



MINISTERIO
DE ECONOMÍA
Y COMPETITIVIDAD



SECRETARÍA
GENERAL

SECRETARÍA GENERAL
ADJUNTA DE
RECURSOS HUMANOS

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE
INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS**

15 de diciembre de 2015



Índice

1	Introducción	3
2	Objetivos estratégicos	6
3	Metodología.....	7
	3.1 Técnicas cualitativas	7
	3.2 Técnicas cuantitativas	7
4	Estructura.....	8
5	Diagnóstico conclusiones	9
	5.1 Aproximación General.....	9
	5.2 Personal funcionario	9
	5.3 Personal laboral fijo.....	10
	5.4 Personal laboral temporal.....	10
	5.5 Órganos colegiados y otros órganos y puestos de dirección o técnicos	11
	5.6 Selección de personal	12
	5.7 Otros aspectos: procedimientos de movilidad, representación social, acción social y formación.....	12
6	Ejes de actuación	14
	6.1 Acceso al empleo público.....	14
	6.2 Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional	15
	6.3 Formación en la igualdad entre hombres y mujeres	16
	6.4 Ordenación del tiempo de trabajo corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	16
	6.5 Situaciones de especial protección.....	17
	6.6 Retribuciones.....	17
	6.7 Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC.	18
7	Evaluación.....	19

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

I. Introducción.

La Constitución Española propugna en su artículo 1, como frontispicio del edificio constitucional, que España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la **igualdad** y el pluralismo político. Los españoles, contempla el artículo 14 de la misma norma, somos **iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.**

El mandato constitucional es correlato de las actuaciones que en materia de igualdad se vienen tradicionalmente desarrollando en el ámbito europeo. Con la entrada en vigor el día 1 de mayo de 1999 del **Tratado de Amsterdam**, se inició una nueva etapa en el proceso de construcción europea y especialmente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este contexto la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituyen una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea, habiéndose dictado hasta la fecha numerosas directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Cabe resaltar la comunicación de la Comisión Europea en 2012 sobre el Espacio Europeo de Investigación (ERA por sus siglas en inglés) cuya cuarta prioridad es alcanzar la igualdad de género y la inclusión del género en los contenidos de la investigación, mediante el momento de la diversidad de género para promover la excelencia científica.

Es en este marco, el de la necesidad de garantizar la eficacia en el cumplimiento del principio de igualdad, en el que la intervención de los poderes públicos adquiere especial relevancia. El desarrollo de normas orientadas a consolidar la eficacia del principio ha sido una constante en nuestro acervo jurídico.

Entre las normas más relevantes de ámbito estatal que abordan la materia desataca la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta Ley incorpora sustanciales modificaciones para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio



pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

La senda establecida por la citada norma ha tenido reflejo en la normativa sectorial y, como no puede ser de otra forma, en la normativa reguladora que incide en el personal que presta servicio en la Administración General del Estado y en nuestro caso en la Agencia Estatal CSIC (en adelante CSIC). El **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**; la Resolución 3 noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el **III Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE** y la **Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**, recogen los principios rectores en materia de igualdad.

El CSIC, no ha sido ajeno a la realidad expuesta, es más podríamos afirmar que con la constitución en el año **2002** de la **Comisión Mujeres y Ciencia** que asesora a la Presidencia en lo referente al desarrollo de la actividad científica y técnica sin discriminación de ningún estamento o grupo, así como el estudio y optimización de la carrera científica de las mujeres en el CSIC, ha sido una de las instituciones pioneras en el desarrollo de actuaciones en políticas de igualdad de género.

Por aplicación del punto 5 del **I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus organismos públicos**, el **26 de septiembre de 2011**, se constituyó la **Comisión Delegada de Igualdad del CSIC**, en la que confluyen la representación de las **Organizaciones Sindicales** y de la **Administración** y cuya actividad se extiende al **diagnóstico y propuesta** de actuaciones en materia de igualdad que afecten al **conjunto de empleados públicos** del CSIC.

En el marco de sus trabajos, el **17 de diciembre de 2013** se aprobó el **Primer Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC**, como resultado de un proceso de reflexión acerca de las necesidades existentes para garantizar la igualdad efectiva. Para la implementación del Plan se contó con la implicación efectiva de todas las estructuras y unidades del Organismo.

Aunque se han logrado objetivos apreciables, todavía existe una brecha en materia de igualdad que se aprecia al comparar el paradigma descriptivo (lo que debería de ser) y la realidad (lo que es). Todavía existen diferencias significativas entre la presencia de hombres y de mujeres en el desempeño de determinados los puestos de trabajo. Esta diferencia se acentúa en el ámbito de la actividad investigadora en algunos ámbitos del conocimiento.



