



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



SECRETARÍA GENERAL
SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA
DE RECURSOS HUMANOS

COMISIÓN DE IGUALDAD

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

III EVALUACIÓN

2024

22 de diciembre de 2025



Índice

1.	Introducción	3
2.	Evaluación del plan: indicadores y medidas.....	5
2.1.	Eje 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa.	5
2.2.	Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación.....	9
2.3.	Eje 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.....	13
2.4.	Eje 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	18
2.5.	Eje 5: Violencia contra las mujeres.	18
2.6.	Eje 6: Interseccionalidad y situaciones de especial protección.....	20
2.7.	Eje 7: Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación.....	21
3.	Conclusiones.....	22



III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

III EVALUACIÓN

AÑO 2024.

I. Introducción

El **III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas** (en adelante, CSIC) fue aprobado por Resolución de 1 de abril de 2022, de la Presidencia de CSIC, con objeto de renovar, una vez más, el compromiso de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres, y consolidarse como motor de avance hacia la excelencia científica y tecnológica.

Este nuevo plan parte, por tanto, del aprendizaje y experiencia adquiridos hasta este momento y trata de dar un nuevo impulso a las medidas necesarias para seguir avanzando hacia la igualdad real y efectiva en el CSIC.

Los **objetivos estratégicos** que persigue el plan consisten en profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de la igualdad para mejorar, consolidar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre mujeres y hombres en el CSIC, conocer e implementar de manera efectiva las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género/sexo en el trabajo del personal del CSIC, así como la detección temprana y el abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

A partir de estos objetivos estratégicos, el plan se articula en torno a siete ejes de actuación:

1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
2. Sensibilización, formación y capacitación.
3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Violencia contra las mujeres.
6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.
7. Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación.

De acuerdo con el apartado 9 del plan, la Comisión Delegada de Igualdad (en adelante, CDI) elabora con carácter anual un **informe de evaluación** del mismo, tomando como referencia la **evolución de los distintos indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas**



propuestas. Esta evaluación permite conocer el grado de éxito del plan y reformular, en su caso, los objetivos, indicadores y medidas fijados.

2. Evaluación del plan: indicadores y medidas

El estado actual de los **indicadores de ejecución e impacto**, que permiten valorar el grado de cumplimiento de las medidas propuestas dentro de cada eje, queda recogido en el cuadro resumen del **Anexo I**. Esta evaluación se complementa con el **Anexo II**, en el que se recoge un conjunto de datos estadísticos, desagregados por sexo, a través de los cuales se puede analizar el estado actual de la igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC en distintos aspectos de la carrera profesional del personal de la institución.

2.1. Eje I: Medidas instrumentales para una transformación organizativa.

2.1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC.

Dentro de este primer objetivo específico, se enmarca la presente **evaluación anual del plan** y los anexos que la acompañan, que proporcionan información y estadísticas de suma utilidad para conocer mejor la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC. Con el fin de divulgar los resultados de esta evaluación entre todo el personal de la institución, se le da la máxima difusión a través su distribución vía correo electrónico a todas las personas trabajadoras del CSIC, así como a los Comités de igualdad. Asimismo, la evaluación se incluye a estos efectos tanto en el apartado de la Comisión de Igualdad de la web (<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/comision-delegada-de-igualdad/planes-de-igualdad-del-csic>) como en el apartado del intranet dedicado a esta materia (<https://intranet.csic.es/igualdad>). En 2024, se ha dado continuación a lo iniciado por primera vez en 2023, la traducción al inglés de la evaluación del Plan y sus dos anexos, incluyéndose dichos documentos en el referido apartado de la intranet.

La convocatoria, entrega y difusión del **Distintivo de Igualdad del CSIC** también forma parte de las medidas implementadas para la consecución de este objetivo. En el año 2024, el Instituto de Tecnología Química (ITQ) resultó galardonado en la VII Edición del Distintivo de Igualdad CSIC, convocada en 2024, en la que concurren nueve candidaturas. Asimismo, se concedieron varios accésits al Centro de Biología Molecular Severo Ochoa (CBM), al Instituto de Ciencias del Mar (ICM) y al Instituto de Biología Evolutiva (IBE). El 26 de marzo de 2025 se celebró en la sede central del CSIC un acto de entrega del referido Distintivo de Igualdad.

Los proyectos presentados por los institutos galardonados, como en ediciones anteriores, han sido incluidos en el **repositorio de candidaturas de ICUs galardonados**, que puede consultarse a través de la intranet, cuya finalidad es dar a conocer a todos los ICUS interesados iniciativas novedosas y exitosas que les puedan servir de inspiración.

En el Anexo II, Eje I, se recogen los **datos de personal** activo a 31 de diciembre de 2024 por relación jurídica con la Administración, desagregando la información según distintas variables de interés. Así mismo, se proporcionan datos que permiten el análisis por género de la carrera investigadora.

En este ámbito, podemos destacar la menor proporción de mujeres en el tipo de actividad, pues éstas representan el 42,9% en el sector investigación. Asimismo, suponen el 54,3% del personal laboral temporal.

El Informe pone de manifiesto que en el CSIC se alcanza una paridad global en la composición del personal, con un 50,6% de mujeres y un 49,4% de hombres, en un total de 16.106 personas trabajadoras.

Al analizar los datos según el tipo de vinculación laboral, se observa una diferencia de aproximadamente de cinco puntos porcentuales a favor de la presencia masculina tanto en el personal funcionario como en el personal laboral fijo. En contraposición, dentro del personal laboral temporal las mujeres superan en nueve puntos porcentuales a los hombres,

Es de destacar que este año ha habido un aumento global de la plantilla de aproximadamente 1.200 personas con respecto al año anterior y ese aumento se focaliza en más de un 50% en personal funcionario, un aumento del personal laboral fijo que se debe en gran medida al proceso de estabilización del personal FC y un aumento significativo también de personal laboral temporal centrado en gran medida en el aumento del personal Predoctoral. Estos datos arrojan que la etapa predoctoral es la etapa más equilibrada en términos de género, lo que permite inferir que en el acceso inicial a la carrera investigadora el sistema de acceso (convocatorias, becas, contratos predoc) está funcionando con criterios de igualdad formal.

Por otro lado, en actividades de apoyo técnico y gestión, la representación femenina es mayoritaria, mientras que en investigación está más masculinizada, por lo que se observa un techo de cristal en la carrera investigadora ya que las mujeres son mayoría en etapas iniciales, pero su presencia disminuye en los niveles más altos (personas investigadoras científicas, personas profesoras de investigación).

Lamentablemente, este aumento de la plantilla no ha llevado a una corrección de la mayoría de las tendencias no paritarias que se vienen reflejando a lo largo de las evaluaciones anuales del Plan de igualdad.

