

CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO: Ser una organización (de investigación) que desarrolla el talento desde la igualdad, y rompe el techo de cristal

OBJETIVOS: Aumentar el número de mujeres que llegan a puestos de responsabilidad en Achucarro

ENTIDAD RESPONSABLE: Achucarro Basque Center for Neuroscience

Nº DE TRABAJADORAS: 75 Porcentaje sobre el total: 70%

Nº DE TRABAJADORES: 32 Porcentaje sobre el total: 30%

WEB: www.achucarro.org

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

FECHA DE COMIENZO: 01/01/2017

PERSONA DE CONTACTO: Jaime Sagarduy Barrena

TELEFONO DE CONTACTO: 946018135

EMAIL DE CONTACTO: info@achucarro.org

DESCRIPCIÓN: El centro de investigación ACHUCARRO tenía como reto atraer y fomentar el liderazgo femenino en sus grupos de investigación, dado que desde la constitución en 2012, se denotaba un cierto “techo de cristal” en la organización. En nuestra área científica, son más las mujeres que los hombres que optan por estudiar las carreras universitarias de acceso a la profesión, y también las que optan por una carrera en ciencia (si tenemos en cuenta el número de matrículas de postgrado). Sin embargo, muchas mujeres se quedan por el camino, y no consiguen llegar a posiciones de dirección y liderazgo, en la medida en la que están representadas en el inicio de los estudios.

Para ello, realizamos una reflexión que sirvió para crear el primer Plan de Igualdad, y una de las primeras acciones fue la creación de contenidos para el espacio Web, que reflejaran el compromiso con la igualdad, y la conciliación de la vida personal y profesional. Con estas medidas, que se pueden considerar “simples”, conseguir un efecto “inmediato”, de obtener más candidaturas, y “mejores” de mujeres de lo que lo estábamos haciendo, antes de tener esos contenidos Web.

El hecho de que todas las personas del centro participasen en una o varias fases y dinámicas del proceso de creación del Plan de Igualdad tuvo un efecto catalizador en la buena práctica que exponemos aquí, porque contribuye a su mayor difusión.

RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Fruto de las acciones del Plan de Igualdad 2018-2021, hemos identificado ya elementos positivos que han favorecido la mejora que indicadores como el nº de mujeres que lideran grupos de investigación, nº de mujeres que dirigen proyectos de investigación, nº de mujeres que lideran personas, grupos o actividades. Por ejemplo, en el año 2012 teníamos a una única mujer liderando un grupo de investigación, de los 8 que componían el centro (12%). En 2020, de 13 grupos, 8 están liderados por mujeres (61%), y el 2022 serán ya 10, de un total de 15 (66%). Por otro lado, el número de mujeres que dirigían proyectos de investigación con financiación externa en 2012 era reducido, y en estos años, con medidas de diseño de políticas y empoderamiento internas, y en 2021 este indicador alcanza prácticamente el equilibrio (46% por mujeres, 54% por hombres), tanto en el número de proyectos, como en los fondos que se manejan. Es de destacar que alcanzar una posición competitiva y obtener resultados en el sector científico es costoso, porque requiere de consolidar una estructura científica y perfil profesional, y eso lleva años. Los resultados muestran que a pesar de ser medidas que llevan implantadas “poco tiempo”, dan ya resultados positivos.

ASPECTOS INNOVADORES: En la fase de análisis para la realización del Plan de Igualdad, constatamos que casi ninguna entidad científica, de cualquier ámbito, contaba con información específica y precisa de su compromiso con la igualdad, y con las acciones que desarrolla. En algunos casos será porque no hacen/hacían nada, y en otras, porque no se considera hacerlo público en la página Web. En el sector científico, el espacio Web es muy importante, dado que las personas, el talento investigador, muchas veces toma decisiones de cambio profesional, en función de lo que muestre un espacio Web: la imagen y tecnología, que refleje modernidad; las capacidades técnicas de la organización,... y también el compromiso con todo tipo de ámbitos (medioambiental, ético, transparencia, igualdad). El aspecto que consideramos más innovador en esta práctica es dar luz a los aspectos internos que trabaja la organización, y el efecto multiplicador que ello tiene, tanto por ser visible a una audiencia global, con disponibilidad y accesibilidad inmediata, así como el efecto del boca a boca que genera, al impulsar la creación desde la base, de la participación de todo tipo de personas.

FACTORES DE ÉXITO: Los hemos desgranando en los apartados anteriores. Pero podríamos resumirlos en: 1) Dar respuesta a una carencia que era demandada por el colectivo al que iba dirigida la acción; 2) Crear y co-crear con una representación de todas las personas (categorías, puestos) y géneros; 3) Ser auténticas/os, describir y publicar lo que se es, lo que se quiere, y lo que se hace.

Creemos que en la “ingenuidad y sencillez” de la acción reside su fuerza. A raíz de este implementar esta medida.

La valoración económica de la medida es barata, en el sentido de que la organización y sus personas gestionan el espacio Web, y las horas de dedicación a las reuniones de la Comisión de Igualdad, o a los grupos de trabajo de las acciones, han sido relativamente reducidas. En lo que respecta a los resultados, hemos expuesto en el apartado de Resultados.

-Observaciones a los factores de éxito:

PARTICIPACIÓN (alcance de la buena práctica): El 100% de la plantilla participó en alguna de las acciones y dinámicas del análisis para la realización del Plan de Igualdad. Constituimos una Comisión de Igualdad para su seguimiento y monitorización. Este grupo está formado de manera paritaria, por personas de todos los departamentos y estadios de carrera. El contenido del espacio Web está realizado y validado por la Comisión. Las funciones y categorías representadas son: Gerente, administración/técnico, Líderes de grupo de investigación, Líderes de proyecto de investigación (no líder de grupo), Investigadores/as postdoctorales e Investigadores/as predoctorales. Un mínimo (algunas sesiones se abren a la participación de más personas de un determinado colectivo, si la problemática o acciones les engloba especialmente) de 8 personas, con apoyo completo de la Dirección Científica, y la coordinación de la Gerencia.

INTEGRADA: En Plan de Igualdad está integrado en el Plan Estratégico y en los de gestión, y forma parte del proceso de gestión de talento. Contamos con una Comisión de Igualdad de garantiza el despliegue y la revisión y mejora del plan.

TRANSFERIBILIDAD: Creemos que es una práctica muy transferible a otras organizaciones, dado que actualmente casi todas las empresas de un determinado tamaño tienen un espacio Web, y en otros casos, además del científico, las personas se fijan en la imagen proyectada en la red, y en las políticas que hacen públicas las organizaciones, más allá de datos de mercado.

RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales): Es una acción muy barata.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: El centro ACHUCARRO, dado el sector de actividad al que se dedica, la investigación, cuenta con un espacio Web para informar a las personas potencialmente interesadas en incorporarse a nuestra organización, sobre los procesos de selección: <https://www.achucarro.org/guide-to-applicants> El nuevo apartado, está ligado a esta sección y resulta accesible y visible para cualquier persona interesada: <https://www.achucarro.org/equality>