

“Asociación de Investigación MPC - Materials Physics Center” diagnóstico de la situación de igualdad de género

Septiembre 2024



Nota: Este documento es la traducción del documento original en inglés.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	1
	1.1. El proceso.....	1
	1.2. Metodología y recopilación de datos.....	2
	1.2.1. Entrevistas en profundidad	3
	1.2.2. Encuesta.....	3
2	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO	5
	2.1 Acerca de Asociación de investigación MPC- Centro de Física de Materiales.....	5
	2.2 Principales características de los empleados.....	11
	2.3 Condiciones de trabajo de la plantilla	14
	2.4 Conciliación responsable	17
	2.5 Diferencia de remuneración entre mujeres y hombres.....	22
	2.6 Selección, promoción y salidas	25
	2.7 Formación y desarrollo profesional.....	31
	2.8 Salud y Seguridad.....	35
	2.9 Acoso sexual y psicológico	37
	2.10 Cultura institucional.....	40
	2.11 Comunicación inclusiva y transparente	42
	2.12 Dimensión externa: difusión.....	43
	2.13 Perspectiva de género en la investigación	44
3	CONCLUSIONES	46

1 Introducción

La “Asociación de investigación MPC- Material Physic Center” (a partir de ahora MPC) comenzó a trabajar la igualdad en 2018, desarrollando un diagnóstico de la situación de igualdad mujeres y hombres en la institución. Basándose en ese diagnóstico, se diseñó en 2019 un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (en adelante GEP por sus iniciales en inglés, Gender Equality Plan), que proponía cambios o medidas a todos los retos identificados en el diagnóstico.

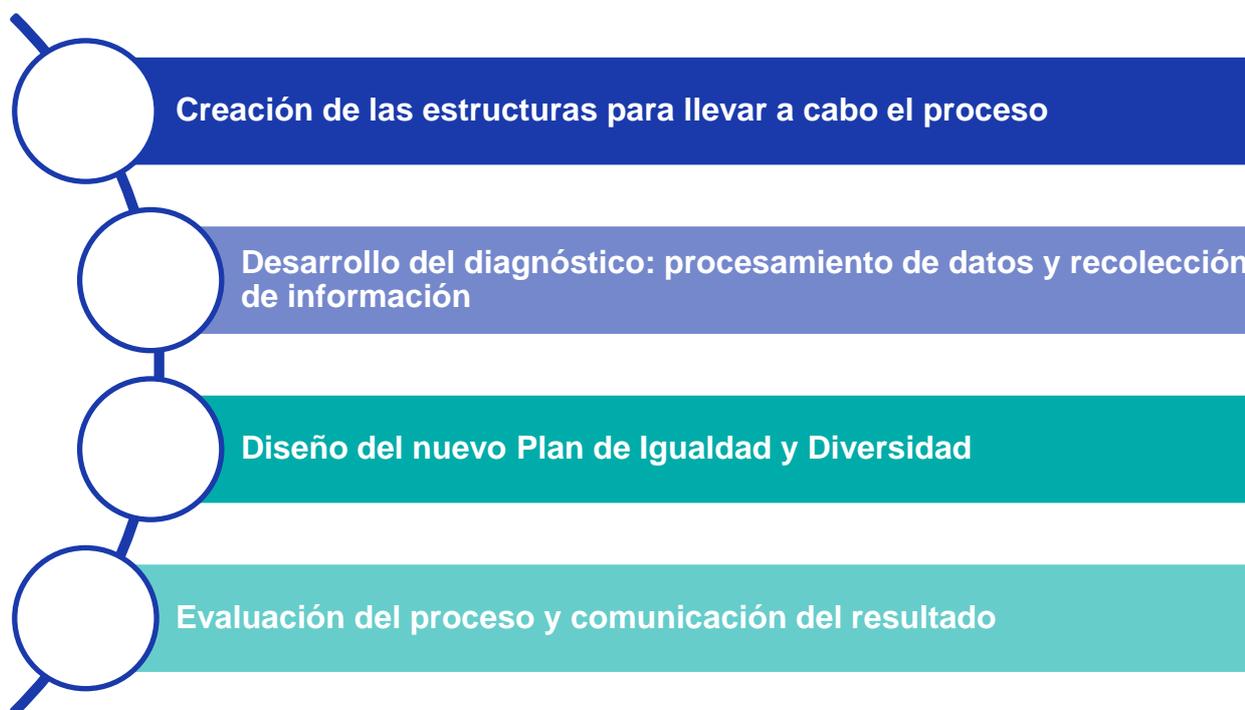
Tras 4 años implementando el primer Plan, junto con la Comisión de Igualdad creada en 2018, ahora es el momento de revisar y analizar el trabajo realizado, actualizar el diagnóstico y considerar los nuevos desafíos que la organización enfrenta en el futuro.

En las siguientes páginas se describe la situación diferenciada de mujeres y hombres en las 13 áreas enumeradas en el Índice. Cada tema incluirá los principales datos recopilados y las opiniones y percepciones recogidas de la encuesta y los Focus Groups realizados en esta fase de diagnóstico.

Este informe se completará un anexo: Anexo 1, Auditoría salarial.

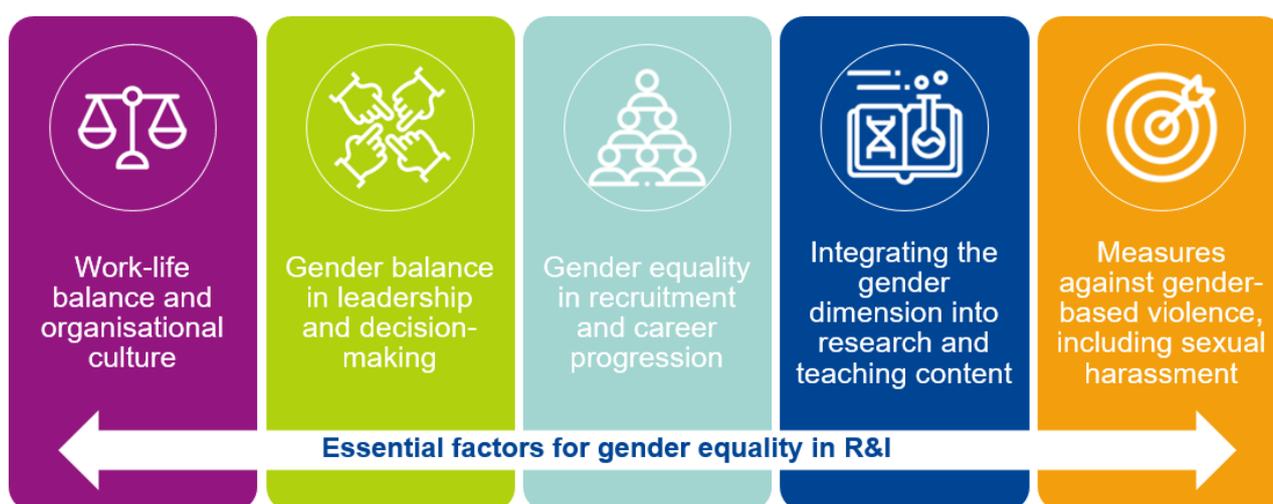
1.1.El proceso

Estas son las cuatro fases principales que se han llevado a cabo para diseñar el nuevo Plan de Igualdad y Diversidad del MPC:



1.2. Metodología y recopilación de datos

Para la elaboración del diagnóstico, hemos recogido información por medio de diversas técnicas de recolección de datos, tanto cuantitativas como cualitativas. Para la realización del diagnóstico se tomaron en cuenta los criterios de Emakunde para el desarrollo de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas, así como los aspectos definidos en el Real Decreto 901/2020 y los requisitos de Horizon Europe.



Fuente: [Cómo preparar una propuesta exitosa en Horizonte Europa: Aspectos horizontales, presentación](#) por Pepin, A., Comisión Europea, 21 de abril de 2021, Iconos - © Flaticon

Estas son las fuentes de información que se han utilizado:

- **Documentos e informes relacionados con la organización**, tales como reglamentos internos, documentos con políticas de recursos humanos, organigrama, planes estratégicos y de gestión, planes y protocolos de interés, etc.
- **Hemos recopilado datos sobre MPC usando nuestra herramienta Excel**. Estos datos incluyen el número de mujeres y hombres por puestos y niveles de responsabilidad; información sobre nuevos contratos, salidas, promociones internas, etc.
- **Se ha realizado un cuestionario en línea** para poder recoger las percepciones y experiencias de todo el personal.
- Se han hecho entrevistas en profundidad para profundizar en las opiniones del personal investigador. Específicamente se han realizado dos entrevistas:
 - Investigadoras/es predoctorales.
 - Investigadoras/es postdoctorales.
- Realizamos una **sesión de trabajo de 6 horas con el Comité de Igualdad (GEC)** para presentar los resultados del análisis, completar el diagnóstico de la situación actual, identificar las principales fortalezas y debilidades y acordar los retos de futuro.

1.2.1. Entrevistas en profundidad

La participación en los Focus Group o entrevistas grupales ha sido equilibrada entre mujeres y hombres, han participado 5 mujeres y 3 hombres. Ente las participantes también se ha tomado en cuenta la procedencia, siendo 5 personas de procedencia española y 3 internacionales. Como se observará más adelante este elemento también es importante para contextualizar algunas percepciones específicas.

	Mujeres		Hombres		Total	
	N	%	N	%	N	%
1st Focus Group- PRE-DOCS	3	60	2	66,67	5	62,5
2nd Focus Group – POST-DOCS	2	40	1	33,33	3	37,5
Total	5	62,5	3	37,5	8	100

1.2.2. Encuesta

Hemos desarrollado una encuesta para recabar opiniones de toda la plantilla sobre elementos relacionados con la igualdad y diversidad, y situaciones discriminatorias que pudieran darse en el centro. Han respondido 40 personas (el 35 % de las mujeres y el 37 % de los hombres) de las 11 que conforman MPC.

	Respuestas al cuestionario (MPC)		Porcentaje de plantilla (MPC)
	No.	%	
Mujeres	15	38 %	35 %
Hombres	25	63 %	37 %
No binario	0		
Total	40	100 %	36 %

La encuesta también se hizo a nivel de centro, para poder conocer las perspectivas de todas las personas que participan en el CFM. Estos serían los datos globales de grado de respuesta:

	Respuestas al cuestionario (TOTAL)		Mano de obra (CFM)		Porcentaje de empleados
	No.	%	No.	%	
Hombres	70	66,67 %	173	68,11 %	40,46 %
Mujeres	34	32,38 %	81	31,89 %	41,98 %
No binario	0				
Total	104	100 %	254	100%	41,34 %

El perfil principal de las personas que han respondido el cuestionario sería: un investigador (hombre), menor de 30 años, que vive en pareja. Esto no implica que todos los encuestados se encuadren en estas categorías, pero estas son las variables clave que nos ayudan a describir las principales características de las personas encuestadas.

AGE	Women		Men		Blanck		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
< 30	6	17,65	25	35,71	0	0	31	29,52
30-34	4	11,76	12	17,14	0	0	16	15,24
35-39	10	29,41	6	8,57	0	0	16	15,24
40-44	4	11,76	8	11,43	0	0	12	11,43
45-49	4	11,76	3	4,29	0	0	7	6,67
50-54	4	11,76	7	10,00	0	0	11	10,48
55-59	1	2,94	5	7,14	0	0	6	5,71
≥60	1	2,94	4	5,71	0	0	5	4,76
Blanck	0	0,00	0	0,00	1	100	1	0,95
TOTAL	34	100	70	100	1	0	105	100,00

AFILIACIÓN	Mujeres		Hombres		Blanck		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
MPC	15	44,12	25	35,71	0	0	40	38,10
UPV/EHU	11	32,35	17	24,29	0	0	28	26,67
CSIC	6	17,65	18	25,71	0	0	24	22,86
DIPC	1	2,94	6	8,57	0	0	7	6,67
Otros	1	2,94	3	4,29	0	0	4	3,81
Blanck	0	0,00	1	1,43	1	100	2	1,90
TOTAL	34	100,00	70	100,00	1	100,00	105	100,00

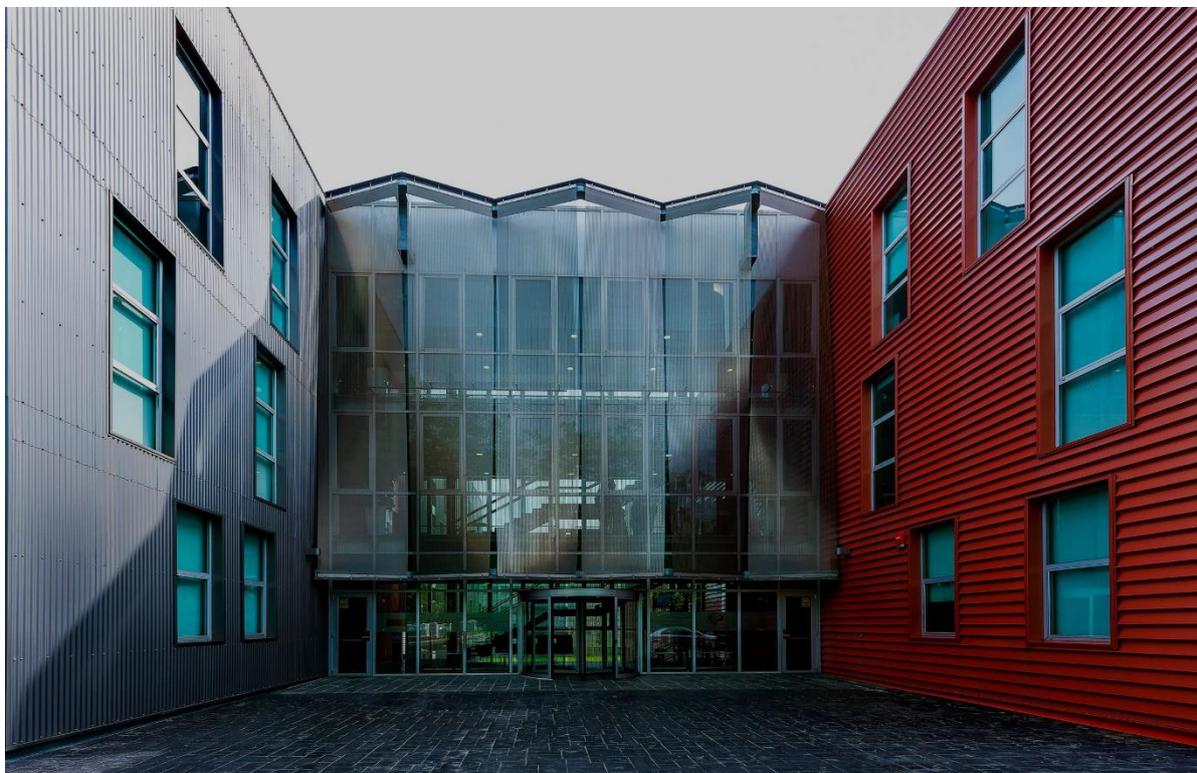
2 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO

2.1 Acerca de Asociación de investigación MPC- Centro de Física de Materiales

El MPC - Materials Physics Center - es una organización sin ánimo de lucro fundada por Ikerbasque - Fundación Vasca para la Ciencia -, la Diputación Foral de Gipuzkoa y el Donostia International Physics Center - DIPC. El MPC se estableció por primera vez el 3 de abril de 2009 y está registrada desde el 23 de abril de 2009 como un Centro de Investigación Básica y Excelencia en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.

