



MINISTERIO  
DE CIENCIA  
E INNOVACIÓN



CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

Secretaría General

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA  
DE RECURSOS HUMANOS

COMISIÓN DE IGUALDAD

## II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE  
INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

VI EVALUACIÓN

2021

24 de junio de 2022



## Índice

1.	Introducción .....	3
2.	Evaluación del plan: indicadores y medidas.....	4
2.1.	Acceso al empleo público.....	5
2.2.	Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.....	7
2.2.1.	Mejora de la ratio mujeres/hombres, en puestos de concurrencia no competitiva.....	7
2.2.2.	Mejora de la ratio de éxito de mujeres.....	7
2.3.	Formación en la igualdad entre hombres y mujeres. ....	9
2.3.1.	Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes.....	9
2.4.	Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	11
2.4.1.	Vigilancia del cumplimiento de las medidas en igualdad/diversidad.....	12
2.5.	Situaciones de especial protección.....	13
2.5.1.	Vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre violencia de género.....	13
2.6.	Retribuciones.....	15
2.6.1.	Análisis de las retribuciones (básicas y complementarias) y de las ratios mujeres/hombres con el fin de mejorar, en su caso, la ratio de éxito en la distribución de productividades.....	15
2.7.	Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC.....	17
2.7.1.	Equilibrio en la composición de los equipos/órganos directivos.....	17
2.8.	Inclusión del género en la investigación e innovación.....	19
2.8.1.	Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación. 19	
2.8.2.	Garantizar la inclusión del género en los contenidos de la investigación.....	19
3.	Conclusiones.....	20



## **II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS**

**AÑO 2021.**

### **I. Introducción**

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), ha contribuido de manera significativa al impulso de la igualdad de género en la institución desde su aprobación, el 15 de diciembre de 2015.

En su apartado siete, el plan establece un sistema de evaluación anual y atribuye a la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC la responsabilidad en la elaboración de los correspondientes informes de evaluación.

El presente informe recoge la evaluación correspondiente al ejercicio 2021 y toma como referencia la evolución de los distintos indicadores, que pueden consultarse en el anexo que lo acompaña, así como el grado de cumplimiento de las medidas propuestas.

El II Plan ha finalizado su vigencia en el año 2022, dada la reciente aprobación del III Plan para la Igualdad de Género en el CSIC en el mes de abril, por lo que esta VI edición constituye la última evaluación del mismo. Este informe permitirá conocer el grado de éxito del II Plan y generar una experiencia y aprendizaje de suma utilidad para futuras actualizaciones de los objetivos, indicadores y medidas del nuevo plan.



## 2. Evaluación del plan: indicadores y medidas

El grado de cumplimiento de las medidas propuestas se evalúa tomando como referencia los ejes de actuación fijados en el plan:

1. Acceso al empleo público.
2. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
3. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.
4. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Situaciones de especial protección.
6. Retribuciones.
7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC.
8. Inclusión de género en la investigación y la innovación.

Salvo que en el subapartado correspondiente se especifique lo contrario, los datos relativos a la evolución de los indicadores se contemplan en el anexo a este documento.

La evaluación no incluye los datos relativos a los tres Centros Nacionales recientemente integrados en el CSIC (Instituto Español de Oceanografía, Instituto Geológico y Minero de España e Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria) debido a que el II Plan de Igualdad del CSIC no resultaba de aplicación en los mismos.

## 2.1. Acceso al empleo público.

### Objetivos específicos:

- I.1.1. Mejorar los indicadores de género de acceso al sistema.
- I.1.2. Vigilar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección.

### Indicadores:

- Ratio de éxito de mujeres en el acceso a empleo público.
- Número de mujeres/hombres:
  - Composición de órganos de selección.
  - Composición de órganos de selección que ejercen la presidencia o secretaría (titular y suplente).

### Medidas. Actuaciones desarrolladas:

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, fundamentalmente en sus titulares.

Las convocatorias del CSIC cumplen con el requisito de presencia equilibrada de mujeres y hombres, exigido por la Dirección General de Función Pública en sus titulares, supeditando su cumplimiento al informe favorable de la convocatoria para su posterior publicación.

