

PLAN DE IGUALDAD DE LA RSEF

Aprobado en Junta General Ordinaria del 24 de marzo de 2023

Marco legal

La Ley de Igualdad 3/2007 aprobada el 22 de marzo de 2007 (BOE #71 del 23/03/2007) regula todas aquellas materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en la administración pública y privada, así como en los puestos de responsabilidad, la no discriminación por sexo, la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, la lucha contra la violencia de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esta ley surge de la necesidad de atender el problema de la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, articulando para ello una normativa con la que dar un marco jurídico a las acciones, medidas y herramientas que era necesario crear y emplear para poner fin a la discriminación que venían sufriendo las mujeres en diferentes ámbitos, como el laboral, incluso cuando la igualdad en la ley ya estaba reconocida en el artículo 14 de la Constitución Española, que recoge el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razones de género y características sexuales, y el artículo 9, que obliga al Estado a promover aquellas acciones necesarias para impulsar y defender una igualdad real. El marco legal actual se ha visto ampliado recientemente por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (punto 1 de su artículo segundo¹) y la ley 4/2023, de 28 de febrero. La Ley de la Ciencia 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, marca las estrategias de igualdad de género (concretamente en el apartado V, página 12²).

Al mismo tiempo, esta igualdad está respaldada por los convenios internacionales suscritos por España, como la Convención de Naciones Unidas de 1979 para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o el Tratado de Ámsterdam de 1999, en el que se promulgaba la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho fundamental. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, concretamente en su objetivo 5, aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos.

¹ “Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

² “El fin es responder a las principales desigualdades de género que persisten en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, tales como la atracción del talento femenino a la investigación y la innovación, especialmente en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas; la retención y apoyo al desarrollo profesional de las investigadoras para que no abandonen la carrera científica y progresen al mismo ritmo que sus compañeros investigadores, consiguiendo así una presencia de al menos un 40% de mujeres en todos los ámbitos del Sistema; la transformación institucional para garantizar entornos igualitarios, diversos e inclusivos allá donde se hace ciencia y se innova, que estén libres de discriminación, de sesgos de género, de microcomportamientos machistas y de acoso sexual o acoso por razón de sexo; o la integración de a dimensión de género en los proyectos de I+D+I y del análisis sexo/género en su contenido.”

Introducción

La discriminación de género impregna prácticamente todas las esferas de la vida y forma parte de las resistencias personales y sociales que dificultan la igualdad de oportunidades. Por ello, se debe tratar desde todos los ámbitos de la RSEF, con particular atención a los centros educativos, tanto universitarios como no universitarios, ya que son los lugares donde la igualdad de género se debe impulsar desde las etapas más tempranas de la educación.

Encuestas realizadas en los distintos niveles académicos muestran que, en cuanto a las expectativas profesionales en el mundo de la ciencia, y en especial en la Física, se puede observar la tendencia a la disparidad por género hacia temáticas STEM³ en la adolescencia, respecto a las etapas Infantil y Primaria. Por otra parte, se vislumbra que la elección del Grado de Física es más común en los hombres que en las mujeres.

La RSEF ha sido, como sociedad científica, pionera en establecer medios para mejorar la situación de las mujeres en la física y siguiendo las recomendaciones de la IUPAP (International Union of Pure and Applied Physics) y de la Comisión Europea creó en 2002, el Grupo Especializado de Mujeres en Física con los objetivos de aumentar la presencia de mujeres en física, visibilizar los logros de éstas y defender los intereses y la igualdad de derechos y oportunidades de las físicas. Estos objetivos son transversales y siguen vigentes.

La RSEF quiere ser una organización con un claro posicionamiento para dar visibilidad y apoyo a las mujeres en la Física. La igualdad de género requiere una especial atención dada la notoria disparidad en la presencia y visibilidad de mujeres y hombres en el ámbito científico y tecnológico en general, y en la Física en particular. Este documento pretende aportar una serie de medidas que pueden servir como inspiración y guía en el camino hacia un entorno totalmente igualitario. De esta manera se espera contribuir a mejorar la situación en el ámbito de la Física, mediante la eliminación de estereotipos y barreras que impliquen desigualdad, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso a la carrera profesional, docente e investigadora. La igualdad no es solo de vital importancia para las profesionales senior, sino también, para las colegas jóvenes y las estudiantes.

