

Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

Mayo 2019





1. Introducción	3
1.1. Presentación del CFM	3
1.2. La igualdad en el CFM	4
2. El proceso de recogida de datos	5
2.1. Revisión de los documentos y políticas existentes del CFM	5
2.2. Análisis de datos desglosados por sexos	6
2.3. Encuesta	7
2.4. Entrevistas en profundidad y grupos focales	7
2.5. Comisión de Igualdad (GEC)	8
3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM	11
3.1. Cultura institucional	11
3.2. Características y condiciones laborales de la plantilla de CFM	15
3.3. Selección y promoción profesional	29
3.4. Desarrollo profesional y formación	35
3.5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	36
3.6. Política de salud y seguridad laboral	40
3.7. Dimensión externa, alcance y comunicación	42
3.8. Investigación	43
4. Conclusiones principales	51



1. Introducción

1.1. Presentación del CFM

El Centro de Física de Materiales, CFM, es un centro de investigación centrado en la física de materiales con una historia de diez años. Nació como una iniciativa conjunta entre el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y la Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), con el objetivo a largo plazo de “impulsar las fronteras del conocimiento en la investigación científica de materiales avanzados, reuniendo equipos estables con un registro de excelencia en investigación científica”. El trabajo de CFM ha sido reconocido por el Gobierno Vasco reconociendo su cuerpo instrumental MPC como Centro de Investigación de Excelencia Básica (BERC).

Los principios rectores generales del CFM son: *Excelencia en la ciencia fundamental, formación de jóvenes científicos y científicas, enfoque internacional colaborativo y extensión.*

La Comisión Europea afirma que “*las pruebas demuestran que el rendimiento de la investigación se ve limitado por la perpetuación de la discriminación sexual directa e indirecta y que la promoción de la igualdad de género a todos los niveles contribuye a lograr la excelencia y la eficiencia*” (Cambio estructural en las instituciones de investigación, CE, 2012).¹

Por lo tanto, podríamos suponer que la **promoción de la igualdad en el CFM también podría ser una forma de mejorar la excelencia.**

El CFM acoge regularmente a más de 150 profesionales, de más de 30 nacionalidades diferentes. Los grupos de investigación incorporan personal científico permanente, investigadores e investigadoras de postdoctorado, doctorado y de master, estudiantes de grado y personal técnico. Los investigadores y las investigadoras reciben apoyo continuo de un equipo fuerte, en actividades administrativas, técnicas, de computación, divulgación, comunicación y gestión de proyectos.

Los principales objetivos del CFM son los siguientes:

¹ Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and innovation in research and innovation, Unión Europea, 2012.



1. Introducción

- Seguir desarrollando relaciones y asociaciones internacionales coherentes.
- Ayudar al personal científico a centrar su labor de investigación en un alto impacto global en respuesta a las necesidades de la comunidad científica y del mercado, manteniendo el reconocimiento histórico de los logros de la investigación y mejorando el enfoque de transferencia de tecnología.
- Desarrollar estrategias de reclutamiento de jóvenes investigadoras e investigadores, a nivel mundial.
- Formar a investigadoras e investigadores en ciencia de materiales, apoyando / participando en programas de formación.
- Para aumentar la visibilidad del centro, reforzar las actividades de divulgación científica y los eventos de divulgación.

1.2. La igualdad en el CFM

Como ya se explicó en la presentación, el CFM es el resultado de una iniciativa conjunta entre CSIC y UPV/EHU, y por lo tanto está cubierto por las siguientes políticas de igualdad en estas dos entidades:

- II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CSIC
- III Plan de igualdad de mujeres y hombres de UPV/EHU

Sin embargo, como el CFM decidió desarrollar su propio Plan de Igualdad de Género personalizado en 2018. Estos dos documentos han proporcionado un marco para el diseño del primer Plan de Igualdad del CFM. En el tercer capítulo de este documento se puede encontrar el diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres en el CFM.



2. El proceso de recogida de datos

Este capítulo describe los principales pasos realizados en el desarrollo de la recopilación de datos para la realización del diagnóstico de igualdad. Durante el proceso de auditoría se han utilizado diferentes métodos de recolección de datos, tales como: análisis documental de los documentos y políticas existentes del CFM, recopilación de datos cuantitativos desglosados por sexo, diseño de una encuesta enviada a todo el personal con el fin de recopilar sus percepciones generales sobre la igualdad de género, entrevistas en profundidad y grupos focales con diferentes colectivos del CFM, y finalmente, un taller realizado con el Comisión de Igualdad (Gender Equality Committee, GEC) para obtener sus principales comentarios sobre la situación de CFM. El GEC celebró otras dos reuniones para trabajar en el diseño del primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del CFM.

2.1. Revisión de los documentos y políticas existentes del CFM

Estos son los documentos que se han analizado para el diagnóstico del CFM:

- Reglamento de régimen interno del Centro de Física de Materiales (CFM).
- Guía de acogida al nuevo personal de oficina. (Mayo 2017)
- Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la administración general del estado.
- Organigrama de la entidad.
- CFM Activity Report 2017.
- CFM Activity Report 2016.
- Plan de acción social año 2018.CSIC.
- Plan de formación año 2018. CSIC.
- Diagnóstico de situación para el diseño e implantación de planes de igualdad en el CSIC.



2. El proceso de recogida de datos

- II Plan de igualdad entre mujeres y hombres. Agencia Estatal Consejo superior de investigaciones científicas. (15 de diciembre de 2015)
- II Plan de igualdad entre mujeres y hombres. Agencia Estatal Consejo superior de investigaciones científicas. Evaluación II (2 de abril de 2018).
- III Plan de igualdad de mujeres y hombres UPV/EHU (2019-2022)
- Boletín Oficial del Estado, Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos.
- Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género.

2.2. Análisis de datos desglosados por sexo

Los datos cuantitativos proporcionados por el CFM datan de diciembre de 2017. Estos son los principales temas cubiertos por los datos cuantitativos:

- Principales características del personal
- Estructuras organizativas
- Desarrollo profesional
- Conciliación corresponsable
- Investigaciones realizadas en el CFM
- Gestión de proyectos en el CFM
- Divulgación científica



2. El proceso de recogida de datos

2.3. Encuesta

Para recoger las principales percepciones de la comunidad del CFM sobre igualdad, se diseñó una encuesta. La encuesta fue enviada a toda la comunidad del CFM en septiembre de 2018. Estas son las principales áreas incluidas en la encuesta:

- La igualdad en la investigación
- La igualdad en la organización
- Conciliación corresponsable: equilibrio entre la vida laboral y familiar y reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado
- Acoso y ambiente laboral
- Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

52 personas (22 mujeres y 30 hombres) respondieron a la encuesta. Con los datos sobre la plantilla como referencia, podríamos decir que el 40 % de la Comunidad ha respondido a la encuesta en el CFM; con un mayor porcentaje de mujeres: más de la mitad del personal femenino ha respondido a la encuesta.

	Mujeres	Hombres	Total
N	22	30	52
%	42 %	58 %	100 %
Plantilla	40	89	129
% de la plantilla	55 %	34 %	40 %

2.4. Entrevistas en profundidad y grupos focales

Una vez realizado el borrador de diagnóstico, se identificaron los principales colectivos que podrían ser interesantes de entrevistar para obtener información más específica. Se realizaron cuatro entrevistas grupales y un total de 9 mujeres y 3 hombres participaron en ellas.



2. El proceso de recogida de datos

Estos son los cuatro grupos que fueron entrevistados para el diagnóstico:

Grupos entrevistados	Participantes
Post-docs	3 mujeres
Estudiantes de doctorado	2 mujeres y 1 hombre
Personal administrativo y técnico	2 mujeres y 1 hombre
Investigadoras e investigador Senior	2 mujeres y 1 hombre

2.5. Comisión de Igualdad (GEC)

Se ha creado una Comisión de Igualdad de Género como parte del proceso. Esta ha sido una estructura clave tanto en el proceso de diagnóstico, como en el de diseño del Plan. El Comisión de Igualdad también será un activo esencial para la implementación del Plan, las opiniones y comentarios compartidos por sus participantes han ayudado a Elhuyar a diseñar una herramienta realmente personalizada que responda a las necesidades del CFM. La Comisión está compuesta por 9 personas de diversas áreas y papeles en la institución, 3 hombres y 6 mujeres. Se ha hecho un esfuerzo por incluir tanto a personas involucradas en la toma de decisiones del centro (dirección), como al resto de los colectivos representados por trabajadoras y trabajadores. Estas son las personas que participan en la Comisión de Igualdad del CFM:

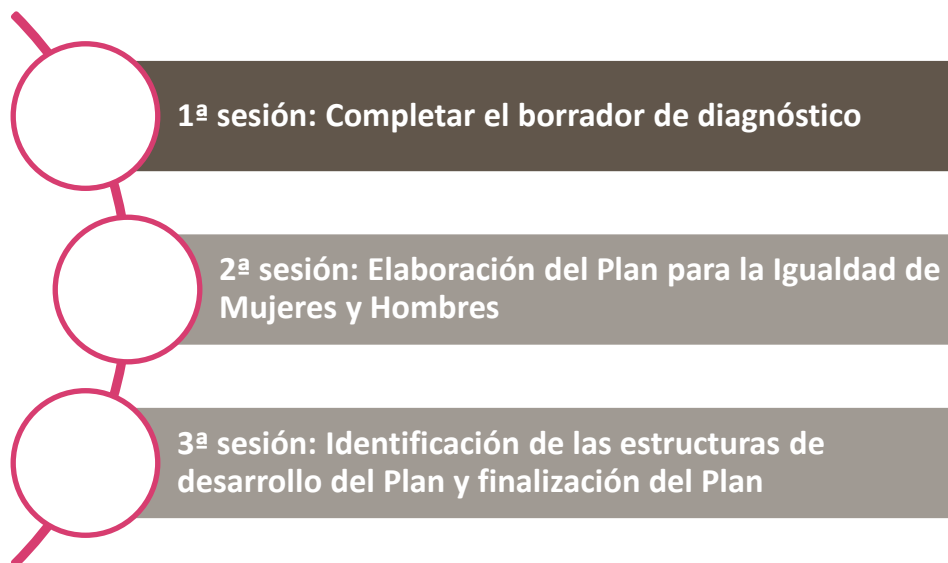
Participantes	Género
Javier Aizpurua Director del CFM	Hombre
Alberto Sainz de Murieta Gerente	Hombre
Elixabet Sarasketa Directora de proyectos, transferencia de	Mujer



