

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

22 de marzo de 2022

Contenido

1 RESUMEN.....	4
2 INTRODUCCIÓN.	5
3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	9
4 METODOLOGÍA.....	10
5 ESTRUCTURA.....	11
6 DIAGNÓSTICO.....	12
6.1. Evolución del personal. Periodo 2015 - octubre 2021. Personal activo a 31 de octubre. Por relación jurídica, funcionario/laboral, estable/no estable.	14
6.1.1. Datos generales.	14
6.1.2. Personal funcionario.	16
6.1.3. Personal laboral fijo.	21
6.1.4. Personal laboral temporal.	24
6.1.5. Carrera investigadora.	27
6.2. Representación en Órganos Colegiados y peso específico en otros Órganos. Personas que ocupan puesto en cada Órgano a 31 de diciembre de cada año.....	28
6.2.1. Consejo Rector.	28
6.2.2. Órganos Directivos.....	29
6.2.3. Direcciones, Gerencias, Coordinaciones Institucionales y Coordinaciones de Área.	30
6.2.4. Comisiones de Área.	31
6.3. Procedimientos de acceso y participación del personal funcionario: participación y tasa de éxito.....	32
6.3.1. Acceso Libre. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.....	32
6.3.2. Promoción Interna. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.....	36

6.3.3. Composición presidencias tribunales en procesos de Acceso Libre.....	39
6.3.4. Composición presidencias tribunales en procesos de Promoción Interna.....	40
6.4. Procedimientos de movilidad.....	41
6.4.1. Concursos de traslados.....	41
6.4.2. Comisiones de servicios y Adscripciones provisionales.....	43
6.5. Retribuciones.....	44
6.5.1. Impacto retribuciones. Diferencia en retribuciones anuales globales entre sexos en cada grupo.....	44
6.5.2. Impacto productividades.....	46
6.6. Otros aspectos a considerar.....	55
6.6.1. Representación social. (Resultado procesos electorales dependientes del CSIC).....	55
6.6.2. Órganos de negociación y representación social.	56
6.6.3. Acción social.	57
6.6.4. Formación.....	58
6.6.5. Licencias y permisos.	59
7 CONCLUSIONES AL DIAGNÓSTICO.....	60
7.1 Aproximación general.....	60
7.2. Personal funcionario.....	60
7.3. Personal laboral fijo.....	61
7.4. Personal laboral temporal.....	62
7.5. Órganos colegiados y otros órganos y puestos de dirección o técnicos. ..	62
7.6. Selección de personal.....	63
7.7. Otros aspectos: procedimientos de movilidad, acción social, formación, licencias y permisos, y representación social.....	63
7.8. Retribuciones.....	64
8 EJES DE ACTUACIÓN.....	65

8.1. EJE I: Medidas instrumentales para una transformación organizativa	65
8.2. EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación	72
8.3. EJE 3: Condiciones de trabajo y Desarrollo profesional.....	77
8.4. EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	85
8.5. EJE 5: Violencia contra las mujeres	88
8.6. EJE 6: Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección	92
8.7. EJE 7: Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación.	95
9 EVALUACIÓN.....	98

I RESUMEN

La igualdad de género representa una prioridad para la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (en adelante, CSIC), dada la **importancia de fomentar y reforzar la participación de las mujeres en el seno de la organización, y lograr así una ciencia de excelencia, más equitativa y de mayor calidad**. Este compromiso se materializó en la aprobación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC, en el año 2015, que ha venido sirviendo desde entonces como hoja de ruta para la implementación de medidas encaminadas a promover la igualdad efectiva entre todas las empleadas y empleados del CSIC.

Sin embargo, pese a los notables avances alcanzados en los últimos años en materia de igualdad, siguen existiendo brechas de género en el CSIC que aconsejan adoptar un plan aún más ambicioso, que incorpore el aprendizaje adquirido hasta la fecha y se alinee plenamente con el **III Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus organismos públicos**. En este contexto nace el III Plan de Igualdad del CSIC, que parte de un diagnóstico profundo de la situación actual como fundamento para una toma de decisiones racional e inteligente, orientada a afrontar los principales problemas detectados en la organización.

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, y teniendo en consideración el diagnóstico de la situación actual y los antecedentes normativos y documentales, el plan se ha articulado 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 y (7) Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación.

A través de las medidas recogidas en él, el III Plan de Igualdad del CSIC pretende renovar, una vez más, el compromiso de la organización con la igualdad entre hombres y mujeres y consolidarse como motor de avance hacia la excelencia científica y tecnológica.

2 INTRODUCCION

La Constitución española de 1978, al proclamar en su artículo 1.1 que España se constituye en un Estado Social y Democrático de Derecho, consagra la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político. Así mismo, el artículo 14 establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La igualdad real entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

A nivel internacional, hoy en día, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos. Son tres los Objetivos de Desarrollo

Sostenible vinculados a este ámbito: el 5: “Igualdad de género”, el 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” y 10 “Reducción de las desigualdades”.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En la actualidad, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 responde al compromiso de conseguir una Unión de la Igualdad, y tiene por objetivos fundamentales poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

Es en este marco, el de la necesidad de garantizar la eficacia en el cumplimiento del principio de igualdad, en el que la intervención de los poderes públicos adquiere especial relevancia, tal y como establece el art. 9.2 de la Constitución Española, al mandar a los poderes públicos “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y

de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

El desarrollo de normas orientadas a consolidar la eficacia del principio de la igualdad ha sido una constante en nuestro acervo jurídico. Entre las normas más relevantes de ámbito estatal que abordan la materia desataca la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La mayor novedad de esta ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

La senda establecida por la citada norma ha tenido reflejo en la normativa sectorial y, como no puede ser de otra forma, en la vigente normativa reguladora que incide en el personal que presta servicio en la Administración General del Estado (en adelante AGE) y en nuestro caso en el CSIC). El **texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**; el **IV Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la AGE**, registrado y publicado por la Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo y la **Ley 14/2011, de 1**

de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación recogen los principios rectores en materia de igualdad.

El CSIC no ha sido ajeno a la realidad expuesta, es más, podríamos afirmar que, con la constitución en el año **2002** de la **Comisión de Mujeres y Ciencia** (en adelante CMYC), que asesora a la Presidencia en lo referente al desarrollo de la actividad científica y técnica sin discriminación de ningún estamento o grupo y se dedica al estudio, diagnóstico, propuestas y optimización de la carrera científica de las mujeres en el CSIC, ha sido una de las instituciones pioneras, a nivel nacional y europeo, en el desarrollo de actuaciones en políticas de igualdad de género en la investigación.

Por aplicación del punto 5 del **I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus organismos públicos**, el **26 de septiembre de 2011**, se constituyó la **Comisión Delegada de Igualdad del CSIC**, en la que confluye la representación de las **Organizaciones Sindicales** y de la **Administración** y cuya actividad se extiende al **diagnóstico y propuesta** de actuaciones en materia de igualdad que afecten al **conjunto de empleadas/empleados públicos** del CSIC.

En el marco de sus trabajos, el **17 de diciembre de 2013** se aprobó el **Primer Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC**, como resultado de un proceso de reflexión acerca de las necesidades existentes para garantizar la igualdad efectiva. Para la implementación del

Plan se contó con la implicación efectiva de todas las estructuras y unidades del Organismo.