En relación al Eje I, también hay que destacar la aprobación del vigente **Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo del CSIC**, en abril del 2024. Durante los siguientes meses, se lleva a cabo la difusión para el conocimiento de todo el personal. En primer lugar, se envió una carta informativa de la Presidenta, dirigida a todo el personal mediante correo electrónico y en el boletín informativo, además de publicarse en la web del CSIC y en la Intranet. La difusión no termina en el año 2024, dado que durante el año 2025 se van a difundir también las guías en materia de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo, esto es: para la víctima y/o testigo; para direcciones de los ICU/ personas responsables de unidad; para personas responsables de campaña; para personas responsables de campaña. En segundo lugar, tras la aprobación y publicación del Protocolo, durante los meses de junio y julio de 2024 se han realizado distintas sesiones formativas específicas dirigidas a colectivos especiales, así como a todo el personal. En tercer lugar, se ha realizado un tríptico, en castellano y en inglés, consensuado con la parte social,



cuya difusión se ha realizado a finales de julio a direcciones, gerencias, delegaciones y comités de igualdad y se ha publicado en la web y en la intranet.

Una de las principales novedades del nuevo protocolo consiste en la creación de la **Unidad del Comisionado para Promover un Entorno Laboral Sano y Seguro** (COMSE). Dicha unidad se encarga fundamentalmente del seguimiento adecuado de los procedimientos de acoso sexual, de la prestación de apoyo a las unidades que participen en los mismos, así como de prestar el apoyo, asesoramiento y acompañamiento que requieran las víctimas.

En lo que respecta al progreso y la consolidación del compromiso con la igualdad de género en el ámbito institucional, es fundamental resaltar los logros alcanzados por el CSIC en este sentido. En primer lugar, cabe mencionar el prestigioso galardón otorgado al CSIC en 2024 con el Premio Mujeres en el Sector Público, en concreto en la categoría del **Premio Institución de referencia en Liderazgo femenino**, un reconocimiento a la destacada labor de la institución en los proyectos en liderazgo femenino. Este premio no sólo refleja el esfuerzo del CSIC por fomentar la igualdad, sino también su liderazgo en la creación de un entorno inclusivo que promueva el talento y la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad. Además, en el mismo año, el CSIC presentó su candidatura al **EU Award for Gender Equality Champions de la Unión Europea**, un galardón de máximo prestigio a nivel europeo que distingue a aquellas organizaciones que implementan políticas y prácticas de excelencia en el ámbito de la igualdad de género dentro del nuevo Espacio Europeo de Investigación. Este galardón, que se otorga a instituciones que demuestran un compromiso sólido y efectivo con la igualdad de género, fue concedido al CSIC en marzo de 2025, consolidando su posición como referente en la integración de políticas de igualdad en el entorno científico y académico europeo. Estos reconocimientos no solo validan los esfuerzos realizados por el CSIC en términos de igualdad de género, sino que también refuerzan su rol como impulsor de cambios estructurales que contribuyen a la creación de un entorno más equitativo y respetuoso para todas las personas que forman parte de su comunidad.

2.1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género.

En relación al fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC, conviene destacar los 99 **Comités de igualdad** registrados a 31 de diciembre de 2024 (lo que supone un porcentaje del 80% del total de ICUs) y su importante labor de apoyo en la concreción de las políticas de igualdad del CSIC en cada ICU, en el marco del III Plan de Igualdad del CSIC. Las instrucciones sobre organización y funcionamiento de dichos Comités, así como el listado actualizado de los mismos (actualizado con carácter trimestral) puede consultarse en la intranet. La institución ha querido respaldar la constitución y el desarrollo de actividades llevadas a cabo por dichos comités, introduciendo en 2024 una nueva variable en la PCO a nivel cada Centro para apoyar específicamente estas acciones.

La **difusión de noticias y eventos** en materia de igualdad que pudiera ser de interés para los Comités se realiza a través de una lista de correos corporativa, siendo esencial su colaboración para transmitir esta información en sus respectivos institutos y centros. Como foro principal para el



intercambio de opiniones y buenas prácticas entre éstos y la CDI, tuvo lugar el 24 de octubre de 2024 la celebración del **IV Encuentro entre Comités de Igualdad** del CSIC en el Instituto de la Grasa de Sevilla.

Por otra parte, el espacio dedicado a la **igualdad de género en la intranet** se mantiene debidamente actualizado con el fin de facilitar a todo el personal el acceso a aquella información y documentación de interés en la materia, elaborada tanto por el CSIC como por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y el actual Ministerio de Transformación Digital y Función Pública. En este sentido, cabe destacar el número de visitas realizadas al apartado de igualdad en la intranet, que ha sido de 4.357, un 27% más que el año anterior.

2.1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización.

Las estadísticas que reflejan el grado de incorporación de la igualdad de género en las **estructuras de la organización** quedan recogidas en el Anexo II. En concreto, se muestran datos de órganos colegiados, órganos directivos, órganos de negociación y representación social, entre otros. En este aspecto, el año 2024 mejora el balance en las personas titulares de las direcciones de los ICUs (las direcciones ocupadas por mujeres han pasado de representar de un 32% a un 40,1%. No obstante, es necesario seguir aplicando medidas para que este cambio de tendencia se consolide. Así mismo, las gerencias han mejorado también su balance pasando entrando por primera vez en niveles de paridad (60% mujeres – 40% hombres).

En lo que respecta a las **aplicaciones informáticas** de gestión de personal, se inició un proceso de revisión de las mismas para que permitiera la recogida de información desagregada por sexo. Aunque la mayor parte de las aplicaciones que se utilizan en el CSIC permiten dicho extremo (todas las de gestión de personal reflejan la información desagregada por sexo), se han identificado algunas que no lo hacen, relativas a la parte científica, y se han iniciado los trabajos para su futura modificación.

A partir de 2023, con objeto de fomentar de manera transversal la igualdad de género en la **contratación administrativa** y en aplicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro de la Ley, se incluye la siguiente premisa (aplicable a todas las empresas con independencia del número de trabajadores) en todos los pliegos de cláusulas administrativas particulares:

“Las empresas deberán respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán contar con medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Desde 2024, de conformidad con el acuerdo del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales sobre la aplicación de la prohibición para contratar relativa a contar con un Plan de

Igualdad, el CSIC ha incorporado en todos los pliegos la exigencia a las empresas de la acreditación de inscripción de su Plan de Igualdad en el Registro laboral correspondiente.

2.2. Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación.

2.2.1 Sensibilización e información.

Con objeto de sensibilizar e informar a todo el personal del CSIC en el ámbito de la igualdad de género, el **III Plan de Igualdad**, tras su aprobación, fue objeto de una **campaña de difusión** a través de la página web, la intranet, el correo corporativo, el boletín informativo, así como en el apartado de noticias de la web del CSIC. Con el fin de dar a conocer el III Plan de Igualdad a todo el personal del CSIC, incluyendo a personal de otras nacionalidades, a finales de 2022 se llevó a cabo una **traducción al inglés**, estando dicha versión colgada en la intranet, así como en la web del CSIC para general conocimiento.

De la misma manera, el [Manual de Bienvenida](#) elaborado en 2022 y actualizado anualmente, tiene un apartado específico de igualdad y en el mismo se encuentra el enlace al plan, con el fin de que todas las incorporaciones al CSIC sean conocedoras del mismo.

En 2023, con el fin de fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, se adaptaron diversos **formularios** de la intranet a este efecto.

