



MINISTERIO  
DE ECONOMÍA  
Y COMPETITIVIDAD



Instituto  
de Salud  
Carlos III

# PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO DE SALUD CARLOS III 2014/2018

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. COMPROMISO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>1</b>
<b>2. EL INSTITUTO DE SALUD CARLOS III - PRESENTACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>3. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>4. ANÁLISIS DE LA SITUACION ACTUAL EN EL ISCIII EN MATERIA DE IGUALDAD .....</b>	<b>11</b>
4.1. Análisis general de la plantilla del ISCIII .....	12
4.2. Análisis de los puestos de trabajo científico-técnicos. ....	16
4.3. Análisis de puestos directivos .....	17
<b>5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN EL ISCIII .....</b>	<b>20</b>
<b>6. LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA .....</b>	<b>22</b>
<b>7. FOMENTO DE LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA: ACCIÓN ESTRATÉGICA EN SALUD (AES).....</b>	<b>23</b>
7.1. Análisis de los órganos colegiados con funciones de evaluación y selección AES.....	24
7.2. Evaluación curricular de los solicitantes de subvenciones. ....	25
7.3. Porcentaje de proyectos liderados por mujeres que han obtenido financiación sobre el total de las actuaciones financiadas.....	26
<b>8. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES COMITÉS Y COMISIONES DEL ISCIII .....</b>	<b>27</b>
<b>9. DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>29</b>
a. Desigualdades en los niveles directivos y pre directivos. ....	29
b. Desigualdad en la solicitud de medidas de conciliación de la vida personal y laboral. ....	30
c. Indicadores de actividad científica.....	31
<b>10. AREAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL ISCIII .....</b>	<b>32</b>
a. ÁREA ESTRATÉGICA 1. Entorno no excluyente e integrador con las mujeres. ....	32
b. AREA ESTRATÉGICA 2. Investigación sensible al género.....	34
c. AREA ESTRATÉGICA 3. Liderazgo femenino .....	36

<b>11. ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL ISCIH</b> .....	<b>38</b>
a. Vigencia .....	38
b. Comisión de igualdad. ....	38
c. Integrantes de la Comisión de igualdad del ISCIH. ....	39
<b>12. CONCLUSIONES</b> .....	<b>41</b>
<b>Índice de Gráficas</b> .....	<b>42</b>
<b>Índice Tablas</b> .....	<b>42</b>



## 1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

El ISCIII declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa ni indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con la promulgación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, se produce un gran avance en materia de igualdad, asegurando un compromiso en la ciencia, la investigación y la innovación, con disposiciones específicas en el ámbito de los Organismos Públicos de Investigación.

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de investigación, así como la incorporación de la perspectiva de género en la ciencia y las instituciones científicas, ha demostrado ser un factor decisivo para mejorar cualitativa y cuantitativamente los resultados de la actividad científica e investigadora.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este organismo asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; prestando especial atención para reconocer los sesgos de género y la discriminación indirecta y erradicarlos de las prácticas institucionales.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de forma general al personal de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen institucional acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el ISCIII y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El ISCIII adopta un serio compromiso con la igualdad de género, prevista en nuestra Constitución y en los textos internacionales sobre Derechos Humanos, así como la igualdad de género en la investigación.

Con unas previsiones satisfactorias y una evolución alentadora de la presencia de mujeres y de la situación respecto a la igualdad de género, el ISCIII debe mantener el grado de igualdad actual y mejorar en determinados aspectos, para ello es preciso un claro apoyo institucional y la determinación y el compromiso de todo el personal del organismo. En particular, hay que integrar de forma definitiva a las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad. Solo trabajando unidos para conseguir objetivos comunes lograremos la igualdad, consiguiendo un entorno inclusivo que beneficiará nuestra actividad diaria.

Para ello, la política de igualdad de oportunidades debe integrarse de forma activa y dinámica en toda la estructura organizativa del ISCIII, en la toma de decisiones, en el diseño y ejecución de las estrategias, en la gestión de los recursos humanos, en los planes de actuación, en la normativa interna y en la elaboración presupuestaria.

El Plan de igualdad del ISCIII 2014-2018 es un documento elaborado por un grupo de trabajo constituido a tal fin, compuesto por personal de distintas áreas de actividad del ISCIII y consensado con los representantes de los trabajadores. Este Plan cuatrienal requiere un seguimiento activo y permanente, para evitar que el documento sea una mera declaración de intenciones, como instrumento de concienciación y sensibilización.

El diagnóstico de situación del Plan indica que es necesario potenciar el acceso de las mujeres a los puestos directivos, evitando los sesgos (procesos implícitos e inconscientes imbuidos por una cultura de la desigualdad y por estereotipos asentados durante décadas) en todos los procedimientos, así como eliminar los estereotipos organizativos y en la actividad investigadora, y las dificultades para promocionar o para conciliar de forma efectiva la vida laboral con la personal o familiar.

Invito a todos los trabajadores del ISCIII a conocer este Plan cuatrienal, que será divulgado a toda la organización, a participar del mismo y a sentirse implicados con él, en un proceso transparente y dinámico.

En Madrid, a 24 de julio de 2014

  
El Director  
Antonio L. Andreu Pérez

## 2. EL INSTITUTO DE SALUD CARLOS III - PRESENTACIÓN

El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) es un Organismo Público de Investigación (OPI) creado en 1986 por la Ley General de Sanidad. Su misión es el fomento y la ejecución de la investigación en Ciencias de la Salud y la prestación de servicios científico-técnicos de referencia dirigidos al Sistema Nacional de Salud (SNS) y al conjunto de la sociedad. Asimismo, mediante el diseño y gestión de la Acción Estratégica en Salud (AES) constituye el organismo vertebrador de la investigación biomédica que se realiza en el SNS.

El ISCIII está adscrito orgánicamente al Ministerio de Economía y Competitividad, a través de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, y tiene una doble dependencia funcional tanto del Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) como del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) en sus respectivas áreas de competencias.

La actividad del ISCIII se centra principalmente en los siguientes campos: actividad intramural en investigación biomédica y sanitaria y prestación de servicios científico-técnicos, asesoramiento y formación en el ámbito de la Salud Pública y fomento de la investigación biomédica y sanitaria extramural por medio de la gestión de la AES.

Los centros propios del ISCIII, de referencia nacional e internacional, desarrollan actividades de investigación en el campo de la biomedicina, la sanidad ambiental y la salud pública en general. En cada área de investigación de nuestros centros y unidades se diseñan programas orientados al abordaje de las enfermedades desde el punto de vista diagnóstico, terapéutico y preventivo, con la interacción de investigadores y tecnólogos de todas las disciplinas. Sus prioridades temáticas abarcan principalmente la investigación en enfermedades infecciosas, crónicas, raras, neurodegenerativas, tropicales, profesionales, telemedicina, salud medioambiental, epidemiología, salud pública, y cuidados en salud.



### 3. INTRODUCCIÓN

La igualdad, en un sentido amplio, ha estado presente desde tiempos lejanos en las aspiraciones de la humanidad.

La igualdad concreta entre hombres y mujeres es un principio universal reconocido en los más importantes textos internacionales sobre derechos humanos.

Se trata de un concepto que ha ido evolucionando a lo largo de los años, y que ha pasado desde la inicial prohibición formal de la discriminación por razón de sexo a la afirmación del derecho a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En este sentido hay que destacar la aprobación, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en diciembre de 1979, de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificada por España en 1983.

En el ámbito de la Comunidad Europea (actualmente Unión Europea, UE) el desarrollo de políticas públicas sobre igualdad entre mujeres y hombres tiene su origen en el Tratado de Roma de 1957 y se ha plasmado en la adopción de distintas directivas sobre aspectos parciales, tales como el salario igualitario, la seguridad social o la protección a las mujeres embarazadas.

Así pues, la igualdad de género es también un principio fundamental en la UE; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituye un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y de sus Estados miembros.

