

CMyA: Retos y proyectos para el avance hacia la igualdad de género en la astronomía española



8 septiembre 2022, Tenerife



Marina Rodríguez Baras (OAN)
Beatriz Agís (IAA)
Naiara Barrado-Izagirre (UPV/EHU)
Silvia Bonoli (DIPC)
Miguel Cerviño Saavedra (CSIC)
Adriana de Lorenzo-Cáceres (IAC)
Elena Manjavacas (ESA/AURA)
Silvia Martínez Núñez (IFCA)
Nataly Ospina (UAM)
Irene Pintos (CEFCA)
Isabel Rebolledo (STSci)
Alicia Rouco Escorial (CIERA)
Julia Suso (UV)
Jesús Varela (CEFCA)
Alba Vidal García (ENS)

Introducción

Los datos y estadísticas son inapelables: siguen existiendo sesgos de género en el ámbito científico, que perjudican y dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La Comisión Mujer y Astronomía de la SEA persigue el apoyo a la mejor investigación posible, y trabaja por la eliminación de estereotipos y barreras que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de desigualdad.

*Trabajamos (de manera altruista) para concienciar sobre los desequilibrios de género en ciencia y promover acciones que ayuden a corregirlos, de forma que **todas y todos podamos contribuir, uniendo esfuerzos**, a la erradicación de la desigualdad en nuestro ámbito personal y laboral.*

En esta plenaria vamos a presentar una serie de temas clave en la desigualdad de género en la astronomía española, así como los proyectos y objetivos que como Comisión nos planteamos desarrollar en los próximos dos años.

Formación

**Ámbito
institucional**

Conciliación

**Primeras fases
de la carrera
investigadora**



Acoso

Primeras fases de la carrera investigadora

Desigualdad

❖ Horizontal:

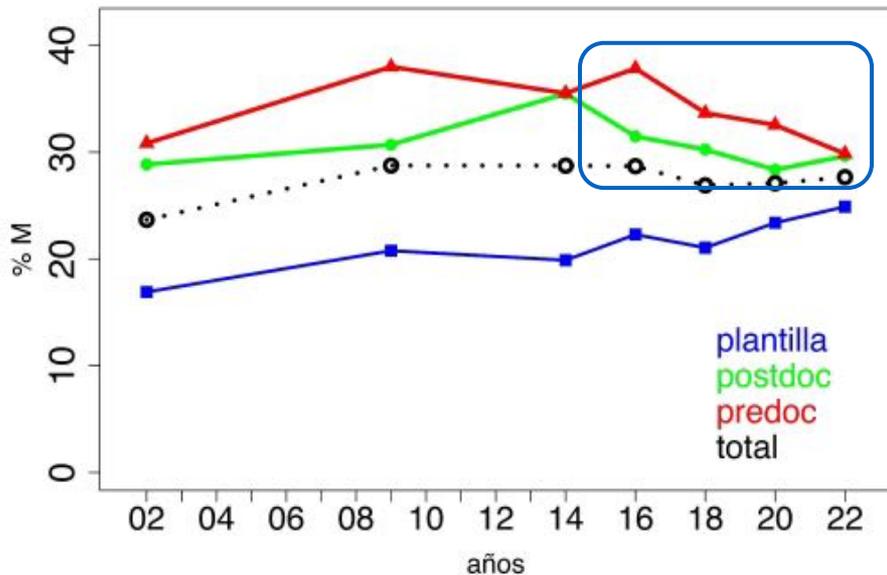
- Número desigual de mujeres y hombres en profesiones y ramas de conocimiento específicas

❖ Vertical:

- Número desigual de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad

Primeras fases de la carrera investigadora

Evolución del porcentaje de mujeres



Fuente: V informe RRHH en astronomía, SEA.

Distribución de la plantilla por género



Primeras fases de la carrera investigadora

Artículo

El ámbito de las STEM no atrae el talento femenino

Julio 2022



Mireia Usart, Sònia Sánchez-Canut y Beatriz Lores, Universitat Rovira i Virgili;

**Proyecto seleccionado en la Convocatoria de Investigación Social 2019
(LCF/PR/SR19/52540001)**

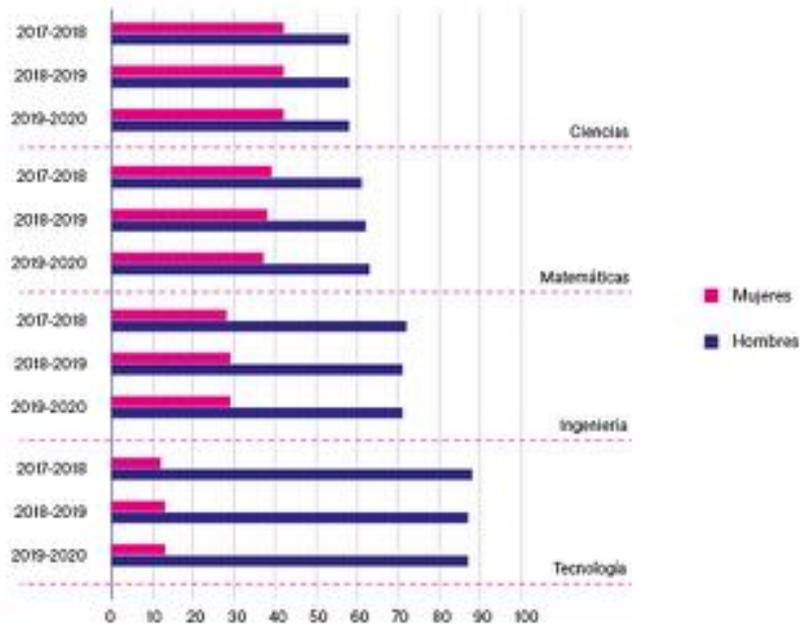
En España, solo el 16% de los profesionales del área de las STEM son mujeres

El 0.7% de mujeres jóvenes están interesadas en estudiar un grado tecnológico (vs. 7% de los hombres)

Primeras fases de la carrera investigadora

Las carreras universitarias relacionadas con la tecnología y la ingeniería son las que menos eligen las estudiantes en España.