Por último, dada la relevancia de sensibilizar durante la infancia y la juventud, así como de fomentar las vocaciones femeninas en los campos STEM, durante 2024, el CSIC ha organizado a través de la Vicepresidencia Adjunta de Cultura Científica 6.415 actividades organizadas por los ICUs del CSIC dirigidas a estudiantes no universitarios. Sólo en ciencia inclusiva se organizaron 431 actividades en las que participaron 21.570 personas. Las actividades han consistido en conferencias, mesas redondas, jornadas de puertas abiertas, rutas científicas, concursos de creación propia, ferias de divulgación, exposiciones, cine, teatro, cuentacuentos, entre otras.

2.2.2 Formación y capacitación.

En lo que respecta a la capacitación y formación del personal del CSIC, el pilar básico es el Plan de Formación de la organización, que en su edición del año 2024 incluyó quince **actividades formativas** en materia de igualdad, que sumaban un total de 259 horas:



CURSO	DURACIÓN	TIPO	H	M	Nº ALUMNOS/AS	VALORACIÓN GLOBAL
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC (AULA VIRTUAL) 1ª EDICIÓN-	3	Abierto	14	34	48	4,2
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN (AULA VIRTUAL) 1ª EDICIÓN-	4	Abierto	32	60	92	3,7
IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: EL EJE TRANSVERSAL PARA EL ÉXITO DE LA POLÍTICA EN LAS ORGANIZACIONES (DE I) (CURSO ON LINE) 1ª EDICIÓN-	5	Abierto	25	76	101	3,7
IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 1ª EDICIÓN-MADRID	25	Abierto	5	8	13	4
INCORPORACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y EN LA INNOVACIÓN (AULA VIRTUAL) 1ª EDICIÓN-	25	Dirigido	6	14	20	4,2
IGUALDAD DE GÉNERO ON LINE 1ª EDICIÓN-	30	Dirigido	12	34	46	4,2
CURSO BÁSICO DE IGUALDAD DE GÉNERO ON LINE 1ª EDICIÓN-	30	Dirigido	7	23	30	4,3
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC (AULA VIRTUAL) 2ª EDICIÓN-	3	Abierto	19	34	53	4,6
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL CSIC Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN (AULA VIRTUAL) 2ª EDICIÓN-	4	Abierto	8	32	40	4,4
IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: EL EJE TRANSVERSAL PARA EL ÉXITO DE LA POLÍTICA EN LAS ORGANIZACIONES (DE I) (CURSO ON LINE) 3ª EDICIÓN-	5	Abierto	14	46	60	4,4
USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO (CURSO ON LINE)-	15	Abierto	7	23	30	3,9
INCORPORACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y EN LA INNOVACIÓN (AULA VIRTUAL) 2ª EDICIÓN-	25	Abierto	5	16	21	3,5
IGUALDAD DE GÉNERO ON LINE 2ª EDICIÓN-	30	Abierto	9	41	50	4,9
CURSO BÁSICO DE IGUALDAD DE GÉNERO ON LINE 2ª EDICIÓN-	30	Dirigido	9	16	25	4,8
IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2ª EDICIÓN-MADRID	25	Abierto	10 ¹	16	17	4,1
TOTAL	259		173	473	646	4,2



El alumnado que finalizó estos cursos ascendió a un total de 646, suponiendo casi un aumento del doble de personas con respecto al año pasado. En las correspondientes encuestas de evaluación, le otorgaron a los mismos una valoración global promedio de 4,2 sobre 5. A la vista de los datos totales de alumnado, sigue siendo necesaria una mayor implicación de los hombres en la realización de los cursos sobre igualdad y frente al acoso sexual.

A raíz de la aprobación del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, desde la SGARH se impartieron sesiones formativas a través de la plataforma de formación del CSIC basada en Moodle a lo largo del mes de junio y julio de 2024 a los siguientes colectivos:

- Personas que forman parte del Comisión frente al Acoso Sexual y /o por razón de sexo y Comisión Delegada de Igualdad.
- Formación específica para la UTM, Comisión de Flota, jefas y Jefes de Campaña, etc.
- Direcciones/Gerencias/Delegadas/os, Institucionales, Responsables ORGC
- Comités de Igualdad-Apoyos Confidenciales
- Investigadoras/Investigadores Principales/ jefas y jefes responsables en las salidas de campo, ORGC.
- Personas que formen parte de procesos instructores.

Todos los cursos salvo el de “Igualdad de género en la Administración Pública” (dos ediciones), se realizaron en la **modalidad no presencial**, en aras de facilitar la conciliación y la asistencia del personal ubicado fuera de Madrid. Además, si bien la mayoría de los cursos se impartieron en abierto para hacer posible la participación de todo el personal interesado, también se organizaron dos ediciones del curso básico de igualdad de género dirigidas al personal directivo, pre-directivo y miembros de los Comités de Igualdad. Asimismo, dos ediciones de los cursos de “Acoso sexual y por razón de sexo. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC.” Y “Acoso sexual y por razón de sexo. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC y procedimiento de actuación.” se realizaron, en un caso, dirigido preferentemente a personal de la Comisión de Igualdad, a Comités de Igualdad de los ICUS y, en otro, a personal de Dirección y Gerencia.

Asimismo, como medida transversal, se incluyó un módulo de igualdad y violencia de género en las siguientes acciones formativas con una duración superior a 15 horas lectivas, en 2024:

- **REDES SOCIALES: HERRAMIENTA DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, en modalidad online (Concurso - 30 horas (1ª Convocatoria))
Foro de igualdad y redes sociales: casos prácticos de actitudes correctas y denigratorias.

- **CULTURA CIENTÍFICA Y COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA CIENCIA**, en modalidad presencial - 22 horas (2ª Convocatoria)
Educación y didáctica de la ciencia, ciencia ciudadana, mujer y ciencia.
- **HABILIDADES DIRECTIVAS**, en modalidad online - 30 horas (2ª Convocatoria)
Género, liderazgo y organización.
- **GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO**, en modalidad presencial - 20 horas (2ª Convocatoria)
Reflexión sobre los temas de conciliación e igualdad. Evaluación del comportamiento. Ejercicio “Dibujo del tiempo”.
- **TECNOESTRÉS (CONCILIACIÓN DIGITAL) (AULA VIRTUAL)** – 16 horas (2ª Convocatoria)
Conciliación e igualdad de oportunidades. Comunicación y conciliación (caso práctico asociado al entorno laboral).

Por otro lado, siendo conscientes de la importante labor de sensibilización que se desarrolla a través del plan formativo, se está incorporando paulatinamente la **formación en igualdad de género del personal docente** que imparte cursos en el CSIC. En este sentido, en el proceso de selección de docentes se ha valorado positivamente que posean una formación básica en igualdad de género y se ha facilitado a todo el profesorado la Guía para un uso no sexista de la lengua, aprobada por la Universidad Autónoma de Madrid y adoptada por el CSIC. En el año 2024, además de la información disponible en el apartado de igualdad de la intranet a estos efectos, se le ha facilitado instrucciones expresas al personal docente con objeto de que sus formaciones sean respetuosas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, enviando a todos los ponentes la información sobre estos principios.

