



PLAN DE IGUALDAD

2016-2017

Elaborado por la comisión **Mujer y Astronomía, Febrero de 2015**

Aprobado por el núcleo de la **Comisión Mujer y Astronomía de la SEA,**

7 de Julio de 2015

Aprobado en la **Asamblea de la SEA, 21 de julio de 2016**

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	SITUACIÓN DE LAS MUJERES INVESTIGADORAS EN EL ORGANISMO	4
3.	OBJETIVOS.....	5
4.	MEDIDAS ESPECÍFICAS	6
5.	ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	9

1. Introducción

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres está tan plenamente reconocido en la totalidad de los niveles normativos como imperfectamente implantado en nuestra realidad social. Este derecho y la creación de relaciones simétricas entre ambos sexos han recibido atención prioritaria tanto a nivel europeo, como en el ámbito español. En éste, el derecho a la igualdad es reconocido en el artículo 14 de nuestra Constitución y tiene su referente preciso de implementación en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres aprobada por el parlamento español. En la Unión Europea, una de las conclusiones del informe ETAN (European Technology Assesment Network) titulado *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros* (<http://www.oei.es/salactsi/ETAN.pdf>), fue que la *“infra-representación de las mujeres amenaza los objetivos científicos de alcanzar la excelencia, además de ser un derroche y una injusticia”*. En la actualidad, el tema "mujeres y ciencia" se encuentra en el centro de las políticas europeas sobre la construcción del Espacio Europeo de Investigación (ERA). La infra-representación de las mujeres investigadoras impide la correcta realización del ERA. Y el último informe sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013 realizado por la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, específicamente *“pide a la Comisión y a los Estados miembros que apliquen políticas proactivas para animar a las mujeres a emprender carreras científicas y para promover, en particular mediante campañas de información y de sensibilización, la participación de las mujeres en sectores de actividad asociados tradicionalmente con los hombres, como las ciencias y las nuevas tecnologías, con el fin de aprovechar plenamente el capital humano que ofrecen las mujeres europeas”*

Las políticas promotoras de la igualdad de género, para ser efectivas, no pueden construirse como un mero aderezo del resto de las estrategias que ordenan toda actividad social. Por el contrario, deben de incorporarse al núcleo de cualquier acción, plan o gestión pública de manera transversal y en todas las fases de los procesos. Sólo desde esta visión puede tenerse la certeza de que las diferencias entre mujeres y hombres no podrán ser nunca utilizados como base de discriminación.

La Sociedad Española de Astronomía (SEA) recoge la necesidad de introducir la perspectiva de género en su plan de actuación y en sus estructuras de funcionamiento. Responderá así a los objetivos de mejorar el atractivo y competitividad de la carrera científica, adaptándose a las necesidades de nuestra sociedad del conocimiento y del aprendizaje.

El presente Plan de Igualdad de Género de la SEA (en lo sucesivo, “Plan de Igualdad”) se elabora en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. Situación de las mujeres investigadoras en el organismo