Se observa un ligero desequilibrio en cuanto a la titularidad de la presidencia de los tribunales, a favor de los hombres (63%) en el caso de los procesos de acceso libre y de las mujeres en los procesos de promoción Interna (61%), aunque en ambos casos las cifras se encuentran muy cercanas a la proporción de 40:60 necesaria para que exista paridad. Tanto en acceso libre como en promoción interna, los desequilibrios se invierten en la presidencia suplente.

No obstante, se debe seguir trabajando en la línea de conseguir niveles de paridad en los puestos de titulares de los tribunales, ya que el equilibrio actual se consigue en el cómputo global de titulares y suplentes.
- Garantizar que las convocatorias de posiciones estables consideren tiempo de cuidado de menores y dependientes y especialmente los plazos relativos a licencias maternales.



Las convocatorias establecen cómo deben actuar los órganos de selección en el supuesto de que alguna de las aspirantes no pudiese completar su participación en los procesos selectivos a causa de embarazo de riesgo o parto:

*“Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal correspondiente, y en todo caso la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.”*

Aquellos órganos de selección en los que se plantea dicha situación son asesorados desde la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos para que faciliten la participación de las candidatas con medidas como el aplazamiento de la realización de los ejercicios, la realización de los mismos por videoconferencia o la alteración del orden de actuación.

- Sensibilización en cultura de igualdad a las personas componentes de los órganos de selección para evitar los sesgos involuntarios en la evaluación de méritos.

Durante el mes de mayo de 2016, de forma consensuada con la Comisión de Igualdad, se dictaron instrucciones dirigidas a todos los miembros de los Tribunales de pruebas selectivas relativas a “SELECCIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD DE GÉNERO”.

Los Tribunales tienen acceso a dicha información junto con el resto documentación necesaria para el correcto desarrollo del proceso selectivo (<http://sac.csic.es/sgarh/tribunales/info.html>)

## 2.2. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

### Objetivos específicos:

2.2.1. Mejora de la ratio mujeres/hombres, en puestos de concurrencia no competitiva

2.2.2. Mejora de la ratio de éxito de mujeres.

### Indicadores:

- Ratio de éxito de mujeres / hombres
- Relación de mujeres/hombres en libre designación y en nombramiento en puestos de:
  - Dirección; Coordinación y Comisión de Área; Gerencia; Secretarías Generales Adjuntas y N. 29; Vicepresidencias y Vicepresidencias Adjuntas; Coordinaciones Institucionales.
- Relación mujeres/hombres en las comisiones de servicio.

### Medidas. Actuaciones desarrolladas:

- Sensibilizar y concienciar en igualdad a todo aquel con responsabilidades en la gestión de RRHH (Direcciones, Gerencias, Secretarías Generales Adjuntas y cargos directivos).

En todos los cursos de formación dirigidos a personal que ocupa puestos de Dirección y Gerencia en el CSIC, en los que han participado representantes de la SGARH, se ha desarrollado una tarea de sensibilización en la materia.

- Favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres para asumir responsabilidades públicas y privadas.

No se han desarrollado actuaciones concretas.

- Utilización de lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y en los documentos oficiales.

Las relaciones de puestos de trabajo del CSIC contemplan todos los puestos de trabajo con denominación neutra y se trata de utilizar lenguaje no sexista en la generalidad de documentos oficiales. No obstante, aún queda documentación/formularios oficiales que deben ser revisados y adaptados a un lenguaje no sexista.

A finales de 2019 se adoptó para el CSIC la guía de lenguaje no sexista de la Universidad Autónoma de Madrid, que puede consultarse en el apartado correspondiente a igualdad de la página web:

[Igualdad en el CSIC | Consejo Superior de Investigaciones.](#)



- **Análisis y difusión de las tasas de éxito en procesos de concurrencia competitiva.**  
Se entiende realizada con la difusión de la evaluación. Así mismo se remitirá a Vicepresidencias un informe específico una vez concluidos los correspondientes procesos selectivos.
- **Informar a organizaciones responsables de los desequilibrios detectados.**  
Cuando se aprecian desequilibrios en determinados órganos colegiados se traslada la información a los componentes de dicho órgano (ejemplo: Direcciones de centros y Órganos directivos).



## 2.3. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.

### Objetivo específico:

2.3.1. Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes.

