Reunión Comité Igualdad_IETcc	30 marzo 2022 13:00 Sala reuniones dirección + online

1_ Resultado de las actividades 11F y 8M 1
2.- Puesta al día de la CDI CSIC: III Plan Igualdad y otros temas 1
3.- Actualización de componentes de la Comisión de Igualdad del IETcc 1
4.- Actualización de las actividades de los grupos de trabajo GT1, GT2 y GT3 2
5.- Estado de obras sala lactancia 2
6.- Propuestas para el año que viene: ¿líneas de trabajo futuras? 2
7.- Ruegos y preguntas 3

Asisten:

Jose María Alonso,
Lucas González,
Marta Sorribes
Rafael Villar

1_ Resultado de las actividades 11F y 8M

Se hace una valoración positiva de las actividades realizadas el 11F y el 8M que tuvieron tanto repercusión en la web del instituto (colocación del banner y noticia) como envío de mails y reparto de mascarillas moradas.

Además hubo concentración el 8M a las puertas del instituto parándose la Junta de instituto para poder asistir lo que se considera muy positivamente.

Se propone mantenerlas para el próximo año si bien la idea es reunirse a finales de enero para poder coordinar y hacer con antelación los mails que se van a enviar esos días y que no quede todo para el último día deprisa y corriendo.

2.- Puesta al día de la CDI CSIC: III Plan Igualdad y otros temas

Marta comenta que se ha aprobado, el 22 de marzo, en mesa delegada, el III Plan Igualdad del CSIC. Se publicará en breve en la web.

Propone generar un grupo de trabajo que estudie el plan y trate de generar una posible adaptación y puesta en práctica del mismo en el Torroja.

También comenta que se han actualizado las bases de la convocatoria de Distintivo de Igualdad del CSIC y a partir de ahora se realizará la convocatoria siempre en septiembre para que los ICUs puedan tenerlo en cuenta y organizarse.

3.- Actualización de componentes de la Comisión de Igualdad del IETcc

Se comenta que sería interesante y necesario tratar de ampliar el número de participantes en la comisión para incorporar mayor representatividad de grupos actualmente no representados como personal de laboratorio o ayudantes de investigación.

Cualquier nueva incorporación es muy bienvenida y se anima a quienes estamos en el actual grupo a continuar en él y trabajar activamente en el mismo.

4.- Actualización de las actividades de los grupos de trabajo GT1, GT2 y GT3

4.1 GT1_Lenguaje: Grupo de trabajo para incorporación de lenguaje no sexista

Como no asiste a esta reunión ninguno de los participantes de este grupo no sabemos el estado actual de esta línea aunque creemos que no se ha actualizado todavía la página web del instituto con el análisis del lenguaje inclusivo que se realizó en su momento

4.2 GT2_Actos Públicos: Elaboración de guía y medidas proactivas para la paridad de género en los actos públicos que se realizan en las instalaciones del IETcc.

Marta realiza una puesta al día de la publicación de la traducción de la Guía de reuniones inclusivas de la organización 500 women scientist:

- Tras el contacto con la editorial del CSIC para su edición y publicación, que aceptaron gustosamente, ya tenemos un primer borrador que está colgado en la carpeta de NAS que tenemos para igualdad: \\10.100.200.22\igualdad\GT2_Igualdad_en_actos_publicos_en_el_IETcc\documentacion_enviada_editorial_CSIC\edicion_pdf_editorial
- Nos damos un plazo de 1 mes (hasta el 30 de abril) para realizar una revisión y las posibles correcciones o modificaciones que veamos necesarias.
- Vamos a volver a ponernos en contacto con la organización 500 women scientist para mandarles el borrador y que nos digan cómo quieren que aparezcan sus créditos o sus logos/imagen corporativa y si en general lo ven bien.
- También hablaremos con la editorial para terminar de confirmar si tendrá ISBN o qué tipo de licencia tendría si es que sale con alguna.

4.3 GT3_Beca: Beca con estancia en el IETcc para mujeres con el mejor expediente en carreras STEM.

Jose María comenta que no ha habido ningún avance en este tema. Se plantea consultar y pedir información a Zulema Altamirano de la unidad de Igualdad del Ministerio de Ciencia para asesoramiento. Marta le pasará el contacto de Zulema a Jose María para poder hacer las consultas.