Siendo una evidencia que hombres y mujeres tienen el mismo potencial para convertirse en competentes, es importante que los procedimientos y criterios de concesión de oportunidades no tengan consecuencias negativas ni para los hombres ni para las mujeres. Esta realidad y la necesidad de mantener activas y fomentar las actuaciones en materia de igualdad ha sido reconocida en el ámbito de la Administración General del Estado, dando lugar a la aprobación del **II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus organismos públicos**, aprobado por resolución de **26 de noviembre de 2015**.

Por ello, el CSIC debe sumarse a esta línea de actuación, detectando y eliminando los obstáculos menos visibles que puedan bloquear las oportunidades de sus empleados públicos y de la ciudadanía para contribuir en el proceso científico.



2. Objetivos estratégicos.

La aprobación del **II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AE CSIC** presenta como **objetivos estratégicos** circunscritos a su ámbito de actuación:

- Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional.

3. Metodología.

Al objeto de diseñar las actuaciones tendentes a la consecución de los anteriores objetivos el **II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AE CSIC** se ha elaborado conforme a la siguiente metodología:

3.1. Técnicas cualitativas:

- Equipo de trabajo.
Durante los años 2014 y 2015 se han mantenido reuniones en el marco de la **Comisión Delegada de Igualdad del CSIC**, definiendo en las mismas la estructura del Plan y consensuando los objetivos y fórmulas para abordar su consecución.
- Análisis documental.
Se han estudiado los distintos documentos de referencia (normativa, Plan anterior, planes de otros organismos, etc.)

3.2. Técnicas cuantitativas:

- Análisis de series de datos.
El análisis de series de datos históricas (2009 – 2014) es uno de los elementos críticos del Plan.
Su utilidad se vertebra en una doble dimensión, por una parte ayudando a conocer la tendencia histórica de la incidencia del género en el análisis de distintas variables, y por otra, ayudando al establecimiento de indicadores de seguimiento de cumplimiento de los distintos objetivos.
Los datos de análisis se toman, con carácter general, a 31 de diciembre de cada año.

Fuentes de obtención de datos:

Sistema de información de gestión de personal (GESPER).

Memorias anuales AE CSIC.

Bases de datos de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos.

4. Estructura.

Con el fin de constituirse como una herramienta útil y accesible a los potenciales usuarios, el Plan se configura con una estructura sencilla.

Partiendo de la existencia de unos **objetivos estratégicos** ya definidos, se elabora un **diagnóstico** referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable género en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicios en el CSIC. La información utilizada para la elaboración del diagnóstico figura como **anexo** a este plan.

Este diagnóstico, junto al análisis de los antecedentes normativos y documentales permite fijar unos **ejes de actuación**, concretamente:

1. Acceso al empleo público.
2. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
3. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.
4. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Situaciones de especial protección.
6. Retribuciones.
7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC.

Los ejes se constituyen como instrumentos que permiten aportar un soporte estructural a la evolución del Plan y por extensión al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Cada eje establece a su vez una serie de **objetivos específicos** cuya evaluación se realizará mediante los correspondientes **indicadores**. Todo ello sin obviar el establecimiento de **medidas concretas** vinculadas a cada eje, medidas que son compromisos y cuyo grado de cumplimiento deberá ser evaluado.

Lo anterior se complementa con un modelo de **evaluación** que tomando como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas permitirá, con carácter semestral conocer el éxito del Plan.

5. Diagnóstico conclusiones.

5.1. Aproximación general.

- En una primera aproximación se aprecia que existe una preeminencia de la población de hombres respecto a la de mujeres.
- Esta tendencia se replica en aquellos puestos que podemos definir como de carácter estructural (personal funcionario y personal laboral fijo), pero sin embargo se invierte en el caso de personal laboral temporal.

5.2. Personal funcionario.

- Realizado el análisis por grupos de clasificación y niveles de complemento de destino, se desprende que los hombres ocupan mayoritariamente los niveles de complemento de destino y grupos de clasificación más elevados.

Esta tendencia se reproduce en el conjunto de puestos ocupados en el área de investigación, pero no en el resto de las áreas de actividad. Lo anterior encuentra fácil explicación en que la naturaleza de la misión del CSIC, determina que el peso en el conjunto de la población del personal investigador sea significativo respecto al resto de los colectivos.

El personal investigador se encuadra en el grupo de clasificación A1, (grupo superior de la carrera profesional funcional) y los niveles de complemento de destino que desempeña el personal de las escalas científicas (27, 28 y 29) se encuentran en el tramo superior de la escala de niveles. Dado el peso de los investigadores en el conjunto de la población y a la vista de que el número de investigadores es históricamente superior al de investigadoras, esta tendencia persistirá a medio o largo plazo.