### Indicadores:

- Número de cursos formativos específicos sobre el tema.  
En el marco del Plan de Formación del año 2021, se han realizado cinco cursos abiertos en materia de Igualdad de género, que se detallan en el apartado “Formación específica impartida”.
- Número de cursos formativos generales con módulo específico.  
En el marco del Plan de Formación del año 2021, cinco cursos formativos generales incluían un módulo específico en materia de igualdad de género, como se detalla en el apartado “Formación específica impartida”.
- Número de puestos en los que se valoran las acciones formativas de igualdad en los concursos.  
En los concursos de méritos siempre se valoran los cursos de igualdad de género con una duración igual o superior a 15 horas, de conformidad con las directrices de Función Pública, como se indica en el apartado “Identificar áreas y puestos en los que se puedan valorar cursos en igualdad.”
- Relación de mujeres/hombres en los concursos específicos.
- Relación de mujeres/hombres en órganos de participación y representación del personal.

### Medidas. Actuaciones desarrolladas:

- Formación específica impartida.  
En el Plan de Formación del año 2021 se han realizado cinco cursos abiertos en materia de Igualdad de género:  
Área de Habilidades Profesionales y desempeño general
  - “Igualdad de género” en modalidad online (2 ediciones). 30 horas (uno en la 1ª convocatoria y otro en la 2ª convocatoria).
  - “Incorporación del análisis de género en la investigación y en la innovación”, a través del aula virtual. 24 horas (1ª convocatoria)

#### Área de Recursos Humanos



- “Uso igualitario del lenguaje administrativo” en modalidad online. 15 horas (2ª convocatoria).
- “Información e iniciativa contra el acoso laboral” (2 ediciones). 5 horas (uno en la 1ª convocatoria y otro en la 2ª convocatoria).
- “Información e iniciativa contra el acoso sexual” en modalidad presencial (2 ediciones). 10 horas (uno en la 1ª convocatoria y otro en la 2ª convocatoria)

Desde el año 2018, se incluye al menos un curso anual online de igualdad de género en los planes de formación. La oferta de cursos online para 2021 se ha incrementado en respuesta a la situación sanitaria y para facilitar la conciliación.

En el Área de Recursos Humanos y en cumplimiento del Eje 3, punto 3.I del II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos (Resolución de 26 de noviembre de 2015, BOE de 10 de diciembre), como medida transversal “se incluirá un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas”.

Se ven afectados los siguientes cursos incluidos en el Plan de Formación 2021:

- “Liderar equipos virtuales” en modalidad online. 30 horas (1ª convocatoria).
- “Redes sociales: herramienta de trabajo en la Administración pública” en modalidad online. 30 horas (1ª convocatoria).
- “Estrategias para el cambio y la innovación” en modalidad online. 25 horas (1ª convocatoria).
- “Cultura científica y comunicación social de la ciencia” en modalidad presencial (2 ediciones). 30 horas (uno en la 1ª Convocatoria y otro en la 2ª Convocatoria).
- “Gestionando personas: competencias personales, trabajo en equipo, inteligencia emocional y coaching” a través del aula virtual. 25 horas (2ª convocatoria).

Además de en el área específica de Recursos Humanos, el tema de Igualdad y violencia de género se trata de manera transversal en todos aquellos cursos cuya temática lo permita.

- **Formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos.**

Se incluyeron módulos específicos de igualdad en los siguientes cursos, dirigidos a personal perteneciente a los grupos A1, A2 y personal laboral asimilado que desempeñen funciones de responsabilidad con personal a su cargo:

- “Gestionando personas: competencias personales, trabajo en equipo, inteligencia emocional y coaching”, a través del aula virtual. 25 horas (2ª convocatoria).
- “Liderar equipos virtuales” en modalidad online. 30 horas (1ª convocatoria).

