



MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN



CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

Secretaría General

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA
DE RECURSOS HUMANOS

COMISIÓN DE IGUALDAD

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

I EVALUACIÓN

2022

20 de septiembre de 2023



Índice

1. Introducción.....	3
2. Evaluación del plan: indicadores y medidas.....	5
2.1. Eje 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa.....	5
2.2. Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación.	8
2.3. Eje 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.	10
2.4. Eje 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	14
2.5. Eje 5: Violencia contra las mujeres.....	14
2.6. Eje 6: Interseccionalidad y situaciones de especial protección.	16
2.7. Eje 7: Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación.	17
3. Conclusiones.....	18



**III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA
AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
I EVALUACIÓN
AÑO 2022.**

I. Introducción

El **III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas** (en adelante, CSIC) fue aprobado por Resolución de 1 de abril de 2022, de la Presidencia de CSIC, con objeto de renovar, una vez más, el compromiso de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres y consolidarse como motor de avance hacia la excelencia científica y tecnológica.

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.

Los **objetivos estratégicos** que persigue el plan consisten en profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de la igualdad para mejorar, consolidar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre mujeres y hombres en el CSIC, conocer e implementar de manera efectiva las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género/sexo en el trabajo del personal del CSIC, así como la detección temprana y el abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

A partir de estos objetivos estratégicos, el plan se ha articulado en torno a siete ejes de actuación:

1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
2. Sensibilización, formación y capacitación.
3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Violencia contra las mujeres.
6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.
7. Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación.

De acuerdo con el apartado 9 del plan, la Comisión Delegada de Igualdad (en adelante, CDI) elabora con carácter anual un **informe de evaluación** del mismo, tomando como referencia la



evolución de los distintos indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas propuestas. Esta evaluación permitirá conocer el grado de éxito del plan y reformular, en su caso, los objetivos, indicadores y medidas fijados.

2. Evaluación del plan: indicadores y medidas

El estado actual de los **indicadores de ejecución e impacto**, que permiten valorar el grado de cumplimiento de las medidas propuestas dentro de cada eje, queda recogido en el cuadro resumen del **Anexo I**. Esta evaluación se complementa con el **Anexo II**, en el que se recoge un conjunto de datos estadísticos, desagregados por sexo, a través de los cuales se puede analizar el estado actual de la igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC en distintos aspectos de la carrera profesional del personal de la institución.

La evaluación incluye 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), a los que el III Plan de Igualdad del CSIC también resulta de aplicación. No ha sido posible incluir una evolución histórica de los datos analizados debido a que, en muchos casos, no se dispone de información relativa a la situación de los Centros Nacionales con carácter previo a su integración o bien esta se había obtenido utilizando una metodología y unos criterios diferentes, que impiden el tratamiento homogéneo de los datos. No obstante, dicho análisis histórico se incluirá en futuras ediciones de esta evaluación, con datos del año 2022 como punto de partida, con objeto de conocer mejor el impacto a lo largo del tiempo de las medidas adoptadas en cumplimiento del III Plan de Igualdad.

2.1. Eje I: Medidas instrumentales para una transformación organizativa.

2.1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC

Dentro de este primer objetivo específico, se enmarca la presente **evaluación anual del plan** y los anexos que la acompañan, que proporcionan información y estadísticas de suma utilidad para conocer mejor la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC. Con el fin de divulgar los resultados de esta evaluación entre todo el personal de la institución, se le da la máxima difusión a través su distribución vía correo electrónico a todas las personas trabajadoras del CSIC, así como a los Comités de igualdad. Asimismo, la evaluación se incluye a estos efectos tanto en el apartado de la Comisión de Igualdad de la web (<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/comision-delegada-de-igualdad/planes-de-igualdad-del-csic>) como en el apartado de la intranet dedicado a esta materia (<https://intranet.csic.es/igualdad>).

La convocatoria, entrega y difusión del **Distintivo de Igualdad del CSIC** también forma parte de las medidas implementadas para la consecución de este objetivo. En el año 2022, el Centro de Biología Molecular Severo Ochoa resultó galardonado en la IV Edición del Distintivo de Igualdad CSIC, convocada en 2021, y se concedieron sendos accésits al Instituto de Tecnología Química y al Instituto de Neurociencias. El 8 de marzo de 2022, coincidiendo con el Día Internacional de las Mujeres, se celebró en la sede central del CSIC un acto de entrega conjunta de los distintivos de igualdad



correspondientes a los años 2021 y 2020, pues este último no había sido aún entregado como consecuencia de la pandemia.

Poco después, también durante el año 2022, se convocó la V Edición del Distintivo, en la que concurrieron seis candidaturas. En el acto de entrega celebrado el 15 de febrero de 2023, se otorgó el galardón al Instituto de Física Corpuscular y sendos accésits al Centro Nacional de Biotecnología y al Instituto Física Teórica.

