



# II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ISCIII

[www.isciii.es/Planes](http://www.isciii.es/Planes)



## ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS .....	4
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
LISTADO DE ABREVIATURAS.....	6
I. COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	7
II. EL INSTITUTO DE SALUD CARLOS III.....	9
III. MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO DE REFERENCIA.....	10
IV. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN EL ISCI EN MATERIA DE IGUALDAD .....	13
4.1 Distribución de mujeres y hombres en el ISCI .....	13
4.2 Análisis de retribuciones .....	18
4.3 Plan de formación interna.....	19
4.4 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal .....	21
4.5 Participación de mujeres y hombres en los diferentes comités y comisiones del ISCI .....	23
4.6 Igualdad en la actividad científica del ISCI .....	25
4.7 Demanda y financiación en la AESI 2014-2021 Generación del conocimiento ..	28
4.8 La percepción de la Igualdad según la Encuesta sobre Igualdad en el ISCI de 2021.....	29
V. DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL ISCI.....	34
5.1 Evolución de la Acción Estratégica en Salud (AES) 2014-2020 .....	34
5.2 Demanda y Financiación en la AES 2019-2021 .....	34
5.2.1 Proyectos de investigación en salud. Modalidad Proyectos en Salud .....	35
VI. EJES, AREAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL ISCI.....	37
Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa .....	37
Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación en igualdad entre mujeres y hombres.....	39
Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.....	42
Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral .....	44
Eje 5. Violencia contra las mujeres.....	45
Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección .....	48



Eje 7. Inclusión de la perspectiva de género en la investigación en salud.....	49
VII. VIGENCIA, ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DEL ISCI ..... 52	52
VIII. CONCLUSIONES .....	54
8.1 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN EL ISCI EN MATERIA DE IGUALDAD .....	54
8.2 DIAGNÓSTICO DE LA FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL ISCI (ACCIÓN ESTRATÉGICA EN SALUD) EN MATERIA DE IGUALDAD.....	57



**ÍNDICE DE FIGURAS**

<u>Figura 1. Distribución de la plantilla del ISCIII por edad y sexo. Años 2013 y 2021</u> .....	14
<u>Figura 2. Distribución del personal funcionario del ISCIII por subgrupo y sexo.</u> <u>Años 2013 y 2021</u> .....	15
<u>Figura 3. Distribución del personal funcionario del ISCIII en los niveles 28-30 por</u> <u>sexo. Años 2013 y 2020</u> .....	16
<u>Figura 4. Distribución del personal laboral del ISCIII por subgrupo y sexo.</u> <u>Años 2014 y 2020</u> .....	18
<u>Figura 5. Percepción del personal del ISCIII sobre la conciliación de la vida personal,</u> <u>familiar y laboral, según personas dependientes a su cargo y sexo. Año 2021</u> .....	22
<u>Figura 6. Publicaciones científicas firmadas en primer/último lugar por personal del</u> <u>ISCIII, según sexo. Años 2019 y 2020</u> .....	25
<u>Figura 7. Titularidad de convenios y patentes activas en el ISCIII según sexo.</u> <u>Años 2019 y 2020</u> .....	26
<u>Figura 8. Dirección de máster, diplomas y cursos de formación en el ISCIII, por sexo.</u> <u>Años 2019 y 2020</u> .....	26
<u>Figura 9. Dirección de trabajos fin de máster, grado o diplomas y labores de tutoría y</u> <u>mentoría realizadas en el ISCIII, por sexo. Años 2019 y 2020.</u> .....	27
<u>Figura 10. Proyectos concedidos y financiados en la AESI liderados por mujeres y</u> <u>hombres. Periodo 2014-2021</u> .....	28
<u>Figura 11. Nivel de carga laboral percibido por el personal del ISCIII según su</u> <u>estabilidad laboral y sexo. Año 2021</u> .....	30
<u>Figura 12. Conocimiento del personal del ISCIII de las acciones realizadas por</u> <u>en materia de igualdad, por sexo. Año 2021</u> .....	31
<u>Figura 13. Discriminación percibida del personal del ISCIII, según tipo de</u> <u>discriminación y sexo. Año 2021</u> .....	31
<u>Figura 14. Percepción de las barreras que enfrentan las mujeres investigadoras</u> <u>y científicas, por sexo. Año 2021</u> .....	32
<u>Figura 15. Medidas de igualdad para el ISCIII propuestas por las personas</u> <u>encuestadas. Año 2021</u> .....	33
<u>Figura 16. Distribución de solicitudes y proyectos financiados, por sexo, en la</u> <u>convocatoria de ayudas AES a Proyectos de investigación en salud: Modalidad</u> <u>proyectos en salud. Años 2019 a 2021</u> .....	35



## ÍNDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1. Distribución de la plantilla del ISCIII por vinculación laboral y sexo.</u>	
<u>Periodo 2014-2018 y año 2020</u> .....	14
<u>Tabla 2. Distribución del personal funcionario del ISCIII por subgrupo, nivel y sexo.</u>	
<u>Año 2021</u> .....	15
<u>Tabla 3. Distribución de puestos de libre designación del ISCIII, por sexo. Año 2022</u> .....	16
<u>Tabla 4. Retribución y brecha salarial de género del personal funcionario del ISCIII por conceptos retributivos. Año 2020</u> .....	18
<u>Tabla 5. Retribuciones y brecha salarial de género del personal funcionario del ISCIII según subgrupo. Año 2020</u> .....	19
<u>Tabla 6. Retribuciones y brecha salarial de género del personal funcionario del ISCIII según nivel. Año 2020</u> .....	19
<u>Tabla 7. Cursos de “Formación en Igualdad” realizados en el ISCIII. Años 2020 y 2021</u> ....	19
<u>Tabla 8. Composición de las Comisiones Técnicas de Evaluación y de las Comisiones de Selección de la Acción Estratégica en Salud por sexo. Año 2020</u> .....	23
<u>Tabla 9. Composición de las Comisiones y Comités del ISCIII por sexo. Años 2020-2021</u> .	24
<u>Tabla 10. Composición de la Junta de Personal y Comité de Empresa del Ministerio de Ciencia e Innovación por sexo. Año 2022</u> .....	24
<u>Tabla 11. Distribución de los cuerpos y escalas de investigación del ISCIII por sexo. Año 2020</u> .....	27
<u>Tabla 12. Financiación media de los proyectos solicitados y concedidos en la AESI, según sexo de la persona investigadora principal. Periodo 2019-2021</u> .....	29
<u>Tabla 13. Percepción sobre el número de barreras que enfrentan las mujeres del ISCIII en su desarrollo profesional, por sexo. Año 2021</u> .....	32
<u>Tabla 14. Líneas prioritarias de investigación relacionadas con el género y la salud de las mujeres en las convocatorias de AES. Periodo 2014-2021</u> .....	34
<u>Tabla 15. Porcentaje de éxito (proyectos financiados/propuestas solicitadas), por sexo, en la convocatoria de ayudas AES a Proyectos de investigación en salud: Modalidad proyectos en salud. Años 2019 a 2021</u> .....	35



**LISTADO DE ABREVIATURAS**

AES: Acción Estratégica en Salud  
AESI: Acción Estratégica en Salud Intramural  
AGE: Administración General del Estado  
CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés)  
CElyBA: Comité de Ética de la Investigación y de Bienestar Animal  
CS: Comisiones de Selección  
CTE: Comisiones Técnicas de Evaluación  
ENMT: Escuela Nacional de Medicina del Trabajo  
ENS: Escuela Nacional de Sanidad  
FEDEA: Fundación de Estudios de Economía Aplicada  
GTI: Grupo de Trabajo de Igualdad  
IIS: Institutos de Investigación Sanitaria  
INAP: Instituto Nacional de Administración Pública  
IP: Investigador o Investigadora Principal  
ISCIII: Instituto de Salud Carlos III  
ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible  
OPI: Organismo Público de Investigación  
OTRI: Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación  
RICORS: Redes de Investigación Cooperativa Orientadas a Resultados en Salud  
RPT: Relación de Puestos de Trabajo  
RRHH: Recursos Humanos  
SG: Secretaría General  
SGEFI: Subdirección General de Evaluación y Fomento de la Investigación del ISCIII  
SNS: Sistema Nacional de Salud  
TREBEP: Ley del Estatuto Básico del Empleado Público  
UE: Unión Europea



## I. COMPROMISO INSTITUCIONAL.

El Instituto de Salud Carlos III se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, dando cumplimiento a lo dispuesto en 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.

Como no puede ser de otra manera, el ISCIII se compromete a adoptar las medidas aprobadas en el Plan Estratégico de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH) 2022-2025 en aquello que afecte al ISCIII, incorporándolas como propias, con sus adaptaciones presentes en este II Plan para la Igualdad del ISCIII, elaborado por el Grupo de Trabajo para la Igualdad entre mujeres y hombres (GTI), al que se agradece su trabajo técnico altamente cualificado.

El ISCIII se compromete a establecer que sus órganos colegiados, incluidos los consejos, comités y comisiones de evaluación y selección, se ajusten a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres de acuerdo a la Ley de Ciencia, así como en sus presidencias y coordinaciones. Este compromiso ya se inició formalmente con la publicación del primer Plan de Igualdad del ISCIII (2014-2018) y se viene manteniendo desde entonces.

El ISCIII adopta un serio compromiso con el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 5, 8 y 10 de la Agenda 2030.

En un organismo como el ISCIII, que tiene entre sus objetivos el fomento de la investigación dirigida a proteger y mejorar la salud, financiando la investigación de excelencia, la presencia de la mujer como parte del colectivo de personal investigador es crucial. De hecho, en los últimos años se ha observado un incremento de la feminización, más acentuado en el grupo más cualificado, habiendo aumentado en los últimos 8 años en casi diez puntos (de 57% a 65%) el porcentaje de tituladas superiores en el ISCIII.

En los resultados de la encuesta realizada por el GTI se observa con satisfacción que más de la mitad de los hombres y el 63% de las mujeres consideran que la jornada laboral es total o bastante compatible con su vida personal y/o familiar. Por otro lado, es motivo de cierta preocupación que, de entre las personas que han tenido a su cargo menores de 14 años y/o personas dependientes, el 47,5% de los hombres y el 55,3% de las mujeres considera que esta situación ha perjudicado en algún momento sus posibilidades de promoción y/o desarrollo en el ISCIII.

Por otra parte, las mujeres, en términos absolutos, tienen una mayor participación en las convocatorias intramurales como investigadoras principales y su porcentaje de éxito en



cuanto a la financiación también ha sido mayor, por primera vez, en 2021.

A partir de las bases de datos bibliográficas *Web of Science* y *PubMed*, se identificaron los artículos publicados por personal investigador y científico del ISCI durante los años 2019 y 2020, concluyendo que las investigadoras del ISCI están bien representadas: 66,7% como primera autoría y 54,3% como última firma del ISCI, incrementándose el % en el año 2020 respecto a 2019.

Por último, se enumeran las actuaciones que el ISCI ha realizado desde la publicación del I Plan de Igualdad hasta ahora, y que reflejan el interés de este OPI por seguir la senda marcada para mantener e incrementar la presencia equitativa entre mujeres y hombres:

- Resolución de 13 de noviembre de 2020 del Instituto de Salud Carlos III O.A., M.P., por la que se crea la Unidad de Igualdad del ISCI.
- Resolución de 13 de noviembre de 2020 del Instituto de Salud Carlos III O.A., M.P., por la que se crea el Grupo de Trabajo de Igualdad del ISCI (GTI) y se designa a las personas que lo conforman.
- Creación de la Comisión de Igualdad del ISCI en 2021, como subgrupo del Grupo de Igualdad del MICINN, dependiente de la Mesa Delegada del Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Solicitud formal al GTI de la elaboración del nuevo Plan de Igualdad.
- Resolución de 18 de abril de 2022 del Instituto de Salud Carlos III O.A., M.P., por la que se modifica la resolución, de 13 de octubre de 2020, por la que se crea el Grupo de Trabajo de Igualdad del ISCI y se designa a las personas que lo conforman.
- Desde el año 2019, todas las convocatorias de ayudas de la Acción Estratégica en Salud (AES) incluyen medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre otras, se regula que, en la contabilización de los periodos de referencia para la valoración de méritos, se excluyan los periodos de interrupción por situación de permiso por maternidad, paternidad, o por incapacidad temporal durante el embarazo, ampliándose los periodos en cada supuesto; o la garantía de presencia equilibrada por sexo en las comisiones de evaluación.

La Dirección del ISCI, consciente de la importancia de continuar promocionando políticas en este ámbito, se suma a la propuesta del II Plan de Igualdad del ISCI.

Cristóbal Belda Iniesta.

Director del ISCI

Madrid, a fecha de firma electrónica





## II. EL INSTITUTO DE SALUD CARLOS III.

El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) es un Organismo Público de Investigación (OPI), creado en 1986, con naturaleza jurídica de organismo autónomo, adscrito orgánicamente al Ministerio de Ciencia e Innovación, aunque se le otorga también una dependencia funcional del Ministerio de Sanidad debido a sus funciones dentro del sector sanitario.

La misión del ISCIII es contribuir a mejorar la salud de toda la población y luchar contra las enfermedades, a través del fomento de la investigación y la innovación en Ciencias de la Salud y Biomedicina, y de la prestación de servicios científicos-técnicos de referencia y programas docentes dirigidos al Sistema Nacional de Salud (SNS). Su complejidad deriva no sólo de la pluralidad de sus actividades, sino también de sus recursos, tanto humanos como materiales, distribuidos en numerosos centros, unidades, fundaciones y consorcios.

El ISCIII tiene como objetivos:

- Fomentar la investigación dirigida a proteger y mejorar la salud, financiando una investigación de excelencia y altamente competitiva a través de la Acción Estratégica en Salud (AES) del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, y facilitando la participación en programas y proyectos internacionales de I+D+i.

- Vertebrar la investigación en el ámbito del SNS, a través de sus Centros de Referencia Nacional, Institutos de Investigación, Fundaciones, Redes, Consorcios y Plataformas de Servicios Científico-Técnicos.

- Gestionar, desarrollar y ofrecer al conjunto del Estado servicios científico-técnicos de referencia para la prevención, control y vigilancia epidemiológica de enfermedades transmisibles y no transmisibles, salud ambiental, productos biológicos y aquellos potencialmente peligrosos para la salud pública.

- Ofrecer servicios de asesoramiento científico-técnico para fundamentar la toma de decisiones en tecnologías sanitarias y servicios de salud en el SNS.

- Desarrollar programas docentes dirigidos al conjunto del SNS, y proporcionar servicios de información sanitaria y documentación científica.

El ISCIII, es el agente financiador de referencia en investigación biomédica y en estrecha coordinación con otros organismos públicos, debe ser la entidad española de referencia internacional en materia de Salud Pública e Investigación Biomédica.