- Identificar áreas y puestos en los que se puedan valorar cursos en igualdad.  
Desde el año 2020 y de conformidad con las directrices de Función Pública, los cursos de igualdad de género con una duración igual o superior a 15 horas tendrán una valoración de 1 punto sobre los 10 puntos máximos que permite la baremación de cursos de formación y perfeccionamiento para los concursos generales de méritos.
- Inclusión de módulos en cursos de liderazgo y motivación, gestión de personas y trabajo en equipo.  
Los siguientes cursos, recogidos en el Plan de Formación del CSIC para el año 2021, incluyen módulos de igualdad:
  - “Gestionando personas: competencias personales, trabajo en equipo, inteligencia emocional y coaching”, a través del aula virtual. 25 horas (2ª convocatoria).
  - “Liderar equipos virtuales” en modalidad online. 30 horas (1ª convocatoria).
- Atender a la conciliación en el horario de impartición de cursos.  
Los cursos se celebran fundamentalmente dentro del horario laboral y se consideran tiempo de trabajo a todos los efectos, además los asistentes tienen derecho a adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.  
En ningún caso el horario de finalización de los cursos podrá exceder de las 18:00 h.  
Los trabajadores pueden acceder a cursos durante los permisos para la madre biológica y para el progenitor distinto de la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida, así como durante las excedencias por motivos familiares.  
Se prioriza la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por permisos para la madre biológica, para el progenitor distinto de la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida o por cuidado de personas dependientes.

#### **2.4. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

## Objetivo específico:

2.4.1. Vigilancia del cumplimiento de las medidas en igualdad/diversidad.

### Indicadores:

- Licencias: vacaciones, permisos relacionados con temas de conciliación.
- Licencias para formación para la promoción: ratio mujeres/hombres.

### Medidas. Actuaciones desarrolladas:

- Desagregación de licencias (permisos para la madre biológica y para el progenitor distinto de la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida /cuidado hijos...).

Desde el año 2019, el Registro Central de Personal ha indicado que cada tipo de permiso tenga su código y, dado que todos han de inscribirse en el mismo, ya es posible la desagregación de licencias por sexo.

- Incentivar el equilibrio de las peticiones de licencias por conciliación en la relación mujeres/hombres.

No se han desarrollado actuaciones concretas.

- Reflejar en calendario laboral las medidas de conciliación.

El calendario laboral contempla en la exposición de motivos y el apartado primero relativo a su objeto, referencias a la necesidad de incorporar medidas de conciliación.

Las medidas de conciliación se especifican pormenorizadamente en lo relativo al establecimiento de la jornada intensiva de verano, así como recogiendo una batería de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de aplicación a todo el personal del CSIC.

En el año 2020, continúan aplicándose las medidas de flexibilización horaria orientadas a mejorar la conciliación para el personal que se reincorpora tras las bajas de los permisos para la madre biológica y para el progenitor distinto de la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

Dentro del apartado 2.2.2. Distribución de la jornada, se contempla:

*“Con carácter general, se podrá acumular la jornada de tarde en un día a la semana por un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de incorporación de los permisos por nacimiento para la madre biológica y del progenitor diferente a la madre biológica en los casos de nacimiento,*

*adopción o acogida. La modificación estará supeditada a la autorización expresa de la Dirección o de quien ostente la titularidad ICU del CSIC que corresponda. Deberá motivarse la no concesión de la modificación horaria.”*

Dentro del apartado 5. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se contempla:

*“Con carácter general y previa autorización de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se podrá modificar el horario fijo hasta un máximo de dos horas por un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de incorporación de los permisos por nacimiento para la madre biológica y del progenitor diferente a la madre biológica en los casos de nacimiento, adopción o acogida. La modificación estará supeditada al visto bueno de la Dirección o de quien ostente la titularidad ICU del CSIC que corresponda. Deberá motivarse la no concesión de la modificación horaria.*

*Si ambos progenitores pudieran solicitar esta modificación, el tiempo de disfrute de esta modificación se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de seis meses”.*

## **2.5. Situaciones de especial protección.**

### **Objetivo específico:**

2.5.1. Vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre violencia de género.

### **Indicadores:**

- Número de canales establecidos que faciliten la comunicación de las situaciones de acoso.  
Se han establecido dos canales diferentes para presentar la queja o denuncia: mediante un escrito dirigido a SGARH o por vía telemática, mediante el correo protocolo.acosos@csic.es.
- Grado de aplicación de las medidas recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público.  
Se aplican todas las medidas recogidas en el Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Medidas. Actuaciones desarrolladas:**

- Evaluación del funcionamiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.



En 2021, se activó una vez el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC.

- Mayor difusión de los programas de Acción Social en caso de violencia de género.

Se realiza en el marco de la difusión en los Planes de Acción Social.

- Publicación del protocolo de forma clara y fácil acceso.

