



MINISTERIO  
DE CIENCIA  
E INNOVACIÓN



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

### V EVALUACIÓN

### 2020

9 de junio de 2021



## 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.....	12
2.4.1.	Vigilancia del cumplimiento de las medidas en igualdad/diversidad.....	12
2.5.	Situaciones de especial protección.....	14
2.5.1.	Vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre violencia de género.....	14
2.6.	Retribuciones.....	16
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.....	16
2.7.	Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC.....	18
2.7.1.	Equilibrio en la composición de los equipos/órganos directivos.....	18
2.8.	Inclusión del género en la investigación e innovación.....	20
2.8.1.	Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación.....	20
2.8.2.	Garantizar la inclusión del género en los contenidos de la investigación.....	20
3.	Conclusiones.....	21



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

**AÑO 2020.**

### **I. Introducción**

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AE CSIC establece un sistema de evaluación semestral, recayendo en la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC, la responsabilidad de los correspondientes informes de evaluación.

Realizada la primera evaluación semestral se consideró conveniente mantener un sistema de dos evaluaciones anuales, pero si bien la evaluación continuará siendo semestral, en el primer semestre del año se realizará una evaluación relativa al cumplimiento de las medidas propuestas, dejando para la evaluación del segundo semestre la elaboración del informe de evaluación correspondiente al ejercicio.

El presente informe recoge la evaluación correspondiente al ejercicio 2020 y toma como referencia la evolución de los distintos indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas propuestas.

La evolución permitirá conocer el grado de éxito del Plan y reformular en su caso los objetivos, indicadores y medidas fijados.

A partir de lo anterior se establecerán las correspondientes conclusiones que pueden incluir la posible reformulación de objetivos, indicadores y medidas fijados.



## 2. Evaluación del plan: indicadores y medidas

Tomando como referencia los ejes de actuación fijados en el plan, se evalúa el grado de cumplimiento de las medidas propuestas.

Los datos correspondientes a la evolución de los indicadores se contemplan en el anexo a este documento.

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



## 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. Aunque el requisito de presencia equilibrada es 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 desequilibrio a favor de los hombres en los procesos de acceso libre, mientras que, en los procesos de promoción Interna, el desequilibrio es a favor de las mujeres. En ambos procesos, en sus suplentes, los desequilibrios se invierten. 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 gran medida en el cómputo global de titulares suplentes.

- Garantizar que las convocatorias de posiciones estables consideren tiempo de cuidado de menores y dependientes y especialmente los plazos relativos a licencias maternales.

Se garantiza. En los supuestos que algunas de las aspirantes no pudiesen completar su participación en los procesos selectivos a causa de embarazo de riesgo o parto, las propias convocatorias establecen cómo deben actuar los órganos de selección: “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 Directiva y Gerencial (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.

Se intenta 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, habiéndose dado la oportuna difusión a través del siguiente enlace:

[https://www.csic.es/sites/default/files/guia\\_para\\_un\\_uso\\_no\\_sexista\\_de\\_la\\_lengua\\_adoptada\\_por\\_csic2.pdf](https://www.csic.es/sites/default/files/guia_para_un_uso_no_sexista_de_la_lengua_adoptada_por_csic2.pdf)



<https://intranet.csic.es/group/i2-intranet-corporativa/area-personal-funcionario/-/contenido/c11dc90f-67fd-44bc-a5af-64a639559553>

- **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.  
Se remite esta información en el apartado de Formación específica impartida.
- Número de cursos formativos generales con módulo específico.  
Se remite esta información en el apartado de Formación específica impartida.
- Número de puestos en los que se valoran las acciones formativas de igualdad en los concursos.  
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.
- Relación de mujeres/hombres en los concursos específicos.
- Relación de mujeres/hombres en órganos de participación y representación del personal.
- Formación específica impartida.

En el Plan de Formación del año 2020 se han realizado dos cursos abiertos en materia de Igualdad de género, uno en el Área de Habilidades Profesionales y Formación General y uno en el Área de Recursos Humanos:

- “Igualdad de género” en modalidad online. (2 Ediciones) 30 horas (uno en la 1ª Convocatoria y otro en la 2ª Convocatoria).
- “Uso igualitario del lenguaje administrativo” en modalidad online. 15 horas (2ª Convocatoria).