### III. MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO DE REFERENCIA.

El artículo 14 de la Constitución española (CE) proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 de nuestra Carta Magna, consagra “*la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas*”.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Carta de las Naciones Unidas, en vigor desde el 24 de octubre de 1945, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que establece que toda persona nace en igualdad de libertades y derechos, sin justificación de la discriminación por motivo de etnia, clase u otros aspectos, o los tratados de la Unión Europea, desde el Tratado de Amsterdam, de 1 de mayo de 1999, hasta el actual Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que lo recoge en su artículo 8.

Con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que figura en número 5 para “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, la comunidad internacional se dotó de la Agenda 2030, para un desarrollo sostenible.

Por su parte, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, así como las conferencias mundiales sobre la Mujer, que se organizan cada 5 años, han ido generando nuevos compromisos e iniciativas en materia de Igualdad.

España fue pionera en materia de igualdad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “Ley de Igualdad”), que incorpora al ordenamiento español el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, también en asuntos de empleo y ocupación.

Los planes de igualdad aplicables a la Administración General del Estado (AGE) y organismos públicos vinculados o dependientes a ella, se rigen por lo dispuesto en los artículos 51 a 64 de la citada Ley de Igualdad y en especial por lo indicado en la disposición adicional séptima, sobre “planes de igualdad” del texto refundido del 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 (TREBEP) que determina la obligación de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, .

El IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE aprobado por Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo (en adelante “IV



Convenio”), desarrolla una serie de medidas para la protección de la igualdad, y en esa línea, enuncia el principio de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con medidas de flexibilización y mejora en las condiciones de trabajo. Además, establece medidas de movilidad por violencia de género, movilidad para la protección de la maternidad y por razón de conciliación, también prevé la suspensión del contrato de trabajo en caso de nacimiento y riesgo durante el embarazo y establece excedencias para el cuidado de hijas e hijos.

La resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Por otra parte, la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos, incluye varias medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, entre ellas una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, dirigidas al cuidado y atención de personas mayores, personas con discapacidad, hijos o hijas menores y menores en tutela o acogimiento.

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, “Ley de Ciencia”) en su exposición de motivos menciona que la perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, además de establecer que los órganos, consejos, comités y órganos de evaluación regulados en esta ley deben ajustarse a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Respecto a la selección y evaluación del personal investigador de los OPIs de la AGE, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, dicta que se establezcan mecanismos para eliminar los sesgos de género y que se tengan en cuenta las situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, y otras situaciones como la excedencia y la reducción de jornada por cuidados, sin que el currículum penalice dichas situaciones. Asimismo, esta ley regula la obligatoriedad de que los OPIs tengan planes de igualdad. El ISCIII aprobó su I Plan de Igualdad en 2014.

Este Plan de Igualdad aplica, también, normativa recogida en otros decretos y leyes como el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, que permite la creación de Unidades de Igualdad en los organismos públicos, vinculados o dependientes de la AGE, para dar apoyo en el ejercicio de las funciones relacionadas con la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres; la Ley 19/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que establece que no se pueda contratar con empresas que teniendo



más de 250 personas trabajadoras no cuenten con un plan de igualdad, o que puedan tenerse en cuenta criterios relacionados con el de la igualdad entre mujeres y hombres, la contratación femenina o la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; o la recientemente aprobada [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#), que dicta un mínimo común normativo para evitar la discriminación.

Las propuestas y medidas de actuación de este II Plan de Igualdad del ISCIII se enmarcan y ordenan conforme a los dos planes fundamentales sobre igualdad de género vigentes, e incorporan las que afectan específicamente al ISCIII en ambos planes:

a) III Plan para la igualdad de género en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella aprobado por Consejo de Ministros 9 de diciembre de 2020 ([BOE-A-2021-2](#))

b) III Plan Estratégico de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 ([PEIEMH](#)) aprobado por consejo de Ministros el 8 de marzo de 2022.

### **NORMATIVA INTERNA**

La Resolución de 13 de noviembre de 2020 del Instituto de Salud Carlos III O.A., M.P., por la que se crea la Unidad de Igualdad del ISCIII.

La Resolución de 13 de noviembre de 2020 del Instituto de Salud Carlos III O.A., M.P., por la que se crea el Grupo de Trabajo de Igualdad del ISCIII y se designa a las personas que lo conforman.

La Resolución de 18 de abril de 2022 del Instituto de Salud Carlos III O.A., M.P., por la que se modifica la resolución, de 13 de noviembre de 2020, por la que se crea el Grupo de Trabajo de Igualdad del ISCIII y se designa a las personas que lo conforman.

El [Plan Estratégico del ISCIII \(2021-2025\)](#). Entre sus objetivos está fomentar la igualdad de género y la diversidad, y llevar a cabo una evaluación rigurosa del impacto de los resultados obtenidos, remitiéndose al 5º ODS para cumplir los valores de compromiso social, sanitario y medioambientales y responsabilidad pública. La igualdad de género está incluida dentro de la 2ª línea estratégica transversal del Plan: Orientación hacia la sociedad y Objetivos de Desarrollo Sostenible. Incluyéndose un eje 1-4d) en el Plan sobre evaluación de la implementación de planes de igualdad en el proceso de seguimiento y acreditación de los Institutos de Investigación Sanitaria (IIS).

Este Plan de Igualdad ha sido fruto del esfuerzo realizado por el Grupo de Trabajo de Igualdad (GTI) que fue designado por Resolución de la Dirección del ISCIII.



#### IV. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN EL ISCI EN MATERIA DE IGUALDAD

El diagnóstico en materia de igualdad se ha realizado a partir de diversas fuentes: memorias de actividad, repositorios, información recabada y ya elaborada por las unidades correspondientes del ISCI y contenedores de aplicaciones de gestión (SAyS y Aplicación de Seguimiento).

Además de esta información, el GTI realizó una encuesta online para conocer la percepción de igualdad de género entre el personal del ISCI (Encuesta sobre Igualdad en el ISCI). La recogida de datos se llevó a cabo entre el 6 y el 31 de octubre de 2021. Para el desarrollo de la encuesta y la recogida de datos se utilizó la plataforma RedCap, y el enlace para participar se difundió a través de la oficina de información del ISCI. La participación fue anónima y voluntaria. En el período en que estuvo el link disponible, accedieron 406 personas, de las que se obtuvieron 375 respuestas válidas (41% de la plantilla total). De estas respuestas válidas, el 77% correspondían a mujeres, que suponen el 69% de la plantilla del ISCI, y el 23% a hombres, que suponen el 31% de la plantilla. La edad media de la muestra fue de 45,8 años. Según esto, existe un margen de error del 7% en la primera estratificación (sexo) entre la plantilla (universo) y la muestra (cuestionarios contestados).

##### 4.1 Distribución de mujeres y hombres en el ISCI

El ISCI contaba, según la Memoria de 2020, con una plantilla total de 908 personas, 630 mujeres (69%) y 278 hombres (31%). Esta cifra incluye personal funcionario, laboral fijo, contratado temporal y los contratos formalizados con cargo a ayudas AES. En este sentido cabe apreciar que el ISCI tiene una mayor feminización que la totalidad de la AGE, donde estos porcentajes, atendiendo a los datos del III Plan para la Igualdad de género en la AGE son de un 51,4% de mujeres y un 48,6% de hombres.

Según el I Plan de Igualdad 2014-2018 del ISCI, en el año 2013 la plantilla de la institución era de 1.113 personas, lo que significa una pérdida de 205 efectivos en el periodo 2013-2020, 176 puestos ocupados por mujeres y 29 ocupados por hombres. El porcentaje de caída de empleo de la mujer ha sido de un 21,8% y el de los hombres un 9,4%.

Distribuyendo la plantilla por vinculación laboral y sexo, puede observarse que la pérdida de trabajadoras se produce en todos los grupos, pero se concentra sobre todo en las empleadas con vinculación laboral temporal, mientras que los hombres de ese grupo han aumentado en un 25,5%.



Tabla 1. Distribución de la plantilla del ISCI por vinculación laboral y sexo. Periodo 2014-2018 y año 2020

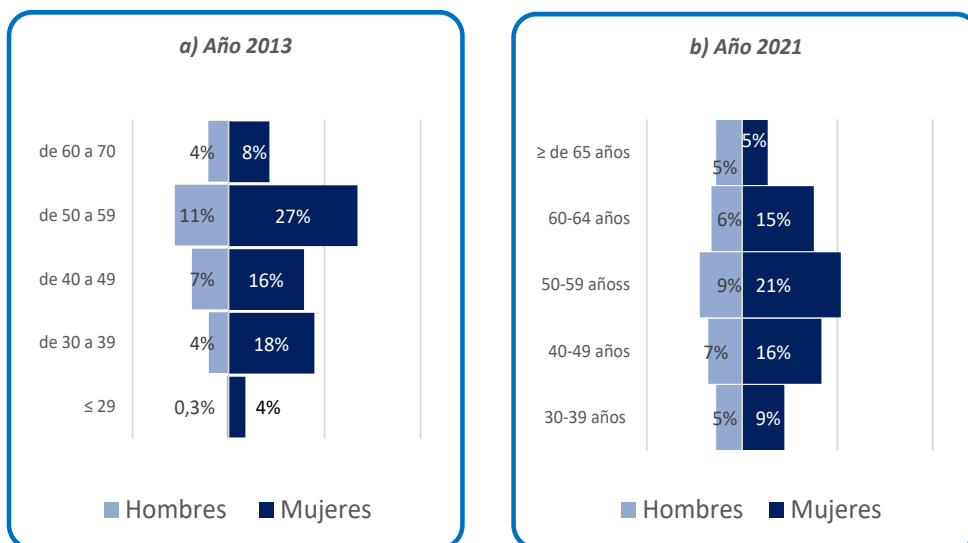
	I Plan Igualdad 2014-2018		Memoria ISCI 2020		Variación 2014 a 2020 y % de cambio	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal Funcionario	198 (64,5%)	416 (51,6%)	162 (58,3%)	354 (56,2%)	-36 (-18,2%)	-62 (-14,9%)
Personal laboral fijo	58 (18,9%)	164 (20,3%)	52 (18,7%)	120 (19,0%)	-6 (-10,3%)	-44 (-26,8%)
Personal laboral temporal	51 (16,6%)	226 (28,0%)	64 (23,0%)	156 (24,8%)	13 (25,5%)	-70 (-31,0%)
<b>Total</b>	<b>307 (27%)</b>	<b>806 (72%)</b>	<b>278 (31%)</b>	<b>630 (69%)</b>	<b>-29 (-9,4%)</b>	<b>-176 (-21,8%)</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del I Plan de Igualdad 2014-2018 y Memoria ISCI 2020.

### A) Distribución por sexo y edad

Dado que esta información no consta en la Memoria 2020, ni en otros contenedores disponibles, el análisis de la distribución de la plantilla del ISCI por sexo y edad se ha realizado a partir de una estimación basada en la información del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, aunque los intervalos de edad sean diferentes y pueda existir un margen de error.

Figura 1. Distribución de la plantilla del ISCI por edad y sexo. Años 2013 y 2021



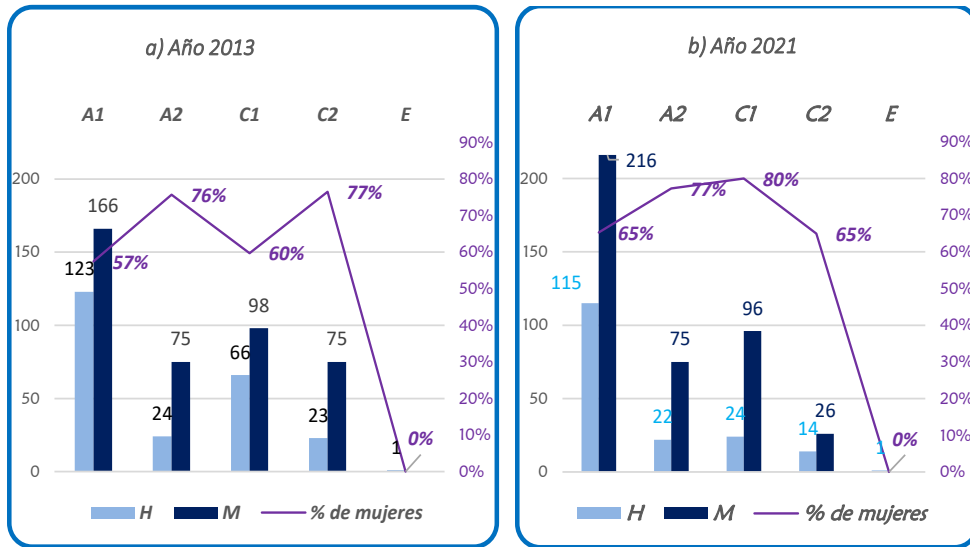
Fuente: a) Plan de Igualdad del ISCI 2014-2018; b) Boletín Estadístico. Enero 2021.

### B) Distribución por escala y nivel del personal funcionario, por sexo

La tabla 2 y figura 2 muestran la distribución de la plantilla del ISCI según cuerpos y niveles del personal funcionario. Se observa un incremento de la feminización, muy acentuada en el grupo más cualificado (A1), cuyo porcentaje, en los últimos 8 años, ha aumentado en casi diez puntos (de 57% a 65%), respecto al de los hombres.



Figura 2. Distribución del personal funcionario del ISCIII por subgrupo y sexo. Años 2013 y 2021



Fuente: a) Plan de Igualdad del ISCIII 2014-2018; b) Relación de Puestos de Trabajo ocupada a abril 2021.

En la tabla 2 se observa un mayor porcentaje de mujeres en todos los niveles, aunque menor en los superiores.