2. El proceso de recogida de datos

Participantes	Género
tecnología y R+D+i	
Idoia Mujika Directora de comunicación y divulgación	Mujer
Cristina Sanz PhD (estudiante de doctorado)	Mujer
Gabriel Molina Torriz Ikerbasque Professor, Líder del grupo	Hombres
Maria Ester Verde Post-Doc	Mujeres
Sara Barja Ikerbasque Fellow	Mujeres
Nerea Zabala Profesora Asociada, UPV/EHU	Mujeres

La Comisión de Igualdad ha realizado tres sesiones durante el proceso de realización del diagnóstico y diseño del Plan, en los que se han elaborado los siguientes temas:





2. El proceso de recogida de datos





3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

3.1. Cultura institucional

Al analizar la cultura institucional del CFM, primero veremos su organigrama, las diferentes estructuras de gobierno existentes en la institución y su composición desagregada por sexo.

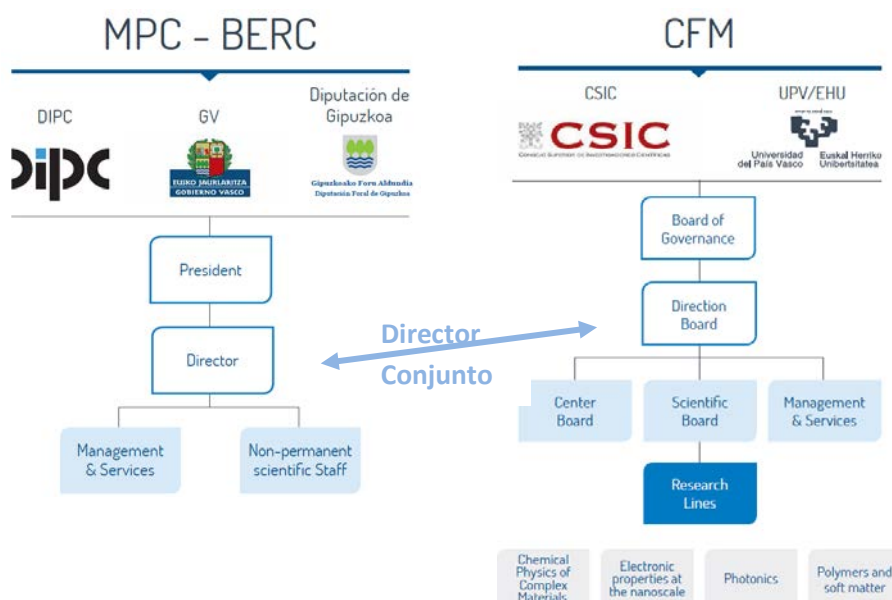


Fig. 1 : MPC-CFM Gobernanza

La Asociación "Centro de Física de Materiales" MPC es una asociación de investigación sin ánimo de lucro declarada Centro de Investigación de Excelencia Vasco (BERC) en todas las convocatorias del Gobierno Vasco (2009-2012, 2013, 2014-2017; 2018-2021). MPC está intrínsecamente unido y comparte objetivos y actividad científica con el *Centro de Física de Materiales* (CFM), un centro conjunto entre la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y el Consejo Español de Investigación Científica (CSIC), que actúa como un cuerpo instrumental de actividad en una actividad totalmente sinérgica y combinada. El cuerpo de gobernanza del MPCBERC está - constituido por la Junta de Socios Fundadores de la Asociación MPC, que cuenta con tres instituciones asociadas: i) el Gobierno Vasco (EJ/GV), ii) el Gobierno de la provincia de Gipuzkoa (Gipuzkoako Foru Aldundia) y iii) el Centro Internacional de Física de Donostia (DIPC). La **Junta de Socios Fundadores es el nivel más alto de gobernanza** de la Asociación MPC y, por lo tanto, el nivel máximo de toma de decisiones y está compuesta por 3 hombres.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

Hemos analizado la composición de todas las juntas directivas del CFM.² La única estructura equilibrada del CFM es la Junta del Centro, compuesta por 40% mujeres y 60% hombres. Los hombres predominan en todas las demás juntas, aunque en diferentes grados.

	Mujeres		Hombres	
	N	%	N	%
La junta de socios fundadores	0		3	100
Consejo rector	1	25	3	75
Dirección	1	33	2	67 ³
Junta central	4	40	6	60
Consejo científico	8	24	25	76

A pesar de que existen varias estructuras en la institución, tanto en las reuniones realizadas con la Comisión de Igualdad como en los grupos focales, los miembros del equipo han señalado la cultura organizacional horizontal del CFM como un activo de la organización. Se ha subrayado que la dirección es cercana, por miembros de la comunidad de diferentes niveles (estudiantes de doctorado, post-docs, investigadoras e investigadores superiores y personal permanente). Hemos recogido una selección de ejemplos de las entrevistas para ilustrar esto:

“Yo creo que en general las entidades como CFM, un centro de investigación, y vinculado a la universidad, son buenos lugares donde como mujer te gusta para trabajar, el ambiente es bueno y encantador. Pero más allá de eso, creo que también debería ser un ejemplo para la sociedad no solo en el ámbito de la igualdad, también en medio ambiente, diversidad, etc. Creo que en este sentido si existe una sensibilidad en la dirección del centro, y si propones cambiar algo, también es posible, te escuchan.”

² Como ya se dijo en la página 6 de este documento, todos los datos cuantitativos fueron para este informe se recopilados en 2018 y fechas de diciembre de 2017.

³ Esta fue la situación en el momento en que se recogieron todos los datos, esto ha cambiado y en la actualidad el 100% de la composición del Consejo de Dirección son hombres.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

“Creo que el CFM, tanto por cómo fue creado, como por su tamaño, es una institución bastante horizontal. Es cierto que cuanto más personas, más necesidad de estructuras, de organización. (...) Aquí todavía, creo que es un buen tamaño, tanto CFM como DIPIC (...)”

“En lo que no tiene que ver con la ciencia, en la operación como entidad, me parece que es completamente anti jerárquica: me siento libre de venir aquí y proponer algo, y sé que al menos será valorado y tenido en cuenta. Pero en cuanto a mi propio trabajo, no puedo comparar, porque no he estado en ningún otro centro; entiendo que hay una jerarquía, pero no me siento limitada a dar mi visión.”

“A mí me parece un centro totalmente horizontal, de verticalidad creo que tenemos dos escalones dirección, y luego estamos el resto. Creo que no hay un esquema piramidal, donde hay un jefe que toma todas las decisiones, Puede ser cierto que algunos grupos de investigación sean aun así verticales, pero yo en mi experiencia los que conozco son muy horizontales.”

En la encuesta preguntamos a la plantilla sobre la atmósfera de trabajo en el CFM. La mayoría de las mujeres (95,45%) y hombres (96,67%) afirmaron que las relaciones entre mujeres y hombres en el CFM se basan en el respeto. (El 3,85% restante no respondió).

23. Would you say that relations between women and men at DIPIC/CFM are based on respect?

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	21	95,45	29	96,67	50	96,15
No	0	0,00	0	0,00	0	0,00
NA	1	4,55	1	3,33	2	3,85
Total	22	100,00	30	100,00	52	100,00

También les preguntamos si alguna vez se habían sentido discriminadas o discriminados en la organización por su sexo, identidad sexual o estereotipos de género. 3 mujeres y 1 hombre se han sentido discriminados en la organización debido a su sexo, identidad sexual o estereotipos de género.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

15. Have you ever felt discriminated in the organisations because of your sex, your sexual identity or gender stereotypes?

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	3	13,64	1	3,33	4	7,69
No	18	81,82	27	90,00	45	86,54
NA	1	4,55	2	6,67	3	5,77
Total	22	100,00	30	100,00	52	100,00

Sin embargo, 7 mujeres y 1 hombre hicieron comentarios sobre esta cuestión. Las mujeres mencionaron cuestiones como: tener que escuchar comentarios y/o comportamientos que no les gustaban, tener que desempeñar un papel meramente operativo en un proyecto que habían trabajado para lograr, la falta de valor otorgado al trabajo que realizan, haber oído que ser madre es un obstáculo para promover en la carrera, o haberles propuesto presentar un poster en una conferencia como estrategia para atraer más investigadores a la presentación.

El hombre tiene una visión negativa sobre cuestiones de género, y cree que sus propios logros son devaluados.

En cuanto a la conciencia de género, preguntamos a la comunidad del CFM si sabían lo que es un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el 45,45% de las mujeres y el 36,67% de los hombres dijeron saber lo que es un Plan de Igualdad, y el 53,85% consideran necesario tener uno en el CFM.

