



CENTRO DE ASTROBIOLOGÍA  
ASOCIADO AL NASA ASTROBIOLOGY INSTITUTE



CSIC



Eduardo Martín Guerrero  
CAB (CSIC-INTA)

# *Análisis de la situación de género en el Centro de Astrobiología*





# CAB: Centro de Astrobiología

- CAB: Centro mixto INTA-CSIC
  - Dependiente del Ministerio de Defensa (INTA) y del MINECO (CSIC)
  - 10% adicional de personal contratado vía “encomienda de gestión” con ISDEFE, empresa pública del MINDEF
  - Edificio principal en el campus de INTA, con un edificio secundario en el campus de ESA-ESAC
- Sujeto al Plan de Igualdad de la Administración General del Estado (AGE)
  - Pero con características específicas propias



# CAB: Personal

					Hombre	Mujer	Total						Hombre	Mujer	Total
<b>TOTAL PERSONAL CAB-CSIC</b>					<b>36</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>TOTAL PERSONAL CAB-INTA</b>					<b>38</b>	<b>33</b>	<b>71</b>
<b>INVESTIGADOR</b>					<b>21</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>INVESTIGADOR</b>					<b>29</b>	<b>23</b>	<b>52</b>
Funcionario								Funcionario							
Prof. Inv. OPI					4	0		Prof. Inv. OPI					1	0	
Inv. Científico OPI					5	3		Inv. Científico OPI					6	3	
Cient. Tit. OPI					4	1		Cient. Tit. OPI					4	2	
Cient. Sup. Defensa					0	0		Cient. Sup. Defensa					5	9	
Técnico Fac. OAAA					0	0		Técnico Fac. OAAA					0	1	
Contratado Doctor								Contratado Doctor							
Cargo a proyecto					8	4		Cargo a proyecto					3	1	
Ramón y Cajal					0	0		Ramón y Cajal					1	0	
Contratado								Contratado							
Cargo a proyecto					0	0		Cargo a proyecto					6	4	
Laboral								Laboral							
Lab. Indef. No fijo					0	0		Lab. Indef. No fijo					3	3	
<b>EN FORMACION</b>					<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>EN FORMACION</b>					<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
Becario/Contrato Predoc					1	2		Becario/Contrato Predoc					1	0	
FPI/FPU					4	2		FPI/FPU					0	0	
Garantía Juvenil Técnico Sup.					1	0		Garantía Juvenil Técnico Sup.					0	0	
								Formación INTA					6	4	
<b>TECNICO LABORATORIO</b>					<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>TECNICO LABORATORIO</b>					<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Cargo a proyecto					8	3		Cargo a proyecto					0	0	
Funcionario					0	0		Funcionario					0	1	
PTA Ministerio					0	0		PTA Ministerio					0	1	
INEM					0	0		INEM					1	0	
Laboral indefinido no fijo					0	0		Laboral indefinido no fijo					0	3	
<b>GESTION Y SS.CC.</b>					<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>GESTION Y SS.CC.</b>					<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Funcionario					1	1		Funcionario					0	1	
Contratado					0	1		Contratado					0	0	
Lab. Indefinido no fijo					0	1		Lab. Indefinido no fijo					0	0	
Lab. Fijo					0	0		Laboral fijo					1	0	

**Total:** ~125 (+14 ISDEFE-INTA)

- Mujeres: 40%      Hombres: 60%
- Edad media Centro: 42      Edad media Claustro: 50



# Personal: detalles

## Personal investigador de plantilla

Niveles	CSIC (hombres)	CSIC (mujeres)	INTA (hombres)	INTA (mujeres)
Dirección	1	0	1	0
29	4	0	2	0
28	5	3	6	3
26/27	4	1	9	11
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>14</b>

- Mayor desequilibrio de género en CSIC que en INTA
- Claro efecto piramidal, sobre todo en INTA:
  - muchas mujeres en niveles 26/27, pero ninguna en puestos de responsabilidad



# Personal: detalles

## Personal técnico de laboratorio

	CSIC (hombres)	CSIC (mujeres)	INTA (hombres)	INTA (mujeres)
Técnicos	8	3	1	5

- Clara diferencia entre INTA y CSIC. Mayor facilidad de acceso vía INTA.



# Personal: detalles

## Personal administración

	CSIC (hombres)	CSIC (mujeres)	INTA/ISDEFE (hombres)	INTA/ISDEFE (mujeres)
Gerencia	1	3	0	6

- Los servicios administrativos están claramente dominados por mujeres, especialmente en INTA .



