

# **I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

## **2021- 2023**

**de la Agencia Estatal de Investigación**  
**para las actividades de financiación de I+D+i**

---



**Grupo Estratégico de Igualdad de Género de la AEI**

**Enero 2021**

## 1.- INTRODUCCIÓN

La Agencia Estatal de Investigación (AEI) estableció su propio Grupo Estratégico de Igualdad de género (GEI-AEI) en noviembre de 2018 para sistematizar y avanzar en las estrategias y medidas de igualdad comprometidas en la Hoja de Ruta para el desarrollo del ERA en España 2016-2020 y en las que la Agencia había hecho algunos avances en los últimos años. El proyecto H2020 SUPERA, coordinado por España, creó un marco de oportunidad para ello.

Durante los meses de enero y febrero de 2019, la Agencia Estatal de Investigación llevó a cabo su primer diagnóstico de igualdad de género enfocado a las actividades de financiación de la Agencia, recopilando datos cuantitativos y cualitativos.

El diseño seguido por el Grupo Estratégico en este I Plan de Igualdad está orientado a la identificación de necesidades y a la implementación de medidas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las actividades de financiación de la I+D+i, lo que constituye la principal misión de la AEI. Ello sin perjuicio de las acciones que en materia de personal y estructura interna de la Agencia se prevean en los sucesivos Planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos públicos.

La Agencia ha abordado el trabajo en igualdad de género desde el convencimiento de que sus acciones, criterios y normas pueden lograr un impacto positivo, de manera directa o indirecta, en:

- >> Reducir la situación de desigualdad e infrarrepresentación de las mujeres en el liderazgo, visibilidad, reconocimiento y presencia en puestos de alta responsabilidad en el sistema de I+D+i, especialmente significativa en alguna áreas científico-técnicas.
- >> Paliar las consecuencias de posibles interrupciones de la actividad investigadora de aquellas mujeres, especialmente las jóvenes, a las que la maternidad y los cuidados han podido afectar de forma desproporcionada, así como el derecho a la conciliación de todas y todos, mediante, entre otras medidas, la adecuada valoración de periodos de cómputo de los méritos curriculares en las convocatorias y otros requisitos asociados a los mismos.
- >> Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos y procesos de toma de decisión relacionados con la evaluación y financiación de las actividades de I+D+i.

- >> Impulsar un contenido más inclusivo respecto de la perspectiva de género en las propuestas científico técnicas mediante la incorporación de las variables sexo y género, fortaleciendo los procesos de evaluación y de seguimiento de los proyectos.
- >> Promover la carrera de las investigadoras, mediante el apoyo a la presencia equilibrada de las mujeres en todas las actividades derivadas de su actividad investigadora, incluido el liderazgo como IP de proyectos de investigación, o su participación en los órganos y procesos de evaluación.
- >> Consolidar una cultura organizativa en el sistema de I+D+i, sensible a la igualdad de género y no tolerante con la discriminación y el acoso por razón de género, identidad u orientación sexual.

## **2.- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN**

Los ámbitos de actuación en materia de igualdad de género señalan áreas amplias de la actividad de una organización donde se pueden encuadrar los problemas o carencias detectados en una institución y sirven, por tanto, para orientar tanto los propios diagnósticos como las medidas de igualdad que deben implantarse. El proyecto SUPERA ya preveía unos ámbitos de actuación generales para las agencias de financiación a fin de orientar el diagnóstico inicial sobre el impacto de género de las actividades financiadoras.

A partir de los resultados del diagnóstico y las sesiones participativas del Grupo Estratégico de Igualdad de género (GEI-AEI), pero también de la literatura especializada, la experiencia previa de otros contextos en el Espacio Europeo de Investigación (ERA), y la experiencia acumulada a través de medidas previamente implementadas en sus actividades y convocatorias de ayudas, la Agencia ha definido cinco grandes ámbitos de actuación en materia de igualdad que corresponderían a la naturaleza y capacidad de acción de una agencia de financiación estatal de estas características:



Los ámbitos de actuación contemplados en este documento se refieren a las actividades de financiación de la I+D+i que realiza la AEI y se complementarán y coordinarán con los objetivos y medidas del Plan de Igualdad de la AEI, enmarcado en el III Plan de Igualdad de la AGE y actualmente en elaboración.

