

INFORME DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL AÑO 2018

Antecedentes

El Instituto de Astrofísica de Andalucía (IAA) se ha caracterizado por apoyar iniciativas inclusivas en Igualdad de Género. Esta trayectoria ha cristalizado en la creación de la **Comisión de Igualdad del Instituto** y la elaboración y aprobación del **I Plan de Igualdad del IAA-CSIC**.

El actual equipo directivo del IAA está fomentando activamente la participación de mujeres en los órganos de dirección del centro: cuenta con las **dos vicedirectoras (Isabel Márquez y Luisa M. Lara)**, de Ciencia y Tecnología respectivamente, la jefa de la **Unidad de Desarrollo Instrumental y Tecnológico (María Balaguer)** y la **directora del Observatorio de Sierra Nevada (Cristina Rodríguez)**, lo que supone el **50% de los cargos** dependientes de la Dirección. Asimismo, la **dirección científica del proyecto Severo Ochoa IAA** recae en una mujer (Isabel Márquez).

En **septiembre de 2017** se constituyó la **primera Comisión de Igualdad del IAA**, que tuvo como objetivo elaborar el **Primer Plan de Igualdad para el Instituto**, aprobado en Junta de Instituto en 2019. Esta comisión estaba formada por **9 mujeres** representativas de los diferentes estamentos del Instituto, con experiencia en el desarrollo de actividades de mujeres y ciencia.

El **I Plan de Igualdad de género para el IAA**, incide en la **implementación de políticas igualitarias** por el centro, con una llamada de atención en contra de posibles conductas no éticas hacia las trabajadoras. En dicho plan se ha puesto especial énfasis en las **políticas de conciliación** tales como las ya existentes o previstas, **sala de lactancia y ludoteca**, como la incorporación de **servicios de guardería** en las actividades organizadas por el IAA. Estas políticas inciden de forma especial en promover la participación de las mujeres en actividades que impulsen su carrera científica. Se presenta la situación actual en materia de género, con sólo un 20% de mujeres en la plantilla del IAA, y se plantean medidas concretas tanto para conciliar la vida laboral y familiar, como medidas conducentes a conseguir un entorno más igualitario. Se define una comisión encargada de realizar el seguimiento e implementación de dicho plan, representativa de todos los estamentos de personal presentes en el centro. Esta **nueva comisión** ha sido elegida en abril de 2019 por el personal a quienes representan. Su primera acción ha consistido en generar un espacio dentro de la página WEB del instituto (<https://www.iaa.csic.es/page/comision-igualdad-genero>) donde se incluye la **composición actual de la comisión y el I Plan de Igualdad de Género** (en castellano e inglés). Se pretende usar este espacio como lugar de comunicación donde se incluirán los informes y medidas que se vayan realizando.

Además de velar por las medidas de igualdad contempladas en el plan, dicha comisión actuará como **"Gender Working Group"** del plan de igualdad elaborado por el IAA para la obtención de la acreditación

Severo Ochoa en 2018. Obviamente todos los órganos de gobernanza del Severo Ochoa son paritarios, pero además se han contemplado las siguientes acciones:

- 1) *Hypatia of Alexandria Visiting Grant*. Un mínimo de 3 visitas en el programa de investigadores visitantes, de las 6 previstas, se ofrecerán a investigadoras.
- 2) *Vera Rubin Colloquium*. Se contempla que un mínimo de 6 coloquios, de los 12 previstos anualmente, serán impartidos por investigadoras.
- 3) *Jocelyn Bell outgoing program*. Como parte de las visitas de investigadores del IAA a centros de prestigio se contempla que un mínimo de tres, de los cinco previstos, serán ofertados a investigadoras.