Desde el año 2018, se incluye al menos un curso anual online de igualdad de género en los planes de formación. De esta manera, se pretende ofrecer la posibilidad de cursos presenciales y cursos online para quien no pueda desplazarse y se hace hincapié en la importancia de la formación y sensibilización en esta materia.

Debido a la situación de crisis sanitaria originada por la COVID-19, se suspendieron los siguientes cursos presenciales programados:

- “Políticas laborales y científicas de género. La aplicación del principio fundamental de igualdad en el CSIC” en modalidad presencial. 15 horas (1ª Convocatoria).
- “Información y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo” en modalidad presencial (2 Ediciones) 10 horas (uno en la 1ª Convocatoria y otro en la 2ª Convocatoria).

En el Área de Recursos Humanos y en cumplimiento del Eje 3, punto 3.1 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 2020:

- “La nueva e-administración” en modalidad on-line. - 40 horas (1ª Convocatoria)
  - Módulo de igualdad y violencia de género: la socialización de género y la identificación de la violencia de género.
- “Técnicas de negociación” en modalidad on-line. - 30 horas (1ª Convocatoria)
  - Módulo de igualdad y violencia de género: la socialización de género y la identificación de la violencia de género.
- “Redes sociales: herramienta de trabajo en la Administración pública” en modalidad online (Concurso). - 30 horas (1ª Convocatoria)
  - Foro de igualdad y redes sociales: casos prácticos de actitudes correctas y denigratorias.
- “Estrategias para el cambio y la innovación” en modalidad on-line. - 25 horas (1ª Convocatoria)
  - La igualdad de género como impulso de innovación y cambio.
- “Cultura científica: divulgación y comunicación de la ciencia” en modalidad virtual. - 20 horas (2ª Convocatoria)
  - Divulgación para la igualdad de género e igualdad de oportunidades en ciencia y tecnología.

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.

Si bien en el año 2020 no se desarrollaron actividades específicas en este ámbito, cabe señalar:

- “Equipos de alto rendimiento” en modalidad on-line. - 25 horas (1ª Convocatoria)
  - El enfoque de género en el liderazgo y la gestión de equipos.
- “Gestionando personas: competencias personales, trabajo en equipo, inteligencia emocional y coaching” en modalidad on-line. - 25 horas (2ª Convocatoria)
  - Igualdad. No a la violencia de género.

Este último curso mencionado va dirigido a funcionarios pertenecientes al grupo A1 y A2 y a personal laboral del grupo profesional I.

- 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.

Se plantea para el próximo año realizar campañas de información y concienciación (quizás a través de una guía) para, a partir de la explicación de la puesta en marcha de las nuevas medidas de conciliación (aumento del permiso de paternidad, bolsa de horas de conciliación del 5% de la jornada), favorecer un mayor equilibrio en la petición de licencias por conciliación.

El análisis de los datos pone de manifiesto que las licencias por guarda legal se han solicitado en un 96% por mujeres y, que las licencias de asuntos propios se han solicitado por un 66% de mujeres, descendiendo de niveles superiores al 70% en años previos.

- 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:

*“Tanto el personal perteneciente a las escalas científicas, como el resto del personal que deba realizar cuarenta horas semanales, podrá acumular la jornada de tarde en dos o tres días a la semana previa autorización de la Dirección del Centro o Instituto o de quien ostente la titularidad del órgano del CSIC que corresponda. En este caso el límite máximo de finalización de la jornada será a las 19:00 horas. A estos efectos, se entenderá por jornada de tarde la transcurrida a partir de las 15:30 horas de lunes a jueves.*

*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 6.7. 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.
- Grado de aplicación de 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 2020, no se ha recibido ninguna denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

- Revisión y actualización del protocolo de acoso sexual.

Tras la aprobación en marzo de 2019 del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC, se inició un proceso de análisis para que el texto mejorara en claridad y sistematización. Fruto de dicho estudio, en julio de 2020 se ha actualizado el mencionado Protocolo, dándole la correspondiente difusión. Asimismo, se ha dado difusión al resultado de la Encuesta de Clima Laboral, elaborada en 2019 por el Instituto de Estudios Sociales Avanzados.