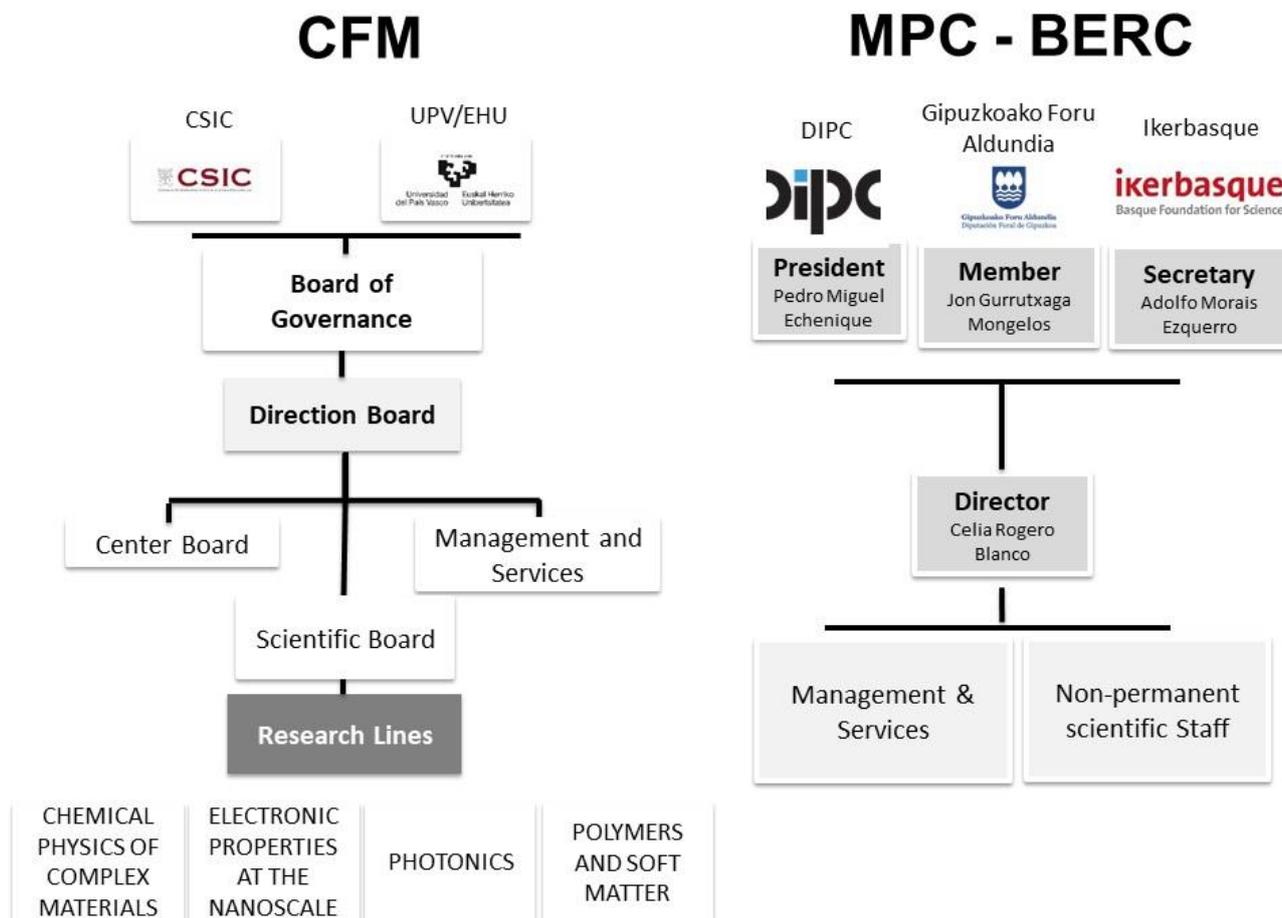
El objetivo a largo plazo del MPC es convertirse en un foro intelectual y punto de referencia internacional para la excelencia en la ciencia de materiales. El MPC promueve y lleva a cabo actividades de investigación fundamental y orientada, contribuyendo decisivamente a la generación de conocimiento basado en la excelencia en la investigación, la formación de posgrado y la divulgación de la ciencia.

Desde sus inicios, la organización estructural y las actividades del MPC se han coordinado con las del Centro de Física de Materiales (CFM), que es un centro conjunto de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y el Consejo Nacional de Investigación (CSIC). De hecho, el MPC no tienen la intención de ser autosuficiente, sino de permanecer estrechamente asociada con el CFM, y con las instituciones públicas que lo apoyan. La política de igualdad de género del centro resulta en una política combinada de CFM-MPC, que se desarrollará en las siguientes páginas.



El MPC está intrínsecamente unido al CFM, y comparte sus objetivos y actividad científica, sirviendo como un cuerpo instrumental en una actividad totalmente sinérgica y combinada. El órgano de gobierno principal del MPC-BERC está constituido por la Fundación IKERBASQUE, la

Diputación Foral de Gipuzkoa y el Donostia International Physics Center (DIPC), que nombra al director científico de la asociación. La actividad estratégica combinada y unida de ambos MPC-CFM está garantizada por el nombramiento conjunto de la misma persona en la dirección de ambos órganos institucionales.



Analizando los órganos de gobierno más relevantes tanto del CFM como del MPC podemos ver que existe casi una situación de paridad.

Órganos de gobierno	Mujeres		Hombres		TOTAL
	N	%	N	%	
Junta de Gobierno del CFM	1	25	3	75	4
Consejo de Dirección del CFM	3	75	1	25	4
MPCs Director	1	100			1
Consejo de Fundación MPC-BERC	1	25	3	75	4
TOTAL	6	46	7	64	13

En cuanto a la política general y estrategia del centro, hemos analizado las declaraciones de misión y visión de MPC desde el sitio web. La igualdad de género no se menciona específicamente, y se podría pensar que incluye la importancia que el *centro otorga de facto* al tema en su principal declaración estratégica.

Los principios rectores del MPC son la excelencia en ciencia fundamental, la capacitación de jóvenes científicas y científicos, el enfoque internacional colaborativo, así como la divulgación y comunicación tanto a la comunidad científica como a la sociedad en general.

Estos son los elementos principales del plan estratégico del MPC:

- ✓ Continuar desarrollando relaciones y colaboraciones internacionales consistentes.
- ✓ Promover la transferencia tecnológica, manteniendo los importantes logros y méritos científicos.
- ✓ Ayudar a los científicos a enfocar su trabajo de investigación para lograr un alto impacto global, en respuesta a las necesidades de la comunidad científica y del mercado.
- ✓ Desarrollar estrategias de reclutamiento de científicos jóvenes a nivel mundial.
- ✓ Formar científicos en ciencia de materiales, apoyando y colaborando en programas de capacitación de científicos.
- ✓ Aumentar la visibilidad del centro, y reforzar las actividades de comunicación y divulgación científica.

Una idea podría ser llevar el decálogo o código de conducta desarrollado por los miembros de la comisión de igualdad (o GEC) a la página de misión y presentación de la visión del centro.

AT CFM WE EXPECT YOU TO

RESPECT
Be respectful, empathetic and professional to others. Treat everyone at CFM with respect and dignity regardless of their position and role in the institution. Contribute to a healthy and safe environment at the center.

DO NOT TOLERATE DISCRIMINATION
Do not tolerate any form of discrimination at CFM. Contribute to stop any form of abuse, harassment or discrimination you become aware of. If you are aware of such a situation, contact the personal counselors at harassment.cfm@ehu.es, your privacy will be guaranteed throughout the process.

ARRANGE A HEALTHY WORKING SCHEDULE
Create a healthy working schedule at CFM. Promote working hours that allow personal and professional balance. Collective activities will be scheduled in conciliatory hours (9:30-13:30) to maximize participation.

MAKE WOMEN VISIBLE AT THE SCIENTIFIC LEVEL
For example, encourage all women researchers to write their full name in posters, articles, talks, or any other communication support.

BE CAREFUL WITH YOUR BIASES
Pay attention to your unconscious biases in

INCLUDE A ZERO TOLERANCE POLICY AT SCIENTIFIC EVENTS
If you organize a seminar, a workshop, or a congress

CFM
Materials Physics Center
Centro de Física de Materiales

Como se ha dicho, el CFM ha registrado la política principal desarrollada durante los últimos años en un área específica de su sitio web: <https://cfm.ehu.es/about-cfm/gender-equality-diversity/>

También vale la pena mencionar que después de su primer diagnóstico en 2019, MPC comenzó a producir un Informe Anual de Igualdad, donde recoge la evolución y los principales puntos destacados de las principales actividades del Plan de Igualdad de Género implementadas durante el

año, con un enfoque especial en eventos de divulgación y trabajo que el centro está desarrollando en este ámbito. Los aspectos destacados de este informe también se incluyen en el Informe Anual de Actividades del CFM, que tiene un capítulo específico sobre la igualdad de género y la diversidad, y recoge la evolución de los principales indicadores relacionados con la igualdad de género y la diversidad.

CFM GENDER EQUALITY AND DIVERSITY



WE DO CARE

Gender Equality and diversity plan ✓

Harassment protocol in place ✓

Zero tolerance ✓

[+ READ MORE](#)



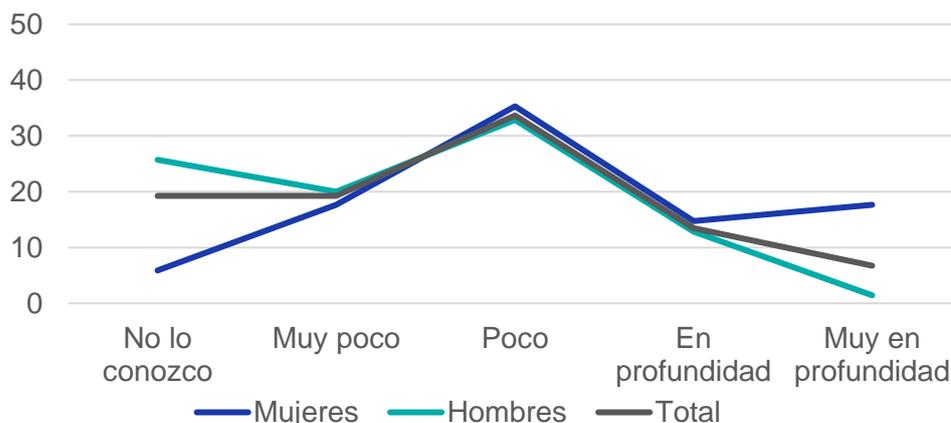
157

La igualdad de género y la diversidad se incluyen en los documentos más relevantes que crea el MPC, su informe anual de actividades, así como su página principal de presentación a los recién llegados: cada vacante de empleo; en el futuro, el alcance podría ampliarse para incluirlo en su estrategia básica, como las declaraciones de misión y visión.

Percepciones sobre la implementación del I Plan de Igualdad

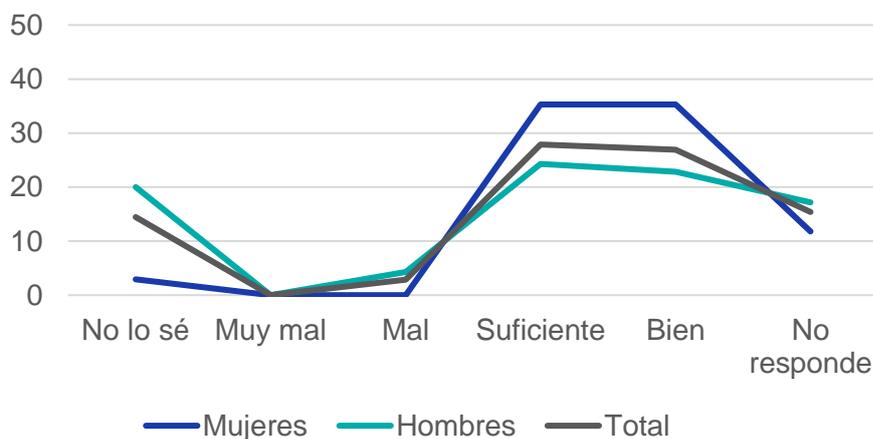
En el marco de la elaboración del 2º Plan para la Igualdad y Diversidad de Género, se envió una encuesta al personal del MPC en junio de 2024. En la encuesta, hubo algunas preguntas relacionadas a la implementación del I Plan de igualdad del MPC (2019-2023). Los gráficos siguientes ilustran el nivel de conocimiento sobre el primer Plan: Un número significativo de personas indicó tener poco o muy poco conocimiento del plan (53% de las mujeres y 53% de los hombres), en el caso de los hombres esto se enfatiza con el 26% de los hombres encuestados desconociendo la existencia de la GEP (6% mujeres en esta situación). Podemos concluir que incluso si hay un bajo conocimiento de la GEP, las mujeres parecen estar más involucradas y conscientes sobre la Política de Igualdad de Género y Diversidad en el Centro. No es un dato que nos asombre dado el nivel de rotación con el que cuenta el centro, y que tan solo el personal medianamente estabilizado estaba en el centro cuando el diseño del plan anterior tuvo lugar. El 32% de las mujeres y el 14% de los hombres declaran tener un conocimiento profundo o muy profundo de la GEP.