Por lo que respecta al ámbito específico de la ciencia y la investigación, hay que recordar que la Comisión Europea ya formalizó el compromiso de avanzar en la igualdad de género en la investigación en su Comunicación de 17 de febrero de 1999 “Mujeres y ciencia: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea”.

Prueba tangible de este compromiso ha sido la institución de políticas de promoción de igualdad de género que se implementaron en el VII Programa de la Unión Europea durante el periodo 2007-2013.

En el nuevo programa europeo para el fomento de la Investigación e Innovación Científica y Tecnológica, Horizonte 2020, se considera la igualdad de género como un elemento clave de la I+D+i y se incorporan, por primera vez de forma horizontal en todas sus iniciativas, tres objetivos estratégicos: 1) el equilibrio de género en los equipos de investigación, 2) el equilibrio de género en la toma de decisiones y 3) la incorporación de la dimensión de género en todos los contenidos de I+D+i (tanto en las convocatorias de ayudas para financiación de la investigación, como en los criterios de evaluación de proyectos).

Por lo que respecta a España, en la Constitución Española de 1978 se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (art. 14) y se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (art. 9.2).

En nuestro país las recomendaciones europeas se han incorporado al cuerpo legal mediante la aprobación de distintas leyes encaminadas a remover los obstáculos que siguen impidiendo la igualdad efectiva entre ambos sexos.

Un importante avance en el tema se produce con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que implanta políticas activas sobre el principio de igualdad y se establece por vez primera un instrumento muy importante para lograr ese objetivo: los Planes de igualdad.

También hay que destacar 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, en cuya Disposición Adicional Duodécima se prevé la creación de Unidades de Igualdad en las Universidades “para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

Posteriormente, mediante Resolución de 20 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprueba el Primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos, que destaca entre sus objetivos la igualdad en el empleo público y en las condiciones de trabajo, la representación equilibrada entre mujeres y hombres y la promoción de las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad. El primer informe de seguimiento del Plan, en cuanto a los años 2011 y 2012, se ha hecho público el 14 de enero de 2014.

En ese camino hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres hay que señalar que en el Consejo de Ministros de 7 de marzo de 2014 se ha aprobado el Plan Estratégico

de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, cuyo gran objetivo es alcanzar la igualdad real y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir. Concebido como instrumento integrador de todas las políticas en esta materia durante los próximos años, y partiendo de un diagnóstico de la situación actual en la que las mujeres aún sufren discriminación en los ámbitos laboral, familiar y social, se centra en tres ejes prioritarios: 1) empleo y lucha contra la discriminación salarial; 2) conciliación y corresponsabilidad y 3) lucha contra la violencia de género.

Por su parte y por lo que respecta al ámbito específico de la investigación, hay que mencionar la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que establece que se promoverá la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y tecnológica; en su Disposición Adicional Decimotercera, dirigida a los Organismos Públicos de Investigación (OPI), incorpora la obligación de adoptar Planes de igualdad que deberán ser objeto de seguimiento anual, disponiendo que en los mismos se deberán incluir medidas incentivadoras que mejoren los indicadores de género.

En todas estas normas se recogen las bases para adoptar medidas específicas dirigidas a eliminar obstáculos, sesgos y barreras para no desperdiciar un capital humano altamente cualificado.

Tal como se afirma en el Libro Blanco sobre la situación de las mujeres en la Ciencia Española (Edita Ministerio de Ciencia e Innovación NIPO: 470-10-026-3), publicado en 2011 por la Unidad de Mujeres y Ciencia del, entonces, Ministerio de Ciencia e Innovación: “la relación de las mujeres con el mundo de la ciencia y la innovación no ha sido fácil y aunque muchos de los obstáculos con los que se encontraron las pioneras de la ciencia y la tecnología están ya muy superados, queda todavía un largo camino para recorrer.”

En la Visión Estratégica del Espacio Europeo de Investigación adoptada en 2010 se señaló como objetivo para 2030 que la mitad de todo el personal científico, en todas las disciplinas y en todos los niveles del sistema científico, sean mujeres, con el fin de romper la segregación horizontal y vertical que hoy existe en la sociedad en general, en la ciencia europea y también en la española.

Con ello se viene a reconocer que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos, desde el social al científico, no es solo un principio ético sino también un motor de avance para el desarrollo de la ciencia y de la propia economía de los países.



En 2013, la Comisión Europea siguió adoptando medidas destinadas a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres, en particular con vistas a reducir las diferencias por razón de sexo en el empleo, los salarios y las pensiones, a combatir la violencia y a promover la igualdad en la toma de decisiones. Los esfuerzos están dando fruto: se han registrado avances concretos en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en particular mediante una iniciativa de la Comisión encaminada a mejorar la transparencia salarial (IP/14/222), o en el aumento del número de mujeres en los órganos directivos de las empresas. Estas son las principales conclusiones del informe anual de la Comisión sobre la igualdad de género, publicado el 14 de abril de 2014, junto con el informe anual sobre los derechos fundamentales (IP/14/422). Con todo, aún queda camino por recorrer: con arreglo al ritmo actual de progresión, se necesitarán casi 30 años para alcanzar el objetivo de tasa de empleo femenino de la UE del 75%, 70 años para hacer realidad la igualdad salarial y 20 años para lograr la paridad en los parlamentos nacionales (al menos el 40% de cada sexo). (Fuente Europa Rapid *Press Release* RAPID, IP/14/423, 14.4.2014) (<http://europa.eu/rapid/press-release IP-14-423 es.htm>)

Cuando las mujeres se incorporan al sistema laboral tienen que enfrentarse a una estructura masculina, que privilegia el trabajo productivo y dificulta su compatibilidad con las otras esferas de la vida como el trabajo reproductivo, el ocio y la participación política. Por su parte, los hombres encuentran dificultades para vivir una vida no reducida a lo laboral y participar en condiciones equitativas en el trabajo reproductivo.

Diversos estudios realizados sobre el tema del empleo muestran que, a pesar de que las mujeres en los últimos años han aumentado notablemente su presencia en el mundo laboral, sus recorridos laborales son diferentes a los de sus colegas hombres y la discriminación que sufren afecta sus carreras laborales, además de condicionar sus opciones en la vida privada.

La segregación de género en el trabajo implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales; constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana.

Son variadas las formas de segregación que las mujeres encuentran en su vida laboral. Hablamos de segregación horizontal en el trabajo cuando se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones; se manifiesta en la predominancia de mujeres en los sectores tradicionales feminizados y en su dificultad para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones consideradas como típicamente femeninas, como cuidadores de niños y dependientes, técnicos en educación infantil y jardín de infancia, o a ser reconocidos como amos de casa.

Las mujeres se ven frecuentemente afectadas por la segregación vertical en el trabajo, es decir, por las dificultades que tienen para poder desarrollarse profesionalmente.

Son conocidas las desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos con poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afectan: son las que trabajan más con contratos a tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad, y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es en ocasiones más bajo que el salario masculino.

Particularmente en el ámbito científico, la segregación horizontal o cuantitativa hace referencia al número de mujeres que se dedican a la ciencia en las distintas ramas del conocimiento, destacando la evidencia de que algunas áreas están muy feminizadas, especialmente las relacionadas con las ciencias de la vida y de la salud, caso del ISCIII, mientras que otras tales como las ingenierías están muy masculinizadas.

La segregación vertical hace referencia al lugar jerárquico que ocupan las mujeres en el reparto de responsabilidades y es de destacar que se da en todos los campos y con independencia del grado de feminización del alumnado universitario; hay muy pocas mujeres en los puestos más altos de la ciencia.

Este fenómeno afecta a todos los Organismos Públicos de Investigación, si bien a cada uno en una forma diferente, y el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) no es una excepción.