29. Do you think it is necessary to have a Gender Equality Plan in your organisation?

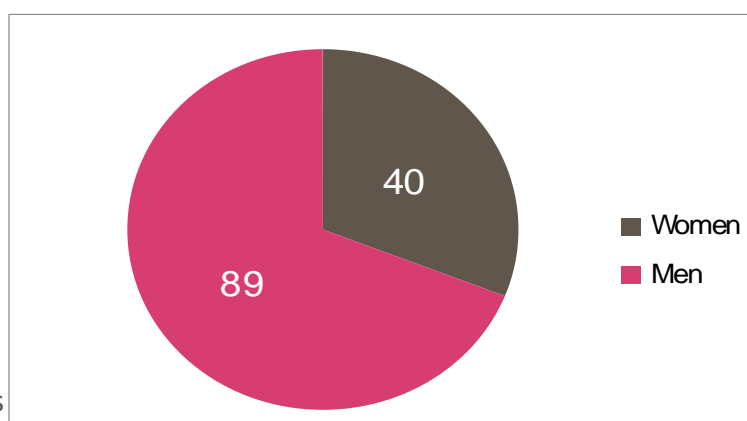
	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	13	59,09	15	50,00	28	53,85
No	5	22,73	10	33,33	15	28,85
NA	4	18,18	5	16,67	9	17,31
Total	22	100,00	30	100,00	52	100,00



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

3.2. Características y condiciones de trabajo de la plantilla del CFM ⁴

CFM tiene una plantilla de 129 personas: 40 mujeres y 89 hombres. Es una plantilla muy masculinizada, 69% del personal son hombres, tal y como podemos ver en el siguiente gráfico:



Analizaremos para ver la distribución de estas personas en la organización.

Segregación vertical

En el siguiente gráfico podemos ver muy claramente la segregación vertical, distribución de mujeres y hombres de la organización. Entre el personal de investigación, podemos ver que las mujeres tienden a desaparecer a medida que suben en la carrera, y hay menor número de mujeres en puestos permanentes. Del mismo modo, no hay mujeres en la dirección.

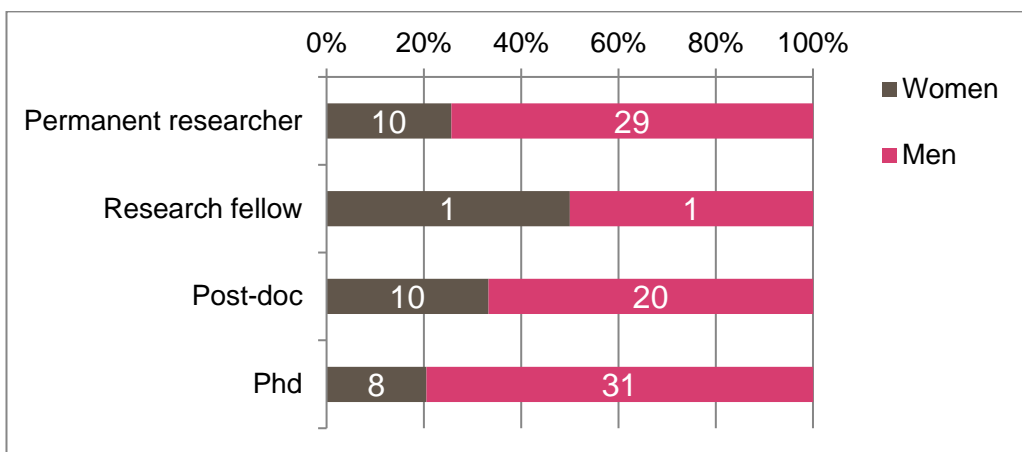
Además, si nos fijamos en los grupos de investigación, veremos que solo 2 de 15 tienen ⁵ mujeres líderes de grupo: espectroscopia a escala atómica (experimental) y física láser y materiales fotónicos (experimental)

⁴ Como ya se dijo en la página 6 de este documento, todos los datos cuantitativos fueron para este informe se recopilaron en 2018 y fechas de diciembre de 2017.

⁵ Actualmente el CFM cuenta con 16 Grupos de Investigación, pero en el momento en que la recolección de datos se hizo y analizó había 15.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM



Estas son las mayores diferencias que podemos ver entre mujeres y hombres (ver tabla):

- Entre **el personal** administrativo, el porcentaje de mujeres es 11 puntos superior al de hombres.
- Entre **estudiantes de doctorado**, el porcentaje de hombres es 15 puntos más alto que el porcentaje de mujeres.
- Entre **Post-doctorados y Post-doctoradas**, el porcentaje de mujeres es dos puntos mayor que el de hombres.
- Entre **el personal de investigación permanente**, el porcentaje de hombres es 8 puntos superior al porcentaje de mujeres.

	Mujeres (N)	% Mujeres	Hombres (N)	% Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO	1	3%	2	2%
Gestión	1	3%		
Dirección			2	2%
NIVEL DE INVESTIGACIÓN	29	73%	81	91%
Personal permanente	10	25%	29	33%
Post-doc	10	25%	20	22%
Fellow Ikerbasque	1	3%	1	1%



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

	Mujeres (N)	% Mujeres	Hombres (N)	% Hombres
Phd	8	20%	31	35%
NIVEL TÉCNICO	10	25%	6	7%
Personal técnico	3	8%	1	1%
Personal administrativo	5	13%	2	2%
Servicios y mantenimiento	1	3%	1	1%
Personal de TI	1	3%	2	2%

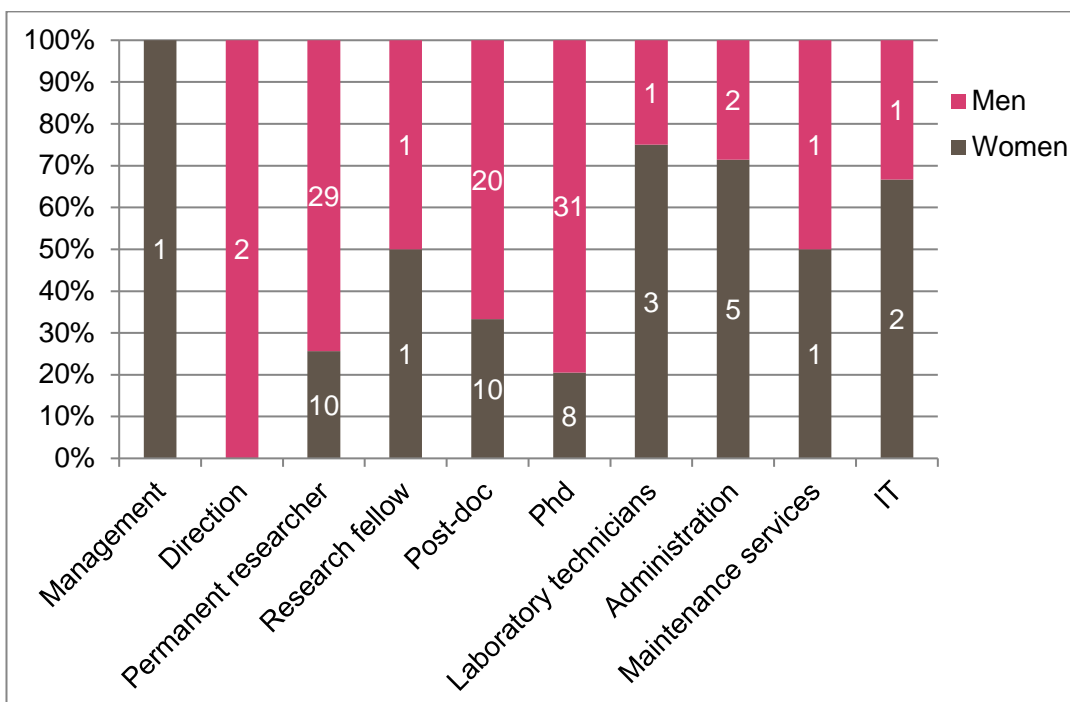
Segregación horizontal

Podemos ver una separación muy clara entre el personal de investigación y el personal técnico: En general, se podría decir que la plantilla femenina está más diversificada que la plantilla masculina: el 91% de los hombres se concentra en el área de investigación, entre las mujeres aunque la mayoría de ellas también se sitúan en investigación (73%), el 25% son parte del personal técnico y el 3% están en el nivel estratégico. Por **lo tanto, la concentración de hombres en el nivel de investigación es 18 puntos superior al porcentaje de mujeres; y la concentración de mujeres en el nivel técnico es 18 puntos superior al porcentaje de hombres.**

En el siguiente gráfico podemos ver la segregación horizontal entre mujeres y hombres en el CFM. El 63% del personal técnico son mujeres, esta es la única área en la que el número de mujeres supera al de hombres. En cuanto al total del personal de investigación, el 74% son hombres, y el 67% del personal Estratégico también son hombres.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM



También nos gustaría señalar que entre el personal permanente de investigación un mayor porcentaje de mujeres tiene contratos de CSIC o IkerBasque; y UPV/EHU tiene la menor tasa de contratos de mujeres. Esto podría ser específico de este año, pero podría ser interesante monitorizar y observar la evolución:

- El 50% de las mujeres tienen un contrato CSIC
- 45% de los hombres tienen un contrato UPV/EHU

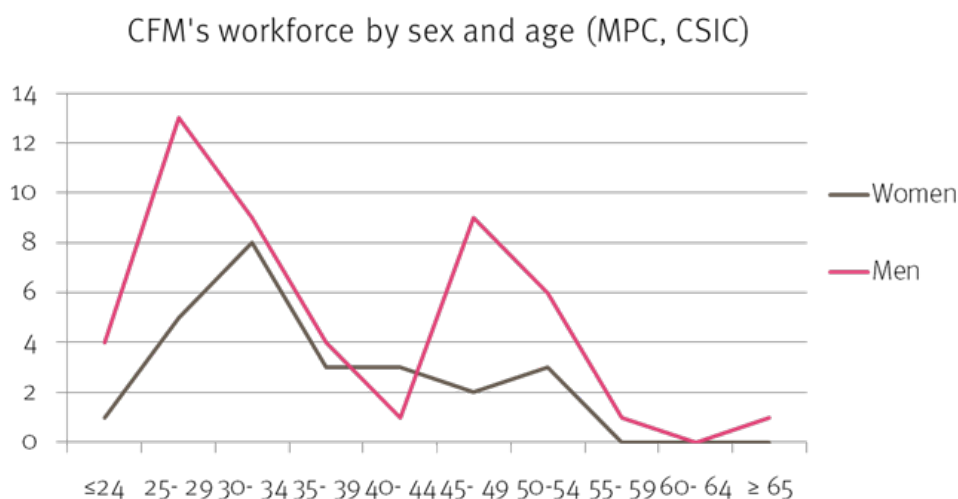
Las actividades de investigación en el CFM se agrupan en cuatro líneas principales: Fotónica, Polímeros y materias blandas, Física química de materiales complejos y Propiedades electrónicas a nanoescala. De acuerdo con lo recogido en las entrevistas, la cultura en cada grupo puede variar, dependiendo del tamaño y de los y las participantes. Sin embargo, no son estructuras estáticas y el CFM busca activamente investigaciones interrelacionadas y multidisciplinares



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

La edad de la plantilla

El personal femenino es porcentualmente más joven que el masculino. La mayoría de las trabajadoras tiene entre 30 y 34 años, en la línea de edad de los hombres diferenciamos dos picos principales: entre 25 y 29 años y entre 45 y 49 años. En la sección anterior hemos visto cómo las trayectorias de carrera de las mujeres no son consistentes, en el sentido de que parecen “abandonar” la carrera académica después del post-doc, y esto sin duda afecta la partición de edad del personal. Sin embargo, si esta cuestión se considerase proactivamente, y las jóvenes investigadoras permanecieran, se podría equilibrar la plantilla en términos de cantidad de mujeres y hombres.



