

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PARA EL DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN EL CSIC.

La Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, establece unos objetivos determinando aquellos que deben perseguirse especialmente con su implantación, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlo.

Con este diagnóstico de situación se pretende realizar un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación del CSIC en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, proporcionando información sobre la estructura organizativa de la Agencia y de la situación de las personas que trabajan en ella.

Conocer la situación del CSIC y su organización laboral en materia de igualdad es un paso previo y necesario a la realización de medidas y planes de igualdad que promuevan y garanticen la misma. Supone conocer la realidad de la plantilla y de la Organización, y detectar sus necesidades para poder definir objetivos que permitan mejorar la posición del CSIC respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico se apoya en la recogida de información desagregada por sexo, en el análisis de dicha información, teniendo como objetivo la formulación de propuestas que servirán de respaldo al inicio del propio Plan de Igualdad.

El fin último de este diagnóstico de igualdad, es servir de base para la realización del Plan de Igualdad, que se hará de acuerdo a la información y resultados obtenidos en este documento.

Las áreas utilizadas para llevar a cabo el estudio del diagnóstico de situación son las establecidas en la Resolución de 20 de mayo de 2011 anteriormente citada:

1. Acceso al empleo público
2. Carrera profesional
3. Formación
4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
5. Situaciones de especial protección, fundamentalmente en la defensa contra la violencia de género
6. Retribuciones
7. Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.

Los ejes de actuación para prevenir desigualdades y corregir las detectadas se organizan en función de las citadas áreas, en 8 diferentes ejes de actuación:

Eje 1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres.

Eje 2. Acceso al empleo público

Eje 3. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

Eje 4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Eje 5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Eje 6. Atención de situaciones de especial protección.

Eje 7. Retribuciones

Eje 8. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.

Examen detallado de las áreas de diagnóstico

A. Acceso al empleo público.

La finalidad de esta área es aportar al diagnóstico de situación información relativa al grado en que el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento central y estratégico de la propia organización y orientar posibles actuaciones del Plan de Igualdad.

El 100% de las convocatorias de acceso público realizadas en el último año, tanto referidas a personal funcionario como a personal laboral, hacen referencia a la composición numérica de las plazas convocadas distribuidas por sexo de los cuerpos o escalas o grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Así mismo, se ha garantizado mantener la paridad en los tribunales y órganos de selección con especial incidencia en los cargos más representativos, presidencia y secretaría.

El acceso al empleo público en el CSIC no presenta desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, recogidos en el artículo 23.2 y 103 respectivamente y la inclusión en los temarios de contenidos referentes a la igualdad de oportunidades, etc.

Sin embargo, la plantilla de personal fijo (funcionarios y laborales), tabla 1, está constituida por menor número de mujeres que de hombres, mientras que en el de laboral eventual se encuentran

más mujeres que hombres, lo que pone de manifiesto la situación de mayor precariedad de las mujeres en el empleo en el CSIC, en línea con la situación observada para el conjunto de la AGE (I PIMHAGE).

El análisis interno del impacto de género en la relación definitiva de aspirantes que han superado los procesos selectivos de acceso libre se señala que el 42% de los aprobados en las escalas de científicos son mujeres.

En el resto de los procesos la paridad de aprobados existe salvo la excepción de los cuerpos de gestión de sistemas e informática donde apenas se alcanza el 12%.

En el ámbito de la promoción interna, con excepción de la escala de científicos donde el número de mujeres que han superado el proceso selectivo alcanza el 71%, en la otras dos escalas el porcentaje baja bruscamente hasta el 31-37%.

En relación al número de aspirantes de cada sexo que iniciaron el proceso selectivo, destacar que del 100% de mujeres presentadas el 64% superaron dicho proceso en el proceso de acceso libre; porcentaje que se rebaja al 40% en los procesos de promoción interna.

En cuanto a la incorporación en el último año del personal laboral, excepto en la categoría 5, nos encontramos con un mayor porcentaje de mujeres en las incorporaciones realizadas, rondando el 58%. En el grupo 5, tradicionalmente ocupado por hombres, las mujeres representan el 46% de ingresos.

La contratación de personal fuera de Convenio presenta una paulatina equiparación entre hombres y mujeres, ligeramente superior en los primeros (53%)

Podemos hablar de equiparación entre sexos en lo relativo a la contratación de personal eventual no funcionario.

B. *Carrera profesional.*

El objetivo de esta área es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la existencia de un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la organización y en todos los grupos profesionales, y si trabajadoras y trabajadores gozan de situaciones laborales que garanticen la igualdad de oportunidades.

En la carrera profesional, orquestada a través de la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna, se realiza a través de los citados principios de igualdad, mérito y capacidad.