Los proyectos presentados por los institutos galardonados, como en ediciones anteriores, han sido incluidos en el **repositorio de candidaturas de ICUs galardonados**, que puede consultarse a través de la intranet, cuya finalidad es dar a conocer a todos los ICUS interesados iniciativas novedosas y exitosas que puedan servir de inspiración.

En el Anexo II, Eje I, se recoge información relativa a este apartado, donde se ofrecen **datos de personal** activo a 31 de diciembre de 2022 por relación jurídica con la Administración, desagregando la información según distintas variables de interés. Así mismo, se proporcionan datos que permiten el análisis por género de la carrera investigadora.

En este ámbito, podemos destacar como aspecto a mejorar que sigue habiendo una mayor temporalidad de las mujeres ya que suponen el 54,8% del personal laboral temporal de la institución, siendo especialmente significativo el porcentaje entre el personal de gestión que alcanza el 70,2%.

2.1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género

En relación al fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC, conviene destacar los 52 **Comités de igualdad** existentes a 31 de diciembre de 2022 (lo que supone un porcentaje del 43% del total de ICUs) y su importante labor de apoyo en la concreción de las políticas de igualdad del CSIC en cada ICU, en el marco del III Plan de Igualdad del CSIC. Las instrucciones sobre organización y funcionamiento de dichos Comités, así como el listado actualizado de los mismos puede consultarse a través de la intranet.

La **difusión de noticias y eventos** en materia de igualdad que pudiera ser de interés para los Comités se realiza de forma permanente a través de una lista de correos corporativa, siendo esencial su colaboración para transmitir esta información en sus respectivos institutos y centros. Aunque durante 2022 no se pudo organizar ninguna reunión entre Comités, sí se iniciaron los preparativos para la celebración del **III Encuentro entre Comités de Igualdad** del CSIC como foro para el intercambio de opiniones y buenas prácticas entre éstos y la CDI. Este encuentro ha tenido lugar el 26 de mayo de 2023 en el Instituto de Parasitología y Biomedicina "López-Neyra" de Granada.

Por otra parte, el espacio dedicado a la **igualdad de género en la intranet** se mantiene debidamente actualizado con el fin de facilitar a todo el personal el acceso a aquella información y documentación de interés en la materia, elaborada tanto por el CSIC como por el Ministerio de Ciencia e Innovación y el Ministerio de Hacienda y Función Pública. En este sentido, cabe destacar el número de visitas realizadas al apartado de igualdad en la intranet, que ha sido de 3.035 visitantes únicos.

2.1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización

Las estadísticas que reflejan el grado de incorporación de la igualdad de género en las **estructuras de la organización** quedan recogidas en el Anexo II. En concreto, se muestran datos de órganos colegiados, órganos directivos, órganos de negociación y representación social, entre otros. En este aspecto, persiste el desequilibrio detectado en sucesivas evaluaciones en las personas titulares de las direcciones de los ICUs, donde en 2022 un 75% de los mismos están dirigidos por hombres, siendo necesario un cambio de tendencia para que haya una participación más equilibrada entre mujeres y hombres en dichos puestos.

En lo que respecta a las **aplicaciones informáticas** de gestión de personal, se inició un proceso de revisión de las mismas para que permitiera la recogida de información desagregada por sexo. Aunque la mayor parte de las aplicaciones que se utilizan en el CSIC permiten dicho extremo (todas las de gestión de personal reflejan la información desagregada por sexo), se han identificado algunas que no lo hacen, relativas a la parte científica, y se han iniciado los trabajos para su futura modificación.

Por otro lado, con objeto de fomentar de manera transversal la igualdad de género en la **contratación administrativa**, se ha incluido la siguiente premisa en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos que reciben financiación FEDER (139 expedientes aproximadamente):

“Los contratos financiados con fondos europeos, además, deberán someterse a las disposiciones del Tratado de la Unión Europea y a los actos fijados en virtud del mismo y será coherente con las actividades, políticas y prioridades comunitarias en pro de un desarrollo sostenible y mejora del medio ambiente, debiendo promover el crecimiento, la competitividad, el empleo y la inclusión social, así como la igualdad entre hombres y mujeres, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) n° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) n° 1083/2006 del Consejo.”

Asimismo, en los pliegos de servicios se indica lo siguiente respecto a la desagregación de los costes salariales en función de categoría y género (103 expedientes aproximadamente), pues en otros tipos de contratos no procede:

“La única aproximación posible a una distribución de los costes salariales en función de categoría y género es tomar como referencia el personal que presta el servicio y tener en cuenta que el convenio colectivo sectorial de aplicación no establece distinción alguna en cuanto a la remuneración salarial de hombres y mujeres.”

