

**PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO  
EN LA CARRERA CIENTIFICA  
DE LA AGENCIA ESTATAL CSIC  
(2007-2009)**

Elaborado por la **Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC.**  
**En Madrid, agosto de 2007.**

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....  | 3  |
| 1.1 Fundamentos normativos .....  | 4  |
| 2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES<br>INVESTIGADORAS EN EL ORGANISMO.....                        | 5  |
| 3.ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN .....   | 10 |
| 3.1 Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.....  | 10 |
| 3.2 Objetivos del Plan de Igualdad .....  | 10 |
| 4. MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....  | 11 |
| 4.1 Medidas para apoyar la elección de la carrera investigadora por las<br>mujeres .....                    | 11 |
| 4.2 Medidas para promover la igualdad de oportunidades en el acceso y la<br>promoción profesional .....     | 12 |
| 4.3 Medidas para promover la igualdad de estímulos y recursos en los centros.....                           | 12 |
| 4.4 Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional .....                          | 12 |
| 4.5 Medidas para garantizar la participación en Órganos de Gestión,<br>Comisiones y Foros Científicos ..... | 13 |
| 5. ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN .....  | 13 |
| 5.1 Validez e implementación del Plan de Igualdad .....   | 13 |
| 5.2 Estadísticas y seguimiento del Plan de Igualdad .....   | 13 |
| EPÍLOGO .....   | 14 |
| ANEXO .....   | 15 |

## 1. INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres está tan plenamente reconocido en la totalidad de los niveles normativos como imperfectamente implantado en nuestra realidad social. Los textos internacionales sobre derechos humanos, tanto a nivel mundial como a nivel europeo, lo reconocen como principio, y se desarrolla de manera temática en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada el 18 de diciembre de 1979 en Nueva York. Continuó la labor de la Organización de las Naciones Unidas en periódicas conferencias mundiales sobre las mujeres, y, destacadamente, en la de Nairobi de 1985 y en la de Beijing de 1995. La Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción es un documento básico para la comprensión de las nuevas políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, el proceso de definición del Espacio Europeo de Investigación, desde la declaración inicial de Lisboa (2000), señala que en el proyecto de una Europa unida, de construcción de una nueva ciudadanía europea, el conocimiento es un componente indispensable “*capaz de transformar Europa en la economía más competitiva y dinámica del mundo en el año 2010, con capacidad para un crecimiento sostenible, con más y mejores posibilidades de empleo y con una cohesión social mayor*”.

En el marco de esa nueva ciudadanía, el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y la creación de relaciones simétricas entre ambos sexos han recibido atención prioritaria en los diferentes *corpora* jurídicos que se han elaborado recientemente, tanto a nivel europeo, como en el ámbito español. En éste, el derecho a la igualdad es reconocido en el artículo 14 de nuestra Constitución y está siendo desarrollado en las Leyes de Igualdad aprobadas en diversas Comunidades Autónomas; tiene su referente preciso de implementación en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, recientemente aprobada por el parlamento español.

Muchos de los mecanismos que hoy generan asimetrías entre los dos sexos son probablemente no intencionados y podrían haberse evitado si su impacto hubiera sido analizado con anterioridad. En este sentido, el análisis diagnóstico de las instituciones académicas desde el punto de vista de género, así como las acciones encaminadas a asegurar la igualdad, sólo pueden revertir en una mayor calidad del servicio que aquellas están llamadas a prestar en la sociedad.

Por otra parte, existe la convicción generalizada de que las políticas promotoras de la igualdad de género, para ser efectivas, no pueden construirse como un mero aderezo del resto de las estrategias que ordenan toda actividad social. Por el contrario, aquellas deben de incorporarse al núcleo de cualquier acción, plan o gestión pública de manera transversal y en todas las fases de los procesos (*Mainstreaming Policies*). Sólo desde esta visión puede tenerse la certeza de que las diferencias entre mujeres y hombres, niñas y niños no podrán ser nunca utilizados como base de discriminación.

El CSIC, no ajeno a esta nueva realidad social, recoge la necesidad de introducir la perspectiva de género en la corriente principal del diseño de sus sistemas de evaluación, planes estratégicos y estructuras académicas. Responderá así a los nuevos objetivos fijados también en Lisboa para mejorar el atractivo y competitividad de una carrera científica, que se adapte a las necesidades de una nueva sociedad del conocimiento y del aprendizaje.

## 1.1. Fundamentos normativos

La igualdad formal entre hombres y mujeres está asegurada en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** y en la **Carta de las Naciones Unidas**, así como en los más importantes Convenios sobre derechos humanos, políticos y civiles, económicos, sociales y culturales establecidos por las Naciones Unidas y suscritos por España. A comienzos de los años noventa, la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Ciencia y la Tecnología para el Desarrollo (CSTD) adoptó la cuestión del género como uno de sus tres temas principales. En 1995, el Grupo de trabajo de la CSTD presentó al Consejo Económico y Social de Naciones Unidas la **Declaración de Intenciones**, con 7 Acciones Transformadoras, que se referían al **género, la ciencia y la tecnología**. Esta Declaración fue la adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing, en 1995.