Matriculación en grados del ámbito de las STEM (2017-2018 a 2019-2020). Mujeres y hombres (%)



Menos matrículas de mujeres en carreras científico-tecnológicas.

Una vez iniciados los estudios, las mujeres tienen menos tasas de abandono.

La nota promedio en los estudios universitarios de las STEM es similar para ambos sexos.

Primeras fases de la carrera investigadora

SESGOS

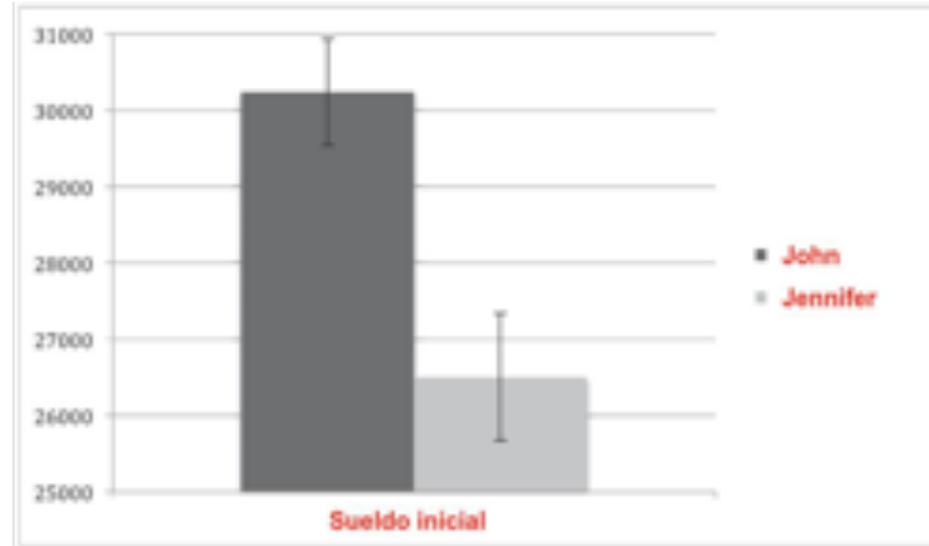
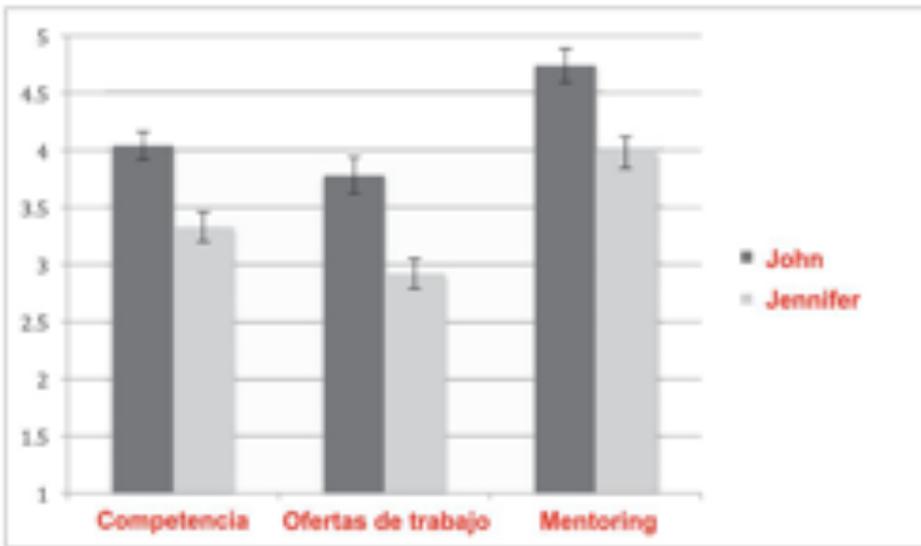
- ❖ Evaluación en el sistema educativo: varios estudios en diferentes niveles del sistema educativo muestran la existencia de este sesgo
- ❖ Evaluación de CV: efecto Jennifer y John
- ❖ Diferencias en el número de citas en publicaciones por género
- ❖ Diferencias en las propuestas de tiempo de telescopio (Hubble/JWST)

Primeras fases de la carrera investigadora

SESGOS

- ❖ Evaluación en el sistema educativo: varios estudios en diferentes niveles del sistema educativo muestran la existencia de este sesgo
- ❖ Evaluación de CV: efecto Jennifer y John
- ❖ Diferencias en el número de citas en publicaciones por género
- ❖ Diferencias en las propuestas de tiempo de telescopio (Hubble/JWST)

