



JORNADA IGUALDAD



1. ¿Por qué?
2. Comisión de Igualdad
3. Action Plan 2024-2027





¿Por qué?

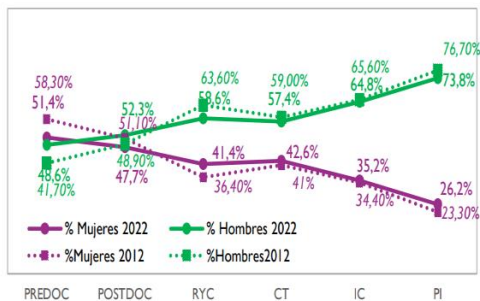


¿Por qué?

El Informe de Mujeres Investigadoras 2023 del CSIC revela desafíos para la igualdad en la ciencia

Jueves, 14 Septiembre, 2023

La brecha de género persiste en las altas escalas del CSIC a pesar de que el Informe de Mujeres Investigadoras 2023 demuestra que las mujeres científicas del CSIC exhiben un nivel de actividad investigadora comparable en magnitud, alcance, impacto y financiación con sus colegas masculinos.



Evolución de la gráfica tijera del CSIC entre 2012 y 2022. En cursiva se indican los valores del año 2012 (Datos a 31/12/2012 y 31/12/2022, Fuente: SGARH, IMI2013)



bto
BIOGIPUZKOA

hr
HR EXCELLENCE IN RESEARCH



En pleno siglo XXI todavía existe la brecha de género en el mundo de la ciencia

El 11 de febrero se celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia para reivindicar el papel de las científicas a lo largo de la historia y concienciar sobre la falta de igualdad en las carreras STEM.
Actualizado a 11 de febrero de 2024, 12:00



Sociedad

"Sin vocación no hay investigación": mujeres científicas sobre la importancia de los referentes, la conciliación o la precariedad en el sector

Según datos del Ministerio de Ciencia e Innovación, en la Comunidad de Madrid el porcentaje de mujeres investigadores no supera el 41%



Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

— Lydia P

1/2024 - 14:51 GET

SEIZ 100

Elige tu emisora

Reivindicando a 'la Mujer y la Niña en la Ciencia': la brecha de género, asignatura pendiente

Varias científicas se reúnen para hablar sobre los desafíos y perspectivas de la participación de las mujeres en torno a este 11 de febrero e inspirar a las nuevas generaciones
Hemeroteca — Mujeres y ciencia: sacar a las científicas de la oscuridad de la historia



Mujeres en ciencia. ¿Cómo romper los techos de cristal?

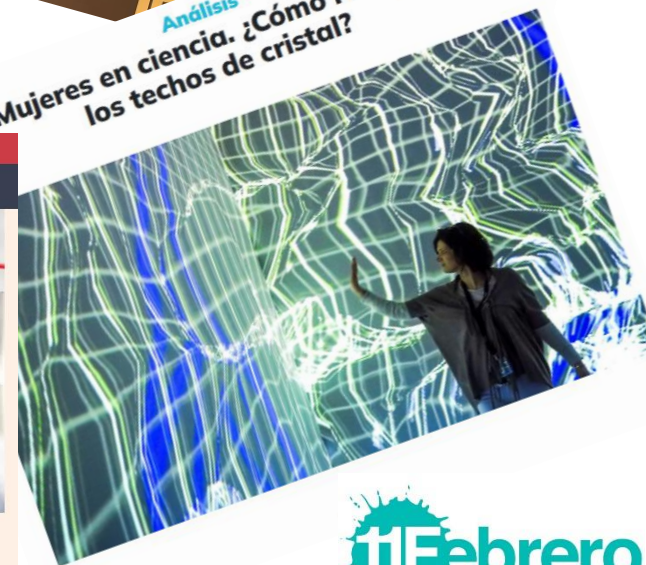


Imagen de recurso sobre la mujer en la ciencia. Foto: Unsplash

INVESTIGACIÓN / 8-M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Diez ejemplos de científicas e investigadoras españolas a las que seguir la pista

En nuestro país encontramos numerosos perfiles de investigadoras referentes en diversas áreas. Hoy recogemos diez de esos nombres.

11Febrero
Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia

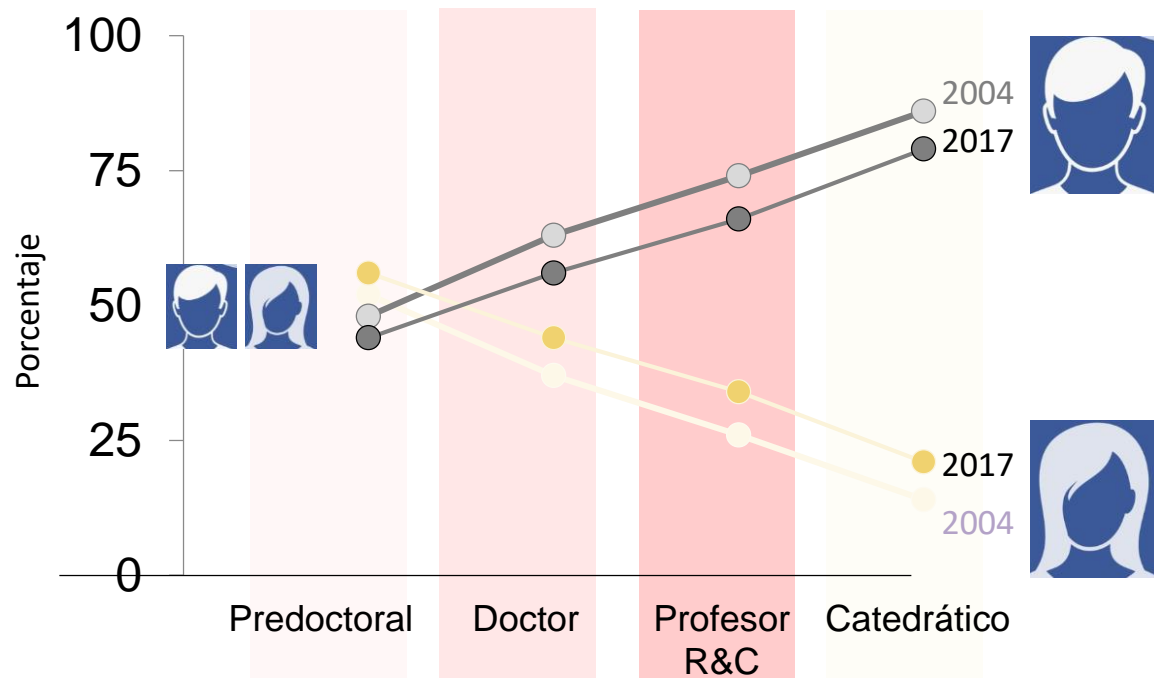
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
OSASUN SAILA
DEPARTAMENTO DE SALUD



