



MINISTERIO
DE ECONOMÍA
Y COMPETITIVIDAD



Instituto Nacional de Investigación
y Tecnología Agraria y Alimentaria

PLAN DE IGUALDAD

2013-2017

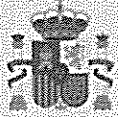
**INSTITUTO NACIONAL DE
INVESTIGACION Y TECNOLOGIA
AGRARIA Y ALIMENTARIA**

(INIA)



INDICE

<u>Pág.</u>	<u>Título</u>
4	1. INTRODUCCIÓN
4	Principales problemas observados en los centros de investigación
5	Perspectiva de género incorporada en la legislación
5	El sesgo en la utilización de animales en investigación
5	EL Instituto Nacional de Investigación Y Tecnología Agraria y Alimentaria comprometido con la igualdad
6	2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL
6	<u>Tabla N°1.</u> Distribución de hombre y mujeres atendiendo a que sean funcionarias/os o laborales
7	<u>Tabla N°2.</u> Distribución por sexos en personal no estable del INIA
7	<u>Tabla N°3.</u> Datos y porcentaje de hombres/mujeres en las diferentes escalas científicas del INIA (solo personal investigador)
8	<u>Tabla N°4.</u> Porcentaje de IP y presupuesto por proyecto y sexo
8	3. INTERPRETACIÓN DE LAS TABLAS Y DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS
9	4. ESTUDIOS EN BLOQUES DE EDAD
9	<u>Tabla N°5.</u> Porcentaje de investigadoras/investigadores por edad/sexo
10	<u>Tabla N°6.</u> Porcentaje de investigadoras/investigadores que son coordinadores de proyectos por edad y sexo



- 10 Tabla N°7. Porcentaje proyectos por investigador/investigadora por edad y sexo
- 11 Tabla N°8. Porcentajes de las cuantías de proyectos por investigador/investigadora por edad y sexo
- 11 5. DISTRIBUCIÓN DEL INIA Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS
- 12 6. DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS 2013-2017
- 12 Entorno “amistoso” con las mujeres
- 14 INIA sensible al género
- 14 Nuevos diagnósticos en cuanto a distribución salarial



1. INTRODUCCION

Desde hace varios años Europa ha desarrollado iniciativas dirigidas a promover la igualdad de género en la investigación, mediante programas específicos orientados a promover que las mujeres continuaran su carrera profesional. Sin embargo, se ha comprobado que son insuficientes para incrementar el número de mujeres en la ciencia, y más concretamente en puestos de responsabilidad, es decir, no se ha conseguido vencer las barreras estructurales que contribuyen al conocido fenómeno de las fugas.

PRINCIPALES PROBLEMAS OBSERVADOS EN LOS CENTROS DE INVESTIGACION

Según el informe del cambio estructural redactado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, se identifican cinco problemas principales en las instituciones dedicadas a la investigación.

El primero de ellos es la **opacidad en la toma de decisiones**:

La falta de transparencia continúa afectando a las estructuras y procesos, con el fenómeno asociado de las redes de amiguismo e influencia. Las pruebas indican, que mujeres y hombres se beneficiarían por igual de un sistema en el que se supiera claramente que se requiere de los trabajadores, y en el que se emplearan criterios claros en la toma de decisiones.

Un segundo grupo de problemas tiene que ver con **las prácticas institucionales** aparentemente neutras, que tienen efectos negativos sobre las oportunidades laborales de las mujeres a pesar de las buenas intenciones, y del compromiso con la imparcialidad.

En tercer lugar, varios estudios han demostrado el **efecto considerable del sesgo inconsciente de género** en el sello distintivo de la ciencia: la práctica de evaluar la excelencia a menudo oculta el sesgo de género.

En cuarto lugar, la **desigualdad de género influye en la pérdida de oportunidades en la tecnología y la innovación**. La integración de un análisis de sexo y género en el contenido de la investigación, aumenta la calidad de la investigación y mejora la aceptación de la innovación en el mercado.

Por último, las estadísticas muestran que los estados miembros de la UE todavía mantienen **brechas salariales entre hombres y mujeres**, y que el sexo continúa siendo un factor estructurante en el ámbito de los centros de investigación. El trabajo se organiza de forma relacionada con el género, lo cual dificulta a las mujeres la conciliación de la vida profesional y familiar; el acoso, la concentración de poder y el modelo gurú/acólitos de relaciones de poder, son así mismo factores que afectan de forma negativa a las mujeres.