En este mismo análisis, se aprecia una desigual distribución de la ocupación de niveles y adscripción a escalas por parte de los dos grupos de población. En la población de investigadoras la distribución sigue un modelo piramidal puro, de base ancha y cúspide estrecha. Tomando como referencia los datos de 2014, el 56% de las investigadoras desarrollan su actividad en la base de la pirámide (escala de científicos titulares, nivel 27),

el 28% pertenecen a la escala de investigadores (nivel 28) y sólo el 16% del total están adscritas a la escala de profesores de investigación (nivel 29). En la población de investigadores, el modelo piramidal cuenta con una base menos ancha y una distribución más homogénea en los niveles superiores. Tomando como referencia los datos de 2014, el 44 % de los investigadores pertenecen a la escala de científicos titulares (nivel 27), el 28,5% pertenecen a la escala de investigadores (nivel 28) y el 27,5% del total están incluidos en la escala de profesores de investigación (nivel 29). El desequilibrio pudiera tener explicación en un potencial sesgo en la evaluación de méritos científicos.

- La anterior tendencia se invierte en los puestos de grupos de clasificación y niveles de complemento de destino más elevados correspondientes al área de apoyo a la gestión. En este caso la mayor parte de los puestos están ocupados por mujeres.

5.3. Personal laboral fijo.

- En el ámbito de personal laboral se aprecia que el número de mujeres que ocupan puestos de cualificación superior vinculada a titulación universitaria (contratos fuera de convenio y contratos de los grupos 1 y 2 del Convenio único) es sensiblemente superior al de hombres. Lo mismo ocurre en los puestos vinculados al área de apoyo a la gestión.
- La tendencia anterior se invierte en el caso de los grupos de clasificación que requieren cualificación técnica intermedia para el desarrollo de las actividades (grupos 3 y 4 del Convenio único), ligada a la segregación tradicional de mujeres y hombres en las ramas profesionales u oficios que se arrastra. También reproduce esta tendencia (mayor número de hombres) en el área de apoyo a la investigación, área en el que se concentra el grueso de los efectivos.
- En grupo 5 del Convenio el número de mujeres contratadas es superior al de hombres.

5.4. Personal laboral temporal.

- Como se señalaba en el primer apartado de este diagnóstico, con carácter general se pone de manifiesto la situación de menor estabilidad de las mujeres en el empleo en el CSIC, mientras que en la plantilla fija hay más hombres que mujeres, en la de personal contratado ocurre lo contrario.

A diferencia de lo que ocurre con el personal laboral fijo, el número de mujeres contratadas en el área apoyo de ayuda a la investigación, supera al de hombres.

- De esa regla general escapan las contrataciones fuera de convenio, donde se incluyen los contratos Ramón y Cajal, Juan de la Cierva y otros en las que el proceso selectivo se ajustan al sistema de contratación fuera de convenio. En estos supuestos es mayor el número de hombres contratados a lo largo de la serie temporal.

También se aprecia que hay más hombres contratados temporalmente en el área de investigación. El mayor número de hombres contratados persiste en los años recientes a pesar de que el 60% de títulos otorgados por las universidades públicas europeas son obtenidos por mujeres y así como un 45% de los doctorados.

5.5. Órganos colegiados y otros órganos y puestos de dirección o técnicos.

- En los Órganos directivos del CSIC se aprecia una evolución positiva y una corrección de las diferencias a lo largo de estos años.

Se puede afirmar que tanto en el Consejo Rector, como en el conjunto de los órganos directivos se ha alcanzado la paridad.

- En el resto de órganos, puestos de dirección, puestos de gerencia, puestos de Coordinadores Institucionales y de Área, se aprecia con carácter general un notable el desequilibrio con un mayor número de hombres.

Esa tendencia tiene su excepción, los puestos de gerencia. Estos puestos, cuyo desempeño, conllevan un elevado componente de cualificación profesional, cuyo desempeño recae en funcionarios con perfil de gestión y son ocupados mayoritariamente por mujeres.

- Del análisis de los datos se desprende que en aquellos puestos que sólo son susceptibles de ser ocupados por personal investigador la ocupación de los mismos se realiza mayoritariamente por hombres.

Esta cuestión podría parecer lógica a la vista del mayor número de investigadores que de investigadoras. Sin embargo, no parece lógico que la proporción en el desempeño de estos puestos no guarde relación con el peso de cada grupo de grupos de población en el sistema, siendo significativamente superior el peso de los puestos ocupados por hombres en este tipo de puestos.

5.6. Selección de personal.

- En el sistema de acceso libre, la tasa de éxito, entendida como la relación entre personas aprobadas y admitidas, beneficia a los hombres en los puestos de naturaleza investigadora convocados.