Con fin de valorar la oferta formativa desde una perspectiva de género y así poder mejorar la calidad de los contenidos de cara a ediciones futuras, desde el año 2023 se incluye en la **encuesta de evaluación** de las acciones formativas un nuevo apartado donde las personas participantes pueden valorar desde la perspectiva de la igualdad de género los materiales y el diseño del curso, el uso de un lenguaje inclusivo no sexista, así como también si ha producido un impacto positivo en este ámbito.

Finalmente, cabe destacar que en Anexo II, Eje 2, incluye una tabla con el número de personas que realizan cursos de formación en materia de igualdad por Comunidades Autónomas. Así mismo, se añade una tabla que recoge el número de personas desagregado por sexo que han recibido formación en igualdad desglosado por cada curso. En la última tabla puede observarse que el número de hombres que han realizado cursos de formación en igualdad no llega al 40% en ninguno de los cursos, siendo la media del 27,27% del total del alumnado en 2024. Se ha de lograr que haya una mayor formación en igualdad dentro del colectivo de hombres que, en general, está menos sensibilizado y formado en estas cuestiones.

En esa línea es fundamental continuar con la exigencia de formación concreta y obligatoria en prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a todo el personal que se embarca

o tiene estancias en la base de la Antártida tanto sea personal propio como contratadas externas (muy especialmente los mandos con responsabilidad).

Además, cabe destacar que, según datos del gabinete de formación de 2024, el total de la plantilla que ha recibido formación en igualdad asciende a 17%. Se estudiarán qué medidas implementar para elevar este porcentaje. Todo ello con el objetivo de que la formación en igualdad llegue al total del personal y que, en consecuencia, la igualdad teórica se convierta en una igualdad real dentro de la organización.

2.3. Eje 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

2.3.1 Acceso al empleo y captación del talento.

Los datos generales de **participación y acceso del personal funcionario y laboral**, tanto en acceso libre como en promoción interna, quedan recogidos en el Anexo II, Eje 3, donde también se refleja la composición entre hombres y mujeres de los órganos de selección, presidencias y secretarías. También se incluyen datos relativos a la movilidad del personal de la institución.

Analizando los datos relativos a la tasa de éxito de las mujeres en los procesos de acceso libre a las escalas científicas y técnicas de la oferta de empleo público de 2020, existe cierta paridad en los resultados salvo en el caso del Profesorado de Investigación donde el éxito es de un 33,3% en las mujeres frente a un 50% de hombres, lo que debe ser corregido para poder garantizar un cambio de tendencia de la actual gráfica de pinza- en la carrera científica. Una línea de actuación puede ser incentivar una mayor participación de mujeres en estos procesos, muy escasa en esta escala, destacando que en las ofertas de empleo público actuales sólo se presentaron nueve mujeres a dicho proceso, frente a veintiocho hombres presentados.

Por otro lado, procede resaltar que el CSIC **facilita el acceso a los cursos de formación** en condiciones de igualdad a quienes se encuentren en situaciones, tales como: riesgo durante el embarazo, parto, permisos de nacimiento, violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad (cuidado de menores o mayores). En ese sentido, cabe destacar que el gabinete de formación ofrece los cursos del Plan de Formación del CSIC a toda aquella persona que tiene una relación jurídica con el CSIC. Además, al existir formación online, todo el personal, aunque no pueda desplazarse puede optar a los cursos, facilitándose de esta forma el acceso a la formación en condiciones de igualdad. En este punto, el Plan de Formación del CSIC da preferencia a quienes se hayan incorporado después de los permisos de maternidad/paternidad/guarda legal o atención a personas con discapacidad. En concreto y según los datos obrantes en el gabinete de formación, en 2024, 60 personas han tenido prioridad por situaciones derivadas de dichos permisos.

Por lo que respecta a la **sensibilización en cultura de igualdad de los órganos de selección**, desde hace tiempo se incluye un apartado relativo a igualdad de género en el material sobre actuación de los tribunales. En el mismo, se incide en la importancia de la erradicación del sesgo de género en los procesos de selección de personal investigador en aras de garantizar una mayor

transparencia y neutralidad en dichos procesos. Desde 2023 se ha puesto a disposición de los tribunales los recursos en esta materia del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, consistente en un conjunto de materiales, guías y demás recursos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y en especial, el visionado del vídeo sobre los sesgos inconscientes de género en la I+D+i. Otra de las medidas implantadas en este aspecto y que complementa la anterior, es la exigencia a las membresías de los tribunales, de la declaración de haber consultado previamente la mencionada información.

Por otra parte, las convocatorias de selección del personal establecen cómo deben actuar los órganos de selección en el supuesto de que alguna de las **aspirantes no pudiese completar su participación** en los procesos selectivos a causa de embarazo de riesgo o parto:

“Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal correspondiente, y en todo caso la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo.”

Aquellos órganos de selección en los que se plantea dicha situación son asesorados desde la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos (en adelante, SGARH) para que **faciliten la participación de las candidatas** con medidas como el aplazamiento de la realización de los ejercicios, la realización de los mismos por videoconferencia o la alteración del orden de actuación. En este sentido, durante 2024, una mujer se puso en contacto con la SGARH para solicitar adaptaciones de su proceso selectivo por razones de embarazo y parto.

Por último, en mayo de 2022, se realizó un **estudio** por parte de la Vicepresidencia Adjunta de Áreas Científico-Técnicas de los procesos selectivos de las convocatorias de promoción interna escalas científicas del CSIC de las OEP 2017-2018 y 2019-2020, el cual reflejó la composición real de los tribunales y las incidencias de la OEP 19-20 de Profesores/as de Investigación, Investigadores/as Científicos/as y Científicos/as Titulares, promoción interna.

El referido estudio sirvió de análisis preliminar para la realización en 2023 del **Proyecto Estratégico de Presidencia Igualdad (PEP Igualdad)**, consistente en un “Estudio para el análisis por sexo de la promoción a/en las escalas científicas en el CSIC”, que analizara el contexto, el funcionamiento y las prácticas efectivas de los procesos de la promoción interna y sus resultados. Dicho estudio ha concluido que el género no es un factor significativo en los resultados individuales de promoción en las escalas científicas en el CSIC, mientras que son los méritos (especialmente, los proyectos de investigación y el impacto) los que fundamentalmente representan mayores probabilidades de promoción, con independencia del género. Los sesgos que condicionan la probabilidad de promoción no son de género sino de proximidad organizativa.

2.3.2 Desarrollo de la carrera profesional.

A lo largo de 2022, se acordó con las organizaciones sindicales más representativas la inclusión en el Plan de Acción Social para 2023 de **ayudas por asistencias a escuelas infantiles** o centros de educación infantil y gastos derivados de la crianza. Si bien, dicho plan conllevaba un incremento presupuestario que finalmente no se aprobó. En 2024 tampoco ha sido aprobado el incremento por el Ministerio de Hacienda, razón por la cual se ha aprobado el plan del año anterior que no contempla dicha medida.