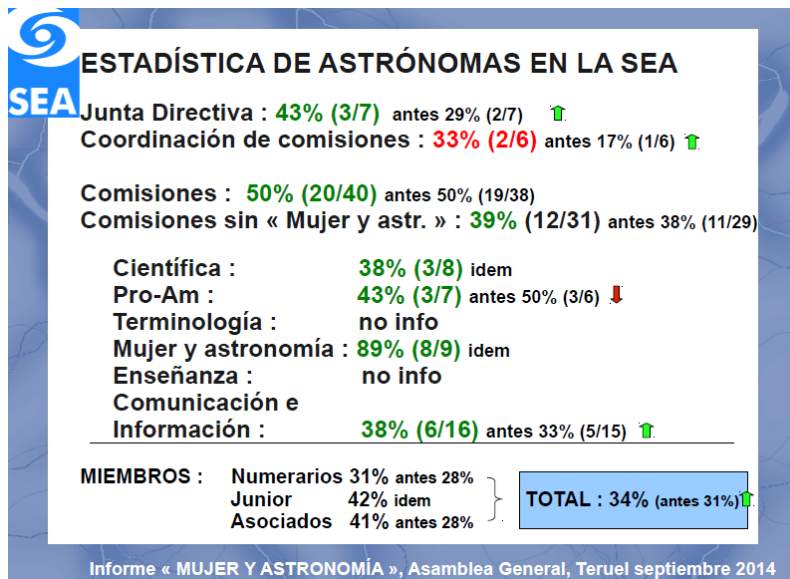
La participación equilibrada de ambos sexos, a todos los niveles, se considera un índice de progreso y de eficacia en la gestión de recursos humanos. Valorar la aparente desigualdad de oportunidades, por razón de sexo, que pudiera afectar el ingreso y progreso en la carrera investigadora de las mujeres de la SEA exige, como primer paso, conocer las estadísticas de personal desagregadas por sexo. El contenido completo de estos estudios puede encontrarse en las páginas de la sociedad. Se incluyen aquí solo aquellas estadísticas más relevantes.

En el 2009 se elaboró un estudio sociológico dirigido por Eulalia Pérez Sedeño (CSIC) sobre la desigualdad de género en universidades y centros de investigación españoles en el área de la astronomía:

<http://www.sea-astronomia.es/drupal/sites/default/files/archivos/Situacion%20singular.pdf>

Fueron objetivos de este estudio, entre otros, el analizar la situación de la mujer en el ejercicio profesional de la astronomía y el encontrar posibles líneas de actuación para alcanzar el objetivo de la plena igualdad entre mujeres y hombres en la comunidad científica. El estudio abordó dos ámbitos, un análisis cuantitativo de recopilación de datos estadísticos y un estudio cualitativo con entrevistas individuales en profundidad de grupos de discusión. Se constató una conciencia de que en años recientes se ha producido una mejora en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de las mujeres docentes e investigadoras (superación de los profundos desequilibrios y la clara discriminación desde la que se partía en las diversas áreas científicas), pero también una unánime percepción de que todavía existen diferencias que deberán resolverse en el futuro. En el área de Astronomía y Astrofísica se percibe la desigualdad de género, tanto en docencia como en investigación, en los estamentos o categorías más altas y en los cargos de decisión o responsabilidad política y de gestión. Entre los becarios pre-doctorales parece existir menos interés por los temas relacionados con la discriminación. En estas entrevistas se observó que cuando se analizan las situaciones familiares aparece la reproducción de modelos tradicionales. Entre los jóvenes, sea cual sea su género, la inestabilidad laboral es uno de los aspectos más problemáticos de la carrera científica generando un alto nivel de incertidumbre. En el caso de las mujeres más jóvenes existe una incertidumbre añadida ya que, a algunas de ellas, les preocupa el verse forzadas a escoger entre su vida personal y su vida profesional en algún momento de sus carreras.

En la Asamblea de la SEA del 10 de septiembre de 2014 se presentaron las últimas estadísticas de género de la sociedad:



En ellas se constata que el 34% de miembros son mujeres, un porcentaje que ha aumentado ligeramente respecto a 2009 (antes 31%). En general el porcentaje de mujeres en sus comisiones también aumenta ligeramente siendo este del 39% si se excluye la comisión de Mujer y Astronomía.

Los Centros e Institutos a los que pertenecen los miembros de la SEA tienen que considerar un valor el potenciar las carreras de sus mejores científicos, sean hombres o mujeres. Bastantes científicas aún perciben un ambiente menos estimulante que sus colegas varones. La excelencia de la Astronomía en España pasa por no desperdiciar parte del potencial de sus científicas por esta falta de apoyo. Es pues necesario un plan de actuación para que estas mujeres que han entrado o acceden ahora a la carrera investigadora no vean malogrado su progreso natural, que debe basarse en sus méritos científicos exclusivamente.