Tabla 2. Distribución del personal funcionario del ISCIII por subgrupo, nivel y sexo. Año 2021

Subgrupo y Nivel	Hombres		Mujeres		
	n	% col	n	% col	% fila
<b>A1</b>	<b>115</b>	<b>65,3</b>	<b>217</b>	<b>52,5</b>	<b>65,3</b>
30	4	2,3	4	1,0	50,0
29	14	7,9	15	3,6	51,7
28	32	18,2	40	9,7	56,3
27	33	18,7	66	15,9	66,7
26	17	9,7	40	9,7	70,2
24	15	8,5	52	12,6	77,6
<b>A2</b>	<b>22</b>	<b>12,5</b>	<b>75</b>	<b>18,1</b>	<b>77,3</b>
26	7	4,0	16	3,9	69,6
24	3	1,7	22	5,3	88,0
20	4	2,3	25	6,0	86,2
18	8	4,5	12	2,9	60,0
<b>C1</b>	<b>24</b>	<b>13,6</b>	<b>96</b>	<b>23,2</b>	<b>80,0</b>
22	3	1,7	14	3,4	82,4
20	5	2,8	9	2,2	64,3
18	0	0,0	7	1,7	100,0
17	0	0,0	1	0,2	100,0
16	13	7,4	57	13,8	81,4
15	3	1,7	8	1,9	72,7

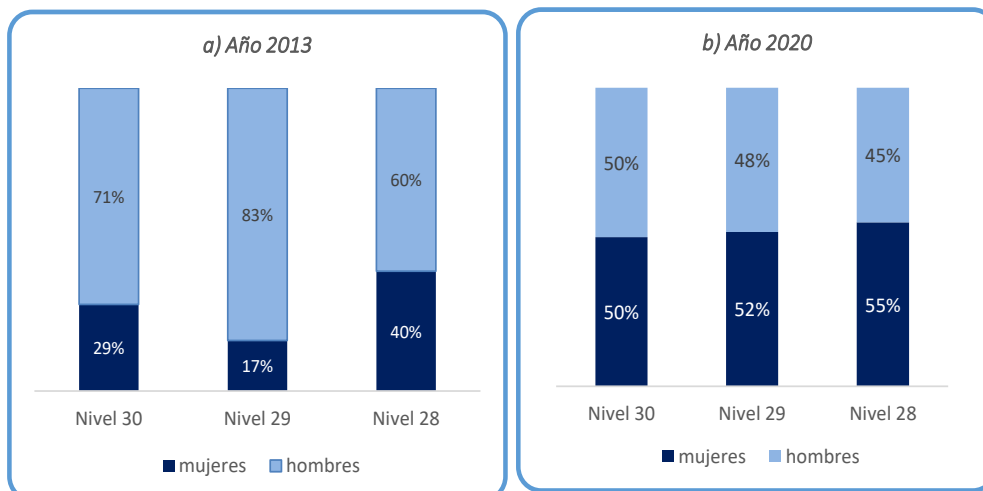


Subgrupo y Nivel	Hombres		Mujeres		
	n	%	n	% col	% fila
<b>C2</b>	<b>14</b>	<b>8,0</b>	<b>26</b>	<b>6,2</b>	<b>65,0</b>
18	4	2,3	12	2,9	75,0
17	1	0,6	0	0,0	0,0
16	5	2,8	7	1,7	58,3
15	1	0,6	1	0,2	50,0
14	3	1,7	6	1,4	66,7
<b>E</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>	<b>414</b>	<b>100,0</b>	<b>70,2</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Secretaría General del ISCI. Abril 2021.

La figura 3 muestra la distribución de personal funcionario en los 3 niveles superiores, por sexo. Se observa que el porcentaje de mujeres en 2020 ha aumentado con respecto a 2013.

Figura 3. Distribución del personal funcionario del ISCI en los niveles 28-30 por sexo. Años 2013 y 2020



Fuente: a) Plan de Igualdad ISCI 2014-2018; b) Memoria ISCI 2020.

En 2020, de los 590 puestos de personal funcionario en las distintas Relaciones de Puestos de Trabajo (RPTs) asignadas al ISCI, 479 (82%) estaban dedicadas a la investigación y su apoyo. El resto, 111 (18%), era personal de dirección y coordinación de la investigación o de administración, personas que atienden a servicios generales y otro personal no adscrito a apoyo a la investigación. La evolución desde el I Plan de Igualdad 2014-2018 es compleja, habida cuenta la profunda reestructuración de los Cuerpos y Escalas de investigación acometida por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que integró a todo el personal investigador en tres escalas (Profesores/as de Investigación, Investigadores/as Científicos/as y Científicos/as Titulares de OPIs) y al personal técnico de investigación en sus propias escalas.





### C) Presencia de mujeres y hombres en los puestos de libre designación.

Los puestos de libre designación en la AGE se concentran principalmente en el grupo A1, pero también existen para otros grupos. Suelen ser puestos de mayor grado o nivel (p.ej. puestos de nivel 30 o 29) o puestos que, por su ubicación en la RPT, tienen mayor valor (p.ej. puestos de nivel 28 en gabinetes o unidades de apoyo), y por tanto están mejor remunerados.

El ISCIII, en su RPT de 2022, tiene 38 puestos de trabajo cuya cobertura es de libre designación. Entre los puestos adjudicados (sin comisión de servicios) se mantiene una presencia equilibrada por sexo (tabla 3).

Tabla 3. Distribución de puestos de libre designación del ISCIII, por sexo. Año 2022

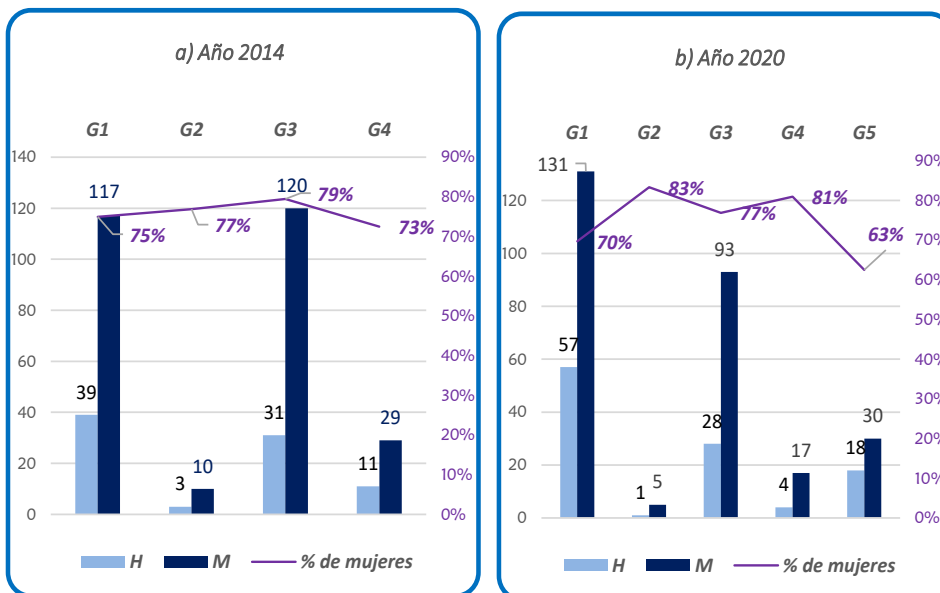
Nivel	Modalidad de ocupación	Mujeres	Hombres
17	Libre designación	1	1
28	Libre designación	1	1
29	Libre designación y otros	13	13
30	Libre designación y otros	4	4
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>19</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Secretaría General del ISCIII.

### D) Distribución del personal laboral del ISCIII por grupo, según sexo

La figura 4 muestra la distribución del personal laboral del ISCIII según grupos y sexo, observándose una feminización incluso superior a la encontrada en el personal funcionario.

Figura 4. Distribución del personal laboral del ISCIII por grupo y sexo. Años 2014-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de a) Memoria ISCIII 2014; b) Memoria ISCIII 2020.



La Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, recalifica de forma distinta los grupos de personal laboral, siendo las equivalencias las siguientes: G1 es M3; G2 es M2; G3 puede ser M1 y E2; G4 puede ser E2 y E1; y G5 puede ser E1 y E0.

### 4.2 Análisis de retribuciones

El análisis de las retribuciones del personal de ISCIII y de brecha salarial de género ha seguido las pautas y ha adoptado la metodología de la AGE, tomando como modelo el análisis realizado por FEDEA en el trabajo *Brechas Salariales de Género en España* (2018) y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se han tomado los datos de retribuciones íntegras brutas del personal funcionario según la Ley de presupuestos de 2020 (retribuciones medias anuales), por lo que se trata de una estimación de los datos del ISCIII. El análisis no incluye datos de altos cargos (Dirección General).

El concepto de brecha salarial de género, a efectos de este informe, hace referencia a la diferencia porcentual sobre las retribuciones medias de las mujeres y las de los hombres. El análisis de brecha salarial sin ajustar es descriptiva, por lo que se presenta también la brecha ajustada por escala en el personal funcionario.

#### A) Brecha sin ajustar

La tabla 4 muestra que la brecha salarial sin ajustar del personal funcionario del ISCIII es de un 8,96% (sin contabilizar el complemento de antigüedad o trienios), frente al 8,1% de la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (datos del III Plan de Igualdad AGE). Los conceptos retributivos con una brecha salarial mayor son las gratificaciones y la productividad consolidada.

Tabla 4. Retribución y brecha salarial de género del personal funcionario del ISCIII por conceptos retributivos. Año 2020

Concepto	Mujeres	Hombres	Diferencia*	Brecha**
Salario base + nivel	23.210 €	24.592 €	-1.381 €	-5,62%
Complemento	8.070 €	9.478 €	-1.408 €	-14,86%
Productividad consolidada calculada	1.356 €	1.778 €	-422 €	-23,74%
Gratificaciones	125 €	173 €	-49 €	-28,11%
Productividad no consolidada por objetivos	373 €	429 €	-55 €	-12,89%
<b>Total</b>	<b>32.637 €</b>	<b>35.848 €</b>	<b>-3.212 €</b>	<b>-8,96%</b>

\*Diferencia: salario medio mujer menos salario medio hombre. \*\*Brecha: diferencia/salario hombre.

Fuente: Elaboración propia a partir de las retribuciones íntegras brutas del personal funcionario según la Ley de Presupuestos de 2020.



### B) Brecha ajustada a subgrupo y nivel

Las tablas 5 y 6 muestran la distribución salarial estimada por subgrupos, niveles y sexo y la brecha salarial de género, que se da en todos los subgrupos y es de mayor magnitud en el A1.

Tabla 5. Retribuciones y brecha salarial de género del personal funcionario del ISCI según subgrupo. Año 2020

Subgrupo	Mujeres		Hombres		Diferencia*	Brecha **
	n	Salario	n	Salario		
A1	216	37.951 €	115	39.658 €	-1.708 €	-4,31%
A2	75	29.380 €	22	29.872 €	-492 €	-1,65%
C1	96	21.625 €	24	22.231 €	-606 €	-2,73%
C2	26	19.443 €	14	20.233 €	-790 €	-3,90%

\*Diferencia: salario medio mujer menos salario medio hombre. \*\*Brecha: diferencia/salario hombre.

Fuente: Elaboración propia a partir de las retribuciones íntegras brutas del personal funcionario según la Ley de Presupuestos de 2020.

Tabla 6. Retribuciones y brecha salarial de género del personal funcionario del ISCI según nivel. Año 2020

Nivel	Mujeres		Hombres		Diferencia*	Brecha**
	n	Salario	n	Salario		
14	6	18.310 €	3	18.224 €	86 €	0,47%
15	9	19.891 €	4	19.705 €	186 €	0,94%
16	64	20.783 €	18	21.108 €	-325 €	-1,56%
17	1	24.682 €	1	23.190 €	1.492 €	6,05%
18	31	22.134 €	12	23.654 €	-1.520 €	-6,87%
20	34	25.270 €	9	24.903 €	367 €	1,45%
22	14	24.204 €	3	25.648 €	-1.444 €	-5,96%
24	74	32.110 €	18	32.891 €	-781 €	-2,43%
26	56	37.168 €	24	37.290 €	-121 €	-0,33%
27	66	35.817 €	33	35.696 €	121 €	0,34%
28	40	42.116 €	32	42.272 €	-156 €	-0,37%
29	15	48.021 €	14	46.683 €	1.338 €	2,79%
30	4	61.478 €	4	60.413 €	1.065 €	1,73%

\*Diferencia: salario medio mujer menos salario medio hombre. \*\*Brecha: diferencia/salario hombre.

Fuente: Elaboración propia a partir de las retribuciones íntegras brutas del personal funcionario según la Ley de Presupuestos de 2020.

### 4.3 Plan de formación interna

Los datos de esta sección se han obtenido de las convocatorias de formación interna de los años 2019, 2020 y 2021, así como de las memorias realizadas por la Unidad de Formación del ISCI (Secretaría General) correspondientes a esos mismos años.

Con respecto a los datos económicos de 2021, se ha utilizado la información facilitada por la Unidad de Formación, los Presupuestos Generales del Estado y la



Resolución del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

### A) Número de participantes

En la memoria de 2019, el único indicador que se presenta desagregado por sexo es el de participantes. De un total de 825 participantes, 607 son mujeres (73,6%) y 218 son hombres (26,4%). En la memoria de 2020 no se recoge ninguna información desagregada por sexo, pero en 2021 vuelve a incluirse este indicador. En este último año, los porcentajes de participación desagregados por sexo son muy similares a los recogidos en 2019, de un total de 1.178 participantes, 863 son mujeres (73,3%) y 315 son hombres (26,7%).

Estas cifras reflejan porcentajes de participantes en los cursos, independientemente de que una persona pueda haber sido participante en más de un curso.

### B) Cursos sobre Igualdad

En 2019, se ofertaron dos ediciones del curso titulado “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ISCI” de 15 horas de duración por edición, pero no se llevaron a cabo debido al bajo número de solicitudes.

En 2020 y 2021 se llevaron a cabo tres ofertas formativas en materia de igualdad por año (Tabla 7).

Tabla 7. Cursos de “Formación en Igualdad” realizados en el ISCI. Años 2020 y 2021

CURSO	2020				2021				
	Horas	Plazas	Solicitudes n(%)	Certificado n(%)	CURSO	Horas	Plazas	Solicitudes n(%)	Certificados n(%)
La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ISCI	20	31	31 (100%)	30 (96,8%)	Planes de igualdad en la AGE	50	20	18 (90%)	14 (77,8%)
Claves técnicas para incorporar la perspectiva de género. Nivel básico.	20	30	20(66,7%)	15 (75%)	Claves técnicas para incorporar la perspectiva de género. Nivel básico.	20	30	12 (40%)	7 (58,3%)
Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Nivel básico	20	30	14(46,7%)	8 (57,1%)	Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Nivel básico	20	20	16 (80%)	6 (37,5%)
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>91</b>	<b>65(71,4%)</b>	<b>53 (81,5%)</b>	<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>70</b>	<b>46(65,7%)</b>	<b>27 (58,7%)</b>

Fuente: Memorias realizadas por la Unidad de Formación del ISCI (Secretaría General) correspondientes a los años 2020 y 2021.

La valoración media de los cursos ofrecidos en 2020 fue de 8,8 sobre 10. En 2021, aumenta el número de horas de formación a 90, pero se ofertaron menos plazas (70). La



valoración media de los cursos ofrecidos en 2021 fue de 9,6 sobre 10. En ningún caso se recogió la información desagregada por sexo.

### **C) Presupuesto de Formación en materia de igualdad:**

En 2021, el importe dedicado a formación interna en el ISCIII fue de 108.206,09€. De este importe, 38.500€ provienen del INAP. El 9,4% (10.200€) del total, se dedicó a cursos en materia de igualdad.

### **D) La formación según la Encuesta sobre Igualdad en el ISCIII**

En la Encuesta sobre Igualdad en el ISCIII realizada en 2021, el 47% de las personas entrevistadas refirió haber realizado alguna acción formativa relacionada con sus funciones laborales en el último año (55% mujeres; 46,5% hombres). El 48,5% de las personas que recibieron formación, hicieron cursos de 20 a 40 horas de duración. En el 47,3% de los casos esta formación se realizó exclusivamente dentro del horario laboral (mujeres: 49,2%; hombres 39,4%). El 33,6% de las mujeres y el 23,9% de los hombres declara dificultades para acceder a acciones formativas que le interesan.