2.2. Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación.

2.2.1 Sensibilización e información

Con objeto de sensibilizar e informar a todo el personal del CSIC en el ámbito de la igualdad de género, el **III Plan de Igualdad**, tras su aprobación, fue objeto de una **campaña de difusión** a través de la página web, la intranet, el correo corporativo, así como en el apartado de noticias de la web del CSIC. Con el fin de dar a conocer el III Plan de Igualdad a todo el personal del CSIC, incluyendo al extranjero, a finales de 2022 se llevó a cabo una **traducción al inglés**, estando dicha versión colgada en la intranet, así como en la web del CSIC para general conocimiento.

De la misma manera, el Manual de Bienvenida ([chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://hrs4r.csic.es/wp-content/uploads/2022/06/Manual_de_Bienvenida-CSIC2022-VERTIC-DINA4-red.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://hrs4r.csic.es/wp-content/uploads/2022/06/Manual_de_Bienvenida-CSIC2022-VERTIC-DINA4-red.pdf)), elaborado a mediados de dicho año, tiene un apartado específico de igualdad y en el mismo se encuentra el enlace al plan, con el fin de que todas las incorporaciones al CSIC sean conocedoras del mismo.

Asimismo, con el fin de fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, se adaptaron diversos **formularios** de la intranet a este efecto.

Por último, dada la relevancia de sensibilizar durante la infancia y la juventud, así como de fomentar las vocaciones femeninas en los campos STEM, durante 2022, el CSIC ha organizado 4.625 actividades organizadas por los ICUs del CSIC dirigidas a estudiantes no universitarios. Entre otras, las actividades han consistido en conferencias, mesas redondas, jornadas de puertas abiertas, rutas científicas, concursos de creación propia, ferias de divulgación, exposiciones, cine, teatro, cuentacuentos.

2.2.2 Formación y capacitación

En lo que respecta a la capacitación y formación del personal del CSIC, el pilar básico es el Plan de Formación de la organización, que en su edición del año 2022 incluyó nueve **actividades formativas** en materia de igualdad, que sumaban un total de 191 horas:

CURSO	DURACIÓN	TIPO	Nº ALUMNOS/AS	VALORACIÓN GLOBAL
<i>Curso básico de igualdad de género (online) – 1ª Edición</i>	30h	Dirigido	49	4,3
<i>Curso básico de igualdad de género (online) – 2ª Edición</i>	30h	Dirigido	43	4,4
<i>Igualdad de género (online) – 1ª Edición</i>	30h	Abierto	46	4,2
<i>Igualdad de género (online) – 2ª Edición</i>	30h	Abierto	46	4,4
<i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (aula virtual).</i>	4h	Abierto	49	3,9
<i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Habilidades de mediación y gestión de conflictos.</i>	4h	Dirigido	Anulado	Anulado

<i>Uso igualitario del lenguaje administrativo (online)</i>	15h	Abierto	30	4,6
<i>Incorporación del análisis de género en la investigación y en la innovación (aula virtual) – 1ª Edición</i>	24h	Abierto	16	4,4
<i>Incorporación del análisis de género en la investigación y en la innovación (aula virtual) – 2ª Edición</i>	24h	Abierto	16	4,5
TOTAL	191h		295	4,3

Dado que el curso “Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Habilidades de mediación y gestión de conflictos” fue anulado por circunstancias ajenas al gabinete de formación, finalmente se impartieron ocho cursos y un total de 187 horas de formación específica en materia de igualdad. El alumnado que finalizó estos cursos ascendió a un total de 295 y, en las correspondientes encuestas de evaluación, le otorgaron a los mismos una valoración global promedio de 4,3 sobre 5.

Todos los cursos se realizaron en la **modalidad no presencial**, en aras de facilitar la conciliación y la asistencia del personal ubicado fuera de Madrid. Además, si bien la mayoría de los cursos se impartieron en abierto para hacer posible la participación de todo el personal interesado, también se organizaron dos ediciones del curso básico de igualdad de género dirigidas al personal directivo, pre-directivo y membresías de los Comités de Igualdad.

Asimismo, como medida transversal, se incluyó un módulo de igualdad y violencia de género en las siguientes acciones formativas con una duración superior a 20 horas lectivas, entre otras:

- Redes sociales: herramienta de trabajo en la Administración pública (online), 30h.
- Habilidades directivas (online), 30h.