Premios a la excelencia científica de mujeres del IAA:

La Dirección del IAA ha considerado fundamental presentar candidaturas de mujeres a premios a la excelencia científica, con resultado exitoso. **Josefa Masegosa**, recibió el premio "*Mujeres en la Ciencia*" en la **I Edición de Premios Granada Ciudad de la Ciencia y la Innovación** (Mayo de 2018). **Mirjana Povic** obtuvo el premio *Nature Inspiring Science Award* en la primera edición de dichos premios por la revista *Nature* (Octubre de 2018). Estos hitos siguen haciendo del IAA un referente en nuestra profesión en el tema transversal de igualdad de género.

Actividades relevantes organizadas en el IAA:

- **Elaboración** de las **estadísticas del IAA**. Se muestran en el I Plan de Igualdad de Género y se actualizan en este informe.
- **Organización**, en colaboración con la Unidad de Comunicación Científica del IAA (UCC), de las actividades para el **día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**, 11 de febrero de 2018 y de 2019. Se celebraron sendas **jornadas de puertas abiertas** para los centros educativos de Granada, con el objeto de fomentar las vocaciones científicas en las niñas y visibilizar el papel de las investigadoras del IAA, desde las más jóvenes a las más senior. Además se impartieron 17 charlas de divulgación por los centros escolares de Granada y su provincia con el objetivo de promover las vocaciones científicas entre las escolares.
- **Organización**, con motivo de la celebración del **8 de Marzo**, en 2018, en colaboración con la UCC, de una mesa redonda de debate: "**Luces y sombras en la carrera científica de las mujeres**". Contó con la participación de investigadoras y gestoras del IAA, así como con estudiantes y profesoras de la Universidad de Granada. En 2019 se presentó en el IAA por dicha comisión el **I Plan de Igualdad de Género del IAA**, que fue aprobado por la Junta de Instituto en marzo.
- La Unidad de Comunicación Científica del IAA ha producido una película que visibiliza desigualdades históricas de género. "**El enigma Agustina**" (<https://www.iaa.csic.es/noticias/se-estrena-el-enigma-agustina-pelicula-producida-por-el-instituto-astrofisica-andalucia-iaa>), proyecto audiovisual del IAA,

estrenado el 22 de marzo de 2018 en el teatro Alhambra de Granada, que aborda la lucha de la mujer por acceder a la carrera científica en España y reivindica algunas de las figuras femeninas de la época. La película ha sido financiada por la Fundación Española para la Ciencia (FECYT-Ministerio de Economía, Industria y Competitividad) y cuenta con la colaboración de la Sociedad Española de Astronomía, la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía y el Instituto Andaluz de la Mujer. Hasta el momento se ha proyectado en diversos centros culturales y museos en Granada, Madrid , Málaga , Córdoba , Zaragoza , Tenerife , Valencia , Santander, Gran Canaria , A Coruña , Sevilla, Badajoz, Burgos, Valladolid, Salamanca, Almería, Barcelona, Toledo, Soria, Ibiza, México DF, París y Bruselas . El documental ha obtenido el **Gran Premio Unicaja** de la Bienal Internacional de Cine Científico de Ronda-Madrid-México, y el primer premio del festival VOD.

- Contribución a la visibilización de las científicas en la **organización** de la **“Carpa de la Ciencia” de las Ferias del libro de Granada 2018 y 2019**, donde la presencia de mujeres es muy superior a la de otros años y supera incluso el 50%.

- En el recién estrenado canal de youtube de la delegación del CSIC en Andalucía **<https://www.youtube.com/channel/UCr37GU7fhMSXiMJYWIXbKag/featured>** 6 de los 12 videos del IAA han sido protagonizados por investigadoras.

- La **bibliotecaria** del centro se encarga de la difusión en acceso abierto de todo el material relacionado con las actividades de género que se desarrolla en el IAA, a través de su incorporación al Repositorio Institucional CSIC garantizando así su preservación a largo plazo y contribuyendo a la visibilidad de las acciones que desde el IAA se hacen en materia de igualdad de género (**Plan de igualdad, artículos, revista IAA, material de divulgación, y cualquier otra actividad realizada en el IAA**).