Siendo una evidencia que hombres y mujeres tienen el mismo potencial para convertirse en competentes, es importante que los procedimientos y criterios de concesión de oportunidades no tengan consecuencias negativas ni para los hombres ni para las mujeres. Esta realidad y la necesidad de mantener activas y fomentar las actuaciones en materia de igualdad fue reconocida en el ámbito de la AGE, dando lugar a la aprobación del **II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus organismos públicos**, aprobado por Resolución de **26 de noviembre de 2015**.

El CSIC, mostrando su voluntad de detectar y eliminar los obstáculos menos visibles que pudieran bloquear las oportunidades de sus empleadas/empleados públicos y de la ciudadanía para contribuir en el proceso científico, aprobó el **II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC**.

Todo este acervo normativo ha visto su reflejo en los avances en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos quince años en España, los cuales han sido muy significativos, situando a nuestro país por encima de la media europea (70,1% respecto de 67,42%) en el último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2019). Sin

embargo, tal y como muestra el informe de Igualdad de Género de la Comisión Europea de 2019, la desigualdad entre mujeres y hombres en los países miembros de la UE todavía existe en muchos ámbitos.

Siendo consciente de esta realidad, tras los Planes de Igualdad I y II, la AGE, aprueba el **III Plan de Igualdad de Género en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella**, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020. Con ello, se realiza un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

De esta manera, la AGE establece un doble objetivo: primero, abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y, segundo, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Este III Plan pretende ser, además, un referente para el diseño e implementación de cualquier Plan de Igualdad, ya sea de una organización pública o privada.

En el ámbito de las actividades de la I+D y de acuerdo con el Informe Mujeres y Hombres en España de 2021 del INE, cabe destacar los siguientes datos referidos a 2020: “En el año 2020 en España el porcentaje de recursos

humanos en ciencia y tecnología de mujeres de 15 a 74 años, que formaban parte de la población activa era del 51,1%, y el de hombres del 43,0%. Por grupos de edad, el porcentaje más alto en mujeres corresponde al grupo de 25 a 34 años, con un porcentaje de 58,9% y el de hombres corresponde al mismo grupo de edad de 25 a 34 años con un porcentaje de 46,1%”.

Centrando el análisis en el caso concreto del CSIC, cabe destacar que se han logrado objetivos apreciables. Si bien a raíz de las evaluaciones anuales realizadas conforme a los vigentes planes de igualdad del CSIC, se han detectado determinados ámbitos de mejora. Tomando como ejemplo el análisis de la distribución del personal por la vinculación laboral con la institución a finales del año 2020, en el conjunto de la población del CSIC las mujeres representan un 38% (personal laboral fijo) y 46% (personal funcionario) del personal con relación jurídica estable y un 54% del personal con relación jurídica no estable. Ese desequilibrio encuentra origen y se acentúa en el área de actividad de la investigación, en el que se encuentra el 34% del personal de nuestro organismo. Las investigadoras representan un 36% del colectivo de personal investigador estable, tienen un peso del 46% del colectivo de personal investigador no estable y del 27% en el colectivo del personal laboral fijo. Pero en este análisis debe destacarse que la proporción de la población de mujeres oscila en torno al 51% de puestos de personal investigador predoctoral, pasando a un casi 27% en el caso de 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, y podría estar relacionada con los estereotipos, barreras y sesgos sociales subyacentes, pero más concretamente en el ámbito del desarrollo de la carrera científica en nuestro organismo.

Por ello, el CSIC, consciente de la importancia de continuar promoviendo políticas en este ámbito, se suma a esta línea de actuación y aprueba el **III Plan para la Igualdad de Género en la Agencia Estatal CSIC.**

3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

La aprobación del **III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AE CSIC**, alineado con el III Plan de la AGE, presenta como **objetivos estratégicos**, circunscritos a su ámbito de actuación:

- Profundizar en el conocimiento sistemático de la situación de la igualdad para mejorar.
- Consolidación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades en cualquier ámbito entre mujeres y hombres en el CSIC, mediante la sensibilización y formación de todos los empleados y empleadas públicas en esta materia y el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Conocimiento e implementación efectiva de las herramientas que garantizan la integración de la perspectiva de género/sexo en el trabajo del personal del CSIC.
- Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

4 METODOLOGIA



El objeto de diseñar las actuaciones tendentes a la consecución de los objetivos mencionados, el **III Plan para la Igualdad de género en la AE CSIC** se ha elaborado conforme a la siguiente metodología:

a. Técnicas cualitativas:

- Equipo de trabajo.

Durante el año 2021 y 2022, se han mantenido reuniones en el marco de la **Comisión Delegada de Igualdad del CSIC**, definiendo en las mismas la estructura del Plan y consensuando los objetivos y fórmulas para abordar su consecución.

- Análisis documental.

Se han estudiado los distintos documentos de referencia (normativa, III Plan para la Igualdad de Género de la AGE, Plan de igualdad del CSIC y Evaluaciones anuales, planes de otros organismos, etc.)

b. Técnicas cuantitativas:

- Análisis de series de datos.

El análisis de series de datos históricas (2015 – 2021) es uno de los elementos críticos del Plan.

Su utilidad se vertebra en una doble dimensión, por una parte, ayudando a conocer la tendencia histórica de la incidencia del género en el análisis de distintas variables, y por otra, ayudando al establecimiento de indicadores de seguimiento de cumplimiento de los distintos objetivos.

Los datos de análisis se toman, con carácter general, a 31 de diciembre de cada año, salvo los del año 2021, que se toman a 31 de octubre.

Fuentes de obtención de datos:

Sistema de información de gestión de personal (GESPER).

Memorias anuales AE CSIC.

Bases de datos de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos.

Bases de datos oficiales: INE.

5 ESTRUCTURA



on el fin de constituirse como una herramienta útil y accesible a los potenciales usuarios, el Plan se configura con una estructura sencilla.

Partiendo de la existencia de unos **objetivos específicos y transversales** ya definidos, se elabora un **diagnóstico** referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable género en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicios en el CSIC.

Este diagnóstico, junto al análisis de los antecedentes normativos y documentales, permite fijar unos **ejes de actuación**, concretamente:

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.

Los ejes se constituyen como instrumentos que permiten aportar un soporte estructural a la evolución del Plan y por extensión al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Cada eje establece a su vez una serie de **objetivos específicos** cuya evaluación se realizará mediante los correspondientes **indicadores**. Todo ello sin obviar el establecimiento de **medidas concretas** vinculadas a cada eje, medidas que son compromisos y cuyo grado de cumplimiento deberá ser evaluado.

Lo anterior se complementa con un modelo de **evaluación** que, tomando como referencia la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas permitirá, con carácter anual, conocer el éxito del Plan.

6 DIAGNOSTICO

A continuación, se presenta un **diagnóstico** referido a diferentes aspectos y cuestiones relativas al peso de la variable género en determinados ámbitos que afectan al personal que presta servicios en el CSIC y que han venido siendo analizadas evaluación tras evaluación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CSIC.

El mencionado diagnóstico toma datos a 31 de octubre de 2021, excepto en aquellos casos en los que solo se dispone de información actualizada a fecha 31 de diciembre de 2020.

En aquellos casos en los que ha sido posible, el diagnóstico incluye datos de los organismos públicos de investigación preexistentes y recientemente integrados en el CSIC como Centros Nacionales INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA, INSTITUTO ESPAÑOL DE OCEANOGRAFÍA e INSTITUTO GEOLÓGICO Y MINERO DE ESPAÑA, como consecuencia de la aprobación del Real Decreto 202/2021, de 30 de marzo, por el que se reorganizan determinados organismos públicos de investigación de la AGE.