Por otro lado, siendo conscientes de la importante labor de sensibilización que se desarrolla a través del plan formativo, se está incorporando paulatinamente la igualdad de género en la **formación del personal docente** que imparte cursos en el CSIC. En este sentido, en el proceso de selección de docentes se ha valorado positivamente que posean una formación básica en igualdad de género y se ha facilitado a todo el profesorado la Guía para un uso no sexista de la lengua, aprobada por la Universidad Autónoma de Madrid y adoptada por el CSIC. Asimismo, está previsto que para el curso que viene se den instrucciones al personal docente con objeto de que sus formaciones sean respetuosas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Con fin de valorar la oferta formativa desde una perspectiva de género y así poder mejorar la calidad de los contenidos de cara a ediciones futuras, se ha incluido en la **encuesta de evaluación** de las acciones formativas un nuevo apartado donde las personas participantes pueden valorar desde la perspectiva de la igualdad de género los materiales y el diseño del curso, el uso de un lenguaje inclusivo no sexista, así como también si ha producido un impacto positivo en este ámbito.

Finalmente, cabe destacar que en Anexo II, Eje 2, incluye una tabla con el número de personas que realizan cursos de formación en materia de igualdad por Comunidades Autónomas. Así mismo, se añade una tabla que recoge el número de personas desagregado por sexo que han recibido formación en igualdad desglosado por cada curso. En la última tabla puede observarse que el número de hombres

que han realizado cursos de formación en igualdad no llega al 40% en ninguno de los cursos, siendo la media del 29,15% del total del alumnado. Se ha de lograr que haya una mayor formación en igualdad dentro del colectivo de hombres que, en general, está menos sensibilizado y formado en estas cuestiones.

Además, cabe destacar el hecho de que la formación actual en materia de igualdad sólo alcanza al 11% de la plantilla del CSIC. Con el objetivo de que la formación en igualdad llegue al total del personal, se estudiarán qué medidas implementar para elevar este porcentaje y que, en consecuencia, la igualdad teórica se convierta en una igualdad real dentro de la organización.

2.3. Eje 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

2.3.1 Acceso al empleo y captación del talento

Los datos generales de **participación y acceso del personal funcionario y laboral**, tanto en acceso libre como en promoción interna, quedan recogidos en el Anexo II, Eje 3, donde también se refleja la composición entre hombres y mujeres de los órganos de selección, presidencias y secretarías. También se incluyen datos relativos a la movilidad del personal de la institución.

Resulta necesario valorar positivamente la tasa de éxito de las mujeres en los procesos de acceso libre a la escala científica de Profesorado de Investigación (de un 66,7% frente al 30,4% de los hombres), mientras que también hace falta destacar que la tasa de éxito en el escalón inferior (Investigador/a científico/a) es especialmente baja, de un 19,3% frente al 36,7% de los hombres, lo que debe ser corregido para poder garantizar un cambio de tendencia de la actual grafica de pinza-tijera en la carrera científica.

Por otro lado, procede resaltar que el CSIC **facilita el acceso a los cursos de formación** en condiciones de igualdad a quienes se encuentren en situaciones, tales como: riesgo durante el embarazo, parto, permisos de nacimiento, violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad (cuidado de menores o mayores). En ese sentido, cabe destacar que el gabinete de formación ofrece los cursos a toda aquella persona que tiene una relación jurídica con el CSIC. Además, al existir formación online, todo el personal aunque no pueda desplazarse puede optar a los cursos, facilitándose de esta forma el acceso a la formación en condiciones de igualdad. En este punto, el Plan de Formación del CSIC da preferencia a quienes se hayan incorporado después de los permisos de maternidad/paternidad/guarda legal o atención a personas con discapacidad. En concreto y según los datos obrantes en el gabinete de formación, 29 personas han tenido prioridad por situaciones derivadas de dichos permisos.

Por lo que respecta a la **sensibilización en cultura de igualdad de los órganos de selección**, desde hace tiempo se incluye un apartado relativo a igualdad de género en el material sobre actuación de los tribunales. En el mismo, se incide en la importancia de la erradicación del sesgo de género en los procesos de selección de personal investigador en aras de garantizar una mayor transparencia y neutralidad en dichos procesos. En este aspecto, cabe señalar que, durante 2022, se ha

estado trabajando en la distribución de nuevos materiales dedicados a este fin. En concreto, se va a incluir un conjunto de materiales, guías y demás recursos del Ministerio de Ciencia e Innovación, y en especial, el visionado del vídeo sobre los sesgos inconscientes de género en la I+D+i. Otra de las medidas a implantar en este aspecto y que complementa la anterior y que se va a exigir a las membresías de los tribunales, va a ser la declaración de haber consultado previamente la mencionada información.

