



Agradecimiento Distintivo de Igualdad de género, CSIC, Madrid 17 de Septiembre de 2018

Sr Secretario General de Coordinación de Política Científica, Sra Presidenta del CSIC, autoridades, amigas y amigos.

En primer lugar, quiero agradecer en nombre de todo el personal del Institut de Ciència de Materials de Barcelona el habernos elegido para el Reconocimiento del Distintivo de Igualdad por parte del CSIC. Agradezco en consecuencia la invitación que se nos ha cursado para participar en este acto de celebración de esta iniciativa.

Yo actúo hoy como portavoz del centro, como Director del centro intento cumplir con la misión de liderar e impulsar, pero el éxito en la mayoría de iniciativas depende de que en mi delegación de funciones encuentre a un personal motivado. Éste ha sido el caso en esta ocasión y en realidad en todo aquello que llevamos a cabo.

A todo el personal del ICMAB, científico y de soporte (técnico y de gestión), agradezco su implicación y su convencimiento de la necesidad de implementar una política interna de lucha para una igualdad de género efectiva.

En particular, quiero agradecer de forma especial a la Comisión de Igualdad de Género, presidida por un hombre, el Vice-Director del centro, Dr. Riccardo Rurali. Muchas gracias por acompañarme hoy en este acto, a él le corresponde el mayor mérito en el éxito de esta acción. Dicha comisión está formada por 5 mujeres y 4 hombres y ha conseguido generar una gran complicidad en todo el centro en sus propuestas de acciones. En ello radica el éxito que hoy celebramos. Mi más sentida enhorabuena por su buen hacer, su ilusión y sus ideas para conseguir llevar a cabo acciones eficaces. También quiero agradecer a la Dra. Anna May, responsable de Comunicación, la coordinación que llevó a cabo para el dossier de la distinción.

Antes de glosar algunas de las actividades llevadas a cabo querría resaltar que en el video habéis visto a la Vice-Directora del ICMAB, Prof. Rosa Palacín. Ella no es la responsable de la Comisión de Igualdad de Género sino que lo es de los Servicios Científico-Técnicos, o sea de la maquinaria pesada del centro. Queda patente por tanto que entre los vice-Directores el hombre ha asumido la responsabilidad de promover la Igualdad de Género y la mujer aquello que, en condiciones más convencionales, estaría reservado a un hombre. Con ello quiero resaltar que lo que promovemos en todas nuestras decisiones sobretodo es la meritocracia, es decir la valía de nuestro personal para desarrollar una tarea determinada. El mismo criterio fue mantenido al escoger los miembros de las comisiones. En particular en la comisión de género están representados todos los estamentos (investigadores, estudiantes, técnicos, administración).

Las acciones e indicadores que muestran nuestro progreso en conseguir la Igualdad de Género pueden resumirse de la siguiente manera:

- Amplio empoderamiento de las mujeres en la gobernanza del centro (Dirección, Gerencia, Departamentos, Grupos, Scientific Executive Board, Scientific Advisory Board, Comisiones, etc.)
- Reflejo de las aportaciones de las científicas en los indicadores: publicaciones, proyectos (46 % IPs, 4 ERCs), premios, Dirección tesis doctorales, etc. El talento femenino es decisivo en nuestra excelencia
- Visibilidad interna y externa de las científicas y del personal femenino en general. Participación amplia en actividades de cultura científica, Niña científica, Día mujer científica, Física para chicas, lectura teatralizada Madame Chatelet, presencia en media, notas de prensa, etc.



- Actividades de concienciación sobre la problemática del género en sus más diversos aspectos: charlas, mesas redondas, tertulias, jornadas RRI (Responsible Research and Innovation), benchmarking internacional, etc.
- Implementación de prácticas internas: cursos educación emocional, posters interactivos, cuestionarios internos, actuaciones paternidad/maternidad, protección contra situaciones de acoso, el día de la familia, etc.

Por otro lado, querría también mencionar que la consecución de la distinción “Centro de excelencia Severo Ochoa” en 2016, al quinto intento (perseverancia no nos falta), tuvo una gran relevancia en el desarrollo de acciones efectivas, no sólo en Igualdad de Género, sino también en muchas iniciativas adicionales. Por ejemplo, en Comunicación (la web con la mayor visibilidad del CSIC), cohesión y colaboración interna (proyectos interdisciplinarios de colaboración, codirección de tesis, etc.), soporte a la transferencia de tecnología, etc.

He mencionado anteriormente que el éxito que hoy celebramos precisa convencimiento. Esta es una condición necesaria pero no es suficiente. ¡No sólo de convencimiento viven los investigadores y el personal de soporte del centro!

Hay que proporcionar soporte humano y material para transformar los deseos en realidades. Este es el paso que hemos dado con mayor éxito con la distinción de Excelencia Severo Ochoa. Hemos reforzado o creado diversas unidades y comisiones que aumentan nuestra eficacia en la gobernanza y promueven la participación del personal en las variadas actividades del centro, todas ellas mantienen la paridad prácticamente de forma natural (> 40 % mujeres de forma global en el centro).

Entre las nuevas iniciativas mencionaré: una unidad de Gestión de Proyectos Estratégicos, la Unidad de Comunicación y Cultura Científica, la Unidad de Transferencia de Tecnología, un Scientific Executive Board (4 hombres y 4 mujeres), un Scientific Advisory Board internacional (7 hombres y 5 mujeres, 42 %). Las comisiones internas de: Igualdad de Género, Comunicación y Divulgación, Formación y Seminarios, Transferencia de tecnología, Captación de talento y los Servicios Científico-Técnicos. “Needless to say”, toda esta actividad interna no sería posible llevarla a cabo sin disponer de suficiente personal de soporte cualificado.

Si se me permite, por tanto, me gustaría dar una única recomendación a la Presidencia del CSIC para promover que sus centros puedan competir en la liga de la excelencia. Dotad de personal de soporte cualificado a los Institutos que lo merezcan. Es una que acción que tiene un efecto acelerador colosal!

En conclusión, un centro de excelencia necesita empoderamiento, capacidad de decisión para atender sobre el terreno y con la necesaria proximidad todos los temas que le afectan. También precisa evidentemente estabilidad financiera para poder competir. El presupuesto del ICMAB tiene un 64 % de origen competitivo. En mi opinión debería invertirse esta ratio y tener un 40 % competitivo y un 60 % no competitivo. El mejor camino, en mi opinión, es aumentando el porcentaje del personal de soporte fijo del CSIC (técnicos, administrativos, gestión estratégica, etc.). En el ICMAB tenemos un 43 % del personal de soporte con contratos no estables. Una vez más pues nuestro mayor agradecimiento por la distinción que se nos ha otorgado. Seguro que ello nos estimulará a seguir mejorando.

Muchas gracias.

Xavier Obradors, Director ICMAB - CSIC