Con el objeto de contribuir a la mejora del desarrollo profesional de las trabajadoras del CSIC, se han desarrollado iniciativas como **182 cursos en los campos STEM** en el marco del Plan de Formación del CSIC, a los que han asistido un total de 2.385 mujeres, tal y como se refleja en la siguiente tabla:

AÑO 2024	Nº de cursos	Nº total de personas que han terminado los cursos	Nº y porcentaje de empleadas que realizan formación STEM
ÁREA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	125	2.163	1.331 (62%)
ÁREA DE COMPETENCIAS DIGITALES Y TECNOLÓGICAS	57	1.929	1.054 (55%)
TOTAL	182	4.092	2.385 (58%)

Por otro lado, en 2024 se ha desarrollado la 4ª edición del **programa Camino de mentoría**, un programa piloto de mentores para investigadores (<https://programacamino.csic.es/>), en el que han participado 54 parejas de mentores/as y mentorizados/as, entre las cuales 29 mentoras y 35 mentorizadas fueron mujeres.

Es importante señalar que el 56% de la plantilla del CSIC es personal de apoyo a la investigación y de gestión y que precisamente en esos campos las mujeres suponen el 63% de la plantilla. El personal técnico y de gestión en el CSIC tiene un desarrollo profesional más restringido, por la estructura de la relación de puestos de trabajo (salvo el vertical si se trata de personal licenciado o diplomado), lo que afecta especialmente a las mujeres, al ser éstas un colectivo mayor que los hombres en estos tipos de actividad. Se observa una mejoría en la promoción interna en las escalas técnicas, dado que el porcentaje de éxito es de 35-24% frente a porcentajes de 23-26% en los hombres, según datos de 2024. Por otro lado, resulta necesario el desarrollo de la carrera técnica así como una mejor dotación de puestos de trabajo para el personal técnico y de gestión con el fin de corregir estas situaciones que representan el denominado “suelo pegajoso”, al no permitir el desarrollo de la promoción profesional,

tanto para mujeres como para hombres, resultando este hecho más relevante para las primeras que para los segundos por el elevado porcentaje de mujeres en este tipo de actividad. A este respecto, hay que tener en cuenta también la existencia de factores adicionales como el hecho de que la conciliación familiar también puede suponer un obstáculo a la carrera profesional de las mujeres, dado que siguen siendo éstas las que asumen en mayor medida las tareas de cuidados.

Por otra parte, desde el año 2020 y de conformidad con las directrices de Función Pública, los **cursos de igualdad de género** con una duración igual o superior a 15 horas tienen una valoración de 1 punto sobre los 10 puntos máximos que permite la baremación de cursos de formación y perfeccionamiento para los concursos generales de méritos.

Por último, se incluyen los datos desagregados por sexo en materia de **expedientes disciplinarios** , incoados por cualquier tipo de infracción administrativa. De acuerdo con la información obrante en la base de datos de Asesoría Jurídica, constan dos expedientes cerrados en 2024. En ambos casos, las personas expedientadas son hombres.

Año	Número de expedientes disciplinarios	Hombre	Mujer
2024	2	2	-

En lo que respecta a los procedimientos disciplinarios incoados por presunta infracción muy grave de acoso sexual, a lo largo de 2024, se han tramitado dos, siendo uno archivado y el otro resolviéndose con una sanción por falta grave.

2.3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Anexo II, Eje 3, refleja los datos de retribuciones medias anuales, así como las diferentes productividades a percibir entre mujeres y hombres. Este año se incluye un análisis estadístico que ha realizado la Comisión de Mujeres y Ciencia (en adelante, CMYC) sobre los quinquenios y sexenios del personal investigador durante 2024, tal y como se introdujo ya en la evaluación del 2022.

La metodología empleada para la obtención de dichos datos es la misma que la utilizada en evaluaciones anteriores. En la actualidad, se está estudiando la viabilidad de desarrollar una nueva forma de proporcionar información sobre la brecha salarial en el CSIC, como por ejemplo la detectada en la productividad PRO a favor de los hombres, tal y como establece la medida 3.3 del Eje 3 del III Plan de igualdad.

Con el fin de evitar sesgos de género en el reparto de esta productividad, desde el año 2023, desde la SGARH, en el momento del envío de los criterios de distribución de la misma, se recuerda a los centros e institutos la necesidad de mantener la neutralidad, transparencia e imparcialidad en cuanto al género en su reparto. Sin embargo, se observa que la brecha de género persiste en este aspecto, por lo que convendría estudiar nuevas medidas de sensibilización.

2.3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.

En materia de **evaluación de riesgos y propuesta planificación preventiva**, hay que destacar que en todas las evaluaciones de riesgos realizadas por Servicios de Prevención Propios y Ajenos, la perspectiva de género se ha integrado en la metodología de evaluación de la siguiente manera:

- Se ha evaluado la existencia de riesgo en el puesto de trabajo para el embarazo, la lactancia y la salud reproductiva.
- En aras de garantizar la homogeneidad en los grupos a evaluar, durante el proceso de toma de datos, se ha prestado especial atención en contar con la participación de trabajadores y trabajadoras con el fin de poder comprobar si hay diferencia en un puesto de trabajo en función de si está ocupado por mujeres u hombres.
- En el caso que sea necesario, se podrán evaluar los puestos de trabajo de manera diferente para hombres y mujeres, detallando las diferencias en la ejecución de las tareas en función del sexo/género.
- En el proceso de evaluación específico, se tendrán en cuenta las posibles exposiciones diferenciadas por razón de género (prestando especial atención a riesgos ergonómicos, psicosociales y químicos).
- El listado de puestos exentos de riesgos para la maternidad en los centros/institutos.

Por lo que respecta a la **información y formación respecto al género en prevención de riesgos**, se han iniciado los trabajos tendentes a incluir información relativa al III Plan de Igualdad de CSIC: principios de actuación referidos al lenguaje inclusivo, procedimientos de actuación para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en estancias, tutorización del alumnado salidas de campo, en todos los cursos de formación que se realizan en aula virtual y gestionados por el gabinete de formación del área de prevención de riesgos laborales.

Por último, en el ámbito de prevención de riesgos laborales y de la vigilancia de la salud, durante el año 2023 se inició el **Programa Bienestar Emocional # BIEM CSIC 360**. El mencionado proyecto ofrece apoyo a todo el personal del CSIC para temas de conflicto interpersonales y de acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo acompañamiento psicológico profesional para todo su personal. El servicio de teleatención psicológica está disponible en el teléfono: 911 59 98 88 y el teléfono: 911 59 93 85 (para atención en inglés). Como información adicional, en el marco de este programa, se informa que durante 2024 finalizaron el curso de riesgos psicosociales 523 personas se realizaron 672 talleres, 292 webinars y tuvieron lugar 241 intervenciones (llamadas, chats, emails) De éstas últimas, 173 correspondieron al sexo femenino (72%) 61 al masculino (25%) y 7 con sexo no identificado (3%).

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

La **guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE** está publicada en la página web y en la intranet del CSIC (en el apartado de “Normativa y Planes de la Administración General del Estado”) para general conocimiento de todas las empleadas y empleados. Además, desde 2022, el **calendario laboral del CSIC** recoge todas las medidas de conciliación existentes, para facilitar su difusión, e incluye la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal con hijos e hijas menores de 12 años.