Las principales barreras identificadas para acceder a los cursos fueron: horarios incompatibles con la jornada laboral (el 35% de las mujeres y el 41% de los hombres), la falta de oferta adecuada a las necesidades (26% de las mujeres y el 35% de los hombres); la falta de plazas (18,5% de las mujeres y el 47% de los hombres) y los horarios incompatibles con la vida familiar (18,5% de las mujeres y el 18% de los hombres).

El 18,5% de las mujeres y el 14,1% de hombres han realizado, en los últimos 3 años, algún curso en materia de igualdad o perspectiva de género.

No existen diferencias por sexo en relación al acceso a la formación por situación laboral (funcionario-laboral fijo/laboral-practicas-temporal/otro), ni en función de tener personas dependientes a cargo.

## **4.4 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

### **A) Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal solicitadas en 2021.**

En el año 2020 se concedieron un total de 16 permisos de paternidad/ maternidad, de ellos 2 correspondieron a hombres y el resto (87,5%) a mujeres.

Tras la entrada en vigor de la equiparación de permisos de paternidad y maternidad a partir del uno de enero de 2021 (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación), la situación en el ISCIII en 2021 fue de 17 permisos concedidos de paternidad/maternidad de los que 8 correspondieron a hombres y el resto (53%) a mujeres.

Las reducciones de jornada laboral concedidas en 2020 fueron 5 y en 2021 fueron 6. Todas correspondieron a mujeres.



### B) Conciliación personal, familiar y laboral según la Encuesta sobre Igualdad en el ISCI

El 80% de los hombres y el 79% de las mujeres afirman alargar su jornada laboral para efectuar sus tareas, bien sea habitualmente o de forma ocasional.

El 90,1% de los hombres y 85,8% de mujeres dedica tiempo al trabajo fuera de su horario laboral. En el caso de las mujeres, el 86,8% de las funcionarias dedica tiempo al trabajo fuera del horario laboral frente al 83,6% de las laborales, siendo esta asociación estadísticamente significativa. Esta asociación no se observa en los hombres.

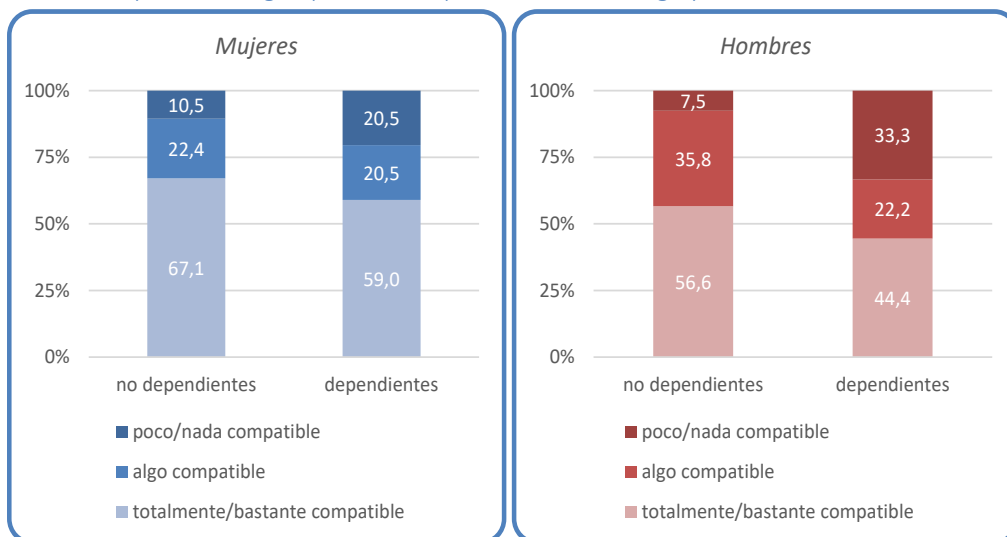
El 66,2% de los hombres y 55,7% de las mujeres dedica tiempo en el trabajo a resolver asuntos familiares/personales.

El 53,5% de los hombres y el 63,2% de las mujeres consideran que la jornada laboral es totalmente o bastante compatible con su vida personal y/o familiar y el 14,1% de los hombres y 13,8% de mujeres considera que es poco o nada compatible.

Entre las personas que han tenido menores de 14 años y/o personas dependientes a su cargo, el 47,5% de los hombres y el 55,3% de las mujeres considera que esta situación ha perjudicado en algún momento sus posibilidades de promoción y/o desarrollo en el ISCI.

En los hombres (figura 5) la percepción de compatibilidad en la conciliación personal, familiar y laboral es significativamente mayor cuando no tienen personas dependientes a su cargo, en las mujeres dicha asociación no es significativa.

Figura 5. Percepción del personal del ISCI sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según personas dependientes a su cargo y sexo. Año 2021



Fuente: Encuesta sobre Igualdad en el ISCI. Octubre 2021



### 4.5 Participación de mujeres y hombres en los diferentes comités y comisiones del ISCIII

#### A) Órganos colegiados con funciones de evaluación y selección de la AES

Todas las propuestas enviadas a la convocatoria de la AES son evaluadas por personas expertas científicas españolas y/o internacionales, que se organizan en Comisiones Técnicas de Evaluación (CTE) que abordan, de manera sectorial, los distintos procesos de evaluación que el ISCIII les encomienda. Durante el año 2020, las CTE del ISCIII realizaron un total de 4.483 evaluaciones de solicitudes de ayudas y 3.793 evaluaciones de seguimiento.

En la tabla 8 se muestra la distribución de las CTE y las Comisiones de Selección (CS) por sexo. Los datos recogidos reflejan que se cumple el criterio de representación equilibrada de mujeres y hombres en las CTE y en la presidencia de las comisiones, pero no en las CS, ni en los cargos de coordinación.

Tabla 8. Composición de las Comisiones Técnicas de Evaluación y de las Comisiones de Selección de la Acción Estratégica en Salud por sexo. Año 2020

	Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%
Comisiones Técnicas de Evaluación	230	55	185	45
Comisiones de Selección	24	63	14	37
Presidencia	6	40	9	60
Coordinación	5	71	2	29

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la convocatoria de la Acción Estratégica en Salud 2020.

#### B) Participación de mujeres y hombres en los diferentes comités y comisiones del ISCIII

En la tabla 9 se describe la composición por sexo de las distintas comisiones y comités del ISCIII. Se observa que la mayoría de estos órganos cuenta con más mujeres que hombres, a veces muy por encima del 60%.

En cuanto a las presidencias de estos órganos, aquellos que cuentan con una estructura jerárquica, vemos que se reparten por igual entre mujeres y hombres. No así en los cargos de secretaría, que recaen todos en mujeres.



Tabla 9. Composición de las Comisiones y Comités del ISCI por sexo. Años 2020-2021

Órgano	Mujeres	Hombres	Presidencia	Secretaría
Consejo Rector ISCI	6 (60%)	4 (40%)	M	
Comité de Dirección	3 (50%)	3 (50%)	M	M
Claustro Científico	136 (63%)	81 (37%)		
Junta Coordinación CCISCI	6 (55%)	5 (45%)	H	M
Comisión de Acción Social	2 (33%)	4 (67%)		
Comisión de Formación	12 (71%)	5 (29%)	H	M
Comisión de Guardería	5 (83%)	1 (17%)		M
Comisión de Seguridad	5 (38%)	8 (62%)	M	M
Comité de Ética de la investigación	13 (72%)	5 (28%)	H / M	M
Comité de Ética de la Investigación y de Bienestar Animal (CElyBA)	14 (74%)	5 (26%)	M	M
Comité de Gestión de Riesgos de Fondos Estructurales	5 (100%)	0 (0%)		M
Comité Editorial	13 (81%)	3 (19%)	H / M	M
Junta de Coordinación del Claustro Científico	6 (55%)	5 (45%)	H	M
Órgano evaluador de bienestar y bioseguridad animal (OEBBA Majadahonda)	11 (73%)	4 (27%)		M
Grupo de Trabajo de Igualdad	8 (73%)	3 (27%)	M	M
Comisión de Igualdad	6 (67%)	3 (33%)	M	M
<b>Total</b>	<b>255 (64%)</b>	<b>143 (36%)</b>	<b>6 M/6 H</b>	<b>13 M</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de la página web [www.iscii.es](http://www.iscii.es)

Aunque el ISCI no cuenta con una Junta de Personal y un Comité de Empresa propios, refiriéndonos a los que existen en el Ministerio de Ciencia e Innovación, que incluye a los OPIs, y por tanto al ISCI, su composición es la que muestra la tabla 10. Como vemos, la participación de hombres es mayoritaria, aunque en la Junta de Personal estaría en el límite superior de la presencia equilibrada de ambos sexos.

Las presidencias de estos dos órganos están repartidas.

Tabla 10. Composición de la Junta de Personal y Comité de Empresa del Ministerio de Ciencia e Innovación por sexo. Año 2022

	Mujeres		Hombres		Presidencia/ Secretaría
	n	%	n	%	Sexo
Junta de Personal	10	40	15	60	M (Presidencia)
Comité de Empresa	7	32	15	68	H / M-(Presidencia) H (Secretaría)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos de la página web [www.iscii.es](http://www.iscii.es)





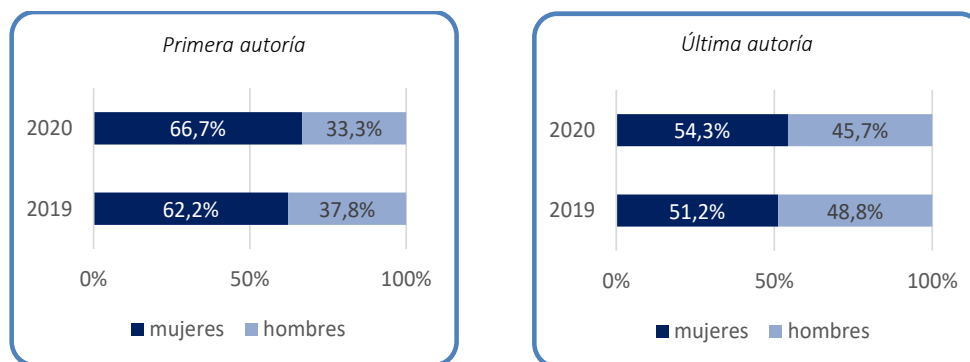
### 4.6 Igualdad en la actividad científica del ISCI

#### A) Publicaciones en artículos científicos

A partir de las bases de datos bibliográficas Web of Science y PubMed, se identificaron los artículos publicados por personal investigador y científico del ISCI durante los años 2019 y 2020. De los 442 artículos publicados en 2019 con participación del ISCI, en 143 la primera autoría era una persona del ISCI, en el 62,2% de los casos una mujer. En 2020, de los 513 artículos identificados, 129 tenían como primera autoría una persona del ISCI, en el 66,7% de las ocasiones una investigadora (figura 6).

Por otra parte, en 2019 fueron 162 las participaciones del ISCI como última autoría, 51,2% mujeres. Mientras que, en 2020, de los 127 artículos con última firma del ISCI, el 54,3% eran mujeres (figura 6).

Figura 6. Publicaciones científicas firmadas en primer/último lugar por personal del ISCI, según sexo. Años 2019 y 2020



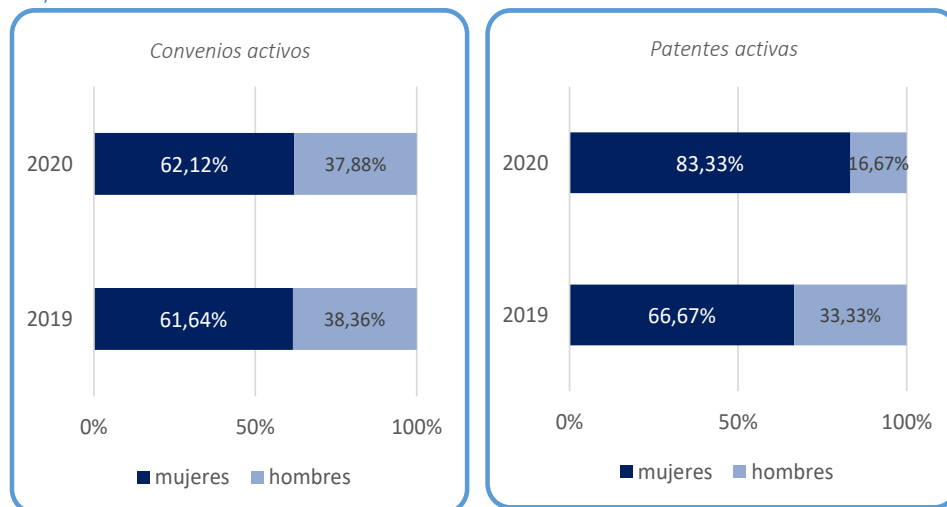
Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por los investigadores del ISCI.

#### B) Convenios y patentes

La titularidad del personal del ISCI en convenios activos se recogió del Servicio de Convenios de la Secretaría General del ISCI. En 2019, había 73 convenios activos, de los que el 61,6% tenían a una mujer como titular. De los 66 convenios activos en 2020, el 62,1% tenían a una mujer como titular (figura 7). La información relativa a las patentes activas se obtuvo a través de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) del ISCI. En 2019 había 3 patentes activas, de las que 2 (66,7%) tenían a una mujer como titular o participante. En 2020, de las 6 patentes activas, 5 (83,3%) tenían a una mujer como titular o participante (figura 7).



Figura 7. Titularidad de convenios y patentes activas en el ISCIII según sexo. Años 2019 y 2020

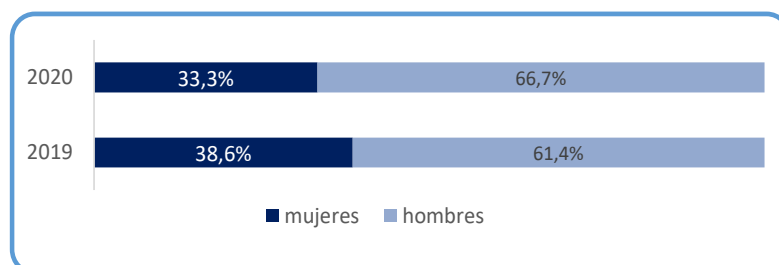


Fuente: Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), ISCIII.

### C) Dirección de másteres, diplomas y cursos de formación

La información de la participación de personal del ISCIII en la dirección de másteres, diplomas y cursos de formación se obtuvo a través de la Escuela Nacional de Sanidad (ENS) y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo (ENMT). En 2019, el 38,6% de las direcciones de másteres, diplomas y cursos de formación en el ISCIII las ostentaban mujeres, mientras que en 2020 la participación se redujo hasta el 33% (Figura 8).