### **3.- TRABAJO PREVIO EN MATERIA DE IGUALDAD**

La Agencia Estatal de Investigación ha venido desarrollando desde hace años diferentes acciones en materia de igualdad. Este I Plan de Igualdad pretende integrarlas de manera coherente, junto con otras nuevas, en un trabajo estructurado que logre un mayor impacto y posibilite la evaluación y el seguimiento de los resultados. Las actuaciones que la Agencia había iniciado antes del diseño del I Plan de Igualdad y que se

mantendrán durante la implementación del mismo, se pueden encuadrar en los citados ámbitos de actuación:

### ***1. ESTRUCTURAS Y MECANISMOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.***

>> El Real Decreto 1067/2015 de creación de la Agencia Estatal de Investigación reconoce el principio de igualdad de género, la promoción de la perspectiva de género en el contenido de la investigación y la composición equilibrada en todos los órganos y comités de la Agencia.

>> Los Planes de Actuación Anual de la AEI incluyen la igualdad de género entre sus ocho principios operacionales.

>> La AEI recopila y analiza anualmente datos desagregados por sexo del resultado de las convocatorias de ayuda para I+D+i que gestiona.

### ***2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA***

>> La AEI organiza, desde 2019, un curso anual de formación sobre igualdad de género para todo su personal.

>> Todas las convocatorias de la AEI más recientes se han modificado para hacer un uso de un lenguaje más inclusivo, que mencione y se dirija a todas y todos.

>> La AEI ha incluido en su página web un apartado sobre "[Ciencia en igualdad](#)" en el que se difunde información básica sobre género y ciencia y se visibiliza el compromiso de la institución.

### ***3. ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN PARA LOS ESTUDIOS DE GÉNERO***

>> En la estructura de áreas científico técnicas de la AEI, que coordinan la evaluación y la gestión científica de las actividades de financiación de la AEI, se cuenta desde 2009 con una sub-área específica (FEM), dentro del área de ciencias sociales, para la evaluación y financiación de proyectos de investigación sobre Estudios Feministas, de las Mujeres y de Género, en el ámbito de las ciencias sociales.

>> También se contempla la financiación de estudios sobre mujeres y género, así como otras temáticas que incluyan una perspectiva de género, en cualquiera de las áreas científico técnicas de evaluación y financiación de la AEI.

>> La AEI participa en la ERA-NET Cofund "GENDER-NET Plus" para promover la participación española en proyectos transnacionales de estudios de género.

#### **4. EVALUACIÓN CIENTÍFICA**

>> Las principales convocatorias de proyectos incluyen una pregunta sobre la perspectiva de género en el contenido de la investigación en los formularios de solicitud, que debe ser desarrollada en la memoria científico-técnica de la propuesta.

>> Todas las convocatorias de proyectos de investigación incluyen, entre los criterios de evaluación, la valoración de la perspectiva de género en el impacto socio-económico de las propuestas.

>> A las personas expertas que participan en la evaluación de propuestas, se les distribuye una nota informativa para la correcta evaluación de la perspectiva de género en el contenido de la investigación.

>> En la convocatoria de Centros de Excelencia Severo Ochoa y Unidades María de Maeztu, entre los criterios de evaluación de los objetivos del plan estratégico, se valoran las medidas previstas para fomentar la integración del análisis de sexo/género en el contenido de la investigación siempre que sea relevante para evitar sesgos de género cuando el impacto de los resultados y aplicaciones de la investigación que se realiza pueda incidir directa o indirectamente sobre las personas. Así mismo, en las actividades de formación e incorporación de recursos humanos, se valoran las actuaciones encaminadas a procurar la igualdad de género en todas las categorías de personal.

>> Todas las convocatorias de la Agencia incorporan el principio de composición equilibrada de género en comisiones técnicas y de evaluación. Esta composición equilibrada encuentra dificultades en aquellas áreas científico técnicas con menor proporción de mujeres investigadoras.