Esa tendencia no se reproduce en los puestos de acceso libre de naturaleza técnica convocados. En este caso no parece que haya una preeminencia de ninguno de los dos grupos de género.

- En el sistema de promoción interna no se aprecia que la tasa de éxito sea especialmente ventajosa para ninguno de los grupos.

5.7. Otros aspectos: procedimientos de movilidad, representación social, acción social y formación.

- Salvo en el análisis de la representación social, el resto de los aspectos analizados reflejan el normal funcionamiento de la estructura de población del CSIC.

En el caso de la movilidad profesional vía concurso, que afecta al personal funcionario de apoyo a la gestión y de apoyo a la investigación, el mayor número de los puestos ofertados en concursos es obtenido con carácter definitivo por mujeres.

Similar tendencia se reproduce en la participación en acciones formativas y ayudas de acción social concedidas, en ambos casos mayoritariamente a mujeres. En el caso de acción social posiblemente esté ligado a que determinadas responsabilidades familiares gravitan más sobre las mujeres y en el de formación parece acorde con el mayor número de mujeres en la plantilla no científica.



- Sorprende sin embargo el reducido peso de las mujeres frente a los hombres en los órganos de negociación y representación social.

Excepto en la Mesa delegada de negociación, la representación de las mujeres es sensiblemente inferior al de los hombres.

6. Ejes de actuación.

A la vista del diagnóstico elaborado y de los objetivos estratégicos establecidos, las propuestas de acción del **Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC** se articularán tomando como referencia los siguientes ejes de actuación:

- 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.

6.1. Acceso al empleo público.

Objetivos específicos:

- 6.1.1. Mejorar los indicadores de género de acceso al sistema.
- 6.1.2. 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:

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, fundamentalmente en sus titulares.
- Garantizar que las convocatorias de posiciones estables consideren tiempo de cuidado de menores y dependientes y especialmente los plazos relativos a licencias maternales.

- Sensibilización en cultura de igualdad a las personas componentes de los órganos de selección para evitar los sesgos involuntarios en la evaluación de méritos.

6.2. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

Objetivos específicos:

6.2.1. Mejora de la ratio mujeres/hombres, en puestos de concurrencia no competitiva

6.2.2. Mejora de la ratio de éxito de mujeres.

Indicadores:

- Ratio de éxito de mujeres.
- 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:

- Sensibilizar y concienciar en igualdad a todo aquel con responsabilidades en la gestión de RRHH (Direcciones, Gerencias, Secretarías Generales Adjuntas y cargos directivos).
- Favorecer la corresponsabilidad de hombres y mujeres para asumir responsabilidades públicas y privadas.
- Utilización de lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y en los documentos oficiales.

6.3. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo específico:

6.3.1. 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:

- Identificar áreas y puestos en los que se puedan valorar cursos en igualdad.
- Formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos.
- Inclusión de módulos en cursos de liderazgo y motivación en cursos de gestión de personas y trabajo en equipo.
- Atender a la conciliación en el horario de impartición de cursos.
- Informar a organizaciones responsables de los desequilibrios detectados.

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

Objetivo específico:

6.4.1. 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:

- Desagregación de licencias (maternidad / paternidad / cuidado hijos.....).
- Incentivar el equilibrio de las peticiones de licencias por conciliación en la relación mujeres/hombres.
- Reflejar en calendario laboral las medidas de conciliación.

6.5. Situaciones de especial protección.

Objetivo específico:

6.5.1. 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:

- Evaluación del funcionamiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Revisión y actualización del protocolo de acoso laboral y sexual.
- Mayor difusión de los programas de Acción Social en caso de violencia de género.
- Publicación de los protocolos de forma clara y fácil acceso.

6.6. Retribuciones.

Objetivo específico:

6.6.1. Modificación ratio mujeres/hombres, mejorando la ratio de éxito en la distribución de productividades.

Indicadores:

- Análisis del impacto de la PC0
- Análisis del impacto de la PC2
- Análisis del impacto de la PC3

Medida:

- Acción con las Direcciones de los centros con objeto de informar de la situación concreta de los mismos.

6.7. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC.

Objetivo específico:

6.7.1. Equilibrio en la composición de los equipos/órganos directivos.

Indicadores:

- Número de hombres y mujeres.

Medidas:

- Elaboración de la relación de órganos colegiados.
- Sensibilización de los responsables de estos órganos.
- Publicación en la web, de forma accesible, del Plan de Igualdad.
- Publicación en la web, de forma accesible, de los protocolos.



7. Evaluación.

Semestralmente la **Comisión Delegada de Igualdad del CSIC**, elaborará los informes correspondientes informes de evaluación del Plan.

A tales efectos se tomarán 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.