Nota: Este gráfico no incluye personal y colaboradores de UPV/EHU, dado que los datos no estaban disponibles.

Responsabilidades de cuidado

El CFM no reúne datos sobre las responsabilidades de cuidado de su personal. Por lo tanto, solo tenemos la información cuantitativa recogida a través de la encuesta sobre este tema.

De acuerdo con las respuestas de la encuesta, 50% de las personas encuestadas no tienen responsabilidades de cuidado y 48,08% de las personas encuestadas tienen responsabilidades de cuidado en el CFM. Hay una diferencia de 10 puntos



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

entre mujeres y hombres con responsabilidades de cuidado: más de la mitad de las mujeres tienen responsabilidades de cuidado y el 43% de los hombres. El porcentaje no difiere mucho entre las mujeres (54,55%) y los hombres (43,33%):

People with caring responsibilities by gender

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	12	54,55	13	43,33	25	48,08
No	10	45,45	16	53,33	26	50,00
NA	0	0,00	1	3,33	1	1,92
Total	22	100	30	100	52	100,00

Entre las personas con responsabilidades de cuidado, podemos ver que las mujeres tienen un mayor porcentaje de criaturas menores a su cargo. Y, 28,57% de las mujeres están cuidando de niñas y niños menores de 3 años; 42,86% de las mujeres y 36,84% de los hombres son cuidadores de niños y niñas de 3 a 6 años y 42,10% de los hombres cuidan de adolescentes mayores de 12 años. Además, dos hombres cuidan de personas con discapacidad, edad avanzada o con alguna enfermedad.

	Female				
	1 p.	2 p.	3 p.	N	%
Children under 3	4			4	28,57
Children between 3 and 11	4	2		6	42,86
Children between 12 and 16	2			2	14,29
Teenagers over 16	1	1		2	14,29
Disabled people				0	0,00
People who are ill				0	0,00
Total	11	3	0	14	100
%	78,57	21,43	0,00	100,00	



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

	Male				
	1	2	3	N	%
Children under 3		1		1	5,26
Children between 3 and 11	3	3	1,00	7	36,84
Children between 12 and 16	3	1		4	21,05
Teenagers over 16	3	1		4	21,05
Disabled people	1			1	5,26
People who are ill	2			2	10,53
Total	12	6	1	19	100
%	63,16	31,58	5,26	100,00	

Diversidad y movilidad

En cuanto a la diversidad, analizaremos la discapacidad y la etnia para describir la diversidad de la comunidad del CFM. Como no hay datos desglosados por sexo de estos dos ítems en la institución, también describiremos esta sección con base en los resultados de la encuesta.

Una mujer de la plantilla afirmó tener una discapacidad en la encuesta, ella representa el 1,92% de las personas que respondieron la encuesta.

Nof respondents by disability and gender

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	1	4,55	0	0,00	1	1,92
No	21	95,45	29	96,67	50	96,15
NA	0	0,00	1	3,33	1	1,92
Total	22	100	30	100	52	100,00



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

En cuanto al país de origen, y sobre la base de los resultados de la encuesta, no hay muchas diferencias entre mujeres y hombres con origen de España (63, 64% de mujeres y 63, 33% de hombres), pero podemos ver que hay un mayor porcentaje de hombres originarios de países extranjeros que de mujeres (33,333% de los hombres y 18, 18% de las mujeres).

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Other countries	4	18,18	10	33,33	14	26,92
Spain	14	63,64	19	63,33	33	63,46
NA	4	18,18	1	3,33	5	9,62
TOTAL	22		30		52	100,00

Esta cuestión también fue planteada en las entrevistas, en las cuales algunas personas mencionaron que los **roles de género tradicionales y la feminización de las responsabilidades de cuidado todavía tiene impacto** en este sentido. Dijeron que es más habitual ver a un hombre que ha ido a un país extranjero con toda su familia, que a una mujer en la misma situación. Sin embargo, su percepción fue que es más equilibrada en el caso de las parejas de dos investigadores. Algunas de las investigadoras del CFM entrevistadas también afirmaron que después de su doctorado realmente valoraban la estabilidad, y poder permanecer cerca de sus familias, y eso también podría ser el caso de muchas mujeres en otros países.

“Para mi ahora, mi familia es mucho más importante que mi carrera. Si yo estuviera sola, me gustaría poder ir haciendo un post-doc aquí, otro allí, etc... Pero, teniendo una familia no es posible.”

“En mi caso, yo creo que voy a seguir (o me gustaría seguir) en la carrera científica, pero no para siempre; voy a seguir hasta que no suponga algo negativo en mi vida, que sería por ejemplo no poder volver aquí a trabajar, porque no haya medios para ello.

Yo quiero volver a España, porque tengo a mi familia, y si en algún momento eso no fuera posible, se acabó la vida científica, porque para



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

mí lo otro es más importante. (...)A ver, y realmente no solo por no volver, al final si hoy estamos aquí reunidas, es por algo, y para una mujer siempre va a ser mucho más difícil. Si yo por lo que sea no puedo establecer una vida que me guste, poder ser madre, o no; y poder tener la posibilidad de asentarme en un sitio, y no pueda porque no vea la posibilidad de que voy a poder hacerlo, pues agur!”

Nivel profesional y niveles de estudio

La mayoría del personal del CFM tiene título de doctorado, lo que no responde solamente al equipo de investigación. No podemos ver tendencias claras, o diferencias entre mujeres y hombres relacionadas con el nivel de estudio y su trabajo en la institución.

Si miramos los números generales, podemos ver que:

- El 58 % de las mujeres y el 60 % de los hombres tienen un título de doctorado.
- El 23% de las mujeres y el 35% de los hombres tienen un master.
- El 8 % de las mujeres y el 1 % de los hombres tienen una licenciatura.
- El 8% de las mujeres y el 2% de los hombres han realizado Formación Profesional.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM



En el gráfico hemos dividido el personal por niveles de estudio y tipo de personal, para analizar si había alguna tendencia o diferencia entre mujeres y hombres. Pero como podemos ver, no hay tendencias claras. Hay algunas áreas en las que las mujeres tienen un nivel más alto de estudio, y otras en las que los hombres sí. Pero no hay tendencias claras para ninguno de ellos, ya que solo estamos hablando de 1 o 2 personas en cada uno de los casos.

Tipo de contrato

Si analizamos al personal en general, podemos ver cómo las mujeres tienen un porcentaje más alto (52,5%) de puestos permanentes, mientras que los hombres tienen una tasa más alta de puestos temporales, con casi 10 puntos de diferencia entre los dos. Sin embargo, es necesario destacar que la mayoría del personal investigador tiene contratos temporales.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

Podemos concluir que incluso si las mujeres tienen mejores condiciones de trabajo, esto no necesariamente se corresponde con su avance en la carrera. El sector académico es muy particular en este sentido y es muy raro y difícil llegar a un contrato permanente que les daría más estabilidad.

	Women		Men		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
Permanent	21	52,5	37	41,57	58	44,96
Temporal	19	47,5	52	58,43	71	55,04
Total	40	100	89	100	129	100

Las menciones a la falta de estabilidad de la mayoría de los investigadores y las investigadoras también fueron hechas durante las entrevistas en profundidad:

“Según las últimas estadísticas que conozco en las que se mencionaba a qué edad podríamos conseguir un poco de estabilidad y una plaza fija, rondaba los 40 años. Entonces, ¿que se supone que tengo que hacer si quiero seguir haciendo ciencia? Voy cada 2 o 3 años cambiando de ciudad, y a quien dependa de mí: hijos o hijas, mi madre y mi padre, o yo misma... ¿Qué hago? ¿Cada 3 años le arrastro a un nuevo lugar? Eso tiene que destrozar las vidas, ya sea a hijas e hijos, o a familiares... No poder estabilizarte, no sé, me parece que yo odiaría a mis padres si me hubiera tenido que mover tanto de pequeña.”



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

Política salarial

Como ya se ha explicado, el CFM no tiene personal propio. Parte del personal está contratado por UPV-EHU, otros por CSIC, Ikerbasque u otras entidades públicas. Tanto el análisis de la política salarial como el protocolo de contratación fueron difíciles de analizar en este sentido, ya que el instituto no paga los salarios de esa parte del personal, cada trabajador o trabajadora tiene una relación contractual con la entidad que paga su salario, y el CFM no tiene datos al respecto.

