



CSIC

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

ACCIÓN HORIZONTAL DE IGUALDAD DE GÉNERO
EN LA AGENCIA ESTATAL CSIC
ACTUALIZACIÓN 2011

Mujeres y Ciencia



COMISION DE MUJERES Y CIENCIA

MAYO 2011

El artículo 9.2 de la Constitución española establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad por razón de sexo sea real y efectiva. El referente actualizado de este derecho/deber es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento español. La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) ha dado pasos en la última década para introducir, sin menoscabo de la excelencia científica, la perspectiva de género en el diseño de sus sistemas de evaluación, planes estratégicos y estructuras académicas.

Desde 2001 el CSIC ha analizado la situación de las investigadoras y las posibles causas que dificultan sus carreras. Desde esa fecha, la Comisión "Mujeres y Ciencia" (<http://www.csic.es/web/guest/mujeres-y-ciencia>) ha publicado informes anuales que reflejan la existencia de ciertas dificultades en el acceso y promoción de las mujeres, en especial en algunas áreas. Como resultado de la aplicación de la primera "Acción Horizontal de Igualdad de Género en el CSIC" (julio de 2005) y del primer "Plan de Igualdad de Género en la carrera científica del CSIC" (septiembre de 2007) se ha apreciado una tendencia positiva que ha mejorado, en parte, el equilibrio existente entre investigadoras e investigadores.

El pasado año, la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC decidió abordar también con enfoque de género la situación del personal no científico, inicialmente para enmarcar las actuaciones dentro del Plan para la Igualdad en toda la Administración General del Estado (AGE) previsto por el Gobierno. En el Consejo de Ministros del 28 de Enero de 2011 ha sido aprobado este Plan que se aplicará en la AGE (ratificado por la Mesa General de Negociación de la AGE) y en sus Organismos Públicos. Recoge en su diagnóstico que las mujeres constituyen un 51,9 por 100 del personal con empleo público, aunque en los puestos de mayor nivel administrativo se observa con claridad una menor presencia femenina. El CSIC continuará realizando actuaciones en línea con los siete ejes principales del Plan para la Igualdad en la AGE, tras el pertinente diagnóstico de la situación concreta en la institución. En este contexto, presentamos esta actualización 2011 de la Acción Horizontal de Igualdad de Género, que junto al Plan de Igualdad de Género en la carrera científica de 2007, servirá de precedente al futuro Plan para la igualdad entre mujeres y hombres, basado en el general de la AGE.

Para proporcionar una visión por escalones de personal científico desglosado por sexos, y cierta referencia al progreso temporal, se presenta en el Anexo 1 la situación a 31.12.2010 en comparación con la de 2005. Destaca que la proporción de mujeres en la plantilla investigadora ha alcanzado el 41% en la escala de Científicos Titulares (CT) y la proporción del 23.5% en la escala de Profesores de Investigación (PI) lo que, sin llegar al objetivo marcado para 2010 en la Unión Europea (25% en la escala más alta, según el acuerdo del Consejo de Competitividad del 18 de Abril de 2005 firmado por España), nos ha acercado significativamente. Es, además, un porcentaje mucho mejor que el de las Universidades Públicas, con una cifra de mujeres del 15% entre titulares de cátedras de universidad.

Ha existido una adecuada implementación de la actuación nº 4 incluida en la Acción Horizontal de Igualdad de Género de 2005 (*Incluir tanto en las comisiones titulares como en las suplentes propuestas para evaluar el acceso a la carrera profesional y de promoción, en todos sus estamentos, al menos el 40% del sexo menos representado en el área*), en tanto que el avance en otras actuaciones recomendadas no ha alcanzado el mismo grado de implementación.

El resumen de datos correspondiente a los principales estamentos del resto del personal del CSIC, se presenta en el Anexo 2. Destaca que en los cuerpos técnicos, laborales, administrativos y de gestión del CSIC hay una mayor representación de mujeres que en los estamentos investigadores, exceptuando en los órganos de gestión central. Las formas de desigualdad de oportunidades parecen ser por tanto diferentes en este ámbito y el objetivo deberá ser un cumplimiento estricto del principio de igualdad de oportunidades profesionales (en casos de desequilibrios marcados entre mujeres y hombres, cabría valorar la aplicación temporal de acciones positivas en algún estamento concreto).

La ausencia de toda discriminación por sexo, será por tanto uno de los principios básicos que rijan todos los procesos y políticas que afectan a los recursos humanos en el CSIC.