Para mayor claridad, el siguiente cuadro sintetiza qué aspectos del diagnóstico tienen en cuenta los Centros Nacionales y en cuáles no ha sido posible su consideración, bien por no disponer de la información o por

responder a criterios diferentes que impiden un análisis homogéneo de los datos:

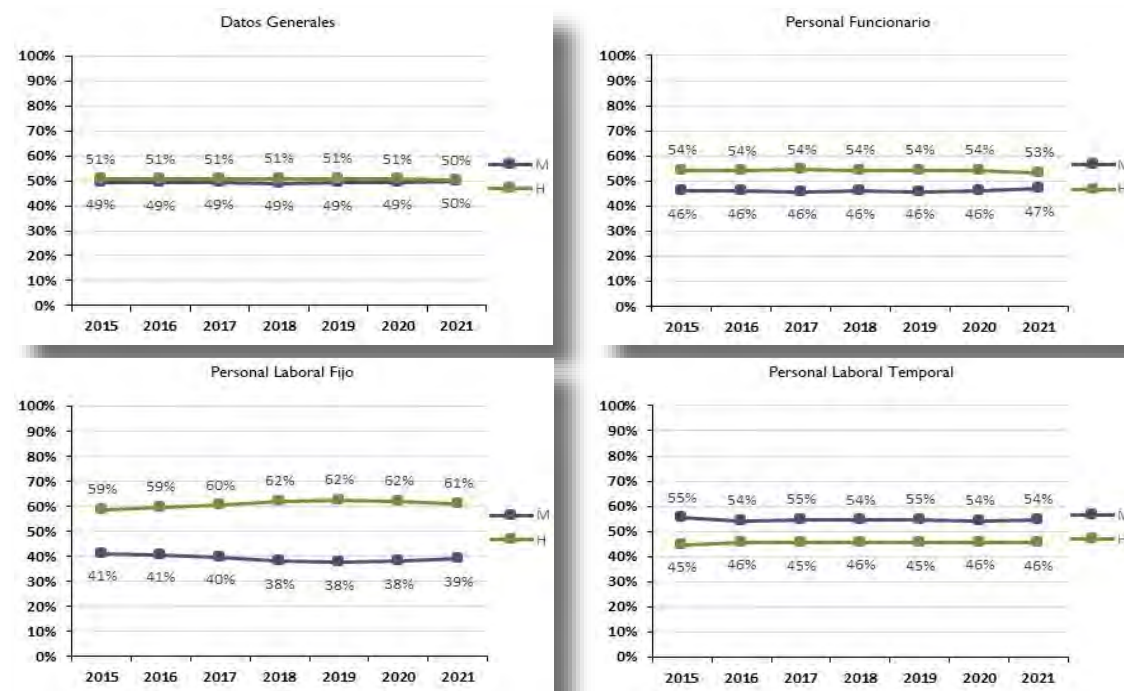
APARTADOS DEL DIAGNÓSTICO	¿CENTROS NACIONALES?
6.1. Evolución del personal. Periodo 2015 - octubre 2021. Personal activo a 31 de octubre. Por relación jurídica, funcionario/laboral, estable/no estable.	
6.1.1. Datos generales	✓
6.1.2. Personal funcionario	✓
6.1.3. Personal Laboral fijo	✓
6.1.4. Personal Laboral temporal	✓
6.1.5. Carrera investigadora	✓
6.2. Representación en Órganos Colegiados y peso específico en otros Órganos. Personas que ocupan puesto en cada Órgano a 31 de diciembre de cada año.	
6.2.1. Consejo Rector	✗
6.2.2. Órganos directivos	✗
6.2.3. Direcciones, Gerencias, Coordinaciones Institucionales y Coordinaciones de Área.	✓
6.2.4. Comisiones de Área.	✗
6.3. Procedimientos de acceso y participación del personal funcionario: participación y tasa de éxito.	
6.3.1. Acceso Libre. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.	✓
6.3.2. Promoción Interna. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.	✗

6.3.3. Composición presidencias tribunales en procesos de Acceso Libre.	✗
6.3.4. Composición presidencias tribunales en procesos de Promoción Interna.	✗
6.4. Procedimientos de movilidad.	
6.4.1. Concursos de traslados	✗
6.4.2. Comisiones de servicio y Adscripciones provisionales	✓
6.5. Retribuciones.	
6.5.1. Impacto retribuciones. Diferencia en retribuciones anuales globales entre sexos en cada grupo.	✗
6.5.2. Impacto productividades.	✗
6.6. Otros aspectos a considerar.	
6.6.1. Representación social.	✗
6.6.2. Órganos de negociación y representación social.	✗
6.6.3. Acción social.	✗
6.6.4. Formación.	✗
6.6.5. Licencias y permisos.	✗

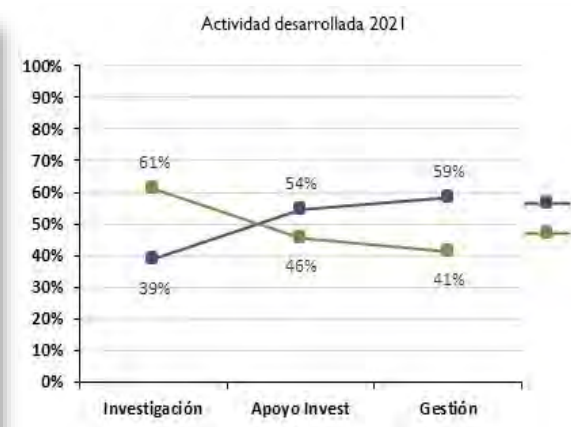
6.1. Evolución del personal. Periodo 2015 - octubre 2021. Personal activo a 31 de octubre. Por relación jurídica, funcionario/laboral, estable/no estable.

6.1.1. Datos generales. (Incluidos datos de los Centros Nacionales)

	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
Tipo	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Funcionario	2444	2883	5327	2391	2806	5197	2343	2796	5139	2370	2795	5165	2298	2722	5020	2301	2711	5012	2825	3217	6042
Lab. Fijo	335	478	813	321	470	791	307	466	773	298	484	782	285	472	757	288	468	756	318	496	814
Lab. Temp	2391	1931	4322	2685	2266	4951	2824	2349	5173	2552	2143	4695	2597	2167	4764	2865	2413	5278	3331	2784	6115
Total	5170	5292	10462	5397	5542	10939	5474	5611	11085	5220	5422	10642	5180	5361	10541	5454	5592	11046	6474	6497	12971



	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
Tipo	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Investig.	1265	2190	3455	1301	2198	3499	1320	2211	3531	1361	2285	3646	1375	2245	3620	1415	2282	3697	1633	2569	4202
Apoyo	3124	2616	5740	3315	2852	6167	3370	2919	6289	3098	2635	5733	3069	2629	5698	3281	2801	6082	3896	3259	7155
Gestión	781	486	1267	781	492	1273	784	481	1265	761	502	1263	736	487	1223	758	509	1267	945	669	1614
Total	5170	5292	10462	5397	5542	10939	5474	5611	11085	5220	5422	10642	5180	5361	10541	5454	5592	11046	6474	6497	12971

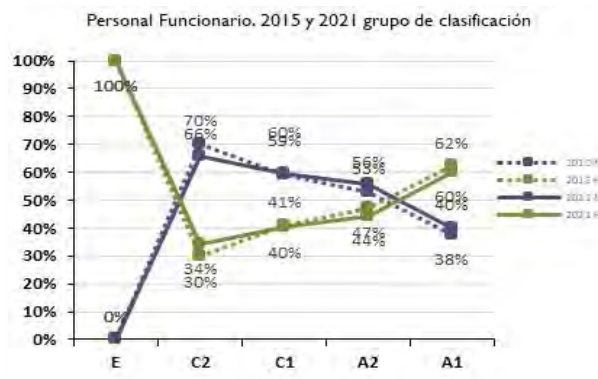


6.1.2. Personal funcionario.

(Incluidos datos de los Centros Nacionales)