¿Conoce el primer GEP de MPC? (%)



Todo indica que la comunicación de la Política de Igualdad y diversidad a las nuevas incorporaciones es un gran reto. Como pronto discutiremos, la mayoría de los investigadores del MPC son investigadores predoctorales que generalmente pasan de 3 a 4 años en el centro. Por ello es importante garantizar una comunicación eficaz de las políticas y procedimientos de igualdad y diversidad dentro del proceso de acogida.

¿Cómo valora los progresos realizados por los PSM en el ámbito de la igualdad en los últimos años?



Sin embargo, las mujeres y los hombres encuestados evaluaron positivamente el progreso de los últimos años en igualdad. Sin embargo, las mujeres tienen una visión más positiva que los hombres. El 70% de las mujeres respondieron bien o suficiente a esta pregunta, mientras que la proporción de hombres fue del 47%.

Aquellos que no valoraron positivamente la evolución realizada en los últimos años, expusieron ideas como:

Respuestas de los hombres:

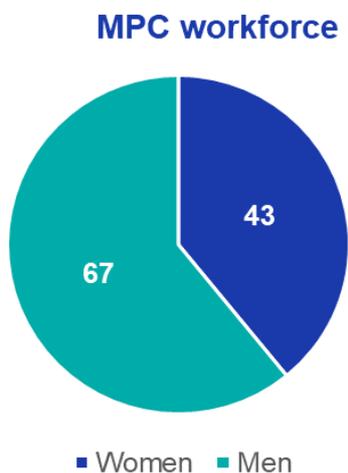
- Falla en la comunicación.
- Todavía hay casos de investigadores que sólo seleccionan a las mujeres presumiblemente debido a actitudes o control específicos, lo que podría llevar a un ambiente de trabajo tóxico.

Una de las principales estructuras que trabajan en cuestiones de género en el centro ha sido el la Comisión de Igualdad (o GEC). El GEC fue creado por el MPC para el diseño del primer Plan en 2018 y ha desempeñado un papel crucial en el desarrollo del I Plan. La composición del GEC ha sido actualizada en los últimos años debido a los cambios en la dirección del centro y a la inclusión de mayor número de investigadoras/es predoctorales. El GEC colabora con la Coordinador del Plan y el Grupo Motor en el desarrollo del Plan. Una de las principales actividades creadas por esta estructura en los últimos años ha sido el decálogo/código de conducta antes mencionado.

Las entrevistas a profundidad revelaron que el personal que no participan activamente en esta estructura pueden no ser conscientes de su existencia, por lo que sería beneficioso recordar anualmente a toda la plantilla la existencia y funciones del GEC.

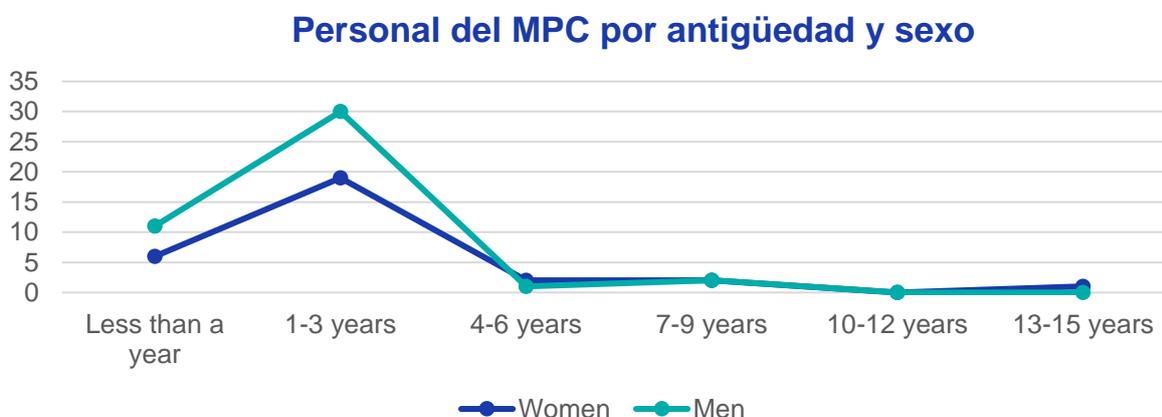
2.2 Principales características de los empleados

El equipo del MPC está integrado por 110 personas en 2023. La distribución por sexo es bastante equilibrada, ya que las mujeres representan alrededor del 39% y los hombres constituyen el 61%.



Como una parte considerable del personal son investigadoras/es pre-doctorales y pos-doctorales, se trata de una plantilla muy joven. Cuando comparamos estos datos con la antigüedad del personal (ver gráfico a continuación), observamos que el MPC es una organización relativamente joven con solo unas pocas personas con más de 4 años de experiencia. La mayoría de las mujeres y hombres tienen entre uno y tres años de experiencia. Esto se explica considerando que tanto los investigadores predoctorales como los posdoctorales solo permanecen en el centro por un tiempo limitado.

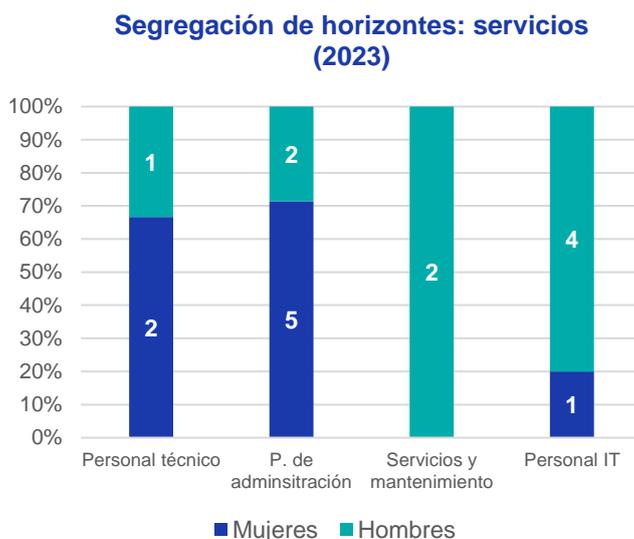
Esta distribución podría estar afectando la brecha salarial entre mujeres y hombres y podría indicar que *el efecto* del oleoducto se está produciendo en el centro. El *oleoducto de Leaky* se refiere a la pérdida progresiva del talento de las mujeres en las carreras académicas en ciencias, particularmente en la transición de investigadora postdoctoral a Investigadora Principal (IP).



También analizamos la segregación vertical y horizontal del personal del MPC. Hay una clara **segregación vertical**, aunque el centro lo dirige actualmente una mujer. Hemos analizado la situación específicamente en el área de investigación del Centro, ya que en el área de Servicios la jerarquía no está tan clara. En cuanto a los datos de 2023, observamos que la segregación vertical está presente en el nivel de investigador principal, pero la situación está cerca de estar equilibrada en los niveles predoctorado (36% mujeres), postdoctorado (40% mujeres) y fellow researchers (44% mujeres).

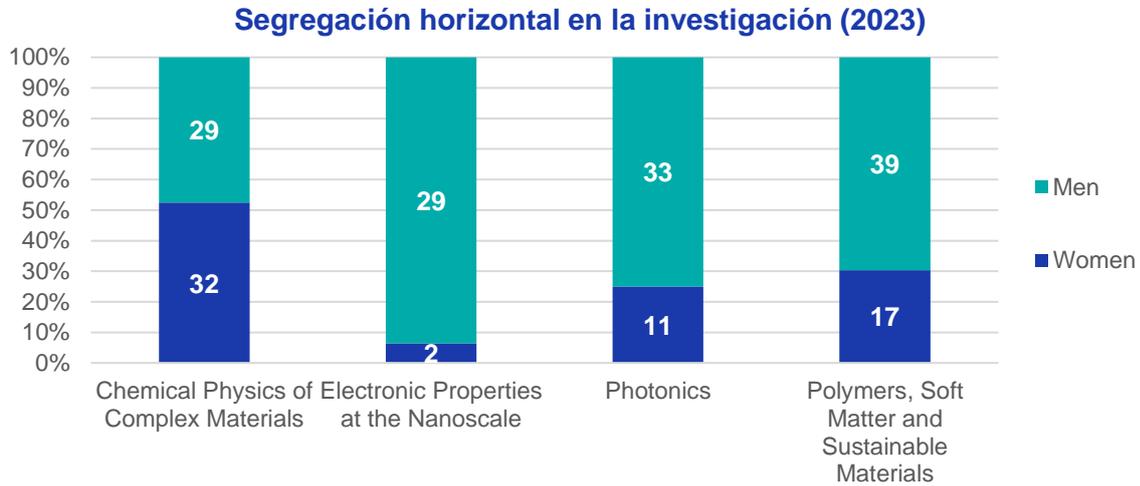


En cuanto a la **segregación horizontal en los servicios**, el principal cambio que hemos visto en los últimos años sería entre el personal de IT. El equipo ha sido reforzado, y se masculiniza junto con los servicios y mantenimiento; por otro lado, podemos ver que el personal de administración está bastante feminizado.



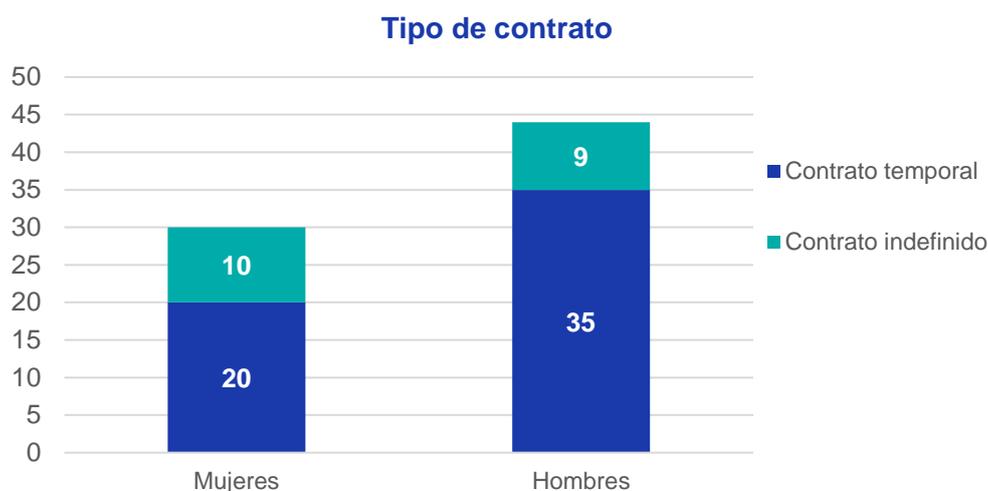
Al analizar la segregación horizontal dentro del área de investigación del centro hemos considerado datos del total de CFM para tener una imagen real de la realidad de cada área, y una clara

diferencia es evidente entre la Física Química de Materiales Complejos y las otras tres líneas de investigación (Propiedades Electrónicas en la Nanoscale; Fotónica y Polímeros; Materia Suave y Materiales Sostenibles). La Física Química de Materiales Complejos es la única línea de investigación equilibrada, con una mayoría de investigadoras concentradas dentro de ella.



2.3 Condiciones de trabajo de la plantilla

Cómo ya se ha indicado en el apartado anterior, la plantilla de MPC están principalmente de manera temporal en el centro. Esta es una realidad en la mayoría de los centros de investigación, ya que la mayor parte de su personal está allí por un período determinado para desarrollar su investigación predoctoral o posdoctoral. La mayoría de la plantilla del MPC tiene un contrato temporal. Hay 10 mujeres y 9 hombres con contratos indefinidos, y el resto son personal investigador pre-doctoral y pos-doctoral que están en el centro temporalmente.



En los Focus Groups, se mencionaron diferentes puntos de vista sobre la precariedad y las dificultades para conseguir estabilidad con una carrera de investigación. Concretamente, la importancia de los paneles externos en las agencias contratantes en el proceso de estabilización de sus carreras:

“¿Cuál es el problema que tienen los postdoctorales? El problema que tenemos los postdoctorales es encontrar estabilidad”.

“¿Cuál es el problema de un centro que quiere estabilizar a su gente? Esa RH no está en el centro. HR está descentralizado en las agencias que contratan gente. Y esas agencias que contratan gente tampoco lo hacen ellos mismos, sino que asignan la tarea a un panel; y ese panel está compuesto por personas que, fundamentalmente, son caballeros mayores, que tienen una opinión sobre nuestra actividad. Y esa opinión, bueno, está sujeta a lo que la sociedad piensa”.

“Ese es el problema fundamental que tenemos, ¿qué puede hacer el centro? Bueno, muchas cosas, por causa del centro... el centro no va a tomar decisiones con respecto a la contratación, pero puede facilitar las condiciones que los investigadores llegan a esos procesos”.

También se mencionó la falta de atractivo de una carrera precaria en ciencia e investigación en comparación con las condiciones que pueden tener en el sector industrial:

“Pero, por supuesto, el pobre estudiante de doctorado o el pobre post-doc, que además de eso tiene su contrato llegando a su fin, que encima de nada tiene que girar, y que ni siquiera tiene buenas condiciones de transición, es injusto...”