En el Anexo II, Eje 4, puede observarse la información desagregada por sexo de cada uno de los **permisos y licencias relacionados con la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral. Atendiendo a la distribución de licencias por género, se observa una importante falta de paridad (media del 68,8% para las mujeres) que hace necesaria la implementación de medidas de visibilización y sensibilización, con el objeto de ir corrigiéndolo en el futuro.

2.5. Eje 5: Violencia contra las mujeres.

2.5.1 Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima.

En lo que respecta a la lucha contra los casos de violencia sobre las mujeres, en el marco del Plan de Formación del CSIC de 2024, se han impartido quince **cursos de formación** en materia de igualdad, con una duración total de 259 horas, entre los cuales se incluyen dos cursos sobre **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, ambos virtuales, de 3 y 4 horas de duración respectivamente.

2.5.2 Difusión del procedimiento de movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Con objeto de dar a conocer a las trabajadoras los derechos de los que son titulares, en la intranet se encuentran publicadas las resoluciones aprobadas por la Secretaría de Estado de Función Pública relativas a la **movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género**.

2.5.3 Acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.

Asimismo, con motivo del 25N, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, se difundió un comunicado conjunto de la CDI y la CMYC para **sensibilizar y concienciar** a todo el personal sobre la necesidad de erradicar esta lacra social. En 2024, se recalcó la política de tolerancia cero que tiene el CSIC frente a cualquier forma de violencia. Asimismo, en el comunicado

también se indicaron los recursos que están a disposición del personal del organismo en caso de posible acoso sexual o por razón de sexo.

Además del comunicado, se han realizado múltiples actividades llevadas a cabo por los institutos y centros nacionales del CSIC en este día.

2.5.4 Incorporación en el Plan de Acción Social del CSIC de una ayuda por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

El Plan de Acción Social del CSIC del año 2024, incorpora desde 2022 una **ayuda por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral**, de la que este año se han beneficiado 4 mujeres, tal y como puede observarse en el Anexo II, Eje 5.

2.5.5 Incorporación en el Manual de Bienvenida del CSIC información relativa a la aplicación del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En 2022, se elaboró el [Manual de Bienvenida](#) del CSIC, en el que uno de sus apartados está dedicado a materia de igualdad. En él, tras declarar que el CSIC defiende y practica **la política de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo**, se recoge un enlace directo al Protocolo, para el caso de que una persona detecte comportamientos y conductas que puedan estar incluidos dentro del concepto de acoso sexual o por razón de sexo

2.5.6 Traducción al inglés del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Con el objetivo de que el nuevo Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de género en el CSIC, aprobado en 2024, sea accesible a todo el personal del CSIC, independientemente de su nacionalidad, se llevó a cabo la **traducción al inglés** del mismo, así como su difusión y publicación en la página web y en la intranet. Con la misma finalidad, el tríptico y el decálogo frente al acoso sexual elaborados en 2024 se tradujeron al inglés, y están igualmente disponibles en el apartado de igualdad de la intranet.

Aparte de las citadas medidas, cabe señalar que se han realizado otras actuaciones en este ámbito tendentes a garantizar un espacio libre y seguro de acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC. Especialmente en el campo de la investigación y en el ámbito de pesca, se firmó a finales de julio el **Protocolo general de actuación de alerta temprana por la Presidenta del CSIC**, junto con la SGI del MICIN, la secretaria general de pesca, el presidente del grupo TRAGSA y la directora del Instituto de las Mujeres para el establecimiento de pautas generales comunes, con la voluntad de fomentar espacios de comunicación temprana. A finales de octubre se constituyó el grupo de trabajo con los representantes de las entidades firmantes para el desarrollo de acciones concretas enmarcadas.

También se han aprobado por la Comisión de Flota del CSIC en octubre del referido año **unas políticas generales para el conjunto de la flota**, elaboradas desde el IEO y la UTM junto con TRAGSA, que incluyen entre otras normas, el respeto de las normas frente al acoso sexual y por razón de sexo. Éstas deben ser firmadas por todo el personal embarcado.

Por último, cabe mencionar que, a lo largo de 2024, el referido Protocolo **se ha activado en nueve ocasiones**, convocando primero a la Comisión frente al acoso sexual (CFAS), aunque en ninguno de los casos se concluyó que se trataba de acoso sexual. En tres de los casos se incoó expediente disciplinario, resolviéndose con faltas distintas al acoso sexual, en el otro caso se archivó el expediente por falta de pruebas; en otro de los casos, las personas titulares de las direcciones de los centros han ejercido su potestad disciplinaria mediante la imposición de un apercibimiento por tratarse de faltas distintas al acoso sexual, consistentes en comportamientos inapropiados. En los últimos cuatro casos se ha activado la coordinación de actividades empresariales, al tratarse de personal ajeno al CSIC, y con el fin de aplicar medidas organizativas y de apoyo inmediatas para la protección de las víctimas.

2.6. Eje 6: Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

2.6.1 Analizar la situación del personal con discapacidad y la diversidad funcional en el CSIC, con perspectiva de género.

Por otro lado, en octubre de 2023, ha tenido lugar el I Congreso de Ciencia Inclusiva, organizado entre la Vicepresidencia de Cultura Científica y la Universidad de Alcalá. Dicho congreso persigue hacer accesible la investigación y la difusión de sus resultados al mayor número de personas posible, independientemente de sus características físicas, sensoriales o psíquicas, su edad, su condición socioeconómica o su nivel educativo.

Respecto al análisis de la situación del personal con discapacidad, a raíz de la encuesta sobre la situación actual de los empleados y empleadas con discapacidad en el CSIC elaborada por el Instituto de Estudios Sociales Avanzados, se publicó el informe final en marzo de 2024. A consecuencia del mismo, se crea el grupo de trabajo, integrado por varias unidades diferentes del CSIC. Fruto de las distintas reuniones mantenidas a lo largo del año, se ha aprobado y presentado el Manual de acogida y gestión del personal con discapacidad en el CSIC en el año 2025. Éste incluye información para garantizar la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad en el CSIC, proporcionando las condiciones, recursos y apoyos necesarios para que puedan desarrollar su actividad profesional en igualdad de oportunidades, desde su incorporación y a lo largo de toda su trayectoria en la institución.

2.6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades.

Hay que destacar el estudio y el análisis del grupo el grupo de trabajo de discapacidad ya mencionado. Durante el 2024 ha analizado los resultados de la “Encuesta a Trabajadoras y Trabajadores con Discapacidad en el CSIC” elaborada por el IESA, ha analizado las medidas y actuaciones que se

están actualmente desarrollando en el CSIC en los ámbitos de estudio y ha propuesto acciones de mejora para las actuaciones del CSIC en marcha y/o nuevas medidas que puedan implementarse. Puede accederse a toda la información en el nuevo apartado sobre discapacidad que se ha generado en la intranet: <https://intranet.csic.es/discapacidad>.