# Características propias CAB

- Factores positivos:
  - En principio tanto INTA como CSIC promueven la incorporación de mujeres a sus plantillas, sin discriminación salarial.
  - INTA ofrece guardería de 3 meses a 3 años, con gran éxito, (utilizada tanto por madres como por padres).
  - INTA tiene un horario de trabajo oficial (jornada continua de 08:00 a 15:00 todo el año) que facilita la vida de las familias con hijos.



# Características propias CAB

- Factores positivos:
    - Existen varias opciones en los planes de Acción Social de INTA y de CSIC con diversas ayudas para familias con hijos.
    - Tanto INTA como CSIC dan facilidades para el cuidado de hijos en caso de enfermedad (con las restricciones normales de la AGE).
- *Históricamente la fracción de mujeres en el INTA ha sido muy elevada comparado con otros OPIs.*



# Características propias CAB

- Factores negativos:
  - Aunque la proporción de mujeres es relativamente alta en el CAB, muy pocas acceden a puestos de responsabilidad.
    - La Dirección y Vicedirección han sido ocupadas siempre por hombres, al igual que la mayoría de las jefaturas de departamento.
  - Los campus de INTA y ESA-ESAC están muy alejados de Madrid, y con muy mala comunicación, lo que dificulta la relación con los centros escolares.



# Planes de Igualdad

- Tanto INTA como CSIC tienen planes propios de Igualdad que se desarrollarán en los próximos años y ayudarán a equilibrar la situación.



MINISTERIO  
DE ECONOMÍA  
Y COMPETITIVIDAD



**CSIC**  
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

SECRETARÍA  
GENERAL

SECRETARÍA GENERAL  
ADJUNTA DE  
RECURSOS HUMANOS

  

**II PLAN DE IGUALDAD  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

  

**AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE  
INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS**

  

15 de diciembre de 2015

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA</p>	 <p>INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL</p>	<p>Doc. Nº.: RH/PLN/3200/002/INTA-17</p> <p>Página: 1 de 79      Edición: Borrador 03</p>
--	---	---

  

**I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN INSTITUTO  
NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL (INTA)**

  

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
PREPARADO POR	Ana Cardeña Contreras Dpto. RRHH Servicio de Personal Laboral Raúl Gorgues Pinet Dpto. RRHH. Servicio de Estudios e Informes Colaboración (Alum. en Prác.): Laura Martín Gijón		26/09/2017
REVISADO POR	Francisco Moreno Atance Director del Dpto. de RRHH		26/09/2017
ACEPTADO POR	Luis Antonio Boixareu Torres Secretario General		26/09/2017

  

HISTORIA DEL DOCUMENTO		
EDICIÓN	FECHA	INFORMACIÓN
Borrador 02	20/09/2017	
Borrador 03	26/09/2017	Se modifica el diagnóstico de situación del personal militar y se añade como medida la coordinación con la UMYC.

  

**INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL**  
Carretera de Ajalvir, Km. 4  
28850 Torrejón de Ardoz  
(Madrid)



# Discusión

- Incluso en centros como INTA, con una elevada fracción de mujeres en ciencia/ingeniería, la promoción favorece claramente a los hombres
  - Aunque la situación se va igualando poco a poco, la mujer continúa asumiendo mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos que el hombre
    - El CV femenino de residente
  - La mujer decide no asumir cargos de responsabilidad. En el caso del CAB el número de candidatas a jefaturas de departamento/grupo cuando ha habido elecciones ha sido mínimo, a pesar de tener CVs excelentes.



# Discusión

- Las estrategias de igualdad puestas en marcha por los OPIs pueden ayudar a revertir (parcialmente) la situación
  - Pero la igualdad de oportunidades no se conseguirá mientras se mantengan los roles clásicos que asignan a la mujer el cuidado de los hijos de manera preponderante.
  - Al menos no hay discriminación salarial directa.
    - *Aunque sí hay un efecto indirecto por el hecho de que las mujeres no llegan a niveles tan altos como los hombres...*
- Además de mejorar las políticas de los centros, es imprescindible animar a las mujeres a asumir más responsabilidades en puestos de gestión, presentándose cuando haya oportunidad.



# Conclusiones

- Queda mucho por hacer, pero posiblemente vayamos por el buen camino.
  - En las próximas décadas podríamos ver un acceso mucho más generalizado de las mujeres a puestos de responsabilidad en los OPIs.