La Dirección General de Investigación de la Unión Europea creó un grupo de trabajo sobre las mujeres y la ciencia en 1998, que elaboró el **Informe ETAN**. Una de las conclusiones de este informe, titulado: **Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros**, fue que la *“infra-representación de las mujeres amenaza los objetivos científicos de alcanzar la excelencia, además de ser un derroche y una injusticia”*.

En febrero de 1999, la Comisión Europea lanzó un plan de acción en el que se fijaban los objetivos prioritarios en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación. En él reconocía que la igualdad de oportunidades significa la necesidad de promover la investigación “por”, “para” y “sobre” las mujeres y además estableció una estructura de vigilancia sobre el tema, denominada “Unidad de Mujeres y Ciencia”. La iniciativa de la comisión fue acogida favorablemente por el Consejo y apoyada por el Parlamento Europeo en su Resolución de febrero de 2000.

A partir de 1999, la Unión Europea ha venido insistiendo en la importancia de implementar políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la investigación a todos los niveles y ámbitos de actividad. Por ejemplo, la Resolución del Consejo de 2001 y la Resolución del Parlamento de 2002, de nuevo plantean a los Estados la necesidad de: *“promover a las mujeres en la ciencia”* y *“recoger estadísticas desagregadas por sexos”*. En la actualidad, el tema “mujeres y ciencia” se encuentra en el centro de las políticas europeas sobre la construcción del Espacio Europeo de Investigación (ERA). Para la Unión, la infra-representación de las mujeres investigadoras impide la completa realización del ERA y, además, significa: *“un inaceptable despilfarro de recursos humanos que no podemos costear”*.

Por otra parte, la **Constitución Española** prohíbe la discriminación por razón de sexo en el **artículo 14**. Con la finalidad de hacer realidad el derecho a la igualdad, el **artículo 9.2** dispone que **“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, social y cultural”**. Es precisamente este artículo el que ha permitido hasta la fecha la adopción de medidas de acción positiva a favor, entre otras, de las mujeres. También la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, conocida como “LOU”, recoge expresamente que *“el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad”*. En este sentido la

Orden PRE/525/2005, de 8 de Marzo, crea la Unidad de Mujeres y Ciencia en el Ministerio de Educación y Ciencia, “*para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en ellas*”.

El presente Plan de Igualdad de Género en la Carrera Científica de la Agencia Estatal CSIC (en los sucesivos, “Plan de Igualdad”) se elabora en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, recogida junto a otras normativas y documentos en el ANEXO I. No aborda la problemática del personal laboral y otro personal en escalas no científicas por requerir un diagnóstico de su situación específico que deberá realizarse independientemente.

## **2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES INVESTIGADORAS EN EL ORGANISMO**

En las instituciones públicas internacionales del mundo académico y en las empresas innovadoras, la participación equilibrada de ambos sexos, a todos los niveles, se considera un índice de progreso y de eficacia en la gestión de recursos humanos. Valorar la aparente desigualdad de oportunidades, por razón de sexo, que pudiera afectar el ingreso y progreso en la carrera investigadora de las mujeres en el CSIC exige, como primer paso, conocer las estadísticas de personal desagregadas por sexo. Como afirma Hilary Rose, las estadísticas ayudan a identificar los problemas y a evaluar la eficacia de las soluciones. Si no hay -o no se conocen- las estadísticas, *no hay problema y no habrá política científica que trate de corregirlo*.

En 1981, siendo Vicesecretaria General del CSIC **Concepción Llaguno**, Profesora de investigación del área de Ciencia y Tecnología de Alimentos, se publicaron por vez primera los porcentajes de hombres y mujeres en las escalas científicas del CSIC [a]. Posteriormente, una profesora de física ajena a la institución, **Paloma Alcalá**, interesada en cuestiones de género, recopiló y divulgó los datos por escalas y sexo desde 1940 [b]. Finalmente, en 2001 durante la presidencia de Rolf Tarrach, se comenzó a analizar de manera sistemática la situación de las científicas en el CSIC. **En septiembre de 2002 se institucionalizó la Comisión Asesora de la Presidencia Mujeres y Ciencia**. Esta Comisión se ha encargado de publicar informes periódicos sobre los porcentajes de mujeres investigadoras, analizar las causas que dificultan su carrera científica y sugerir medidas que la favorezcan, en igualdad con los hombres. En 2005, elaboró una propuesta de **Acción Horizontal de Equidad de Género para el Plan Estratégico del CSIC en el período 2006-2009**, antecedente del presente Plan de Igualdad (ver esta y otros datos en [http://www.csic.es/mujer\\_ciencia.do](http://www.csic.es/mujer_ciencia.do)). **Si bien este Plan de Igualdad contempla principalmente medidas para aplicar a la carrera científica, se considera necesario que los mismos criterios de igualdad de oportunidades, trasladados a sus situaciones específicas, se apliquen en las carreras técnicas, laborales y administrativas.**