En este Plan de Igualdad se proponen una serie de objetivos y actividades, para llevar a cabo en colaboración con las diferentes Divisiones y Grupos Especializados en que se vertebra la RSEF, los centros universitarios y no universitarios, los organismos que trabajan en materia de Igualdad, los representantes de las Secciones Locales, incluso cualquier persona que se preste a colaborar en pro de la Igualdad. Este plan se propone para los próximos tres años y será revisable durante este periodo, para adaptarse a las condiciones específicas que en cada momento se consideren necesarias, en concreto, en relación con su posible ampliación para introducir aspectos de diversidad e inclusión, siempre dentro de los marcos legales vigentes.

La RSEF debe apoyar y fomentar la visibilidad y el desarrollo de la actividad de las mujeres profesionales de la Física más allá de los ámbitos académico y docente, como son las carreras que se mencionan a continuación a modo de ejemplos sin pretender ser una lista exhaustiva. Estos ejemplos incluyen la industria en general, y en particular la industria de la Ciencia, proveedora de instrumentación e infraestructuras avanzadas para la investigación, profesionales en pymes de base tecnológica, emprendedoras, profesionales de la gestión de proyectos y de la difusión y comunicación de resultados de

³ Acrónimo de Science, Technology, Engineering and Mathematics.

la investigación en Física a la sociedad en general, expertas en transferencia de conocimiento para la aplicación de resultados de Física, ciencia de datos, técnicas de apoyo en investigación, radiofísicas y profesionales de física médica, expertas en tratamiento de imágenes, desarrollos informáticos en general, inteligencia artificial, etc.

Por tanto, la igualdad debe promoverse en la actividad investigadora, la docente y también para el desarrollo de la carrera profesional en otros ámbitos en los que la Física contribuye de manera importante.

Crear entornos inclusivos e igualitarios en Física supone un profundo cambio cultural que todavía costará años lograr y que implica un alto grado de involucración de todos: profesionales, personal académico, líderes de grupo, estudiantes, comités y ha de afectar a planes de estudio de la enseñanza preuniversitaria, a los programas de licenciatura, máster y doctorado, así como a las políticas organizativas. Para conseguir un cambio efectivo todos estos actores deben interactuar entre sí y trabajar en sinergia. Es por ello, que la RSEF, que engloba a todos ellos, quiere actuar activamente para su consecución.

Actuaciones

El Plan de Igualdad se concreta en las siguientes acciones:

1) Estudio diagnóstico de la RSEF en cuanto a Igualdad

- Conocimiento y difusión de datos (siguiendo la legislación vigente en materia de protección de datos) de perfiles y membresía de RSEF y sus Divisiones y Grupos Especializados desagregados por género.

2) Impulso de medidas enfocadas a visibilizar y desarrollar la actividad de las mujeres profesionales de la Física

- Fomento y apoyo de la elección de la carrera investigadora y de otras actividades profesionales de la Física entre graduadas, licenciadas y doctoras, mediante la organización, a través del Grupo de Estudiantes de la RSEF, de Jornadas de profesoras, investigadoras y profesionales consolidadas y/o premiadas. Se propone organizar al menos una jornada al año rotando por todas las comunidades autónomas. Dichas jornadas consistirán en diversas charlas impartidas por estas profesoras y científicas, así como por otras profesionales de la Física, seguidas de mesas redondas.
- Promoción de la afiliación a la RSEF de nuevos miembros, y en particular de las profesionales de la Física. Esto se podría llevar a cabo con medidas como, por ejemplo:
 - proporcionar una diapositiva para motivar dicha afiliación, a usar en charlas y conferencias como las propuestas en el punto anterior, y en todas aquellas charlas impartidas por miembros de la Sociedad.
 - enviar material promocional destinado a físicas que están realizando su tesis de máster, tesis doctoral o post-doctorado en los centros de investigación y universidades.