Hemos recopilado datos sobre ⁶ las bonificaciones salariales que recibe el personal del CFM, que también varían según la institución contractual. El **personal del MPC** (41 personas; 17 mujeres y 24 hombres) no recibe ningún tipo de prima. ⁷ Cabe destacar que **MPC reúne la mayor cantidad de trabajadoras y trabajadores del CFM, siendo la institución contractual que reúne el mayor porcentaje de mujeres**. El 43 % de las mujeres que trabajan en el CFM tienen un contrato de MPC.

	Women		Men	
	N	%	N	%
MPC staff towards total CFM staff	17	43	24	27
CSIC staff towards total CFM staff	8	20	22	25
UPV-EHU staff towards total CFM staff	10	25	21	24

Dado que el personal de CSIC y UPV-EHU recibe algunas bonificaciones, ahora analizaremos cómo se reparten. Todo el personal con contrato del CSIC obtienen paga extra (8 mujeres y 22 hombres), en cuanto a las bonificaciones de

⁶ Como ya se dijo en la página 6 de este documento, todos los datos cuantitativos fueron para este informe se recopilaron en 2018 y fechas de diciembre de 2017.

⁷ En el momento en que el personal del MPC no recibió bonificaciones, pero actualmente han adquirido el derecho a percibir bonificaciones por su carrera revisada cada tres años (antigüedad).



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

productividad y antigüedad, todas las mujeres los reciben, pero solo el 59% de los hombres con contrato de CSIC los reciben.

CSIC staff (30 people; 8 W and 22 M)	Women		Men	
	N	%	N	%
Seniority	8	100	13	59
Exceptional wage	8	100	22	100
Productivity bonus	8	100	13	59

En cuanto al personal contratado por UPV-EHU, tenemos la tendencia opuesta: un alto porcentaje de los hombres (86%) obtienen esos tres bonos y solo la mitad de las mujeres lo hacen.

UPV-EHU staff (31 people; 10 W and 21 M)	Women		Men	
	N	%	N	%
Seniority	5	50	18	86
Exceptional wage	5	50	18	86
Productivity bonus	5	50	18	86

Pero la imagen más clara viene de ver los porcentajes globales, del personal de CFM. Si miramos los números globales de la tabla anterior, podemos ver que la mayor diferencia encontrada está relacionada con la paga extra, solo un tercio de las mujeres (33%) la reciben, mientras casi la mitad de los hombres (45%) lo hacen. Como conclusión, podemos decir que los salarios están vinculados a la posición, o etapa de carrera, y todo el personal permanente recibe algún tipo de bonificación.

Sin embargo, no debemos olvidar que la mayoría de los investigadores que encontramos en el CFM tienen posiciones no permanentes, esto no es una cuestión de CFM, pero como ya se mencionó en la sección anterior (tipo de contrato vinculado) está vinculado a su situación inestable. De esta manera, teniendo en cuenta a toda la comunidad del CFM, vemos que la mayoría del personal del CFM no obtiene ningún tipo de bonificación a sus salarios (67% de las mujeres y 65% o 55% de los hombres, dependiendo del tipo de pago).



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

Overall staff	Women		Men	
	N	%	N	%
Seniority	13	33	31	35
Exceptional wage	13	33	40	45
Productivity bonus	13	33	31	35

Aunque no dispongamos de datos cuantitativos sobre las cantidades específicas, durante las entrevistas en profundidad también se mencionaron las condiciones precarias de los salarios, y las diferencias que existen entre investigadores del mismo nivel dependiendo del tipo de financiación que tienen:

“Me parece que, otra de las grandes desigualdades a las que nos enfrentamos, es la que existe entre distintas becas. Haciendo el mismo trabajo, unas becas dan una cierta cantidad, y otras no; entonces eso también crea diferencias entre las personas de un mismo rango.”

“La precariedad para mí es haber estudiado tanto, haber llegado hasta aquí, y cobrar al mes 1100 euros. Me parece que por parte del estado, y de las instituciones, es una falta de consideración hacia nuestro trabajo.”



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

3.3. Selección y promoción profesional

Procesos de selección

Según el tercer artículo del “Reglamento de régimen interno del Centro de Física de Materiales (CFM)”, el CFM no tiene capacidad contractual, y solo las entidades titulares (CSIC y UPV-EHU) serán competentes para desarrollar actividades contractuales. Sin embargo, también menciona la forma de proceder cuando uno de los grupos de investigación del CFM necesita contratar investigadores o investigadoras para desarrollar un proyecto específico de I+D financiado, en tales casos los contratos se hacen a través de la gestión del MPC. Por lo tanto, los cambios en este ámbito podrían ser desafiantes, ya que se trata de un ámbito que no está completamente bajo el control del CFM.

Conscientes de estas limitaciones, recopilamos datos sobre los nuevos contratos realizados en los últimos 4 años:

- El 65% eran hombres y sólo el 35% mujeres.
- A nivel operativo, el 75% de los nuevos contratos se hicieron a mujeres.
- En la Investigación, 75% de los nuevos contratos fueron realizados a hombres.
- La tasa de éxito del personal de investigación permanente de las mujeres ha sido un poco más alta que la de los hombres. Había menos candidatas, pero en promedio fueron más exitosas que sus colegas masculinos.

Durante las entrevistas en profundidad se recogieron más detalles que nos ayudarán a comprender mejor la forma en que se realizan los procesos de selección en el CFM. Principalmente realizan tres tipos de contratos más Ikerbasque: CSIC, UPV-EHU y MPC. También nos mencionaron que el CFM tiene una política de inclusión, por la cual deben tenerse en cuenta el género y/o el origen a la hora de elegir las candidaturas de un grupo de *hiring-pool*; sin embargo, también se sugirió que algunos investigadores superiores podrían no aplicar esta política:

“Si no me equivoco, nuestra política del centro dice que, se debe potenciar dentro de lo posible la entrada de mujeres, e incluso, en relación al origen, si viniese alguien de África, por ejemplo, tendría



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

prioridad frente a alguien de Europa, porque tenemos muchas personas que provienen de Europa.”

“En este centro si he escuchado, la chica es buena pero voy a coger al chico, porque que hago luego si esta chica se me queda embarazada. Esa expresión, yo la he escuchado en este centro. “

“Como el centro tiene tres patas, hay tres tipos de contrataciones más Ikerbasque: CSIC, UPV-EHU y MPC. El MPC saca todos años un “call” para la contratación de estudiantes, y se crea un tribunal paritario (formado por hombres y mujeres) y se da importancia a lo que puedan aportar y a sus currículos; también se saca otro call para la contratación de investigadores post-doctorales, donde se forma otro comité paritario con investigadoras e investigadores del centro. (...) Por otra parte hay algunos proyectos que se gestionan por MPC, y en esos casos si se hace una contratación depende de manera directa de lo que la jefa o jefe de proyecto quiera.”

“Por parte del CSIC, hay dos tipos de contratos que se pueden hacer en el centro: una sería por proyectos , que dentro de un proyecto se necesite la contratación de alguien para la realización de ciertas tareas del mismo, en tal caso se saca la plaza pidiendo currículos, y entre los CV que se presentan un tribunal paritario formado por cinco personas investigadoras del centro toma la decisión; el otro tipo es, cuando hay ayudas pre-doctorales o convocatorias para personal técnico de apoyo de los laboratorios, el proceso es parecido, pero la decisión en estos dos últimos casos se toma en Madrid.

Es cierto que en las contrataciones por proyectos de CSIC, muchas veces es algo tan específico lo que se pide, que en muchos casos no existe un gran abanico de candidaturas, ha habido casos en los que se ha llegado a presentar una sola persona.”

Como se afirma en las dos últimas citas, las decisiones tienden a basarse en los currículos de investigadores e investigadoras, algunas personas entrevistadas expresaron sus dudas sobre la forma en que se valoran los currículos, otras explicaron buenas prácticas que conocen. También hubo una reflexión sobre la importancia que estos días se da a la creación de comités de contratación



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

equilibrados por sexo y los efectos que esto tiene en las áreas en las que encontramos muy pocas mujeres:

“En Australia, por ponerte un ejemplo, cuando tu preparas convocatorias a proyectos, dentro del modelo de currículum, algunas de las preguntas que te hacen son, cual ha sido tu dedicación a la investigación durante cada periodo, si has tenido que dedicarte a algún trabajo de cuidados, si has tenido que compaginarlo con tu actividad docente. Eso me parece súper importante, porque te ayuda a comprender mejor el recorrido de cada candidato o candidata. El modelo de currículum que tenemos aquí es: acabe el doctorado en tal año, he publicado tantos artículos, factor de impacto.. y no tienes ningún tipo de baremo para valorar, no sabes si entre tanto ha tenido alguna baja parental, o no ha tenido bajas pero tiene X número de hijas o hijos y se ocupa de ellos tanto por ciento del día o ha sido jefa de departamento y se ha dedicado a trabajos de gestión, si ha pasado alguna enfermedad grave... Todas esas circunstancias de vida influyen, y sería interesante que se contemplasen en los currículos. Esa información nos ayudaría a factorizar las condiciones y valorar el número de artículos, etc. en base a esa dedicación real que hayan podido tener durante ese periodo.”

“Lo de hacer los currículos “blind” también podría ser efectivo, pero dependiendo del campo, en algunos casos me da la sensación de que podrías saber de quién se trata aunque no se incluya el nombre.”