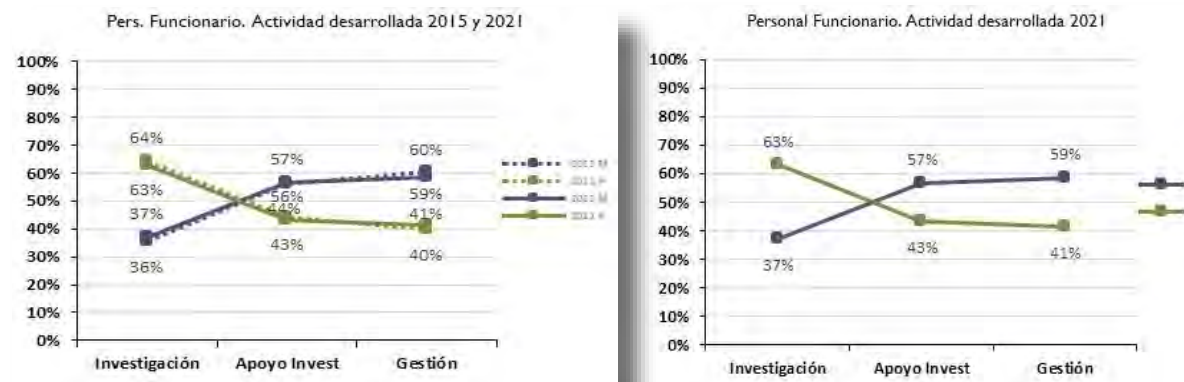
Desagregación por grupos de clasificación.

Grupo	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
E	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	2	2
C2	270	115	385	265	112	377	258	107	365	246	102	348	232	97	329	212	92	304	225	118	343
C1	576	401	977	548	375	923	514	351	865	512	323	835	498	316	814	495	308	803	617	417	1034
A2	359	320	679	354	316	670	344	314	658	344	312	656	325	305	630	323	290	613	442	354	796
A1	1239	2046	3285	1224	2002	3226	1227	2023	3250	1268	2057	3325	1243	2003	3246	1271	2021	3292	1541	2326	3867
Total	2444	2883	5327	2391	2806	5197	2343	2796	5139	2370	2795	5165	2298	2722	5020	2301	2711	5012	2825	3217	6042



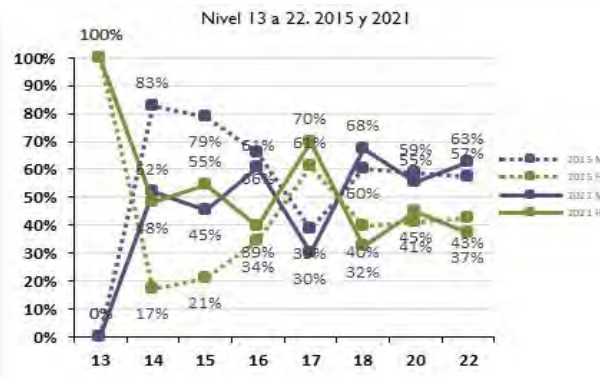
Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia.

Área	Gr	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
		M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Inv	AI	999	1814	2813	990	1776	2766	999	1807	2806	1023	1831	2854	1003	1783	2786	1022	1797	2819	1166	1986	3152
Subtotal		999	1814	2813	990	1776	2766	999	1807	2806	1023	1831	2854	1003	1783	2786	1022	1797	2819	1166	1986	3152
Apoyo	C2	67	26	93	64	22	86	58	21	79	52	19	71	51	19	70	43	17	60	32	22	54
	CI	354	241	595	328	222	550	300	202	502	303	177	480	285	174	459	287	172	459	373	241	614
	A2	287	261	548	274	254	528	263	247	510	267	239	506	254	234	488	250	219	469	342	268	610
	AI	218	199	417	211	194	405	202	185	387	217	191	408	212	185	397	223	188	411	321	284	605
Subtotal		926	727	1653	877	692	1569	823	655	1478	839	626	1465	802	612	1414	803	596	1399	1068	815	1883
Gestión	E	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	2	2
	C2	203	89	292	201	90	291	200	86	286	194	83	277	181	78	259	169	75	244	193	96	289
	CI	222	160	382	220	153	373	214	149	363	209	146	355	213	142	355	208	136	344	244	176	420
	A2	72	59	131	80	62	142	81	67	148	77	73	150	71	71	142	73	71	144	100	86	186
	AI	22	33	55	23	32	55	26	31	57	28	35	63	28	35	63	26	36	62	54	56	110
Subtotal		519	342	861	524	338	862	521	334	855	508	338	846	493	327	820	476	318	794	591	416	1007
Total		2444	2883	5327	2391	2806	5197	2343	2796	5139	2370	2795	5165	2298	2722	5020	2301	2711	5012	2825	3217	6042



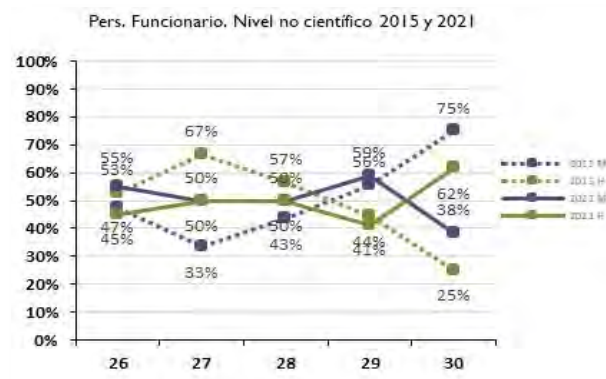
Desagregación por niveles de complemento de destino.

	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
Nivel	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
13	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2
14	38	8	46	33	8	41	29	8	37	21	5	26	23	6	29	16	4	20	27	25	52
15	15	4	19	17	4	21	18	3	21	21	8	29	0	1	1	0	1	1	5	6	11
16	167	87	254	146	71	217	136	69	205	154	64	218	150	67	217	153	75	228	215	140	355
17	7	11	18	9	15	24	9	14	23	5	15	20	4	14	18	4	16	20	6	14	20
18	430	282	712	404	275	679	385	257	642	370	253	623	227	110	337	230	98	328	286	137	423
20	202	142	344	213	136	349	194	137	331	180	125	305	298	255	553	283	239	522	326	264	590
22	174	129	303	168	129	297	162	124	286	163	114	277	168	103	271	161	102	263	184	110	294
SubT	1033	664	1697	990	639	1629	933	613	1546	914	585	1499	870	556	1426	847	535	1382	1049	698	1747
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
24	297	276	573	299	269	568	297	257	554	312	262	574	305	268	573	309	270	579	406	352	758
25	2	6	8	1	7	8	1	7	8	2	6	8	2	5	7	2	5	7	2	6	8
26	109	126	235	107	119	226	107	116	223	106	115	221	108	115	223	95	78	173	158	131	289
27	529	766	1295	520	790	1280	527	797	1324	543	809	1352	538	793	1331	585	866	1451	653	908	1561
28	285	504	789	289	481	770	298	501	799	300	513	813	284	509	793	279	509	788	350	603	953
29	178	535	713	175	525	700	171	497	668	183	497	680	178	470	648	171	442	613	195	505	700
30	11	6	17	10	6	16	9	8	17	10	8	18	13	6	19	13	6	19	11	13	24
SubT	1411	2219	3630	1401	2197	3568	1410	2183	3593	1456	2210	3666	1428	2166	3594	1454	2176	3630	1776	2519	4295
Total	2444	2883	5327	2391	2806	5197	2343	2796	5139	2370	2795	5165	2298	2722	5020	2301	2711	5012	2825	3217	6042



Desagregación por niveles del personal no incluido en escalas científicas (N30 – N26).