- a. “Banco de datos del CSIC”. C. Llaguno, en: Apuntes para una Política Científica. Dos años de investigación en el CSIC. (A. Nieto, J.M. Gómez Fatuo, E. Muñoz, J.A. Muñoz-Delgado, T. Mendizábal, C. Llaguno, F. Catalina, eds.).
- b. “Españolas en el CSIC. Presencia y estatus de las mujeres en la investigación científica española: el CSIC 1940-1993” P. Alcalá Cortijo en: Mujeres Científicas (T. Ortiz Gómez y G. Becerra Conde, eds.) Feminae. Universidad de Granada, 1996.

plantilla, considerando todas las escalas. Esto, en números absolutos, corresponde a

2.444 hombres y 777 mujeres de plantilla investigadora repartida en tres escalas, Científicos Titulares (CT), Investigadores Científicos (IC) y Profesores de Investigación (PI). No es un gran avance desde 1981, cuando había un 23.5% de mujeres (310) entre el total de 1.318 científicos de plantilla.

En la **Figura 1** observamos la evolución de los porcentajes desagregados por sexo en las tres escalas desde 1970. Ha sido significativo el aumento de CT que, desde hace más de una década, se ha estabilizado algo por debajo del 40% del total de personal en esa escala. Este porcentaje refleja un mayor acceso de mujeres a la plantilla científica, ciertamente. El porcentaje de mujeres que han obtenido plaza de CT en las cuatro últimas convocatorias (2003-2006) está también alrededor de esa cifra (36-39%). Este porcentaje es, por otro lado, estadísticamente similar al de mujeres presentadas. El hecho de que no se haya traducido en un porcentaje similar en las escalas superiores, de IC y PI, **refleja la escasa promoción de las mujeres en décadas pasadas**. El incremento de mujeres en la escala de IC ha sido lento desde 1970, y está estancado desde 1993 en torno al 30%. El porcentaje de mujeres en la escala más alta, PI, aumentó muy poco durante más de dos décadas (1970-1993) si bien actualmente es del 19% (Fig 1). Es decir, **el aumento de las mujeres que culminan la carrera científica ha sido de unos 3 puntos porcentuales por década** en un tercio de siglo de masiva incorporación de las mujeres a la educación superior y a la formación postdoctoral (las mujeres constituyen ya más del 54% del alumnado de licenciatura y el 60% de graduados/as). Claramente, **esta situación no está normalizada y demuestra que el equilibrio no es sólo cuestión de tiempo**. Los datos apuntan a que las mujeres en el CSIC siguen en un *segundo escalón* respecto a los hombres. Aunque se considerase solo la evolución de los últimos quince años, no parece un problema coyuntural por un acceso laboral tardío. De una forma posiblemente inconsciente, la política del CSIC no ha favorecido las carreras de las científicas en paralelo con las de los varones (**Figuras 1 y 2**).

No todas las áreas del CSIC han presentado la misma dificultad real para las científicas para su promoción dentro del sistema. Tomando como **indicador el porcentaje de mujeres PI**, y analizando el progreso desde 2001 a 2007, en la **Figura 3 y la Tabla** vemos que hay únicamente dos áreas en las que la proporción de mujeres en el máximo nivel supera el 30%; estas áreas son C. y T. de Alimentos (44%) y Humanidades y C.C. Sociales (31%), que llamaremos áreas *casi equilibradas*. Hay tres áreas (C.C. Agrarias, Recursos Naturales y Biología y Biomedicina) donde las PI son entre el 21% y el 19% del total, que llamaremos *deficitarias*. En sentido negativo, hay que destacar el área de Recursos Naturales, que ha perdido 3% de mujeres en el nivel superior desde 2001. Biología y Biomedicina ha mostrado significativa mejoría sólo desde 2003. Finalmente, las áreas de C. y T. Químicas, de C. y T. de Materiales y de C y T. Físicas, se sitúan como las más *refractarias* a la progresión profesional de las mujeres, con una proporción del 18%, 12% y 6% en la escala de PI, respectivamente. Ello es bastante sorprendente, en el caso de C. y T. Químicas y C. y T. de Materiales, considerando que hay 37% y 34% de mujeres, de media, en la plantilla científica de esas áreas.

Hay una tendencia al equilibrio en la proporción de ambos sexos, o incluso a superar el número de mujeres al de hombres, en el personal en formación e investigadores no en plantilla. Al terminar 2005, en el colectivo de doctores contratados (excluyendo los contratos Ramón y Cajal), las mujeres eran un 53% (435 mujeres y 388 hombres) y en el grupo de becarios, un 54% (1230 mujeres y 1030 hombres). En el ejercicio de 2006, se han contratado como nuevos becarios/as un 61% de mujeres (484, frente a 307 hombres). Dentro de estos últimos, en C. y T. Físicas se han incorporado un

32% de becarias y en C. y T. de Materiales, un 53% de becarias (ver [http://www.csic.es/mujer\\_ciencia.do](http://www.csic.es/mujer_ciencia.do)), lo que posibilita un futuro con más equilibrio de género para estas áreas también.

