



MINISTERIO
DE ECONOMÍA, INDUSTRIA
Y COMPETITIVIDAD



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**

EVALUACIÓN II

2017

2 de abril de 2018



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..... | 8 |
| 2.3.1. | Incrementar la concienciación en la cultura de igualdad de género y diversidad, erradicando los prejuicios existentes..... | 8 |
| 2.4. | Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral..... | 11 |
| 2.4.1. | Vigilancia del cumplimiento de las medidas en igualdad/diversidad..... | 11 |
| 2.5. | Situaciones de especial protección..... | 12 |
| 2.5.1. | Vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre violencia de género..... | 12 |
| 2.6. | Retribuciones..... | 13 |
| 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..... | 13 |
| 2.7. | Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC..... | 14 |
| 2.7.1. | Equilibrio en la composición de los equipos/órganos directivos..... | 14 |
| 3. | Conclusiones..... | 15 |



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

AÑO 2017.

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 2017 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.

2.1. Acceso al empleo público.

Objetivos específicos:

- 1.1.1. Mejorar los indicadores de género de acceso al sistema.
- 1.1.2. 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. Este requisito es exigido por la Dirección General de Función Pública, supeditando su cumplimiento al informe favorable de la convocatoria para su posterior publicación.

- 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 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/> , <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.

Las actuaciones se han llevado a cabo mediante la puesta en marcha del curso online “Habilidades directivas” desarrollado en febrero-marzo 2017.

Además, esa misma tarea de sensibilización se ha realizado en los cursos impartidos a los científicos de nuevo ingreso durante el mes de noviembre de 2017.

- 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, ante la notificación de algún caso puntual por parte del personal del CSIC se está realizando una comprobación de tales documentos que se ha iniciado por los documentos intranet de la SGARH.

- 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.

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.
- Número de cursos formativos generales con módulo específico.
- Número de puestos en los que se valoran las acciones formativas de igualdad en los concursos.
- Relación de mujeres/hombres en los concursos específicos.
- Relación de mujeres/hombres en órganos de participación y representación del personal.

Medidas. Actuaciones desarrolladas:

- Formación específica impartida.

En el Plan de formación del año 2017 se han incluido acciones formativas que tratan la materia de forma específica.

Concretamente en los siguientes cursos:

- Igualdad de Género (online).
- Sensibilización en Igualdad de Género en el ámbito de las Administraciones Públicas (online).

A lo largo del año 2017 se ha gestionado la inclusión de al menos un curso anual presencial de igualdad de género en los planes de formación futuros, comenzando en este año 2018. 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.

- Formación específica en puestos de responsabilidad 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.

Concretamente en el siguiente curso:

- *Habilidades directivas* (online). Módulo: Igualdad y violencia de género. Análisis de los orígenes de la discriminación laboral. La incorporación de la mujer directiva y el “techo de cristal”.

Medidas para luchar contra la discriminación directiva y riesgos psicosociales asociados. Uso del lenguaje igualitario.

- Identificar áreas y puestos en los que se puedan valorar cursos en igualdad.

Por parte de CSIC se ha estimado que la formación en igualdad podría ser valorada en los concursos de méritos, en todos aquellos puestos con funciones vinculadas a la gestión de recursos humanos. Por ello se ha solicitado a la hora de pedir autorización a la Dirección General de Función Pública para la publicación de los concursos correspondientes al año 2016.

Sin embargo, la DGFP no ha aceptado con carácter general, indicando que “en algunos de los puestos se valora el curso de formación y perfeccionamiento “Igualdad de género”, con carácter genérico, deberá tratarse de un curso específicamente enfocado a la materia concreta en la que se desarrollan las funciones del puesto, por ejemplo, los recursos humanos y no un curso genérico, por lo que deberá eliminarse”.

- Inclusión de módulos en cursos de liderazgo y motivación en cursos de gestión de personas y trabajo en equipo.

En el Plan de formación del año 2017 se han incluido módulos que tratan la materia en determinados cursos del área de habilidades profesionales y recursos humanos (tanto en cursos que superan las 20 horas tal y como establece el II Plan de Igualdad de la AGE como en otros que no superaban las 20 horas).