Nivel	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
26	88	98	186	85	92	177	87	89	176	89	87	176	91	85	176	95	78	173	153	126	279
27	1	2	3	1	2	3	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	4	4	8
28	13	17	30	14	16	30	14	14	28	16	14	30	15	16	31	14	17	31	29	29	58
29	5	4	9	5	3	8	6	2	8	8	3	11	6	3	9	6	3	9	10	7	17
30	6	2	8	6	2	8	6	5	11	6	5	11	6	4	10	6	4	10	5	8	13
Total	113	123	236	111	115	226	113	112	225	119	111	230	118	110	228	121	104	225	201	174	375

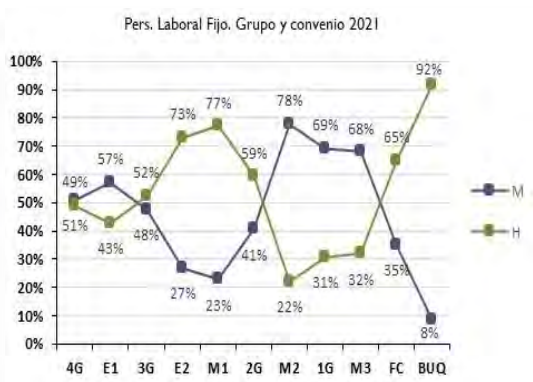


6.1.3. Personal laboral fijo.

(Incluidos datos de los Centros Nacionales)

Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia.

		2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
Grupo		M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
IV Convenio	4G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	25	51
	E1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52	39	91
	3G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	33	63
	E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	65	89
	M1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	56	189	245
	2G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	16	27
	M2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	4	18
	1G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	4	13
III Convenio	M3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34	16	50
	G5	92	58	150	83	55	138	74	52	126	64	50	114	53	50	103	47	40	87	1	4	5
	G4	80	107	187	77	104	181	77	100	177	70	95	165	66	95	161	70	97	167	11	16	27
	G3	98	260	358	92	246	338	88	251	339	91	254	345	91	236	327	97	238	335	15	19	34
	G2	20	17	37	20	17	37	19	18	37	19	20	39	18	19	37	18	20	38	3	1	4
G1		38	22	60	39	22	61	39	22	61	39	22	61	40	23	63	39	24	63	3	2	5
FC		7	6	13	10	18	28	9	13	22	15	34	49	16	38	54	16	38	54	28	52	80
Buque		0	8	8	0	8	8	1	10	11	0	9	9	1	11	12	1	11	12	1	11	12
Total		335	478	813	321	470	791	307	466	773	298	484	782	285	472	757	288	468	756	318	496	814

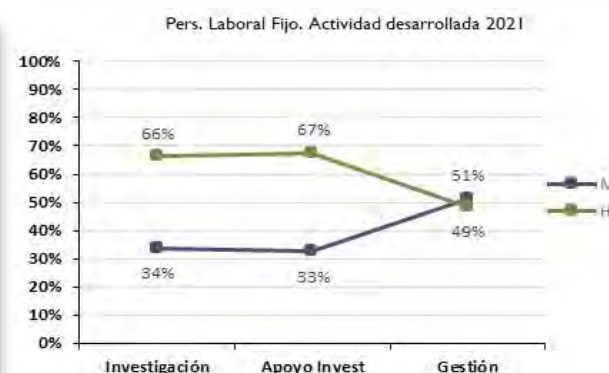
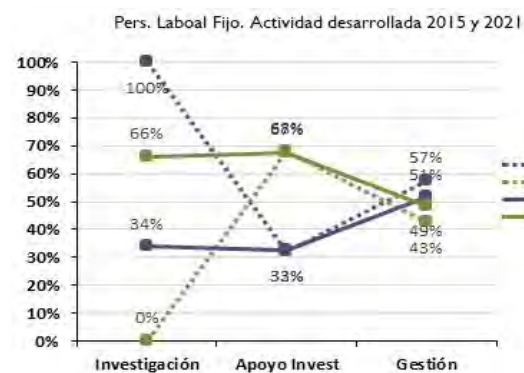


La aplicación en 2021 del IV Convenio Único modificó las adscripciones de los grupos de pertenencia, sin que haya una correspondencia directa con los grupos de clasificación del convenio anterior. Por tanto, no es posible comparar los datos de 2021 con los de años previos, en los que se utilizaba la clasificación prevista en el III Convenio Único. De ahí que la primera gráfica represente la evolución del personal laboral fijo entre los años 2014 y 2020, sin considerar los datos de 2021.

Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia.

		2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021			
Área	Gr	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	
Inv	FC	1	0	1	5	13	18	4	9	13	11	30	41	12	33	45	12	33	45	24	47	71	
Subtotal		1	0	1	5	13	18	4	9	13	11	30	41	12	33	45	12	33	45	24	47	71	
Apoyo	IV Convenio	4G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	9	
		E1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8	16	
		3G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	8	11	
		E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	48	64	
		M1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53	172	225	
		2G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	13	19	
		M2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	3	16	
		1G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	8	
		M3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	14	40	
	III Convenio	G5	14	9	23	11	9	20	11	11	22	9	13	22	9	15	24	7	10	17	1	4	5
		G4	34	67	101	31	66	97	32	63	95	31	62	93	29	66	95	30	66	96	3	7	10
		G3	71	239	310	66	225	291	61	230	291	64	225	289	64	208	272	68	211	279	11	19	30
		G2	16	16	32	16	16	32	16	17	33	15	17	32	15	16	31	14	17	31	3	1	4
		G1	33	19	52	34	19	53	34	19	53	34	19	53	35	20	55	34	21	55	3	2	5
FC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1		

	Buq	0	5	5	0	4	4	0	6	6	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4
	Subtotal	168	355	523	158	339	497	154	346	500	153	340	493	152	330	482	153	330	483	152	315	467
Gestión	IV Convenio	4G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	17	42
		EI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	44	31	75
		3G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	25	52
		E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	17	25
		M1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	17	20
		2G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	8
		M2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
		IG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5
		M3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	2	10
	III Convenio	G5	78	49	127	72	46	118	63	41	104	55	37	92	44	35	79	40	30	70	0	0
		G4	46	40	86	46	38	84	45	37	82	39	33	72	37	29	66	40	31	71	8	9
		G3	27	21	48	26	21	47	27	21	48	27	29	56	27	28	55	29	27	56	4	0
		G2	4	1	5	4	1	5	3	1	4	4	3	7	3	3	6	4	3	7	0	0
		G1	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	3	8	0	0
	FC	6	6	12	5	5	10	5	4	9	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8
	Buq	0	3	3	0	4	4	1	4	5	0	5	5	1	7	8	1	7	8	1	7	8
	Subtotal	166	123	289	158	118	276	149	111	260	134	114	248	121	109	230	123	105	228	142	134	276
	Total	335	478	813	321	470	791	307	466	773	298	484	782	285	472	757	288	468	756	318	496	814



6.1.4. Personal laboral temporal.

(Incluidos datos de los Centros Nacionales)

Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia.