2.7. Eje 7: Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación.

2.7.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación.

En cumplimiento de este objetivo específico, el Plan de Formación 2024 ha incluido dos ediciones del curso **“Incorporación del análisis de género en la investigación y en la innovación”**, impartido a través del aula virtual. Se trata de cursos abiertos de 24 horas de duración, dirigidos a mejorar las competencias del alumnado en la inclusión de la perspectiva de género-sexo en los proyectos de investigación y en los artículos científicos que puedan derivarse de dichas investigaciones, y a evitar los principales sesgos sexistas propios de las investigaciones convencionales. El alumnado que ha obtenido la certificación correspondiente en alguna de las dos ediciones del curso ascendió en 2024 a 41. Estos cursos han obtenido una valoración global promedio de 3,85 sobre 5, lo que pone de manifiesto el grado de satisfacción de las personas asistentes con el contenido y desarrollo de los mismos.

Además, en el apartado de igualdad de la intranet del CSIC, en el subapartado de Documentación buenas prácticas, se encuentran publicados **los manuales y otros documentos** sobre incorporación de la perspectiva de género en la I+D+i elaborados por la Comisión Europea y el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, para conocimiento de todo el personal.

El Anexo II, Eje 7 recoge los **indicadores de ejecución** que miden la participación de mujeres en proyectos de investigación e innovación. Los valores medios de presencia y participación de las mujeres como IP de proyectos de investigación permanecen cercanos al 38%, mientras que, en relación con el número de inventores/as en la solicitud de patentes de prioridad, la presencia de las mujeres está en el 40%. Si bien, hay que mencionar la situación concreta del área de Físicas donde los porcentajes, debido a la falta de mujeres de manera generalizada en esta área, es del 22%. Desde el año 2023 se incluye los datos de representación de mujeres en términos de financiación por proyectos.

En cuanto a la presencia de mujeres en comisiones evaluadoras y dirección de tesis y master, las cifras se encuentran cercanas al 50%.

Desde el año 2023 se facilita información de trabajo de fin de grado, en donde las mujeres estudiantes representan un 54,3% y en las direcciones, las mujeres son el 53,6%.

2.7.1 Garantizar la inclusión del género en los contenidos de la investigación.

En 2023, la Comisión de Mujeres y Ciencia elaboró y dio difusión a la comunidad investigadora de la guía [“Recomendaciones para la inclusión del género en los contenidos de investigación”](#) como ayuda para completar las cuestiones de integración del género en los contenidos, de modo que sirvan de apoyo en la preparación de solicitudes tanto en las convocatorias nacionales como europeas. Asimismo, se ha desarrollado el webinar “Herramientas para incluir la perspectiva de género en los proyectos de I+D+I” <https://digital.csic.es/handle/10261/297053>.

Desde 2023, se facilitan datos del porcentaje de proyectos que incluyen el contenido del género en la investigación. Estos datos han sido facilitados por la Agencia Estatal de Investigación y se corresponden a la convocatoria de Generación de Conocimiento 2023. Esta convocatoria es una de las más relevantes en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.

Por último, en 2024, la Comisión de Mujeres y Ciencia ha realizado diversas acciones formativas específicamente en inclusión de género en los contenidos de la investigación, como son: la integración del género en la investigación: la perspectiva europea a través del curso “Inclusión de la perspectiva de género en la investigación de Calidad”, así como la integración de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.

3. Conclusiones.

Atendiendo al grado de ejecución de las medidas reflejadas en los Anexos que acompañan esta evaluación, puede afirmarse que el balance de los tres primeros años de vigencia del III plan ha sido positivo. En concreto, de las 49 medidas previstas, en este momento podemos afirmar que están en ejecución entorno al 80% de las medidas previstas en el Plan.

Entrando ya en el análisis de los datos globales de personal, cabe destacar que existe un equilibrio entre el número de mujeres y hombres que desarrollan su actividad en el CSIC. La composición de la plantilla del CSIC por áreas de actividad detalla que el 46,1% se dedica al apoyo a la investigación, el 43,6% se dedica a la investigación y el 10,3% se dedica al apoyo a la gestión. Si el análisis de las áreas de actividad se realiza dentro de cada sexo se puede observar que en las mujeres el mayor porcentaje trabaja en el área de apoyo técnico (un 51,8%) seguido del área de investigación con un 37%, mientras que en los hombres se invierte esta situación, el 50,3% trabaja en el área de investigación y el 40,4% en el de apoyo técnico.

Si descendemos a un análisis más detallado, podemos observar que ese equilibrio se trunca cuando analizamos ciertas variables:

- En el conjunto de la población del CSIC, las mujeres representan un 44,7% y 47,2% del personal con relación jurídica estable (personal laboral fijo y personal funcionario) y un 54,3% del personal con relación jurídica no estable (personal laboral temporal).
- Ese desequilibrio encuentra origen y se acentúa en el área de actividad de la investigación, en el que se encuentra el 43,6% del personal de nuestro organismo y donde las mujeres suponen

el 42,9% del personal. Específicamente, es en el personal funcionario de investigación (es decir, las escalas de CT, IC y PF) donde la representación de la mujer es aún menor, no alcanzándose en este estrato la paridad.

- Realizando un análisis de los datos del personal investigador, las investigadoras representan un 38,2% del personal funcionario, tienen un peso del 48,7% del colectivo de personal investigador no estable, y del 42,2% en el colectivo del personal laboral fijo. Es decir, los datos constatan una mayor presencia de mujeres en puestos temporales. Sin embargo, en el caso de los puestos estables (funcionariado y personal laboral fijo), aunque los datos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres, se observa una ligera mejoría respecto al año anterior.

Continuando con el análisis de los datos en la carrera investigadora, debe destacarse que la proporción de la población de mujeres oscila en torno al 51% de puestos de personal investigador predoctoral (temporal), pasando a un 27% en el caso de la escala de Profesorado de investigación, que representa los puestos más elevados en la carrera investigadora. Esta disminución de la población de mujeres a medida que se asciende en la carrera científica, no se observa en la población de hombres. Esta asimetría se debe a los estereotipos, barreras y sesgos sociales subyacentes en nuestra sociedad, que desgraciadamente no es mitigada en el ámbito del desarrollo de la carrera científica en nuestro organismo.

En los últimos 10 años, es destacable la escasa mejora en la evolución de la carrera investigadora de las mujeres, pasando de una gráfica de tijera a una de pinza, representando éstas el 26,9% del escalón más alto de la carrera científica, Profesorado de investigación, y llegando casi a la paridad absoluta en el escalón más inicial, el de personal predoctoral. Podemos afirmar por tanto que hay un estancamiento de la situación incluso con una tendencia negativa, puesto que se va perdiendo progresivamente masa en los inicios de la carrera investigadora, lo que dificulta alcanzar la paridad en los eslabones intermedios de la cadena.