Con base en todo lo anterior, el ISCIII, como principal Organismo Público de Investigación (OPI) en el campo de la investigación biomédica en España, se compromete a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en todos sus ámbitos de actuación. Asimismo se compromete a plasmar estas aspiraciones en el presente primer Plan de igualdad del ISCIII, que no solo respeta lo dispuesto en el Primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos de 2011, sino que se centra en las peculiaridades del ISCIII como organización científica y técnica, con una trayectoria de más de 20 años de investigación en ciencias de la vida y la salud y de prestación de servicios de referencia y que es, además, el organismo gestor de la Acción Estratégica en Salud (AES) en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 (PECTINN).

#### 4. ANÁLISIS DE LA SITUACION ACTUAL EN EL ISCIII EN MATERIA DE IGUALDAD

Para la definición del primer Plan de igualdad del ISCIII, se ha partido de la realización de un diagnóstico sobre la presencia de hombres y mujeres en la plantilla del organismo. Con ello se pretende analizar con datos cuantitativos y cualitativos si la percepción de la situación se ajusta a la realidad: la inexistencia de segregación horizontal con una fuerte feminización de la plantilla, así como una posible segregación vertical debida a una escasa representación femenina en los puestos de mayor responsabilidad.

A partir de esos datos, el Plan de Igualdad del ISCIII pretende ser un marco de actuación en materia de igualdad de género, planteando unos objetivos y diseñando las actuaciones concretas que deberían realizarse para llevarlos a cabo, con el fin último de integrar la perspectiva de género en la organización del trabajo y las posibilidades de promoción y de desarrollo de la carrera científica, para, en definitiva, lograr un entorno de igualdad y no desperdiciar un capital humano altamente cualificado, independientemente de su sexo.

Este Plan nace con la vocación de ser un elemento dinámico y flexible al que incorporar los compromisos de sus órganos directivos y las experiencias derivadas de un proceso de autoevaluación a cargo de la Comisión de igualdad del organismo.

Entre los objetivos a perseguir destacan: conservar y mejorar una fuerza de trabajo diversa, conservar y mejorar un entorno de trabajo respetuoso, flexible y orientado a los resultados, mantener el equilibrio de género en los equipos tanto de gestión como de investigación, ampliar el liderazgo de los mismos por las mujeres e introducir el género en cualquier materia de investigación, como objeto y como sujeto.

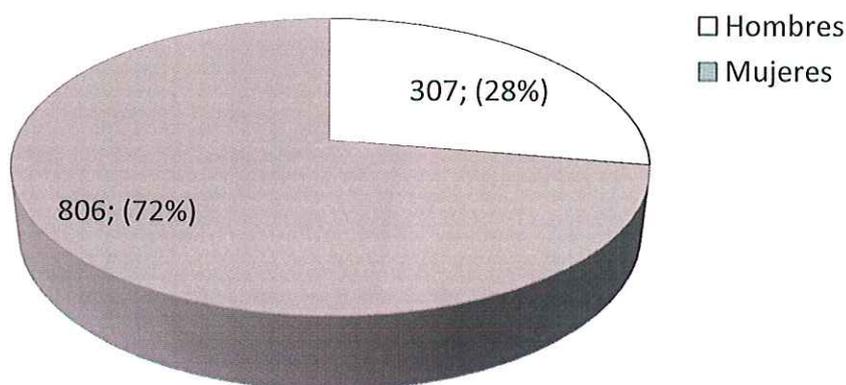
Para poder diseñar con conocimiento de causa objetivos y acciones que permitan hacer realidad este Plan de igualdad, el ISCIII, **con los datos obtenidos de la Memoria 2012 editada por el organismo**, ha llevado a cabo un análisis cuantitativo porcentual de la distribución de su plantilla entre hombres y mujeres, con especial atención a las diferentes Escalas Científicas, a su relación con la institución, y a los proyectos de investigación.

Los datos que se presentan en este Plan de Igualdad corresponden al año 2012, excepto los datos y referencias a la Acción Estratégica en Salud, que corresponden a la convocatoria del año 2013.

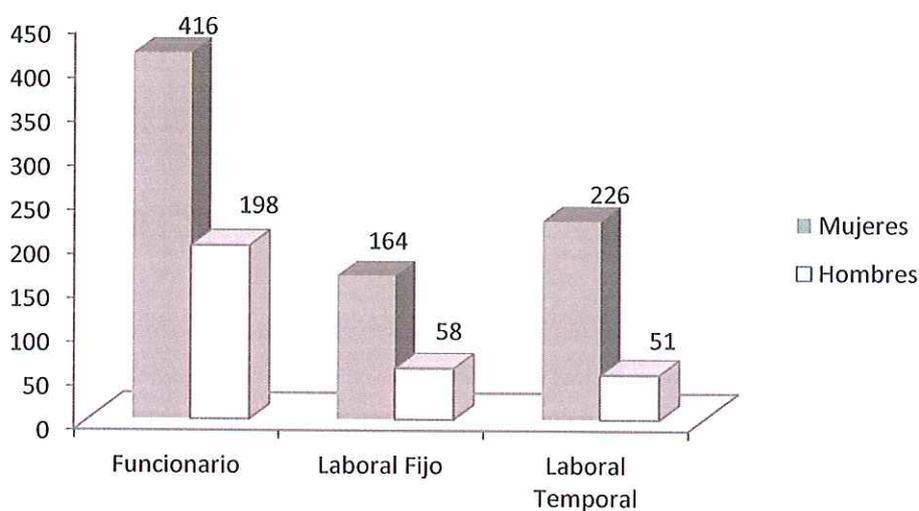
#### 4.1. Análisis general de la plantilla del ISCIII

El ISCIII cuenta con una plantilla total de 1.113 personas, 806 mujeres y 307 hombres. En esta cifra se incluye funcionarios, laborales fijos y contratados temporales. El porcentaje total de mujeres ascendería así aproximadamente a un 72% de la plantilla.

Gráfica 1. Nº y porcentaje de hombres y mujeres que integran la plantilla del ISCIII.

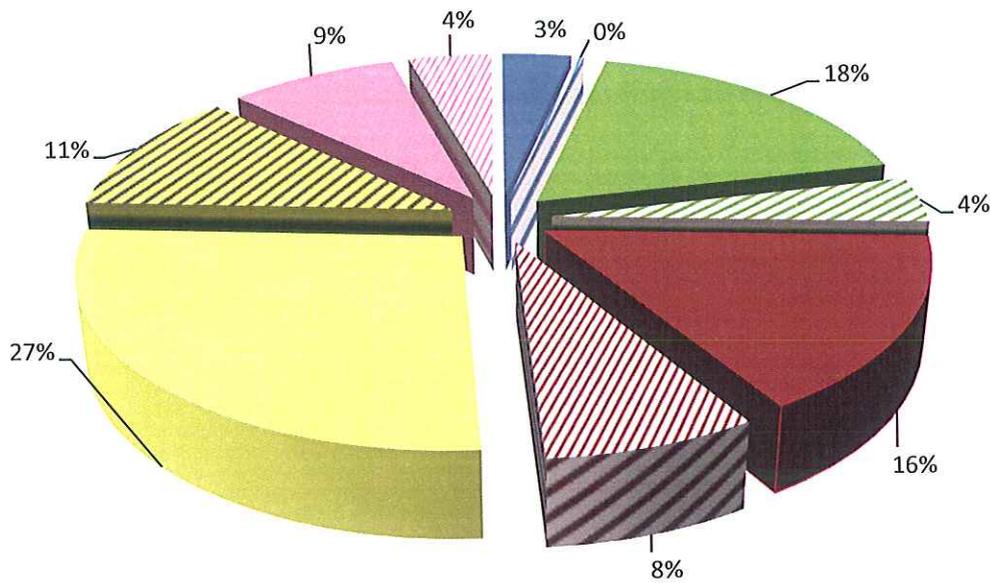


Gráfica 2. Desagregación de la plantilla por sexo y vinculación con el ISCIII.



Las gráficas números 1 y 2 reproducen la situación del personal del ISCIII, mayoritariamente compuesto por mujeres, mayoría que se mantiene en los diferentes tipos de vinculación laboral con el organismo.