Concretamente en los siguientes cursos:

- *Convencer hablando: cómo desarrollar las habilidades de comunicación.* Módulo: Concienciación en igualdad de género.
 - *Administración electrónica* (online). Módulo de igualdad y violencia de género.
 - *Gestión eficaz del tiempo* (online). Módulo de igualdad y violencia de género.
 - *Gestionando personas: competencias personales, trabajo en equipo, inteligencia emocional y coaching.* Módulo: Igualdad. No a la violencia.
 - *Lenguaje administrativo* (online). Módulo de igualdad y violencia de género. El género gramatical y el sexo. El género de las palabras que nombran a los seres animados y el sexismo lingüístico.
- 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 de maternidad, paternidad, 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 maternidad o paternidad o por cuidado de personas dependientes.

- 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: Gerencias, Direcciones de centros, Coordinaciones institucionales y de áreas, Subcomisión Departamental y desequilibrio en la composición de la parte social).

Así mismo se han trasladado a las Vicepresidencias y Coordinaciones de Áreas los desequilibrios detectados.



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 (maternidad / paternidad / cuidado hijos.....).

No ha sido posible desarrollar actuaciones.

Los modelos registrales que recogen actos administrativos relativos a la conciliación de la vida familiar son:

- Resolución de Licencia / Permiso / Incapacidad Temporal (F17R y LI4R).
- Resolución de reducción de jornada (F25R y LI7R)

Así mismo, dentro de los modelos se codifica el acto en cuestión. Por ejemplo para los modelos F17R y LI4R, el código L4 se usa para el permiso de "Parto-maternidad, paternidad, riesgo embarazo-lactancia, lactancia, adopción-acogida, cuidado hijo afectado cáncer u otra enfermedad grave, permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación."

Se usa el mismo código para distintos tipos de permiso. Se puede inferir qué tipo de permiso es por la duración, pero esto no asegura la fiabilidad de los datos.

Se sigue trabajando en el ámbito de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos para subsanar, en la medida de lo posible, esta cuestión, adoptándose como compromiso pendiente.

- Incentivar el equilibrio de las peticiones de licencias por conciliación en la relación mujeres/hombres. No se han desarrollado actuaciones.
- 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.

Para el año 2018 se pondrán en marcha nuevas medidas de flexibilización horaria orientadas a mejorar la conciliación para el personal que se reincorpora tras las bajas de maternidad y paternidad.



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.
Durante el periodo de evaluación se han recibido tres solicitudes de inicio del protocolo.
Tras la correspondiente información reservada, una de las solicitudes ha sido inadmitida, estando pendientes de la finalización de la información reservada que determinará la admisión o inadmisión de los dos restantes.
- Revisión y actualización del protocolo de acoso laboral y sexual.
No ha sido considerado en el periodo de evaluación.
- 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. Se realiza en el marco de la difusión en los Planes de Acción Social.
- Publicación de los protocolos de forma clara y fácil acceso.
Los protocolos figuran en intranet: <https://intranet.csic.es/area-de-relaciones-laborales/-/contenido/c8106bfe-ad64-41ce-911d-7f9b214fa39e>

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, 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 hasta 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 las resoluciones que regulan el abono de la productividad para evitar impactos retributivos negativos en situaciones de embarazo y paternidad.

[En el supuesto de situaciones de embarazo se ha adaptado la Resolución que regula los criterios de percepción del componente de productividad por objetivos, con el fin de evitar que este tipo de situaciones genere una merma en las retribuciones de las personas afectadas.](#)

[Se está trabajando en el marco de la negociación colectiva para adaptar la vigente resolución que establece el régimen de incentivos retributivos a través del complemento de productividad del personal.](#)



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.

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.
Espacio mujeres y ciencia.
<http://www.csic.es/mujeres-y-ciencia/normativa>
Acceso búsqueda.
http://www.csic.es/buscar?p_p_state=maximized&p_p_lifecycle=1&_contentviewerservice_WAR_alfrasco_packportlet_struts_action=%2Fcontentviewer%2Fview&p_p_id=contentviewerservice_WAR_alfrasco_packportlet&_contentviewerservice_WAR_alfrasco_packportlet_nodeRef=workspace%3A%2F%2FspacesStore%2F81898ebf-973d-44d8-b4e1-196ecc72d1eb&p_p_mode=view&contentType=article
Se está configurando en la nueva web el denominado “espacio para la igualdad”.
- Publicación en la web, de forma accesible, de los protocolos.
Los protocolos figuran en intranet: <https://intranet.csic.es/area-de-relaciones-laborales/-/contenido/c8106bfe-ad64-41ce-911d-7f9b214fa39e>

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:¹
 - En el conjunto de la población del CSIC las **mujeres** representan un **40%** y **46%** 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 **36%** del colectivo de **personal investigador estable** (personal funcionario) y tienen un peso del **45%** del colectivo de **personal investigador no estable** (no se considera personal en formación).
Pero en este análisis debe destacarse que la **proporción de la población de mujeres** oscila **entre el 56%** de puestos de **personal investigador en formación** (temporal), pasando a **un 25%** 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.