“Eso hace que mucha gente se vaya por esas razones, mucha gente abandone la investigación y vaya a la industria. Cada vez es más difícil encontrar personas: Los puestos de doctorado están vacantes. Y no creo que sea un problema en el País Vasco. Bueno, creo que también es un problema en todas partes. Mi director, en otro país, me dice que también tiene problemas, que pagan mierda por todas partes. Porque tampoco es suficiente vivir en otros países...”

“Entonces, una persona que acaba de terminar su grado y ha hecho una maestría va a decir Alemania para trabajar para una empresa y gana más de lo que ganarían haciendo un doctorado...”

Incluso dentro de los contratos en curso como post-doc, mencionaron la preocupación constante de las y los jóvenes investigadoras e investigadores que tienen que lidiar con un futuro incierto:

“Ahora están introduciendo un nuevo tipo de contrato indefinido, pero generalmente están estructurados como 1 año, luego otro año, etc. Además, es posible que tengas que ir de una institución a otra, así que estás constantemente lidiando con la incertidumbre del final de mi contrato.”

En cuanto al acceso y horarios en MPC, el centro está abierto continuamente de 8:00 a.m. a 8:00 p.m., De lunes a viernes. Está cerrado los fines de semana y las vacaciones. Se recomienda que todo el personal del MPC ajuste su actividad a las horas normales de apertura del Centro, minimizando en la medida de lo posible su estancia fuera de estas horas por razones preventivas, ya que, como norma de seguridad dictada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, está prohibido realizar trabajos de laboratorio solos fuera de las horas de trabajo.

El acceso a las instalaciones fuera del horario de trabajo se limita al personal cuyas tareas lo requieran y requiere una solicitud del Investigador/a Principal y la autorización del a Dirección. En cuanto a **su horario de trabajo, las personas que trabajan en el área de investigación tienen la flexibilidad de ajustarlo dentro de las horas de apertura del centro**, como también se ha mencionado en los Focus Groups:

“La flexibilidad aquí es agradable. Por ejemplo, si necesitas hacerte cargo de las cosas en casa, se le permite manejar esas cosas y luego volver al trabajo. Debemos hacer nuestro trabajo, pero no nos limitamos estrictamente a hacerlo. Tenemos la opción de trabajar desde casa, a la que el MPC tiene un enfoque poco flexible, junto con horas flexibles y días de vacaciones. Se trata de llegar a un acuerdo con el supervisor, que es el que da la aprobación final. Algunas personas están bien con horarios flexibles y trabajando desde casa, mientras que otras prefieren un horario más estructurado. Creo que es una elección personal”.

En cuanto a las condiciones de trabajo, tanto personal predoctoral como posdoctoral señalaron la falta de espacio y sus implicaciones para el buen funcionamiento.

“A veces creo que el lugar está abarrotado, en particular las oficinas. La falta de salas de reuniones, incluso pequeñas, es una cuestión importante. Como resultado, las reuniones deben tener lugar a menudo en las oficinas, lo que hace imposible concentrarse durante toda una hora debido a que la gente habla en una reunión, mientras usted está en su escritorio. Necesitamos tener espacios de reunión disponibles”.

También mencionaron la necesidad de disponer de un documento o Guía de Acogida en diferentes idiomas para las personas recién llegadas.

“Creo que debería existir un manual claro que describa cómo reservar una sala de seminarios, quién debe ponerse en contacto con diversas necesidades y quién es responsable de tareas administrativas específicas. Actualmente, es difícil localizar esta información, y puede llevar a la frustración cuando se trata de la administración. Tener toda esta información en un lugar fácilmente accesible, tal vez en el sitio web, sería muy útil”.

2.4 Conciliación responsable

El concepto de conciliación comenzó a utilizarse en el lenguaje laboral a finales del siglo XX cuando se reunían tres condiciones al mismo tiempo: 1) hubo una incorporación masiva de mujeres al trabajo remunerado, 2) se mantuvo la división sexual del trabajo en el ámbito privado y 3) la conciliación se convirtió en una necesidad para las mujeres.

El concepto de corresponsabilidad ha sido implementado en las políticas de conciliación en las últimas décadas, con base en la idea de que mujeres y hombres deben compartir su presencia, responsabilidades, derechos y deberes no sólo en el espacio público sino también en el privado; por lo tanto, la distribución de las tareas domésticas y de cuidado debe ser equilibrada.

El MPC tuvo 2 mujeres con reducción de la jornada laboral por cuidados el año pasado. Sin embargo, la reducción de la jornada laboral motivos de cuidado u otros tipos de medidas relacionadas con el cuidado son utilizadas principalmente (o en 2023 incluso solo) por las mujeres, un claro reflejo de la feminización de los cuidados presente en nuestra sociedad. Parece que todavía hay un largo camino hacia una conciliación corresponsable. Se debe señalar que estas reducciones tienen un impacto en la capacidad económica, mientras que los permisos parentales son remunerados. Aunque la mayoría de las mujeres y hombres que conforman la entidad no parezcan necesitar el uso de este tipo de medidas, debe remarcar que existe una clara feminización 22% de las mujeres con hijos menores de 12 años las utilizan, y 33% de las mujeres con hijos menores de 3 años hacen uso de licencia para el cuidado de los hijos.

Utilización de las medidas de conciliación (2023)	Usuarios potenciales		Usuarios reales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Reducción de la jornada laboral por razones de cuidado (menores de 12 años)	9	3	2	0
Licencia para el cuidado de personas dependientes (menores de 3 años)	3	1	1	0

Completaremos esta sección con las opiniones y percepciones recogidas por medio del cuestionario en línea. Como podemos ver en el gráfico, la mayoría de las mujeres y hombres encuestados actualmente no tienen a nadie a quien cuidar en su hogar. Teniendo en cuenta las personas que respondieron al cuestionario en línea, hay 15 mujeres (44% de las mujeres) y 17 hombres (24% de los hombres) que tienen tales responsabilidades.

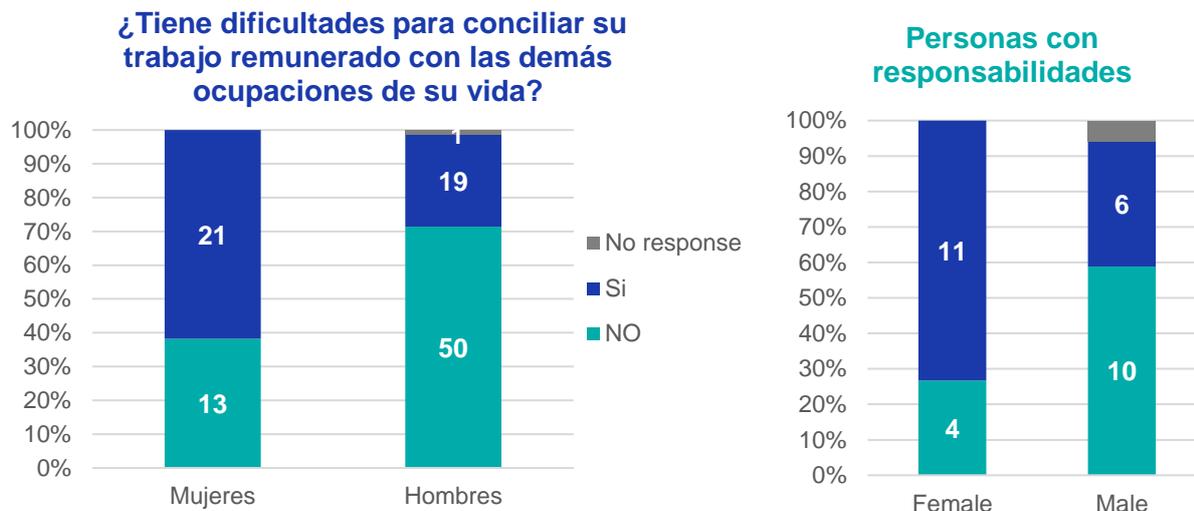
¿Tiene actualmente alguien a quien usted necesita cuidar en su casa?



En el caso de las mujeres, son en su mayoría niños de entre 3 y 11 años (56% de las mujeres con responsabilidades de cuidado), mientras que entre los hombres 40% tienen hijos de la misma edad. También observamos que un mayor número de hombres es responsable del cuidado de personas mayores o dependientes o de personas enfermas (12% de mujeres y 30% de hombres), dos hombres también han incluido animales como responsabilidades de cuidado.

	Mujeres		Hombres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Niños menores de 3 años	2	12,50	3	15,00	5	13,16
Niños de 3 a 11 años	9	56,25	8	40,00	17	44,74
Adolescentes de 12 a 18 años	3	18,75	3	15,00	6	15,79
Jóvenes de más de 19 años	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Personas dependientes	2	12,50	4	20,00	6	15,79
Personas enfermas		0,00	2	10,00	2	5,26
Animales	0	0,00	2	10,00	2	5,26
Total	16	100	22	110	38	100

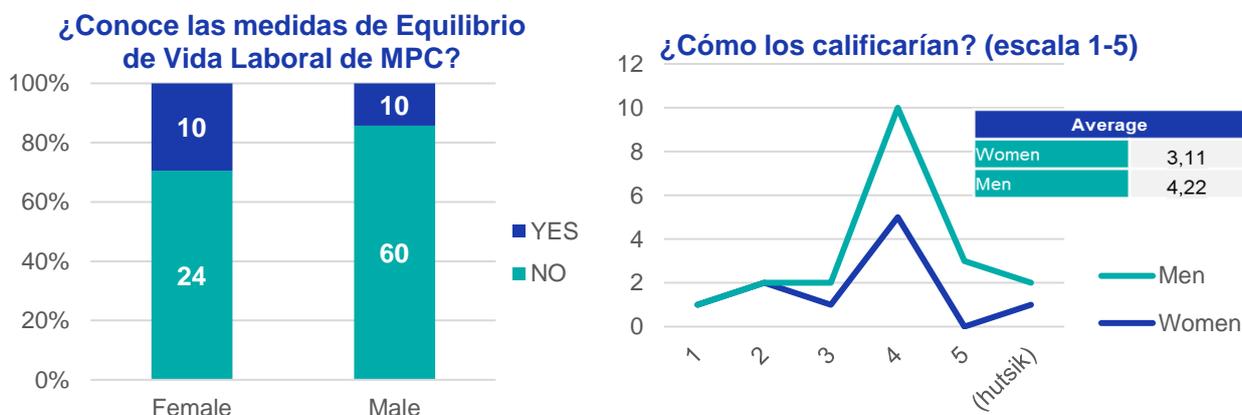
Podemos ver una clara diferencia entre las percepciones de mujeres y hombres sobre este tema. Las mujeres parecen tener dificultades para conciliar su trabajo remunerado y otras ocupaciones en sus vidas, más del 60% de las mujeres (hasta el 70% cuando se trata de personas con responsabilidades de cuidado) declaran tener un problema en este sentido. Mientras que, entre los hombres menos del 30% (casi el 40% cuando nos centramos en aquellos con responsabilidades de cuidado) declaran tener dicho problema. La crisis de los cuidados relacionada la feminización del trabajo de cuidados también se refleja en estos datos.



Las mujeres afirmaron que sus principales dificultades son conciliar las siguientes áreas:
 Empleo remunerado y ocio/aficiones 10
 Trabajo remunerado y trabajos de cuidado 7
 Todos ellos porque no tengo tiempo para todo 1

Las respuestas de los hombres van en la misma línea:
 Empleo remunerado y ocio/aficiones 12
 Trabajo remunerado y trabajos de cuidado 5
 Empleo remunerado y coste de la vida 1

Muchas personas no son conscientes de las políticas para la conciliación del MPC. En el cuestionario el 30% de las mujeres y el 15% de los hombres respondieron positivamente. En 2022, se realizó un análisis de la situación y necesidades de la conciliación en el centro. A diferencia de CSIC y UPV/EHU, MPC no tiene un documento específico que describa sus medidas para fomentar la corresponsabilidad. Sin embargo, la mayoría de las mujeres y hombres las califican con un promedio de 4 de 5. En promedio, las mujeres la calificaron 3,11, mientras que los hombres la clasificaron 4,22.



En las entrevistas en profundidad se compartieron percepciones relacionadas a la conciliación y corresponsabilidad y lo vincularon a las malas condiciones de trabajo y a las limitaciones para la estabilidad en las carreras investigadoras:

“No estoy seguro de cuánto se aplica esto a estudiantes de doctorado y postdoctorados y etapas posteriores de la academia, pero creo que ser madre o padre solo en la academia es increíblemente desafiante. Ni siquiera puedo imaginar lo difícil que debe ser para una madre soltera. Con un salario bajo aquí en Donosti, es extremadamente difícil incluso permitirse un apartamento de estudio. Tal vez podría haber un acuerdo con Talent House para proporcionar vivienda a largo plazo para las personas en estas circunstancias, en lugar de solo el contrato de un año por defecto. Además, proporcionar fondos adicionales para apoyar a las personas en estas situaciones sería increíblemente útil”.

“... las estrictas horas de trabajo y el cierre del instituto nos están creando limitaciones a investigadores/as predoctorales. Esto es especialmente difícil porque todavía estamos bajo una importante presión de nuestros supervisores y de las realidades del trabajo académico. Como resultado, estamos más estresados y nos sentimos obligados a trabajar aún más para completar experimentos importantes dentro de plazos limitados. No es ideal abordar el tema desde este ángulo. Creo que sería más beneficioso centrarse en mejorar la comunicación entre las personas que supervisan y el personal investigador, incluidos los estudiantes de doctorado. Se trata de cambiar la mentalidad en nuestro entorno académico”.

“Cuando se trata de la aprobación de vacaciones, no debería ser solo a discreción del PI. Debe basarse en normas establecidas. Es injusto que algunas personas no puedan solicitar tiempo de vacaciones debido a las preferencias del IP, la reticencia a conceder días de vacaciones o afirmar que siempre es un mal momento. Si la administración tratara estas cuestiones, sería mejor para toda la comunidad. Entonces, no habría necesidad de negociar siempre con el IP”.

