizar biografías de mujeres en el ámbito de las ciencias agrarias.

- Realizar informes sobre la posición de la mujer en la investigación en ciencias agrarias a distintos niveles (local, autonómico, CSIC, estatal).

- Hacer sugerencias sobre publicaciones, películas/documentales de interés que traten aspectos de igualdad y visualización de la mujer científica.

- Recomendar desde la Dirección a todo el personal su participación en los cursos que anualmente organiza el CSIC sobre igualdad de género.

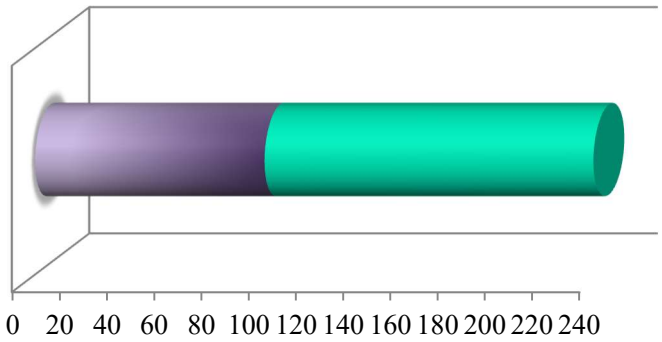
- Instalar un buzón virtual y anónimo en la EEZ de la Comisión de Igualdad EEZ para comunicar actuaciones o situaciones no deseadas en material de igualdad de género, acoso y discriminación.

Anexo 1

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EEZ (ENERO 2023)

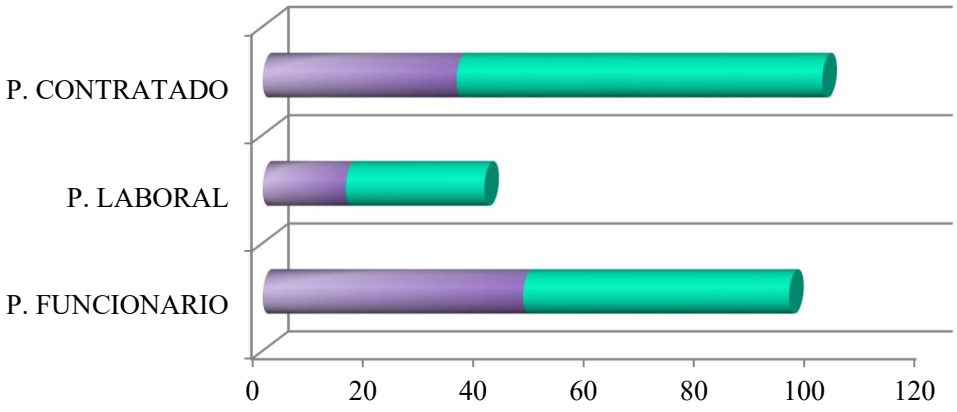
DISTRIBUCIÓN TOTAL EEZ POR GÉNERO

ENERO 2023		
HOMBRES	**MUJERES**	**TOTAL**
97	139	236



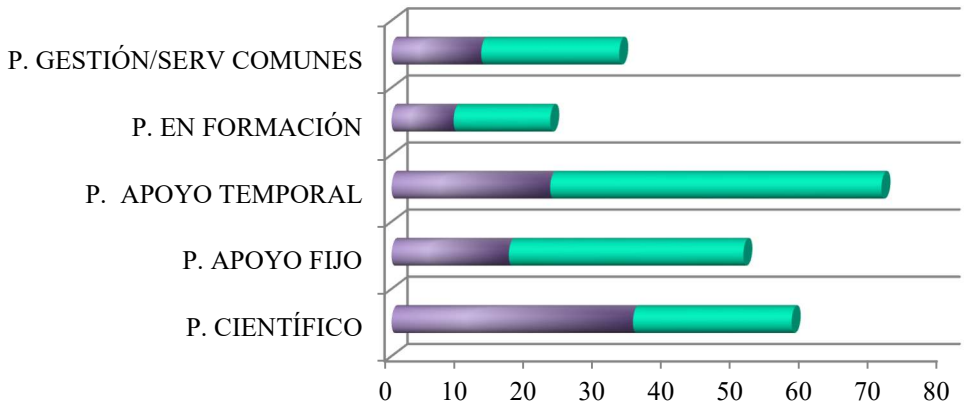
DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE PERSONAL

	ENERO 2023		
	HOMBRES	**MUJERES**	**TOTAL**
P. CONTRATADO	35	66	101
P. LABORAL	15	25	40
P. FUNCIONARIO	47	48	95
	97	139	236

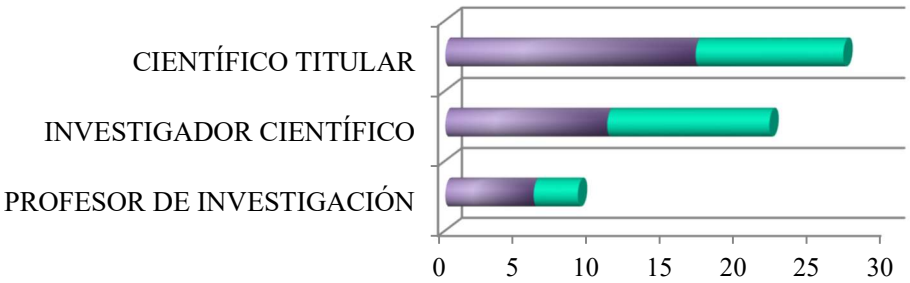


DISTRIBUCIÓN POR ÁREA FUNCIONAL

	ENERO 2023		
	HOMBRES	**MUJERES**	**TOTAL**
P. GESTIÓN/SERV COMUNES	13	20	33
P. EN FORMACIÓN	9	14	23
P. APOYO TEMPORAL	23	48	71
P. APOYO FIJO	17	34	51
P. CIENTÍFICO	35	23	58
	97	139	236



PERSONAL DE APOYO: técnicos de laboratorio en grupos y servicios científicos (TEMPORAL: Garantía Juvenil, PTA, contratados con cargo a proyecto / FIJO: funcionario y laboral fijo/indefinido). PERSONAL EN FORMACIÓN: Contratados FPU (Ayudas para la formación de profesorado universitario), FPI (Ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores/as), predoctorales de bolsa de trabajo CSIC o con cargo a proyecto, predoctorales de la Junta de Andalucía y del programa Investigo de la Junta de Andalucía.

DISTRIBUCIÓN ESCALA CIENTÍFICA

	ENERO 2023		
	HOMBRES	**MUJERES**	**TOTAL**
CIENTÍFICO TITULAR	17	10	27
INVESTIGADOR CIENTÍFICO	11	11	22
PROFESOR DE INVESTIGACIÓN	6	3	9
	34	24	58