El compromiso de la Comisión con la igualdad de género fue confirmado en su *Estrategia de igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, que incluye entre sus áreas prioritarias la igualdad de independencia económica para mujeres y hombres, igual salario por trabajo de igual valor e igualdad en la toma de decisiones.

PERSPECTIVA DE GÉNERO INCORPORADA EN LA LEGISLACIÓN

El artículo 14 de nuestra Constitución recoge el derecho a la igualdad e, impone políticas activas sobre el principio de igualdad. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación obliga a los Organismos Públicos y también a los de Investigación a adoptar Planes de igualdad que serán objeto de seguimiento anual. Dispone que se deberán incluir medidas incentivadoras para los centros que mejoren los indicadores de género y que se promoverá la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los ámbitos laborales y en concreto la investigación y la tecnología.

En el campo de la investigación, se han diseñado diferentes proyectos para aumentar el interés entre mujeres hacia campos específicos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Como el plan genSET, relativo principalmente al cambio estructural en cuanto al género GENDERA sobre las buenas prácticas. Pero no siempre las políticas de igualdad tienen el efecto deseado. La organización de I+D+I en Europa todavía recae en estereotipos masculinos y femeninos, cosa que no beneficia ni a la ciencia, ni a la tecnología. Además, la falta de modelos de mujeres que ocupan puestos de trabajo senior, ha tenido un impacto negativo sobre las aspiraciones de alto nivel de otras mujeres. Marcando así una pérdida de talento y pérdida de oportunidades en el progreso científico y la innovación.

EL SESGO EN LA UTILIZACION DE ANIMALES EN INVESTIGACION Y SUS CONSECUENCIAS

En cuanto al sesgo en la investigación y sus posibles problemas en los resultados, se ha observado lo siguiente:

- Entre los años 1997 y 2000, se retiraron diez medicamentos del mercado norteamericano por sus efectos potencialmente mortales; cuatro de ellos resultaban más peligrosos para las mujeres
- Parte del problema es que la investigación preclínica utiliza básicamente animales machos

Wald y Wu 2010; Zucker y Beery 2010; U.S. GAO-01-286R "Drugs Withdrawn from Market", presentado en el Congreso por la Oficina General de Cuentas de Estados Unidos, 17 de enero de 2001.

El 79% de los estudios de animales publicados en Pain durante la década precedente incluyen sólo a sujetos masculinos, con un 8% de estudios femeninos, y otro 4% explícitamente diseñado para testar las diferencias entre sexos (el resto no especifica nada) www.ipain.org

EL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA COMPROMETIDO CON LA IGUALDAD

En base a todo lo expuesto, el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (en adelante INIA), como Organismo Público de Investigación, tiene el compromiso de asegurar la igualdad en todas sus áreas de actuación, poniendo especial cuidado en que el objetivo del



organismo, llevar a cabo labores de investigación, sea coherente con la perspectiva de género, y con ello fomentar la igualdad en todos los ámbitos de la actividad laboral de los trabajadores/as del organismo, incluyendo la investigación y la innovación en todas sus disciplinas.

Esta iniciativa, debe reflejarse en un Plan de Igualdad apropiado, que responda de forma muy particular al trabajo desarrollado en el INIA en su faceta de organización científica, técnica y de gestión, dedicada a la investigación agraria y alimentaria.

El INIA dirigirá por tanto sus esfuerzos a integrar las cuestiones de género en la organización del trabajo, la selección del personal y las posibilidades de promoción y de carrera para lograr un entorno de igualdad.

En el Plan de Igualdad del Organismo se diseñarán unos objetivos y las actuaciones que deben llevarse a cabo para realizarlos, procurando ser realistas en el proyecto y consecuentes desde el punto de vista de la posibilidad de diseñar un plan dinámico, puesto que se trata de establecer criterios y acciones durante cuatro años.

Nuestro propósito definitivo es:

1. Conocer nuestro instituto. Realidad actual. Diagnóstico
2. Garantizar que la dirección está en concordancia con este plan y lo apoya
3. Describir unos objetivos y unas acciones eficaces, sencillas y que marquen las bases para los planes futuros.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

Con el fin de llevar a cabo un política de igualdad de géneros, el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria ha realizado un análisis porcentual en el personal, hombres y mujeres, teniendo en cuenta su relación contractual con el instituto.

En cuanto a la relación contractual con el centro (TABLA nº 1) hay una mayor proporción de funcionariado y personal laboral femenino. La proporción de mujeres es aún mayor cuando se trata de contratadas o en formación (TABLA 2).