Política de acogida

Los servicios administrativos de CFM crearon un documento llamado “Guía de acogida de nuevo personal” en mayo de 2017. Analizamos el contenido de este documento y lo preguntamos en las entrevistas. El personal más reciente conoce esta guía, pero muchas personas con mayor antigüedad no lo conocen. El objetivo de la guía es facilitar la recepción del personal recién llegado e incluye los siguientes contenidos:

- Información general sobre el centro: por ejemplo, horario, procedimientos de admisión, servicios e instalaciones disponibles y colocación de trabajadores.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

- Cuestiones y procedimientos de salud y seguridad (incluye el resumen de los principales procedimientos en diferentes volantes)

Promociones internas

Ha habido 14 promociones internas en los últimos 4 años. En este sentido, podemos observar varias diferencias entre mujeres y hombres: por un lado, se realizaron 71, 43 % de las promociones internas a los hombres (28, 57 % a las mujeres); por otro, la mayoría de los hombres (50 % de los hombres) fueron promovidos a puestos de investigación permanentes, y el 40 % de los hombres fueron promovidos a puestos de directiva. En el caso de las mujeres, el 40% pasó de estudiante de Doctorado a Post-doc, y solo el 20% fue promovido a una posición de investigadora permanente.

	Women		Men	
	N	%	N	%
Direction			4	40
RESEARCH STAFF				
Permanent research staff	1	25	5	50
Post-doc	2	50		
Phd				
OPERATIVE STAFF				
Technical staff	1	25		
Administrative staff			1	10

En la encuesta, 64% de las mujeres y 53% de los hombres afirmaron que, si se les ofreciera un puesto con mayor responsabilidad, lo aceptarían. Solo el 15% de las personas encuestadas (el 14% de las mujeres y el 17% de los hombres) dijeron que no aceptarían un puesto de mayor responsabilidad.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

17. If you were offered a position with more responsibility, would you accept it?

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	14	63,64	16	53,33	30	57,69
No	3	13,64	5	16,67	8	15,38
NA	5	22,73	9	30,00	14	26,92
Total	22	100,00	30	100,00	52	100,00

Mencionaron, principalmente, cuidar de sus familias como motivo principal para no aceptar tal promoción. Estas son en detalle las razones mencionadas por mujeres y hombres que respondieron negativamente a esta pregunta, los números entre paréntesis indican la cantidad o número de personas que indican cada argumento:

Mujeres (3)

- Cuidar de mi familia es una prioridad clave en este momento, no lo aceptaría (2)
- En el futuro no espero seguir con mi carrera de investigación; por lo tanto, no.

Hombres (4)

- Cuidar de mi familia es una prioridad clave en este momento, no lo aceptaría (2)
- No quiero tener una mayor responsabilidad. (2)

Por último, en cuanto a las posibilidades reales de promover puestos clave de responsabilidad, las mujeres y los hombres difieren en sus opiniones. La mayoría de los hombres piensa que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres (80%) lo mismo opinan más de la mitad de las mujeres (54%), pero hay una parte significativa de las mujeres (32%) que piensan que no disponen de las mismas oportunidades que los hombres.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

Do you think that in DIPC/CFM women and men have the same possibility to get positions of responsibility?

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	12	54,55	24	80,00	36	69,23
No	7	31,82	1	3,33	8	15,38
NA	3	13,64	5	16,67	8	15,38
Total	22	100,00	30	100,00	52	100,00

Estos son en detalle los comentarios realizados por las mujeres y los hombres que respondieron negativamente, los números entre paréntesis indican la cantidad o número de personas que indican cada argumento:

Mujeres (7)

- Mencionaron que es un problema social que va más allá del CFM. Una forma en que las responsabilidades de cuidado pueden ser una carga para las mujeres, ya que los hombres en muchos casos pueden tener a alguien alrededor que cuide de los niños y del trabajo de cuidado.
- Si las mujeres tuvieran las mismas posibilidades, tendríamos a las mujeres en jefaturas. Pero no es así. Todos los miembros de la junta de DIPC y CFM son hombres - directores, presidentes, directores adjuntos.

Hombres (1)

- Todavía en posiciones bajas en el ranking

Abandonar la organización

Las instituciones de investigación tienden a tener un alto flujo de nuevas personas que van y vienen, esto está vinculado a la falta de estabilidad ya mencionada en esta sección. 11 personas abandonaron el CFM en los últimos 4 años: la mayoría de ellas (2 mujeres y 7 hombres) se fueron porque sus contratos



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

estaban terminados, 1 hombre se fue porque se jubiló y solo una persona, una mujer, se fue voluntariamente, sin ningún otro motivo que la obligara a salir.

Como no tenemos más datos sobre sus razones para abandonar la organización, no podemos concluir nada de estos datos. De cara al futuro sería interesante hacer seguimiento a las razones por las que las personas deciden dejar la entidad, como herramienta de mejora.

3.4. Desarrollo profesional y formación

CFM tiene acceso a las ofertas formativas de CSIC y UPV. La oferta de CSIC incluye dos cursos de formación específicos relacionados con la igualdad: uno de ellos es un curso actual sobre políticas de igualdad, y el otro es un curso general de formación en línea.

UPV-EHU cuenta con varios cursos en línea vinculados al uso inclusivo de idiomas y nuevas masculinidades, entre otros, los hemos encontrado en la página Web de UPV, pero no están presentes en los documentos enviados por CFM.

La información sobre los cursos ya existentes de igualdad de género podría ser enviada al personal, no hay registro de personas que asisten a la formación profesional y podría ser interesante crearla, desglosada por sexo.

Los datos que hemos recopilado provienen de la encuesta, y 5 hombres dijeron que han recibido formación en igualdad, algunos de ellos han recibido formación informal de su trabajo en movimientos sociales, otros han asistido a cursos y seminarios específicos. Es sorprendente, pero, en términos generales, los hombres del CFM parecen haber recibido más formación sobre esta cuestión que las mujeres. El 95,45 % de las mujeres dijeron que nunca habían recibido formación en igualdad y 15 puntos menos, el 80 %, de los hombres se encontraban en la misma situación.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

28. Have you ever received gender equality training?

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	0	0,00	5	16,67	5	9,62
No	21	95,45	24	80,00	45	86,54
NA	1	4,55	1	3,33	2	3,85
Total	22	100,00	30	100,00	52	100,00

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

La estructura del CFM conlleva a que las condiciones de trabajo de la plantilla variarán dependiendo de la institución por la que estén contratadas. No hay un documento en el que se recojan las diferentes medidas de conciliación disponibles, y no se proporciona información general sobre este tema al personal.

Según el análisis de los datos realizado, todo el personal tiene flexibilidad para definir su horario de trabajo. La única mención encontrada en el análisis documental, apareció en la Guía de acogida donde se dice que: el edificio estará abierto de 8:00 a 20:00 en días laborables, y está cerrado los fines de semana. Se menciona en relación a cuestiones de salud y seguridad que aconsejan al personal que no se quede fuera de esos horarios en el edificio. Sin embargo, si una trabajadora o un trabajador tienen necesidad, deberá disponer de la aprobación de su supervisor para ello.

En la encuesta preguntamos sobre el uso de las diferentes medidas de conciliación. Estos datos no se registran en el CFM, y no es fácil concluir nada demasiado relevante a partir de los datos que tenemos. Solo tenemos datos sobre el uso de los permisos disponibles vinculados a la maternidad y la paternidad, y podemos ver que la mayoría de las mujeres hicieron uso de estos permisos, pero según los datos, todas las personas (mujeres y hombres) que estaban en una situación para obtener estos permisos hizo uso de ellos sin importar si eran parte del personal administrativo, técnico o de investigación.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

CSIC ofrece a la plantilla del CFM un conjunto de ayudas sociales, y tienen una guía con todas las diferentes medidas que tienen para la conciliación corresponsable. Sin embargo, algunas de ellas se le aplican a la plantilla del CFM, pero no tienen todas las medidas disponibles. Podría ser interesante crear un documento que recoja las medidas disponibles para cada tipo de personal del CFM.

Aunque no tengamos muchos datos cuantitativos sobre este tema, tenemos datos cualitativos recogidos a través de la encuesta y las entrevistas.

71, 15 % de las personas encuestadas no tiene dificultades para conciliar empleo y responsabilidades de cuidado. Pero, como podemos ver en el siguiente gráfico, la situación cambia si solo nos centramos en las personas con responsabilidades de cuidado a su cargo.

Do you have difficulties to conciliate your current position with your caring responsibilities? (PEOPLE WITH CARING RESP.)

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	5	41,67	5	38,46	10	40,00
No	6	50,00	8	64,54	14	56,00
NA	1	8,33	0	0,00	1	4
Total	12	100,00	13	100,00	25	100,00

Incluso si las personas con responsabilidades de cuidado declaran tener más dificultades que las personas con responsabilidades de no cuidar, la mayoría de las mujeres (50%) y los hombres (64,54%) con responsabilidades de cuidado no tienen dificultades para conciliar empleo y responsabilidades de cuidado.

En cuanto a su tiempo libre, 63,46 % de las personas encuestadas no tiene dificultades para conciliar su empleo con sus responsabilidades sociales y ocio; las personas perciben más dificultades para esto que para conciliar las responsabilidades de cuidado. En este caso, la situación también cambia si nos centramos solo en las personas con responsabilidades de cuidado.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

19. Do you have difficulties to coordinate your current position with your social responsibilities and your hobbies?

PEOPLE WITH CARING RESPONSIBILITIES	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	4	33,33	7	53,85	11	44
No	7	58,33	6	46,15	13	52
NA	1	8,33	0	0	1	4
Total	12	100	13	100	25	100

Podemos ver una tendencia: en cuanto al tiempo libre, las mujeres perciben tener menos problemas para equilibrar el tiempo libre y las horas de trabajo que los hombres. Y esto también es común en otras organizaciones, nuestra hipótesis principal es que debido a la carga de trabajo que las mujeres tienden a tener, ni siquiera conciben la posibilidad de tener tiempo libre en algunas etapas de la vida, y por lo tanto no tienen sentido de falta de él.