Por otra parte, las convocatorias de selección del personal 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. En este sentido, durante 2022, tres mujeres se pusieron en contacto con la SGARH para solicitar adaptaciones de sus procesos selectivos por razones de embarazo y parto. En dos de los casos, el examen se realizó de forma telemática por tratarse de un embarazo de riesgo y por encontrarse en el extranjero sin posibilidad de viajar, respectivamente. En el tercer caso, no fue necesario finalmente llevar a cabo ninguna actuación, ya que el examen se realizó finalmente después de la fecha de parto y no precisó de ninguna adaptación.

Por último, en mayo de 2022, se ha realizado un **estudio** por parte de la Vicepresidencia Adjunta de Áreas Científico-Técnicas de los procesos selectivos de las convocatorias de promoción interna escalas científicas del CSIC de las OEP 2017-2018 y 2019-2020, donde se reflejó la composición real de los tribunales y las incidencias de la OEP 19-20 de Profesores/as de Investigación, Investigadores/as Científicos/as y Científicos/as Titulares, promoción interna. Con esos datos reales desglosados en las tablas de las páginas 20, 21, 22, 23 y 24 puede observarse que las presidencias son mayoritariamente ejercidas por hombres (62,8%) mientras que son las secretarías las que están mayoritariamente ejercidas por mujeres (62,8%). A este respecto, deberán evaluarse medidas que permitan una corrección de las mismas en la medida en que éstas fueran procedentes.

Así mismo, en octubre de 2022, en el marco del **Proyecto Estratégico de Presidencia de Igualdad**, se ha puesto en marcha un “Estudio para el análisis por sexo de la promoción a/en las escalas científicas en el CSIC”, con el fin de estudiar el contexto, el funcionamiento y las prácticas efectivas de los procesos de la promoción interna y sus resultados, con el objetivo de proponer intervenciones que favorezcan la mejor articulación de los principios de mérito, capacidad, igualdad y transparencia.

2.3.2 Desarrollo de la carrera profesional

A lo largo de 2022, se acordó con las organizaciones sindicales más representativas la inclusión en el Plan de Acción Social para 2023 de **ayudas por asistencias a escuelas infantiles** o centros de educación infantil y gastos derivados de la crianza. Si bien, dicho plan conllevaba un incremento presupuestario que finalmente no ha sido aprobado por el Ministerio de Hacienda, razón por la cual se ha aprobado el plan del año anterior que no contemplaba dicha medida.

En aras de contribuir a la mejora del desarrollo profesional de las trabajadoras del CSIC, se han desarrollado iniciativas como **130 cursos en los campos STEM** en el marco del Plan de Formación del CSIC, a los que han asistido un total de 1.632 mujeres, tal y como se refleja en la siguiente tabla:

AÑO 2022	Nº de cursos	Nº total de personas que han terminado los cursos	Nº y porcentaje de empleadas que realizan formación STEM
ÁREA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	86	1.489	936 (63%)
ÁREA DE COMPETENCIAS DIGITALES Y TECNOLÓGICAS	44	1.210	696 (58%)
TOTAL	130	2.699	1.632 (60,5%)

Por otro lado, se ha desarrollado la 2ª edición del **programa Camino de mentoría** que es un programa piloto de mentores para investigadores (<https://programacamino.csic.es/>), en el que han participado 54 parejas de mentores/as y mentorizados/as, entre las cuales 29 mentoras y 35 mentorizadas fueron mujeres.

Es importante señalar que el 57% de la plantilla del CSIC es personal de investigación (personal técnico y de gestión) y precisamente en esos campos las mujeres suponen el 63% de la plantilla. El personal técnico y de gestión en el CSIC tiene un desarrollo profesional más restringido, por la estructura de su relación de puestos (salvo el vertical si se trata de personal licenciado o diplomado), lo que afecta especialmente a las mujeres, al ser éstas un colectivo mayor que los hombres en estos tipos de actividad. Además, cuando abordan la promoción interna, son las que tienen peores porcentajes de éxito (20-31% frente a porcentajes de 15-42% en los hombres).

Por otra parte, 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 tienen 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.

Por último y como novedad en esta primera evaluación, se incluyen los datos desagregados por sexo en materia de **expedientes disciplinarios**, incoados por cualquier tipo de infracción administrativa. En 2022, solamente se ha tramitado y resuelto un expediente y, en este caso, ha sido frente a un hombre.

Año	Número de expedientes disciplinarios	Hombre	Mujer
2022	1	x	

2.3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El Anexo II, Eje 3, refleja los datos de retribuciones medias anuales, así como las diferentes productividades a percibir entre mujeres y hombres. Como novedad, este año se incluye un análisis estadístico que ha realizado la Comisión de Mujeres y Ciencia (en adelante, CMyC) sobre los quinquenios y sexenios del personal investigador durante 2022.