Primeras fases de la carrera investigadora



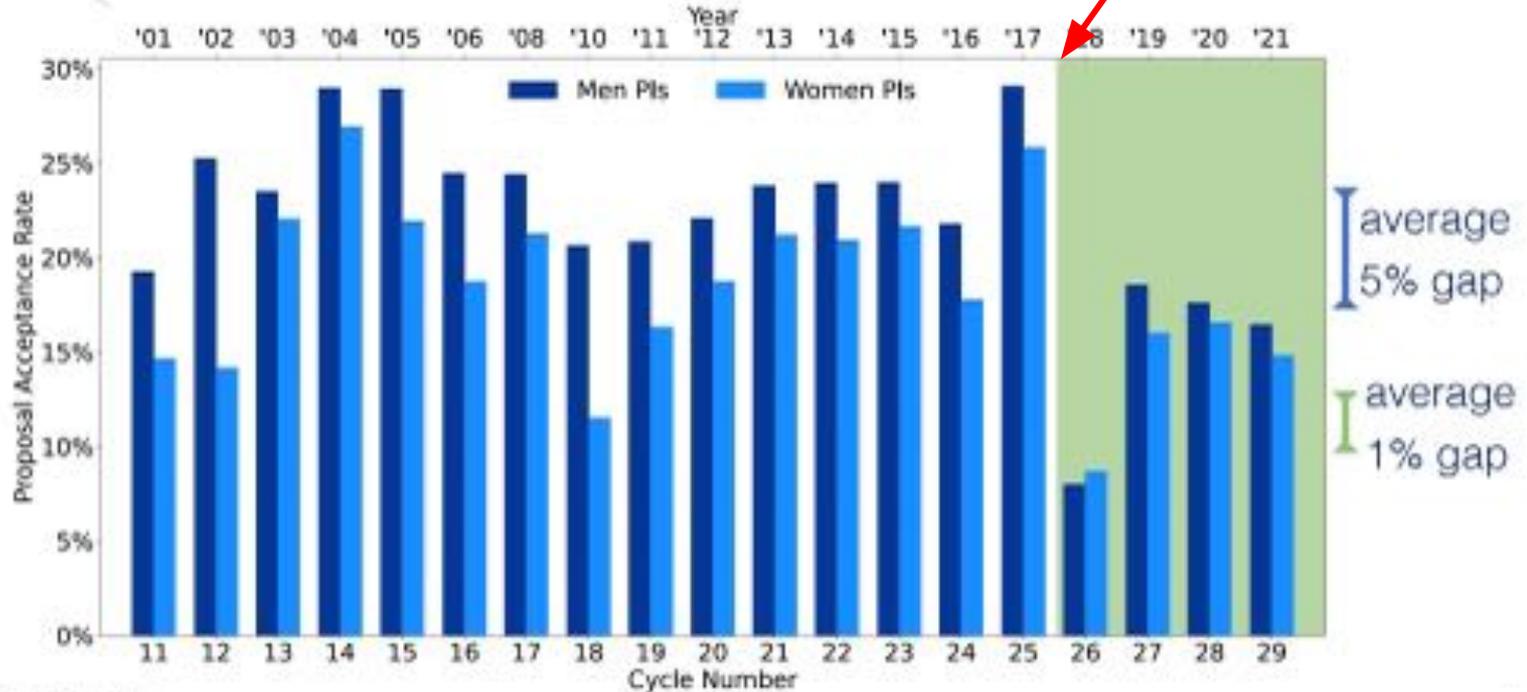
Moss-Racusin et al. 2012

Primeras fases de la carrera investigadora



Hubble Space Telescope Proposals

Introducción del doble ciego



Primeras fases de la carrera investigadora

¿Qué podemos hacer?

- Ser consciente de los sesgos
- Evaluaciones ciegas
- Potenciar referentes femeninos
- Creación de redes

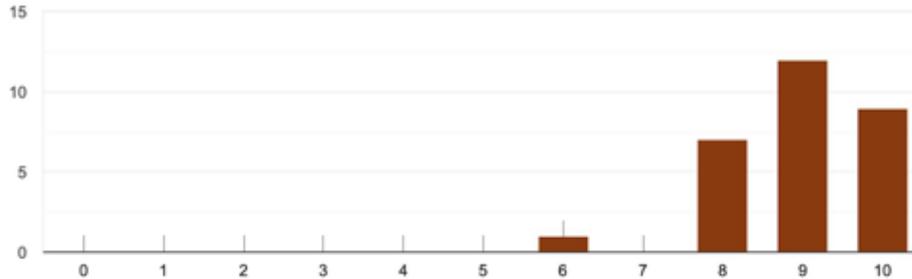


Primeras fases de la carrera investigadora

Programa de mentoría para Astrónomas SEA

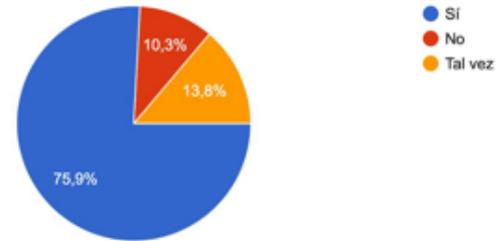
Evalúa de 0 a 10 el programa de mentoría en general

29 respuestas



¿Te gustaría continuar el año que viene durante la segunda edición del programa de mentoría?