- Fomento de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres⁴ en acciones de divulgación, así como congresos, en las que participen la RSEF y sus divisiones. Específicamente, la RSEF no apoyará eventos en los que no haya una presencia equilibrada en género.
- Impulso de premios en concursos y/o proyectos científicos en equipos con paridad (grupos de 50% niñas y niños) destinados a estudiantes de bachillerato y de la ESO.
- Visibilidad (plasmada en Revista de Física, boletín mensual, web, noticias, Bienal, congresos y workshops de las Divisiones o Grupos Especializados, ...) de la actividad y logros de las mujeres profesionales de la Física en todos los ámbitos de actuación.
- La RSEF velará por que no se haga un uso discriminatorio del lenguaje en las comunicaciones de la RSEF, tanto en la información de su web como en la descripción de los eventos organizados o apoyados por la misma.
- Provisión de documentos sobre el uso del lenguaje, haciéndolos disponibles a través de la página web de la RSEF.
- Organización de seminarios y cursos en temas de igualdad, y fomento de la participación de los miembros de la Sociedad en los mismos. Creación de una nueva sección en la Revista de Física dedicada a fomentar temas de igualdad.

3) Disposición de protocolos específicos para denunciar y responder a la discriminación y/o al acoso dentro de la RSEF

- Establecimiento de un mecanismo de denuncia para aquellas situaciones que impliquen discriminación y acoso por razón de género o conductas inapropiadas en el contexto de la RSEF, incluyendo sus actividades, organigrama o funcionamiento.
Para ello se establecerá un dominio en la página web de la RSEF, restringido a la membresía, para sugerencias y denuncias (opcionalmente anónimas), dirigidas a una comisión de igualdad.
Dicha comisión de igualdad, equilibrada en género, estará formada por cinco miembros. Dos miembros de la Junta de Gobierno, un miembro del Grupo de Estudiantes y otro del Grupo Especializado de Mujeres en Física, así como un miembro externo a la Junta, y será presidida por una de las vicepresidencias de la RSEF.

4) Apoyo a las actuaciones que garanticen la visibilidad de las profesionales de la Física, así como su participación en los comités y cargos designados dentro de la RSEF.

- Implicación de la RSEF en promover la participación de un número equilibrado en género en eventos organizados por otras instituciones. En particular, la Sociedad no apoyará económicamente ni mediante su difusión (incluyendo la web y la Revista de Física), aquellos eventos donde no haya una participación equilibrada en género entre los invitados. Se anima a los miembros de la RSEF a que no participen en este tipo de eventos.

⁴ Se entenderá por presencia equilibrada la que no sea inferior al porcentaje de mujeres que existen en los distintos ámbitos de la física.

- Promoción de una participación equilibrada en género en la organización de bienales y de congresos de las distintas divisiones de la RSEF. Dichos congresos deberían contar con un número equilibrado de mujeres en los comités organizadores, charlas plenarias e invitadas, así como en la moderación de sesiones.
- Fomento de una participación equilibrada de mujeres en los diversos cargos y acciones de la RSEF.
- Incorporación de un enlace en la web de la RSEF (entrada principal de la web) a las actuaciones relacionadas con la igualdad en la RSEF.
- Respaldo y visualización de eventos relacionados con la igualdad de género, como, por ejemplo, el Día Internacional de la Niña y la Mujer en la Ciencia (11F) y el Día Internacional de la Mujer (8M).

5) Fomento de la igualdad en las condiciones de trabajo y en el reconocimiento de los logros científicos y profesionales en Física

- Impulso a la presentación de mujeres a premios, distinciones y proyectos competitivos como IP, mediante talleres, charlas y mentorías por otros miembros de la RSEF.
- Fomento al establecimiento de servicios de cuidado de menores en los actos organizados o financiados por la RSEF, en particular en la Bienal.
- Promoción de la igualdad de género en los convenios establecidos entre la RSEF y las empresas, asociaciones o instituciones para la prestación de servicios o al establecer acuerdos de colaboración.

Evaluación

Se propone que se lleve a cabo una evaluación bianual por parte de una comisión designada por la Junta de Gobierno, para conocer la evolución de la implementación de las medidas propuestas, indicando todo lo que se debe cambiar y mejorar.