#### **5. IMPACTO EN LA CARRERA INVESTIGADORA**

>> Las convocatorias de Recursos Humanos (Ramón y Cajal y Juan de la Cierva) y de proyectos de I+D+i (Generación de conocimiento y Retos) extienden el periodo de elegibilidad desde la fecha de obtención del título de doctor/a durante el periodo referido, tanto para mujeres como para hombres por nacimiento, adopción o acogida de hijo/a (12 meses por hijo/a); por incapacidad temporal durante el embarazo por causas vinculadas con el mismo; por otras incapacidades temporales; por excedencia por

cuidado de hijo/a, por cuidado de familiar, por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista; por reducción de jornada por guarda legal, por cuidado directo de familiar, o para cuidado de menor afectado de enfermedad grave; y por atención a personas en situación de dependencia, con arreglo a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

>> En las convocatorias de proyectos de I+D+i se extiende el periodo de cómputo de méritos curriculares (habitualmente 10 últimos años), en las situaciones indicadas en el punto anterior.

>> Las convocatorias de Recursos Humanos (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva y contratos predoctorales) prevén la interrupción de la ayuda en casos de maternidad y paternidad, adopción, embarazo, lactancia, entre otros.

>> La convocatoria de centros de excelencia Severo Ochoa y Unidades María de Maeztu establece que en el plan estratégico se debe analizar la situación con perspectiva de género y de elaborar un plan para la corrección de posibles desequilibrios entre hombres y mujeres científicos, en cada una de las categorías profesionales, tanto en la incorporación de talento como en la formación, incluyendo objetivos cuantificables.

En esta convocatoria, para el cálculo de los requisitos para el personal investigador que pueden ser garantes, se ha tenido en cuenta la interrupción por posible maternidad o paternidad, permitiendo sustituir, en el cómputo de los 5 años en que se consideran los méritos, por cada hijo habido durante ese periodo, un año por otro anterior.

#### **4.- ÁREAS DE TRABAJO, OBJETIVOS Y MEDIDAS 2021-2023**

Partiendo del trabajo previo que ya realiza la AEI en materia de igualdad y de las necesidades detectadas en el diagnóstico, la AEI ha priorizado para el periodo 2021-2023 seis áreas de trabajo correspondientes a tres ámbitos de actuación (ver Anexo I). En cada área de trabajo se han diseñado unos objetivos realistas y concretos con sus correspondientes medidas, que se relacionan a continuación:

#### ***ESTRUCTURAS Y MECANISMOS DE IGUALDAD DE GÉNERO***

>> **Objetivo 1:** Mejorar el análisis, monitorización y difusión de datos desagregados por sexo

- **Medida 1.1.:** Publicar tras las principales resoluciones de concesión de ayudas un informe con datos desagregados por sexo de las acciones de financiación, analizando indicadores de éxito, distribución por áreas temáticas, perfiles de puntuación, edad, entre otros indicadores.
- **Medida 1.2.:** Analizar la aplicación y 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.

>> **Objetivo 2:** Fortalecer y consolidar las estructuras de la AEI encargadas de implementar las medidas efectivas de igualdad entre mujeres y hombres, de manera sostenible en el tiempo

- **Medida 2.1.:** Adecuar la composición y funciones del GEI-AEI a las actividades en materia de igualdad: las contempladas en este I Plan de Igualdad de las actividades de financiación, y las derivadas del Plan de Igualdad de la AGE, hasta que se constituya la Unidad de Igualdad de la AEI.
- **Medida 2.2.:** Progresar en la constitución de una Unidad de igualdad en la AEI, que integre todas las actividades en materia de igualdad.

### ***SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA***

>> **Objetivo 3:** Mejorar la formación específica en igualdad de género orientada a la gestión científico-técnica de las convocatorias de la AEI

- **Medida 3.1.:** Impartir un curso anual de formación para el personal de la AEI sobre igualdad en la gestión de convocatorias de ayudas.
- **Medida 3.2.:** Diseñar acciones y materiales de difusión orientados a la sensibilización y formación de los miembros de los paneles de las áreas temáticas de la AEI, las comisiones técnicas y las evaluadoras y evaluadores en materia de igualdad de género y sesgos de género en la evaluación.