Figura 8. Dirección de másteres, diplomas y cursos de formación en el ISCIII, por sexo. Años 2019 y 2020



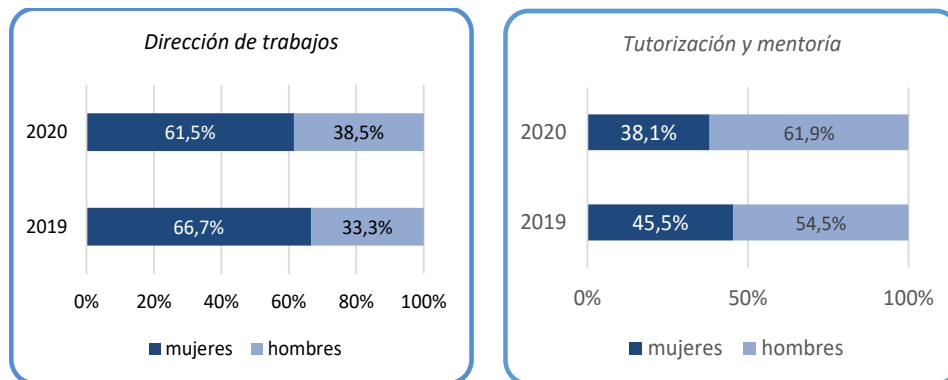
Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la ENS y la ENMT del ISCIII

### D) Dirección de trabajos fin de máster, grado y diploma, y labores de tutorización y mentoría

En 2019, el 66,7% de las direcciones de trabajos de fin de máster, grado o diploma de las escuelas del ISCIII recayeron en mujeres, el 61,5% en 2020. Por su parte, en 2019, el 45,5% de las tutorías y mentorías fueron realizadas por mujeres, cifra que fue del 38,1% en 2020 (figura 9).



Figura 9. Dirección de trabajos fin de máster, grado o diplomas y labores de tutoría y mentoría realizadas en el ISCI, por sexo. Años 2019 y 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SGSAFI.

### E) Carrera científica y escalas de investigación

En este apartado, solo se analiza al personal funcionario, que es donde se adscriben las Escalas creadas por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, cuya implementación se retrasó hasta la aprobación del Decreto 310/2019.

Al no disponer de los datos de la ocupación actual de las RPTs y no figurar esta información en la Memoria 2020, no es posible la desagregación por sexo del personal funcionario perteneciente a cada una de las nuevas escalas. No obstante, recurriendo a información indirecta (denominación del puesto), y con el consiguiente riesgo de error, se estima que el número de hombres en los cuerpos y escalas de investigación y apoyo en la investigación es de 126 y el de mujeres de 348.

Tabla 11. Distribución de cuerpos/escalas de investigación del ISCI por sexo. Año 2020.

Cuerpos y escalas de investigación	Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%
Profesoras y Profesores de Investigación y asimilados (N30-29)	13	10,3	15	4,3
Investigadoras e Investigadores Científicos y asimilados (N28)	26	20,6	32	9,2
Científicas y Científicos Titulares y asimilados (N27)	33	26,2	65	18,7
Otras escalas Grupo A1 (N26 y 24)	26	20,6	80	23,0
Técnicas y Técnicos Especializados de OPIs (Grupo A2)	11	8,7	71	20,4
Ayudantes de Investigación de OPIs (C1)	11	8,7	73	21,0
Auxiliares de Investigación de OPIs	6	4,8	12	3,4
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100,0</b>	<b>348</b>	<b>100,0</b>

Fuente: elaboración propia a partir de datos proporcionados por Secretaría General.

Como puede observarse (tabla 11), en los cuerpos y escalas de investigación se mantiene la feminización que se observa en el total de la plantilla del ISCI. No obstante, la distribución de hombres y mujeres en dichas escalas es muy diferentes. La mayoría de los hombres se concentran en las escalas superiores: investigadores científicos, científicos titulares y otras escalas del grupo A1 (67,4%). Las mujeres en cambio se concentran en



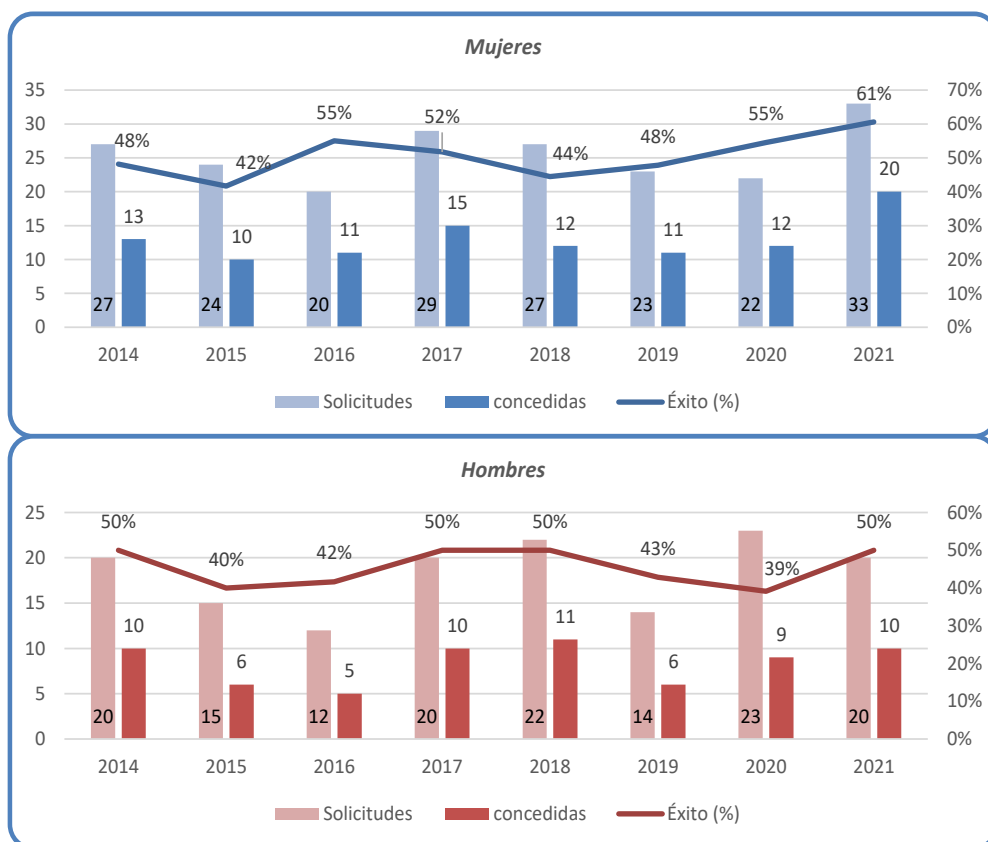
escalas más bajas: otras escalas del grupo A1, técnicas especializadas y ayudantes de investigación (64,4%).

### 4.7 Demanda y financiación en la AESI 2014-2021 Generación del conocimiento

En este apartado solo se analiza la investigación intramural referida a convocatorias competitivas. El personal científico del ISCI ha presentado 298 solicitudes a AESI entre 2014 y 2021, de ellas 172 han tenido como Investigadoras Principales (IP) a mujeres.

Como puede observarse en la figura 10, las mujeres, en términos absolutos, tienen una mayor participación en las convocatorias intramurales como investigadoras principales y su porcentaje de éxito en la financiación es mayor.

Figura 10. Proyectos concedidos y financiados en la AESI liderados por mujeres y hombres. Periodo 2014-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las convocatorias AESI 2014-2021.

Como media, los proyectos presentados por mujeres obtuvieron mayor financiación que los presentados por hombres (tabla 12). Si bien, en los tres últimos años, la mayor financiación a un proyecto correspondió a un proyecto presentado por un hombre.



Tabla 12. Financiación media de los proyectos solicitados y concedidos en la AESI, según sexo de la persona investigadora principal. Periodo 2019-2021

Año	Solicitado	Financiado	% financiado	Financiación media por proyecto
<b>Mujeres</b>				
2019	2.692.042 €	799.014 €	29,7	75.317 €
2020	2.675.614 €	900.820 €	33,7	83.258 €
2021	3.296.431 €	1.366.290 €	41,4	68.315 €
<b>Hombres</b>				
2019	1.214.113 €	340.950 €	28,1	73.929 €
2020	2.105.199 €	681.100 €	32,4	81.796 €
2021	1.360.564 €	519.650 €	38,0	51.965 €

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las convocatorias AESI 2014-2021.

La edad media de las personas con solicitudes financiadas en 2019 y 2020 fue de 50 años en mujeres y 54 en hombres.

#### 4.8 La percepción de la Igualdad según la Encuesta sobre Igualdad en el ISCIII de 2021

##### A) Igualdad y entorno laboral

La encuesta preguntaba sobre la percepción del personal del ISCIII sobre cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en su entorno y situación laboral.

Así, en relación a las posibilidades de promoción laboral, el 66,1% de las personas participantes refirió no haber ascendido de categoría, nivel o grupo profesional por promoción interna desde que trabaja en el ISCIII. La promoción no se asoció al sexo: el 68% de las mujeres y el 64% de los hombres indicaron no haber ascendido. El hecho de tener personas dependientes a cargo tampoco influyó en las posibilidades de promoción. Del personal que afirmó no haber ascendido de categoría, el 52,2% tiene expectativas de desarrollo profesional dentro de la institución, de los que el 53% eran mujeres y el 49% hombres.

En relación con las demandas asociadas al trabajo, alrededor de 7 de cada 10 personas entrevistadas considera que el puesto de trabajo que desempeña requiere un alto nivel de responsabilidad (74,3%), el manejo de técnicas y aparatos complejos (73,3%); altas capacidades cognitivas y habilidades sociales (76,3%); y un elevado esfuerzo mental (79,7%). El porcentaje de mujeres que considera que el desempeño de su puesto de trabajo requiere un alto nivel de conocimientos especializados (85%) es significativamente mayor que el de los hombres (75%).

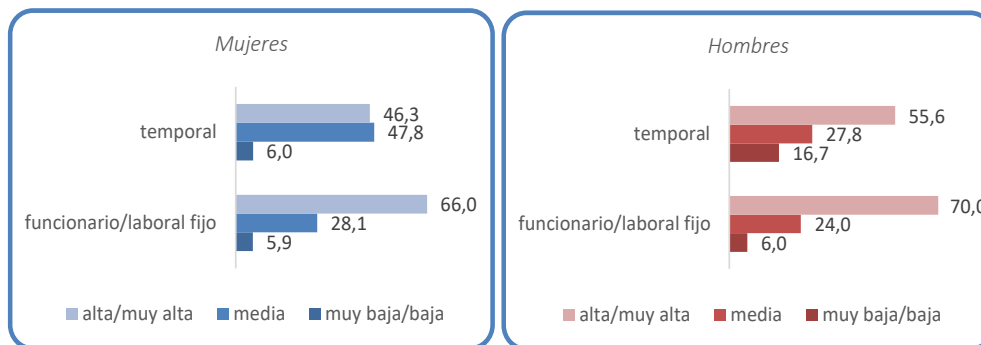
El 45,5% de las mujeres participantes en la encuesta afirmó estar expuesta a un nivel de estrés alto o muy alto y un 42% a un nivel de estrés moderado. Entre los hombres,



estos porcentajes fueron 46,5% y 42%, respectivamente.

En relación a la percepción de carga laboral, el 60% de las mujeres indicaron tener un nivel de carga laboral alta o muy alta y un 35%, moderada. Por su parte, el 65% de los hombres indicó tener una carga laboral alta o muy alta y un 25% una carga moderada. Esta carga laboral fue mayor en el personal fijo (funcionariado o laboral): el 70% de los hombres y el 66% de las mujeres con un puesto fijo declaró que su carga laboral es alta o muy alta (figura 11).

Figura 11. Nivel de carga laboral percibido por el personal del ISCI según su estabilidad laboral y sexo



Fuente: Encuesta sobre Igualdad en el ISCI. Octubre 2021

### B) Medidas específicas para la protección de la salud

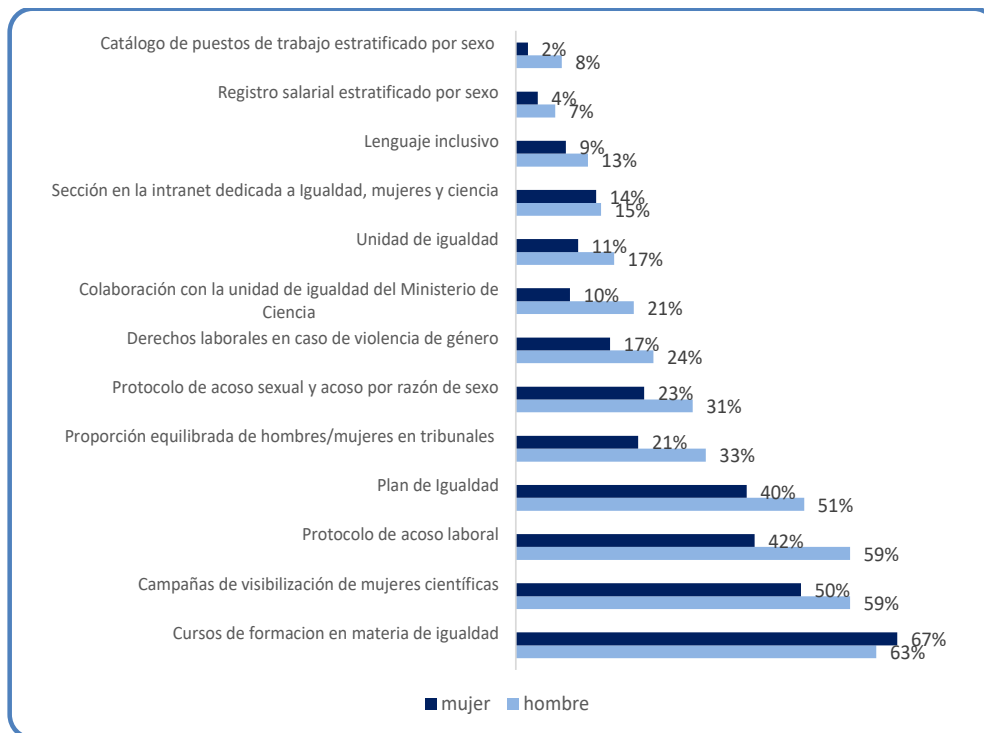
El 44,5% de las mujeres encuestadas que han estado embarazadas durante su estancia en el ISCI afirma haber hecho uso de medidas específicas para proteger su salud durante el embarazo o en periodo de lactancia. El 26,5% de las mujeres y el 28,6% de los hombres con enfermedad crónica o discapacidad indicó que ha hecho uso de medidas específicas para proteger su salud.

### C) Cultura de igualdad entre hombres y mujeres

En la figura 12 se muestra el conocimiento, por parte del personal, de las acciones realizadas en materia de igualdad en el ISCI, según los datos recogidos en la encuesta. Las más conocidas son: los cursos de formación en igualdad, las campañas de visibilización de mujeres científicas, la existencia de un protocolo de acoso laboral y la existencia de un Plan de Igualdad. Las mujeres tienen, en general, un menor conocimiento de estas acciones, excepto en el caso de los cursos de formación en igualdad, destacando las diferencias en cuanto a la proporción equilibrada de sexos en los tribunales, la existencia de un protocolo de acoso laboral, la colaboración con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Ciencia e Innovación, y la existencia de un catálogo de puestos de trabajo estratificado por sexo.