		2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
Grupo		M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
IV Convenio	4G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	E1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	15	19
	3G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	6	15
	M1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	10
	2G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
	M2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5
	1G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
III Convenio	M3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	G5	25	29	54	15	23	38	9	8	17	12	28	40	11	8	19	9	14	23	22	41	63
	G4	44	48	92	36	41	77	34	31	65	39	29	68	30	33	63	33	28	61	39	24	63
	G3	256	154	410	395	314	709	411	308	719	289	186	475	331	204	535	384	235	619	437	263	700
	G2	159	120	279	173	106	279	180	116	296	176	118	294	197	123	320	211	131	342	247	150	397
FC		569	664	1233	767	839	1606	908	959	1867	1061	1090	2151	1071	1118	2189	1178	1231	2409	1273	1361	2634
Buque		1	3	4	1	4	5	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1	4	5
Total		2391	1931	4322	2685	2266	4951	2824	2349	5173	2552	2143	4695	2597	2167	4764	2865	2413	5278	3331	2784	6115



Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia

		2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021			
Área	Gr	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	
Inv	FC	265	376	641	306	409	715	317	395	712	327	424	751	360	429	789	381	452	833	443	536	979	
Subtotal		265	376	641	306	409	715	317	395	712	327	424	751	360	429	789	381	452	833	443	536	979	
Apoyo	IV Convenio	4G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		EI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		3G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6
		MI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	5
		2G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
		M2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		IG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	III Convenio	M3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		G5	15	29	44	11	21	32	6	6	12	12	27	39	7	7	14	9	13	22	22	40	62
		G4	29	46	75	26	40	66	24	30	54	28	27	55	21	32	53	24	27	51	27	24	51
		G3	227	144	371	377	299	676	385	295	680	259	168	427	296	187	483	328	198	526	382	217	599
		G2	152	116	268	162	101	263	171	113	284	166	115	281	183	118	301	197	125	322	234	147	381
		FC	304	288	592	461	430	891	591	564	1155	734	666	1400	711	689	1400	797	779	1576	825	822	1647
		Buq	0	2	2	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Subtotal		2030	1534	3564	2280	1821	4101	2393	1918	4311	2106	1669	3775	2115	1687	3802	2325	1875	4200	2676	2129	4805	
Gestión	IV Convenio	4G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
		EI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	15	19	
		3G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
		E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	9	
		MI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	5	
		2G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
		M2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4	
		IG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
	III Convenio	M3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
		G5	10	0	10	4	2	6	3	2	5	0	1	1	4	1	5	0	1	1	12	0	12
		G4	15	2	17	10	1	11	10	1	11	11	2	13	9	1	10	9	1	10	55	46	101
		G3	29	10	39	18	15	33	26	13	39	30	18	48	35	17	52	56	37	93	13	3	16
		G2	7	4	11	11	5	16	9	3	12	10	3	13	14	5	19	14	6	20	107	43	150
	GI	34	4	38	55	12	67	65	16	81	67	25	92	59	27	86	79	41	120	5	3	8	
	Buq	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	2	
Subtotal		96	21	117	99	36	135	114	36	150	119	50	169	122	51	173	159	86	245	212	119	331	
Total		2391	1931	4322	2685	2266	4951	2824	2349	5173	2552	2143	4695	2597	2167	4764	2865	2413	5278	3331	2784	6115	



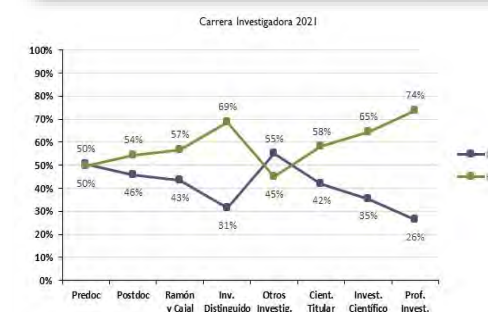
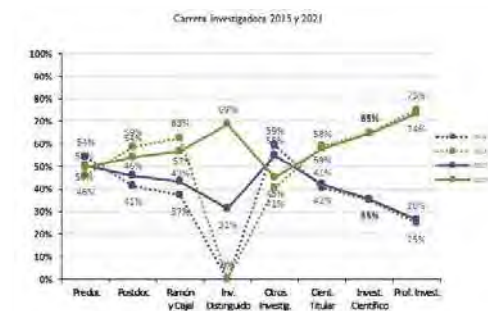
6.1.5. Carrera investigadora. (Incluidos datos de los Centros Nacionales)

	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
Grupo	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Predoc (*)	405	343	748	526	461	987	642	598	1240	653	608	1261	619	602	1221	698	684	1382	715	702	1417
Postdoc	184	260	444	255	318	573	267	327	594	286	364	650	302	353	655	321	375	696	369	438	807
Ramón y Cajal	60	101	161	50	88	138	47	65	112	40	58	98	51	74	125	50	71	121	66	86	152
Inv. Distinguido	0	0	0	4	13	17	3	9	12	10	30	40	11	33	44	11	33	44	21	46	67
Otros Investig.	22	15	37	2	3	5	4	3	7	2	2	4	8	2	10	11	6	17	11	9	20
Cient. Titular	556	805	1361	549	797	1346	556	832	1388	570	844	1414	565	831	1396	596	877	1473	674	931	1605
Invest. Científico	282	522	804	284	503	787	292	523	815	292	535	827	283	526	809	279	522	801	328	597	925
Prof. Investigación	161	487	648	157	476	633	151	452	603	161	452	613	155	426	581	147	398	545	164	458	622
Total	1670	2533	4203	1827	2659	4486	1962	2809	4771	2014	2893	4907	1994	2847	4841	2113	2966	5079	2348	3267	5615

(*) Los efectivos Predoctorales son considerados como APOYO A LA INVESTIGACIÓN.

A continuación, se detalla el tipo de contrato asociado a cada grupo objeto de estudio:

GRUPO	TIPO CONTRATO
PEDOC	- CONTRATO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (BOLSA PREDOCUTORAL) – PRINVBPRE - CONTRATOS PREDOCUTORALES – PEDOC
POSDOC	- CONTRATO CON CARGO A PROYECTO INVESTIGACIÓN (FUERA CONVENIO) - PRINVC - CONTRATO PROYECTO DE INVESTIGACION - PRINV - CONTRATOS EN PRACTICAS (Juan de la Cierva Doctores/as) - CIERVA - CONTRATOS EN PRACTICAS DOCTORES/AS CON CARGO A CONVOCATORIA - PDOC - CONTRATOS OBRA O SERVICIO DETERMINADO DE CONVOCATORIAS - PRCONV - CONTRATOS PARA LA FORMACION POSTDOCTORAL - CIERVA_FP y CIERVA_IN - INDEFINIDO/A NO FIJO - INDE - INVESTIGADOR/A (Unión Europea) - OBRH
RAMÓN Y CAJAL	CONTRATOS DE LA CONVOCATORIA RAMÓN Y CAJAL - CAJAL
INV. DISTINGUIDO	PERSONAL LABORAL FIJO – INVESTIGADOR/A DISTINGUIDO/A
OTROS INVESTIGADORES/AS	- CONTRATO PROYECTO DE INVESTIGACION (BOLSA) - PRINVB - CONTRATOS EN PRACTICAS (GARANTIA JUVENIL) - GARJUR - CONTRATOS PREDOCUTORALES – PEDOC (Predoc cuya clasificación sea “INVESTIGADOR/A” - INDEFINIDO/A - INDF - PERSONAL LABORAL CON LA CONSIDERACIÓN DE FIJO - CFIFO



6.2. Representación en Órganos Colegiados y peso específico en otros Órganos. Personas que ocupan puesto en cada Órgano a 31 de diciembre de cada año.