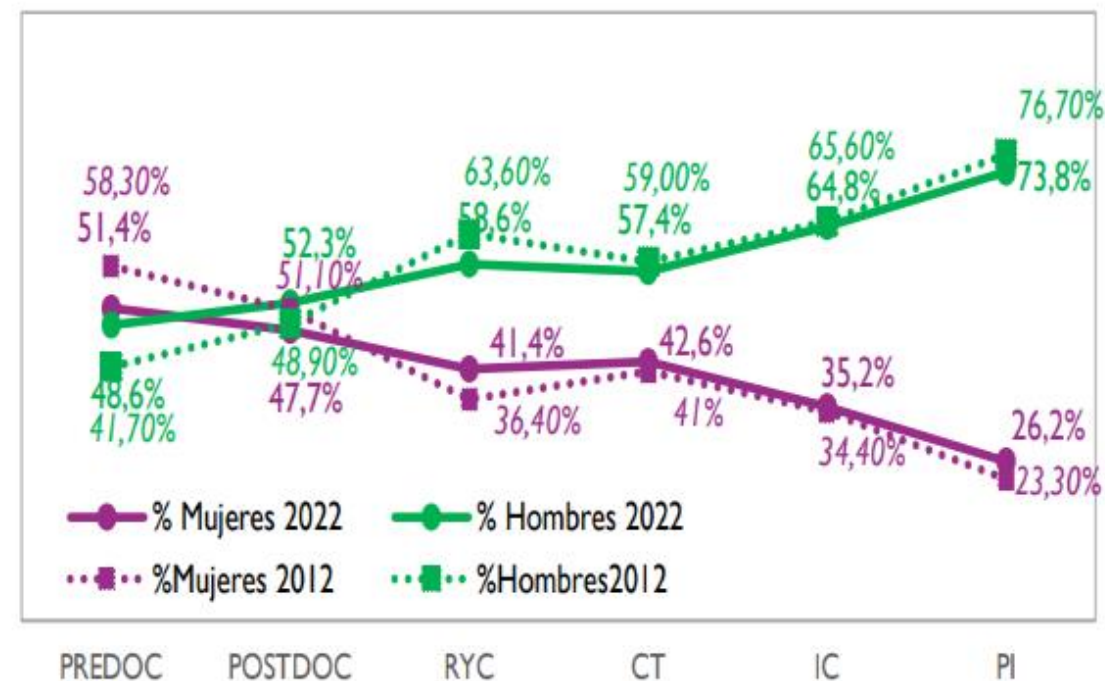
Osakidetza

¿Por qué?

Pocas mujeres líderes en investigación



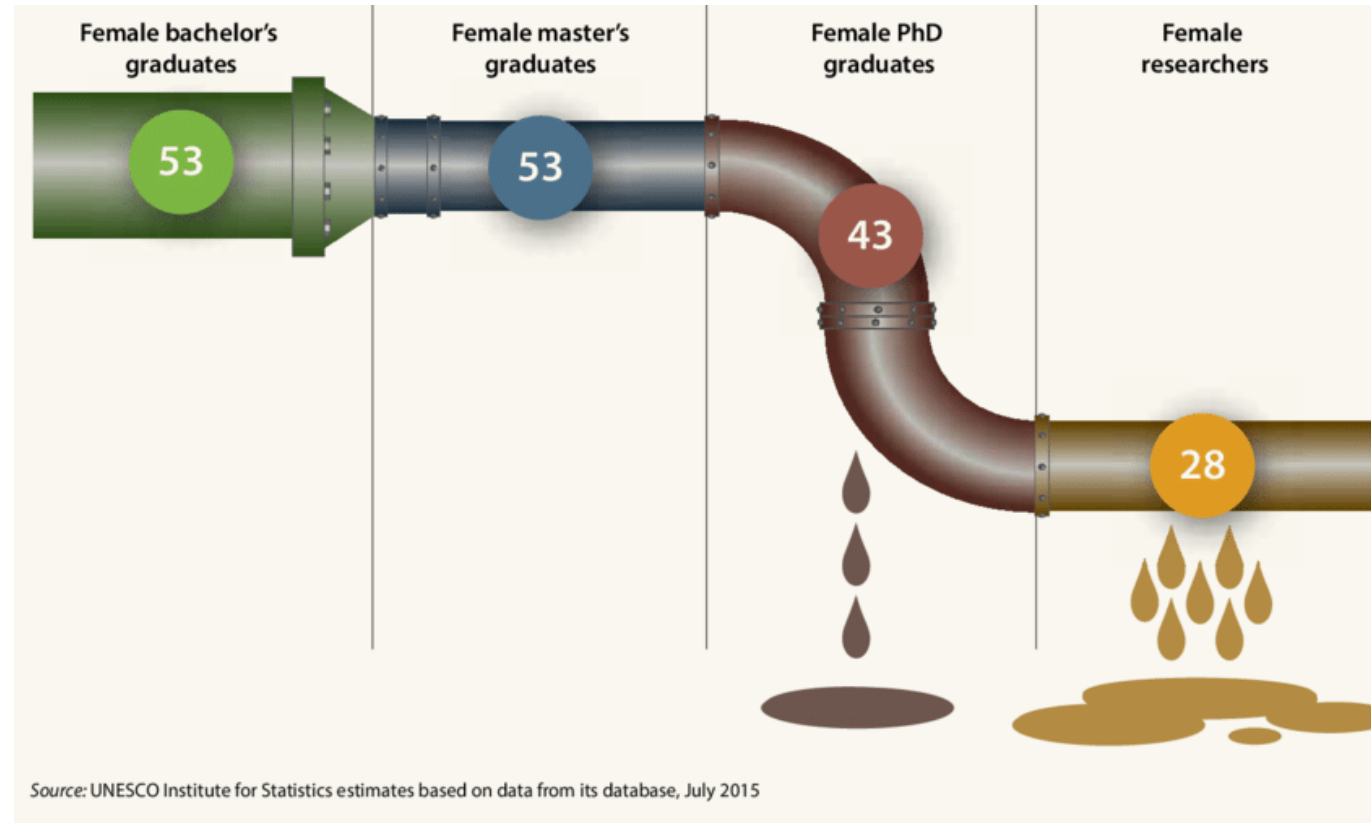
Association of American Medical colleges 2014; Mujeres en Cifras, 2017