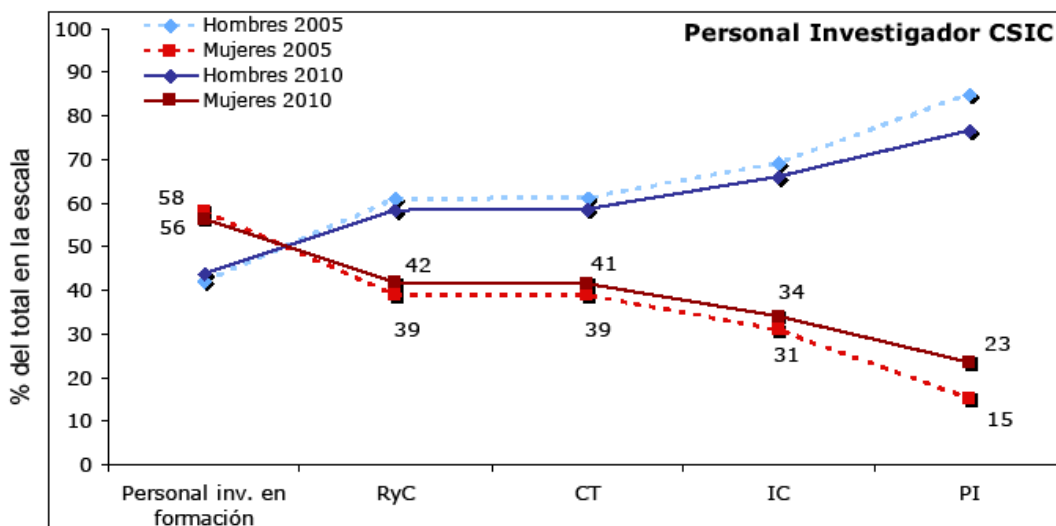
Como actuaciones generales a incorporar al Plan Estratégico vigente del CSIC, a implementar en tanto no se elabore el 2º Plan de Igualdad de la Agencia, se llevarán a cabo por parte de la Organización central, los Institutos y los Centros las siguientes:

1. Cumplimiento estricto de los procedimientos que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación laboral y personal, aplicando la flexibilidad horaria máxima de acuerdo con la persona superior responsable.
2. Establecimiento de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso, en especial de acoso sexual o por razón de sexo.
3. Procurar activamente el balance de sexos en todos los cargos de libre designación en el Consejo Rector de la Agencia, los comités asesores de Presidencia y comisiones de personas expertas, así como en las Coordinaciones de áreas científico-técnicas e institucionales.
4. Garantizar la equidad en los procesos selectivos de reclutamiento de nuevo personal investigador o de otra índole, y en el reconocimiento de los méritos investigadores para la promoción dentro del CSIC. Continuar con la designación paritaria por sexos de miembros de los tribunales de acceso y promoción en la carrera científica.
5. Hacer obligatoria la presentación de los datos de personal (incluyendo personal en formación y personal de apoyo) desglosados por sexo en los informes de la Dirección, página web y Memorias anuales o bianuales de los centros.
6. Promover la visibilidad de los logros de las científicas, que servirán de estímulo y referente a las más jóvenes, promoviendo su presencia en los actos institucionales y en las candidaturas a premios. Promover que todas las actividades públicas apoyadas por el CSIC, incluyendo Jornadas y Congresos realizadas en su sede central, cuenten con la representación adecuada de las científicas del área.

7. Sería deseable incorporar como objetivos para 2020, y como parte del próximo Plan estratégico del CSIC que esperemos integre la estrategia de Europa 2020, el alcanzar un número de mujeres más equilibrado con el de hombres en las distintas escalas: 50% en la de CT, 45% en la de Investigadores Científicos (IC) y 35% en la de PI, haciendo un especial seguimiento en las áreas actualmente más deficitarias en paridad de género.
8. Dar cuenta bianualmente a la Presidencia por parte de la Dirección de cada centro del grado de divulgación y conocimiento de esta Acción Horizontal y del progreso y medidas ejecutadas en el ámbito de la igualdad de género.
9. Aplicar en lo posible las "Recomendaciones para la utilización del lenguaje no sexista" ya divulgadas en Noviembre de 2010 y recientemente revisadas a las que puede accederse en la web del CSIC a través de la dirección <http://www.csic.es/web/guest/mujeres-y-ciencia>.

El CSIC es consciente de que eliminar plenamente las barreras a la participación de las mujeres en la ciencia, la tecnología y la innovación, a la vez que promover una cultura de conciliación de la vida familiar y profesional en todos los niveles, es un gran reto y una necesidad. La Ley de la Ciencia, Tecnología y la Innovación, recientemente aprobada en las Cortes, enfatiza la importancia de aplicar la perspectiva de género en su ámbito. Esta perspectiva es también esencial para acelerar el incremento de la competitividad en el marco del Espacio Europeo de Investigación. Con la Acción Horizontal 2011, la Agencia Estatal CSIC renueva su compromiso por continuar este esfuerzo.

Anexo 1



El personal investigador en formación incluye predoctorales de distintas convocatorias (FPI, FPU, JAE...)
 RyC son postdoctorales contratados Ramón y Cajal. Hay en 2010 un 51% de mujeres en otros tipos de postdoc.
 El personal investigador en plantilla pertenece a las siguientes escalas: CT-Científicos/as Titulares,
 IC- Investigadores/as Científicos, PI- Profesores/as de Investigación

**Anexo 2: Del personal total del CSIC en 2009, un 51% eran mujeres.
Distribución por tareas y sexo y la evolución de años recientes.**