Gráfica 3. Distribución del personal por sexo y por franjas de edad.



	≤ 29	30-39	40-49	50-59	60-70
MUJERES	39	199	174	299	95
HOMBRES	4	46	85	125	47

**Tabla 1. Distribución del Nº de Hombres y Mujeres por Grupos y Niveles Profesionales de la Administración General del Estado. (Grupos A1 y A2).**

Grupo	Nivel	Mujeres	Hombres	Total
A1	30	2	5	7
	29	3	15	18
	28	19	29	48
	27	1	0	1
	26	100	66	166
	24	41	8	49
<b>TOTAL A1</b>		<b>166</b>	<b>123</b>	<b>289</b>
A2	26	13	8	21
	24	20	6	26
	22	1		1
	20	20	2	22
	18	22	8	30
<b>TOTAL A2</b>		<b>76</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

**Tabla 2. Distribución del N° de Hombres y Mujeres por Grupos y Niveles Profesionales de la Administración General del Estado. (Grupos C1, C2 y E).**

Grupo	Nivel	Mujeres	Hombres	Total
C1	22	12	3	15
	20	1	1	2
	18	16	4	20
	16	66	16	82
	15	3	2	5
<b>TOTAL C1</b>		<b>98</b>	<b>26</b>	<b>124</b>
C2	18	17	3	20
	17	1	1	2
	16	8	1	9
	15	5	2	7
	14	44	16	60
<b>TOTAL C2</b>		<b>75</b>	<b>23</b>	<b>98</b>
<b>TOTAL E</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

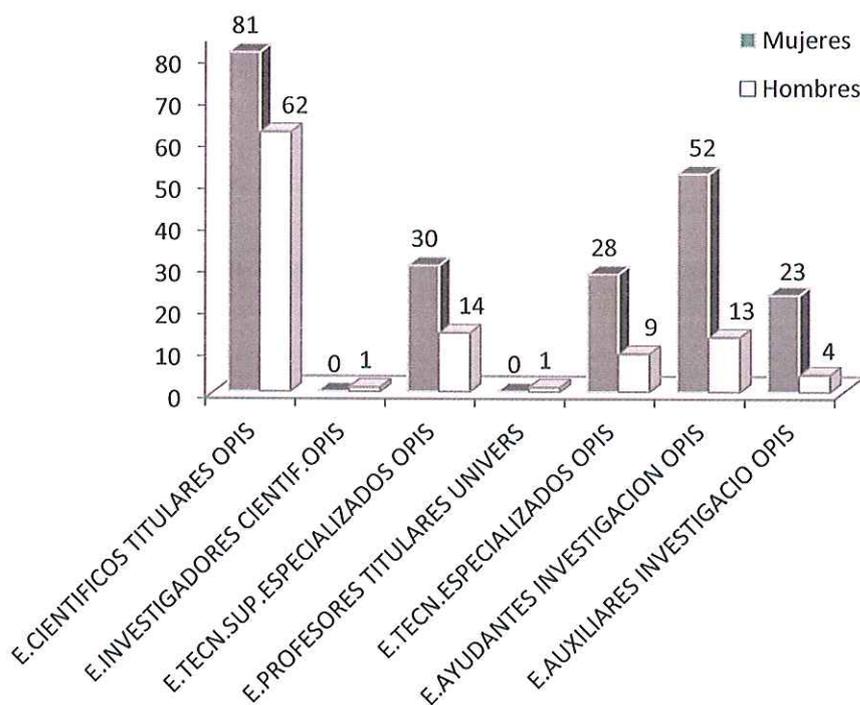
TOTAL GRUPOS A1,A2, C1,C2 Y E	416	198	614
-------------------------------	-----	-----	-----

En cuanto al personal funcionario se mantiene la mayoría de mujeres en casi todos los niveles, excepto en los niveles 28 a 30, como queda reflejado en los datos contenidos en las tablas 1 y 2.

Esta diferencia es aún más llamativa si la contrastamos con la información anterior, que muestra que el personal del ISCIII es en su mayoría femenino (72% según Gráfica 1).

#### 4.2. Análisis de los puestos de trabajo científico-técnicos.

**Gráfica 4. Distribución del nº de mujeres y hombres en los diferentes grupos y subgrupos de las Escalas de OPIS.**



La gráfica 4 nos muestra la misma situación en el marco de las Escalas de OPIS, con la excepción de la Escala de Investigadores Científicos y el Cuerpo de Profesores Titulares

Universitarios, en los que la ausencia de mujeres no es un dato significativo comparado con la presencia de hombres, que se reduce a uno en cada caso.

Centrándonos en la distribución por sexo en las Escalas científicas se observa que el porcentaje de mujeres dedicadas a las diferentes labores de investigación sigue siendo superior al de hombres.

Porcentaje de presencia de mujer en las diferentes Escalas de OPIS:

- Científicas Titulares: 56,6%.
- Técnicas Superiores Especializadas: 68,2%.
- Técnicas Especializadas: 75,7%.
- Ayudantes de investigación: 80%.
- Auxiliares de investigación: 85,2%.

A la vista de estos datos, podemos extraer la conclusión de que el porcentaje de mujeres en las diferentes Escalas decrece a medida que aumenta el nivel correspondiente. Conviene señalar que la Escala de Científicos Titulares, cuya antigüedad es de 14 años, está integrada también por investigadores/as pertenecientes a las Escalas de Gestión de Organismos Autónomos, en las que el número de hombres era superior. Desde el año 2004 el porcentaje de mujeres que se ha incorporado a esta Escala es del 54%.

#### 4.3. Análisis de puestos directivos

**Tabla 3. Distribución del Nº de Hombres y Mujeres en los puestos directivos del ISCIII (Niveles 30, 29 y 28).**

Puesto Directivo	Mujeres	Hombres
Director/a General	0	1
Subdirectores/as Generales	2	4
Directores/as de Centros (N29)	1	7
Directores/as de Centro (N28)	1	0

TOTAL (Nº/%)	4 (25%)	12 (75%)
--------------	---------	----------

**Tabla 4 Distribución del Nº de Hombres y Mujeres en los puestos de jefaturas de área de contenido científico.**

Jefaturas de área	Mujeres	Hombres
Escalas de OPIS	9	12
Otros Cuerpos y Escalas científicas	6	14
<b>TOTAL (Nº/%)</b>	<b>15 (36,6%)</b>	<b>26 (63,4%)</b>

A la vista de los datos disponibles, y observando los relativos a la totalidad del personal, observamos una clara superioridad numérica en las mujeres (72% según la Gráfica 1). Esta superioridad se mantiene en los distintos grupos de vinculación con el Instituto (Gráfica 2).

Uno de los principales problemas en relación con la igualdad que acusa el ISCIII es el de albergar un reducido número de puestos directivos y pre directivos ocupados por mujeres. Este fenómeno es conocido como “techo de cristal”, esto es, el espacio profesional superior al que las mujeres no acceden por condicionantes sociales o laborales. Si bien hasta el nivel 27 la presencia de mujeres representa una gran mayoría, las mayores diferencias con los datos globales se encuentran en la distribución por grupos y niveles profesionales de personal funcionario (Tablas 1 y 2). En este sentido se aprecia cómo, pese a que la proporción de mujeres en el grupo A1 es del 57% respecto del porcentaje de hombres en el mismo grupo, hay un predominio claro de hombres en los niveles 30, 29 y 28 (32% de mujeres), mientras que los restantes niveles del grupo A1, así como los grupos A2, C1 y C2 son ocupados fundamentalmente por mujeres.

Esta segregación aparece más detallada cuando se analiza la distribución de mujeres/hombres en los puestos directivos del ISCIII (niveles 30, 29 y 28 con funciones

directivas) (Tabla 3), donde los hombres ocupan el 75% de las posiciones (4 mujeres vs. 12 hombres), así como en el desempeño de las jefaturas de área científicas, desempeñadas solo en un 36,6% por mujeres (Tabla 4).