Informe de Mujeres Investigadoras 2023 del CSIC

1 ¿Por qué?

Segregación vertical: METÁFORA DE LA TUBERÍA QUE GOTEA “LEAKY PIPELINE”



¿Por qué?

¿Por qué y para qué?



En Biogipuzkoa nos gustaría ser referente en la visibilización de la carrera profesional de la mujer

Necesidad de que todas las personas tengamos las mismas oportunidades en el ámbito laboral

Evitar inequidades en Salud

Que se respeten todos los derechos, sin diferencias de género

Uso de un lenguaje inclusivo que no invisibilice a personas **"lo que no se nombra, no existe"**

Para que todas las personas contribuyamos equitativamente al desarrollo del instituto **"mayor presencia femenina en educación científica, igualdad de género, etc."**

Crear un ambiente libre de abusos en el entorno de trabajo

Erradicación del techo de cristal y del efecto tijera

Que la investigación que realizamos pueda ser generalizable a toda la población y que no esté sesgada

A large, white, sans-serif number '2' is centered in the background of the slide.

Comisión de Igualdad

2
Comisión de Igualdad

**COMISIÓN DE
IGUALDAD**



**FECHA DE CONSTITUCIÓN:
09/04/2019**



**ELABORACIÓN DEL
PRIMER PLAN DE
IGUALDAD (2021-2022)**



**PRORROGADO DURANTE
EL 2023**



**ELABORACIÓN DEL NUEVO
PLAN DE IGUALDAD
(2024-2027)**



**REGISTRO DE PLAN:
31/12/2023**

Comisión de Igualdad

MIEMBROS 2024:

MARIA MUÑOZ CAFFAREL (PRESIDENTA)

ARANTZA ABAD ALBA

ESTEFANIA CARRASCO GARCIA

TAMARA CASTILLO TRIVIÑO

AMAIA CIPITRIA SAGARDIA

JULIAN DE FRUTOS SOTO

KOLDO GARCIA ETXEBERRIA

ANA GOROSTIDI PAGOLA

MAIDER MATEO ABAD

AMAIA PEDRUZO SUSO

AINARA REDONDO ARRUTI

PEDRO RODRIGUES VIEIRA

NEW

UNAI HERAS MANTEROLA

NEW

INAZIO ARRIOLA ALVAREZ



Zorionak!

San Sebastián reconoce el Talento y la Capacidad Emprendedora de las mujeres con el galardón EMAKUMEEKINN

Publicado: 06 Marzo 2024



Comisión de Igualdad

Constitución de la Comisión Negociadora

Miembros:
ELA + CCOO + Comité de empresa
(Comisión igualdad) + Dirección



Fecha de Constitución:
24/03/2022

2023: Sigüientes pasos



Análisis de datos: 4 puntos

- 2.1 PLANTILLA**
- 2.2 DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS**
- 2.3 PRESTACIONES**
- 2.4 CARRERA INVESTIGADORA**
(Proyectos Activos / Formación / Producción Científica / Categoría R)