Tanto en la promoción interna, como en el acceso por turno libre, tal y como indica la tabla 6(1), la distribución en el grupo A1 es claramente deficitaria para las mujeres, 36%; mientras que en los

grupos inferiores C1 y C2 el porcentaje de mujeres ronda el 70%. Se produce una equiparación entre el personal laboral entre los diferentes grupos.

En cuanto a la plantilla de personal funcionario por niveles, Tabla 4 (1), muestra que el porcentaje de mujeres en niveles bajos es del orden del 80% y este va disminuyendo continuamente conforme se eleva el nivel, de tal manera que en el nivel 29 solo se encuentra un 24% de mujeres. Esta situación implica la necesidad de una especial atención a la actuación de tribunales y comisiones de valoración en los procesos de selección.

Así mismo, en el personal laboral fijo, tabla 4(2) en los grupos con número significativo de personal (Grupos 3, 4 y 5) se encuentra un porcentaje de mujeres del 61% en el más bajo, grupo 5, que disminuye drásticamente hasta el 19% en el grupo 3. Esta situación aparece ligada a la tradicional segregación horizontal de mujeres y hombres en las diferentes ramas formativas y profesionales. Por lo que se debe prestar una especial atención a la publicación de los puestos (lenguaje inclusivo, que no parezca determinar el sexo de las personas que desempeñan los diferentes tipos de puesto).

C. *Formación.*

El objetivo de esta área es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la formación continua y si el procedimiento garantiza que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de participación y de desarrollo profesional.

Una formación progresiva, integradora y completa en materia de igualdad es un elemento básico para valorar el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC.

En la impartición de cursos en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género, el 70% de los participantes han sido mujeres en relación al personal funcionario, elevándose este porcentaje al 86% si hablamos de personal laboral.

Se detecta una mayor participación de mujeres en los cursos de formación (63%) impartidos por la organización.

En la Tabla 9 relativa a la distribución de los cursos de formación por grupos recibidos, vemos que un 64% de los cursos han sido impartidos a mujeres. Pero un examen detallado del mismo demuestra que los cursos relativos a acciones formativas en materia de igualdad, conciliación y no discriminación, el 100% de los asistentes pertenecientes a los grupos A1, A2, C1, son mujeres. Únicamente asisten hombres incluidos en el grupo C2, estableciendo un porcentaje del 50% en este grupo. Estos datos relativos a grupos funcionariales son extrapolables a los grupos equivalentes del personal laboral.

D. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

El fin de esta área es aportar al diagnóstico de situación información relativa a la situación del CSIC en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres y si la gestión de esta política garantiza una igual participación de mujeres y hombres en las distintas prácticas de nuestra Agencia. Esta información permitirá orientar posibles actuaciones del Plan de Igualdad.

Las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral están destinadas a favorecer una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

La introducción de medidas en el EBEP tales como el reconocimiento del derecho paternal a disfrutar de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, la flexibilización del horario de trabajo, así como demás mejoras ha supuesto un acceso cada vez mayor de los hombres a las medidas de conciliación.

A pesar del aumento de la cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos, el estudio detallado de los temas de licencias relativas a cuidados de hijos, mayores, enfermos, etc., siguen recayendo mayoritariamente sobre el colectivo de las mujeres. Un 80% de las licencias concedidas en el CSIC relativas a este ámbito han sido solicitadas por mujeres.

Es, por consiguiente, necesario implementar medidas que incentiven la participación de los trabajadores varones en las tareas arriba indicadas.

E. *Situaciones de especial protección.*

El objetivo es aportar al diagnóstico información relativa a si la gestión de situaciones de especial protección garantizan un entorno laboral saludable y seguro tanto para las trabajadoras como para los trabajadores

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, consagra la movilidad geográfica de las empleadas públicas, víctimas de violencia de género.

En relación a la violencia de género nada se ha hecho en el CSIC al no existir criterios de actuación pautados por la Administración General del Estado quien ha paralizado la publicación de la norma relativa al acoso sexual en el ámbito laboral. No obstante, el 15 de marzo de 2013 se aprobó el "Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el CSIC" donde se habla de acoso sexual por razón de sexo o de orientación sexual.

Se encuentra actualmente en proceso de preparación un proyecto de protocolo de actuación del CSIC frente al acoso sexual.

F. Retribuciones.

Al estar recogidas en los Presupuestos Generales del Estado las retribuciones básicas de todos los empleados públicos, no existen diferencias en las percepciones de dichas cuantías.

En relación a las cuantías retributivas correspondientes a los complementos variables, el 61% de los niveles 30 que lo reciben son mujeres. Este porcentaje desciende drásticamente en los niveles 29 al 25 hasta alcanzar un 36% aproximadamente.

En cuanto a la productividad de funcionarios (C2), tabla 12, aunque parece un reparto sin tendencia, si se calculan los porcentajes de mujeres y hombres que la perciben respecto al número de efectivos de mujeres y hombres en cada nivel, respectivamente, siempre es menor el porcentaje de mujeres que el de hombres, en todos los niveles. Considerando que las propuestas de reparto de esta productividad son responsabilidad de las Direcciones de los Centros, es necesario una información y formación al respecto de Directores y Gerentes de Centros e Institutos.