TABLA Nº1. Distribución de hombre y mujeres atendiendo a que sean funcionaria/o o laborales

PERSONAL FIJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
FUNCIONARIA/O	201 (43%)	266 (57%)	467
LABORAL	75 (46,6%)	86 (53,4%)	161



TOTAL	276	352	628
-------	-----	-----	-----

TABLA Nº2. Distribución por sexos en personal no estable del INIA

EVENTUALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
CONTRATADA/O	115 (44,23%)	145 (55,77%)	260
EN FORMACION	21 (30,88%)	47 (69,12%)	68
TOTAL	136 (41,46%)	192 (58,54%)	328

En la TABLA Nº3, se muestra una totalidad de los empleadas/empleados por sexos así como la estructura biológica atendiendo tanto a sexo como a la escala y puesto de trabajo que desempeñan.

TABLA Nº3. Datos y porcentaje de hombres/mujeres en las diferentes escalas científicas del INIA (solo personal dedicado a la investigación)

	HOMBRES	MUJERES	Total
A1 (N28)	13 (76,5%)	4 (23,5%)	17
A2 (N26)	10 (50%)	10 (50%)	20
Científico/a Titular (N26)	53 (45,7%)	63 (54,3)	116
Total	76 (49,7%)	77 (50,3%)	153



Se comprueba que aun habiendo mayor porcentaje de mujeres en la totalidad de personal del INIA, en el grupo de investigadoras/investigadores el porcentaje está equilibrado, aunque existe una gran predominancia del sexo masculino con un 76,5% en la escala superior (A1) sobre el femenino 23.5%. El personal que desarrolla su trabajo en la investigación como científico/a titular es ligeramente mayor 54,3% en el caso de la mujer frente al hombre 45,7%, es el caso más frecuente de discriminación de las mujeres en los puestos de trabajo tanto en las Instituciones públicas como en el ámbito privado. Es el llamado "techo de cristal" que las mujeres encuentran en su ascenso profesional. Es decir, las mujeres pueden desarrollarse hasta un grado determinado pero, por razones no claramente visibles, no les es posible pasar de un nivel determinado quedando reservado a los hombres esos puestos superiores.

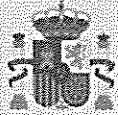
El valor económico de la financiación de los proyectos de investigación, baremando en el año 2012, la cuantía económica de cada uno de ellos y duración en meses / años de los mismos (TABLA Nº4), se observa que a pesar de haber mayor cantidad de mujeres dentro de la administración desarrollando una labor investigadora, los varones consiguen mayor número de proyectos que las mujeres. A título individual, los ingresos obtenidos por proyecto en el caso de la mujer son muy similares al del varón.

TABLA Nº4. Porcentaje de IP y presupuesto por proyecto y sexo

SEXO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nº DE PROYECTOS	73 (54,9%)	60 (45,1%)	133
SUMA PRESUPUESTO TOTAL	17.402.225,64	10.698.625,60	28100851,24
PRESUPUESTO TOTAL SEXO/ INVESTIGADOR/INVESTIGADORA	150.019,1	89.155, 21	
%PRESUPUESTO	62%	38%	

3. INTERPRETACIÓN DE LAS TABLAS Y RESULTADOS OBTENIDOS

Aunque la incorporación de la mujer en el mercado laboral de forma significativa se remonta a los años 60 y a pesar de haber mayor número de mujeres en el INIA en escalas



de apoyo a investigación, acceden menos a la escala superior y, de todas ellas mayor porcentaje que en hombres están o bien contratadas o en régimen de personal laboral sin llegar al status de personal funcionario.

La investigación ha sido un sector más limitado porque conlleva una licenciatura, un doctorado y formación posterior, con la subsiguiente inversión de tiempo, que restaría a la vida familiar y concepción/ocupación de hijos. Apenas han transcurrido 50 años desde entonces, quizás insuficientes para el sector femenino engrose este tipo de trabajadoras, que conlleva también en muchas ocasiones la salida de España en busca de incrementar la formación o especialización.