**En las cinco áreas en las que el CINDOC ha analizado la productividad científica durante un quinquenio (1996-2000), no se han encontrado diferencias significativas entre el número y la calidad de las publicaciones de hombres y mujeres, dentro de la misma escala del CSIC.** Es posible que el freno al avance natural de las científicas en algunas áreas se haya visto influido por elementos ajenos a la calidad de su trabajo [c].

Los cuerpos técnicos, laborales, administrativos y de gestión del CSIC tienen notablemente mayor representación de mujeres que los estamentos de investigadores de plantilla, si exceptuamos los altos niveles de gestión en la organización central. Sus itinerarios profesionales deben cumplir igualmente con el principio de igualdad de oportunidades. Recomendar medidas específicas requerirá el diagnóstico adecuado de su situación actual, algo diferente de la planteada aquí para la carrera científica.

**Los Centros e Institutos tienen que considerar un valor el potenciar las carreras de sus mejores científicos, sean hombres o mujeres. Bastantes científicas aún perciben un ambiente menos estimulante que sus colegas varones, como se recoge en un reciente estudio[d]. La excelencia del CSIC pasa por no desperdiciar parte del potencial de sus científicas por esta falta de apoyo. Es pues necesario un plan de actuación para que estas mujeres que han entrado o acceden ahora a la carrera investigadora, en las escalas más bajas del CSIC, no vean malogrado su progreso natural, que debe basarse en sus méritos científicos exclusivamente.**

c. “Estudio Biobliométrico sobre mujer y ciencia: segundo informe para el grupo de expertas FECYT”, M. Bordons y A. Muñoz, 2004, resumido en “Mujer y Ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología” FECYT 2005

d. “Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica. M. L. García de Cortázar y Cols. Ed. Instituto de la Mujer. Estudios, nº 96. Madrid 2006

Fig.1. Evolución temporal del porcentaje de Mujeres en las tres escalas de personal investigador en plantilla.

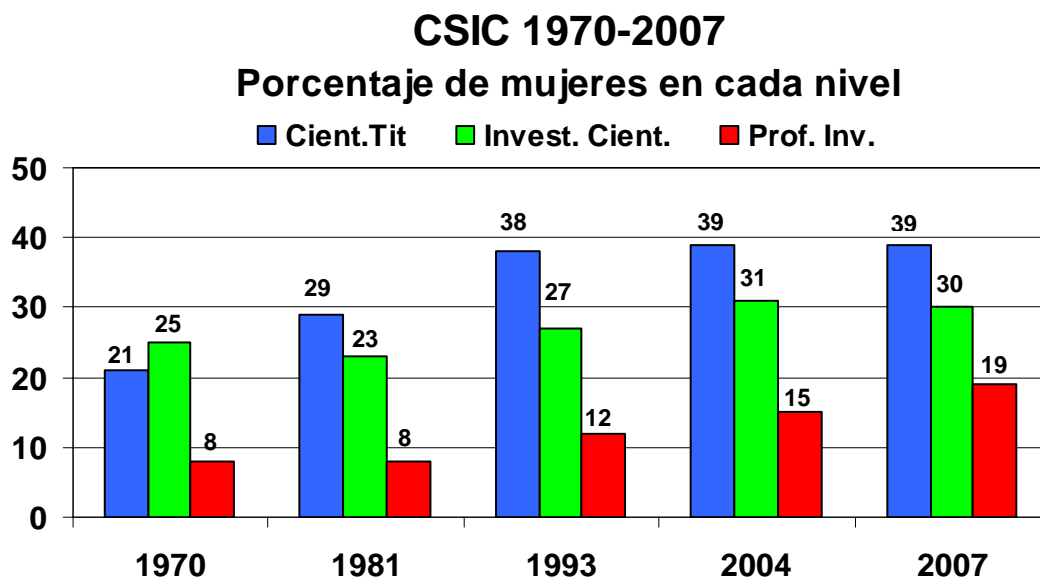
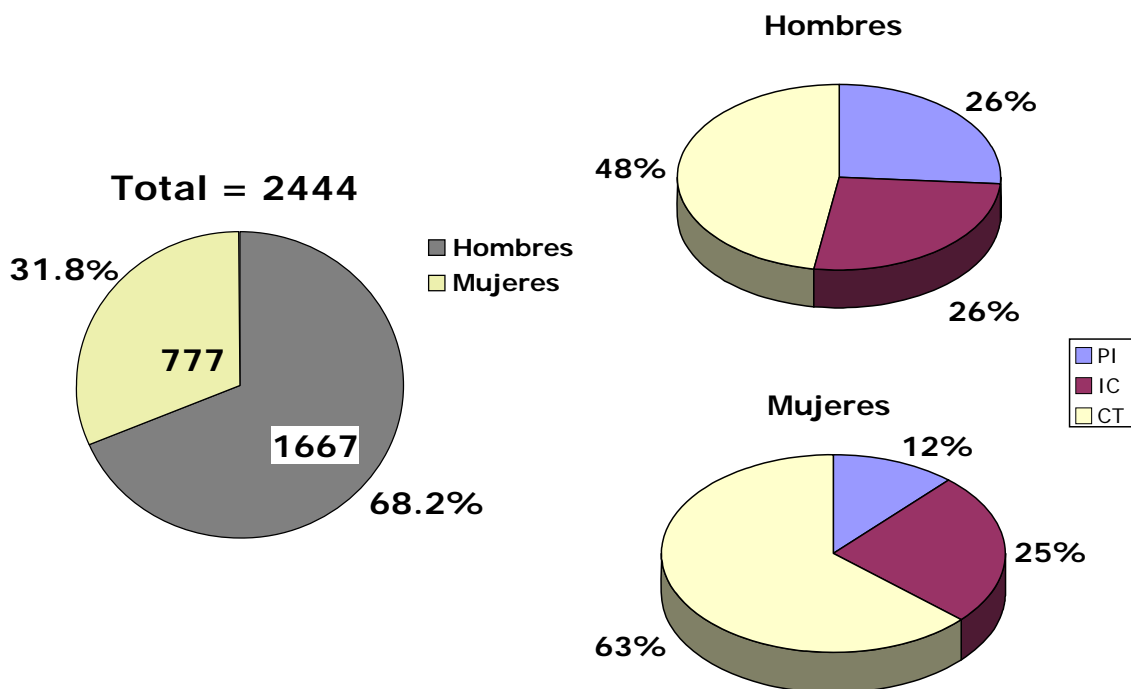