Descendiendo a un análisis más detallado en el supuesto de personal no investigador, podemos observar que la presencia de la mujer es más significativa en puestos vinculados al apoyo a la investigación y a la gestión, suponiendo el 56,4% de esta plantilla y manteniendo la mayor proporción en puestos temporales:

- en puestos de gestión, las mujeres representan el 55,8% del personal funcionario, el 70,2% del personal laboral fijo y el 55,3% del personal laboral temporal,
- mientras que en puestos de apoyo a la investigación representan el 58,6% del personal funcionario, el 42,5% del personal laboral fijo y el 57,8% del personal laboral temporal.

En el caso del personal funcionario, ocupan un 53% de los niveles 30 y un 67% de los niveles 29 no vinculados a la carrera investigadora, siendo especialmente significativa su presencia en la actualidad en los puestos de responsabilidad en los procesos de toma de decisiones.

En el análisis por grupos y niveles de las distintas relaciones laborales del personal, se pueden observar los siguientes desequilibrios (con porcentajes que no se encuentran en ratios de paridad 40-60%), si bien en muchos casos se trata de una ligera desviación, bien porque haya mayor presencia de mujeres que de hombres y viceversa:

- Personal funcionario: niveles 17, 18, 22, 25, 28 y 29.
- Personal laboral fijo: grupos M3, M2, M1, E2 y Buque.
- Personal laboral temporal: M1, 1G, 2G, 4G, E1 y Buque.

Respecto a la representación en órganos colegiados y el peso específico en otros órganos, en primer lugar, cabe destacar que las mujeres ocupan el 53% de los cargos del Consejo Rector del CSIC, incluida la presidencia. Frente a lo anterior, en el caso de las direcciones de los Institutos y Centros de investigación, la ratio de ocupación por parte de mujeres se sitúa en un 40%, experimentando una mejora respecto al año anterior. En el caso de las gerencias, el 60% de las mismas son ocupadas por mujeres. Es la primera vez que, en el CSIC, tanto en gerencias como en direcciones, se llega a niveles de paridad. Esta tendencia debe seguir evolucionando y consolidando.

En cuanto a las coordinaciones institucionales y de áreas, se han corregido positivamente tendencias más negativas de años anteriores. En el caso de las Comisiones de Área, coherentemente a la buena evolución global, se encuentran dentro de los niveles de paridad (entre 60 y 40%).

En los procedimientos de acceso por turno libre de personal a puestos de las escalas científicas, teniendo en cuenta los procesos selectivos finalizados a la fecha de elaboración de este informe, cabe destacar una mucho mayor tasa de éxito masculina en las escalas de Profesorado de investigación y algo menor tasa de éxito femenina en la de Investigadores científicos. En los procedimientos de promoción interna, con los últimos datos disponibles, cabe señalar una mayor tasa de éxito en el Personal Ayudante de Investigación por parte de los hombres, y en el caso de P. Técnico especializado, la mayor tasa de éxito es para las mujeres. Los datos demuestran que, en general, el nivel de participación de las mujeres en promociones de la escala de profesorado de investigación es relativamente bajo, por lo que parece necesario incentivar un aumento de dichas cifras para alcanzar la paridad en la referida escala. Es necesario destacar también que las presidencias titulares de mujeres en los tribunales de Profesorado de investigación ha sido de un bajísimo 15,4%, cifra que deberá corregirse en un futuro.

En el caso de las retribuciones medias percibidas, de los datos disponibles se pueden extraer las siguientes conclusiones, en función del tipo de personal y niveles:

- Dentro del personal funcionario existen diferencias en los niveles 14, 16, 17, 18, 20, 22, 24, 26 y 29 a favor de los hombres y en los niveles 25, 27, 28 y 30 a favor de las mujeres.
- En el personal laboral fijo, en los grupos E1, 2G, 1G en a favor de las mujeres, y en el personal de fuera de Convenio y E0, E2, 4G, M1, 3G, M2, M3 a favor de los hombres.
- Respecto al personal temporal se aprecia desviación a favor de los hombres en todos los grupos salvo el 4G, 3G y M3.

En la distribución de las productividades PC2 y PC3, no se aprecian diferencias significativas globales, si bien hay que destacar diferencias en algunos grupos y niveles concretos que superan el 10% de desviación en cuanto a la PC3:

- En el personal funcionario de apoyo a la investigación en el grupo C2 a favor de los hombres.

- En el personal laboral fijo de apoyo a la investigación en el grupo MI y FC a favor de los hombres.

En cuanto a la productividad PRO, resulta generalizada la desviación a favor de los hombres en todos los tipos de personal, con desviaciones en algunos casos iguales o superiores al 35% (M3 en personal laboral fijo; M2 y E2 en personal laboral temporal; y C2 de personal funcionario). Sólo se observa una desviación en favor de las mujeres en el caso del personal laboral fijo perteneciente al grupo 2G. No obstante, los criterios de reparto de la citada productividad, que se obtiene a partir de la obtención de proyectos y cuya distribución dependen de múltiples factores, siendo el factor principal que su distribución es potestativa del investigador o investigadora responsable del proyecto, no permiten afirmar que exista una discriminación negativa. No obstante, es una brecha retributiva detectada desde que se hacen las evaluaciones del Plan de Igualdad que no se ha visto corregida a lo largo de este tiempo sino incluso incrementada, lo que invita a plantear nuevas actuaciones que permitan su corrección.

En cuanto al Eje 5 de violencia contra las mujeres, a pesar de que se ha duplicado el número de personas que han realizado formación en igualdad, resulta necesario un mayor impulso a la formación y sensibilización en esta área pues sólo con mayor formación conseguiremos una mayor concienciación sobre esta lacra social. Es vital y necesaria la formación de los niveles directivos, jefaturas y gerencias con responsabilidades sobre el personal, de manera que se traslade la tolerancia cero ante estas situaciones y la rápida adopción de medidas de protección a las víctimas. Asimismo, es imprescindible que la formación en igualdad tenga cada vez mayor receptividad entre los hombres puesto que solo el 27,2% de los cursos han sido realizados por ellos.

Por último, con respecto al Eje 7 relativo a la Inclusión del género en la investigación e innovación, la presencia de mujeres investigadoras principales en proyectos nacionales e internacionales representa una diferencia a corregir respecto a sus compañeros (el 38,2% frente al 61,8%). El 42,4% de las tesis doctorales han sido realizadas por mujeres y un 48,3% han sido dirigidas por mujeres. El aumento de direcciones respecto al año anterior también se refleja en los Trabajos Fin de Master y de Grado, lo que indica una mayor participación de las mujeres investigadoras en funciones formativas.

En conclusión y al margen de las matizaciones señaladas, es conveniente señalar que, con carácter general, las medidas previstas en el plan se han cumplido razonablemente, si bien siguen existiendo retos pendientes que serán abordados en las sucesivas evaluaciones del III Plan de Igualdad del CSIC. En concreto, desde la CDI se plantea con carácter general el reto de detectar la problemática de fondo de las desigualdades reflejadas en esta evaluación, con el objetivo de establecer los mecanismos necesarios para alcanzar una igualdad real y efectiva en los ámbitos de la violencia de género, desplegando todos los efectos del protocolo frente al acoso sexual, fomentando la asistencia a cursos de igualdad y frente al acoso sexual, reforzando la conciliación familiar e integrando la diversidad en los grupos de investigación, entre otras medidas.