En resumen, existe una pérdida de capital humano femenino a lo largo de la carrera profesional, y particularmente para el paso a niveles 27 y superiores. Esta situación debería ser objeto de vigilancia para determinar sus causas, presentes e históricas, y poder actuar con las medidas correctoras precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.

## 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL EN EL ISCHII

Tabla 5. Solicitud de medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

Modalidad	Funcionariado		Personal laboral	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Permiso de paternidad		2		
Permiso de maternidad	10		15	
Ampliación 4 semanas permiso lactancia	8		1	
<b>TOTAL solicitudes 2012</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	

Tabla 6. Solicitud de flexibilidad horaria en la jornada laboral.

Grupo	Nivel	Mujeres	Hombres
A1	28	0	1
	26	3	1
	24	2	1
A2	18	1	1
C2	16	1	0
	14	1	0
<b>TOTAL (Nº/%)</b>		<b>8 (66,6%)</b>	<b>4 (33,4%)</b>

En relación a la adopción de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, hay una clara tendencia a que sea mayor el número de mujeres solicitantes (Tabla 5). En cuanto a las solicitudes de flexibilidad horaria por reducción de jornada, éstas son presentadas por el doble en mujeres que en hombres (Tabla 6).

Todos estos datos reflejan que en la conciliación de la vida personal y laboral hay diferencias por género y que, además, se está lejos de la corresponsabilidad, el paso más allá de la conciliación, entre hombres y mujeres.

Asimismo se detecta que no se utilizan en su totalidad las medidas de conciliación. Ello puede deberse a que algunas de éstas no se han desarrollado reglamentariamente, ni se prevén con claridad en el seno de la AGE, como ocurre con el teletrabajo.

También parece haber una tendencia generalizada a entender que las medidas de conciliación están destinadas a las trabajadoras, para compaginar la actividad familiar (trabajo reproductivo), y especialmente la maternidad, con la profesional. A la vista de este comportamiento, el Plan desea incentivar las medidas de conciliación de la vida personal y laboral y que éstas sean solicitadas de forma igualitaria por hombres y mujeres, combatiendo los tópicos de división de tareas por sexos en el marco familiar.

Sin embargo, estos datos sobre solicitudes de medidas de conciliación de la vida personal y laboral deben interpretarse contrastando el objeto de cada una de estas medidas con la edad media del personal, que queda recogida en el gráfico 3; el 52% de la plantilla está compuesta por mujeres en edades entre los 40 y 70 años y el 23% por hombres en la misma franja de edad.

Por otra parte, el ISCIII financia, con cargo a su presupuesto, los gastos de sostenimiento de la sede y personal de una guardería que presta servicios a los/las hijos/as de sus trabajadoras/es.

Asimismo, en época de vacaciones escolares estivales, proporciona a su personal espacios y servicios de mantenimiento para la realización de campamentos urbanos destinados a sus hijos. También, en colaboración con la FECYT, organiza en su sede de Chamartín campamentos científicos para niños y jóvenes.

## 6. LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA

**Tabla 7. Indicadores de actividad científica de los centros/unidades ISCIII desagregados por sexo.**

	Mujeres	Hombres	Total
Nº Investigadores/as Principales en proyectos	73	63	136
Primer Autor/a en Publicaciones científicas *	76	47	123
Último Autor/a en Publicaciones científicas **	57	89	146
Titularidad en convenios activos	14	21	35
Titularidad de Inventor/a en patentes activas	31	19	50
Participación en patentes activas	36	26	62
Nº de tesis doctorales dirigidas	5	3	8
Nº de tesis doctorales presentadas	5	3	8
Participación en Congresos, Simposios, Jornadas, etc.	406	283	689
Organización de Congresos/Jornadas Científicas en el ISCIII	13	4	17

\* Por lo general el primer autor/a corresponde al investigador/a que realiza el trabajo de laboratorio y suele recaer sobre investigadores predoctorales y postdoctorales.

\*\* Por lo general la última autoría corresponde el investigador/a principal del proyecto y/o con la figura de responsable senior del laboratorio.

El análisis de algunos indicadores de la actividad científica del ISCIII pone de manifiesto una mayor participación de las mujeres en la actividad investigadora (Tabla 7). Se observa una elevada presencia de mujeres, globalmente para todos los indicadores sería de 56% mujeres y 44% hombres. Si desglosamos el porcentaje de cada uno de estos: como titulares de proyectos de investigación (54%), así como una mayor participación en patentes activas (58%) y organización de congresos (60%). Por el contrario, la posición de mujeres en última autoría en las publicaciones científicas es menor (39%), a pesar de que hay un mayor número de investigadoras principales de proyectos (54%) y un mayor número de mujeres titulares de patentes activas (62%).

Estos datos en última autoría podrían apuntar que, pese a la importante participación de las mujeres en el desarrollo de los proyectos de investigación, la dirección de las líneas y grupos de investigación corresponde a los hombres, como puede constatarse con los datos sobre jefaturas de área contenidos en la Tabla 3. O bien alguno o algunos de los grupos de investigación dirigidos por hombres son más prolíficos en lo que se refiere a publicaciones. Es necesario analizar estos datos con detalle y hacer un seguimiento de la situación para detectar cuales son las causas y corregir los posibles sesgos que se están produciendo.

## **7. FOMENTO DE LA ACTIVIDAD CIENTÍFICA: ACCIÓN ESTRATÉGICA EN SALUD (AES)**

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación señala, en su capítulo III del título IV, que el Instituto de Salud Carlos III es un organismo público de investigación, agente de ejecución de la Administración General del Estado que, además, realizará actividades de financiación de la investigación científica y técnica.

El Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el periodo 2013-2016, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2013, contempla cuatro Programas Estatales, desplegados en Subprogramas, y dos Acciones Estratégicas que se integran en el cuarto de los programas identificados: el Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad.

El primero de los retos que se señalan, es el Reto en Salud, Cambio Demográfico y Bienestar, dentro del cual, como acción programática de carácter específico se incluye la Acción Estratégica en Salud 2013-2016 que tiene como finalidad contribuir a fomentar la salud y el bienestar de la ciudadanía y a desarrollar los aspectos preventivos, diagnósticos, curativos, rehabilitadores y paliativos de la enfermedad,

reforzando e incrementando para ello la competitividad internacional de la I+D+i del Sistema Nacional de Salud (en adelante, SNS) y de las empresas relacionadas con el sector, con la vocación de situar a España en un escenario de vanguardia en el que la salud actúe como eje fundamental de desarrollo económico y social.

Para dar cumplimiento a los objetivos mencionados, la Acción Estratégica en Salud 2013 (en adelante, AES) propone un conjunto de actuaciones instrumentales sinérgicas y complementarias que se encuadran en los Subprogramas Estatales de Formación y de Incorporación, del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad y en los Subprogramas Estatales de Fortalecimiento Institucional y de Generación de Conocimiento, del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia del Plan Estatal I+D+i. Cada uno de los subprogramas se articula a través de una o varias actuaciones. Las ayudas consisten en subvenciones, con cargo a las consignaciones presupuestarias que los presupuestos generales del estado asignan al Instituto de Salud Carlos III.

#### **7.1. Análisis de los órganos colegiados con funciones de evaluación y selección AES.**

La evaluación de las solicitudes se lleva a cabo, con carácter general, por expertos seleccionados por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), y/o por las Comisiones Técnicas de Evaluación del ISCIII.

Una vez evaluadas las solicitudes, el órgano instructor traslada el resultado de la evaluación a un órgano colegiado constituido en Comisión de Selección, que será presidido por el titular del mismo y estará formado por un mínimo de cuatro vocales.