3. Objetivos

Este Plan de Igualdad de Género es una parte integral de la estrategia científica de la SEA, que pretende apoyar la implementación sistemática de políticas científicas de equilibrio y está comprometido con los mejores intereses de la investigación científica. En este sentido, persigue el apoyo a la mejor investigación posible, y la eliminación de estereotipos y barreras que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de desigualdad, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso a la carrera docente e investigadora en Astronomía.

El propósito y las medidas concretas de este Plan de igualdad convergen en los siguientes objetivos básicos:

- 1) Apoyar cualquier medida enfocada a fomentar y apoyar la elección de la carrera investigadora entre graduadas, licenciadas o doctoras.

2) Inspeccionar, y denunciar en caso de no cumplirse, el respeto de los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, en el crédito a la autoría de los trabajos de investigación y en el reconocimiento institucional de los méritos investigadores.

3) Apoyar todas aquellas actuaciones encaminadas a garantizar la incorporación en términos paritarios de mujeres con una carrera científica consolidada a los comités de expertos, grupos de trabajo, cargos designados y órganos de selección de personal dentro de las instituciones españolas en el ámbito de la astronomía. En términos cuantitativos, la paridad ha de entenderse aquí de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

4) Velar por la equidad (a igualdad de méritos científicos) en la distribución de medios y recursos en las instituciones españolas en Astronomía, pues así se incrementan las perspectivas de las mujeres para competir en igualdad de oportunidades en la obtención de plazas y promociones. La SEA debe estimular a sus miembros investigadoras a liderar proyectos, pues es obvio que los medios de que dispone el personal investigador para el desarrollo de su labor son herramienta fundamental para el avance de sus carrera.

5) Velar para que los/las investigadores principales de los proyectos de investigación respeten los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres. En este sentido, se debe dirigir un especial seguimiento de los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, a la división del trabajo dentro del proyecto, a la igualdad en las condiciones de trabajo e igualdad en el reconocimiento de sus logros.

4. Medidas específicas

A la vista del diagnóstico de la situación de las mujeres investigadoras de la SEA, la consecución de los objetivos anteriormente expuestos hace necesaria la puesta en marcha de un conjunto de medidas capaces de modificar las disfunciones que, en materia de género, han sido detectadas en los estamentos profesionales de la investigación en Astronomía en España.

Por otra parte, la SEA apoya la conciliación de los intereses personales y profesionales de todos sus miembros. En este sentido, la SEA apoya la implementación de todas las directrices vigentes en el Plan de Conciliación de la vida personal y profesional, aprobado para el personal de las Administraciones Públicas.

4.1. Medidas para apoyar la elección de la carrera investigadora por las mujeres

La Sociedad Española de Astronomía:

- a) Promoverá actuaciones que motiven a las mujeres y doctoras excelentes a aspirar a ser investigadoras mediante la difusión de las convocatorias en España y en el extranjero, a través de la información divulgada en su página Web, velando por el cumplimiento estricto de las normas y directrices en cuestión de género, dictadas tanto en el ámbito europeo como nacional.
- b) Fomentará e incrementará la visibilidad y posición de las mujeres investigadoras y de sus trabajos. Este objetivo debe lograrse mediante la realización de exposiciones, reuniones científicas y apoyo a campañas de divulgación, publicaciones, productos audiovisuales y contenidos en su página Web.
- c) Dedicará financiación a través de su comisión Mujer y Astronomía para incrementar el conocimiento público y la visibilidad de la investigación científica de sus investigadoras dentro de la comunidad académica y en la sociedad en general.
- d) Promoverá la presentación de sus científicas a convocatorias de premios nacionales e internacionales.
- e) Establecerá procedimientos adecuados de reconocimiento a las personas o instituciones que hayan promovido la igualdad en el mundo de la investigación en Astronomía y se abstendrá de premiar a personas con comportamientos no equitativos.