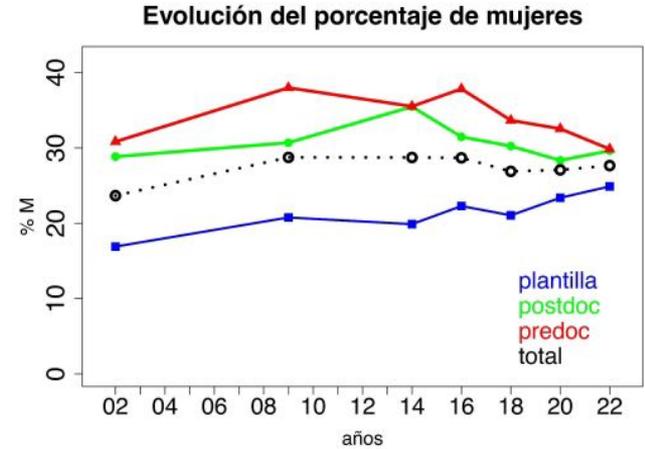
29 respuestas



“Si queremos caminar hacia las estrellas, caminemos juntas”

Formación

- ❖ La Comisión trabaja en **actividades generales de concienciación de desigualdad de género en ciencia** (ej: sinergia 8 de marzo 2022)
- ❖ **Todas y todos los miembros** conocer: los datos; los sesgos presentes; identificar las situaciones de desigualdad → con un único objetivo: **trabajar unidos en pro de una forma igualitaria de hacer ciencia**

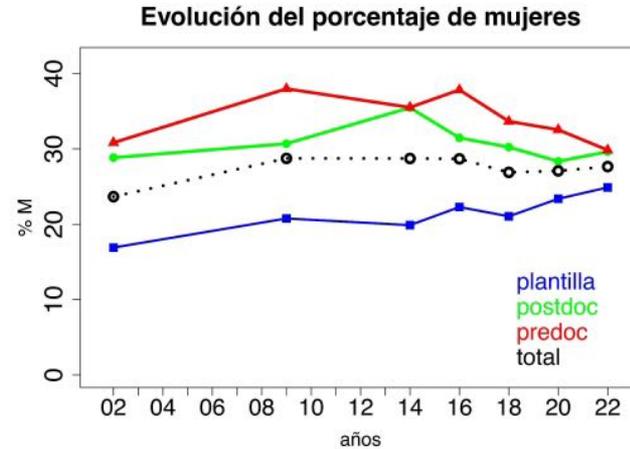


Fuente: V informe RRHH SEA.



Formación

- ❖ La Comisión trabaja en **actividades generales de concienciación de desigualdad de género en ciencia** (ej: sinergia 8 de marzo 2022)
- ❖ **Todas y todos los miembros** conocer: los datos; los sesgos presentes; identificar las situaciones de desigualdad → con un único objetivo: **trabajar unidos en pro de una forma igualitaria de hacer ciencia**
- ❖ **Propuesta de un curso de formación para 2023**



Fuente: V informe RRHH SEA.



Formación: curso

CURSO DE FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO EN ASTRONOMÍA

- ❖ A realizar durante el año 2023
- ❖ Varias sesiones online
- ❖ Impartido por expert@s en temas específicos
- ❖ Con **certificado acreditativo** de asistencia
- ❖ Visto bueno de la Junta Directiva
- ❖ **Financiación:** a través de la FECYT, o de nuestras instituciones...
- ❖ En función de la financiación obtenida se adaptará el calendario y contenido



Formación: bloques contenido

1. Intro y perspectiva general
2. Sesgos subliminales en ciencia
3. Lenguaje inclusivo
4. Acoso
5. Inclusión perspectiva género
6. Riqueza de género e identidad
7. Cómo ser un aliado
8. Educación
9. Conciliación
10. Techo de cristal



Formación: bloques contenido

1. Intro y perspectiva general
2. Sesgos subliminales en ciencia
3. Lenguaje inclusivo
4. Acoso
5. Inclusión perspectiva género
6. Riqueza de género e identidad
7. Cómo ser un aliado
8. Educación
9. Conciliación
10. Techo de cristal



**Si alguien está interesado en proponer tema o impartir un tema,
por favor contactad con la comisión**

Ámbito institucional

NIVEL GENERAL. PLANES DE IGUALDAD

Real Decreto-Ley 6/2019. Todas las empresas que tengan más de cincuenta trabajadores tienen la obligación de implementar el Plan de Igualdad.

Conforme al **Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se define el **Plan de Igualdad** como:

“Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.



Ámbito institucional

NIVEL GENERAL. PLANES DE IGUALDAD

- ❖ Que se realicen **diagnósticos** lo más pormenorizados posible de la situación de cada institución, con **estadísticas desagregadas por género**.
- ❖ **Implementación** de los planes de igualdad. Accesibles para toda la plantilla.
- ❖ Necesidad de que estos planes de igualdad estén **dotados con recursos económicos y personal cualificado** (por parte de las instituciones) para poder aplicar las medidas contempladas.
- ❖ Estas medidas deben ser **evaluadas** a partir de indicadores para comprobar su grado de adecuación y cumplimiento y **revisadas** de forma periódica

!!! que no queden en papel mojado !!!!

Ámbito institucional

Ejemplos (Plan Igualdad UV)

Acción 61

Garantizar la visibilización de las mujeres en los eventos (identificación de personas conferenciantes, ponentes, moderadoras... incluyendo los dos apellidos) y publicaciones de la Universitat de València (revisión de las normas de citación con el fin de explicitar las publicaciones hechas por mujeres).

Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
VR de Igualdad VR de Cultura	Unitat d'Igualtat PUV	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> — % actos con identificación personas ponentes con dos apellidos — Número de publicaciones revisadas 	

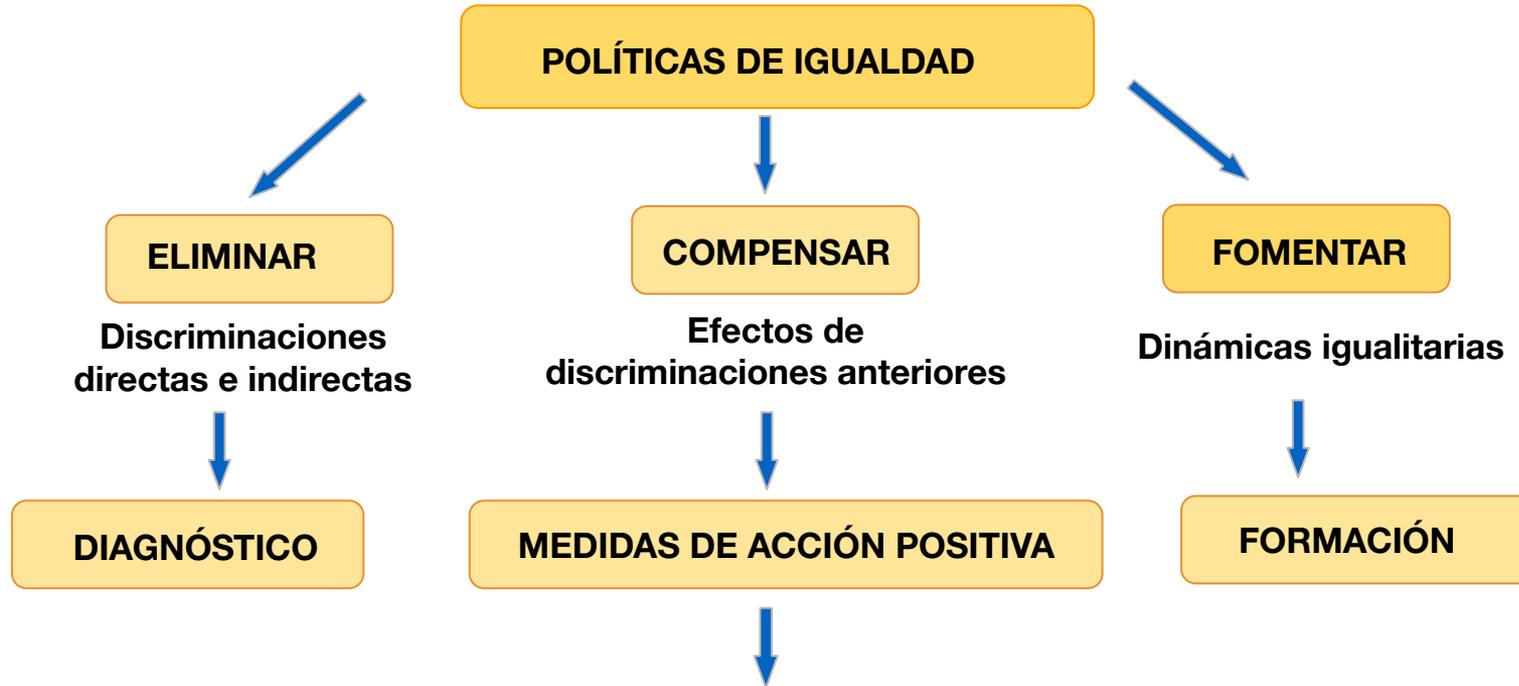


Acción 63

Reconocer las aportaciones de mujeres relevantes para la consecución de la igualdad mediante actos académicos (introduciendo criterios para garantizar en los reglamentos de doctorados honoris causa, medallas, lecciones magistrales, profesorado emérito, etc., la paridad establecida en la Ley 3/2007) y mediante otros actos institucionales (pioneras, feministas relevantes del PAS, PDI, Estudiantado o externas a la Universitat de València).

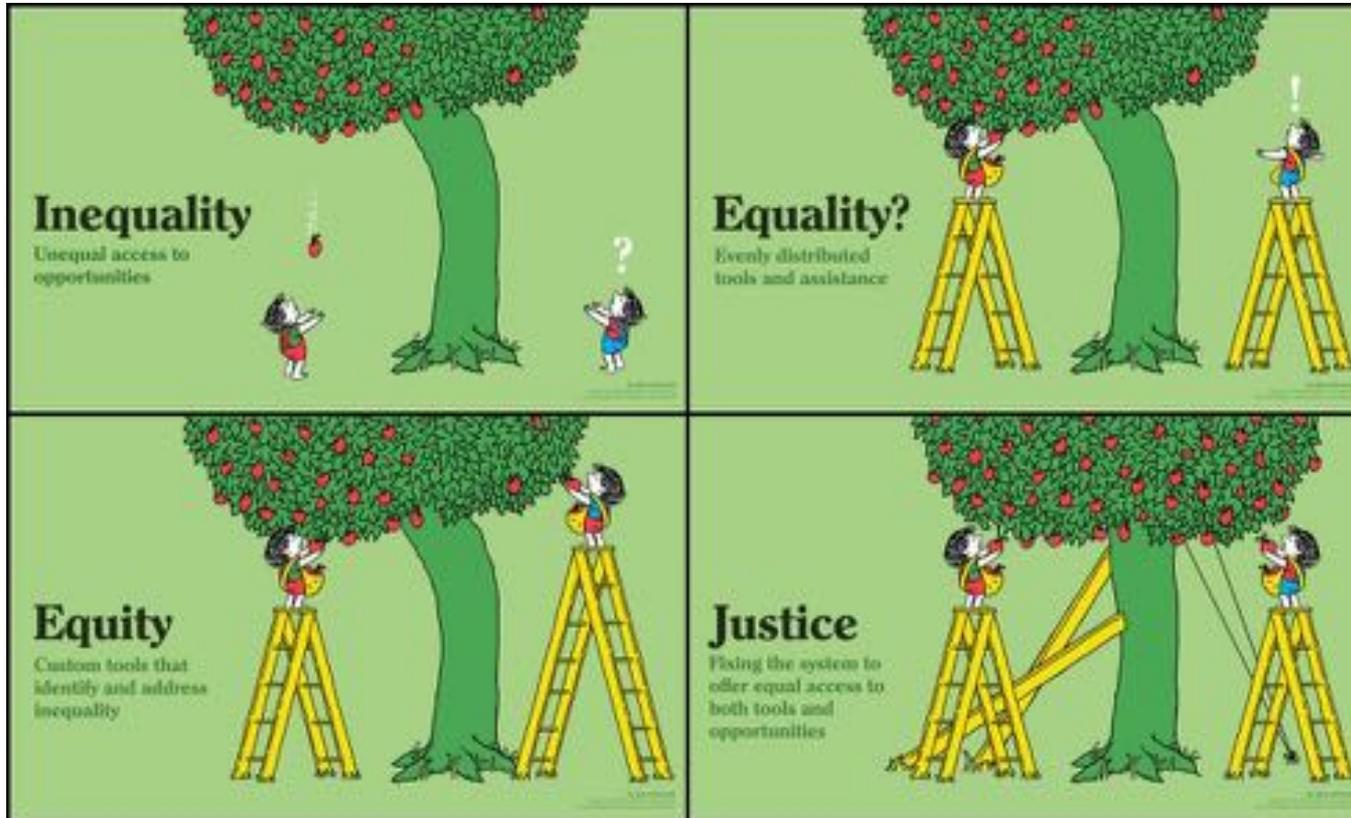
Responsable orgánico	Unidad de ejecución	Periodo	Evidencias	Observaciones
Rectorado Secretaría General VR de Igualdad	Gabinet de Rectorat Unitat de suport a SG Unitat d'Igualtat	Año 1, 2, 3, 4	<ul style="list-style-type: none"> — Número de Reglamentos de actos académicos de relevancia modificados para garantizar la paridad — Número de actos UV de reconocimiento de mujeres 	