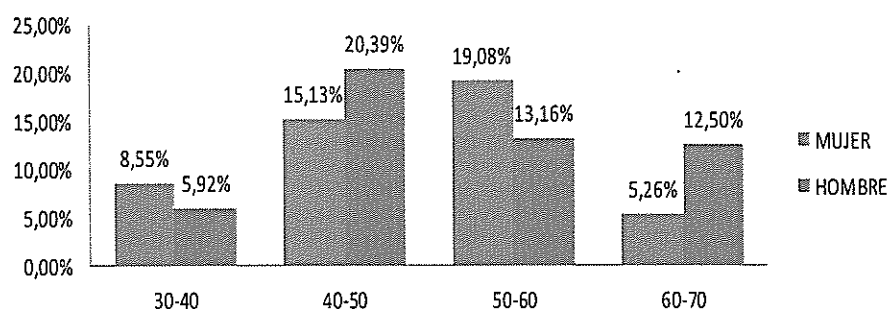
En investigación, las cuantías y proyectos a los que accede el sector femenino son desde el punto de vista económico similares, aunque el número de proyectos en vigor es menor, aun siendo similares el número de mujeres y hombres que desarrollan este trabajo.

Teniendo en cuenta que en cualquier organismo público el acceso y oportunidades es supuestamente objetivo mediante currículos y/o pruebas selectivas, con un principio de igualdad de trato y de oportunidades, podríamos decir que el sesgo más evidente encontrado, ha sido en el ámbito de la investigación y no en el resto de trabajadores/as, ello se debe en mayor medida a otro tipo de causas relacionadas con la vida personal.

Por este motivo, con el fin de profundizar en posibles causas, se ha realizado un estudio de trabajadores (Científico/a Titular) por edades.

4. ESTUDIOS EN BLOQUES DE EDAD

TABLA Nº5. Porcentaje de investigadoras/investigadores por edad/sexo

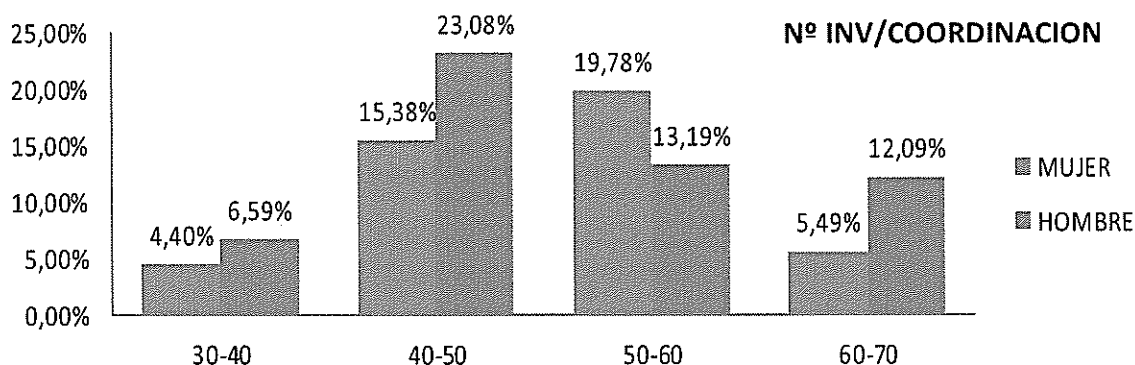




Los datos nos muestran que existe una gran variabilidad entre la cantidad de hombres y mujeres en los distintos bloques seleccionados. Entre los más mayores (60-70) un 70,4% son hombres que se podría interpretar como una generación en la que accedían escaso número de mujeres. Es curioso como el grupo 50-60 es la mujer la que supera en 9,2% y en el bloque más joven, un 11,9% más a favor de la mujer. Entre los 40-50 años la balanza se inclina hacia el hombre con un 7,4% más. La etapa que en estudio poblacional utilizan para hallar la tasa de fertilidad general de la mujer, es decir, el periodo fértil y en el que se precisa una dedicación familiar más intensa acaba a los 45 años. En algunos casos, en esta edad con algunas variaciones, comienzan las cargas familiares derivadas del cuidado de los mayores y que vienen de nuevo a recaer sobre la mujer principalmente.

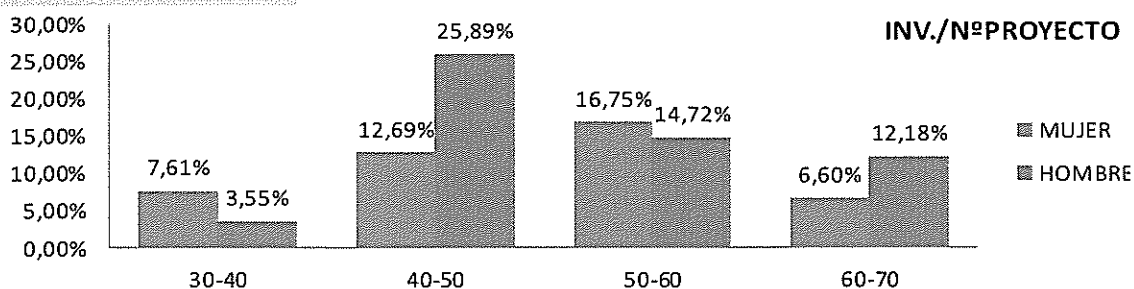
Al realizar la comparativa del tipo de dedicación dentro de la investigación, es decir, quienes son coordinadores de proyectos (TABLA N°6), se comprueba que estas proporciones se mantienen, excepto en el grupo más joven, que a pesar de haber más mujeres, el nº de investigadores que son coordinadores es mayor.