**Tabla 8 Composición de las Comisiones Técnicas de Evaluación del ISCIII AES (convocatoria 2013).**

Desagregación de la composición de las Comisiones Técnicas		Desagregación de la Presidencia de las Comisiones Técnicas	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
26%	74%	33%	67%

**Tabla 9. Composición de las Comisiones de Selección (convocatoria 2013).**

Desagregación de la composición de las Comisiones de Selección	
Mujeres	Hombres
50%	50%

Comparando los datos recogidos en las tablas 8 y 9 observamos que, si bien en la composición de las Comisiones de Selección se cumple el principio de paridad, esto no sucede con las Comisiones Técnicas de Evaluación; la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, circunstancia que no cumple la designación de componentes de estas Comisiones Técnicas.

## **7.2. Evaluación curricular de los solicitantes de subvenciones.**

En aquellas ayudas en las que, como requisito de admisión, la convocatoria AES exige al beneficiario el estar en posesión de una determinada titulación, a partir de una

anualidad concreta, en la contabilización del plazo indicado, se excluyen las interrupciones debidas a diversos motivos, entre estos:

a) Períodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de 1 año por cada hijo.

c) Atención a personas en situación de dependencia, con arreglo a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, por un periodo mínimo de 3 meses. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado, redondeando al alza a meses completos.

Por otra parte, el periodo de valoración de las publicaciones en el caso de algunas subvenciones dentro de las Actuaciones de la AES del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, son ampliados en caso de bajas por maternidad.

### **7.3. Porcentaje de proyectos liderados por mujeres que han obtenido financiación sobre el total de las actuaciones financiadas.**

Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad: 46%.

Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y de Excelencia: 38,65%.

Estos datos, si bien son inferiores al 50% de las ayudas concedidas, no aportan datos significativos de los que se pueda inferir conclusiones.

## 8. PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES COMITÉS Y COMISIONES DEL ISCIII

Tabla 10. Cuantificación de mujeres y hombres en las Comisiones/Comités del ISCIII.

Comité/Comisión ISCIII	Mujeres	Hombres	Total
Comité de Ética de la Investigación y Bienestar Animal	17	5	22
Comité Página Web	8	2	10
Comisión de Dirección	2	5	7
Comité del Programa Editorial	7	4	11
Comisión de Seguridad de la Información	1	3	4
Comisión de Formación	11	7	18
Comisión de Acción Social	2	4	6
Consejo de Guardería	5	1	6
<b>TOTALES</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>84</b>

La participación de las mujeres en los diferentes órganos colegiados internos del ISCIII (66,7%) es similar al porcentaje total de mujeres en la plantilla recogida en la gráfica 1.

**Tabla 11. Cuantificación de mujeres y hombres en el Comité de Empresa y Junta de Personal del ISCIII.**

	Mujeres	Hombres	Total
Junta de Personal	8	8	16
Comité de Empresa	11	7	18
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>34</b>

La representación de mujeres en los órganos de representación del personal también es mayor que la de hombres (55,9%), aunque inferior del 72% del personal total recogido en la gráfica 1.



## 9. DIAGNÓSTICO

La plantilla del ISCIII está formada mayoritariamente por mujeres. Debido a la mínima renovación en los últimos años la media de edad es alta, lo que podría influir en las desigualdades observadas.

El ISCIII observa escrupulosamente lo dispuesto en el Primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos de 2011, por lo que tanto sus comisiones de selección de personal como las de evaluación, son paritarias en cuanto a su composición y en la elección de la presidencia y la secretaría.

### a. Desigualdades en los niveles directivos y pre directivos.

Uno de los principales problemas en cuanto a igualdad que acusa el ISCIII es el no albergar puestos directivos o pre directivos ocupados por mujeres en condiciones paritarias a las de los hombres. Si bien en los niveles medios e inferiores de la plantilla el predominio de las mujeres tanto cuantitativa como cualitativamente es innegable.

Los datos expuestos reflejan que, a igual nivel de formación entre hombres y mujeres, los niveles directivos y pre directivos, así como las jefaturas de área técnicas, recaen en mayor medida sobre los hombres. Este fenómeno es conocido como “techo de cristal”, esto es, el espacio profesional superior al que las mujeres no acceden por condicionantes sociales o laborales. Esta situación debe ser vigilada para determinar sus causas y poder actuar con las medidas correctoras precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.

La escasez de mujeres en los puestos de dirección y toma de decisiones pone en evidencia la paralización en un determinado punto de la carrera profesional de las mujeres. La amplia experiencia profesional con que cuentan buena parte de las mujeres que ocupan puestos de grado A1 las hace susceptibles de asumir este tipo de responsabilidades. Sin embargo, los datos nos muestran que su acceso a estos puestos no está produciéndose de forma proporcional a su presencia en la plantilla, lo que puede deberse a una falta de cultura igualitaria.

La infrarrepresentación femenina es una situación que no se debe permitir porque significa la falta de aprovechamiento en puestos de mayor responsabilidad en la toma de decisiones, de un alto porcentaje de capital humano muy formado y capacitado, lo que amenaza la competitividad de la organización en todos los ámbitos. Una mayor

representación femenina en los niveles superiores de las instituciones produce una mayor visibilidad de la igualdad de género, creando un “efecto llamada”: cuantas más mujeres se dediquen a la investigación en niveles directivos y pre directivos (los de mayor visibilidad), mayor será la probabilidad de que otras mujeres aspiren a alcanzar los mismos resultados.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, una de las tareas del ISCIII consistirá en eliminar todos los obstáculos para que las mujeres puedan ocupar un número equilibrado de posiciones superiores, incidiendo especialmente en sistemas de selección, promoción y conciliación respetuosos con la igualdad de oportunidades.

En todo caso, y para evitar sesgos desde la base y asegurar una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres en niveles directivos y pre directivos, deberían plantearse sistemas flexibles y modelos de conciliación comprometidos y perfeccionados. Medidas formativas en este sentido pueden ser de utilidad.

El ISCIII debe asegurar que los puestos de liderazgo y responsabilidad no sean designados mayoritariamente a hombres, debiendo luchar contra las barreras sociales y culturales que impiden que las mujeres alcancen estos puestos de liderazgo en la investigación.

Asimismo, y pese a todas las medidas de estímulo de la igualdad de oportunidades que puedan implementarse, debe contemplarse que la efectividad de las mismas está condicionada a la reposición de personal. Progresivamente y atendiendo de forma adecuada las resistencias que pudieran encontrarse, la composición de las áreas podría ir tendiendo a la igualdad de género.

#### **b. Desigualdad en la solicitud de medidas de conciliación de la vida personal y laboral**

Las medidas solicitadas por el personal del ISCIII para articular la conciliación de la vida personal y laboral se presentan en las Tablas 5 y 6. Como se puede apreciar y pese a la dimensión del ISCIII, es muy limitado el número de solicitudes de estas medidas, siendo predominantemente solicitadas por mujeres. Teniendo en cuenta las dificultades existentes para la interpretación de estos datos por el limitado número de solicitudes, debido básicamente a la media de edad del personal del organismo (Gráfica 3), se asiste a una aparente diferencia por género en la conciliación de la vida personal y laboral ya que podrían no conocerse plenamente todas las opciones de conciliación. Se infieren algunas razones que podrían contribuir a este comportamiento, como la pervivencia del papel social de la mujer como cuidadora de

la familia, así como la ausencia de desarrollo normativo de muchas medidas de conciliación y una falta de determinación clara de su implantación en el ámbito de la Administración General del Estado, como sucede con el teletrabajo.

En lo que se refiere a la flexibilización horaria en la jornada laboral, se aprecia que si bien en conjunto fueron solicitadas sobre todo por mujeres (8 mujeres y 4 hombres), para el grupo A1 esta proporción se redujo a 5 mujeres y 3 hombres. Aunque dada la reducida casuística recogida es difícil extraer conclusiones, se podría estar asistiendo a un cambio en la corresponsabilidad familiar de hombres y mujeres en esos grupos.