2.1. PLANTILLA

195 PERSONAS CONTRATADAS

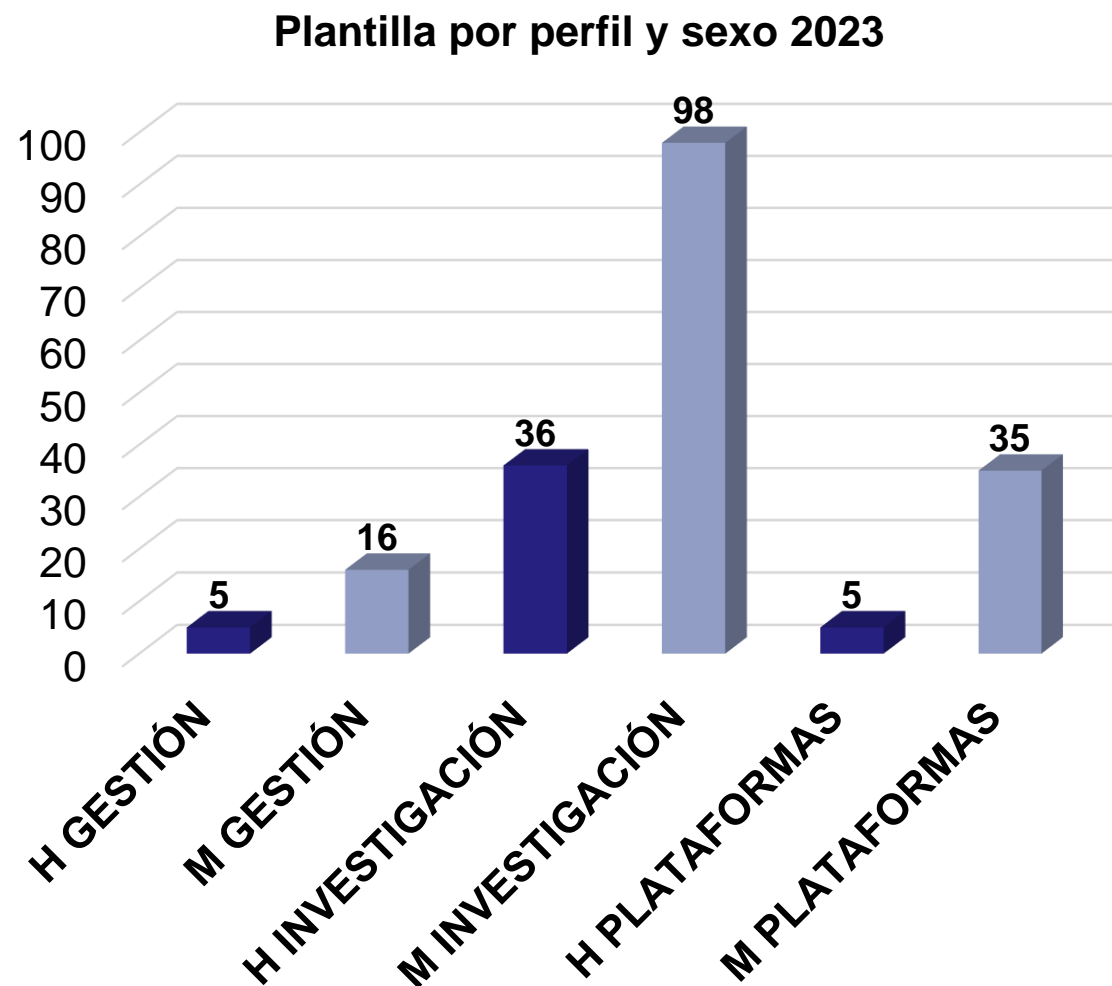
INVESTIGACIÓN: 73% 27%

PLATAFORMAS: 88% 12%

GESTIÓN: 76% 24%





**76%
Plantilla
Femenina**

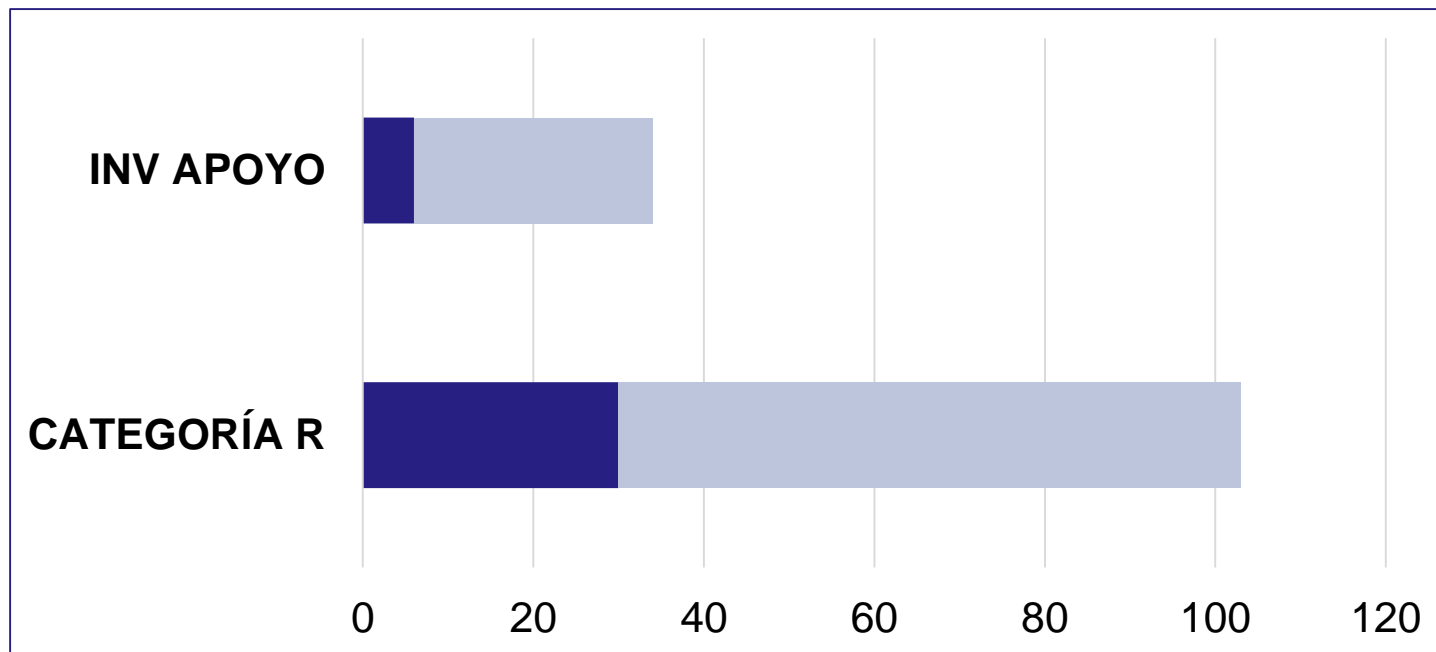


PERSONAL ADSCRITO GI: 424 INVESTIGADORAS/ES

2.2 DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS

INVESTIGACIÓN

 HOMBRES
 MUJERES



APOYO

PLATAFORMAS

88% MUJERES → 100% PUESTOS MAYOR RESPONSABILIDAD ASUMIDO POR MUJERES

GESTIÓN

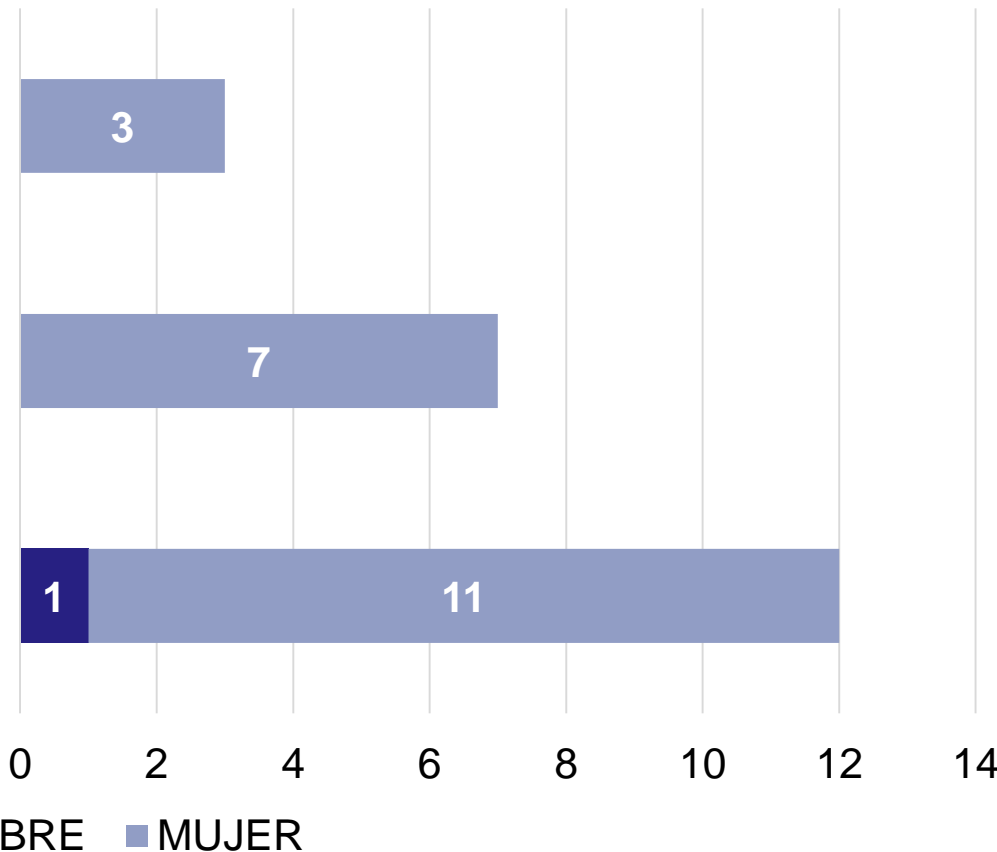
76% MUJERES → 75% PUESTOS MAYOR RESPONSABILIDAD ASUMIDO POR MUJERES

2.3. PRESTACIONES

Conciliación



Reducción de Jornada por cuidado hijo/a

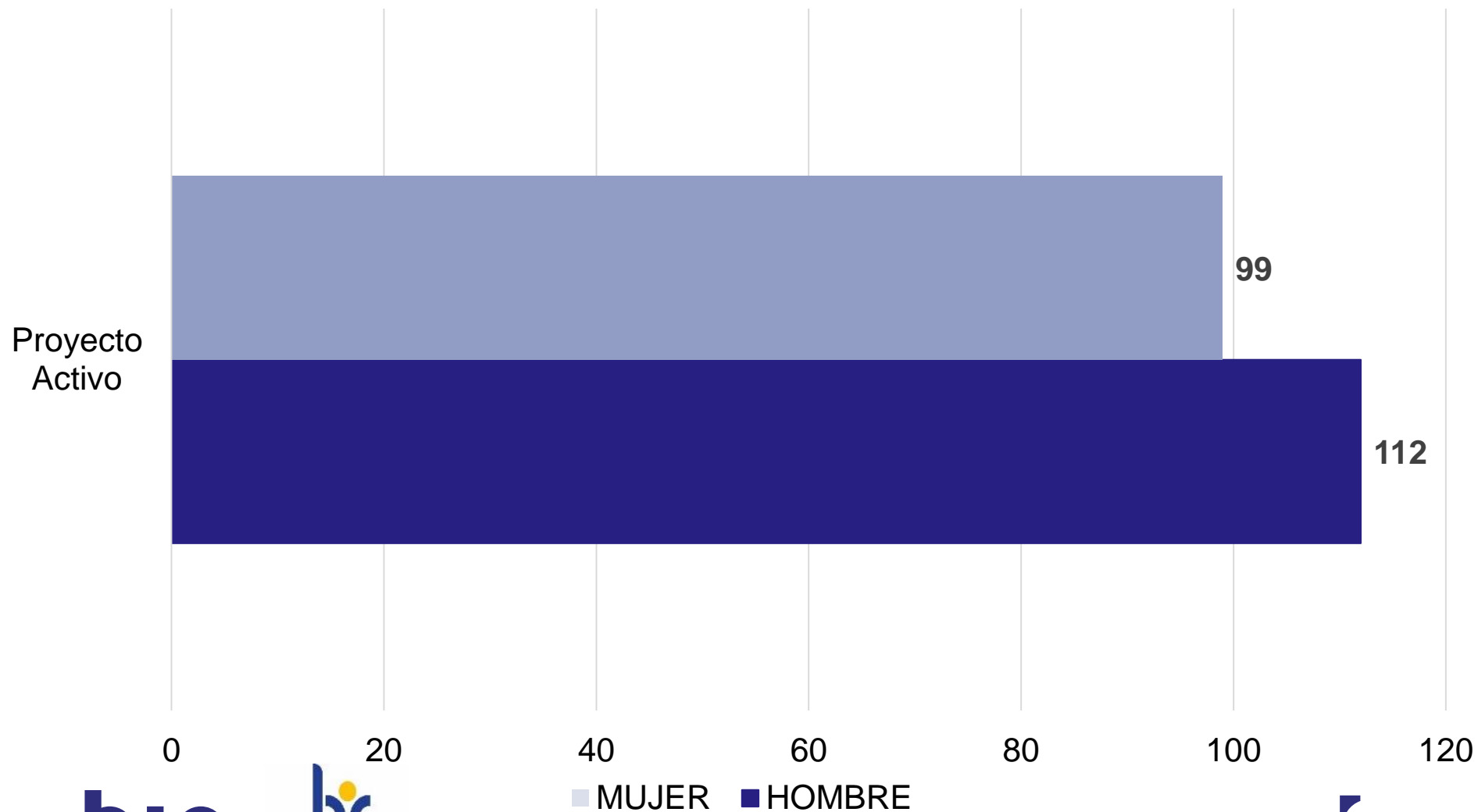


Excedencias por cuidado de hijo/a

Maternidad/Paternidad

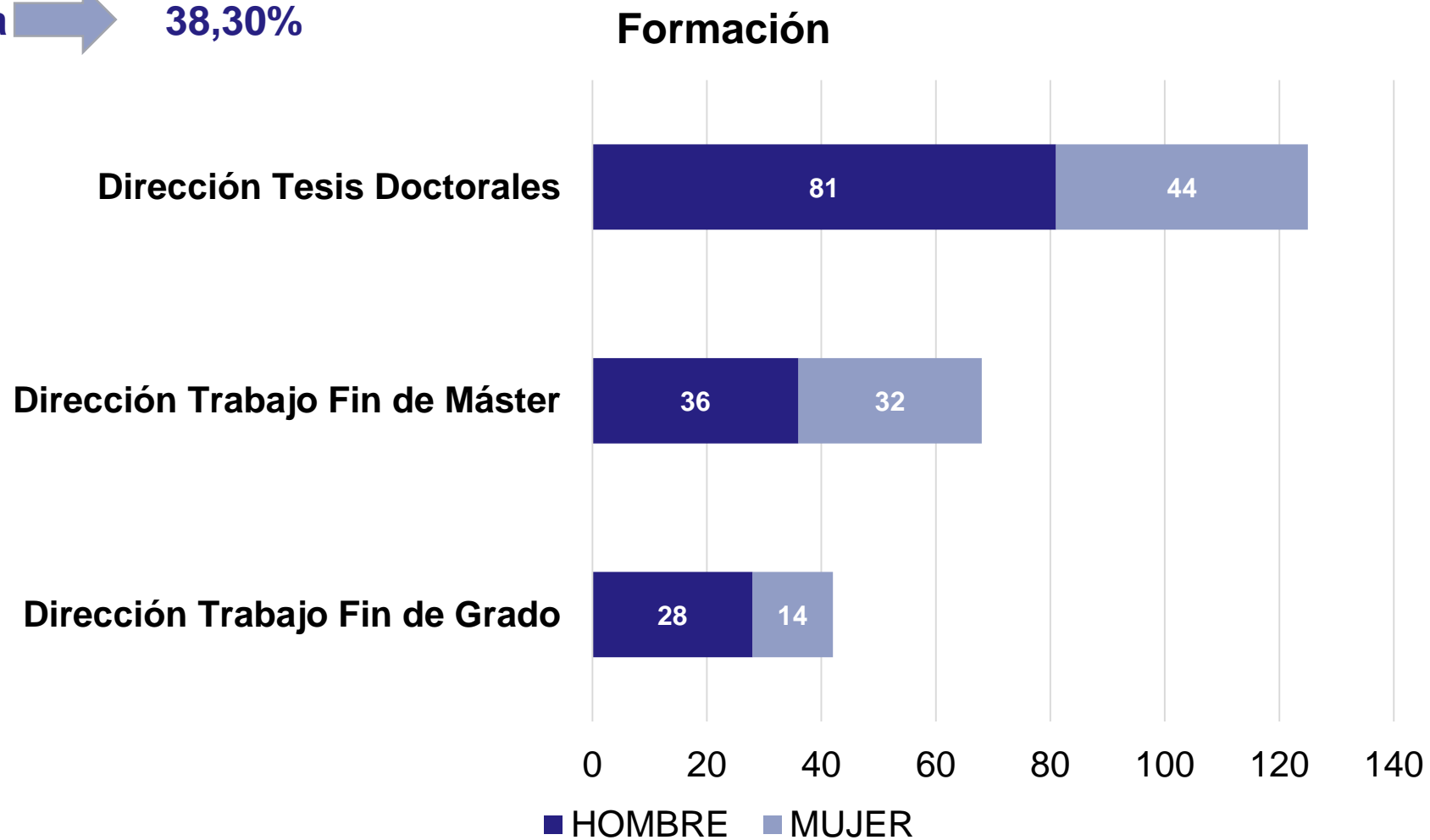
2.4. CARRERA INVESTIGADORA

Proyectos Activos IP 2023

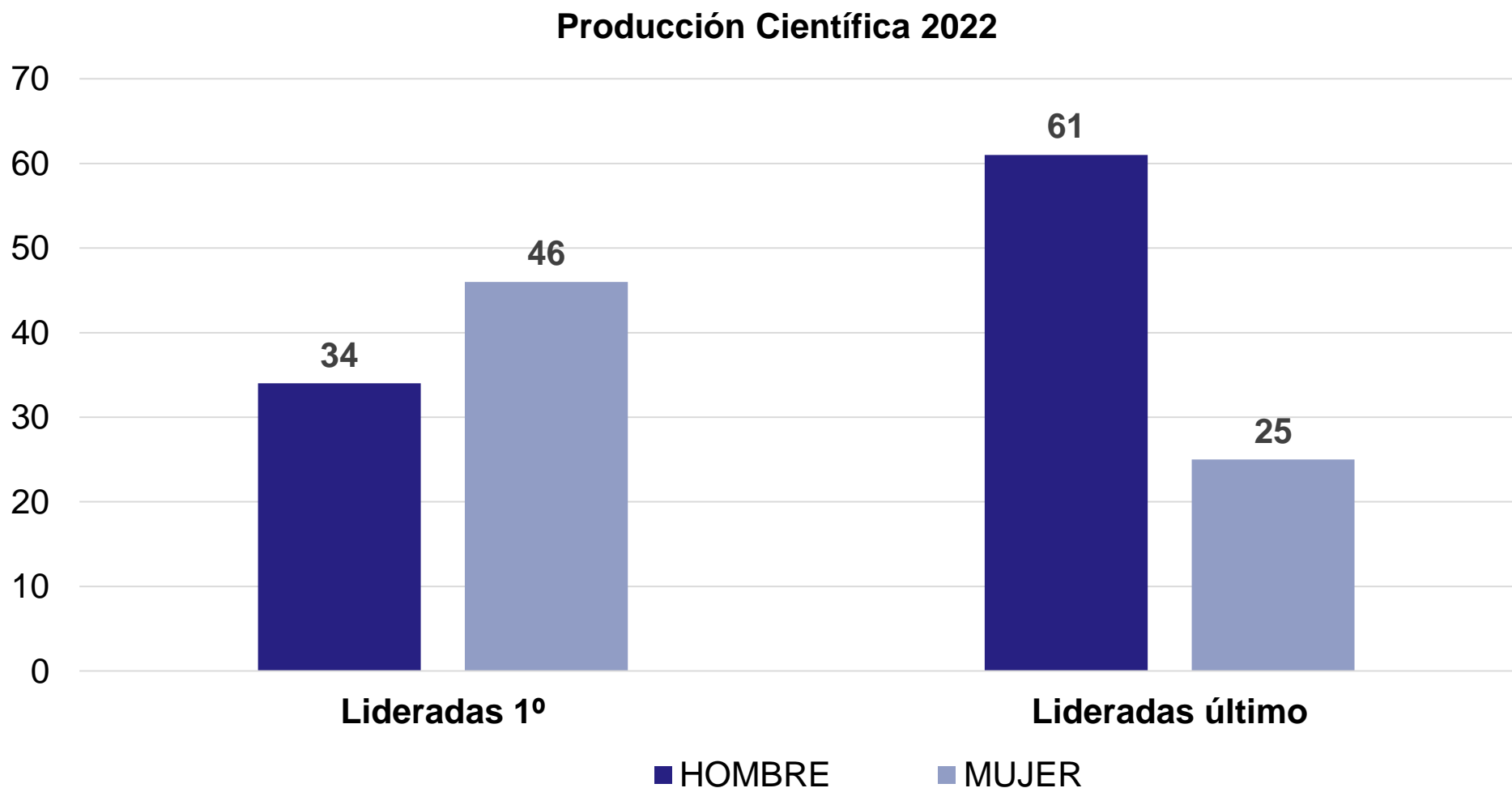


2.4. CARRERA INVESTIGADORA

Dirección Femenina ➡ 38,30%