5.- Estado de obras sala lactancia

Lucas nos comenta que la previsión inicial era poder comenzar las obras del ascensor y sala de lactancia para finales de este año 2022. Parece que era una obra planeada para después de la obra del incendio del pasillo de químicas pero esta obra se está retrasando así que tratará de confirmar con Cecilio el planning actualizado.

Se prevee por tanto que pueda estar terminada la obra para finales de 2023.

Marta comenta que quizás lo lógico sería esperar a tener la obra finalizada y entonces plantearse el Comité, junto con el resto de iniciativas que se desarrollan, poder presentarnos nuevamente al Distintivo de Igualdad del CSIC

6.- Propuestas para el año que viene: ¿líneas de trabajo futuras?

Se plantean las siguientes iniciativas o líneas de trabajo:

- Integrar el 25N como fecha también señalada para realizar alguna actividad o visibilización como el 11F o 8M. Hablar con dirección para proponerlo y se puede hacer una difusión en el instituto del Protocolo contra el acoso, a quién recurrir y cómo proceder.
- Plantear el próximo 11F de 2023 que tendrá como temática las mujeres que trabajan en el ámbito de la química. Quizás el grupo de trabajo tendría que ser Nina y Jose María y Marta también colaboraría en su organización. Jose María propone centrarlo en personal técnico de la rama química.

- Generar un nuevo grupo de trabajo, el GT4_Plan de igualdad IETcc, que se centre en estudiar y tratar de implementar las medidas que establece el III Plan de Igualdad del CSIC. En principio la idea es que en este grupo trabajemos tod@s conjuntamente. Marta mandará el III Plan del CSIC en cuanto se publique oficialmente y generaremos una carpeta (GT4) para poder almacenar ahí la documentación que vaya surgiendo.

  Se recuerda que existe una carpeta en NAS, denominada Igualdad, a la que todos los integrantes del Comité podemos tener acceso. Hay que solicitarle el acceso Jorge para que lo habilite, y el usuario y contraseña suelen ser:

  Usuario: DNI completo (con letra)

  Contraseña: números del DNI – letra en mayúscula del DNI

7.- Ruegos y preguntas

Jose María comenta el malestar y el follón (dimisión en bloque del Comité de Igualdad del IRNAS) que ha surgido con la carta de contestación de la CMyC a una carta enviada por el Comité de Igualdad del IEO. Como anexo a este acta se adjuntan ambas cartas.

Marta, dado que está en la CI del CSIC y conoce de primera mano la situación, comenta los hechos:

- En la carta del Comité de Igualdad del IEO se trasmitía su queja por el hecho de que las 10 propuestas de acción positiva que ha publicado el CSIC en estas últimas fechas (tras su propuesta por la CMyC) se enfoquen prioritariamente al personal investigador y no se trate de manera equilibrada al resto del personal (de las 10 acciones solo la 1ª y 10ª están enfocadas a la globalidad del personal).
- A esta carta contestaron tanto Gabinete de Presidencia como la propia CMyC resultando desafortunada la redacción de dicha contestación.
- La interpretación de la carta de contestación desde el personal externo a la CMyC ha sido que la actividad investigadora no incluye al personal técnico y de gestión lo que, evidentemente, ha desatado un profundo malestar entre el personal técnico y de gestión que se está precisamente movilizando para luchar por su carrera profesional dentro del ámbito científico-investigador (inexistente en la actualidad) y conseguir que se les incluya en la actual tramitación en el Congreso de la Ley de la Ciencia. No obstante la intención de la carta de contestación era explicar la misión de la CMyC, que se circunscribe al personal investigador.

Surge un pequeño debate e intercambio de opiniones sobre el planteamiento corporativista y clasista, que se considera antiguo y trasnochado, que trasluce la carta del Gabinete y la CMyC.

