



MINISTERIO  
DE CIENCIA E  
INNOVACIÓN

INSTITUTO DE SALUD CARLOS III

Área de Comunicación y Divulgación

# Día Internacional de la Mujer: el ISCIII avanza en igualdad efectiva a través de su II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

- El II Plan de igualdad del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) consolida y refuerza su compromiso por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el marco de una estructura especialmente feminizada en la que la presencia e influencia de las mujeres ha crecido aún más en los últimos años.

**7 de marzo de 2023.** Este miércoles, como cada 8 de marzo, se conmemora el Día Internacional de la Mujer, con el objetivo de seguir visibilizando el papel de las mujeres en la sociedad, eliminar toda forma de discriminación, proteger sus derechos y libertades, garantizar la igualdad real, promover el empoderamiento femenino, consolidar la plena participación en todos los ámbitos sociales, e impulsar iniciativas en favor de la relevancia del papel de la mujer en la sociedad. Como en todos los ámbitos, la mujer tiene un papel fundamental en el desarrollo de la ciencia.

El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), que publicó en octubre de 2022 su [II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres](#), se une a este Día con la celebración de un [coloquio sobre mujeres, teletrabajo y perspectiva de género](#), organizado por el Grupo de Trabajo de igualdad del Instituto, en el que se tratan cuestiones como la conciliación laboral, familiar y personal; el impacto del teletrabajo en el trabajo remunerado (lo profesional) y no remunerado (los cuidados); la relación entre el teletrabajo y el tiempo de descanso y ocio; su impacto en el bienestar y la salud de las mujeres, y la corresponsabilidad. La sesión, de carácter presencial, se celebra en el Salón Ernest Lluch del Campus de Chamartín (Madrid), y también se puede seguir en directo y en abierto [desde el Canal de Youtube del Instituto](#).

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que toma el testigo del primero (2014-2018), se suma a la creación en los últimos años de otras estructuras como el Grupo de Trabajo de Igualdad y la Comisión de Igualdad. Además, desde 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.

El ISCIII incluye en su II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres las medidas aprobadas en el [Plan Estratégico de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 \(PEIEMH\)](#) del Gobierno, incorporándolas para seguir impulsando los objetivos de igualdad real y efectiva. Además, también integra los preceptos de igualdad destacados en el [Plan Estratégico 2021-2025 del ISCIII](#). El Instituto, siguiendo la línea de su primer Plan de Igualdad del (2014-2018), está comprometido con el seguimiento de los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres en sus órganos colegiados, incluidos los consejos, comités y comisiones de evaluación y selección, y se alinea con los objetivos y principios de igualdad efectiva y real definidos en la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, que modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

### **Siete ejes, medidas, indicadores y evaluación**

El II Plan de Igualdad del ISCIII trabaja sobre siete ejes Medidas instrumentales para una transformación organizativa; Sensibilización, formación y capacitación en igualdad entre mujeres y hombres; Condiciones de trabajo y desarrollo profesional; Corresponsabilidad y conciliación de la vida profesional, familiar y personal; Violencia contra las mujeres; Interseccionalidad y situaciones de especial protección, e Inclusión de la perspectiva de género en la investigación en salud. Tiene un marco temporal de cuatro años y los siete ejes cuentan con medidas concretas de desarrollo, con indicadores de realización, seguimiento, evaluación, transparencia y rendición de cuentas.

Para seguir las líneas establecidas por este II Plan de Igualdad, el ISCIII concede especial protagonismo al cumplimiento de los objetivos 5, 8 y 10 de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030: Igualdad de Género, Crecimiento económico y trabajo inclusivos, y Reducción de las desigualdades. En el marco de sus objetivos de fomento de la investigación dirigida a proteger y mejorar la salud de las personas, y de financiar una I+D+I de excelencia, es crucial la presencia en el ISCIII de las mujeres y su trabajo.

El ISCIII es un Organismo Público de Investigación especialmente feminizado. Con datos de 2020, de una plantilla de más de 900 personas, 630 eran mujeres (69%), por 278 hombres (31%). Esta cifra incluye personal funcionario, laboral fijo,

contratado temporal y los contratos formalizados con cargo a ayudas de la Acción Estratégica en Salud (AES). En este sentido, el ISCIII tiene una mayor feminización que la totalidad de la Administración General del Estado (AGE), donde estos porcentajes, según señalan 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.

Esta feminización, que se va incrementando en los últimos años, también tiene protagonismo en cargo de responsabilidad, y se acentúa en los grupos profesionales de mayor cualificación. Dos de las subdirecciones del ISCIII están lideradas por mujeres, y la mayoría de los 12 centros y unidades de investigación propios del ISCIII están dirigidos por mujeres.

Por citar más ejemplos, entre 2012 y 2020 aumentó casi diez puntos (del 57% a 66%) el porcentaje de tituladas superiores en el ISCIII y, en términos absolutos, las mujeres 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.

Otro dato incluido como contexto de la situación del Instituto en el II Plan de Igualdad: analizando los artículos científicos publicados por personal investigador y científico del ISCIII durante los años 2019 y 2020, el 66,7% cuenta con una mujer como primera autora, y el 54,3% como última firma, porcentajes que son superiores a los de años anteriores.