En este sentido, se han hecho varias propuestas a través del cuestionario.

Respuestas de las mujeres:

- ✓ Directrices sobre las medidas disponibles y cómo aplicarlas (2)
- ✓ Algunas mujeres han propuesto que MPC pudiera ofrecer los siguientes servicios: una guardería cerca del campus de Ibaeta; mejores horarios para familias monomarentales o monoparentales, y la posibilidad de viajar con menores a cargo en conferencias con el costo cubierto; tal vez facilitar la atención de las criaturas menores específicamente durante congresos, conferencias y eventos similares y/o **campamentos** de verano.
- ✓ Creo que el equilibrio entre trabajo y vida debe estar sistemáticamente en el centro de cualquier decisión que afecte al personal.

- ✓ La nueva ley podría permitir que las personas con niños menores de 8 años reciban 8 semanas pagadas. Preferiría extenderlo a 12 años (depende del gobierno, pero tal vez el MPC podría ser un centro pionero)
- ✓ Limitar el horario de atención presencial de 9:00-13:00 y tener la opción de hacer las otras horas diarias de forma remota.
- ✓ Registro de horas de trabajo
- ✓ Formar al personal investigador senior para evitar reunirse en horas tardías y evitar pedir reuniones improvisadas. (3)

Los hombres entrevistados hicieron las siguientes propuestas:

- ✓ Teletrabajo
- ✓ Una oficina de RRHH adecuada
- ✓ Acumulación de las vacaciones para que nos paguen si no las usamos (como se hace en la administración)
- ✓ Una mejor estructura de los objetivos intermedios y finales del programa de doctorado, que obligan a cada grupo de investigación a garantizar un nivel progresivo de desarrollo curricular de los estudiantes a lo largo de la duración de su doctorado.
- ✓ Tener un banco de horas, registrar y promover horarios de trabajo racionales. (3)
- ✓ Se podría proporcionar apoyo económico para cubrir gastos adicionales a las personas con menores a cargo que necesitan viajar para trabajar - e.g. para cubrir el cuidado de las criaturas. Al menos para investigadores jóvenes (PhD o postdoc).
- ✓ La flexibilidad en el horario de trabajo es la principal, pero ya la tenemos; también la flexibilidad para atender cuestiones familiares inesperadas. (3)
- ✓ Mayor flexibilidad temporal en los puestos de trabajo que no requieren flexibilidad de atención presencial.
- ✓ Aumentar el salario.

2.5 Diferencia de remuneración entre mujeres y hombres

El MPC ha realizado una auditoría salarial basada en el registro salarial del 2023, el documento se puede encontrar como el primer anexo del presente informe.

Hemos recogido aquí las conclusiones del informe 2023 de SAYMA sobre el registro salarial del MPC:

- ✓ Al considerar la brecha salarial real, encontramos una diferencia del 28% (4.000€ por año) a favor de los hombres. Esto se debe, principalmente, al mayor número de investigadores senior del sexo masculino y a dos mujeres que presentaron reducción de la jornada de trabajo por motivos de cuidados durante el período analizado. También parece que las mujeres tienen una mayor tasa de absentismo.
- ✓ Por otro lado, la brecha **salarial teórica es de -15%** a favor de las mujeres. Esto significa que, en teoría, las mujeres ganarían un 15 % más, principalmente debido a su mayor antigüedad como se indica en el informe.

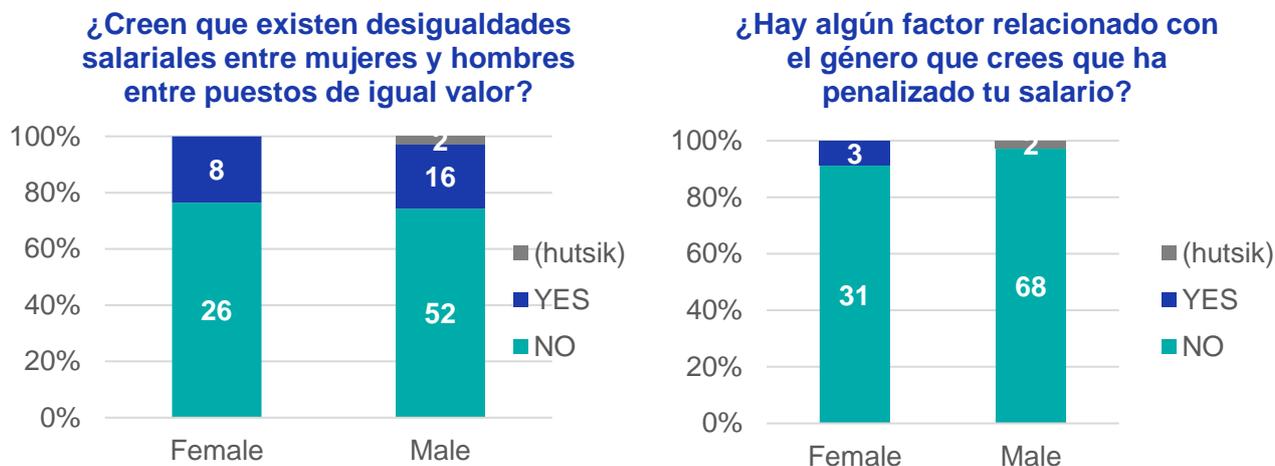
	Nº	Nº SC	TOTAL EFECTIVO PROMEDIO	TOTAL EFECTIVO MEDIANA	TOTAL EQUIPARADO O PROMEDIO	TOTAL EQUIPARADO O MEDIANA
TOTAL			28%	39%	-15%	-20%
Hombre	65	81	14.390	11.883	27.312	26.514
Mujer	45	77	10.341	7.267	31.476	31.788

El signo negativo de la diferencia porcentual indica que la desigualdad retributiva beneficia a las mujeres.

Completaremos esta información con las opiniones recogidas a través de la encuesta en línea. El nivel general de satisfacción con su salario parece ser muy bajo. En una escala de 1-5, 3 es la calificación más alta elegida por un número mínimo de personas.

La calificación más votada ha sido 2 tanto entre las mujeres como entre los hombres. La calificación promedio para las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres: las mujeres la califican 2,16 y los hombres 1,68.





La mayoría de las mujeres y de los hombres que respondieron a la encuesta no creen que haya desigualdades salariales entre puestos del mismo valor. Aproximadamente el 25% tanto de las mujeres como de los hombres creen que existen desigualdades salariales de género para puestos de igual valor. Esto podría estar relacionado con el impacto que las reducciones de las horas de trabajo tienen en los salarios; en cualquier caso, la mayoría de las personas que respondieron no ven un problema allí. La misma tendencia se repite en la segunda pregunta que se hizo preguntando directamente sobre el salario de cada una personalmente, sólo 3 mujeres afirmaron que los factores relacionados con los cuidados han penalizado su salario.

Las diferentes razones que mencionan esas 3 mujeres son:

- *Creo que el género actúa como un factor penalizador tanto de arriba hacia abajo como de abajo hacia arriba. Por un lado, creo que cuando se trata de evaluar y, por lo tanto, de pedir lo que todos piensan que merecen, esperamos haber demostrado que el trabajo que hacemos no está siendo valorado/remunerado. Es decir, para cuando una mujer pide una revisión salarial, ha estado realizando tareas que no corresponden a su posición/salario. Creo que esto no les sucede o les sucede por menos tiempo. Por otra parte, mi experiencia es que los superiores tienden a reconocer y compensar antes el trabajo de la plantilla del sexo cuando se trata de hombres.*
- *Si no te promocionan, no obtienes un aumento salarial.*
- *La maternidad y las responsabilidades como los viajes de trabajo organizados.*

La política salarial ha sido un tema mencionado en ambos Focus Groups, en general, parece no haber conocimiento sobre la política salarial del centro. Las personas entrevistadas coincidieron en que tener diferentes tipos de contratos no ayuda en ese sentido, y propusieron una política salarial clara para el centro.

“No porque el MPC no tenga RRHH... He preguntado por qué no ha habido aumento salarial en los últimos dos años, la respuesta que me ha dado ha sido que en el MPC nuestro salario está por encima del mínimo estipulado por el Gobierno vasco”.

“Es que no es normal que no se revise nunca tu sueldo. De hace 2 años aquí que ha subido todo, el precio de todo. Digo es que yo desde que, desde que estoy contratada aquí el precio de todo ha cambiado. Me ha subido el alquiler del piso, me ha subido las compras y mi sueldo está exactamente igual. Entonces, es un problema, porque por mucho que te digan que estás en los mínimos, tú ya entras con un sueldo. Harían falta reglas claras, una política salarial del centro. Cada x años vamos a subir tanto, o se sube el IPC... no sé...”

2.6 Selección, promoción y salidas

Estos son los distintos procedimientos de contratación del MPC:

Zona	Posición	Tipo de contrato	Procedimiento	Organizaciones implicadas	Estructuras
Personal de investigación	Investigadores predoctorales	Feria de PhD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se hace un anuncio general con todos los proyectos propuestos por el personal de investigación del CFM. 2. Los solicitantes de predoctorado presentan sus currículos. 3. Se define una comisión con 4 investigadores, destinada a ser equilibrada. 4. La comisión preselecciona una lista restringida. Otros investigadores pueden mirar y sugerir candidatas. 5. La preselección considera los cuatro proyectos que les interesan. Los IP de los proyectos también dicen qué estudiantes encuentran interesantes. 6. Se invita a personas preseleccionadas, y se establece una conexión entre candidatos e IP. Los candidatos solicitan entrevistas con los IP de los proyectos que más les interesan. Luego, a los PI y a los estudiantes se les pide nuevamente su opinión para ver afinidades. 7. El comité evalúa los currículos y hace una clasificación. El ranking final considera el currículum de los estudiantes y el "emparejamiento" de las afinidades. 	MPC	Comité Interno
		A través de proyectos (IKUR, ERC, nacionales ...)	<ol style="list-style-type: none"> 1. El equipo de investigación propone proyectos, y algunas personas piden que estos proyectos presenten su currículum. 2. Existe un comité que evalúa y decide la candidatura más adecuada. 3. Por lo general, los currículos vienen a través de los IP. Como resultado, a menudo encuentran las aplicaciones correctas. 		Comité Interno
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Los proyectos son propuestos por el equipo de investigación y hay personas que solicitan estos proyectos, presentando el currículum. 2. Existe un comité que evalúa y decide la candidatura más adecuada. 3. Por lo general, los currículos vienen a través de los IP. Como resultado, a menudo encuentran las aplicaciones correctas. 	MPC	Comité Interno
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Los proyectos son propuestos por investigadores y hay personas que solicitan estos proyectos, presentando el currículum. 2. Existe un comité que evalúa y decide la candidatura más adecuada. 3. Por lo general, los currículos llegan a través de los IP y se reanudan. Como resultado, a menudo encuentran las aplicaciones correctas. 	MPC	
	Personal técnico administrativo		<ol style="list-style-type: none"> 1. Se agradece la necesidad de crear un nuevo empleo. 2. Se hace público en los sitios web del CFM, MPC y redes sociales 3. Se reciben solicitudes 4. Se crea un comité de paridad para seleccionar al candidato 	MPC	Comité Interno
	Divulgación		<ol style="list-style-type: none"> 1. Se agradece la necesidad de crear un nuevo empleo. 2. Se hace público en los sitios web del CFM, MPC y redes sociales 	MPC	Comité Interno

Zona	Posición	Tipo de contrato	Procedimiento	Organizaciones implicadas	Estructuras
			3. Se reciben solicitudes 4. Se crea un comité de paridad para seleccionar al candidato		
	Gestión de proyectos y transferencia de conocimientos		1. Se agradece la necesidad de crear un nuevo empleo. 2. Se hace público en los sitios web del CFM, MPC y redes sociales 3. Se reciben solicitudes 4. Se crea un comité de paridad para seleccionar"	MPC	Comité Interno
	Departamento jurídico		1.The se aprecia la necesidad de crear un nuevo trabajo. 2. Se hace público en los sitios web del CFM, MPC y redes sociales 3. Solicitudes recibidas 4. Se crea un comité de paridad para seleccionar"	MPC	Comité Interno
	Servicio informático		1.The se aprecia la necesidad de crear un nuevo trabajo. 2. Se hace público en los sitios web del CFM, MPC y redes sociales 3. Se reciben solicitudes 4. Se crea un comité de paridad para seleccionar"	MPC	Comité Interno
	Mantenimiento		1.The se aprecia la necesidad de crear un nuevo trabajo. 2. Se hace público en los sitios web del CFM, MPC y redes sociales 3. Se reciben solicitudes 4. Se crea un comité de paridad para seleccionar"	MPC	Comité Interno

La tabla muestra cómo los diferentes tipos de contratación en el MPC, y específicamente los relacionados con la contratación de personal científico, pasan, en su mayoría, por procesos en los que participan el equipo de investigación responsable de cada proyecto o los principales investigadores. En otras palabras, incluso en los casos en que se crea un comité conjunto en el proceso, la decisión final reside muchas veces en una persona, que trabajará con la persona contratada en cuestión.

En aquellos procesos en los que una comisión es designada por el MPC, siempre se aplica un criterio de paridad, teniendo que justificar su ausencia. Los esfuerzos en este ámbito se han centrado en la capacitación de las personas que desempeñan un papel fundamental en los procesos de contratación. La formación se ha centrado en la sensibilización para evitar el impacto del sesgo de género en las decisiones de contratación y destaca la importancia de contar con diversos grupos de investigación. Estos grupos deben incluir una gama de perspectivas en cuanto al género, el origen, la edad, el campo de experiencia y otras variables, ya que esta diversidad enriquece los resultados de la investigación.