Ámbito institucional



Estrategias destinadas a eliminar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Ámbito institucional



Artículo 9.2 de la **Constitución** española: “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Artículo 14 de la **Constitución** española: “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”.

Ámbito institucional - Estamentos locales

PROPUESTAS DE ACCIONES POSITIVAS

- ❖ En las grandes instituciones (Universidades, OPIs, CSIC,...), puede ser complicada la aplicación de determinadas propuestas de acción debido a las diferentes casuísticas de cada centro.
- ❖ Debemos conocer el Plan de Igualdad de nuestra institución y conocer a las personas responsables de su definición y aplicación.
- ❖ A nivel de nuestros centros tenemos más margen de actuación ya que conocemos mejor las particularidades específicas de cada estamento y los ámbitos concretos de aplicación de las medidas.

Ámbito institucional - Estamentos locales

PROPUESTAS DE ACCIONES POSITIVAS

¿Qué medidas específicas se pueden adoptar para **corregir situaciones patentes/previas de desigualdad** y **crear ambientes de trabajo inclusivos**?

Art 11, Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. **Dinámicas de trabajo**
2. **Distribución de la carga de trabajo**
3. **Procesos de promoción, evaluación y selección**
4. **Eventos y congresos**

Formación

Conciliación

Ámbito institucional - Estamentos locales

1. DINÁMICAS DE TRABAJO

Objetivo: crear un entorno institucional inclusivo e igualitario

- ❑ **Concienciación, sensibilización, visibilización** (seminarios impartidos por mujeres, *networking* entre mujeres)
- ❑ Utilización de **lenguaje inclusivo** en todas las comunicaciones
- ❑ **Condena** de actitudes sexistas
- ❑ Derechos de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral (bloque conciliación)

Ámbito institucional - Estamentos locales

2. DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO

Objetivo: que la paridad no suponga una sobrecarga para las mujeres

- ❑ Que la participación extra de las mujeres en comités/tribunales paritarios esté **compensada** por una descarga de responsabilidades en otros ámbitos
- ❑ Revisión de las **condiciones de trabajo que no penalicen la maternidad, paternidad, cuidados** (flexibilidad jornadas laborales, turnos día-noche, excedencias, movilidad)



Ámbito institucional - Estamentos locales

3. PROCESOS DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN

Objetivo: garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias

- ❑ **Formación específica previa** en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección
- ❑ **Reconocimiento extra de méritos** (por ejemplo por baja maternal) para hombres y mujeres, en los procesos de selección, contratación y promoción
- ❑ **Composición paritaria** de comités de selección, científicos, de asignación de tiempos, en tribunales de tesis, paneles de evaluación de proyectos...
- ❑ Si es posible **evaluaciones ciegas**
- ❑ **Transparencia** y claridad en los **criterios** de evaluación y selección
- ❑ Valorar el **trabajo cooperativo**, la **empatía**, la **flexibilidad para comunicarse y adaptarse** a nuevas condiciones y la **diversidad**.

Ámbito institucional - Estamentos locales

4. EVENTOS Y CONGRESOS

Objetivo: Fomentar la paridad en SOC, LOC y ponentes

- ❑ **Presencia de 40%-60%** entre los y las ponentes que participan en los congresos y eventos propios de cada institución
<https://www.mujiresenred.net/spip.php?article1340> No hay discriminación, sino equilibrio entre sexos
- ❑ Servicio de **guardería**
- ❑ **Ayuda económica** a los investigadores que viajan con menores
- ❑ Ofrecer o facilitar la posibilidad de **participar en remoto**

Ámbito institucional

LA SEA

La SEA no es una institución, es una asociación, pero desde la SEA y con el apoyo de la Junta Directiva y de todas/os socias y socios, también podemos actuar para promover acciones que corrijan estos desequilibrios de género.