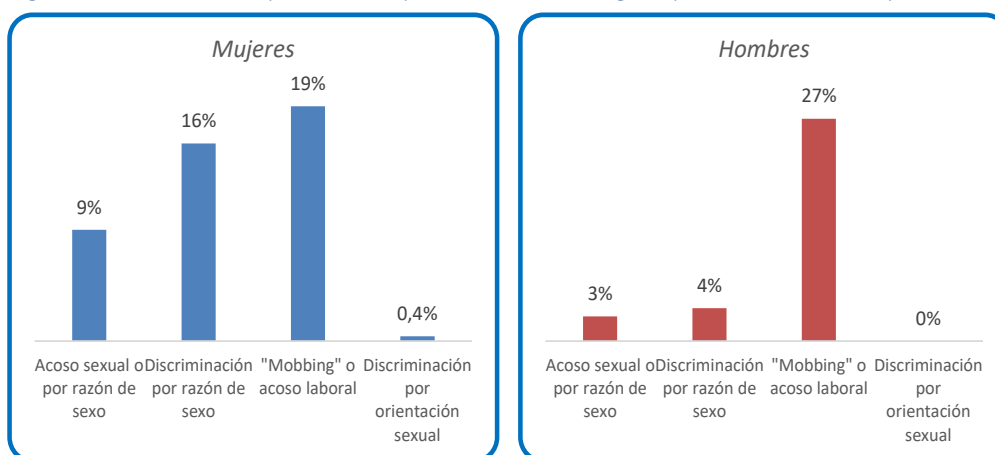
Figura 12. Conocimiento del personal del ISCIII de las acciones realizadas en materia de igualdad, por sexo



Fuente: Encuesta sobre Igualdad en el ISCIII. Octubre 2021

La discriminación percibida por razón de sexo fue significativamente más referida por las mujeres: un 16% de las mujeres participantes en la encuesta refirió haber sufrido este tipo de discriminación, mientras que en hombres fue del 4%. También son las mujeres las que perciben con más frecuencia el acoso sexual/acoso por razón de sexo. La discriminación percibida por orientación sexual es solamente nombrada por una mujer. Por su parte, los hombres perciben más el acoso laboral o *mobbing* (figura 13).

Figura 13. Discriminación percibida del personal del ISCIII, según tipo de discriminación y sexo



Fuente: Encuesta sobre Igualdad en el ISCIII. Octubre 2021



En relación a la percepción sobre las barreras que encuentran las mujeres investigadoras/científicas en su desarrollo profesional, se observó que el 73,9% de las mujeres y el 66,7% de los hombres identifican alguna barrera. El número de barreras identificadas es significativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres (tabla 13).

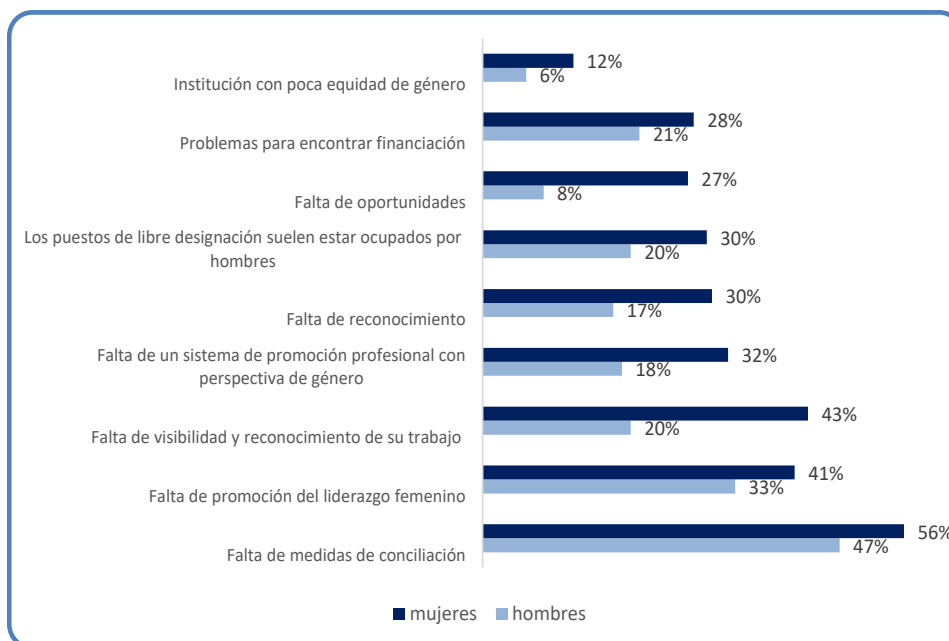
Tabla 13. Percepción sobre el número de barreras que enfrentan las mujeres del ISCI en su desarrollo profesional, por sexo

Sexo	n	Número de barreras (Media)	Desviación
Hombre	87	1,98	2,3
Mujer	284	2,96	2,6
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>2,73</b>	<b>2,6</b>

Fuente: Encuesta sobre Igualdad en el ISCI. Octubre 2021.

Las barreras identificadas con mayor frecuencia por las mujeres es la falta de medidas de conciliación (56% de las participantes). Las mujeres también observan significativamente más la falta de oportunidades, falta de reconocimiento del trabajo de las mujeres, falta de un sistema de promoción profesional con perspectiva de género y falta de visibilidad del trabajo de las mujeres (figura 14).

Figura 14. Percepción de las barreras que enfrentan las mujeres investigadoras y científicas, por sexo



Fuente: Encuesta sobre Igualdad en el ISCI. Octubre 2021.

El concepto de “suelo de cemento” o “suelo pegajoso”, es un término poco conocido entre las personas participantes; a pesar de esto, las mujeres perciben su existencia en mayor medida que los hombres (32% frente a 17%). También son las mujeres



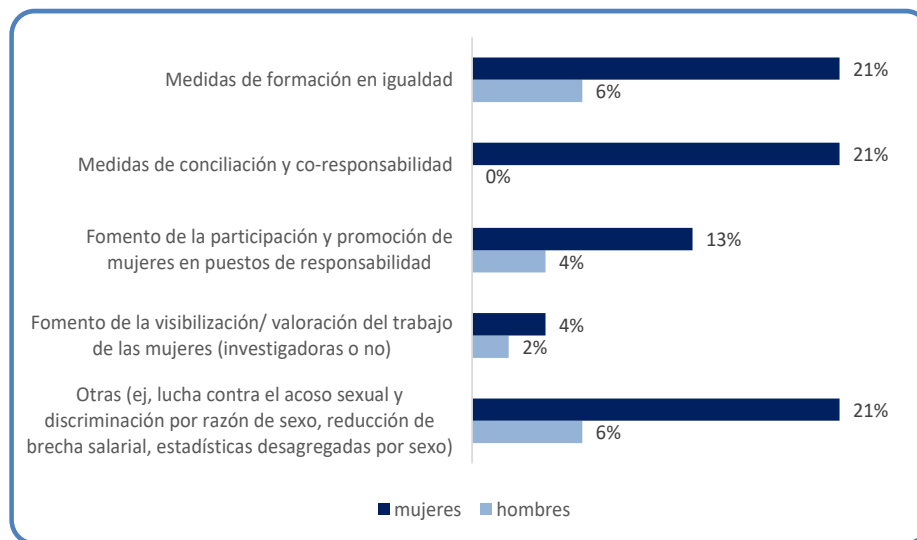


las que consideran, significativamente más, que existe un techo de cristal en el ISCI (44% frente al 13%).

En cuanto a la distribución equilibrada de los puestos directivos por sexo, más de la mitad de los hombres perciben que es así, frente a un tercio de las mujeres.

Las medidas necesarias para promocionar una mayor cultura de igualdad en el ISCI referidas por los y las participantes en la encuesta aparecen en la figura 15. Las mujeres percibieron, con mayor frecuencia que los hombres, la necesidad de cursos de formación en igualdad, medidas de conciliación y corresponsabilidad y fomento de la participación y promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.

Figura 15. Medidas de igualdad para el ISCI propuestas por las personas encuestadas, según sexo



Fuente: Encuesta sobre Igualdad en el ISCI. Octubre 2021.

En cuanto a la necesidad de la creación de una Unidad de Igualdad y Mujer y Ciencia en el ISCI, es percibida en mayor medida por las mujeres que por los hombres.



## V. DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL ISCIII.

El ISCIII gestiona, en convocatorias anuales para financiar investigación biomédica, unos 150 millones de euros anuales, lo que supone más del 45% de su presupuesto.

### 5.1 Evolución de la Acción Estratégica en Salud (AES) 2014-2020

En el año 2019, todas las convocatorias de la AES incluyeron en su apartado “Disposiciones Generales” medidas dirigidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como la no contabilización de los periodos utilizados para la conciliación personal, laboral y familiar en la evaluación curricular y en el periodo de evaluación de las publicaciones y la presencia equilibrada por sexo en las comisiones de evaluación. La tabla 14 recoge las líneas de AES relacionadas con género y salud de las mujeres.

Las solicitudes de financiación que, entre 2014 y 2021, apelaron a estas líneas prioritarias fueron 1.028, una media de 128 solicitudes anuales, obteniendo financiación 98 proyectos (9,5%) en este periodo.

Tabla 14. Líneas prioritarias de investigación relacionadas con el género y la salud de las mujeres en las convocatorias de AES. Periodo 2014-2021.

Líneas prioritarias	Convocatorias AES				
	2014	2015	2016	2017	2018
Salud sexual y reproductiva	2021				
Salud y género	2014	2015	2016	2017	2018
Violencia de género en el ámbito sanitario	2014	2015	2016		
Desigualdad e inequidad en salud por razón de género	2019	2020			
Desigualdad e inequidad en salud por razones socioeconómicas y de género	2021				

Fuente: Elaboración propia a partir de las convocatorias de la AES.

### 5.2 Demanda y Financiación en la AES 2019-2021

Atendiendo a los Subprogramas Nacionales de Investigación, la distribución es la siguiente:

Ayudas de Recursos Humanos (RRHH): Se han presentado un total de 4.277 y han sido financiadas 2.075. El porcentaje de solicitudes presentadas por mujeres es del 64% habiendo obtenido el 63% de las ayudas financiadas. En euros, las mujeres han sido financiadas con un total de 85.997.210 €, lo que representa el 60% del total de la financiación.

En el programa de generación del conocimiento, la demanda ha sido de 6.909 solicitudes, representando los proyectos presentados por mujeres el 52% y habiendo sido financiados el 46%.



### 5.2.1 Proyectos de investigación en salud. Modalidad Proyectos en Salud

En el conjunto de ayudas referentes a proyectos de investigación, la participación por parte de los hombres es ligeramente superior a la de mujeres con un porcentaje que varía entre el 55-60% de hombres frente al 40-45% de mujeres. Si bien, por vez primera, en la ayuda más emblemática por su número y presupuesto (la de proyectos de investigación en salud), en 2021 las ayudas concedidas a mujeres (322) superan a las concedidas a hombres (313) (figura 16), con un porcentaje de éxito en mujeres por encima del 39% (tabla 15). No obstante, la media de financiación por proyecto concedida a las mujeres fue inferior a la concedida a los hombres en 6.625,44 €.

Figura 16. Distribución de solicitudes y proyectos financiados, por sexo, en la convocatoria de ayudas AES a Proyectos de investigación en salud: Modalidad proyectos en salud. Años 2019 a 2021.

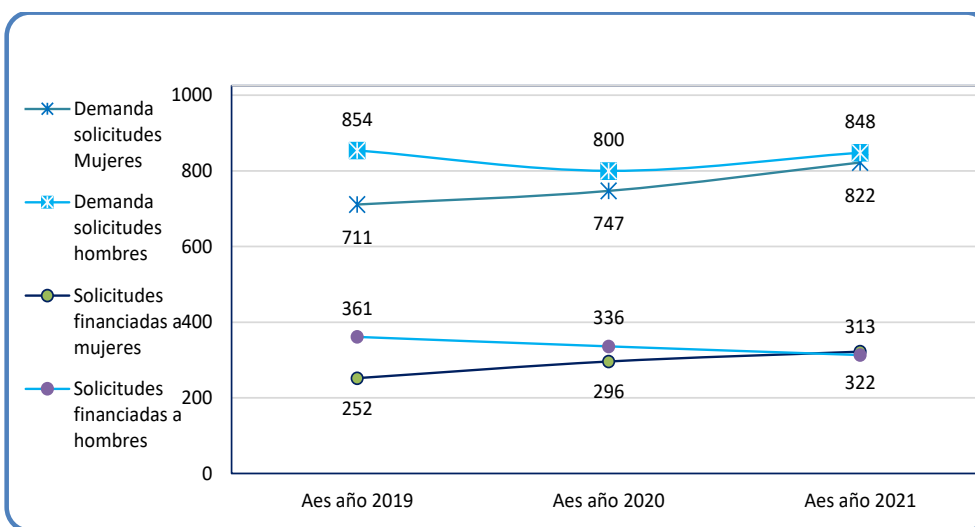


Tabla 15. Porcentaje de éxito (proyectos financiados/propuestas solicitadas), por sexo, en la convocatoria de ayudas AES a Proyectos de investigación en salud: Modalidad proyectos en salud. Años 2019 a 2021.

Convocatoria AES. Proyectos de investigación en salud. Modalidad proyectos en salud.			
	2019	2020	2021
Éxito mujeres (%)	35,4%	39,6%	39,2%
Éxito hombres (%)	42,3%	42,0%	36,9%

Por otra parte, hay una mayor demanda y mayor financiación de ayudas de investigación por parte de las mujeres en convocatorias de RRHH, en una proporción del 60% frente al 40% los hombres, si bien en dos de las ayudas más valoradas (Sara Borrell y Río Hortega) son los hombres los que consiguen más contratos para sus proyectos.



Por último, existe un déficit de mujeres en las solicitudes y, por tanto, en la financiación de ayudas de tipo tecnológico (bioinformáticos y proyectos tecnológicos), así como en ayudas cooperativas (Plataformas de apoyo a la investigación biomédica y Redes de investigación cooperativa orientadas a resultados en salud RICORS) en las que la proporción de mujeres en el mejor de los casos supone el 40%.



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

### Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa

#### Objetivo estratégico:

Promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres.

#### Medida 1. Desarrollar procedimientos y métodos de trabajo para la gestión de RRHH que permitan la recogida de información desagregada por sexo

**Descripción/Objetivo:** Desarrollar e implantar aplicaciones informáticas que permitan la disponibilidad de información desagregada por sexo, imprescindible para elaborar estudios, diagnósticos y conocer el estado de situación de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de gestión de personal del ISCIII.

**Marco temporal:** Un año desde la aprobación del II Plan de Igualdad del ISCIII.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII.

#### Indicadores:

- Número y porcentaje de procedimientos y métodos de trabajos de gestión de RRHH que incluyen la variable sexo
- Número y porcentaje de memorias e informes que incluyen la desagregación por sexo.