- Publicación en la revista **Nature** del artículo *"A sociological study of gender and astronomy in Spain"* en la que colabora la investigadora **Isabel Márquez** (**<https://www.nature.com/articles/s41550-018-0509-x>**).

- Desde que se inició en 2018 el foro en el periódico **El País** *"Las científicas responden"* **https://elpais.com/agr/las_cientificas_responden/**, las científicas del IAA han colaborado activamente siendo autoras de 5 artículos de los 50 publicados (10%).

- Se ha continuado colaborando con las **Revistas de Divulgación Científica** y los periódicos **El País, Granada Hoy e Ideal**. En su revista **"Información y Actualidad Astronómica"** se han publicado artículos (18, uno por año) con el objeto de visibilizar a científicas que han contribuido de forma significativa al desarrollo de la astronomía, así como otros tantos artículos (14) donde astrónomas del IAA explican de forma accesible sus investigaciones.

Diagnóstico del IAA en materia de Igualdad actualizado a 2018

La **información segregada por género** aparece en las memorias del IAA desde 2014. Dentro de la herramienta diseñada en 2016 por el IAA para facilitar el tratamiento de los datos de personal y generación flexible de informes (**IRIA**), se ha incluido la variable **género** de modo que la información segregada está actualizada de forma permanente. Se adjunta a esta memoria la actualización para 2018, complementaria a la que aparece en el I Plan de Igualdad de género.

Tabla 1: % de Mujeres en los diferentes estamentos

Año	Staff(%)	Perm(%)	PhD(%)	Postdoc(%)	Serv(%)	Tech(%)
2014	32	20	49	42	46	19
2015	33	20	46	44	52	19
2016	31	21	50	38	54	16
2017	29	21	44	34	48	17
2018	29	20	38	40	57	17