- ❑ **Cumplimiento y evaluación de nuestro plan de igualdad**
- ❑ **Revisión del lenguaje utilizado en la SEA, tanto en comunicaciones por email, como en documentos oficiales, en formularios, en la web...**
- ❑ **Sistematización de las estadísticas de sus miembros de cada una de las escalas y desagregadas por sexo**
- ❑ **Paridad de mujeres entre ponentes que participen en los congresos y eventos organizados por la SEA**

Ámbito institucional

OBJETIVOS de la Comisión Mujer y Astronomía

- ❖ **Renovación del plan de igualdad.** La última versión es del 2015.
Preparar un nuevo plan para aprobar en la próxima asamblea de 2024
- ❖ **Realizar un nuevo estudio sociológico** similar al que se hizo en el año 2009, liderado por Eulalia Pérez Sedeño (Directora) y Adriana Kizckovsky (consultora) y con la colaboración de las/los componentes de la Comisión Mujer y Astronomía.

⇒ Se necesitan recursos económicos para costear el estudio:
Solicitud de ayuda en las convocatorias de la FECYT, a fondos europeo o en la Convocatoria del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad.

Conciliación

Preliminares

La conciliación es un tema transversal, pero sigue afectando más a las mujeres, (de hecho todos los planes de igualdad tiene un apartado de conciliación)

Conciliación es conciliación con *la vida (compaginar trabajo y vida personal)*

En la comisión hay un grupo de trabajo al respecto.

El único margen de actuación de la comisión es a nivel de eventos organizados por la SEA.

- Se ha mirado convocatorias RyC etc y mandado cartas desde la JD al respecto (2016, sin respuesta)
- Ésta RC empieza en la semana de colegios. Aquí sí hay margen de maniobra: elaborar un *nuevo plan de igualdad de la SEA* que contemple estas situaciones, por ejemplo reuniones híbridos, guarderías

Aparte, hay miembros de la comisión que participan activamente en grupos como AMIT para hacer propuestas a nivel de ministerio etc...

Conciliación

Mayor productividad ↔ Bienestar de los empleados

Legislación (nivel gubernamental):

Jornada y horario trabajo personal AGE (Resolución 28 de feb de 2019: BOE 1 marzo 2019, n.52 Sec. I Pag 19756)

7. Jornada intensiva verano: (7.1) 16 junio a 15 septiembre en general y de 1 de junio a 30 septiembre por motivos de conciliación.

8. Medidas para la conciliación: (para menores hasta 12 años, personas con discapacidad a cargo o familiares con enfermedad grave)

- (8.1) 1 h de flexibilización horaria (8.2: en casos extraordinarios pueden ser 2 h)
- (8.8) Bolsa de horas: (hasta 5% jornada anual) se recuperan en 3 meses *desde el día siguiente* a su uso

III Plan igualdad AGE (BOE 1 enero 2021, n.1 Sec. I Pag 3)

Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

(sin embargo no aporta mucho más a la resolución del 28 de Feb. salvo hacer un encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación)

Conciliación

Mayor productividad ↔ Bienestar de los empleados

Institucional (nivel de centros de trabajo):

Medidas en planes de igualdad específicos (ejemplo: Plan Igualdad Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III, CNIO):

- **Formación** en Jornada laboral
- **Subvención** de guarderías (de 0 a 3 años)
- **Descuentos** en Campamentos (de 4 a 14 años)
- **Facilidades tecnológicas** (videoconferencias etc, para casos de bajas, *si lo desean*)
- **Articulación de un protocolo de ayudas para congresos**
- Estudio de implementación de la **jornada no presencial**

- **Desconexión digital** (fuera del horario de trabajo)
- **Horarios de reuniones** tanto directivas como de grupos (hasta las 16:00)
- **Cooperación en tareas de padres/madres** (repartir tareas dentro de los miembros de los grupos de investigación para *acomodar distintas circunstancias personales*)

Labor de coordinación en los grupos

(En realidad no debería ser necesario que esto estuviera en un plan de igualdad, es natural en grupos colaborativos, **lo podemos implementar cualquiera en nuestro grupo, ej. Flexibilización de horarios**)

Conciliación

Corresponsabilidad y autocuidado (nivel personal):

Club de Malas Madres (<https://clubdemalasmadres.com/>)

La M de madre no puede aplastar la M de mujer

"...sin autocuidado no hay cuidado. ... Porque cuidarse no es un acto egoísta, sino un gran acto de responsabilidad social"

"La igualdad es perversa porque, más que un proceso de igualdad, hemos vivido uno de asimilación, para ser como ellos. Porque las mujeres llegaron a los puestos de responsabilidad, pero las reglas ya estaban puestas"

<https://elpais.com/mamas-papas/expertos/2022-06-30/laura-baena-la-eme-de-madre-no-puede-aplastar-a-la-eme-de-mujer.html>

Lo que las parejas de lesbianas nos enseñan sobre corresponsabilidad

En todos los casos, el tener hijos supone cierto "parón" a diversos niveles, pero *el grado de recuperación es mucho más rápido en parejas de lesbianas que en parejas heterosexuales*. Parece que un factor decisivo en general es el **acceso a plazas de guarderías**. Aparte, quizás es necesaria una **corresponsabilidad más efectiva** (en casos reales, ¿son intercambiables las labores de padres y madres una vez acabada la lactancia? ¿Varían las expectativas según el sexo del progenitor?)