- 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:**²
 - Las mujeres representan entre un **61%** (personal funcionario) y un **57%** (personal laboral) en **puestos de apoyo a la gestión** y un **56%** (personal funcionario) en **puestos de apoyo a la investigación**.
 - Además, en el caso del personal funcionario, ocupan un **55 %** de los **niveles 30** y un **75 %** de los **niveles 29** no vinculados a carrera investigadora.

¹ 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

² 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

- Respecto a la representación en órganos colegiados y el peso específico en otros órganos, podemos apreciar que en la composición del **Consejo Rector** es equilibrada y en la distribución de los **órganos directivos las mujeres ocupan el 62%** del total de los puestos.
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 **18%**, mientras que supone un **62%** en el caso de los **puestos de gerencias**.
En cuanto a las coordinaciones de áreas se han corregido positivamente tendencias más negativas de años anteriores. Sin embargo, en el caso de las Comisiones de Área aún quedan tres áreas fuera de los niveles de paridad (entre 60 y 40%) siendo el caso del área de Ciencias sociales y Humanidades el más llamativo con un 25% de presencia de mujeres.³
- En los procedimientos de **acceso por turno libre** de personal a puestos de las **escalas científicas** se aprecian desequilibrios en la tasa de éxito (relación existente entre las personas que se presentan a un proceso selectivo y las que superan el mismo). Tomando como referencia el procedimiento selectivo cuantitativamente más relevante (escala científicos titulares) la **tasa de éxito** de las **mujeres** se ha corregido con respecto a pasadas convocatorias situándose actualmente en un **8.10%** mientras que la de los **hombres** se sitúa en un **10,42%**. Destaca también la diferencia en la escala de técnicos superiores en donde **la tasa de éxito de mujeres** es del **7.11%** mientras que la de los hombres es aproximadamente la mitad, un **3.51%**.
En los procedimientos de **promoción interna**, en el área de científicos titulares la tasa de éxito de **mujeres** es del **32%**, mientras que la de los **hombres** es del **6%**. Sin embargo, en el caso de la promoción interna a científico titular, procedimiento selectivo cuantitativamente más relevante, las respectivas tasas de éxito se sitúan en el **12,5%** para las **mujeres** y **18%** para los **hombres**.
En conjunto, se sigue apreciando una diferencia significativa en favor de los hombres.⁴
En general puede apreciarse una mejora global en la equiparación de tasas de éxito para el global de los procesos de acceso con respecto a años pasados.
- En el apartado de corresponsabilidad y medidas de conciliación familiar se van poner en marcha medidas de flexibilización horaria en esta línea que faciliten la conciliación y corresponsabilidad.

³ Ver Anexo que se acompaña a la presente evaluación. Apartado 2 Representación en órganos colegiados.

⁴ Ver Anexo que se acompaña a la presente evaluación. Apartado 3. Procedimientos de acceso y participación del personal.



- En el caso de las **retribuciones medias** percibidas, de los datos disponibles, se puede concluir que **no se aprecia la existencia de brecha salarial**, cuestión por otra parte lógica por tratarse de puestos de la Administración General del Estado, cuyas retribuciones están tasadas y no vinculadas a la persona que ocupe el puesto.

Lo anterior puede extrapolarse a las **cuantías medias percibidas** en la distribución de las productividades **PC2** y **PC3**, no apreciando diferencias significativas. No se puede afirmar lo mismo en el caso de las **cuantías medias correspondientes** a la **productividad I8.2**, no obstante los criterios de reparto de la citada productividad (productividad que se obtiene a partir de la obtención de proyectos y cuya distribución depende de múltiples factores) no permiten afirmar que exista una discriminación negativa.⁵

- Al margen de las matizaciones señaladas, e conveniente señalar que, con **carácter general**, las medidas previstas en el Plan se están **cumpliendo razonablemente**.

⁵ Ver Anexo que se acompaña a la presente evaluación. Apartado 5. Retribuciones.