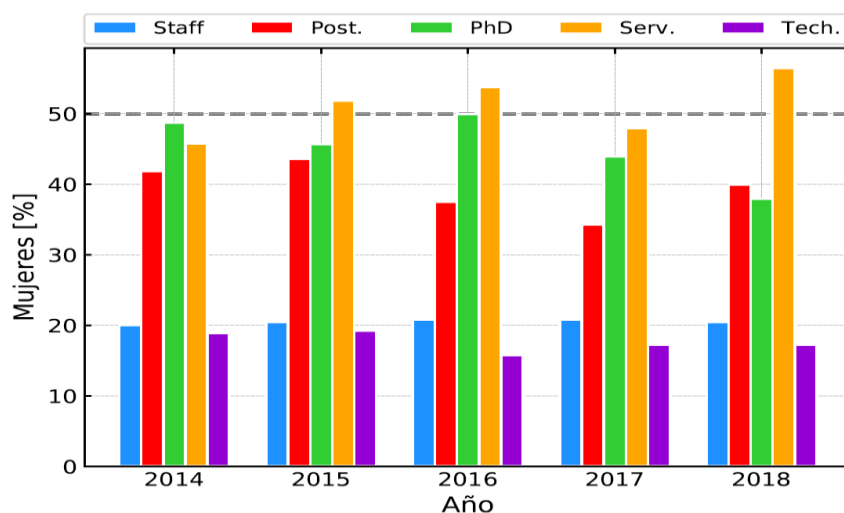


Fig2. Gráfica tijaera del personal científico

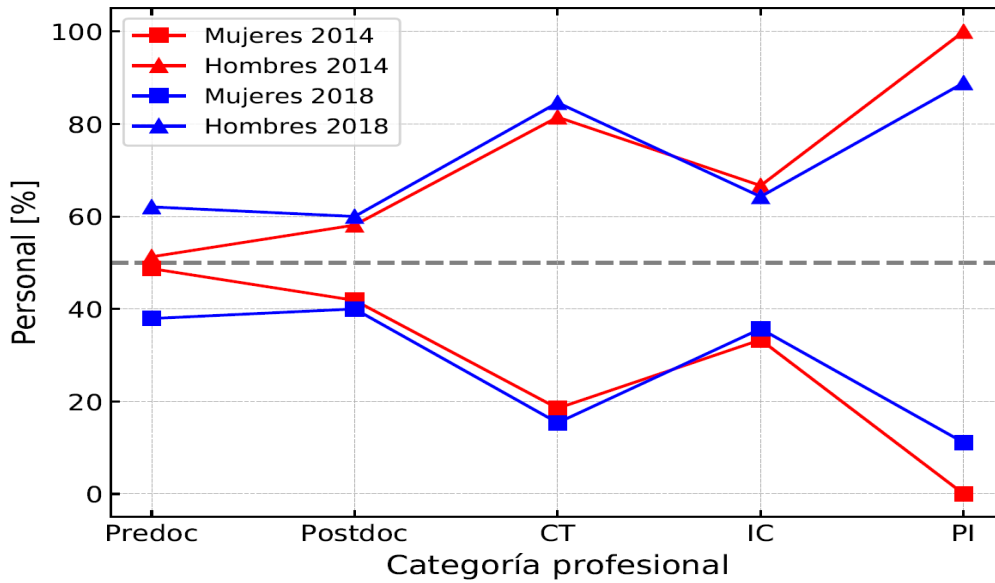


Fig3. Gráfica de edad del personal científico en plantilla

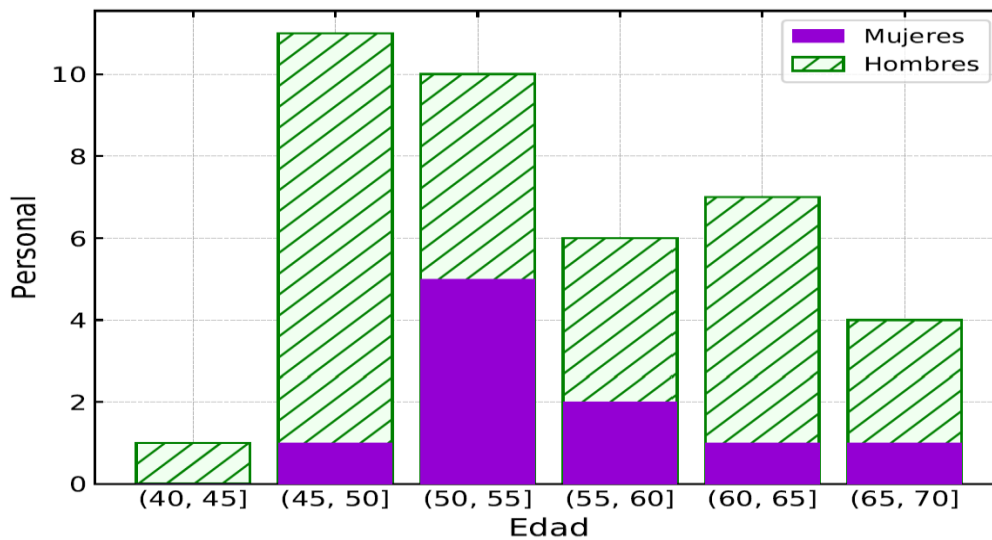
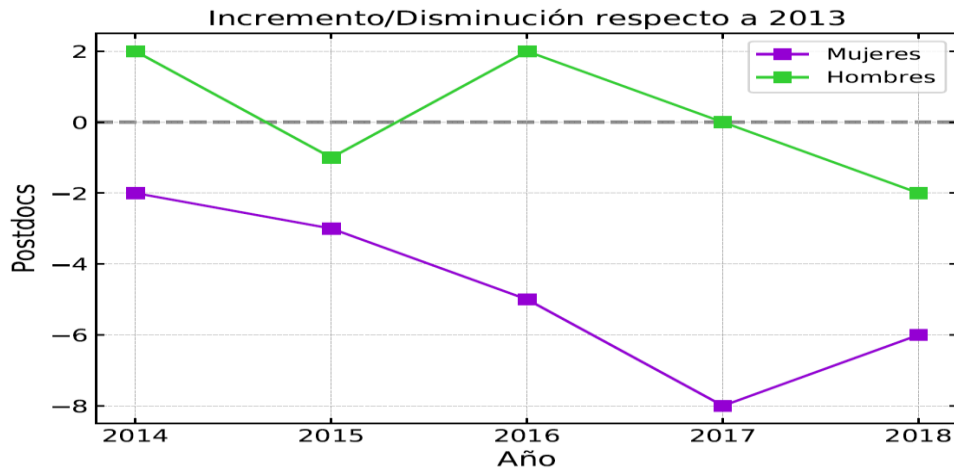