Fig. 2: Datos de Personal Científico (CT, IC, PI) separados por sexo a 31.12.2005





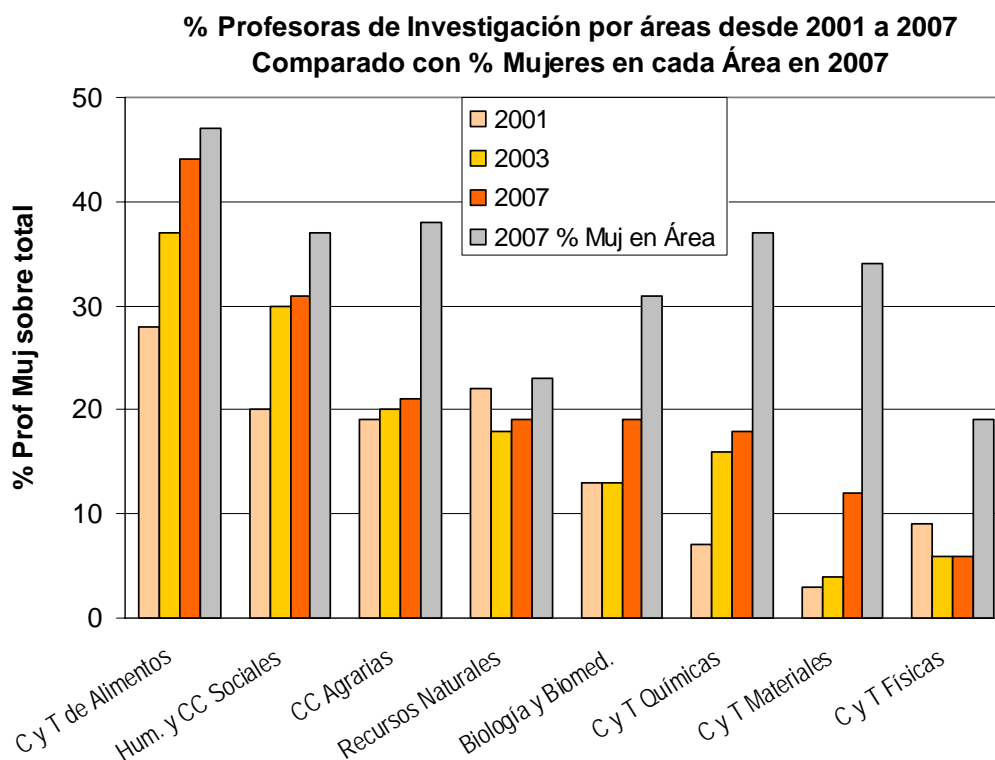


Fig. 3 y Tabla: Progreso en el acceso a la escala de PI entre 2001-2007, por áreas científicas.

| ÁREA                        | PROF <sup>a</sup> . INVEST.<br>2001 % en área | PROF <sup>a</sup> . INVEST.<br>2007 % en área | MUJERES totales<br>2007 % en área |
|-----------------------------|---|---|-----------------------------------|
| C. y T. de Alimentos        | 28  | 44  | 47                                |
| Humanidades y C.C. Sociales | 20  | 31  | 37                                |
| Ciencias Agrarias           | 19  | 21  | 38                                |
| Recursos Naturales          | 22  | 19  | 23                                |
| Biología y Biomedicina      | 13  | 19  | 31                                |
| C. y T. Químicas            | 7   | 18  | 37                                |
| C. y T. de Materiales       | 3   | 12  | 34                                |
| C. y T. Físicas             | 9   | 6   | 19                                |
| <i>% del TOTAL CSIC</i>     | 13  | 19  | 32                                |