Estas son algunas cuestiones que fueron mencionadas en las entrevistas:

En una de las entrevistas destacaron **los resultados positivos de un horario flexible, para poder organizarse:**

“Creo que el trabajo en investigación, pues por ponerte un ejemplo, no es como una panadería en la que tienes que estar ahí presencialmente en un horario establecido. Este trabajo te permite conciliar, y tú te organizas con total flexibilidad. Habrá trabajos o personas que hagas mejor en casa, otros aquí en el centro... “

En relación a **la cultura de largas jornadas de trabajo que todavía está presente en la mayoría de los institutos de investigación y en la cultura de tales instituciones**, se hizo un comentario interesante, describiendo hasta qué punto, debido a los roles de género tradicionales, todavía no hay la misma expectativa y evaluación de mujeres y hombres **en este sentido:**

“Por ejemplo, si un hombre no hace más que trabajar, y trabaja digamos que 90 horas a la semana, se observa aún muy positivamente, se ve como un referente en su campo, trabajador, etc... y no se ve muchas veces, que para que él pueda trabajar tanto, hay una mujer en casa cuidando de todo lo que tiene que ver con los cuidados y la familia. Pero, si encontramos una mujer con las mismas características, no se ve como algo positivo, parece que no está dedicando suficiente tiempo a su familia. “



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

Vinculada a esa idea, también fue mencionada la necesidad de valorizar y naturalizar la integración del trabajo de cuidados como parte de la carrera investigadora, lo que estaría vinculado al ejemplo australiano del CV que fue mencionado en la sección sobre selección, promoción y salida de la entidad:

“Yo soy teórica, y a día de hoy creo que si me quedará embarazada, seguiría trabajando (en casa) porque no me la quiero jugar... Pero creo que no deberíamos pensar así; creo que, deberíamos normalizar, que si una persona ha sido madre o padre, haya un periodo en el que no produzca, porque está dedicándose a otra cosa.”

Otra interesante reflexión surgió sobre la necesidad de diferenciar entre flexibilidad y disponibilidad; y las expectativas que el centro o los grupos de investigación podrían tener sobre sus miembros:

“Creo que a veces se confunden la flexibilidad y la disponibilidad. Una cosa es la flexibilidad para trabajar en tu propia investigación eso es responsabilidad de cada una o cada uno. Pero no hay que confundirlo con la disponibilidad, no tendría que estar permitido que un jefe llame a sus estudiantes durante el fin de semana, o a partir de cierta hora de la tarde. Y puede que esa persona esté trabajando el sábado, pero tú no puedes presuponer y llamarle durante el fin de semana... lo mismo con los e-mails, no puedes esperar que te respondan durante el fin de semana. Si tú mandas un e-mail el fin de semana puedes pedirles que te contesten el lunes por la mañana, pero no antes. Y creo que son dos cosas diferentes, las horas flexibles son tu responsabilidad, y aquí trabajamos para poder pasar de tesis a post-doc, y luego para llegar a ser profesor... pero la disponibilidad no puede ser absoluta dentro de esa flexibilidad.”

Durante las entrevistas también se mencionaron dos posibles medidas que ayudarían a las personas con responsabilidades de cuidado a conciliar su trabajo con responsabilidades de cuidado. Una está vinculada a la prestación de servicios, y la segunda estaría relacionada con la organización de reuniones y eventos públicos:

“Una cosa que a mí me parece interesante sería la opción de, ya que no podemos confiar en que los permisos parentales cambien, poder tener la opción de enviar a tus hijas o hijos a una guardería cercana, y con un



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

precio asequible. No sé si por medio de un acuerdo, o ayudas económicas o como, pero sería muy interesante.”

“Otra cosa sería adecuar las reuniones y las conferencias al horario, diríamos que escolar. Por ejemplo, los coloquios podría ponerse una actividad paralela para que pueda asistir mayor número de personas.”

3.6. Política de salud y seguridad laboral

Hemos analizado la información sobre salud y seguridad que se proporciona a la plantilla como parte de la guía de bienvenida, y ninguno de los protocolos proporcionados **al personal, incluye la perspectiva de género, y solo están dirigidos al personal** de la oficina. Se podría hacer un análisis de las necesidades específicas de las mujeres en las diferentes partes del edificio, para mejorar los protocolos.

A partir de las entrevistas aprendimos que **las necesidades específicas de las mujeres a menudo están relacionadas con la maternidad y el embarazo, y las restricciones para utilizar algunos de los laboratorios durante ese período de la vida de una mujer.** En ese sentido, las personas entrevistadas tuvieron la sensación de que el trabajo de la mujer podría ser adaptado durante esos meses, en lugar de darles directamente una baja laboral:

“En ciencia yo creo que a no ser que lo que hagas sea laboratorio totalmente, siempre hay cosas que puedes hacer desde una oficina; por ejemplo, analizar datos, escribir propuestas, escribir artículos. Mi sensación es que muchas veces el adecuar ese trabajo también le implica trabajo extra a tu superior, y les es más fácil mandarte a casa.”

Por otro lado, en la información proporcionada, **no se menciona específicamente el acoso sexual o sexual.** Aunque el CFM esté cubierto por los protocolos de acoso sexual CSIC y UPV-EHU, existe una falta de conocimiento al respecto, el CFM deberá acordar un protocolo común para enfrentar y prevenir tales casos.

Preguntamos sobre este tema en la encuesta, y el personal del CFM dijo que no han vivido, ni han oído hablar de casos de acoso sexual o sexista en el CFM. Sin



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

embargo, una mujer ha especificado, que ha vivido acoso sexista e invitaciones sexuales explícitas fuera del CFM, pero en relación a su carrera académica, especialmente cuando asiste a congresos.

24. Have you ever been sexually harassed by someone in the organisation?

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes		0,00		0,00	0	0,00
No	22	100,00	29	96,67	51	98,08
NA		0,00	1	3,33	1	1,92
Total	22	100,00	30	100,00	52	100,00

25. Do you know anyone who has suffered sexual harassment from someone in the organisation?

	Female		Male		Total	
	N	%	N	%	N	%
Yes	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No	22	100,00	27	90,00	49	94,23
NA	0	0,00	3	10,00	3	5,77
Total	22	100,00	30	100,00	52	100,00

Durante las entrevistas también se planteó esta cuestión. Por un lado, destacaron la necesidad de contar con un protocolo; y por otro, también fue mencionada la necesidad de recursos para enfrentar este tipo de cuestiones:

“No tenemos ningún tipo de protocolo para casos de acoso, y creo que sería importante tenerlo antes de que nos encontremos en una situación de necesitarlo. Desde luego, no se nos ha comunicado... y si lo hay, habría que informar de ello a toda la comunidad.”

“Creo que los temas como igualdad o la violencia de género, el acoso etc... no consiste solo en tener herramientas, un Plan de Igualdad, un protocolo... creo que también hacen falta recursos, y hace falta gente preparada específicamente para poder abordar esos temas.”



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

3.7. Dimensión externa, alcance y comunicación

Para comprender mejor la dimensión externa del CFM, se recogieron algunos datos sobre su seguimiento en las redes sociales. El CFM tiene más hombres que mujeres entre su audiencia; sin embargo, la diferencia no es demasiado desequilibrada, y cambia de un canal a otro. Tienen una audiencia de alrededor de 57% hombres y 43% mujeres tanto en Twitter como en su sitio web, mientras que en Facebook es del 50%.

Social media followers (%)	Women	Men
Twitter	43,00	57,00
Facebook	50,00	49,00
Seguimiento de la web en google analytics	42,27	57,73

En cuanto a las actividades de divulgación, durante 2017 el CFM participó en el Día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia (WIN, Emakumeak Zientzian), que tiene como objetivo específico promover la igualdad y las vocaciones en la ciencia.

Si observamos y comparamos los datos sobre las actividades de divulgación organizadas por el CFM y las organizadas por otras entidades. Podemos destacar la mayor participación de las mujeres que de los hombres en las visitas escolares de divulgación y en las actividades de la Semana de la Ciencia. Esto podría deberse tanto a la participación como al compromiso de las mujeres con este tipo de actividades, pero también es un reflejo del esfuerzo que hace el departamento de comunicación para hacer visible el papel de las mujeres en la ciencia, con el fin de atraer a más niñas a la física.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

Outreach initiatives organized by CFM	Women		Men	
	N	%	N	%
Que sabemos de...	2	50	2	50
School visits	65	62	40	38
Zientzia astea	15	58	11	42
Other outreach activities	Women		Men	
	N	%	N	%
Number of participants at outreach talks	1	50	1	50
Number of participants at "Vidas científicas"	3	50	3	50

Hay dos servicios subcontratados en el CFM: el servicio de recepción y los servicios de limpieza, y podemos ver una clara segregación horizontal entre los dos: los servicios de limpieza son completamente feminizados (2 mujeres) mientras que la recepción del edificio la llevan a cabo 3 hombres.

También hemos analizado la comunicación como el lenguaje y las imágenes se utilizan institucionalmente, etc. Hemos analizado la página Web y algunos otros documentos públicos. Aunque la página Web está escrita solo en inglés, la mayoría de los documentos analizados están escritos en español y hacen uso del masculino genérico. En el informe anual y carteles de eventos, se percibe la voluntad de utilizar las imágenes de manera inclusiva. Sin embargo, no está sistematizada, y se deberán adoptar directrices claras para asegurar una utilización inclusiva del lenguaje.

