

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

“La sociedad no puede en justicia prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano”
Concepción Arenal.

El CSIC, como institución motora de la sociedad del conocimiento, tiene un papel clave en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como medio para la construcción de una sociedad más justa y democrática.

El CSIC, al amparo de las políticas de igualdad desarrolladas por los poderes públicos en los últimos años, no quiere permanecer ajeno a esta realidad. Múltiples acciones denotan este firme compromiso de sus órganos de gobierno y dirección para conseguir la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra comunidad científica. El punto de inflexión lo constituyó la creación, el 26 de septiembre de 2011, de la Comisión Delegada de Igualdad en el ámbito del CSIC, constituida de manera paritaria por cuatro representantes de la Administración del CSIC y por cuatro miembros de las centrales sindicales con representación en Mesa Delegada. Esta Comisión delegada para la Igualdad se crea por aplicación del punto 5 del I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y sus Organismos Públicos, aprobado por Resolución de 20 de Mayo de 2011.

Todas estas actuaciones deben coordinarse e impulsar estrategias dirigidas a propiciar el objetivo de la igualdad de género. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé un instrumento para la consecución de este objetivo: los Planes de Igualdad, definidos como “conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

El Plan de Igualdad que se presenta es fruto de un proceso de reflexión y debate interno acerca de las necesidades que existen actualmente para avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en el que se ven implicados tanto las estructuras, unidades y servicios del CSIC y el personal que lo integra. Con él se pretende eliminar todas las formas de discriminación existentes, aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.

Aunque se han producido avances significativos para la igualdad de oportunidades y derechos ente mujeres y hombres, todavía existen retos importantes relacionados con las necesidades y los intereses de las mujeres. Este I Plan de Igualdad del CSIC pretende lograr una mejora sustancial en el logro de igualdad de oportunidades.

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

1. Ámbito de Aplicación

2. Vigencia del Plan

3. Objetivos del Plan

4. Diagnóstico

5. Ejes de Actuación:

- 5.1 Política de igualdad de oportunidades
- 5.2 Acceso al empleo público
- 5.3 Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
- 5.4 Formación en la igualdad entre mujeres y hombres
- 5.5 Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 5.6 Situaciones de especial protección
- 5.7 Retribuciones
- 5.8 Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del CSIC

6. Seguimiento, desarrollo y evaluación del Plan

1. Ámbito de Aplicación

El presente Plan será de aplicación general al personal del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, tanto al personal funcionario como al personal laboral.

2. Vigencia del Plan

El Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas tendrá una vigencia de un año. Mantendrá su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

3. Objetivos del Plan

La no discriminación es el principio inspirador de este Plan. A pesar de que las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad han perseguido la no discriminación como un principio de justicia social, las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana y, por tanto, se precisan acciones positivas que mejoren la posición de las mujeres.

La discriminación directa significa dar trato de inferioridad a una colectividad por motivos de sexo. La discriminación indirecta es la que, a pesar de las leyes o prácticas sociales igualitarias entre mujeres y hombres, tiene como efecto un resultado desigual para las



mujeres, porque se parte de una situación de desventaja con respecto a la situación de los hombres.

Serán, por tanto, objetivos del Plan:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el CSIC.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades que pudieran darse.
- Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupado por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el CSIC.

4. Diagnóstico

Se pretende determinar los objetivos que especialmente deben implantarse, junto con las acciones y medidas previstas para conseguirlo.

Para ello, se utilizarán las áreas siguientes:

- 1.1 Acceso al empleo público
- 1.2 Carrera profesional
- 1.3 Formación
- 1.4 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 1.5 Situaciones de especial protección, fundamentalmente en la defensa contra la violencia de género
- 1.6 Retribuciones
- 1.7 Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.

5. Ejes de Actuación

5.1.- Política de igualdad de oportunidades.

La democracia paritaria, como representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%, supone un punto fundamental en la argumentación a favor de la participación de las mujeres en los distintos procesos.

Es necesario introducir transversalmente en el CSIC la igualdad de oportunidades, promoviendo el compromiso e implicación de todo su personal y velando por la composición equilibrada de los órganos de gobierno.

Se reenviarán a la Comisión Técnica de Igualdad de la MGNAGE, antes del 30 de junio de cada año, y previa información a la Comisión Delegada del CSIC, el diagnóstico de situación del Organismo.

5.2.- Acceso al empleo público.

A pesar de que el acceso, la promoción y la carrera profesional en el CSIC están normalizadas desde criterios de cualificación y aptitud, puede percibirse discriminación hacia las mujeres cuando los puestos mayoritarios ocupados por ellas no son los de superior categoría, poniendo de manifiesto las dificultades que las mujeres se encuentran para un desarrollo adecuado de su carrera profesional.

Es necesario, por consiguiente, aprovechar el potencial humano del CSIC, garantizando la igualdad de oportunidades en la selección, acceso, promoción, desarrollo profesional y condiciones de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores.

Para ello es fundamental la transparencia en todos los procesos, especialmente en la evaluación de méritos, para garantizar la objetividad de las decisiones y erradicar los prejuicios, voluntarios o involuntarios, que contaminan la valoración de méritos.

Cuando el órgano convocante remita a la Dirección General de la Función Pública la convocatoria de Oferta de Empleo Público deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Será necesario garantizar que se mantenga la representación equilibrada en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en sus cargos más representativos: Presidencia y Secretaría.