El protocolo figura en intranet y en la página abierta del CSIC:

<https://intranet.csic.es/igualdad>

<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/igualdad-en-el-csic>

Además, con motivo del 25 de noviembre, día internacional de eliminación de la violencia contra la mujer, se difundió en las sedes del CSIC un tríptico informativo y un marcapáginas contra el acoso sexual y por razón de sexo, también disponibles en la intranet.

- Inclusión en los manuales de acogida de información relativa a la aplicación de los protocolos de acoso: laboral, sexual y por razón de sexo.

Esta información se ha recogido en el Manual de Bienvenida del CSIC, que será publicado y difundido próximamente.

## 2.6. Retribuciones.

### Objetivo específico:

2.6.1. Análisis de las retribuciones (básicas y complementarias) y de las ratios mujeres/hombres con el fin de mejorar, en su caso, la ratio de éxito en la distribución de productividades.

### Indicadores:

- Análisis del conjunto de retribuciones
- Análisis del impacto del componente de productividad 18.2 (actual PRO), que retribuye la especial dedicación del personal de los grupos de investigación en proyectos de investigación concretos del centro o instituto de pertenencia de dicho grupo de investigación, que genera ingresos para el CSIC, así como al resto del personal de dicho centro que contribuye, directa o indirectamente, a su realización.
- Análisis del impacto de la componente de productividad 2, que retribuye la realización de una mayor jornada de trabajo de 40 horas semanales, por parte del personal funcionario no incluido en el sistema retributivo peculiar del personal científico.
- Análisis del impacto de la componente de productividad 3, que retribuye el mayor grado de interés, de iniciativa o de disponibilidad, así como las tareas extraordinarias realizadas por cada persona, sea funcionario o laboral que percibe sus retribuciones a través del capítulo I de los presupuestos del CSIC.

### Medida. Actuaciones desarrolladas:

- Acción con las Direcciones de los centros con objeto de informar de la situación concreta de los mismos.

Se efectúa una difusión de los resultados de la evaluación.

- Modificación de la resolución que regula el abono de la productividad para evitar impactos retributivos negativos en situaciones de embarazo y paternidad.

Se mantiene dicha modificación en la Resolución de 24 de marzo de 2021 de la Presidencia de la AECSIC por la que se fijan criterios y se establecen instrucciones para la asignación de los diferentes componentes del complemento de productividad personal. Concretamente, en el apartado cuarto “Forma de asignación de los diferentes componentes” se establece lo siguiente:



- En lo referente a la percepción de la Productividad de componente 2 (PC2):

*“Con carácter general y sin perjuicio de la competencia antes señalada para la propuesta y autorización de alta o baja en este componente, cuando la persona que percibe el complemento de productividad causase baja por incapacidad temporal será excluido de oficio en la percepción del complemento transcurridas 4 semanas en dicha situación.*

*Se exceptúan de la anterior regla los periodos de incapacidad originados en los siguientes supuestos: permisos para la madre biológica y para el progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; permiso de lactancia; permiso por razón de violencia de género sobre la mujer; supuestos de embarazo o riesgo durante el embarazo; tratamientos de radio y/o quimioterapia y aquellos originados a raíz de intervenciones de trasplantes de órganos y prótesis. En estos casos la exclusión se producirá de oficio transcurridas 32 semanas.*

*No obstante, una vez se produzca la reincorporación al puesto de trabajo, el ICU solicitará de nuevo el alta en productividad para la misma persona, salvo que la persona afectada no desee desarrollar la jornada que habilita a la percepción del complemento. Esta solicitud será autorizada por la SGARH.”*

- En lo referente a la Productividad por cumplimiento de objetivos (PCO):

*“El procedimiento a seguir para la asignación de las cantidades correspondientes a las dotaciones económicas establecidas para cada uno de los grupos de personal estará basado en el resultado de la evaluación que cada ICU haya obtenido, una vez analizado el cumplimiento de objetivos de cada uno de ellos en función de los indicadores fijados de acuerdo con su plan estratégico, lo que permitirá establecer cuatro tramos de valoración de cumplimiento: 25%, 50%, 75% y 100%.*

*En el caso de que no se hubieran prestado servicios efectivos durante todo el periodo, la cuantía de la retribución será proporcional al tiempo de servicios prestados durante el periodo de referencia. Se exceptúan de esta regla los periodos originados por los permisos para la madre biológica y para el progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; lactancia, así como los periodos de incapacidad temporal en supuestos de embarazo o riesgo de embarazo.”*



## 2.7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC.

### Objetivo específico:

2.7.1. Equilibrio en la composición de los equipos/órganos directivos.

### Indicadores:

- Número de hombres y mujeres.
- Existencia de distintivos de igualdad de género que incentiven y faciliten la consecución de la igualdad real en el seno de la organización.