>> **Objetivo 4:** Promover la mejora de la integración de la perspectiva de género en los proyectos de I+D+i presentados a las convocatorias de la AEI.

- **Medida 4.1.:** Elaborar material de ayuda para personal investigador sobre la integración de una perspectiva de género en el planteamiento, metodología e impacto esperado del proyecto.

- **Medida 4.2.:** Analizar las solicitudes de proyectos de investigación que incluyen y describen, en la aplicación de solicitud, la perspectiva de género de la investigación propuesta.

## ***EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO CIENTÍFICO Y TÉCNICO***

>> **Objetivo 5:** Coordinar la adecuada implementación de los criterios de igualdad establecidos en las órdenes de bases

- **Medida 5.1.:** Extender y adecuar la aplicación de los criterios de igualdad género establecidos en las órdenes de bases a las distintas convocatorias gestionadas por la AEI.
- **Medida 5.2.:** Elaborar instrucciones más precisas para mejorar el equilibrio de género en la selección de evaluadoras y evaluadores tanto presenciales como en remoto.

>> **Objetivo 6:** Integrar la perspectiva de género de forma sistemática en la evaluación y en el seguimiento científico técnico de las ayudas.

- **Medida 6.1:** Incluir descriptores y apartados sobre perspectiva de género en los modelos de los informes de evaluación y seguimiento.
- **Medida 6.2.:** Diseñar actividades de auto formación sobre la integración de la perspectiva de género, para las personas que van a desarrollar tareas de evaluación y seguimiento de las ayudas de la AEI.

>> **Objetivo 7:** Identificar los posibles factores que subyacen a la diferente tasa de éxito de mujeres y hombres como investigadores principales (IP) de proyectos.

- **Medida 7.1:** Realizar un análisis, con perspectiva de género, de la diferente tasa de éxito de mujeres y hombres como IP de proyectos, en las distintas áreas temáticas, para identificar posibles causas y poner en marcha las medidas correctoras oportunas.

## 5.- PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN

El Grupo Estratégico de Igualdad de la Agencia será responsable del seguimiento de la implementación y su consiguiente información a la Dirección de la Agencia en la forma que internamente establezca. La responsabilidad y plazos de la ejecución de cada una de las medidas se ha establecido atendiendo a criterios de idoneidad y optimización de los tiempos y los recursos de la organización, como sigue:

Medida	Unidad responsable	Recursos	Plazo de ejecución	Indicadores de seguimiento
<b>1.1.</b> Publicar tras las principales resoluciones de concesión de ayudas un informe con datos desagregados por sexo de las acciones de financiación, entre otros indicadores	Unidad de apoyo	Personal AEI y Colaboradores científicos	Permanente 2021-2023	- Nº convocatorias que disponen de informe
<b>1.2.</b> Analizar la aplicación y distribución por sexo de las medidas para paliar las interrupciones de la actividad investigadora.	División Programación, Gestión Económica y Administrativa	Personal AEI	Permanente 2021-2023	-Nº y tipo de medidas autorizadas -Distribución por género
<b>2.1.</b> Adecuar la composición y funciones del GEI-AEI a las actividades en materia de igualdad de la AEI: las contempladas en este I Plan de Igualdad de las actividades de financiación, y las derivadas del Plan de Igualdad de la AGE, hasta que se constituya la Unidad de Igualdad de la AEI.	Dirección	Personal AEI	2021	-Nueva composición y funciones del GEI-AEI
<b>2.2.</b> Progresar en la constitución de una Unidad de igualdad en la AEI, que integre todas las actividades en materia de igualdad.	Dirección	Personal AEI	2021	- Evidencias de la progresión/pasos dados
<b>3.1.</b> Impartir un curso anual de formación para el personal de la AEI sobre igualdad de género en la gestión de convocatorias	División Coordinación, Evaluación y Seguimiento CT/ Unidad Mujeres y Ciencia MCIN	Proyecto SUPERA	Permanente 2021-2023	- Nº sesiones / año - Nº asistentes / curso- Resultados de la evaluación presentados al GEI-AEI