Por otra parte, pudiera haber una tendencia generalizada a entender que las medidas de conciliación se dirigen principalmente a las mujeres para compaginar la actividad familiar y particularmente la maternidad, con la profesional. A la luz de estos datos este Plan plantea profundizar en estas medidas de conciliación, promoviendo que éstas sean conocidas y disfrutadas más igualitariamente por hombres y mujeres y, de esta forma, combatir los tópicos de la división de tareas en el ámbito familiar.

### **c. Indicadores de actividad científica**

Se ha analizado la actividad científica del ISCIII desde una perspectiva de género, mediante la cuantificación de distintos indicadores (Tabla 7). El principal resultado de este análisis es la observación del predominio de mujeres en los indicadores: primer autor/a de publicaciones científicas, titularidad de inventor/a en patentes activas, participación en patentes activas, tesis doctorales dirigidas y presentadas, participación en Congresos, Simposios y Jornadas y organización de Congresos, Simposios y Jornadas en el ISCIII. Los hombres predominan en los indicadores de último autor en publicaciones científicas y titularidad de convenios activos. Dado el predominio de mujeres en el ISCIII, estos hallazgos son, en general, previsibles. Sin embargo, los indicadores con predominio de hombres, como es el caso del último autor en publicaciones científicas, que se corresponden con el Jefe/a del Área o del Grupo, pudieran poner de manifiesto cierta desproporción. Dado lo anterior, parece oportuno analizar estos datos con detalle y hacer un seguimiento de esta situación para detectar las causas que han determinado la misma y establecer las medidas oportunas en caso de que las causas sugieran desigualdad de oportunidades.

En cuanto a las Comisiones Técnicas de Evaluación del ISCIII, es necesario que la designación de sus miembros se atenga a una composición equilibrada de mujeres y hombres.

## 10. AREAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL ISCIII

Considerando la importancia de centrar el debate de la política de género en el lugar que debe ocupar la mujer en la ciencia y la investigación dentro del ISCIII, se proponen una serie de objetivos junto con las medidas para realizarlos a corto, medio y largo plazo; que se articulan en 3 áreas estratégicas que destacan la necesidad de igualdad de oportunidades, la investigación sensible al género y la promoción del liderazgo femenino.

Todo ello con la voluntad de dar visibilidad tanto a las desigualdades como a las acciones que se lleven a cabo para paliarlas.

Luchar contra la discriminación indirecta y los sesgos será una labor ardua, pero no debe ser obstáculo para establecer las medidas necesarias para conseguir los objetivos propuestos, como una declaración responsable del ISCIII para promocionar la igualdad de género en todos sus ámbitos de actuación.

### a. ÁREA ESTRATÉGICA 1 – ENTORNO NO EXCLUYENTE E INTEGRADOR CON LAS MUJERES.

OBJETIVOS	ACCIONES
1.1. Promover un entorno de trabajo no excluyente y flexible.	Promover fórmulas de flexibilidad horaria.  Detectar y corregir el uso de un lenguaje sexista en los escritos científicos y administrativos.  Incluir en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad, para seguir avanzando en igualdad de oportunidades.  Implementación de un procedimiento para resolver conflictos, que sea aplicable a los surgidos en aplicación de medidas de igualdad.

<p>1.2. Concienciar a todo el personal del ISCIII en la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Publicar en la intranet el Plan de igualdad y los datos y estadísticas relativos a la igualdad del organismo.</p> <p>Promover actividades formativas propias y difundir actividades ajenas en materia de igualdad, incluyendo actividades formativas en igualdad de oportunidades en el Plan de formación interna del ISCIII.</p> <p>Incorporar un apartado específico de las medidas adoptadas para promover la igualdad en los planes y memorias de comunicación institucional.</p> <p>Realizar el seguimiento, coordinado por el Servicio de prevención de riesgos laborales, de los posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Establecer en la memoria anual del Servicio de prevención los casos señalados en este aspecto.</p>
<p>1.3. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para conseguir que las posibilidades referentes a la conciliación se utilicen por trabajadoras y trabajadores.</p>	<p>Publicitar en la intranet las distintas medidas de conciliación existentes y los modelos de solicitudes para cada una de ellas.</p> <p>Evaluar las medidas de conciliación vigentes y alentar a los hombres para que soliciten medidas de conciliación.</p> <p>Estudiar la implementación de un programa piloto de teletrabajo.</p>
<p>1.4 Apoyar el desarrollo profesional del personal investigador joven.</p>	<p>Posibilitar que en la evaluación de los currículos de solicitantes de proyectos intramurales se considere el tiempo destinado a maternidad, paternidad o cuidado de dependientes.</p>
<p>1.5 Formar en igualdad desde el punto de</p>	<p>Implementar acciones de formación</p>

<p>vista general, y desde el específico de la actividad investigadora.</p>	<p>específica sobre igualdad y dar difusión a las mismas con objeto de que todo el personal, a lo largo de su actividad formativa, haya recibido un curso o seminario sobre igualdad.</p> <p>Incorporar la formación en igualdad entre los requisitos a valorar en procesos de promociones internas, concursos o valoraciones de méritos.</p>
<p>1.6 Evitar el sesgo en las evaluaciones por las comisiones de valoración.</p>	<p>Proporcionar formación específica para evitar el sesgo de género en los miembros de las comisiones.</p>
<p>1.7 Aportar nuevas ideas y experiencias al Plan.</p>	<p>Realizar intercambios de experiencias con otros OPIS y organismos.</p>

**b. AREA ESTRATÉGICA 2. INVESTIGACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO.**

<p><b>OBJETIVOS</b></p>	<p><b>ACCIONES</b></p>
<p>2.1. Suprimir los estereotipos de género en los grupos de investigación.</p>	<p>Introducir el equilibrio de género como factor a considerar en la evaluación de los proyectos intramurales.</p> <p>Introducir la dimensión de género como criterio de desempate en la evaluación de proyectos, de forma que a igualdad de puntuación en los criterios de excelencia investigadora, trayectoria del grupo, oportunidad y cuantos estén establecidos en la convocatoria, se valore favorablemente aquellos proyectos que hayan incluido la dimensión de género en su planteamientos y ejecución Esta medida fomentaría la cultura de igualdad entre la comunidad investigadora</p>

	<p>y evaluadora de proyectos. De esta forma el ISCIII alineará sus procedimientos con los mecanismos de evaluación internacional de los programas europeos de Horizonte 2020.</p> <p>Erradicar cualquier comportamiento orientado por género en los distintos equipos, así como evitar la concentración del liderazgo en un solo investigador.</p> <p>Diseñar encuestas sistemáticas para estudiar como ocupan su tiempo de trabajo mujeres y hombres en los grupos de investigación.</p>
2.2. Adoptar la perspectiva de género en los proyectos.	<p>Llevar a cabo labores de incentivación para orientar los proyectos a la perspectiva de género.</p> <p>Evitar la investigación ciega en cuanto a género.</p> <p>Reafirmar el papel de las mujeres en la comunicación entre los científicos y la sociedad en general.</p>
2.3. Incorporar la dimensión de género en todos los contenidos de I+D+I.	<p>Realizar un estudio sobre la forma adecuada de incorporar la dimensión de género, tanto en las convocatorias de ayudas para financiación de la investigación, como en los criterios de evaluación de proyectos.</p>
2.4. Órganos de las comisiones técnicas de evaluación paritarios.	<p>Instar al órgano competente para que las designaciones de los miembros de las comisiones técnicas de evaluación y su presidencia cumplan la normativa sobre paridad.</p>

### AREA ESTRATÉGICA 3. LIDERAZGO FEMENINO

OBJETIVOS	ACCIONES
3.1. Promoción del liderazgo femenino en la investigación y en la gestión de la investigación.	<p>Incrementar el reclutamiento femenino para liderar líneas, grupos o proyectos de investigación.</p> <p>Establecer medidas que amortigüen los efectos de la interrupción de la carrera profesional por motivos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes.</p> <p>Asesorar y formar a las mujeres en la adquisición de capacidades y aptitudes de liderazgo.</p>
3.2. Promoción del liderazgo femenino en la comunidad científica.	<p>Dar mayor visibilidad a las mujeres protagonistas o colaboradoras de hallazgos científicos.</p> <p>Incluir las aportaciones de las mujeres investigadoras en las notas de prensa o noticias publicadas en la web.</p>
3.3. Incrementar el número de mujeres que figuran como últimas autoras en las publicaciones científicas.	<p>Realizar un estudio sobre las causas que motivan la situación actual en cuanto a la posición de último firmante en las publicaciones científicas.</p> <p>Hacer un seguimiento real del número de mujeres que, siendo responsables de un proyecto o grupo de investigación, no figuran como últimas autoras en las publicaciones resultado de los trabajos.</p>
3.4. Suprimir el "techo de cristal".	Promover que los niveles 28 a 30 sean ocupados por mujeres, al menos, en un 50%.