Nótese que en cinco de las ocho áreas hay entre 12 y 22 puntos porcentuales de diferencia negativa entre el porcentaje de PI y la media de mujeres en el área.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN**

#### **3.1 Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad**

El ámbito de aplicación de este plan abarca, en esta primera etapa, al personal investigador del CSIC, por lo que se refiere a su promoción profesional y al desarrollo de la actividad científica. Especialmente afecta al personal investigador en plantilla, en cuanto que solicitantes y receptores de promoción y recursos para el desarrollo de la investigación. En una segunda etapa el CSIC deberá abordar con enfoque de género la situación del resto del personal.

#### **3.2 Objetivos del Plan de Igualdad**

El Plan de Igualdad de Género es una parte integral de la estrategia científica del CSIC, recogida en forma preliminar en el Plan Estratégico 2006-2009, y de los programas que componen esta estrategia. El Plan de Igualdad apoya la implementación sistemática de políticas científicas de equilibrio y está comprometido con los mejores intereses de la investigación científica. En este sentido, persigue el apoyo a la mejor investigación posible, a la eliminación de estereotipos y barreras que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de desigualdad, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso al Organismo y en el desarrollo de la carrera profesional de ambos.

El propósito y las medidas concretas de este Plan de igualdad convergen en los siguientes objetivos básicos que deben aplicarse en conjunción con la promoción de la excelencia investigadora:

- a) Fomentar la elección de la carrera investigadora entre las licenciadas y doctoras. Son mujeres actualmente más del 60% de los licenciados/as y casi la mitad de quienes obtienen un doctorado.
- b) Asegurar el respeto de los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, en el crédito a la autoría de los trabajos de investigación y en el reconocimiento institucional de los méritos investigadores, lo que finalmente ha de concluir en la justa promoción dentro del CSIC.
- c) Garantizar la incorporación en términos paritarios de mujeres con una carrera científica consolidada a los comités de expertos, grupos de trabajo, cargos designados y órganos de selección de personal dentro del CSIC. En términos cuantitativos, la paridad ha de entenderse aquí de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento
- d) Velar por la equidad (a igualdad de méritos científicos) en la distribución de medios y recursos, tanto internos como externos a la Institución, pues así se incrementan las perspectivas de las mujeres para competir en igualdad de oportunidades en la obtención de plazas y promociones. El CSIC debe estimular a sus investigadoras a liderar proyectos, pues es obvio que los medios de que dispone el personal investigador para el desarrollo de su labor son herramienta fundamental para el avance de sus carreras.

- e) Velar para que los/las investigadores principales de los proyectos de investigación respeten los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres. En este sentido, se debe dirigir una especial atención a los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, a la división del trabajo dentro del proyecto, a la igualdad en las condiciones de trabajo e igualdad en el reconocimiento de sus logros.
- f) Además, durante la vigencia del presente Plan y para dar cumplimiento al mismo, se tratará de alcanzar el 45% en el número de mujeres que acceden a la escala de Científico Titular y se promoverá incrementar el número de mujeres en las categorías superiores de la carrera científica, hasta una media del 35% en la escala de IC y del 25% en la de PI, este último objetivo de acuerdo con el asumido por España en la UE. Este objetivo será más fácilmente alcanzable si se incrementa el número de plazas de acceso y promoción cada año. Estos porcentajes promedio tenderán a reflejar adecuadamente la proporción de sexos en cada área científica; supondrán posiblemente un esfuerzo adicional y más largo tiempo para las áreas más deficitarias de equilibrio de género (ver Figura 3 y Tabla).

#### **4. MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

A la vista del diagnóstico de la situación de las mujeres investigadoras del CSIC, la consecución de los objetivos anteriormente expuestos, hace necesaria la puesta en marcha de un conjunto de medidas capaces de modificar las disfunciones que, en materia de género, han sido detectadas en el Organismo.

Por otra parte, El CSIC reconoce la igualdad entre todo su personal con respecto a los derechos que posibiliten la conciliación de los intereses personales y profesionales. En este sentido, el CSIC apoya la implementación de todas las directrices vigentes en el Plan de Conciliación de la vida personal y profesional, aprobado para el personal de las Administraciones Públicas.