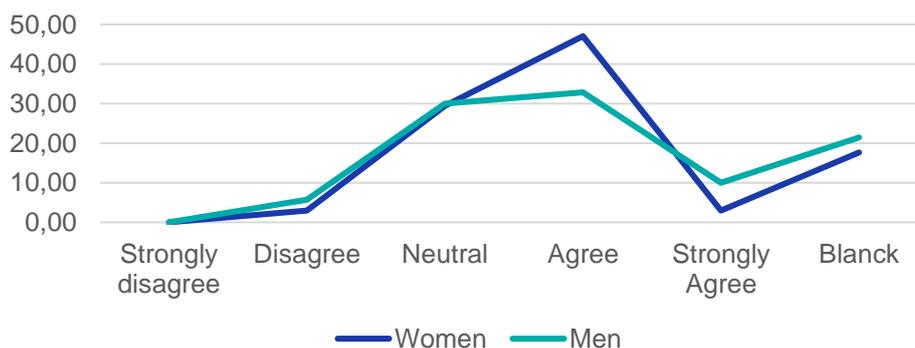
Si miramos los datos de 2023, observamos que más hombres que mujeres han sido contratados en MPC, aunque el porcentaje de mujeres (38%) es casi par a la representación femenina en el centro. En cuanto a las salidas, la mayoría de ellas ocurre porque los contratos terminan, o se van voluntariamente si encuentran otra oportunidad. El año pasado hubo 3 mujeres despedidas, y dos de ellas se trató de que terminaron su doctorado antes de que finalizara su contrato, y se fueron con un contrato de postdoctorado.

CONTRATACIÓN	Mujeres		Hombres	
	N.	%	N.	%
TOTAL	47	38	78	62

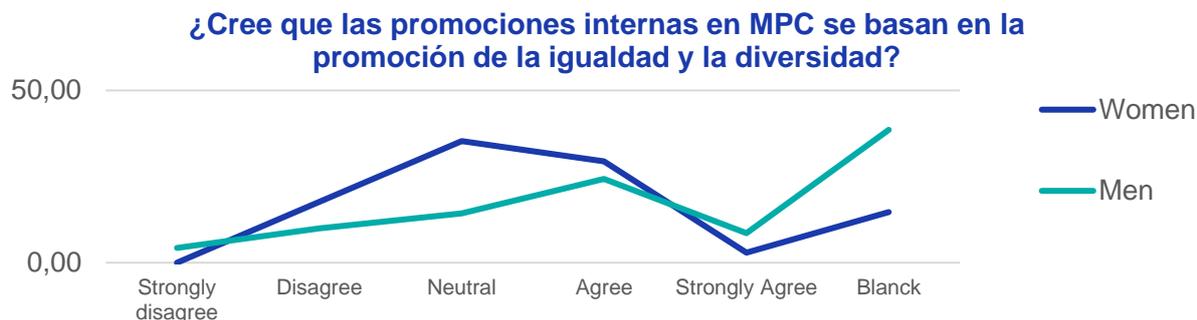
SALIR DEL CENTRO	Mujeres		Hombres	
	N.	%	N.	%
Fin del contrato	16	48	32	55
Salida voluntaria	14	42	27	47
Despido	3	9	0	0,00
Jubilación	0	0,00	0	0,00
TOTAL	33	100	59	44,58

En la encuesta, se incluyeron un conjunto de preguntas relacionadas a la percepción de los participantes sobre el proceso de selección. Existe un consenso entre las personas que respondieron, con respuestas tanto de hombres como de mujeres alineándose estrechamente con el acuerdo de que la selección del personal de los MPC incluye igualdad y diversidad en los criterios de promoción. Aunque haya un pico de concordancia, debe subrayarse que entre las mujeres casi el 50% comparte la afirmación. Sin embargo, hay que señalar que alrededor del 20 % de los encuestados (mujeres y hombres) han dejado esta cuestión en blanco.

¿Cree que en la selección del personal de los PSM se incluyen criterios de promoción de la igualdad y la diversidad? (%)



Cuando se les pregunta sobre las promociones internas, parece que el desconocimiento sobre este tipo de procesos es predominante entre los hombres, alrededor del 40 % de ellos dejaron la pregunta en blanco. Entre las mujeres, el 35% respondió neutro y el 30% estuvo de acuerdo.



Además de lo que promueve el MPC a través de los procesos de selección y promociones, también preguntamos si las mujeres (y/o personas no binarias) y los hombres tenían las mismas oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad. Existe un acuerdo común entre las personas que respondieron, a pesar de que es 10 puntos más alto para los hombres que para las mujeres.



Las mujeres mencionaron causas estructurales para la subpregunta por qué:

Sesgo de género en la promoción y selección de investigadores, especialmente en las áreas de física

Los criterios de selección y promoción son iguales para mujeres y hombres, lo que supone que las mujeres tienen igualdad de oportunidades para colaborar, publicar y obtener fondos, lo que todavía no es 100% cierto.

Esta es una tendencia general en España, y probablemente en el mundo. Estamos rodeados de sesgos de género, algunos inconscientes y otros no. Las mujeres no se creen lo suficientemente bien o no encuentran el apoyo para acceder fácilmente a los puestos superiores. MPC no es una excepción, pero al menos está intentando

Los hombres explicaron las siguientes razones:

Menos mujeres están en posiciones altas, por lo tanto menos probabilidad de llegar a la cima.

Los criterios de selección para los investigadores siguen esquemas obsoletos de historial establecidos mediante la concesión de agencias y juzgados por IP entrenados en ese marco de mentalidad cerrada.

Dado que un filtro es el género, no se garantiza la igualdad de oportunidades.

No hay promociones para aumentar el equilibrio de género en MPC.

También les preguntamos qué harían en dicha situación y si aceptarían tal posición. Hay que señalar que hay una tendencia clara. Mujeres y hombres manifiestan claramente que lo aceptarían. Hay poco menos del 20 % que respondió que no, y las principales razones para ello estaban relacionadas principalmente con las dificultades para equilibrar el trabajo y otras áreas de su vida.

Respuestas de las mujeres:

Porque tendría dificultades para equilibrarlo con las otras áreas de mi vida (5)

Porque me gusta mi trabajo actual (2)

Porque me voy a jubilar pronto (2)

Porque no estoy capacitado para ello (2)

Porque necesitaría más dedicación

Respuestas de los hombres:

Porque me gusta mi trabajo actual (4)

Porque tendría dificultades para equilibrarlo con las otras áreas de mi vida (4)

Porque no estoy capacitado para ello (4)

Porque yo necesitaría más dedicación (3)

Porque me voy a jubilar en breve.

Porque los científicos no son burócratas (es triste que cuando los científicos están en su mejor momento en términos de conocimiento / rendimiento necesitan renunciar y convertirse en amantes de la forma solo para contratar una mano de obra con salarios bajos i.e. estudiantes para hacer el trabajo por ellos).

No me gusta el entorno laboral de esta instalación.

Durante los Focus Groups, se plantearon preocupaciones sobre los procesos de evaluación utilizados en la contratación por agencias como Ikerbasque. Las participantes expresaron dudas sobre el tipo de investigación que se promueve por medio de sus indicadores de evaluación, podría ser beneficioso desarrollar un sistema que incorpore una perspectiva de género para las evaluaciones internas del MPC.

“No es como si este hombre tuviera 40 artículos, y esta mujer tuviera 30; así que dicen, obviamente, que somos igualitarios. Lo ha hecho mejor. Pero lo que no sabemos es cómo llegamos allí. Es complicado. La propia meritocracia, y la forma en que se evalúa”.

“Porque la meritocracia no considera la situación diferencial, no la falta de trabajo, sino la falta de aprecio general. También se sabe que las autoras son citadas menos, eso es relatado, ha sido estudiado, pero nadie lo tiene en cuenta”.

“El centro no se elige a sí mismo, entonces, ¿qué se puede hacer? La agencia de financiamiento tampoco elige; en cambio, está determinada por un grupo de individuos independientes. Además, si tienen un Premio Nobel, complica aún más las cosas. ¿Cómo podría alguien desafiar a alguien así, que se percibe como no saber cómo seleccionar a las personas correctas?”

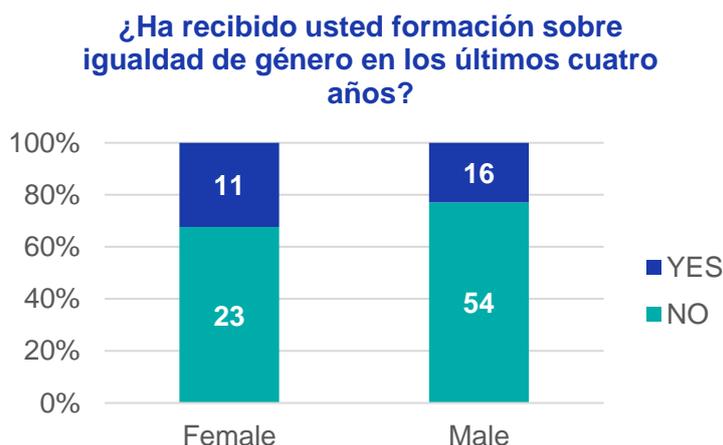
“Creo que el equilibrio de género dentro de los diferentes grupos de investigación está influenciado por el campo y el tema específicos. Por ejemplo, puede haber más mujeres en química y polímeros que en física teórica. Si bien no debemos quejarnos si hemos sido contratados, es importante tener en cuenta que el proceso de contratación a menudo es determinado por el Investigador Principal (PI) o el grupo, y no hay reglas establecidas. La cuestión que se plantea es por qué es así. Es posible que la falta de diversidad de género no se deba a la desigualdad, sino más bien a que no había candidatas mujeres interesadas o calificadas. Es importante hacer esta pregunta sin asumir automáticamente que el IP es culpable por no tener mujeres en el grupo, ya que puede haber una falta de candidatos adecuados”.

2.7 Formación y desarrollo profesional

Además de sus programas académicos, MPC también ofrece un programa de capacitación centrado en Transferable Skills. Se debería sistematizar este ámbito para obtener datos sobre los perfiles de las personas que participan en ella.

El año pasado, el MPC en colaboración con el DIPC organizó los siguientes cursos dentro del Programa de Transferable Skills: Bienestar Emocional en la Ciencia; Gestión del Tiempo y de la Carrera Académica y Navegación de los Mares de Investigación: Habilidades transferibles para IP.

En cuanto a la formación específica sobre igualdad de género y diversidad, más del 30% de las mujeres que han respondido a la encuesta y el 22% de los hombres han recibido formación sobre igualdad de género en los últimos cuatro años. Las capacitaciones que han mencionado son principalmente las organizadas por el centro y relacionadas con el protocolo de acoso sexual y de comunicación inclusiva, la presentación del anterior Plan de Igualdad de Género, y los cursos de sensibilización del marco Emakumeak Zientzian.



Respuestas de las mujeres:

Cursos de CSIC.

Formación realizada en MPC.

Formé parte de una comisión de igualdad de género en la institución anterior. Tuvimos un entrenamiento en algún momento, en línea y se centró en identificar señales de sesgo de género.

Tuvimos una reunión en línea con Elhuyar hablando de lenguaje inclusivo (4)

Charlas y seminarios en los que hay varios aspectos en los que el sesgo de género tiende a existir sin intención.

Respuestas de los hombres:

Formación en línea CSIC y AEI. En general, son bastante intuitivos. Creo que un entrenamiento para evitar el sesgo subconsciente sería extremadamente útil.

Curso y ciencia 2023 Comisión Mujer y Astronomía, de la Sociedad Española de Astronomía (CMYA SEA). El curso trajo diversas perspectivas sobre cuestiones de género.

Cursos de igualdad de género ofrecidos por mi antiguo empleador

Charla general y seminario. (5)

Impartido por MPC a través de varios cursos ofrecidos al personal académico.

Asistí a una sesión en el MPC organizada por el GEC.

Hice un curso corto de unas 20 horas.

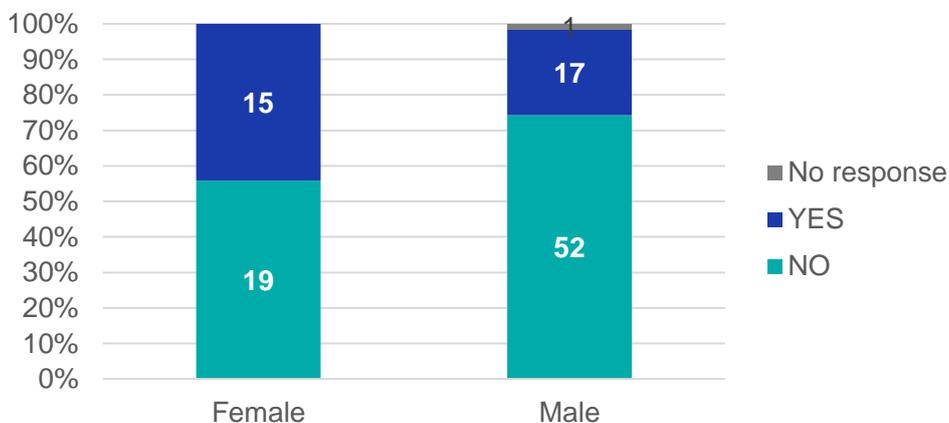
Recibí una formación sobre un lenguaje inclusivo. Fue muy útil, como señaló varias ocasiones en las que estaba usando un lenguaje no inclusivo sin saberlo.

En mi anterior puesto de trabajo, charla en seminario. Experiencia muy positiva.

Hubo una charla en el MPC sobre la igualdad de género (no recuerdo el título de la charla). Para ser honesto, la charla no fue buena. Parecía planeado para otro tipo de personas, no para los científicos.

También hemos preguntado acerca de las necesidades específicas de capacitación en igualdad de género y diversidad para desarrollar su trabajo, y, especialmente entre las mujeres, se han hecho propuestas específicas sobre los temas de formación en los que estarían interesadas.

¿Puede pensar en las necesidades específicas de formación en igualdad de género y diversidad para desarrollar su trabajo?