	Reiterar a los responsables de los nombramientos la necesidad de cumplir con la paridad en la composición de la Comisión de Dirección.
--	--

## **11. ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL ISCIII**

### **a. Vigencia**

El Plan de igualdad del ISCIII tiene una vigencia cuatrienal desde la fecha de su aprobación y se aplica a toda la plantilla del organismo.

Las actividades de seguimiento y evaluación se realizarán de forma periódica, al menos anualmente, por la Comisión de igualdad. El personal del ISCIII podrá denunciar las situaciones de desigualdad que puedan observar, y participar y aportar datos o ideas para lograr los distintos objetivos de las Áreas estratégicas, o plantear nuevos objetivos.

Este Plan cuatrienal deberá implementarse en todas las actividades del ISCIII sobre la base del principio de transversalidad.

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres debe observarse en todos los procedimientos, y en cada una de las fases de éstos. Se requiere por tanto un compromiso de todo el personal con la igualdad de género, persiguiendo este objetivo en su trabajo diario.

### **b. Comisión de igualdad.**

De composición mixta entre la Administración y los representantes de los trabajadores, actuará como asesor en temas de igualdad. Será el cauce de comunicación entre la Administración y los trabajadores para que sus sugerencias o denuncias en el ámbito de igualdad puedan tener una plasmación real, tanto en su integración en el Plan como en actuaciones concretas derivadas del mismo. La Comisión de igualdad, respetando el principio de presencia equilibrada establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establecerá sus propias normas de funcionamiento y renovación. Entre sus miembros se contará, al menos, un representante de las áreas científicas, para que aporte un enfoque científico-técnico a los datos y comportamientos relevantes para el establecimiento de políticas de igualdad y el establecimiento de medidas adecuadas para el logro de los objetivos.

La Comisión de igualdad se constituirá en el plazo de un mes desde la aprobación del Plan de igualdad y elaborará una hoja de ruta en la que figuran objetivos, plazos y responsables de implantación de las medidas a adoptar, e indicadores que puedan medir de una forma ecuánime la implantación de los objetivos.

Sus miembros colaborarán activamente en la recopilación de datos que se les encomiende, sin perjuicio de la colaboración del Área de RRHH y relaciones laborales.

Se encomienda a la Comisión de igualdad el diseño de encuestas de ocupación y distribución del tiempo de trabajo, diferenciadas por sexo.

Planificará y coordinará los temas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ISCIII. Recibirá las posibles quejas que plantee el personal en relación con prácticas discriminatorias y las transmitirá a la Dirección del organismo.

Actualizará el Plan e informará de los objetivos logrados a través de un informe anual de ejecución del Plan, como dispone la Ley 14/2011, de 1 de junio. Los resultados de estos informes y encuestas sentarán las bases para las revisiones futuras del mismo.

A la vista de sus estudios de diagnóstico y de los resultados de evaluación, presentará la propuesta de medidas concretas ante la Comisión de Dirección del ISCIII.

Finalizado el plazo de vigencia del presente Plan de igualdad, la Comisión de igualdad elaborará la propuesta del nuevo Plan de igualdad

**c. Integrantes de la Comisión de igualdad del ISCIII.**

- Un miembro en representación de la Dirección, que presidirá la Comisión;
- Un miembro en representación de la Secretaría General;
- Un miembro en representación de las Escalas de OPIs designado por la Subdirección de adscripción competente;
- Un miembro en representación de la Subdirección que tenga encomendada la gestión de la Acción Estratégica en Salud;
- Un miembro en representación de las Escuelas Nacionales (ENS y ENMT), designado/a por la Subdirección de adscripción competente;
- Un miembro en representación de la Unidad de Cultura Científica;
- Un miembro en representación de la Junta de Personal;
- Un miembro en representación del Comité de Empresa;
- Un representante sindical del ISCIII por cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión técnica de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres derivada de la Mesa General de Negociación de la Administración

General del Estado con representación en el ISCIII. A fecha de firma del presente Plan de igualdad los sindicatos son: CCOO, UGT y CSIF.



## 12. CONCLUSIONES

Como Organismo Público de Investigación, a través de las medidas contenidas en este Plan, el ISCIII trata de promover la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito de la investigación y del personal investigador.

Este Plan aborda las causas subyacentes de desequilibrio entre mujeres y hombres y plantea objetivos para poder explotar todo el potencial de su personal científico-técnico integrando la dimensión de género en sus estrategias y políticas.

El diagnóstico de la situación del ISCIII ha permitido detectar, entre otros aspectos, la presencia de un “techo de cristal” que lleva a la infrarrepresentación de la mujer en los puestos directivos y pre directivos, niveles 28 a 30.

El Plan tiene también en cuenta la importancia de incluir la perspectiva de género en la investigación de cara a conseguir unos resultados más relevantes, de mayor calidad y que fomenten la innovación.

La aplicación del presente Plan de igualdad alcanza a toda la plantilla del organismo. Su vigencia es cuatrienal, desde la fecha de su firma, y tendrá un seguimiento continuo por parte de la Comisión de igualdad, junto con la elaboración de un informe de seguimiento y ejecución anual.

## Índice de Gráficas

Gráfica 1. Nº y porcentaje de hombres y mujeres que integran la plantilla del ISCIII... 12	12
Gráfica 2. Desagregación de la plantilla por sexo y vinculación con el ISCIII. .... 12	12
Gráfica 3. Distribución del personal por sexo y por franjas de edad. .... 13	13
Gráfica 4. Distribución del nº de mujeres y hombres en los diferentes grupos y subgrupos de las Escalas de OPIS. .... 16	16

## Índice Tablas

Tabla 1. Distribución del Nº de Hombres y Mujeres por Grupos y Niveles Profesionales de la Administración General del Estado. (Grupos A1 y A2). .... 14	14
Tabla 2. Distribución del Nº de Hombres y Mujeres por Grupos y Niveles Profesionales de la Administración General del Estado. (Grupos C1, C2 y E). .... 15	15
Tabla 3. Distribución del Nº de Hombres y Mujeres en los puestos directivos del ISCIII (Niveles 30, 29 y 28). .... 17	17
Tabla 4 Distribución del Nº de Hombres y Mujeres en los puestos de jefaturas de área de contenido científico. .... 18	18
Tabla 5. Solicitud de medidas de conciliación de la vida personal y laboral. .... 20	20
Tabla 6. Solicitud de flexibilidad horaria en la jornada laboral. .... 20	20
Tabla 7. Indicadores de actividad científica de los centros/unidades ISCIII desagregados por sexo. .... 22	22
Tabla 8 Composición de las Comisiones Técnicas de Evaluación del ISCIII AES (convocatoria 2013). .... 25	25
Tabla 9. Composición de las Comisiones de Selección (convocatoria 2013). .... 25	25
Tabla 10. Cuantificación de mujeres y hombres en las Comisiones/Comités del ISCIII. 27	27
Tabla 11. Cuantificación de mujeres y hombres en el Comité de Empresa y Junta de Personal del ISCIII. .... 28	28