#### Medida 2. Elaborar una encuesta bienal sobre igualdad de género dirigida a todo el personal

**Descripción/Objetivo:** De forma bienal se realizará una encuesta al personal del ISCIII donde se recoja información sobre igualdad de género que permita conocer la percepción del personal del ISCIII en materia de igualdad con el fin de detectar las áreas a mejorar.

**Marco temporal:** Bienal a partir de 2023.

**Responsable:** Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

#### Indicadores:

- Número de encuestas y porcentaje de participantes, desagregado por sexo.

#### Medida 3. Fortalecer el espacio de Igualdad: Mujeres y Ciencia en la intranet y crear uno en la web pública del ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Mantener actualizado el espacio de Igualdad: Mujeres y Ciencia en la intranet y crear uno en la web del ISCIII. En el caso de la intranet, con información de las diferentes herramientas de igualdad del ISCIII y los repositorios de

### Eje 1. Transformación organizativa



información creados para una mayor visibilidad y puesta en valor de la igualdad de género en el ISCIII, manteniendo un canal de comunicación (correo electrónico, sistema abierto de consulta y participación) en materia de igualdad dentro del ISCIII.

**Marco temporal:** Desde finales del año 2022.

**Responsable:** Secretaría General; Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

**Indicadores:**

- Actualización periódica de contenidos en el espacio de Igualdad: Mujeres y Ciencia de la intranet del ISCIII.
- Creación de un espacio de igualdad en la web del ISCIII.
- Vistas de páginas únicas (páginas no repetidas que visita un solo usuario en una visita).
- Visitas únicas (número de personas que visitan la web en un periodo de tiempo determinado).
- Número de descargas de documentos de interés.
- Número de propuestas y participación a través del correo de la Comisión de Igualdad.

#### **Medida 4. Alcanzar y mantener la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados del ISCIII**

**Descripción/Objetivo:** Garantizar la presencia equilibrada en todas las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación del ISCIII, con especial incidencia en la titularidad de los cargos.

**Marco temporal:** Desde el año 2022.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII (RRHH); Dirección del ISCIII.

**Indicadores:**

- Porcentaje de mujeres y hombres en órganos colegiados.
- Porcentaje de mujeres y hombres en órganos de participación y representación del personal.

#### **Medida 5. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos**

**Descripción/Objetivo:** Se valorarán, en todas las ofertas de plazas de personal funcionario y laboral, los cursos recibidos en materia de igualdad que cumplan los requisitos de la convocatoria en cuanto a número de horas y órgano formador.

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII (RRHH).

**Indicadores:**

- Número y porcentaje de convocatorias de puestos de trabajo en los que se valora esta formación.

Eje 1. Transformación organizativa



## Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación en igualdad entre mujeres y hombres

### Objetivo estratégico:

Ampliar la formación en igualdad a través del diseño de planes de formación, la difusión de campañas y herramientas metodológicas con el fin de integrar la perspectiva de género como un pilar fundamental de actuación en el ISCIII.

### Medida 1. Sensibilizar e informar sobre la igualdad entre mujeres y hombres al personal del ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Realización y difusión de campañas en el ISCIII de sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

**Marco temporal:** A partir de finales de 2022.

**Responsable:** Unidad de Comunicación; Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

#### Indicadores:

- Número de acciones realizadas.
- Nivel de conocimiento sobre igualdad y satisfacción con las campañas de sensibilización, mediante preguntas específicas en la Encuesta sobre Igualdad.

### Medida 2. Divulgar el II Plan de Igualdad del ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas de ejecución y alcance del II Plan de Igualdad del ISCIII.

**Marco temporal:** Periódica, desde la aprobación del Plan.

**Responsable:** Unidad de Comunicación; Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

#### Indicadores:

- Publicación del II Plan de Igualdad del ISCIII en la intranet y la web del mismo.
- Número de acciones informativas realizadas por año.
- Grado de conocimiento del Plan (preguntas específicas en la Encuesta sobre Igualdad).

### Medida 3. Reforzar y ampliar el Programa de Formación Interna en Igualdad del ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Refuerzo de la formación interna con contenidos relacionados con la igualdad y la transversalidad de género en el Plan Anual de Formación Interna del ISCIII. Además, se diseñarán actividades de formación dirigidas a personal con perfiles específicos como personal pre-directivo y directivo, con equipos a cargo, personal de RRHH, órganos colegiados y Unidad de Igualdad/GTI.

**Marco temporal:** Anual.

**Responsable:** Unidad de Formación / Comisión de Formación, con asesoría de la

## Eje 2. Formación



Unidad de Igualdad / GTI del ISCI.

**Indicadores:**

- Número de cursos de igualdad ofertados y realizados anualmente en materia de igualdad.
- Número de participantes de los cursos de igualdad por sexo y por perfil específico.
- Percepción de utilidad para el desarrollo profesional de las actividades formativas recibidas (cuestionarios de evaluación) por sexo.

**Medida 4. Revisar y desarrollar cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas realizadas dentro del Programa Anual de Formación Interna del ISCI**

**Descripción/Objetivo:** Todas las acciones de formación interna serán objeto de evaluación desde una perspectiva de género. A tal fin se incluirán en los cuestionarios de evaluación preguntas capaces de captar los aspectos esenciales vinculados a la perspectiva de género de la acción formativa impartida.

**Marco temporal:** A partir de 2023.

**Responsable:** Unidad de Formación / Comisión de Formación, con la asesoría de la Unidad de Igualdad / GTI del ISCI.

**Indicadores:**

- Revisión de los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas, e inclusión, en su caso, de preguntas que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Número y porcentaje de acciones formativas en las que se introduce el cuestionario con preguntas específicas sobre la perspectiva de género por año.

**Medida 5. Difundir herramientas, guías didácticas y actividades formativas y de capacitación en igualdad de género de otros organismos de la AGE entre el personal del ISCI**

**Descripción/Objetivo:** Se difundirán, a través del espacio de Igualdad de la intranet y lista de información, los documentos y cursos de capacitación en igualdad de género elaborados por la AGE (INAP, Instituto de las Mujeres y otros OPIs).

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

**Responsable:** Unidad de Igualdad / GTI del ISCI.

**Indicadores:**

- Número de recursos formativos elaborados por organismos de la AGE distintos del ISCI a los que se da difusión por año.

**Medida 6. Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la dirección y coordinación de todos los procesos formativos impartidos por el ISCI**

Eje 2. Formación





**Descripción/Objetivo:** Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas del ISCIII, especialmente en la coordinación y dirección de programas docentes.

**Marco temporal:** Desde enero de 2023.

**Responsable:** Jefaturas de Estudios y Direcciones de las Escuelas del ISCIII (ENS, ENMT).

**Indicadores:**

- Número y porcentaje de mujeres y hombres que participan en los programas docentes (docencia, coordinación y dirección), por año académico.

Eje 2. Formación



### Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

#### Objetivo estratégico:

Captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres y creando las condiciones que faciliten la eliminación de la brecha retributiva de género.

#### Medida 1. Promover la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos

**Descripción/Objetivo:** Promover que en los puestos directivos y predirectivos haya una participación equilibrada de mujeres y hombres.

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII (RRHH).

#### Indicadores:

- Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles 28, 29 y 30, por año.

#### Medida 2. Reforzar las ayudas para gastos derivados del uso de guarderías y de crianza en el gasto social 162 del ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Crear una nueva entrada en el concepto Gasto Social 162 destinada a dar ayuda para las escuelas infantiles o centros de educación infantil así como para las ayudas dedicadas a la crianza.

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII.

#### Indicadores:

- Número de solicitudes y concesiones anuales por sexo.

#### Medida 3: Analizar y reducir la brecha salarial de género en el ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Monitorizar la brecha salarial de género en el ISCIII, identificar las variables que influyen en la misma y proponer medidas de corrección en caso de ser necesario.

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII (RRHH).

#### Indicadores:

- Seguimiento de los componentes de la posible brecha salarial ajustada por niveles y por año.

### Eje 3. Condiciones de Trabajo



**Medida 4: Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos**

**Descripción/Objetivo:** Revisar los actuales protocolos médicos y de riesgos laborales y psicosociales y adaptarlos en su caso a las necesidades específicas de mujeres y hombres, mejorando los sistemas de recogida de información.

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII (Unidad de Riesgos Laborales), con la asesoría de Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

**Indicadores:**

- Número y porcentaje de protocolos que incorporan la perspectiva de género, por año.

## Eje 3. Condiciones de Trabajo



#### Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

##### Objetivo estratégico:

Avanzar en la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

##### Medida 1: Revisar, actualizar y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad del ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Revisar, actualizar y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad para su conocimiento entre el personal del ISCIII.

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII (RRHH).

##### Indicadores:

- Documento de medidas de conciliación y corresponsabilidad del ISCIII revisado y actualizado.
- Información sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el Manual de Acogida y calendario laboral del ISCIII.
- Número de mensajes anuales sobre la actualización de las medidas al personal del ISCIII (lista de información).

##### Medida 2. Recoger información y analizar las posibles causas de desigualdad en la solicitud de licencias por conciliación personal, familiar y laboral

**Descripción/Objetivo:** Analizar las solicitudes y concesiones de licencias por conciliación personal, familiar y laboral presentadas por mujeres y hombres así como las razones que subyacen a la solicitud de dichas licencias.

**Marco temporal:** Desde enero de 2023.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII (RRHH); Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

##### Indicadores:

- Número y porcentaje anual de solicitudes y concesiones de cada licencia, por sexo.
- Describir las causas por las que las mujeres y los hombres solicitan las medidas, mediante la inclusión de preguntas específicas en la Encuesta sobre Igualdad.

#### Eje 4. Corresponsabilidad y Conciliación



## Eje 5. Violencia contra las mujeres

### Objetivo estratégico:

Difundir las medidas del ISCIII contra la violencia machista y asesorar en materia de violencia contra las mujeres a posibles víctimas.

### Medida 1. Difundir información y asesorar sobre las medidas de la AGE en materia de violencia contra las mujeres

**Descripción/Objetivo:** Difundir las medidas de la AGE en materia de violencia contra las mujeres y asesorar a las empleadas del ISCIII que soliciten información sobre estas medidas y los recursos específicos de los que pueden disponer para situaciones de violencia contra las mujeres.

**Marco temporal:** Desde enero de 2023.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII (RRHH).

#### Indicadores:

- Información sobre las medidas específicas para la violencia contra las mujeres en el Manual de Acogida.
- Información sobre las medidas específicas para la violencia contra las mujeres en el espacio de Igualdad: Mujeres y Ciencia en la intranet del ISCIII.
- Número de solicitudes anuales de información.

### Medida 2. Realizar acciones de sensibilización permanentes y específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres

**Descripción/Objetivo:** Sensibilizar sobre las consecuencias de las distintas formas de violencia contra las mujeres, en días específicos y disponer de información permanente accesible para el personal del ISCIII.

**Marco temporal:** A partir de noviembre de 2022.

**Responsable:** Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

#### Indicadores:

- Número de acciones de sensibilización realizadas.
- Información sobre violencia contra las mujeres en el espacio de Igualdad de la intranet.

### Medida 3. Implementar el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo del ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ISCIII.

## Eje 5. Violencia contra las mujeres



**Marco temporal:** A partir de la aprobación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII; Comisión de Igualdad del ISCIII; Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

**Indicadores:**

- Protocolo publicado.
- Número de actuaciones anuales tramitadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, según sexo de la persona que solicita la actuación.

**Medida 4. Difundir el Protocolo de prevención y actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo**

**Descripción/Objetivo:** Dar a conocer al personal del ISCIII la existencia del protocolo y la forma de acceso al mismo, así como del procedimiento para denunciar una situación de acoso.

**Marco temporal:** A partir de la aprobación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII.

**Indicadores:**

- Información sobre el protocolo en el Manual de Acogida.
- Información sobre el protocolo en el espacio de Igualdad: Mujeres y Ciencia de la intranet del ISCIII.

**Medida 5. Sensibilizar y formar al personal del ISCIII sobre el acoso sexual y por razón de sexo**

**Descripción/Objetivo:** Desarrollar medidas de sensibilización y formación al personal del ISCIII sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo, sus distintos tipos y manifestaciones, así como las consecuencias del Acoso Sexual y por Razón de Sexo para las personas afectadas.

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

**Responsable:** Unidad de Formación del ISCIII; Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

**Indicadores:**

- Número de acciones anuales de sensibilización específicas sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- Número de cursos específicos sobre acoso sexual y por razón de sexo, por año.
- Número de personas formadas anualmente, por sexo.

**Eje 5. Violencia contra las mujeres**



**Medida 6. Crear la Comisión frente al acoso sexual y por razón de sexo**

**Descripción/Objetivo:** Crear la Comisión frente al acoso sexual y por razón de sexo, integrada por personas con formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.

**Marco temporal:** A partir de la aprobación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII.

**Indicadores:**

- Creación de la Comisión.
- Número de integrantes de la Comisión, por sexo.

**Medida 7. Promover la capacitación del personal en “asesoría confidencial”**

**Descripción/Objetivo:** Disponer de un grupo de personas del ISCIII formadas en Asesoría Confidencial, para la implementación del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y Acoso por Razón de Sexo.

**Marco temporal:** A partir de la aprobación del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

**Responsable:** Secretaría General del ISCIII ( Unidad de Salud Laboral).

**Indicadores:**

- Número de personas formadas anualmente, por sexo.

**Eje 5. Violencia contra las mujeres**

## Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección

### Objetivo estratégico:

Visibilizar las diferentes formas de discriminación existentes en nuestra sociedad y su magnitud real en el ISCIII, para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### Medida 1. Caracterizar la discriminación de las mujeres y hombres expuestos a diferentes formas de desigualdad, desde una perspectiva de género

**Descripción/Objetivo:** Diagnóstico, a través de la Encuesta sobre Igualdad al personal del ISCIII, de la situación actual de los empleados y empleadas del ISCIII que sufran discriminaciones múltiples, identificando sus necesidades, para proponer medidas de actuación.

**Marco temporal:** Bienal, a partir de 2023.

**Responsable:** Comisión de Igualdad del ISCIII; Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

#### Indicadores:

- Porcentaje de personas que manifiestan sufrir discriminaciones múltiples, por tipo de discriminación, según sexo.

### Medida 2. Sensibilizar al personal del ISCIII sobre la discriminación múltiple

**Descripción/Objetivo:** Sensibilizar al personal del ISCIII sobre el impacto de las discriminaciones múltiples sobre el bienestar de las personas que las sufren y sobre la cohesión social.

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

**Responsable:** Comisión de Igualdad del ISCIII; Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

#### Indicadores:

- Número de actividades de sensibilización realizadas, por año.

## Eje 6. Situaciones de especial protección





## Eje 7. Inclusión de la perspectiva de género en la investigación en salud

### Objetivo estratégico:

Fomentar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación biomédica en España a través de las convocatorias del ISCIII.