Respuestas de las mujeres:

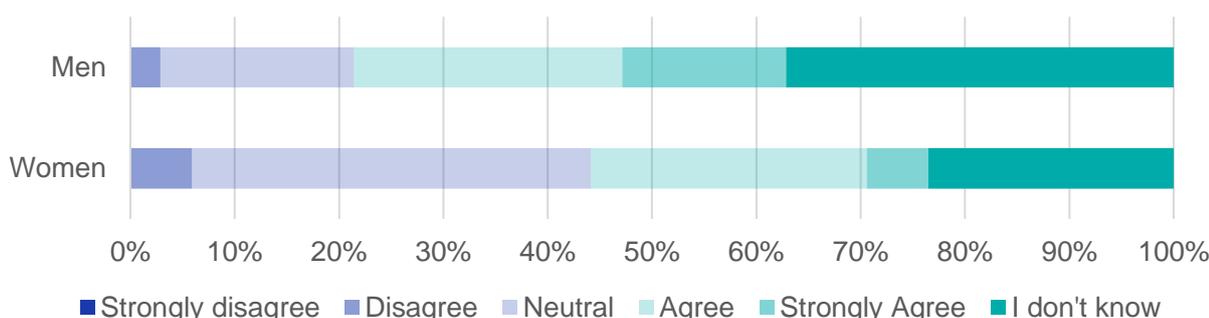
- ✓ **Conciliación responsable, equilibrio entre vida y trabajo 8**
- ✓ **Liderazgo y género 8**
- ✓ **Legislación sobre igualdad 4**
- ✓ **Directrices para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión 4**
- ✓ **Comunicación no sexista e inclusiva 4**
- ✓ Prevención y respuesta a la violencia basada en
- ✓ Acoso sexual y/o acoso en virtud de internet 3
- ✓ El papel del hombre en la búsqueda de la igualdad 3
- ✓ Empoderamiento de la mujer 2
- ✓ Inclusión de la perspectiva de género en la investigación 1
- ✓ Análisis de datos desde una perspectiva de género 1

Respuestas de los hombres:

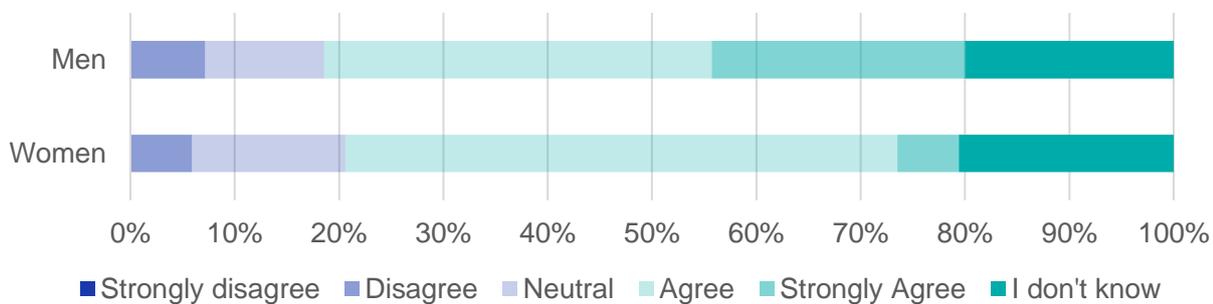
- ✓ **El papel del hombre en la búsqueda de la igualdad 7**
- ✓ **Liderazgo y género 6**
- ✓ **Comunicación no sexista e inclusión 6**
- ✓ **Conciliación responsable, equilibrio entre vida y trabajo 6**
- ✓ Legislación sobre igualdad de género 4
- ✓ Análisis de datos desde una perspectiva de género 4
- ✓ Acoso sexual y/o acoso basado en pinzas 4
- ✓ Inclusión de la perspectiva de género en la investigación 3
- ✓ Prevención y respuesta a la violencia basada en
- ✓ Directrices para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión 1
- ✓ Empoderamiento de la mujer 1

En términos generales, las personas encuestadas, en particular los hombres, creen que la formación impartida en MPC se adapta adecuadamente a las necesidades de trabajo de las personas. También creen que el desarrollo profesional de las mujeres y personas no binaries es facilitado de la misma forma que el de los hombres.

¿Cree usted que la oferta formativa de MPC se adapta adecuadamente a las necesidades laborales independientemente del sexo?



¿Usted piensa que en MPC el desarrollo profesional de las mujeres, y/o personas y hombres no binarios es igualmente facilitado?



2.8 Salud y Seguridad

MPC tiene una política de salud y seguridad que considera la situación de las mujeres embarazadas. En caso necesario, el trabajo de la persona concreta se adaptará para garantizar su seguridad.

Cada descripción del trabajo tiene un perfil de prevención específico, con las cuestiones que podrían afectarlo. Hay que señalar que la perspectiva de género no ha sido incluida en la política. La política podría adoptarse teniendo en cuenta la guía de la OSALAN sobre la inclusión de las perspectivas de género en los protocolos de salud y seguridad.

Dadas las respuestas de la encuesta y las opiniones recogidas en los Focus Groups, podría ser interesante hacer un diagnóstico de los riesgos psicosociales en el centro a diferentes grupos de trabajo: PhDs, postdocs, servicios, IP, dirección... Una organización adecuada del tiempo en el trabajo, que facilita la corresponsabilidad, ayuda a reducir los riesgos psicosociales y a garantizar la motivación y la productividad en el trabajo. Este análisis también debe seguir una perspectiva de género.

Las licencias de enfermedad tomadas por el personal de la MPC en 2023 eran en su mayoría por enfermedades comunes. La tasa de absentismo laboral en el centro es generalmente baja, y parece haber una tendencia a no tomar baja por enfermedad común tal vez debido a la flexibilidad ofrecida en ciertos ámbitos, sería interesante mantener un registro y verificar la evolución. En 2023 parece que las mujeres (73%) tienen mayor absentismo que los hombres (27%).

Bajas	Mujeres		Hombres	
	N.	%	N.	%
Accidente laboral	0	0	0	0
Accidente fuera del trabajo	1	9,09	0	0
Enfermedad común	10	90,91	4	100
TOTAL	11	73,33	4	26,67

El aspecto psicosocial de la salud y la seguridad se ha discutido en ambos Focus Groups. Particularmente, el personal predoctoral está solicitando una política o conjunto de reglas sistematizadas para esclarecer expectativas y demandas.

"A menudo escucho a las personas que descartan el estrés de otros como ridículo cuando buscan ayuda, diciendo que necesitan encontrar motivación dentro de sí mismos y ser fuertes. Creo que los IP deberían ser más comprensivos. Algunos IP incluso se niegan a permitir que los estudiantes participen en actividades beneficiosas para su doctorado, insistiendo en que se centran exclusivamente en su trabajo de laboratorio. Parece que estos IP desarrollaron sus carreras en un ambiente diferente, donde trabajar largas horas era la norma. No ven el crecimiento personal de los estudiantes como una contribución al progreso científico, esperando que sigamos su camino agotador".

"A pesar de que la oficina está cerrada el fin de semana, muchas personas todavía trabajan. Hoy en día, puedes trabajar desde casa y conectarte con tu portátil para seguir trabajando. No estoy segura de si es necesario cerrar la puerta de la oficina o si se trata más de asegurar que las políticas estén en vigor para las tareas de fin de semana, como esperar por correo o algo así".

“Porque el IP prefiere hacer ciertas tareas el fin de semana en lugar de durante la semana. Por ejemplo, enviar correos electrónicos el domingo y programar reuniones para el lunes a las 10 de la mañana. Sin embargo, cuando se trata de sus tareas de trabajo, no puedes hacer nada si confías en otros para enviar información; tienes que estar disponible. Por lo tanto, la aplicación de horarios de trabajo fijos sería beneficiosa”.

2.9 Acoso sexual y psicológico

En 2021, se puso en marcha un protocolo de lucha contra el acoso laboral, que se presentó en un seminario en el que se incluía una formación general sobre el acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Un resumen del protocolo se muestra en varios posters visibles en distintos puntos del edificio, por lo que toda la plantilla del MPC lo conocen. Se presta especial atención a las personas recién llegadas, que son muchas cada año.

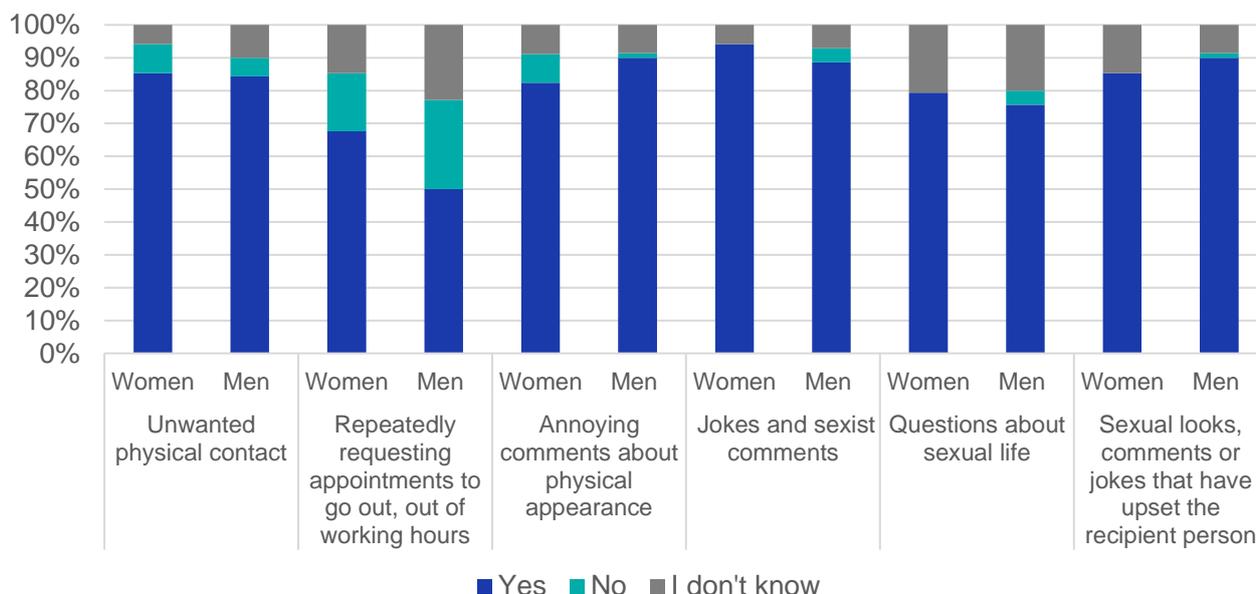
El protocolo fue diseñado en estrecha colaboración con el GEC y la Asesoría Confidencial, que recibieron formación específica de mano de Norma Vázquez, experta en protocolos de acoso laboral y violencia de género.

De hecho, este ha sido uno de los ámbitos en los que se ha realizado mayor esfuerzo durante los últimos años; ha habido un firme compromiso de formar al personal interno y de desarrollar una herramienta útil para prevenir y hacer frente al acoso en el lugar de trabajo.

El protocolo ha sido activado varias veces a través del proceso informal que propuso.

Describiremos en las siguientes líneas las principales percepciones sobre este tema a partir de las respuestas a la encuesta. Podemos ver que casi todas las personas identificaron los principales tipos de conductas de acoso sexual o de violencia sexual incluidos en el protocolo. Sin embargo, observamos que hay más dudas al solicitar repetidamente que las citas para salir fuera del horario de trabajo.

En su opinión, ¿cuáles de las siguientes conductas responden al acoso sexual o al acoso psicológico?



En la encuesta, 13% de las personas respondieron que sienten haber sufrido discriminación o acoso en el lugar de trabajo en algún momento; entre ellas el 86% han sido mujeres y 14% hombres. No

podemos identificar el perfil específico de estas personas, y hay una variedad de edades, pero son principalmente personal investigador.

El acoso es muy amplio, y no sabemos qué hay detrás de esas respuestas, ya que no dieron más detalles. Pero sabiendo que solo **la mitad de las personas que respondieron la encuesta conocen el protocolo de acoso, podría ser una buena oportunidad para socializarlo de nuevo, y tal vez incluso ofrecer un espacio seguro para personal investigador joven que pueda estar interesados en discutirlo.** Sin embargo, también debemos considerar que el 87% de las personas que respondieron la encuesta no experimentaron una situación de hostigamiento y, lo que es más importante, el 94% de las mujeres y el 77% de los hombres sabrían cómo actuar en tal caso.

¿Alguna vez ha experimentado una situación así en el lugar de trabajo?

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Sí	12	35,29	2	2,86	14	13,46
No	22	64,71	68	97,14	90	86,54
En blanco	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	34	100,00	70	100,00	104	100,00

¿Conoce el Protocolo de Acción de Acoso Laboral del MPC?

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Sí	29	85,29	28	40,00	57	54,81
No	5	14,71	42	60,00	47	45,19
En blanco	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	34	100,00	70	100,00	104	100,00

¿Sabrías cómo actuar en caso de acoso sexual o sexual?

	Mujeres		Hombres		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Sí	32	94,12	54	77,14	86	82,69
No	2	5,88	14	20,00	16	15,38
En blanco	0	0,00	2	2,86	2	1,92
Total	34	100,00	70	100,00	104	100,00

En los Focus Groups se ha planteado una cuestión importante en este sentido, la cantidad de personas que no plantearían un caso de acoso, porque consideran que afectaría a su carrera profesional, y las limitaciones que el MPC (incluso con predisposición a ello) tiene para actuar ante algunos casos:

“Aunque hay un comité de acoso con Gabriel e Idoia, me siento cómoda hablando con Idoia sobre mis problemas porque sé y confío en ella para mantener las cosas privadas. Pero si el objetivo es

abordar temas más amplios, es obvio quién comenzó la conversación. Por ejemplo, si un estudiante de doctorado quiere informar sobre su supervisor, todo el mundo sabrá quién inició el informe. Debido a esto, muchas personas dudan en hablar. Incluso si lo desean, esperan hasta después de completar sus estudios, lo que no es ideal”.