Fig4. Evolución del personal postdoctoral



Los resultados obtenidos muestran pequeños cambios frente a las tendencias presentadas en el plan de Igualdad, aunque esperanzadores. El % de contratos postdoctorales mujeres ha aumentado 3 puntos porcentuales respecto al año anterior y ha sido promocionada a profesora de investigación una mujer.

Evolución de publicaciones lideradas por mujeres

Año	Publ. SCI	% Publ. firmadas mujeres	Publ. lideradas por IAA	%Publ. lideradas por mujeres
2014	286	39	84	25
2015	268	46	61	31
2016	298	42	65	32
2017	297	42	67	33
2018	247	36	53	19

El porcentaje menor de liderazgo en 2018 es preocupante y habrá que seguir analizándolo en años sucesivos. A pesar de ello no sorprende demasiado ya que la población científica de mujeres en puestos permanentes está envejeciendo (ver figura 3). La última investigadora incorporada como científica titular al centro es mayor de 50 años. Por otro lado, el porcentaje de mujeres jóvenes con contratos postdoctorales es sólo de un exiguo 37%.

Análisis de congresos co-financiados por el IAA en 2018

Este es el primer año en que se hace un análisis de cumplimiento de las medidas de igualdad en congresos co-organizados por el IAA. La organización de estos eventos han de tener equilibrio de género según marca la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que es de obligado cumplimiento para todas las administraciones públicas.

En la siguiente tabla se muestran en los 4 congresos co-organizados por el IAA la participación porcentual de mujeres en los comités organizadores, SOC y LOC, conferencias invitadas y presidencias de sesión.

Congreso	SOC	LOC	Invitadas	Presidentas
From Mars Express to Exomars	16	11	No hay	20
VI Meeting on Fundamental Cosmology	25	20	35	44
12 MIPAS - IMK/IAA	0	50	No hay	39
14th EVN Symposium	4	30	50	14

A pesar de los pocos números, es claro que la participación es muy irregular de unos congresos a otros pero si **hay que incidir** ante la dirección del IAA para que el SOC sea paritario.

Análisis de medidas de Igualdad en el primer año de desarrollo del proyecto de excelencia Severo Ochoa (01/07/2018 a 30/06/2019)

- Coloquios **Vera Rubin**: 1 mujer de los 3 coloquios organizados (30%).
- Visitas **Hypatia de Alexandria**: 1 mujer de las 3 visitas al centro (30%)
- Visitas a otros centros **Jocelyn Bell**: 2 mujeres de un total de 2 (100%).
- Contrataciones **Postdoctorales** : Se han contratado a 3 mujeres de los 3 contratos ofertados (2 fellows y 1 postdoc), que venían avalados por hombres para las fellow y por una mujer para la postdoc.
- Ofertas **Predctorales**: De las 3 posiciones ofertadas no se ha incorporado ninguna mujer, aunque uno de los 3 proyectos ofertados estaba liderado por una investigadora.

Dado el poco recorrido del Severo Ochoa es pronto para arriesgar una evaluación, aunque parece que en términos globales la valoración es muy positiva . Se realizará una primera evaluación a mitad de proyecto.