Desde la CI del CSIC, en la que participan como vocales tanto Francisca Puertas por parte de la CMyC como Marta Sorribes por parte de CCOO, se ha articulado una contestación y aclaración a este problema mediante el acta de la reunión mantenida el 23 de marzo. En este acta nº 45 (https://intranet.csic.es/area-de-relaciones-laborales/actas) se trata de aclarar y rectificar el escrito causante del problema especificando que tanto el gabinete de presidencia como la CMyC son plenamente conscientes de que la investigación y la ciencia la realiza todo el personal del CSIC, tanto el científico, como el técnico y el de gestión.

La idea es enfocar la situación desde el necesario trabajo conjunto de todas las comisiones y comités de igualdad de la institución para, a través del órgano ejecutivo en temas de igualdad, la Comisión de Igualdad del CSIC, que cuenta con la representación y ámbito de trabajo del todo el

personal del CSIC, se articulen todas las medidas necesarias para la igualdad de todo el personal en el III Plan de igualdad del CSIC, que realmente es la herramienta de trabajo correcta y necesaria para la eliminación de las desigualdades todavía existentes.

Marta insiste en la necesidad del trabajo conjunto de todo el mundo y evitar destruir las pocas estructuras de igualdad que se van creando.

Sin más puntos que tratar finaliza la reunión sobre las 14:30 y la próxima reunión se plantea para el finales de mayo o mes de junio.

GABINETE DE PRESIDENCIA/ CMyC

Consejo Superior de Investigaciones Científicas

C/ Serrano 117, 28006 Madrid (España)

El pasado 10 de noviembre de 2021 recibimos en el Centro Nacional IEO, vía mail del Gabinete de Presidencia del CSIC, un cuadríptico de la Comisión Mujeres y Ciencia, acompañado de la presentación de 10 Acciones Positivas. Ambos documentos disponibles actualmente en la sección "Mujer y Ciencia" de la web del CSIC.

Respecto a esta documentación queremos transmitirles nuestro más absoluto asombro al comprobar que mientras el cuadríptico muestra unos datos de recursos humanos en los que de la plantilla de mujeres del CSIC un 61% trabajan en los grupos Apoyo/Técnico y Gestión /Administración y un 39% serian mujeres que trabajan como investigadoras o investigadoras en formación, a pesar de estos datos, todas las acciones positivas y objetivos de igualdad están destinados solo y exclusivamente a ese 39% de mujeres trabajadoras del CSIC: las investigadoras. Con la incorporación de los tres OPI's- IGME, INIA e IEO- estas diferencias creemos que van a ser mayores.

Visibilizar el trabajo de las investigadoras, facilitar la carrera de las investigadoras jóvenes, mentoría para personal doctorando, etc. Se soslaya cualquier iniciativa para visibilizar, dignificar, incluir, y potenciar la carrera profesional de los grupos laborales más feminizados dentro del CSIC y con peores situaciones laborales.

Actuando de esta forma la CMyC entendemos que se debería llamar Comisión de Investigadoras y Ciencia, porque no representa a todas las mujeres que trabajamos en ciencia, directa o indirectamente, sino solo a una parte, que además ni siquiera es la mayoritaria. A no ser que se piense que 'mujeres merecedoras de progreso' solo son las investigadoras. Hacer este tipo de política desde un órgano que asesora a la presidencia del CSIC, obviando a compañeras que, no es que tengan dificultades en su carrera profesional, es que no tienen carrera profesional, nos parece grave y muy preocupante.

Todo el acento se pone en los premios, llegar a puesto altos, estar presente en órganos directivos; parece que si ese no es el objetivo de una mujer lo demás es mediocre. Este mensaje daña y es muy perverso, porque genera mucha frustración. Hay muchas mujeres en ciencia, excelentes profesionales, que por ejemplo, de una forma absolutamente legítima no desean llegar a puestos directivos, pero sí desean una carrera profesional que no tienen. Hay muchas mujeres técnicas que son felices con su trabajo y querrían prosperar en él, pero desgraciadamente ven que sus titulaciones de Formación Profesional no tienen valía, porque tanto da tener 5 años de formación reglada que tener un bachiller, ¿se imaginan que fuera lo mismo una licenciatura de biología, por ejemplo, que un COU con primero de alguna carrera?, ¿les pareceria aceptable?.