### Medidas. Actuaciones desarrolladas:

- Elaboración de la relación de órganos colegiados.  
Identificados los órganos más relevantes.
- Sensibilización de los responsables de estos órganos.  
Se ha llevado a cabo en Subcomisión y Tribunales de oposiciones. Así mismo se llevará a cabo con la difusión de la presente evaluación.
- Publicación en la web, de forma accesible, del Plan de Igualdad.  
Figuran en web CSIC en el apartado Ciencia en igualdad:
  - Espacio mujeres y ciencia:  
<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/mujeres-y-ciencia/normativa>
  - Espacio Igualdad en el CSIC:  
<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/igualdad-en-el-csic>Se ha configurado el espacio igualdad en primera línea de la intranet para una mayor visualización de la materia:  
<https://intranet.csic.es/igualdad>
- Publicación en la web, de forma accesible, del protocolo.  
El protocolo figura en intranet y en la página web del CSIC:  
<https://intranet.csic.es/igualdad>  
<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/igualdad-en-el-csic>

- Publicación y difusión de los distintivos concedidos y de las medidas implementadas que les han llevado a conseguirlo.

En su cuarta edición, de las cinco candidaturas presentadas, el Centro de Biología Molecular Severo Ochoa (CBMSO) fue galardonado con el Distintivo de Igualdad CSIC 2021, dotado con 5.000€. También se ha reconocido con sendos accésits al Instituto de Tecnología Química (ITQ) y al Instituto de Neurociencias (IN).

- Creación de una Red de Igualdad entre las Unidades de Igualdad de los ICU del CSIC.

El 17 de noviembre de 2021, promovido en colaboración con Centro de Física Teórica y Matemáticas (CFTMAT) y la Comisión de Mujeres y Ciencia, se celebró de forma semipresencial el II Encuentro de grupos de igualdad de centros CSIC, como espacio para la generación de conocimiento y la articulación e intercambio de buenas prácticas en torno a los Planes de Igualdad de género, bajo el liderazgo de la Comisión de Igualdad del CSIC.

Se ha mantenido debidamente actualizado el espacio de la intranet dedicado a los Comités de Igualdad de los ICUS, procediéndose a la actualización del listado según se van creando nuevos comités.

Además, se ha creado una lista de difusión con los Comités de Igualdad de los ICUS como canal para compartir noticias e información de interés en la materia.

## 2.8. Inclusión del género en la investigación e innovación.

### Objetivos específicos:

- 2.8.1. Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación.
- 2.8.2. Garantizar la inclusión del género en los contenidos de la investigación.

### Indicadores:

- Relación de mujeres/hombres en proyectos de investigación por área de investigación.
- Relación de mujeres/hombres que actúan como investigador/a principal en proyectos de investigación.
- Relación de mujeres/hombres en los equipos de investigación que solicitan proyectos de investigación y licencian patentes.
- Relación de mujeres/hombres en comisiones evaluadoras.
- Datos desagregados por sexo para tesis y trabajos de fin de master (tanto en doctorandos como en dirección/codirección).
- Análisis de la producción científica, tanto publicaciones como patentes en función del género.
- Estadística de proyectos que incluyen el género en los contenidos de la investigación.

### Medidas. Actuaciones desarrolladas.

- Sensibilización de los responsables de proyectos de investigación.  
El 11 de marzo de 2021 se celebró el webinar “Mujeres, Ciencia y CSIC”, con participación de Carmen Mayoral, investigadora en el instituto de Carboquímica (ICB-CSIC), en Zaragoza; la investigadora María Retuerto, que trabaja como contratada Ramón y Cajal en el Instituto de Catálisis y Petroquímica (ICP-CSIC); Sara Soto, técnica especialista de OPI en el Instituto de Ciencias del Mar (ICM-CSIC); y Clara Cala, responsable de la Unidad de Informática del CSIC y con Francisca Puertas, Vicepresidenta Ejecutiva de la CMYC, como moderadora.
- Publicación de resultados.  
La CMYC elabora y publica la relación de mujeres/hombres que actúan como investigador/a principal en proyectos de investigación. Falta implementar en el sistema de gestión administrativa

del CSIC la incorporación de datos desagregados que permitan obtener otros indicadores establecidos. Se continúa trabajando en ello junto con la VICYT y la SGAI.