3.8. Investigación

El CFM ha reunido un conjunto ⁸ de indicadores para ayudarnos a describir y analizar la realidad de la gestión investigadora en el Centro:

⁸ El primer indicador menciona las RPO que son las denominadas **Research PeRforming Organizations**.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

	Women		Men	
	N	%	N	%
a. Number of researchers who have reached the highest research titles in the RPO	8,00	24,24	25,00	75,76
b. Average composition of peer review teams	21,00	29,17	51,00	70,83
c1 Number of PhD mentors (at 25/ 10/ 2018)	3,00	11,54	23,00	88,46
c2 Number of of thesis tutors from the 2017 CFM thesis	5,00	36,46	8,00	61,53
c3 Number of CFM thesis today (at 25/ 10/ 2018)	6,00	36,00	14,28	85,71
d. Number of researchers who have received individual funding for their research, other than from competitive public funding programmes	8,00	24,24	25,00	75,76



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

	Women		Men		
	N	%	N	%	
e. Number of congresses organized	3,00	23,08	10,00	76,92	
f. Number of people who have organized congresses or conferences	5,00	27,78	13,00	72,22	
g. Number of participants at CFM seminars	4,00	26,67	11,00	73,33	
h. Average amount of researchers who presented their research results in academic settings at national and international levels	29,00	26,13	82,00	73,87	
i. Distribution of publication by authors:					
	i1 CFM authors	72,00	20,28	283,00	79,72
	i2 First author is from CFM	18,00	30,00	42,00	70,00
	i3 High impact publications	18,00	21,18	67,00	78,82
j. Group leadres	2,00	13,33	13,00	86,67	

El porcentaje de mujeres es de alrededor del 25% en la mayoría de los indicadores, y el porcentaje de hombres se sitúa alrededor del 75% más o menos. Nos centraremos en los que están por debajo y sobre la tendencia en nuestro análisis. Estos son los elementos con mayor porcentaje de mujeres:



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

- Los equipos de “peer reviewers” tienen una participación promedio de 29% mujeres.
- Aunque menos del 12% de las tutorías de doctorado las realizan mujeres, el número de tutoras de tesis femeninas es de alrededor del 36% de todas las tesis de CFM.
- Casi el 28% de las personas que participan en la organización de congresos son mujeres.
- En cuanto a la distribución de publicaciones por autoría, aunque las mujeres sean autoras de solo 20, 28 % de las publicaciones del CFM (2017), fueron las primeras autoras en el 30 % de los casos en que el primer autor era investigador del CFM.

Por otro lado, podemos ver dos indicadores en los que la participación de las mujeres es de alrededor del 13%:

- Menos del 12 % de los tutores de doctorado son mujeres (2018)
- Las mujeres representan el 13 % de los líderes de los grupos.

A través de las entrevistas en profundidad también recogimos las percepciones del personal investigador sobre esta área. Por un lado, y con respecto **a las publicaciones, mencionaron que la segregación vertical tiene una influencia directa en la cantidad de artículos publicados por mujeres y hombres.**

“En cuanto a las publicaciones, las mujeres publicamos menos. Aquí los que más publican son los jefes de grupo, todo el trabajo de los post-doc y PhD que están a su cargo también se incluyen sus nombres. Pero al mismo rango, como no depende de nosotros, yo no diría que tengamos diferencias. El hecho es que los hombres tienen mayor rango y por ello publican más.”

Algunas **investigadoras también** mencionaron que perciben **que su palabra no tiene el mismo valor que la del hombre en determinados ambientes de investigación:**

“ En mi caso, nos reímos toda la vida. Mi compañero y yo, hemos trabajado juntos haciendo lo mismo, entonces era muy gracioso que yo, siendo mujer, obtenía ciertos resultados y los exponía, todo el mundo le



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

mirara a él. Yo a los 25 años, me subía por las paredes, y todavía a día de hoy, y han pasado ya más de una veintena de años, nos sigue pasando. Ahora que soy más mayor, no sé si me pasa menos, o si ya me resbala.”

“Me parece que, en general, las propuestas de los hombres se toman más en serio que las de las mujeres”

También se plantearon diferentes percepciones en relación con congresos y conferencias. Mencionaron **la importancia de visibilizar a las mujeres, y la necesidad de ser conscientes desde el primer paso de la organización de una conferencia, ya que es más fácil incluir a las mujeres desde el principio que tener que incluirlas posteriormente sustituyendo en nombre de otra persona.**

“Cuando voy a un congreso o leo un paper... leo los nombres e inconscientemente, por ejemplo J. esa J inconscientemente pienso que es siempre un hombre, y eso es horrible. Que yo como mujer investigadora ni me plantee que pueda ser una mujer quien lo haya escrito, ¡imagínate! (...)Yo lo he hablado con mi grupo, y ponemos el nombre entero.”

“Creo que un reto principal en este ámbito sería que cuando vas a un congreso, que no diesen el 80% de las charlas hombres.”

“A mí, la mayor diferencia me parece que está a la hora de hacer por ejemplo una lista de ” invited speakers” (y a mí también me ha pasado) estar haciendo una lista, y de repente alguien dice,- ¡Pero si no hay ninguna mujer!-, y esto ahora, que el tema está en auge, y nos ha pasado (...)Es el ejercicio de rehacer la lista... y si esto lo tienes en cuenta desde el principio pues no tienes que quitar a nadie, pero claro si te das cuenta a posteriori, encima tienes que borrar a alguien para meter a las mujeres...”

Algunas investigadoras también afirmaron que sienten que otros colegas **hombres no les tratan igual que sus colegas masculinos.** La importancia de lo que ha sido denominado **“old boys clubs” como una forma de relacionarse, y**



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

sentirse ajenas a ciertos tipos de eventos también fue mencionada por otra investigadora. En general, las investigadoras afirmaron que **a veces no se sienten tan seguras como sus colegas masculinos en esos eventos, y probablemente muchas veces tienden a ser más auto-exigentes:**

“Algo que he percibido en los congresos, es que a mí, y a otras mujeres, nos llaman por el nombre de pila; y en cambio al referirse a los hombres es siempre, Profesor tal o Doctor cual... no sé, esto siempre me ha hecho bastante gracia. Por mucho que yo sea de su mismo rango, el trato es distinto.”

*“Yo sí que me veo identificada, en el caso de mujeres que en un congreso por ejemplo, no se durante muchos años no he asistido a ese tipo de evento, y veo más mujeres igual... Como que fuera un ambiente más hostil para nosotras. Y creo que esto también influye al presentar, en general tenemos una menor confianza.” (Otra persona le interrumpe)
“Si, estoy de acuerdo, creo que os ponéis mucho más nerviosas, pero en general lo que presentáis siempre suele ser de calidad, mientras que algunos hombres no tienen o tenemos ninguna vergüenza de presentar cualquier contenido de menor rigor.”*

Vinculado al último punto, otra persona también señaló que, en términos generales, cuando un póster es presentado por una mujer, algunos investigadores ya lo ven como una garantía de calidad, **ya que tienden a presentar contenidos de mejor calidad.**

“Respecto a los congresos, lo que si te puedo asegurar es, que en mi ámbito en las presentaciones de posters, cuando hay alguna mujer, se crea una aglomeración de gente en ese poster... y no sé, supongo que tendrá su explicación antropológica, pero siempre me ha llamado la atención. De hecho yo diría que las mujeres, en general, dan mejores charlas y presentan muchos mejores posters, no sé si es que sois más auto-exigentes... no sé, pero en la mayoría de congresos a los que he ido, el mejor poster se lo ha llevado una mujer. Igual esto es anecdótico... pero esta es mi percepción.”



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

También hemos analizado los proyectos financiados y la cantidad de fondos que reciben las mujeres y los hombres. De los datos se concluye que las mujeres tienen una tasa de éxito mayor en los programas de financiación vascos que en los internacionales. En cuanto a la cantidad de fondos que obtuvieron, los hombres recibieron una mayor cantidad de fondos en todos los casos. Y también es importante señalar la cantidad de personas que intentaron obtener financiación pública en ese período (2017): la misma cantidad de mujeres y hombres intentó obtener financiación en las llamadas internacionales y españolas, y un poco menos (43%) de mujeres que hombres trataron de obtener financiación de los programas vascos.



3. Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el CFM

	Women		Men	
	N	%	N	%
Average composition of research teams who got public funding				
In international programmes	0,75	30,00	2,00	70,00
In Basque programmes	1,67	30,84	3,00	44,17
Funded Research Project's PI				
In international programmes	0,25	25,00	0,75	75,00
In Basque programmes	0,40	40,00	0,60	60,00
Average amount of funding the PI's received				
In international programmes			666548,00	100,00
In Basque programmes	102271,00	39,01	159895,00	60,99
Amount of funding the PI's received				
In international programmes: 100.000€- 500.000€	0,00	0,00	2,00	100,00
In Basque programmes: ≤50.000€	1,00	50,00	1,00	50,00
In Basque programmes: 50.000€-100.000€	1,00	33,33	2,00	66,67
Number of researchers attempting to get public funding				
In international programmes	4,00	50,00	4,00	50,00
In Spanish Ministry programmes	4,00	50,00	4,00	50,00
In Basque programmes	3,00	42,86	4,00	57,14



4. Conclusiones principales

Estas son las conclusiones principales a las que llegamos después de analizar todas las áreas descritas en este informe:

- El CFM tiene una plantilla altamente masculinizada, 69 % son hombres y 31 % mujeres.
- Hay una clara segregación horizontal en la distribución de la plantilla: se observa un mayor porcentaje de mujeres en la administración, como técnicas de laboratorio y trabajando en sistemas de TI.
- Hay una clara segregación vertical en la jerarquía de la carrera investigadora:
 - ✓ las mujeres faltan desde la primera etapa de la carrera (doctorado).
 - ✓ Las mujeres también carecen de puestos directivos superiores, pero la mayoría del personal (y especialmente las mujeres) aceptaría un puesto de mayor responsabilidad.
- Es necesario sistematizar algunas cosas como la política de acoso sexual, la política de acogida, las directrices para un uso inclusivo del lenguaje y la información de las medidas disponibles para una conciliación corresponsable.
- En el área de investigación, pero ligada a la comunicación externa, es necesario promover paneles equilibrados, charlas, congresos, en términos de ponentes femeninos y masculinos; y seguir visibilizando el trabajo de las investigadoras.
- En lo que se refiere al fomento de la conciliación corresponsable, no hay medidas específicas ofrecidas más allá de las legales relacionadas con el embarazo y el trabajo a tiempo parcial por motivos de cuidado.