##### **4.1. Medidas para apoyar la elección de la carrera investigadora por las mujeres**

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas:

- a) Animará a las mujeres y doctoras excelentes a aspirar a ser investigadoras en la institución, mediante la difusión de sus convocatorias, a través de la información divulgada por el Área de Cultura Científica y en su página Web, velando y garantizando el cumplimiento estricto de las normas y directrices en cuestión de género, dictadas tanto en el ámbito europeo como nacional.
- b) Fomentará e incrementará la visibilidad y posición de las mujeres investigadoras y de sus trabajos. Este objetivo debe lograrse mediante la realización de exposiciones, reuniones científicas y apoyo a campañas de divulgación, publicaciones, productos audiovisuales y contenidos en la página Web institucional. Esta medida debe enmarcarse en una estrategia general de mayor divulgación a la sociedad de las actividades científicas del CSIC en su conjunto.
- c) Dedicará financiación dentro de la Acción genérica INCORPORA y la Acción OBSERVATORIOS para incrementar el conocimiento público y la visibilidad de la investigación científica de sus investigadoras dentro de la comunidad académica y en la sociedad en general.
- d) Promoverá la presentación de sus científicas a convocatorias de Premios y elecciones de miembros de Reales Academias.

- e) Establecerá procedimientos adecuados de reconocimiento a las personas o instituciones que hayan promovido la igualdad en el mundo de la investigación y se abstendrá de premiar a personas con comportamientos no equitativos.

#### **4.2 Medidas para promover la igualdad de oportunidades en el acceso y la promoción profesional**

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas:

- a) Velará para que la composición de todos los Tribunales de acceso a la carrera profesional y de promoción, en todos sus estamentos, tenga una composición paritaria, tanto entre los miembros titulares como entre los suplentes. La Comisión de Mujeres y Ciencia deberá ser informada por el Comité Científico Asesor, para poder velar por el cumplimiento de este requisito y valorar con la Presidencia aquellas propuestas que no lo cumplan.

#### **4.3 Medidas para promover la igualdad de estímulos y recursos en los centros**

- a) Cada Centro o Instituto deberá publicar en su Memoria Anual y en su página Web los datos de personal, de cada una de las escalas, desagregados por sexo. Para su valoración, específicamente, se presentarán gráficamente las proporciones de mujeres y hombres en las escalas científicas de plantilla (CT, IC y PI) separadas de otras escalas.
- b) En función de la excelencia científica y valorando los méritos profesionales, el CSIC promoverá la equidad en la distribución de espacio, la utilización de infraestructuras, el apoyo a solicitudes de equipamiento o personal, entre todo el personal investigador de un Centro o Instituto, siempre en régimen competitivo transparente.
- c) Los Institutos presentarán en su página web y en su Memoria Anual un informe con las medidas adoptadas y el progreso en el cumplimiento de este Plan de Igualdad.

#### **4.4. Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional**

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas:

- a) Proporcionará información en la página Web del CSIC sobre la normativa en vigor, en relación con la maternidad, paternidad y licencias por cuidados de personas dependientes y no reducirá de modo efectivo por estas causas legales el período de disfrute de financiación de las ayudas, contratos o becas propios del CSIC. Todo el personal debe ser informado sobre los procedimientos relacionados con estas situaciones.
- b) Garantizará una extensión del contrato, beca o proyecto de investigación, financiados con fondos del CSIC, igual a la duración de la licencia, en aquellos supuestos en los que la institución que lo concede no lo contemplase.
- c) Animará a los investigadores varones a hacer uso de su derecho de licencia por paternidad.
- d) Considerará la adscripción prioritaria de parte del personal de apoyo o de servicios para trabajar con investigadoras en fase de licencia por maternidad o durante dos años tras la maternidad.
- e) Aspirará a construir o concertar guarderías para aquellos centros, institutos o campus cuyo personal incluya al menos a 500 personas. En los centros de nueva

construcción será obligatoria la habilitación de un área de reposo para embarazadas y madres lactantes.

#### **4.5. Medidas para garantizar la participación en Órganos de Gestión, Comisiones y Foros Científicos**

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas:

- a) Procurará activamente la paridad de sexos en todos los cargos de libre designación de los Órganos de Gobierno, de los órganos ejecutivos, del comité Científico Asesor, de las Comisiones de Área, así como entre los Coordinadores de Área e Institucionales o en cualquier comisión específica de carácter temporal.
- b) Deberá aspirar a asesorarse o promover como asesores de otras instituciones a igual número de hombres y mujeres como expertos.
- c) Procurará la presencia de mujeres candidatas en todas sus propuestas para puestos de expertos en organizaciones nacionales e internacionales.
- d) Apoyará y financiará la organización y celebración en sus centros de ciclos de seminarios, conferencias y congresos que incluyan, al menos, un 25% de ponentes mujeres, salvo justificación argumentada de carácter excepcional.

### **5. ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

#### **5.1. Validez e implementación del Plan de Igualdad**

El Plan de Igualdad es válido y efectivo desde su aprobación en el año 2007 hasta el 2009 y deberá ser revisado antes de la finalización del período de vigencia. Este Plan debe implementarse en todas las actividades del CSIC sobre la base del principio de transversalidad.

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres debe tenerse en consideración en todos los acuerdos que gobiernan las operaciones del CSIC, y en todas las fases, tanto en la planificación y elaboración de documentos relacionados con políticas de personal, como en todas las instrucciones circulares y normativa aprobada por los Órganos de Gobierno, incluidos sus Estatutos y su Reglamento. Es esencial, por tanto, que los Órganos de Gobierno, Comisiones de Área, Directores de Centros e Institutos, así como todo el personal, estén comprometidos con la igualdad de género y persigan este objetivo estratégico en su trabajo diario.