### 3. Conclusiones.

- Existe un **equilibrio entre el número de mujeres y hombres** que desarrollan su actividad en el CSIC. No obstante, si descendemos a un análisis más detallado, podemos observar que **ese equilibrio se trunca** cuando analizamos ciertas variables:<sup>1</sup>

- o En el conjunto de la población del CSIC las **mujeres** representan un **39%** y **46%** del personal con **relación jurídica estable** (personal laboral fijo y personal funcionario) y un **54%** del personal con **relación jurídica no estable** (contratación temporal).
- o Ese **desequilibrio** encuentra origen y se acentúa en el **área de actividad de la investigación**, en el que se encuentra el 33% del personal de nuestro organismo.

Las **investigadoras** representan un **37%** del colectivo de **personal investigador estable** (personal funcionario), tienen un peso del **46%** del colectivo de **personal investigador no estable** (no se considera personal en formación), y del **33%** en el colectivo del **personal laboral fijo**.

Pero en este análisis debe destacarse que la **proporción de la población de mujeres** oscila **en torno al 50%** de puestos de **personal investigador predoctoral** (temporal), pasando a **un casi 26%** en el caso de puestos más elevados en la carrera investigadora, es decir **profesores de investigación**. **Esta disminución de la población de mujeres a medida que se asciende en la carrera científica, no se observa en la población de hombres**. Esta asimetría podría estar relacionada con los estereotipos, barreras y sesgos sociales subyacentes, pero más concretamente en el ámbito del desarrollo de la carrera científica en nuestro organismo.

En los últimos 10 años, es destacable la escasa mejora en la evolución de la carrera investigadora de las mujeres, pasando de una gráfica de tijera a una de pinza, con una escasa mejora de 4 puntos porcentuales en el escalón más alto de la carrera, profesorado de investigación, y llegando casi a la paridad absoluta en el escalón más bajo, el de personal predoctoral.

---

<sup>1</sup> Ver Anexo que se acompaña a la presente evaluación. Apartado I. Evolución del personal. Personal activo a 31 de diciembre. Por relación jurídica, funcionario laboral, estable/no estable

- Sin embargo, si descendemos a un análisis más detallado en el supuesto de personal no investigador, podemos observar que la **presencia de la mujer es más significativa en puestos vinculados al apoyo a la gestión y a la investigación, en especial en los puestos de responsabilidad en los procesos de toma de decisiones:**<sup>2</sup>
  - o Las mujeres representan entre un **60%** (personal funcionario), un **55%** (personal laboral fijo) y un **65%** (personal laboral temporal) en **puestos de apoyo a la gestión**. Así mismo, representan un **58%** (personal funcionario), un **32%** (personal laboral fijo) y un **55%** (personal laboral temporal) en **puestos de apoyo a la investigación**.
  - o Además, en el caso del personal funcionario, ocupan un **44%** de los **niveles 30** y un **67%** de los **niveles 29** no vinculados a la carrera investigadora.
  
- En el análisis por grupos y niveles de las distintas relaciones laborales del personal se pueden observar los siguientes desequilibrios (con porcentajes que no se encuentran en ratios de paridad 40-60%, si bien en muchos casos se trata de una ligera desviación) bien porque haya mayor presencia de mujeres que de hombres y viceversa:
  - o Personal funcionario: niveles 16, 17, 18, 22, 25, 28 y 29.
  - o Personal laboral fijo: grupos M3, M2, M1, 2G, FC y Buque.
  - o Personal laboral temporal: G5, G4, G3, G2 y Buque.
  