La metodología empleada para la obtención de dichos datos es la misma que la utilizada en evaluaciones anteriores. En la actualidad, se está estudiando la viabilidad de desarrollar una nueva forma de proporcionar información sobre la brecha salarial en el CSIC, como por ejemplo la detectada en la productividad PRO a favor de los hombres, tal y como establece la medida 3.3 del Eje 3 del III Plan de igualdad.

2.3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos

En materia de **evaluación de riesgos y propuesta planificación preventiva**, hay que destacar que en todas las evaluaciones de riesgos realizadas por Servicios de Prevención Propios y Ajenos, la perspectiva de género se ha integrado en la metodología de evaluación de la siguiente manera:

- Se ha evaluado la existencia de riesgo en el puesto de trabajo para el embarazo, la lactancia natural y la salud reproductiva.
- En aras de garantizar la homogeneidad en los grupos a evaluar, durante el proceso de toma de datos, se ha prestado especial atención en contar con la participación de trabajadores y trabajadoras con el fin de poder comprobar si hay diferencia en un puesto de trabajo en función de si está ocupado por mujeres u hombres.
- En el caso que sea necesario, se podrán evaluar los puestos de trabajo de manera diferente para hombres y mujeres, detallando las diferencias en la ejecución de las tareas en función del sexo/género.
- En el proceso de evaluación específico, se tendrán en cuenta las posibles exposiciones diferenciadas por razón de género (prestando especial atención a riesgos ergonómicos, psicosociales y químicos).



- El listado de puestos exentos de riesgos para la maternidad en los centros/institutos.

Por lo que respecta a la **información y formación respecto al género en prevención de riesgos**, se han iniciado los trabajos tendentes a incluir información relativa al III Plan de Igualdad de CSIC: principios de actuación referidos al lenguaje inclusivo, procedimientos de actuación para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en estancias, tutorización del alumnado salidas de campo, en todos los cursos de formación que se realizan en aula virtual y gestionados por el gabinete de formación del área de prevención de riesgos laborales.

Por último, en el ámbito de prevención de riesgos laborales y de la vigilancia de la salud, durante el 2022 se ha trabajado en la elaboración de los pliegos para poder licitar el **Programa Bienestar Emocional # BIEM CSIC 360**. El mencionado proyecto ofrece apoyo a todo el personal del CSIC para temas de conflicto interpersonales y de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo acompañamiento psicológico profesional para todo su personal. El servicio de teleatención psicológica está disponible en el teléfono: 911 59 98 88 y el teléfono: 911 59 93 85 (para atención en inglés).

2.4. Eje 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE está publicada en la página web y en la intranet del CSIC para general conocimiento de todas las empleadas y empleados. Además, desde 2022, **el calendario laboral del CSIC** recoge todas las medidas de conciliación existentes, para facilitar su difusión, e incluye la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal con hijos e hijas menores de 12 años.

En el Anexo II, Eje 4, puede observarse la información desagregada por sexo de cada uno de los **permisos y licencias relacionados con la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral. Atendiendo a la distribución de licencias por género, se observa una importante falta de paridad (media del 70,5% para las mujeres) que hace necesaria la implementación de medidas de visibilización y sensibilización, con el objeto de ir corrigiéndolo en el futuro. La reciente aprobación del permiso de 8 semanas para el cuidado de menores de 8 años permitirá realizar una valoración en este sentido en evaluaciones sucesivas.

2.5. Eje 5: Violencia contra las mujeres.

2.5.1 Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima.

En lo que respecta a la lucha contra los casos de violencia sobre las mujeres, en el marco del Plan de Formación del CSIC se han impartido ocho **cursos de formación** en materia de igualdad, con una duración total de 191 horas, entre los cuales se incluye el curso abierto “*Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*” (aula virtual), de 4 horas de duración. El Plan de Formación 2022 también

incluía el curso “*Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Habilidades de mediación y gestión de conflictos*”, de 4 horas, que finalmente tuvo que ser anulado por falta de disponibilidad del profesorado.

2.5.2 Difusión del procedimiento de movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Con objeto de dar a conocer a las trabajadoras los derechos de los que son titulares, en la intranet se encuentran publicadas las resoluciones aprobadas por la Secretaría de Estado de Función Pública relativas a la **movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género**.

2.5.3 Acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.

Asimismo, con motivo del 25N, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, se difundió un comunicado conjunto de la CDI y la CMyc para **sensibilizar y concienciar** a todo el personal sobre la necesidad de erradicar esta lacra social. Acción que se suma a todas las actividades llevadas a cabo por los institutos y centros nacionales del CSIC en este día.

2.5.4 Incorporación en el Plan de Acción Social del CSIC de una ayuda por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

El Plan de Acción Social del CSIC del año 2022, incorporó como novedad una **ayuda por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral**, de la que se han beneficiado 10 mujeres durante dicho año, tal y como puede observarse en el Anexo II, Eje 5.