“Creo que es frustrante que Idoia no pueda hacer mucho para abordar estos problemas, ya que están en posiciones públicas. La solución a menudo parece ser simplemente quedarse callada, pero esto no resuelve nada. Hay consecuencias para hablar, pero si no hay consecuencias para acciones equivocadas, nadie las informará. Aunque hay una manera de informar, no es eficaz. Tal vez la aplicación de un protocolo más estricto con consecuencias específicas para ciertas acciones, como la notificación a las autoridades o el despido temporal sin sueldo, podría alentar a la gente a hablar”.

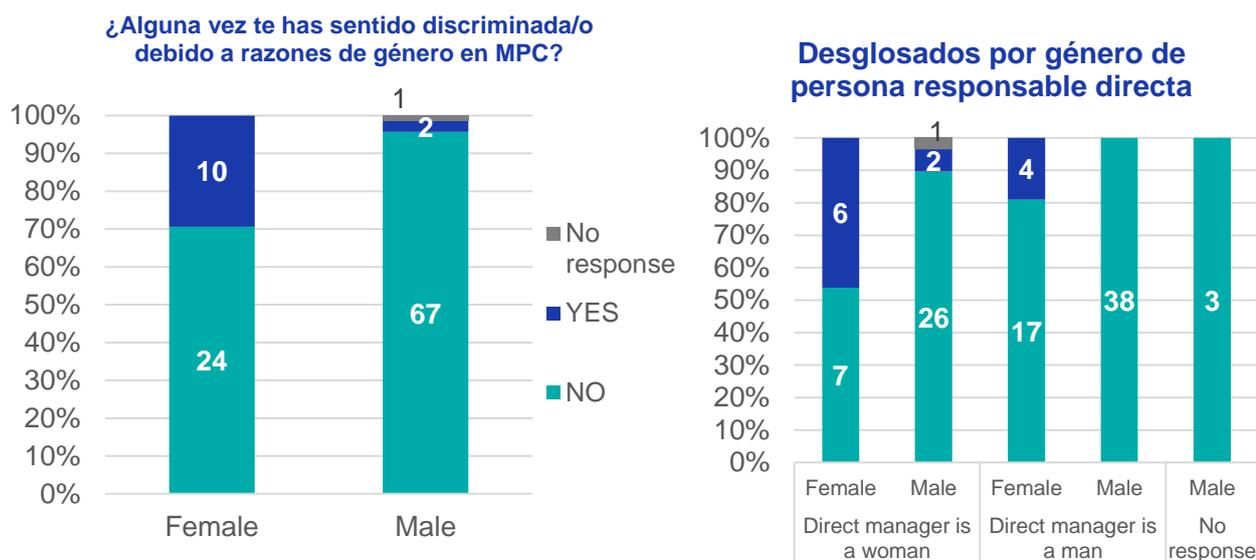
“El problema es serio, y no basta con hablar de eso sin ninguna acción real...”

2.10 Cultura institucional

Esta sección se basa principalmente en los resultados de las encuestas y en información recabada durante los Focus Groups. Cuando se les preguntó a las participantes sobre la cultura institucional en el MPC, surgieron una serie de opiniones. Como señalaron en las entrevistas, esta variación puede provenir de que cada Grupo de Investigación tenga su propia cultura organizativa, en gran medida modelada por la influencia de las y los IPs.

Las respuestas de la encuesta indican que la mayoría de la plantilla no se ha sentido discriminada debido a cuestiones de género. Aun así, 30% de las mujeres refirieron sufrir discriminación.

Al comparar los resultados teniendo en cuenta el sexo de sus responsables directos observamos que los hombres (2) relataron sentimientos de discriminación únicamente en casos en que responsable directa era una mujer. Si bien el número de estos hombres es relativamente pequeño, también entre las mujeres un mayor porcentaje indica discriminación teniendo como mujer responsable directa. Algunas de sus narrativas podrían describir claramente casos de acoso laboral.



Respuestas de las mujeres:

Como mujer joven, he sentido a veces que mis ideas y opiniones fueron ignoradas o ignoradas o poco consideradas. He sentido algún tipo de paternalismo por parte de mis supervisores. (5)

Debido al género (y tal vez a la edad), algunas personas piensan que eres menos buena en el trabajo de lo que realmente eres

Algunas tareas administrativas han sido y siguen siendo encomendadas SISTEMÁTICAMENTE a mí y a mis colegas. Nunca las he visto encomendadas a mis colegas masculinos, ni siquiera cuando he señalado esto a mis superiores.

Se me ha pedido que participe en las juntas de examen de tesis doctoral debido a mi género, no a mi proximidad con el tema de la investigación, para cumplir con la directiva sobre la paridad de género en las juntas directivas.

He sentido menos respeto que mis colegas masculinos. He recibido información menos relevante sobre las oportunidades de financiación. Cuando ayudé en proyectos de investigación, no me dieron coautoría, mientras que veo a los investigadores masculinos obtener coautoría por menos trabajo.

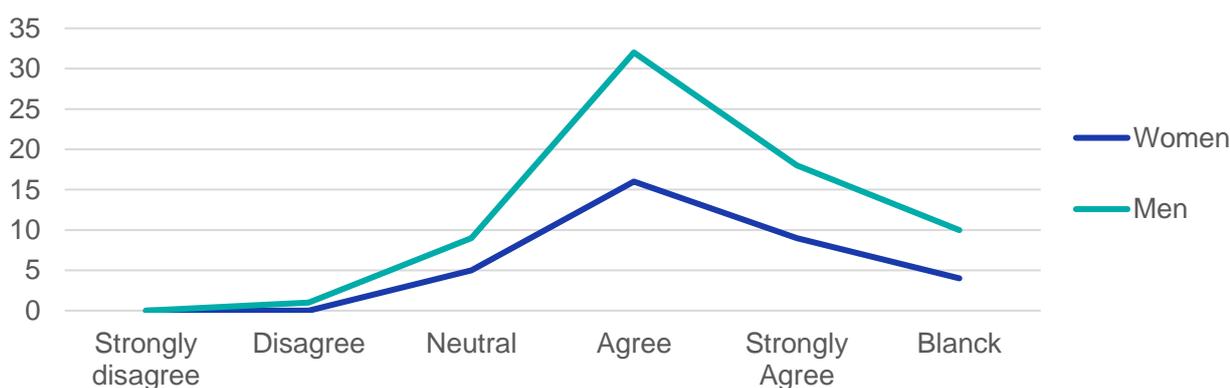
En un congreso, un hombre (con alto reconocimiento en el campo) se comportó inapropiadamente e incluso me ofreció ir a su habitación para discutir más sobre las cosas... me estaba ofreciendo una charla en el próximo congreso. Él me tocó y habló muy de cerca... incómodo. Una colega lo notó y me dio apoyo. Nunca volví a esa conferencia.

Respuestas de los hombres:

Otros asumieron mis opiniones personales en base a mi edad y sexo.

La mayoría de los encuestados coinciden en que el MPC es un buen lugar de trabajo para las mujeres y las personas del colectivo LGTBIQ+. Los hombres expresan un nivel de acuerdo mayor que las mujeres. Los que están totalmente en desacuerdo (2) mencionan que se debe a la falta de consideración del colectivo dentro del centro.

¿Crees que MPC es un buen lugar de trabajo para las mujeres y las personas LGTBIQ+? (N)



2.11 Comunicación inclusiva y transparente

MPC desarrolló un decálogo en inglés, euskera y castellano para promover la comunicación inclusiva en el centro. En este sentido, también se organizó una sesión específica de capacitación, centrada principalmente en personal de administración y servicios; hubo una amplia participación, pero según la encuesta, la mayoría de las personas no conocen estas directrices.

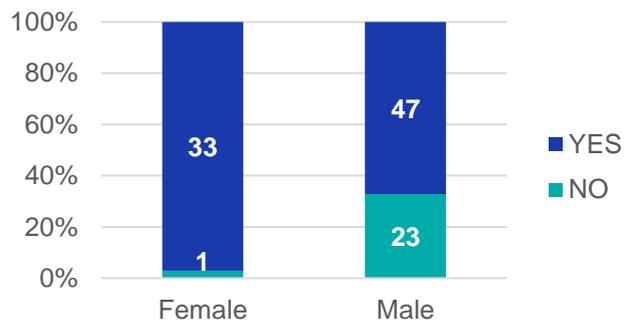
Las noticias relacionadas con el desempeño del centro se comunican por correo electrónico, las redes sociales y la página web. El idioma utilizado para toda comunicación oficial es el inglés, y se hace uso de un lenguaje e imágenes inclusivas.

Según las respuestas de la encuesta, parece haber una conciencia, especialmente entre las mujeres, y la mayoría de las personas (90% mujeres y 70% hombres) tratan de hacer un uso inclusivo de la comunicación escrita y visual; sin embargo, no creen que MPC utilice la comunicación inclusiva y no sexista.

¿Conoce el Decálogo para el uso inclusivo del lenguaje de MPC?



¿Tratas de usar una comunicación inclusiva y no sexista en tu comunicación escrita y visual?



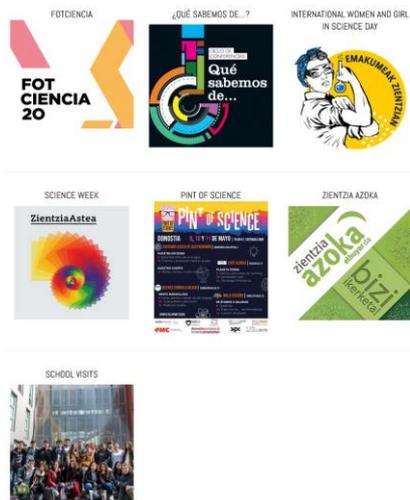
En los Focus Groups se ha planteado otra cuestión. En un entorno tan internacional la lengua puede ser una forma de poder y de crear pertenencia. Una vez más, también se exige sistematizar los procesos en este ámbito.

“Respecto al uso del idioma inclusivo en todas las situaciones sociales, no estoy segura de cómo abordar a las personas de todos los géneros. Por ejemplo, no estoy segura de cómo escribir de una manera más neutral. Este es mi primer año, y sigo sintiendo lo mismo”.

“Considero que los directores y demás personal aquí presentes son bastante accesibles. Sin embargo, los las personan que no hablan castellano pueden sentirse algo excluidos en situaciones culturales y relacionadas con la lengua”.

2.12 Dimensión externa: difusión

El centro tiene una sección específica sobre la intranet que incluye el cronograma anual de las principales actividades de divulgación organizadas por el centro. Estas actividades incluyen Emakumeak Zientzian, Pint of Science, Donostia Weekly INN, Zientzia Astea, FotoCiencia, Zientzia Azoka y visitas escolares a MPC.



Hemos recopilado datos sobre congresos/seminarios/participación en eventos de divulgación. En términos generales, existe una participación equilibrada entre mujeres y hombres. La desproporción que vemos en Eventos de divulgación se debe al impacto que tiene Emakumeak Zientzian en esta área, y el gran número de voluntarias que participan en el centro.

Nombre del evento	Ponentes	
	Mujeres	Hombres
Eventos	35	59
Seminarios	24	9
Eventos de Divulgación	322	38
Entrevistas/apariciones en los medios de comunicación	2	2

2.13 Perspectiva de género en la investigación

Aquí tenemos una imagen con algunos indicadores relacionados a la investigación. Hemos observado que el 26% de las tesis de doctorado defendidas en 2023 eran de mujeres, y el 74% de hombres. En cuanto al número de investigadores que están dirigiendo tesis, podemos ver que el número de investigadores senior masculinos tiene un impacto en esto, ya que el 70% de los mentores eran hombres en 2023. Teniendo en cuenta que el 84% de los IP en el centro son hombres, las mujeres parecen estar dirigiendo más tesis en proporción.

En cuanto a la cantidad promedio personal investigador que participa en la organización de congresos, seminarios y conferencias, podemos ver que las mujeres son una minoría (contrariamente al efecto en las actividades de divulgación) solo el 20% de las personas organizadoras fueron mujeres en 2023.

	2023			
	Women	Men	% women	% men
Number of researchers who have reached the highest research titles in the center	13	37	26,0	74,0
Number of researchers who have received individual funding for their research, other than from competitive public funding	13	37	26,0	74,0
N of people directing thesis in 2023	7	16	30,4	69,6
N. of theses directed at the center	7	23	23,3	76,7
Group leaders	3	16	15,8	84,2
N of people who organized congresses, seminars, conferences	2	8	20,0	80,0

Londa Schiebinger, en su investigación *sobre Gendered Innovations (2012)* habla de los tres enfoques principales que los centros de investigación y las universidades han adoptado en las últimas décadas:

- 1. **"Fix the women"** se centra en aumentar la participación de las mujeres.
- 2. **"Fix the Institutions"** promueve la igualdad de género en las carreras a través del cambio estructural en las organizaciones de investigación (NSF; Comisión Europea, 2011).
- 3. **"Fix the knowledge"** o "innovaciones de género" o la "dimensión de género" estimula la excelencia en la ciencia y la tecnología integrando el análisis de sexo y género en la investigación.

El MPC se ha concentrado en los dos primeros aspectos en el desarrollo de su primer Plan de Igualdad. Si bien son conscientes del tercer aspecto, abordarlo requerirá recursos adicionales, una red sólida y apoyo para mejorar sus conocimientos en este ámbito. El objetivo es unirse a la Red GENERA de Igualdad de Género en Física dentro del Espacio Europeo de Investigación como parte del II Plan de Igualdad y Diversidad.

3 CONCLUSIONES

Estas son las conclusiones principales que encontramos en este diagnóstico:

- Necesidad de desarrollar una política sistematizada específica en el centro: como la política de acogida o salida del centro.
- Explorar vías para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación, especialmente enfocada en ofrecer herramientas y estrategias para la redacción de propuestas.
- Debe prestarse especial atención a garantizar una relación satisfactoria entre el personal predoctoral y personas supervisoras.
- Analizar estrategias para el desarrollo de modelos de liderazgo inclusivos en el centro.
- Valorar mejoras para la actualización del protocolo de acoso laboral basadas en la experiencia de los últimos años.