<b>3.2.</b> Diseñar acciones y materiales de difusión orientada a la sensibilización y formación de los miembros de las áreas temáticas de la AEI, las comisiones técnicas y las evaluadoras y evaluadores, en materia de igualdad de género y sesgos de género en la evaluación.	División Coordinación, Evaluación y Seguimiento CT/ Unidad Mujeres y Ciencia MCIN	Proyecto SUPERA	Permanente 2021-2023	- Resumen de acciones realizadas y materiales producidos y distribuidos
<b>4.1.</b> Elaborar material de ayuda para personal investigador sobre la integración de una perspectiva de género en el planteamiento, metodología e impacto esperado del proyecto.	División Coordinación, Evaluación y Seguimiento CT/ Unidad Mujeres y Ciencia MCIN	Proyecto SUPERA	Permanente 2021-2023	- Nº de convocatorias que incorporan la nota de la UMyC y otros materiales para solicitantes / total
<b>4.2.</b> Analizar las solicitudes de proyectos de investigación que declaran y describen, en la aplicación de solicitud, la perspectiva de género de la investigación propuesta.	División Programación, Gestión Económica y Administrativa	Personal AEI	Permanente 2021-2023	- % de solicitudes que declaran y describen la perspectiva de género en la propuesta
<b>5.1.</b> Extender y adecuar la aplicación de los criterios de género establecidos en las órdenes de bases a las distintas convocatorias gestionadas por la AEI	División Programación, Gestión Económica y Administrativa	Personal AEI	Permanente 2021-2023	- Nº de convocatorias que incluyen todos los criterios de género / total
<b>5.2.</b> Elaborar indicaciones más precisas para mejorar el equilibrio de género en la selección de evaluadoras y evaluadores.	División Coordinación, Evaluación y Seguimiento CT	Personal AEI	Permanente 2021-2023	-% de evaluadoras por área científica
<b>6.1.</b> Incluir descriptores y apartados sobre perspectiva de género en los modelos de los informes de evaluación y seguimiento	División Coordinación, Evaluación y Seguimiento CT	Personal AEI	Permanente 2021-2023	- Descriptores de género acordados- Relación de modelos de informes de evaluación y seguimiento que incluyen aspectos de género
<b>6.2.</b> Diseñar actividades de auto formación sobre la integración de la perspectiva de género, para las personas que van a desarrollar tareas de evaluación y seguimiento de las ayudas de la AEI	División Coordinación, Evaluación y Seguimiento CT / Unidad Mujeres y Ciencia MCIN	Proyecto SUPERA	Permanente 2021-2023	-Nº de personas que realizan tareas de auto formación antes de participar como expertos.

<p><b>7.1.</b> Realizar un análisis, con perspectiva de género, de la diferente tasa de éxito de mujeres y hombres como IPs de proyectos, para identificar posibles causas y poner en marcha las medidas correctoras oportunas</p>	<p>División Coordinación, Evaluación y Seguimiento CT</p>	<p>Personal AEI</p>	<p>2021</p>	<p>- Informe de análisis sobre la diferente tasa de éxito de mujeres y hombres como IPs de proyectos, y recomendaciones presentado al GEI-AEI y a la Unidad de Igualdad de MCIN</p>
--	---	---------------------	-------------	---

En 2023, el Grupo Estratégico en colaboración con la futura Unidad de Igualdad de la Agencia, realizará una evaluación independiente del impacto que han tenido las medidas adoptadas en el I Plan de Igualdad, así como otras adicionales que se hayan llevado a cabo en el periodo de ejecución. Los resultados de dicha evaluación incorporarán recomendaciones para el mantenimiento o modificación de las medidas y los objetivos adoptados en el I Plan de Igualdad para el diseño del II Plan.

La AEI, a través del Grupo Estratégico de Igualdad, colaborará con la Unidad de Igualdad y la Unidad de Mujeres y Ciencia del MCIN y el proyecto SUPERA en la implementación de las medidas incluidas en este I Plan de Igualdad, en virtud del Convenio firmado con fecha 27/11/2019 por el que se articula la encomienda de gestión para la realización de las funciones que atribuye a las Unidades de Igualdad el RD 259/2019 por el que se regulan las unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.