En el resto de los grupos profesionales la equiparación es prácticamente exacta.

FICHA: FORMACIÓN CONTINUA

- A. ¿se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la formación continua? **SI**
- B. ¿qué aspectos se tienen en cuenta en el diseño del plan formativo?
X.-Las características de los puestos que ocupan hombres y mujeres
X.-La disponibilidad horaria
X.-La formación continua realizada previamente
X.-El nivel de formación
- C. ¿se garantiza que todo el personal, mujeres y hombres, conoce la oferta formativa? **SI**
- D. ¿se adoptan medidas para garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para acceder a la formación? **SI**
- E. ¿qué se persigue con la formación continua de la organización?
X.-Mejorar la cualificación para el desempeño del puesto ocupado
X.-Promover el desarrollo profesional
X.-Facilitar la movilidad entre departamentos
- F. Participación del personal en la formación continua:
- Grupo 1
- Grupo 2.....
- *Se adjunta tabla.**
- G. Participación del personal en la formación según grupos de edad y sexo.
- * Se adjunta tabla.**
- H. ¿han realizado mujeres y hombres el mismo número de horas de formación? **NO**
- I. Participación de mujeres y hombres según el tipo de formación
X.-Especialización técnica
X.-Genérica
X.-Desarrollo profesional
....

J. Participación en cursos de formación según el momento de impartición

.-En horario de trabajo

.-Fuera de horario de trabajo

K. Participación según el lugar de impartición de la formación

.-En el centro de trabajo

.-En la propia localidad de trabajo

.-En otra localidad de trabajo

.-On line

Conclusiones

Estos datos nos permitirá obtener información relativa a los desequilibrios de participación de mujeres y hombres, obstáculos para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres, carencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

FICHA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- A. ¿el CSIC tiene conocimiento de las responsabilidades familiares, menores a cargos y personas dependientes, de trabajadoras y trabajadores? **si**
- B. ¿las responsabilidades familiares pueden suponer un obstáculo para desarrollar puestos de responsabilidad en el CSIC? **no**
- C. Las medidas de conciliación existentes en la Administración se adecúan a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores? **si**
- D. ¿Hace publicidad el CSIC de las medidas de conciliación aprobadas para el personal de la AGE? **no**
- E. ¿qué medidas de conciliación son las más demandadas?

**Parto/maternidad/paternidad/riesgo embarazo/adopción/acogida/cuidado hijo afectado
cáncer u otra enfermedad grave**

Reducción jornada por guarda legal o cuidado directo de familiar

- F. ¿se fomenta el uso de las medidas de conciliación por parte del personal masculino? **no**
- G. ¿el personal que ocupa puestos de nivel 28-29 y 30 hacen uso de las medidas de conciliación? **no**

Conclusiones

De acuerdo a la información reflejada, ¿se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en política de conciliación?

FICHA: SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

- A. ¿Se han adoptado medidas para la prevención de situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo? **si**
- B. ¿existen o han existido situaciones de acoso? **no**
- C. ¿existe algún protocolo en el CSIC que establezca las actuaciones a desarrollar ante una posible situación de acoso como cauces de denuncia? **Borrador**
- D. ¿se garantiza la privacidad de la víctima? **si**
- E. ¿existen personas destinadas a la atención de las situaciones de acoso? **no**
- F. ¿se facilita formación específica para el tratamiento de estos casos? **no**
- G. ¿están penalizadas las situaciones de acoso sexual? **si**
- H. ¿se garantiza que el personal conozca el procedimiento de actuación ante estas situaciones? **Se garantizará**
- I. ¿se garantiza que las trabajadoras conozcan sus derechos en caso de ser víctimas de violencia de género? **Se garantizará**

Conclusión

Al amparo de las respuestas podemos obtener información que nos indique si realmente se garantiza un entorno de trabajo libre de acoso y la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

FICHA: RETRIBUCIONES

- A. ¿en qué grupos salariales existe mayor diferencia entre el número de mujeres y hombres?
Grupo A1
- B. ¿existe igualdad entre el número de mujeres y hombres que perciben retribución por productividad componente 2? **No**
- C. Existen diferencias a la hora de distribuir las productividades? **No**
- D. Existen puestos ocupados exclusivamente por mujeres? **No**

Conclusión

La información proporcionada nos permitirá comprobar si existen diferencias en las retribuciones en función del tipo de puesto que ocupan las mujeres y los hombres



MINISTERIO
DE ECONOMIA
Y COMPETITIVIDAD



CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

C/ SERRANO, 117
28006 MADRID ESPAÑA
TEL.: 91 585 50 00
91 585 52 99
FAX.: 91 411 30 77