2.5.5 Incorporación en el Manual de Bienvenida del CSIC información relativa a la aplicación del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En 2022, se ha elaborado un Manual de Bienvenida del CSIC ([chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://hrs4r.csic.es/wp-content/uploads/2022/06/Manual_de_Bienvenida-CSIC2022-VERTIC-DINA4-red.pdf](https://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://hrs4r.csic.es/wp-content/uploads/2022/06/Manual_de_Bienvenida-CSIC2022-VERTIC-DINA4-red.pdf)), en el que uno de sus apartados está dedicado a materia de igualdad. En él, tras declarar que el CSIC defiende y practica **la política de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo**, se recoge un enlace directo al Protocolo, para el caso de que una persona detecte comportamientos y conductas que puedan estar incluidos dentro del concepto de acoso sexual o por razón de sexo.

2.5.6 Traducción al inglés del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Además, durante 2022, con el objetivo de que el Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de género en el CSIC sea accesible a todo el personal del CSIC, independientemente de su nacionalidad, se llevó a cabo la **traducción al inglés** del mismo, así como su difusión y publicación en la página web y en la intranet.

Aparte de las citadas medidas, cabe señalar que se han realizado otras actuaciones en este ámbito tendentes a garantizar un espacio libre y seguro de acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC. Así, en septiembre de 2022, **la Secretaría General aprobó un comunicado** en materia de prevención e intervención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en el que se recordaba la importancia de actuar de forma inmediata y utilizando los canales establecidos al efecto en materia de acoso sexual o por razón de género, subrayando en este sentido el papel clave que juegan las Direcciones de los centros o Responsables de Unidad y la importante labor de sensibilización a realizar por los Comités de Igualdad en esta materia. En el acto de difusión de tal comunicado, efectuado a direcciones, gerencias y responsables de unidad del CSIC, se incluyó la Guía para la conducción de entrevistas en el ámbito del Ministerio de Ciencia e Innovación y sus organismos vinculados y dependientes, a fin de evitar posibles situaciones de acoso. En la actualidad, se está trabajando para reformular esta guía y adaptarla a la realidad del CSIC.

Por último, cabe mencionar que, a lo largo de 2022, el referido Protocolo **se ha activado en tres ocasiones**: uno de los casos ha dado lugar a la incoación de un expediente disciplinario, otro se ha derivado al Ministerio Fiscal y el tercero ha sido archivado. En todos los casos, las personas que han activado el mencionado Protocolo eran de nacionalidad española.

2.6. Eje 6: Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

2.6.1 Analizar la situación del personal con discapacidad y la diversidad funcional en el CSIC, con perspectiva de género.

En 2022, se iniciaron los primeros trabajos conducentes a la realización de una encuesta sobre la situación actual de los empleados y empleadas con discapacidad en el CSIC, prevista para 2023. Actualmente, se está trabajando con el Instituto de Estudios Sociales Avanzados para que lleve a cabo dicho trabajo y su posterior análisis, tal y como se hizo con la encuesta sobre acoso sexual y por razón de género en 2019.

2.6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades.

Durante 2022 no se han implementado las medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades, cuya fecha de inicio estaba prevista para 2023.



2.7. Eje 7: Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación.

2.7.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación

En cumplimiento de este objetivo específico, el Plan de Formación 2022 ha incluido dos ediciones del curso **“Incorporación del análisis de género en la investigación y en la innovación”**, impartido a través del aula virtual. Se trata de cursos abiertos de 24 horas de duración, dirigidos a mejorar las competencias del alumnado en la inclusión de la perspectiva de género-sexo en los proyectos de investigación y en los artículos científicos que puedan derivarse de dichas investigaciones, y a evitar los principales sesgos sexistas propios de las investigaciones convencionales. El alumnado que ha obtenido la certificación correspondiente en alguna de las dos ediciones del curso ascendió en 2022 a 32. Estos cursos han obtenido una valoración global promedio de 4,5, lo que pone de manifiesto el alto grado de satisfacción de las personas asistentes con el contenido y desarrollo de los mismos.

Además, en la intranet del CSIC se encuentran publicados **los manuales y otros documentos** sobre incorporación de la perspectiva de género en la I+D+i elaborados por la Comisión Europea y el Ministerio de Ciencia e Innovación, para conocimiento de todo el personal.

El Anexo II, Eje 7, como novedad este año, recoge los **indicadores de ejecución** que miden la participación de mujeres en proyectos de investigación e innovación. Los valores medios de presencia y participación de las mujeres tanto en las actuaciones como IP de proyectos de investigación como en la solicitud de patentes, se encuentra en rangos cercanos al 35% (lejos de la paridad deseada). Si bien, hay que mencionar la situación concreta del área de Físicas donde los porcentajes, debido a la falta de mujeres de manera generalizada en esta área, no llega al 30%.