TABLA N°6. Porcentaje de investigadoras/investigadores que son coordinadores de proyectos por edad y sexo



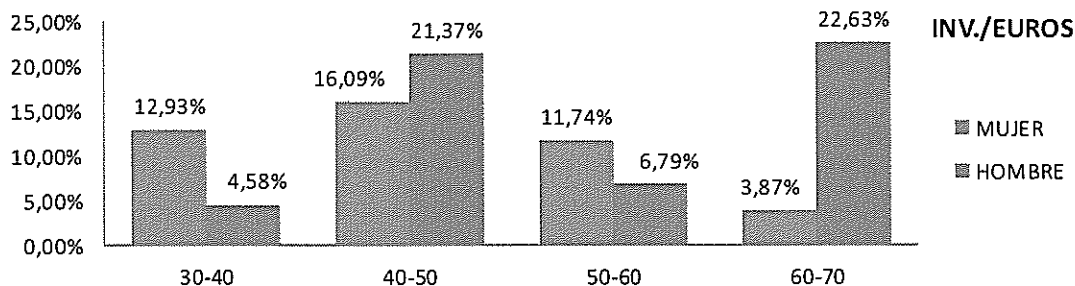
Nos ha parecido interesante observar la relación del número de proyectos por investigador/investigadora (TABLA N°7), y llama la atención el grupo comprendido entre 50-60 años, en el que hay mayor número de mujeres y mayor número de coordinadoras, pero la cantidad de proyectos no corresponde con la proporción y el grupo 40-50 años que en el caso del hombre supera en casi el 50% más de los proyectos.

TABLA N°7. Porcentaje proyectos por investigador/investigadora por edad y sexo



Finalmente en el estudio de la financiación de esos proyectos (TABLA Nº 8), en el primer bloque de edades la mujer triplica los ingresos por financiación, en el grupo entre 40-50 años es el hombre el que supera la cuantía que en el siguiente bloque de 50-60 años vuelve a superar y es en el último de 60-70 años donde se ve una diferencia significativa entre los dos sexos.

TABLA Nº8. Porcentajes de las cuantías de proyectos por investigador/investigadora edad y sexo



5. DISTRIBUCION DEL INIA Y PARTICIPACION DE LA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS

En la distribución del INIA encontramos seis departamentos

- Biotecnología
- Medio Ambiente
- Mejora Genética
- Protección Vegetal
- Reproducción Animal
- Tecnología de Alimentos

En ellos la dirección se elige por votación del personal entre los candidatos voluntarios. De estos seis departamentos, en la actualidad, tres de ellos son dirigidos por mujeres. Sin embargo, en algunos de ellos, nunca ha habido una mujer en el puesto de directora de departamento o directora adjunta.

También integran el INIA **tres centros**

- Centro de Investigación Forestal (CIFOR)
- Centro de Investigación en Sanidad Animal (CISA)
- Centro de Recursos Fitogenéticos (CRF)

La dirección de éstos se elige por méritos entre los aspirantes, no exclusivamente personal del INIA. En la selección de la última vacante del año 2013, la dirección del CISA, participaron evaluadores externos del INIA con el fin de aumentar la objetividad del proceso selectivo.

Actualmente los **centros** son dirigidos todos por hombres, aunque hasta hace poco uno de ellos tenía una mujer al frente de la dirección.

Finalmente, el **organigrama** se distribuye de la siguiente manera:

Director: **Hombre**

Secretaria General: **Mujer**

Subdirectora General de Investigación y Tecnología: **Mujer**

Subdirectora General de Prospectiva y Coordinación de Programas: **Mujer**

Encontramos por tanto que aunque quede trabajo por hacer, lejos de un androginismo absoluto, la mujer ocupa cargos importantes dentro del instituto, tanto en el organigrama como en los departamentos, lo que facilitará una evolución positiva en los próximos años en temas de igualdad y garantiza la sensibilización de la dirección en este sentido.