- Respecto a la representación en órganos colegiados y el peso específico en otros órganos, en primer lugar cabe destacar que las mujeres ocupan el **47% de los cargos del Consejo Rector** del CSIC, incluida la presidencia. Frente a lo anterior, en el caso de las **direcciones** de los Institutos y Centros de investigación la **ratio de ocupación** por parte de **mujeres** se sitúa en un **22%**, punto de necesaria actuación y mejora para los siguientes años, mientras que supone un **61%** en el caso de los **puestos de gerencias**.  
En cuanto a las coordinaciones institucionales y de áreas se han corregido positivamente tendencias más negativas de años anteriores. En el caso de las Comisiones de Área, coherentemente a la buena evolución global, las tres áreas actuales, materia, vida y sociedad se encuentran dentro de los niveles de paridad (entre 60 y 40%).

---

<sup>2</sup> Ver Anexo que se acompaña a la presente evaluación. Apartado I. Evolución del personal. Personal activo a 31 de diciembre. Por relación jurídica, funcionario laboral, estable/no estable

- En los procedimientos de **acceso por turno libre** de personal a puestos de las **escalas científicas**, teniendo en cuenta los procesos selectivos finalizados a la fecha de elaboración de este informe derivados de la OEP de 2018-2019, cabe destacar una mayor tasa de éxito femenina en las escalas de profesores de investigación y masculina en la de investigadores científicos. En los procedimientos de **promoción interna**, los últimos datos disponibles se corresponden con la OEP de 2017, y de su resultado ya se informó en evaluaciones anteriores. En este apartado continúan aplicándose las medidas de corresponsabilidad, conciliación familiar y flexibilización horaria.
  
- En el caso de las **retribuciones medias** percibidas, de los datos disponibles, se pueden extraer las siguientes conclusiones, en función del tipo de personal y niveles:
  - o Dentro del personal funcionario existen diferencias en los niveles 15, 22, 24, 29 y 30 a favor de los hombres y en los niveles 16 y 27 a favor de las mujeres.
  - o En el personal laboral fijo, en los grupos 2G y EI a favor de las mujeres, y en los grupos de personal de buque, 3G, MI, G5, G2 y FC a favor de los hombres.
  - o Respecto al personal temporal se aprecia desviación a favor de los hombres en todos los grupos salvo el G5 que solo engloba a un total de 12 personas.
  
- En la distribución de las productividades **PC2** y **PC3**, no se aprecian diferencias significativas globales, si bien hay que destacar diferencias en algunos grupos y niveles concretos que superan el 10% de desviación en cuanto a la PC3:
  - o En el personal funcionario de apoyo a la investigación en el grupo C2 a favor de los hombres.
  - o En el personal laboral fijo de apoyo a la investigación en el grupo 3G, G5, G3, G2, G1 y FC a favor de los hombres, y en los grupos IG y G4 a favor de las mujeres.
  - o En el personal laboral fijo de gestión en el grupo 2G, IG Y FC, a favor de las mujeres, y en los grupos M3, E2, G4, G3 y G2.
  
- En cuanto a la **productividad PRO** (antigua productividad I8.2) resulta generalizada la desviación a favor de los hombres en todos los tipos de personal, con desviaciones en algunos casos superiores al 30% (4G, M2, G4, G2 y G1 en personal laboral fijo; M3 en personal laboral temporal; y C2 de personal funcionario). Solo se observa una desviación en favor de las mujeres en el caso del personal laboral fijo perteneciente a los grupos 2G, IG y FC. No obstante, los

criterios de reparto de la citada productividad, que se obtiene a partir de la obtención de proyectos y cuya distribución depende de múltiples factores, siendo el factor principal que su distribución es potestativa del investigador o investigadora responsable del proyecto, no permiten afirmar que exista una discriminación negativa. Si bien, es un dato que necesita ponerse en conocimiento de los responsables para tratar de corregir el sesgo de género apreciado.

- Por último, con respecto al último eje de la inclusión del género en la investigación e innovación destacar que se está iniciando el proceso administrativo que permita recopilar los datos necesarios para la obtención de los indicadores y se espera poder tener datos de los indicadores establecidos de cara a la implementación y evaluación del III Plan para la Igualdad de Género en el CSIC.
  
- Al margen de las matizaciones señaladas, es conveniente señalar que, con **carácter general**, las medidas previstas en el Plan se han cumplido **razonablemente**, si bien siguen existiendo retos pendientes que serán abordados a través del III Plan de Igualdad. Este nuevo plan parte, por tanto, del aprendizaje y experiencia adquiridos hasta este momento y trata de dar un nuevo impulso a las medidas necesarias para seguir avanzando hacia la igualdad real y efectiva en el CSIC.