En cuanto a la presencia de mujeres en comisiones evaluadoras y dirección de tesis y master, las cifras se encuentran ya, aunque muy ajustadamente, por encima del 40%.

3. Conclusiones.

Atendiendo al grado de ejecución de las medidas reflejadas en los Anexos que acompañan esta evaluación puede afirmarse que el balance del primer año de vigencia del III plan ha sido muy positivo. En concreto, de las 49 medidas previstas, en el primer año de ejecución del plan se han ejecutado algo más del 60% de las mismas.

Entrando ya en el análisis de los datos contenidos en la presente evaluación, cabe destacar que 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:

- En el conjunto de la población del CSIC, las mujeres representan un 40% y 47% del personal con relación jurídica estable (personal laboral fijo y personal funcionario) y un 55% del personal con relación jurídica no estable (contratación temporal).
- Ese desequilibrio encuentra origen y se acentúa en el área de actividad de la investigación, en el que se encuentra el 32% del personal de nuestro organismo.
- Las investigadoras representan un 38% del colectivo de personal investigador estable (personal funcionario), tienen un peso del 47% del colectivo de personal investigador no estable (no se considera personal en formación), y del 37% en el colectivo del personal laboral fijo.

Realizando un análisis de los datos en la carrera investigadora, debe destacarse que la proporción de la población de mujeres oscila en torno al 54% de puestos de personal investigador predoctoral (temporal), pasando a un 26% en el caso de puestos más elevados en la carrera investigadora, es decir, en la escala de Profesorado 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 inicial, el de personal predoctoral.

Descendiendo 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 investigación y a la gestión, suponiendo el 63% de esta plantilla):

- en puestos de gestión las mujeres representan el 58% del personal funcionario, el 52% del personal laboral fijo y el 70% del personal laboral temporal,
- mientras que en puestos de apoyo a la investigación representan el 57% del personal funcionario, el 34% del personal laboral fijo y el 58% del personal laboral temporal.

En el caso del personal funcionario, ocupan un 53% de los niveles 30 y un 59% de los niveles 29 no vinculados a la carrera investigadora, siendo especialmente significativa su presencia en la actualidad en los puestos de responsabilidad en los procesos de toma de decisiones:

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:

- Personal funcionario: niveles 16, 17, 18, 22, 25, 28 y 29.
- Personal laboral fijo: grupos M3, M2, M1, 2G, E2, FC y Buque.
- Personal laboral temporal: G5, G3, M1, 1G, E1 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 53% 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 25%, 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%).

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 Profesorado 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 2019, cabe señalar una mayor tasa de éxito en el Personal Ayudante de Investigación por parte de los hombres.

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:

- Dentro del personal funcionario existen diferencias en los niveles 16, 17, 20, 22, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 a favor de los hombres y en los niveles 14, 15, 18 y 30 a favor de las mujeres.
- En el personal laboral fijo, en los grupos E1, G4, G2 y FC a favor de las mujeres, y en los grupos de personal de buque, G1, G3, G5, 1G, M3, 2G, M2, 3G, M1, 4G y E2 a favor de los hombres.
- Respecto al personal temporal se aprecia desviación a favor de los hombres en todos los grupos salvo el M3, G5 y G2.

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:



- En el personal funcionario de apoyo a la investigación en el grupo C2 a favor de los hombres.
- 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.
- 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% (E1 y G1 en personal laboral fijo; M2 y FC en personal laboral temporal; y C2 de personal funcionario). Sólo se observa una desviación en favor de las mujeres en el caso del personal laboral fijo perteneciente a los grupos M3. No obstante, los criterios de reparto de la citada productividad, que se obtiene a partir de la obtención de proyectos y cuya distribución dependen 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.

En cuanto al Eje 5 de violencia contra las mujeres, resulta necesario, además de un mayor impulso a la formación en el área de igualdad y prevención del acoso sexual, una reformulación del vigente protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual.

Por último, con respecto al Eje 7 relativo a la Inclusión del género en la investigación e innovación, hay que destacar que por primera vez se facilitan datos que permiten analizar tanto la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación, al objeto de adoptar las correspondientes medidas que mejoren las referidas ratios.

En conclusión y 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 en las sucesivas evaluaciones del III Plan de Igualdad del CSIC.



MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN



Secretaría General

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA
DE RECURSOS HUMANOS

COMISIÓN DE IGUALDAD

sgarh@csic.es

C/ SERRANO, 117
28006 MADRID ESPAÑA
ESPAÑA