¿Les parece admisible que tengamos compañeras en Gestión/Administración que tramitan gastos, gestionan facturas, justifican ayudas, tramitan convenios, etc, etc, siendo grupos C2 y niveles 14?.

¿Les parece acertado que todas aquellas mujeres que no son investigadoras queden fuera de lo que es investigación en ciencia?.

Todos los grupos que no forman parte del personal investigador, están absolutamente abandonados. Para todos ellos no existen las acciones positivas.

Con esta actuación de solo contemplar a mujeres investigadoras ustedes están legitimando las tradicionales estructuras de poder.

Siendo deseable que haya presencia de mujeres en los puestos donde se toman decisiones, esa presencia se convierte en irrelevante para la mayoría de nosotras si no se mejora la situación de las mujeres, de todas las mujeres. Se queda simplemente en presencia. Sin rastro de sororidad, ni de igualdad, ni de valoración de la diversidad de perfiles profesionales que se propugna en la Ley de Ciencia, y sin perspectiva de género.

Todo lo anteriormente expuesto perpetua un sistema clasista y nada inclusivo, y así se lo queremos trasladar e invitar con ello a una reflexión que consideramos imprescindible. De esta forma se conseguirá que el CSIC sea en el futuro una institución científica de referencia internacional, que apueste por la igualdad entre todas sus trabajadoras y trabajadores.

En Santander, a 07 de febrero de 2022

Mª Isabel Loureiro Caride

Representante CCOO en el Grupo Técnico de Igualdad del IEO

Carmen

Carmen Lobo García de Cortázar

Representante UGT en el Grupo Técnico de Igualdad del IEO

Miren Itxaso Salinas Aguilera

Representante CIG en el Grupo Técnico de Igualdad del IEO

Alma Hernández de Rojas

Representante Administración en el Grupo Técnico de Igualdad del IEO

RESPUESTA DESDE EL GABINETE DE LA PRESIDENCIA DEL CSIC Y LA COMISIÓN DE MUJERES Y CIENCIA (CMYC) AL ESCRITO REMITIDO POR LAS REPRESENTANTES DEL GRUPO TÉCNICO DE IGUALDAD DEL IEO

En primer lugar, agradecer el escrito y la invitación a la reflexión que en él se hace para abordar la igualdad entre todas las trabajadoras y trabajadores del CSIC.

En relación con el contenido del escrito resulta importante recordar cuál es la misión de la Comisión de Mujeres y Ciencia (CMyC) del CSIC, que es "*Alcanzar, junto con la Presidencia, la igualdad de género en la investigación en el CSIC*". Esta misión tan sumamente concreta y vinculada a la especificidad del CSIC, como organismo cuya actividad principal es la investigadora, entendida esta como trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, no incluye al personal técnico y de gestión. Esto no implica que desde la Presidencia no haya preocupación por la igualdad y promoción de este personal imprescindible en el CSIC, pero ese cometido se aborda desde la otra estructura de igualdad del CSIC, es decir, desde la Comisión Delegada de Igualdad.

En cualquier caso, las capacidades propias del CSIC para incidir y poder adoptar medidas positivas en relación a sus recursos humanos es variable en función del régimen jurídico y de carrera de cada tipo de personal, estando muy limitado por la regulación externa. Por su naturaleza, como se ha explicado, las actividades de la CMyC se centran en el colectivo investigador.

Los argumentos y reflexiones mostradas en el escrito son completamente comprensibles. El CSIC es consciente de la preocupación que pueden tener algunas trabajadoras, del ámbito técnico y de gestión, sobre su carrera profesional y promoción, pero ello queda fuera del alcance de la CMyC, quedando circunscrito por el marco normativo vigente en la actualidad.

Un saludo muy cordial.

Madrid, 28 de febrero de 2022

Fdo. Luis Miller

Director Gabinete de Presidencia

Fdo. Francisca Puertas

Vicepresidenta Ejecutiva CMyC

CORREO ELECTRÓNICO:
Gabinete.presidencia@csic.es; cmyc@csic.es

SERRANO 117
28006, MADRID
ESPAÑA