4.2. Medidas para promover la igualdad de oportunidades en el acceso y la promoción profesional

La Sociedad Española de Astronomía:

- a) Promoverá y defenderá que la composición de los tribunales de reclutamiento de nuevo personal investigador como las comisiones de concesión de puestos y plazas contemple un porcentaje de mujeres no inferior al 40%
- b) Actuará como observatorio de igualdad de género, por lo que se compromete a hacer un seguimiento estadístico de la composición de todos los Tribunales de acceso a la carrera profesional y de promoción, en todos sus estamentos

4.3. Medidas para promover la igualdad de estímulos y recursos

La Sociedad Española de Astronomía se compromete a:

- a) Publicar cada dos años en su página Web las estadísticas de sus miembros, de cada una de las escalas, desagregados por sexo.
- b) Realizar un informe con las medidas adoptadas y el progreso en el cumplimiento de este Plan de Igualdad.
- c) Realizar un seguimiento de las razones de abandono de la carrera investigadora para saber si existe algún sesgo de género.

4.4. Medidas para facilitar la conciliación profesional y familiar

La Sociedad Española de Astronomía:

- a) Proporcionará información en su página Web sobre la normativa en vigor, en relación con la maternidad, paternidad y licencias por cuidados de personas dependientes.
- b) Animará a sus miembros varones a considerar su derecho al uso de licencia por paternidad.
- c) Tratará de organizar sistemas de cuidados de hijos tipo guardería durante las reuniones científicas de la SEA.
- d) Hará sugerencias al Ministerio que corresponda para que en las convocatorias de contratos tenga en cuenta las excedencias por cuidado de ascendientes o descendientes como posibles tiempos de prórroga para la duración de dichos contratos.

4.5. Medidas para garantizar la participación de las mujeres en Órganos de Gestión, Comisiones y Foros Científicos

La Sociedad Española de Astronomía:

- a) Procurará activamente la paridad de sexos en todos los cargos de libre designación de sus Órganos de Gobierno y comisiones.
- b) Deberá aspirar a promover como miembros de comisiones de otras instituciones a igual número de hombres y mujeres como expertos.
- c) Procurará la presencia de mujeres candidatas en todas sus propuestas para puestos de expertos en organizaciones nacionales e internacionales.

d) Velará para que en la organización y celebración de seminarios, conferencias, reuniones científicas y congresos en el campo de la astronomía se tenga en cuenta la paridad salvo justificación argumentada de carácter excepcional.

5. Organización, implementación y seguimiento del plan

El Plan de Igualdad es válido y efectivo desde su aprobación en el año 2016 desde su aprobación en el año 2016 hasta la celebración de la asamblea anual de socios de la SEA en 2018. A partir de este momento, se irá automáticamente renovando por periodos de dos años a no ser que se aprueben cambios en la asamblea anual de socios. Todo nuevo plan debe ser aprobado por la Junta Directiva de la SEA. Este Plan debe implementarse en todas las actividades de la SEA.

El Plan de Igualdad deberá hacerse llegar a todos los miembros.

La Comisión de Mujeres y Astronomía actuará como asesora de la SEA en temas de Igualdad de Género. Será responsable de la planificación y coordinación de los temas de igualdad en la SEA. Con la colaboración de la Junta Directiva, monitorizará los avances en el cumplimiento de objetivos. Esta comisión será la encargada de la recepción de posibles quejas de miembros de la SEA acerca de prácticas discriminatorias relacionadas con el género, y se informará de los detalles que concurren en cada caso para transmitirlos a la Junta Directiva. La personas afectadas por posibles casos de acoso sexual podrán dirigirse a esta comisión para asesoramiento y ayuda.

Los objetivos conseguidos y el impacto del Plan de Igualdad deberán ser analizados en periodos bianuales. Los resultados de estos análisis proporcionarán las bases para futuras revisiones del mismo.

La Junta Directiva, dentro de las posibilidades de su presupuesto, dotará a la comisión Mujer y Astronomía de los recursos necesarios para el desarrollo de este Plan de Igualdad.