### Medida 1. Monitorizar el cumplimiento de las medidas de igualdad en las convocatorias de ayudas de financiación de la I+D+i del ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Garantizar el cumplimiento de las cláusulas y los criterios de igualdad incluidos en las órdenes de bases, en las convocatorias de ayudas y subvenciones del ISCIII (específicamente en la AES) mediante el análisis de las mismas.

**Marco temporal:** A partir de 2023.

**Responsable:** Subdirección General de Evaluación y Fomento de la Investigación del ISCIII (SGEFI).

#### Indicadores:

- Número y porcentaje de convocatorias de subvenciones y ayudas que incorporan mecanismos para medir el cumplimiento de las cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres, por año.

### Medida 2. Analizar la participación de mujeres y hombres en las convocatorias de ayudas de financiación de la I+D+i del ISCIII

**Descripción/Objetivo:** Analizar las tasas de mujeres y de hombres que participan en las convocatorias de ayudas de financiación de la I+D+i del ISCIII, en cada uno de los roles (IP, miembros de equipo, etc.) así como el éxito de mujeres y hombres en las convocatorias.

**Marco temporal:** A partir de 2023.

**Responsable:** SGEFI del ISCIII.

#### Indicadores:

- Número y porcentaje de participantes en las convocatorias de ayudas de financiación de la I+D+i del ISCIII, en cada uno de los roles, por sexo y año.
- Número y porcentaje de concesión de ayudas de financiación de la I+D+i del ISCIII, en cada uno de los roles, por sexo y año.
- Cuantía de financiación obtenida y porcentaje respecto a lo solicitado, por sexo de la persona IP y año.

### Medida 3. Velar por el cumplimiento de la composición equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de evaluación y seguimiento de las solicitudes de ayudas de financiación de la I+D+i del ISCIII

Eje 7. Perspectiva de género en investigación



**Descripción/Objetivo:** Garantizar la composición equilibrada por sexo en las comisiones de evaluación y seguimiento de las solicitudes de ayudas de financiación de la I+D+i del ISCIII.

**Marco temporal:** A partir de 2023.

**Responsable:** SGEFI del ISCIII.

**Indicadores:**

- Porcentaje de mujeres en las comisiones de evaluación y seguimiento, así como en las coordinaciones y presidencias de dichas comisiones, por año.

#### **Medida 4. Integrar la perspectiva de género en el seguimiento de los proyectos de investigación financiados por el ISCIII**

**Descripción/Objetivo:** Velar para que los proyectos de investigación financiados se implementen con perspectiva de género.

**Marco temporal:** A partir de 2023.

**Responsable:** SGEFI del ISCIII.

**Indicadores:**

- Incorporación de ítems relativos a la inclusión de la perspectiva de género en los informes de seguimiento.
- Número y porcentaje de proyectos que incorporan la perspectiva de género, en el seguimiento de los proyectos de investigación, según sexo de la persona IP, por año.

#### **Medidas 5. Analizar la aplicación de las medidas para paliar las interrupciones de la actividad investigadora**

**Descripción/Objetivo:** Analizar la aplicación y la distribución por sexo de las medidas para paliar las interrupciones de la actividad investigadora, en la valoración de los méritos curriculares y otros requisitos asociados a los mismos.

**Marco temporal:** A partir de 2023.

**Responsable:** SGEFI del ISCIII.

**Indicadores:**

- Número y tipo de medidas autorizadas, según sexo, por año.

#### **Medidas 6. Promoción de la participación de las mujeres científicas en puestos de representación del ISCIII en organizaciones nacionales e internacionales**

**Descripción/Objetivo:** Garantizar la participación equilibrada en los puestos de representación del ISCIII en organismos nacionales e internacionales.

**Marco temporal:** A partir de enero de 2023.

#### **Eje 7. Perspectiva de género en investigación**



**Responsable:** Dirección del ISCIII.

**Indicadores:**

- Número y porcentaje de mujeres ocupando puestos de representación del ISCIII tanto a nivel nacional como internacional, por año.

#### **Medida 7. Visibilización de la presencia de las mujeres en investigación**

**Descripción/Objetivo:** Visibilización del trabajo de las mujeres en la ciencia y la innovación a través de acciones de divulgación.

**Marco temporal:** A partir de 2023.

**Responsable:** Subdirección General de Servicios Aplicados, Formación e Investigación del ISCIII; Unidad de Apoyo a la Dirección del ISCIII (Unidad de Cultura Científica y de la Innovación del ISCIII; Unidad de Comunicación del ISCIII); Unidad de Igualdad / GTI del ISCIII.

**Indicadores:**

- Número de actividades de visibilización de las mujeres investigadoras, por año.

#### **Medida 8. Investigación específica en salud y género**

**Descripción/Objetivo:** Incluir en las convocatorias AES y AESI líneas de investigación prioritarias sobre las desigualdades de género en la salud de mujeres y hombres.

**Marco temporal:** A partir de 2023.

**Responsable:** Dirección del ISCIII.

**Indicadores:**

- Número de líneas de investigación sobre género y salud en la AES y AESI, por año.
- Número y porcentaje de proyectos de investigación aplicados a las líneas de género y salud, por año.

### Eje 7. Perspectiva de género en investigación



## VII. VIGENCIA, ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DEL ISCIII

### Vigencia

El II Plan de Igualdad del ISCIII tiene una vigencia de 4 años desde la fecha de su aprobación y se aplica a toda la plantilla del organismo.

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. 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 medidas de los Ejes estratégicos.

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.

El II Plan de Igualdad podrá ser prorrogado hasta la entrada en vigor del siguiente Plan.

### Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento del II Plan de Igualdad a partir de las evaluaciones que realice el GTI de la Unidad de Igualdad del ISCIII. En ella participarán de forma paritaria la representación de la institución y de las personas trabajadoras, y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Esta Comisión actuará como asesora en temas de igualdad y será el cauce de comunicación entre la Administración y el personal del ISCIII, 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 establecerá un calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.

El GTI realizará la recogida y análisis de datos relacionados con los indicadores establecidos en las diferentes medidas, para evaluar el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, sin perjuicio de la colaboración del área de RRHH, Relaciones laborales y otras unidades implicadas. Asimismo, diseñará y llevará a cabo encuestas periódicas de acceso y carrera profesional, condiciones de trabajo, conciliación, retribuciones, políticas de igualdad y otras materias previstas por la ley, analizando la información de forma desagregada por sexo y desde una perspectiva de género.



### Integrantes de la Comisión de Igualdad del ISCIII

Personas que representen a:

- La Dirección;
- La Secretaría General;
- A cada subdirección general.
- La Unidad de Igualdad/ GTI, que presidirá la Comisión;
- Cada uno de los sindicatos integrantes de la Comisión técnica de Igualdad derivada de la Mesa General de Negociación de la AGE con representación en el ISCIII. A fecha de firma del presente Plan de Igualdad los sindicatos son: CCOO, UGT y CSIF.

### Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las actividades de seguimiento y evaluación se realizarán de forma periódica, al menos anualmente, por el GTI y el acuerdo de la Comisión de Igualdad. Igualmente se realizará una evaluación final del mismo al terminar su vigencia, que contribuirá al diagnóstico de situación para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad.

Tanto las evaluaciones anuales, como la final, se reflejarán en informes de ejecución del Plan que sentarán las bases para las posibles revisiones del mismo.

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



## VIII. CONCLUSIONES

### 8.1 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN EL ISCI EN MATERIA DE IGUALDAD

- El ISCI se caracteriza por ser una institución feminizada, con un 69% de mujeres. En el periodo 2014-2020 la pérdida de empleo ha sido superior en las mujeres (21,8%) que en los hombres (9,4%). El grupo de trabajadoras está más envejecido que el de trabajadores. El porcentaje de mujeres funcionarias disminuye respecto al de hombres según sube el nivel del puesto, pasando de un 80% en el grupo C1 al 65,2% del grupo A1. El nivel 30 está representado en un 50% por mujeres y hombres. Entre el personal laboral 7 de cada 10 personas son mujeres.
- Se observa una brecha salarial sin ajustar en personal funcionario del 9%, que se debe principalmente a las diferencias en los complementos (15%) y en la productividad (13%-24%). En las gratificaciones la brecha es del 28% aunque el importe de este concepto es bajo en ambos sexos. En personal funcionario, la brecha ajustada se observa en todos los grupos, principalmente en el grupo A1 donde se sitúa en un 4,3%. Esta brecha desaparece al corregir por niveles.
- En la información relacionada con la formación interna, debería incluirse siempre la variable sexo para poder describir los datos desagregados por sexo.
- Debe incentivarse al personal del ISCI para que realice formación en materia de Igualdad y de Perspectiva de Género, ya que en los tres últimos años solo se han cubierto 3 de cada 4 plazas ofertadas.
- La concesión de permisos de maternidad/paternidad ha cambiado en el ISCI tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En el año 2020, 8 de cada 10 eran concedidos a mujeres, mientras que en el año 2021 el reparto fue equilibrado. Sin embargo, las reducciones de jornada se daban exclusivamente en mujeres, por lo que es necesario seguir incentivando la corresponsabilidad.
- Los datos de participación en los órganos colegiados con funciones de evaluación y selección en la AES reflejan que se cumple el criterio de representación equilibrada de mujeres y hombres en las CTE y en el cargo de presidencia de dichas comisiones, pero no en las CS, ni en los cargos de coordinación, donde hay una mayor representación de hombres. Es necesario reforzar la presencia equilibrada de mujeres en todos los órganos de participación y en todos los niveles.
- Se observa una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes comités y comisiones del ISCI, así como en sus presidencias. Las secretarías están en su totalidad ocupadas por mujeres.



- La presencia de mujeres como primeras autoras en publicaciones científicas es superior a la de hombres (67%), mientras que la última autoría se reparte por igual entre mujeres y hombres. También es muy superior la participación de mujeres como responsables de convenios y patentes. Atendiendo a estos datos, y a los resultados de la Encuesta sobre Igualdad, es preciso visibilizar el trabajo de las mujeres científicas del Instituto.
- En relación a las direcciones de programas docentes en la ENS y la ENMT, el porcentaje de hombres duplica al de mujeres, mientras que en la docencia impartida en las aulas y en las tutorías la situación es la contraria. Es necesario promover el liderazgo de las mujeres en la docencia.
- La distribución en cuerpos y escalas de investigación por sexo, muestra que el porcentaje de hombres es mayor en las escalas superiores y el porcentaje de mujeres es mayor en las escalas inferiores.
- En la convocatoria de la AESI, el número de mujeres investigadoras que se presenta como IP es mayor que el de investigadores, así como el porcentaje de éxito (2021: 61% vs 50%) y la financiación media por proyecto. En los últimos años, se ha incrementado el porcentaje de éxito de las mujeres en esta convocatoria.

**En relación con la Encuesta sobre Igualdad en el ISCIII, se puede concluir que:**

- La tercera parte de las mujeres y una cuarta parte de los hombres refieren dificultades para acceder a cursos de formación, principalmente debido a la incompatibilidad de horarios. Los cursos de formación en materia de igualdad, son realizados en mayor medida por mujeres que por hombres. Es necesario incentivar a los hombres para que accedan a esta formación.
- Una mayoría de participantes en la Encuesta sobre igualdad en el ISCIII considera que su trabajo es compatible con su vida familiar y personal, aunque el 55% de las mujeres y el 48% de los hombres indicó que el cuidado de menores y personas dependientes ha perjudicado sus oportunidades de promoción laboral.
- Existe un nivel de conocimiento medio de algunas medidas de promoción de la igualdad de género en el ISCIII, especialmente las referidas al Plan de Igualdad, el Protocolo de acoso laboral, las campañas de visibilización de mujeres científicas y los cursos de formación en materia de igualdad. Este conocimiento es mayor entre los hombres que entre las mujeres excepto en la última medida mencionada.
- Dos de cada 3 hombres y 3 de cada 4 mujeres identifican algún tipo de barrera en su desarrollo profesional, siendo las mujeres las que identifican un mayor número de barreras, entre ellas la falta de oportunidades, de un sistema de promoción profesional con perspectiva de género y de reconocimiento y visibilidad del trabajo de las mujeres. La barrera más percibida por mujeres y hombres es la falta de medidas de conciliación, por lo que se impone mejorar y aumentar estas medidas y darlas a conocer al personal del ISCIII.



- Las mujeres refieren entre 3 y 4 veces más que los hombres haber sufrido acoso sexual y por razón de sexo a lo largo de su trayectoria profesional. Los hombres refieren con mayor frecuencia percibir acoso laboral que las mujeres (27% frente a 19%). Estos datos muestran la necesidad de incentivar la denuncia y visibilizar los protocolos de prevención e intervención de estas situaciones.





## 8.2 DIAGNÓSTICO DE LA FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL ISCI (ACCIÓN ESTRATÉGICA EN SALUD) EN MATERIA DE IGUALDAD

- Hay una mayor demanda de ayudas de investigación por parte de las mujeres, en una proporción del 60% frente al 40% de los hombres en convocatorias de RRHH, si bien en dos de las ayudas más valoradas (Sara Borrell y Río Hortega) son los hombres los que consiguen más contratos.
- En el conjunto de ayudas referentes a proyectos de investigación, la participación por parte de los hombres es ligeramente superior a la de mujeres con un porcentaje que varía entre el 55-60% de hombres frente al 40-45% de mujeres. Si bien en el año 2021 se ha visto un cambio de tendencia al menos en la ayuda más mayoritaria, la de proyectos de investigación en salud, en la que por primera vez las mujeres han obtenido más proyectos que los hombres.
- Existe un déficit de mujeres en las solicitudes y, por tanto, en la financiación de ayudas de tipo tecnológico (bioinformáticos y proyectos tecnológicos), así como en ayudas cooperativas (Plataformas de apoyo a la investigación biomédica y Redes de investigación cooperativa orientadas a resultados en salud –RICORS-) en las que la proporción de mujeres en el mejor de los casos supone el 40%.
- Se han instaurado medidas positivas en la convocatoria para evitar que cualquier interrupción de la actividad investigadora de científicos y científicas, motivada por atender a los cuidados a personas, suponga una situación de desventaja curricular en los requisitos y evaluación.
- Hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas Comisiones de Selección y Evaluación en números absolutos, si bien en algunas comisiones aún prevalece una mayor presencia de hombres.
- Se ha incluido la perspectiva de género en los formularios de solicitud de algunas ayudas, así como en los informes de evaluación.
- Sería recomendable que la Unidad de Igualdad, o en su caso el GTI, emitiese informe de los borradores de las futuras convocatorias del ISCI, indicando si constan medidas favorecedoras de igualdad o se considera necesario la inclusión de alguna medida no contemplada, así como su cumplimiento con el Plan de Igualdad del ISCI.



Código seguro de Verificación : GEN-8767-9b2b-6b35-f78d-acda-bfdc-48cb-de43 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consult...>



CSV : GEN-8767-9b2b-6b35-f78d-acda-bfdc-48cb-de43

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : CRISTOBAL BELDA INIESTA | FECHA : 13/10/2022 10:52 | Sin acción específica