La composición de los órganos, consejos y comités, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se pondrán en marcha medidas que consideren los tiempos dedicados al cuidado de menores y dependientes (permisos, excedencias, etc.) para el cómputo de fechas y plazos en las respectivas convocatorias de procesos selectivos.

Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que han superado el proceso selectivo deberán ir acompañadas de un análisis de impacto de género, incluyendo una relación distribuida por sexo entre aspirantes admitidos al proceso selectivo, y aprobados en el mismo. Este estudio se remitirá a la Dirección General de la Función Pública.

5.3.- Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.

La infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito de la ciencia amenaza los objetivos científicos de alcanzar la excelencia.

La proporción de mujeres que ocupan cargos científicos es baja; cuanto más alto es un puesto en la jerarquía, menor es el porcentaje de mujeres que lo ocupan.

Es evidente la existencia de un “techo de cristal” en la carrera profesional de las mujeres, de forma y manera que conforme se avanza en ella, las barreras para la promoción profesional se hacen cada vez más patentes. Es necesario que el CSIC garantice la igualdad de oportunidades entre todos y todas.

Es necesario transmitir una imagen del CSIC comprometido con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Así, en los puestos de trabajo que salgan a concurso, se procurará incluir en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En las convocatorias de promoción interna se aplicarán las mismas medidas, en cuanto a transparencia, composición de tribunales y órganos de selección, que las descritas en el apartado de Acceso al Empleo Público.

En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura sea inversamente proporcional con la representación que en cada departamento tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con el fin de lograr el equilibrio entre hombres y mujeres.

Las convocatorias de concursos de méritos incluirán acciones que motiven a las mujeres a presentarse a los puestos ocupados tradicionalmente por hombres o viceversa.

Se vigilara que todo uso sexista en la denominación de los puestos de trabajo del CSIC no aparezca, incluyendo siempre las dos fórmulas, masculina y femenina en su denominación, introduciendo lenguaje inclusivo.

Son necesarias iniciativas de sensibilización contra los estereotipos de género y normas claras para la utilización de lenguaje inclusivo de acuerdo con el criterio general de actuación de la LOIMH: la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

5.4.- Formación en la igualdad entre mujeres y hombres.

El CSIC fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; incluyendo a los máximos responsables de la Institución y a las personas con responsabilidades de contratación y promoción para que tomen conciencia de la influencia de la igualdad en la calidad de la producción científica.

Se promoverá la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.

Se apoyará la movilidad, la formación y mentoría a las mujeres. Se implementarán medidas que refuercen la visibilidad y el papel de las mujeres en las tareas de comunicación y difusión

Se fomentará la realización de acciones específicas formativas tendentes a lograr entre sus empleadas y empleados públicos una cultura en igualdad de trato entre mujeres y hombres, como la creación de bases de datos y redes de apoyo. Se formará al personal en el uso no sexista del lenguaje. Así mismo se fomentará la difusión y aplicación de herramientas de apoyo al proceso de integración del análisis de género en la investigación.

Se pretende con la formación en la igualdad conseguir eliminar no sólo la segregación horizontal laboral, sino también la segregación vertical.

Se fomentará la impartición de cursos donde se forme al personal del CSIC en el uso no sexista del lenguaje.

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

Estamos ante una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres para lograr una nueva organización social donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia y el ocio.

La finalidad es la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres, el desarrollo de una organización de la sociedad distinta donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan organizar sus tiempos y ocupar sus espacios de forma libre, autónoma e igualitaria.

Se intentará acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaran las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas como flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave familiar, flexibilización de la jornada para cuidado de personas discapacitadas.

Se adoptarán acciones para establecer medidas que incentiven a aquellas madres que cedan parte de su permiso de maternidad al otro progenitor.

5.6.- Situaciones de especial protección.

La violencia hacia las mujeres se manifiesta a través de diversos tipos de conductas. En el entorno laboral, el tipo de violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres es el acoso; situación que se produce ante cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con especial atención a las/los trabajadoras jóvenes por su especial vulnerabilidad.

Así, se elaborará un protocolo de actuación del CSIC en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se garantizará la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

5.7.- Retribuciones.

Se realizará un seguimiento de las cuantías retributivas correspondientes a los complementos variables que perciban las empleadas y empleados públicos, garantizando la obligatoriedad de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos.

Se efectuará una actuación directa con Direcciones y Gerencias de los Centros para la información y formación del reparto con criterio de presencia equilibrada de la productividad que entra en su competencia.

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

Se remitirá anualmente a los Ministerios de Sanidad, Política Social e Igualdad y de Política Territorial y Administración Pública información relativa a la aplicación efectiva de los principios de igualdad entre mujeres y hombres.

Se fomentará la implantación en la intranet de forma bien accesible secciones específicas dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.

Se comunicará al personal la ubicación de dicha información.

El CSIC procurará que se valore positivamente, en los concursos públicos que las empresas tengan un Plan de Igualdad.

6. Seguimiento, desarrollo y evaluación del Plan.

La Comisión Delegada de Igualdad en el CSIC será la encargada de realizar un seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan.

La citada Comisión podrá proponer cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de los resultados obtenidos en la aplicación del presente Plan.

Madrid, 17 de diciembre de 2013