Dicho estudio tuvo una participación de casi el 60% del personal de la institución y reflejó los siguientes datos globales:

- 1,9% acoso declarado,
- 10% de acoso técnico y
- 13,5% de acoso referido (casos que no se han sufrido en primera persona pero que se conocen).

El estudio también reflejó que las personas acosadas son mayoritariamente mujeres, así como que la mayoría de las víctimas no suelen denunciar los hechos siendo habitual “dejarlo pasar”.

- 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>

Se tratará dar mayor difusión por otras vías como folletos, carteles, etc.

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

## 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 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 nueva 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, se establece en el apartado cuarto “Forma de asignación de los diferentes componentes” 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 tercera edición, de las seis candidaturas presentadas, el Instituto de Ciencias Matemáticas fue galardonado con el Distintivo de Igualdad CSIC 2020, dotado con 5.000€. También se ha reconocido con sendos accésits al Instituto de Diagnóstico Ambiental y Estudios del Agua y al Instituto de Ciencias del Mar.

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

El 10 de diciembre de 2020, promovido en colaboración con el Instituto de Ciencias del Mar y la Comisión de Mujeres y Ciencia, se celebró un primer encuentro de forma virtual 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 incluido dicha Red de Unidades de Igualdad en el espacio dedicado a la misma materia en la intranet, procediéndose a su actualización según se vayan creando nuevas Unidades de Igualdad en los ICUs.

## 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 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 25 de noviembre de 2020 se celebró el webinar “Generando igualdad en entornos laborales”, con participación de Beatriz Esteban Añover (SGARH CSIC); Rafael Serrano del Rosal (IESA); Zulema Altamirano (Ministerio de Ciencia e Innovación); Héctor Casado (Ministerio de Política Territorial y Función Pública) y Pilar Álvarez como moderadora.
- Publicación de resultados.  
No se han llevado a cabo.

Falta implementar en el sistema de gestión administrativa del CSIC la incorporación de datos desagregados que permitan obtener los indicadores establecidos. Se continúa trabajando en ello junto con la VICYT.

### 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 **38%** 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 34% del personal de nuestro organismo.

Las **investigadoras** representan un **36%** 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 **27%** 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 51%** de puestos de **personal investigador predoctoral** (temporal), pasando a **un casi 27%** 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>
  - Las mujeres representan entre un **60%** (personal funcionario), un **54%** (personal laboral) y un **65%** (personal laboral temporal) en **puestos de apoyo a la gestión**. Así mismo, representan un **57%** (personal funcionario), un **32%** (personal laboral fijo) y un **55%** (personal laboral temporal) en **puestos de apoyo a la investigación**.
  - Además, en el caso del personal funcionario, ocupan un **60%** 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%) bien porque haya mayor presencia de mujeres que de hombres y viceversa:
  - Personal funcionario: niveles 14,15,17,18, 25, 28, 29 y 30.
  - Personal laboral fijo: grupos G3, FC y Buque.
  - Personal laboral temporal: Buque.
  
- Respecto a la representación en órganos colegiados y el peso específico en otros órganos, en el momento de elaboración de este informe no se dispone del dato de composición del **Consejo Rector** en 2020. 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 reduce significativamente manteniéndose en un **24%**, punto de necesaria actuación y mejora para los siguientes años, mientras que supone un **60%** 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

---

<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

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. 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 la evaluación correspondiente a 2019.

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 22, 29 y 30 a favor de los hombres y en el nivel 25 a favor de las mujeres.
  - o En el personal laboral fijo, en el grupo de personal FC a favor de las mujeres, y en el grupo de personal de buque, G2 y G3 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 15 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:
  - 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 G2 a favor de los hombres, y en los grupos FC y G3 a favor de las mujeres.
  - o En el personal laboral fijo de gestión en el grupo G2 y FC a favor de las mujeres.
  
- 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% (G1 en personal laboral fijo y G2 y G4 en personal laboral temporal) e incluso al 60% (C2 de personal funcionario). 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 en uno o dos años.
- Al margen de las matizaciones señaladas, es conveniente señalar que, con **carácter general**, las medidas previstas en el Plan se están **cumpliendo razonablemente**, aunque necesita un último impulso que posibilite su cumplimiento global.