6. DESCRIPCIÓN DE LOS OBJETIVOS 2013-2017.

I. ENTORNO “AMISTOSO” CON LAS MUJERES.

El objetivo fundamental es un entorno de integración de igualdad real en el ámbito laboral. Para ello se manejarán varios apartados:

a) Promover el cambio en la cultura y comportamiento

- Acercamiento a una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los intervalos de edades estudiados (Corresponde a Eje 1 y Eje 7 de los objetivos estratégicos redactados por el Ministerio de Economía y Competitividad).
- Detección de las posibles causas de la disminución de la presencia de la mujer en el intervalo 40-50 años e identificar, en su caso, medidas que permitan garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los bloques de edad
- Seguimiento del bloque 30-40 años y promover la continuidad de la mujer en la vida laboral.

- Seguimiento periódico analizando la progresión del personal femenino en todos los niveles y grupos, detectando las dificultades que puedan obstaculizar el equilibrio.
- Seguimiento de la composición paritaria en tribunales (oposición, convocatorias de contratación y comisiones de valoración) con el fin de aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de contratación, selección y evaluación del personal, así como promociones.
- Recoger y tratar los datos desagregados por sexo incluyendo indicadores de productividad.

Acciones

- Redacción de formularios de diagnóstico que puedan mostrar causas de desánimo en la continuidad laboral femenina, dirigidos a los rangos de edades más jóvenes
- Impartir cursos, dentro de los programas de formación continuada del Instituto, relacionados con la igualdad de género, dirigidos a los dos sexos e incluirlos en los concursos de promoción interna.
- Incluir un pequeño epígrafe en la web que haga referencia a la igualdad de sexos.
- Promover e incentivar para evitar el lenguaje sexista en los seminarios, cursos, conferencias, etc, que se imparten.
- Promover reuniones entre las trabajadoras de todos los ámbitos del organismo y seguimiento de las posibles mentorías generadas

b) Apoyo al desarrollo profesional de jóvenes trabajadoras.

Promover al grupo de jóvenes trabajadoras mostrando la posibilidad de conciliación con la vida familiar. En el caso de las jóvenes investigadoras corresponde a Eje 7 de los objetivos estratégicos redactados por el Ministerio de Economía y Competitividad.

Acciones

- Seminarios, workshops de trabajadoras que cuenten su experiencia y puedan verse reflejadas en ellas como profesionales del futuro. Promover que los conferenciantes invitados a diferentes seminarios dediquen unas frases a este tema y eviten estereotipos.
- Experiencias de conciliación de la vida familiar, donde se podrían recoger datos interesantes.

c) Acciones de conciliación vida laboral-profesional.

Analizar si es una de las causas de los resultados obtenidos. Observar las buenas prácticas desarrolladas por otros países, y ver la probabilidad de adaptarlas al instituto.



Acciones

- Realizar un estudio del porcentaje de hombres y mujeres que solicitan el periodo de maternidad /paternidad.
- Redactar un formulario que nos informe sobre la predisposición de los jóvenes a solicitar ese periodo y por qué.

II. INIA SENSIBLE AL GENERO

Sensibilizar en todos los ámbitos y en concreto en el de la investigación, desde el periodo más incipiente, cuando se está gestando el desarrollo de un experimento (Corresponde a Eje 1 y Eje 7 de los objetivos estratégicos redactados por el Ministerio de Economía y Competitividad)

- Detección y seguimiento de la presencia de lenguaje no igualitario.
- Concienciar de la diferencia biológica en los resultados de las investigaciones.

Acciones

- Revisión de los formularios existentes retirando de ellos el lenguaje sexista.
- En los formularios de solicitud de experimentos añadir la pregunta ¿Por qué utiliza un sexo animal u otro?
- En la revisión de ensayos de toxicidad, introducir la sugerencia de “hacer distinción de sexos en los resultados” en caso de que no exista.

III. NUEVOS DIAGNOSTICOS EN CUANTO A DISTRIBUCIÓN SALARIAL

- Realizar un estudio sobre la distribución salarial (no fija) por sexos, niveles, escalas, grupos, áreas y trabajo que desempeña.
- Observar si existe alguna diferencia por sexos en las retribuciones no fijas, teniendo en cuenta que éstas se otorgan desde el punto de vista de la responsabilidad que requiere el puesto, experiencia y competitividad.

Por la Administración.

Por las Secciones Sindicales.

CC.OO.

USO-ASI.