6.2.1. Consejo Rector.

(No se incluyen los datos de los Centros Nacionales ya que no afectan a este epígrafe)

	2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
Cargo	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Presidencia	9	8	17	10	7	17	8	8	16	7	5	12	13	10	23	9	7	16	1	0	1
Consejería	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	8	8	16
Total	9	9	18	10	8	18	9	8	17	8	5	13	14	10	24	10	7	17	9	8	17



6.2.2. Órganos Directivos.

(No se incluyen los datos de los Centros Nacionales ya que no afectan a este epígrafe)

Cargo	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Presidencia	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
VICYT	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
VORI	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
VRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
SEGE	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
DIR.GABIN	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
VICEP. ADJ.	3	2	5	3	2	5	4	1	5	3	2	5	3	2	5	2	2	4	2	3	5
SG. ADJ.	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	1	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4
Total	8	6	14	7	6	13	8	5	13	9	6	15	11	4	15	10	4	14	10	5	15



6.2.3. Direcciones, Gerencias, Coordinaciones Institucionales y Coordinaciones de Área. (Incluidos datos de Centros Nacionales)

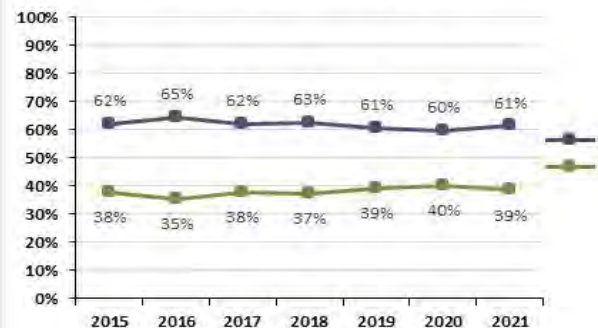
Cargo	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Direcciones	20	72	92	18	71	89	23	107	130	21	105	126	28	99	127	31	97	128	37	107	144
Gerencias	51	31	82	51	28	79	74	45	119	72	43	115	68	44	112	68	46	114	73	46	119
Coord. Inst.	0	4	4	0	4	4	2	9	11	4	7	11	5	6	11	6	7	13	7	7	14
Coord. Área	1	7	8	2	6	8	5	3	8	5	3	8	4	4	8	4	4	8	4	4	8
Total	72	114	186	71	109	180	104	164	268	102	158	260	105	153	258	109	154	263	121	164	285

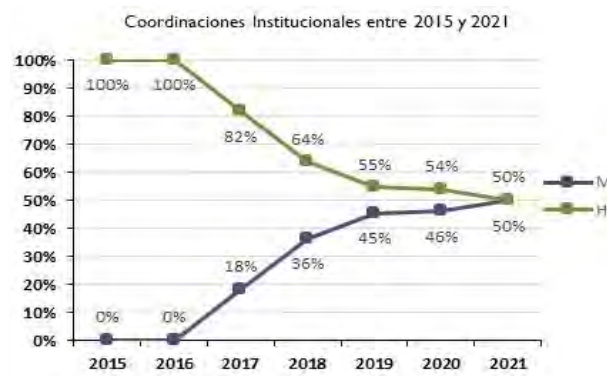
* Hasta el año 2017 los datos se refieren a personal que ocupa puesto de Dirección, Gerencia y Coordinación Institucional. A partir del año 2017 se incluyen también los efectivos "EN FUNCIONES" (personal que no ocupa puesto, pero realiza tales funciones).

Direcciones ICU entre 2015 y 2021



Gerencias ICU entre 2015 y 2021

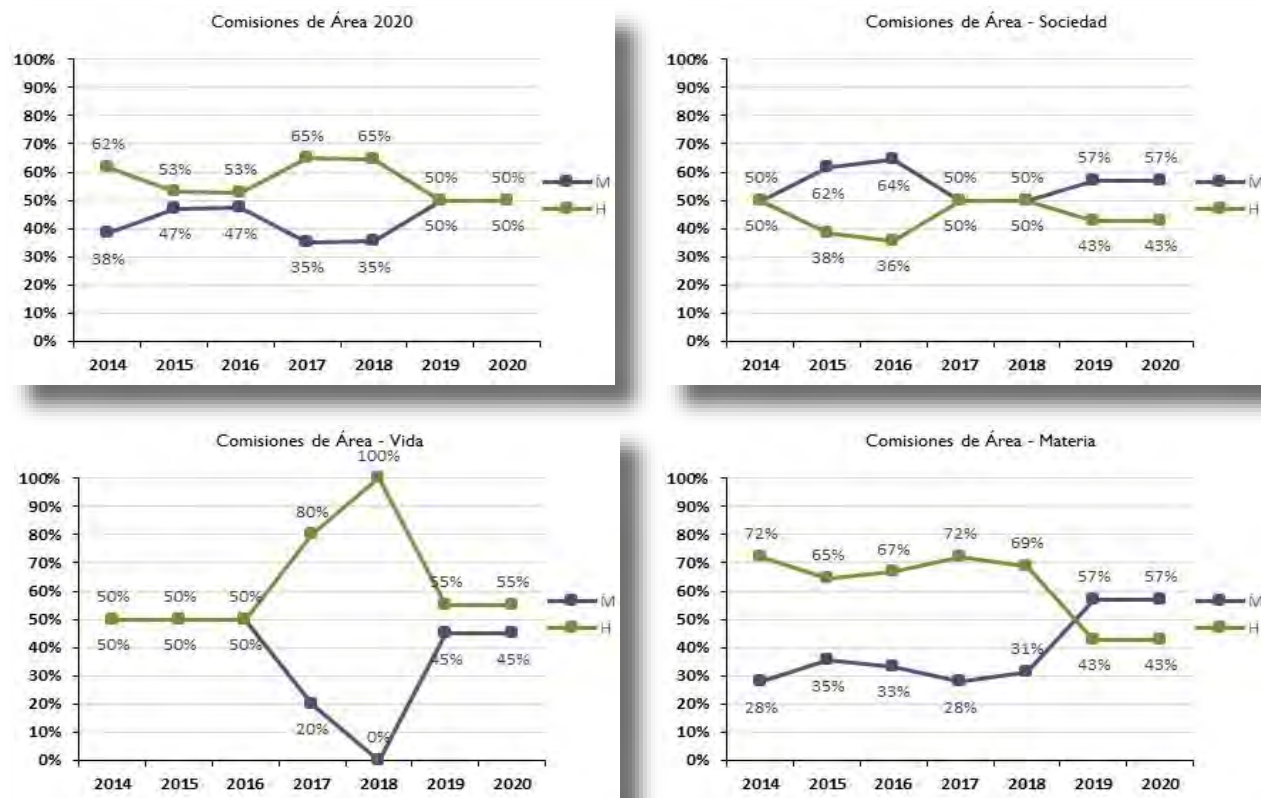




6.2.4. Comisiones de Área.

(No se incluyen los datos de los Centros Nacionales, ya que no afectan a este epígrafe)

Área	2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Sociedad	6	6	12	8	5	13	9	5	14	7	7	14	6	6	12	4	3	7	4	3	7
Vida	2	2	4	2	2	4	2	2	4	1	4	5	0	3	3	9	11	20	9	11	20
Materia	5	13	18	6	11	17	6	12	18	5	13	18	5	11	16	4	3	7	4	3	7
Total	13	21	34	16	18	34	17	19	36	13	24	37	11	20	31	17	17	34	17	17	34