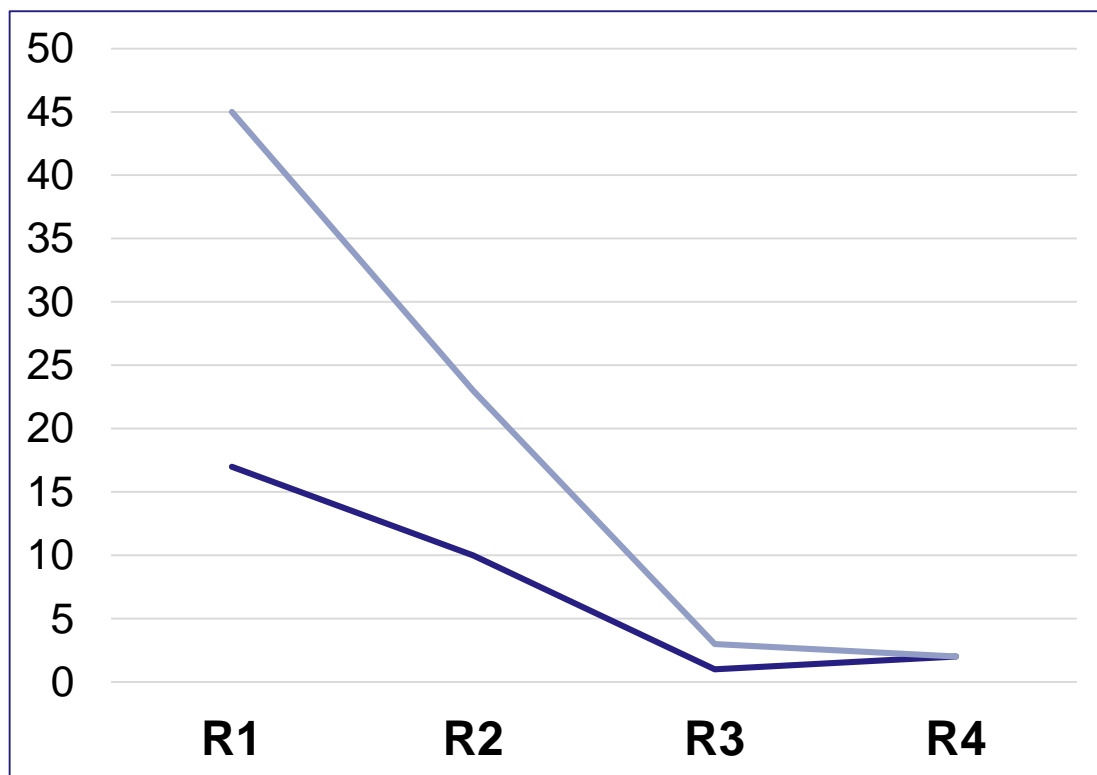


2.4. CARRERA INVESTIGADORA



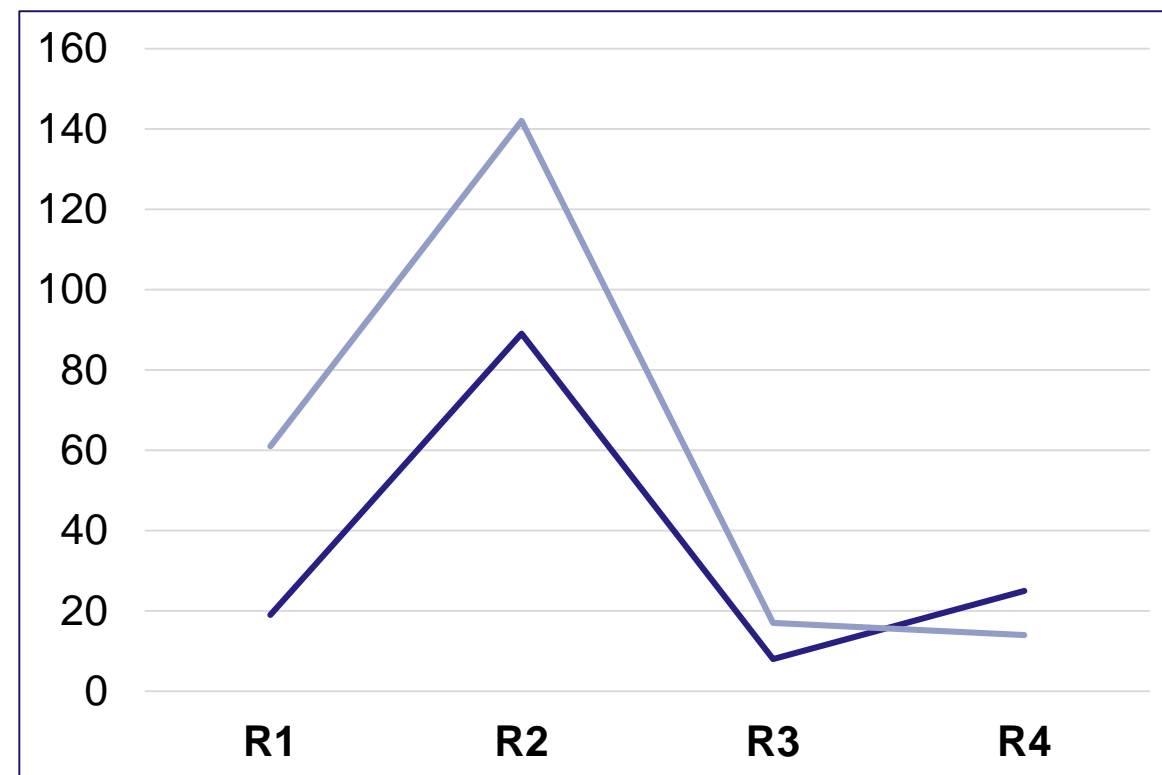
2.4. CARRERA INVESTIGADORA

PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO
CATEGORÍA R: 103



PERSONAL ADSCRITO GRUPOS INVESTIGACIÓN: 424
PERSONAL INVESTIGADOR

> 90% Personal Grupos: Categoría "R"



A large, white, stylized number '3' is centered in the background of the slide.

Action Plan 2024-2027

Action Plan 2024-2027

PLAN DE IGUALDAD → CONTENIDOS

DISPONIBLE EN
WEB

Ley
Orgánica
3/2007

Real
Decreto-
ley 6/2019

Real
Decreto
901/2020

Real
Decreto
902/2020

1. Garantía de Compromiso
2. Contexto jurídico y marco normativo
3. Definición del Plan de Igualdad
4. Definición del Plan de Igualdad
5. Ámbito de aplicación
6. Entrada en vigor y período de vigencia
7. Informe de diagnóstico de situación en materia de Igualdad
8. Resultados de la Auditoría Retributiva
9. Medios y recursos para su puesta en marcha.
10. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
11. Análisis DAFO
- 12. Medidas del Plan de Igualdad (Detallado más adelante)**
13. Indicadores
14. Calendario de ejecución, evaluación y seguimiento, así como de priorización de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad
15. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad
16. Procedimiento para solventar las discrepancias



- 12.1. Selección y contratación
- 12.2. Formación
- 12.3. Altas y bajas y promoción profesional
- 12.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 12.5. Retribución
- 12.6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral
- 12.7. Comunicación y uso del lenguaje
- 12.8. Protección de las víctimas de violencia de género
- 12.9. Discriminación contra el colectivo LGTBIQ+
- 12.10. Avance en la igualdad en investigación

Action Plan 2024-2027

3

12.1. Selección y contratación:

- Formación específica
- OTM-R

12.2. Formación:

- Registro y seguimiento
- Registro de estancias y congresos
- Registro de solicitud de cursos
- Registro participación RRI
- Formación dentro del horario
- Segunda convocatoria para: Excedencias/Conciliación
- Formación en Igualdad
- Liderazgo Femenino
- Comisión de igualdad: Seguimiento de acciones formativas
- Implementar actuaciones del Plan de igualdad

12.3. Altas y bajas y promoción profesional:

- Seguimiento y análisis anual

12.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- Implementar medidas de conciliación
- Divulgación: Medidas de conciliación

12.5. Retribución:

- Análisis anual
- Decisiones: Personas formadas en Igualdad

12.6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral:

- Implementar y mejorar el protocolo de acoso sexual o por razón de género
- Formación PRL: Incluir prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Publicidad sobre los canales de denuncia de acoso sexual o por razón de sexo
- La Comisión de Igualdad trabajará sobre los procesos iniciados de acoso
- Formación continua a la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo

12.7. Comunicación y uso del lenguaje:

- Revisión del lenguaje
- Formación al Responsable de Comunicación
- Campañas específicas: 25/11, 08/03, 11/02
- Difusión del Plan de Igualdad

12.8. Protección de las víctimas de violencia de género:

- Guía de violencia de género
- Plan de Acciones contra la lucha de violencia de género

12.9. Discriminación contra el colectivo LGTBIQ+:

- Medidas de protección frente a la discriminación

12.10. Avance en la igualdad en investigación:

- Análisis de las Comisiones
- Analizar la perspectiva de género
- Analizar la Carrera Investigadora
- Indicadores
- Consultas
- Protocolos para embarazadas y lactantes

**ESKERRIK ASKO
MUCHAS GRACIAS
THANK YOU**



comision.igualdad@bio-gipuzkoa.eus



Osakidetza