<http://ciencialgtbi.es/lo-que-las-parejas-lesbianas-nos-ensenan-acerca-de-la-desigualdad-entre-hombres-y-mujeres/#more-625>

Acoso

- ★ **Art. 172 ter Código penal:** Se considera **acoso** cuando una persona acecha a otra de manera reiterada e insistente alterando gravemente el desarrollo de su vida diaria.
- ⊘ En el momento que se agrede la integridad de una persona es acoso **-independientemente de la intención-**.

Importante: En el acoso no tiene que existir violencia obligatoriamente

- ❖ **Sobre el acoso laboral; Art. 173 Código penal:** cuando se realizan acciones ofensivas o humillantes contra un trabajador de forma continuada en el lugar de trabajo, menoscabando gravemente su integridad moral.
- ❖ **Sobre el acoso sexual; Art. 184 Código penal:** una persona se aprovecha de una relación laboral, docente o de prestación de servicios para solicitar favores sexuales, causando en la víctima una situación hostil, humillante e intimidatoria.
- ❖ Acoso por **razón de sexo, por orientación sexual, identidad y expresión de género...**



Acoso

Las situaciones de acoso tienen más posibilidades de verse fomentadas en entornos:



- **Jerárquicos** con fuertes dependencias con los niveles superiores, como el mundo académico.
- Donde hay **más hombres que mujeres** trabajando, como en el ambiente de algunas ramas de ciencia.



Algunas problemáticas sobre el acoso

- ❖ **Identificación de que se sufre acoso:** muchas personas no son capaces de etiquetar lo que les ocurre como acoso.
- ❖ **¡Las víctimas no denuncian!**
 - Miedo a denunciar, a que no se las tome en serio.
 - Sentimiento de culpa y vergüenza.
 - Miedo a las consecuencias laborales.
 - El laberinto burocrático y legal.
 - Volver a revivir lo sucedido.

Protocolo CSIC:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Trato desfavorable por razón de embarazo y/o maternidad.

Acoso

¡Pocos datos! → **Encuesta MICINN (2021): 8.6%** de las investigadoras manifestaban haber sufrido acoso sexual. (Fuente: Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España. Ministerio de Ciencia e Innovación 2021).



Acoso sexual en la ciencia española (2021): «Es difícil que la víctima dé el paso en un sistema muy jerárquico y con precariedad» *Ángela Bernardo*.

La ciencia es un ámbito masculinizado en el que tradicionalmente se ha invisibilizado a las mujeres.

- Casos de algunas mujeres científicas que han sido víctimas.

→ **Plan de igualdad de la SEA, punto 5:** “Las personas afectadas por posibles casos de **acoso sexual** podrán dirigirse a esta comisión para asesoramiento y ayuda”.

Acoso

¿Qué podemos hacer desde la SEA?



Descripción de medidas a tomar:

- Recopilación de **protocolos antiacoso** de las instituciones astronómicas españolas en nuestra web.
- Facilitar **datos de contacto, acompañamiento**.
- **Contactos violeta** en las RC de la SEA (como en este caso).
- Visibilidad de la problemática: **apartado específico de acoso en la web de la SEA**.
- Sesión en el **curso de formación** para aprender a identificar casos de acoso y los protocolos existentes para denunciarlo.

En un esfuerzo para **ampliar la Diversidad e Inclusión de la SEA**, la CMyA propone implementar una serie de iniciativas LBTI+ sencillas.

Esta acción no es aislada, sino que se une a los Ejes de los planes de igualdad del AGE (y del CSIC):

- ❖ **Medida 4 del Eje 6 del III plan de Igualdad del CSIC:** *‘Diagnóstico de la situación actual del colectivo LGTBI en el CSIC en el marco de la HRS4R’*

(Página 94, https://www.iff.csic.es/wp-content/uploads/2022/04/20220405_III_PIG_AECSIC.pdf)

- ❖ **III plan de Igualdad de la AGE y OPis** (BOE 1 enero 2021, Sec I, Eje ‘Interseccionalidad y situaciones de especial protección, Medida 6): *‘Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes a la población LBTI (lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales) en la AGE’*

(Página 128, <https://www.boe.es/boe/dias/2021/01/01/pdfs/BOE-A-2021-2.pdf>)

INICIATIVAS de la COMISIÓN en el ÁMBITO LBTI+:

- ❖ **Incluir estudio de la perspectiva de género** en el estudio sociológico de la SEA
- ❖ Pedir a la JD **introducir un pequeño logo** (o modificar el ya existente de la SEA) durante el **mes internacional del Orgullo** (junio)
- ❖ **Sección en los cursos de formación** centrada en la **riqueza de género e identidad**
- ❖ Organización de **charlas** donde se **visibilice el esfuerzo de la comunidad LBTI+ en ciencia y astronomía**, y se hable de la **interseccionalidad de los problemas**
- ❖ Crear un **espacio en la WWW** de la CMyA donde se **almacenen recursos** que relacionen ciencia y LBTI+ (e.g., formación para toda la comunidad, lista de aliad@s...)

Por ejemplo; PRISMA (Asociación para la Diversidad Afectivo-Sexual y de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación): <https://prismaciencia.org/>

Comisión Mujer y Astronomía



- ❖ Información y recursos:
<https://www.sea-astronomia.es/comision-mujer-y-astronomia>
- ❖ Podéis contactar con la comisión:
mujer-y-astronomia@sea-astronomia.es



Nuestras acciones y actitudes, desde los entornos laborales cotidianos hasta las dinámicas a gran escala, marcan la diferencia para la construcción de una ciencia más justa e igualitaria.