El Plan de Igualdad deberá hacerse llegar a todos los centros con la expresa obligación de su distribución a todo el personal.

#### **5.2. Estadísticas y seguimiento del Plan de Igualdad**

La Comisión de Mujeres y Ciencia actuará como experta del CSIC en temas de Igualdad de Género en la carrera científica. Será responsable de la planificación y coordinación de los temas de igualdad en el CSIC. Con la colaboración del CINDOC, monitorizará los avances en el cumplimiento de objetivos y normativa y realizará, con los datos aportados por la Subdirección General de RRHH, la valoración de la distribución de mujeres y hombres en las escalas en plantilla y del resto de los investigadores/as temporales que trabajen en el CSIC.

La Comisión de Mujeres y Ciencia será el Órgano de recepción de posibles quejas de investigadoras de la Agencia CSIC, en relación con prácticas discriminatorias, y se informará de los detalles que concurren en cada caso para transmitirlos a la Presidencia.

Los objetivos conseguidos y el impacto del Plan de Igualdad deberán ser analizados en periodos anuales. Los resultados de estos análisis proporcionarán las bases para futuras revisiones del mismo.

### **Medidas para la implementación y seguimiento**

La Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas garantizará la difusión y cumplimiento de este Plan de Igualdad.

- Presentará sus medidas concretas anuales ante los Directores de los Centros e Institutos, ante los Órganos de Gobierno y los Órganos Ejecutivos, así como ante los Coordinadores Institucionales y los Coordinadores de Área.
- Dotará a la Comisión de Mujeres y Ciencia de los recursos necesarios para el desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Velará porque las Comisiones de Área y los Centros e Institutos actualicen las estadísticas anualmente sobre la distribución por sexo de la plantilla investigadora, de la Dirección y de la Junta del Centro o Instituto, así como de las jefaturas de Departamento y de Investigadores/as Principales de proyectos. Se abrirá un apartado correspondiente en la página Web de los Centros dedicado a los temas de igualdad que incluirá el Plan de Igualdad, las estadísticas del Centro desagregadas por sexo, así como otros documentos que confirmen la implementación en el Centro de las medidas recomendadas por el Plan.

**El grado de cumplimiento de este Plan de Igualdad será un indicador adicional a incorporar dentro de los Planes Estratégicos de los Centros y computará para su evaluación y financiación.**

## **EPÍLOGO**

La Agencia Estatal CSIC puede llegar a ser un modelo de buena práctica para la comunidad científica respecto a las medidas llevadas a cabo en la promoción de la igualdad de género en la investigación y la política científica.

La Agencia Estatal CSIC debe trabajar conjuntamente con otras organizaciones nacionales e internacionales para intercambiar sus experiencias e información en cuestiones de igualdad relativas a la financiación y la política científica.

La Agencia Estatal CSIC propone este Plan de Igualdad para estimular, para avanzar, para caminar por la senda de quienes han apostado por la I+D como motor de progreso.

## **ANEXO**

### **NORMATIVA ESPAÑOLA BÁSICA POR LA QUE SE RIGE ESTE PLAN**

- El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que reconoce el derecho de los/las trabajadores/as a no ser discriminados directa o indirectamente por razón de sexo para el acceso al empleo o una vez insertados en el mercado laboral (artículo 4).
- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Mediante esta ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, superando los niveles mínimos de protección previstos en la misma.
- La Ley 30 /2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, por la que se establece la obligación de elaborar informes de impacto de género en todas las disposiciones y proyectos normativos.
- La Orden PRE/525/2005, de 8 de Marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y se crea la Unidad de Mujeres y Ciencia en el Ministerio de Educación y Ciencia.
- La Orden APU/526/2005, de 8 de Marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de Marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación que reconoce entre los principios del sistema educativo español “el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículo 1) y que establece entre los fines del mismo “la educación en el respeto de los derechos y libertades en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (artículo 2).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre, de Universidades, coloquialmente conocida como “LOU”.

### **DOCUMENTOS Y RESOLUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA**

-Comunicación de la Comisión [COM 1999 76] “Mujer y ciencia: Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea”

-Resolución del Consejo adoptada el 20 de Mayo de 1999, OJ C 201/1 – 16.7.1999.

-Resolución del Parlamento Europeo, adoptada el 3 de Febrero de 2000 (PE 284.656).

-Resolución del Consejo adoptada el 26 de Junio de 2001 (10357/01) sobre "ciencia y sociedad y sobre mujeres en ciencia".

-Documento de trabajo de la Comisión de 15 de Mayo de 2001 (SEC (2001) 771) "Las mujeres y la ciencia. Utilidad de la dimensión del género para impulsar la reforma científica".

-Documentos adicionales en: <http://cordis.europa.eu/improving/women/home.htm>