6.3. Procedimientos de acceso y participación del personal funcionario: participación y tasa de éxito.

6.3.1. Acceso Libre. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.

(A partir de la convocatoria 2018-2019 se incluyen los datos de los Centros Nacionales)

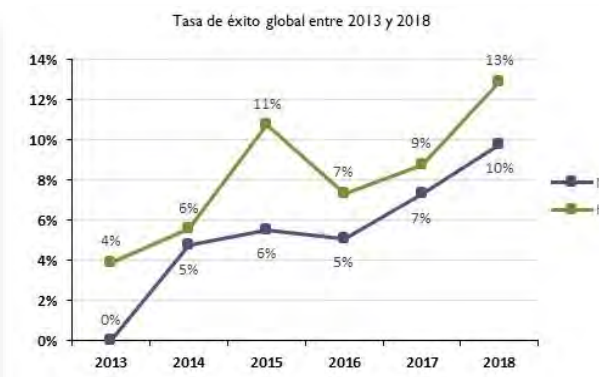
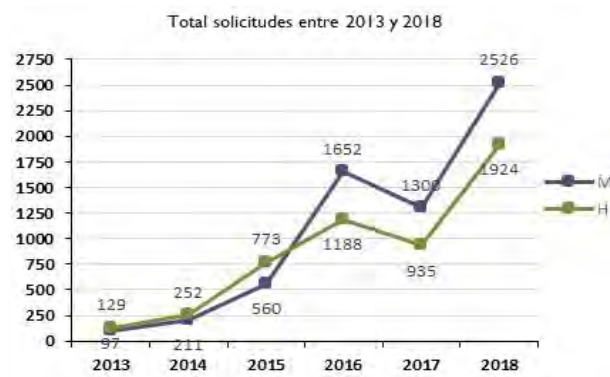
Año	ESCALA	Obtienen plaza			No obtienen plaza			Total admitidos	Tasa éxito (%)	
		M	H	Total	M	H	Total		M	H
2013	Científico/a Titular (A1)	0	5	5	97	124	221	226	0,0%	3,88%
Total 2013		0	5	5	97	124	221	226	0,00%	3,88%
2014	Científico/a Titular (A1)	10	14	24	201	238	439	463	4,74%	5,56%
Total 2014		10	14	24	201	238	439	463	4,74%	5,56%
2015	Profesor/a Investigación (A1)	1	1	2	0	0	0	2	100%	100%
	Investigador/a Científico/a (A1)	0	5	5	1	1	2	7	0%	83,33%
	Científico/a Titular (A1)	26	73	99	383	571	954	1053	6,36%	11,34%
	Téc. Especializado/a (A2)	4	4	8	145	118	263	271	2,68%	3,28%
Total 2015		31	83	114	529	690	1219	1333	5,54%	10,74%
2016	Profesor/a Investigación (A1)	0	1	1	0	1	1	2	0,0%	50%
	Investigador/a Científico/a (A1)	4	3	7	3	7	10	17	57,14%	30%
	Científico/a Titular (A1)	33	67	100	397	559	956	1056	7,67%	10,86%
	Téc. Superior (A1)(*)	17	7	24	194	107	301	325	8,06%	6,14%
	Téc. Especializado/a (A2)	11	2	13	216	113	329	342	4,85%	1,74%
	Ayudantes de Investigación (CI)	19	6	25	758	315	1073	1098	2,45%	1,87%
Total 2016		84	86	170	1568	1102	2670	2840	5,08%	7,32%
2017	Investigador/a Científico/a (A1)	2	6	8	0	9	9	17	100%	40%
	Científico/a Titular (A1)	40	60	100	290	385	675	775	12,12%	13,48%
	Téc. Superior (A1)	13	3	16	128	67	195	211	9,22%	4,29%
	Téc. Especializado/a (A2)	14	5	19	280	133	413	432	4,76%	3,62%
	Ayudante de Investigación (CI)	26	8	34	507	259	766	800	4,88%	3%
Total 2017		95	82	177	1205	853	2058	2235	7,31%	8,77%
2018 y 2019	Profesor/a Investigación (A1)	2	7	9	1	16	17	26	66,67%	30,43%
	Investigador/a Científico/a (A1)	6	22	28	29	39	68	96	17,14%	36,07%
	Científico/a Titular (A1)	103	135	241	486	610	1096	1337	17,91%	18,12%
	Téc. Superior (A1)	46	35	81	318	262	580	661	12,64%	11,78%
	Téc. Especializado (A2)	35	16	51	368	202	570	621	8,68%	7,34%
	Ayudante de Investigación (CI)	52	33	85	1077	547	1624	1709	4,61%	5,69%
Total 2018		247	248	495	2279	1676	3955	4450	9,78%	12,89%
Total general		467	519	986	5879	4682	10561	11547	7,36%	9,98%

(*) Convocatoria conjunta OEP 2015 y 2016

Datos en porcentajes

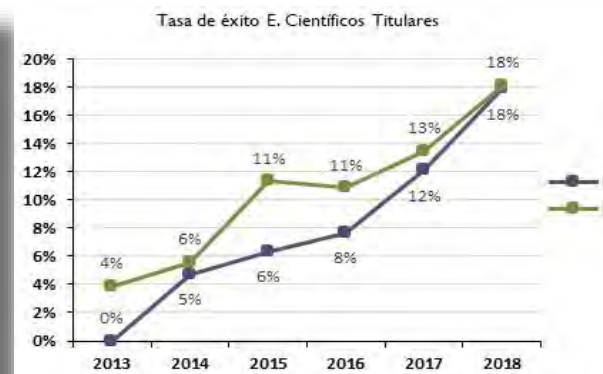
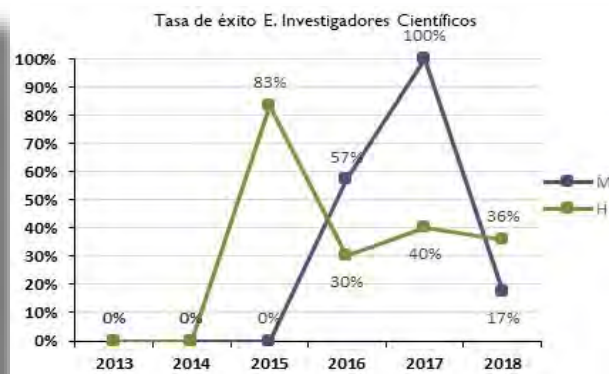


Datos en cuantía global



Tasa de éxito

(relación existente entre las personas que se presentan a un proceso selectivo y las que superan el mismo)



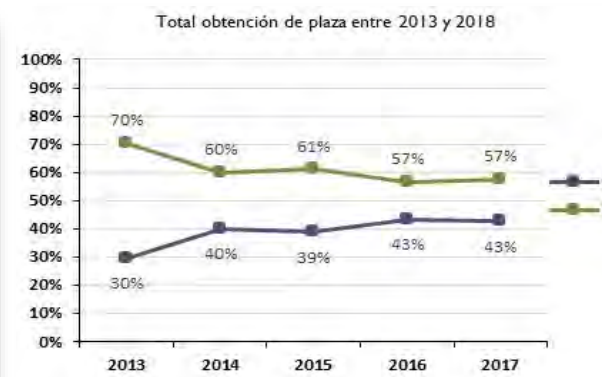
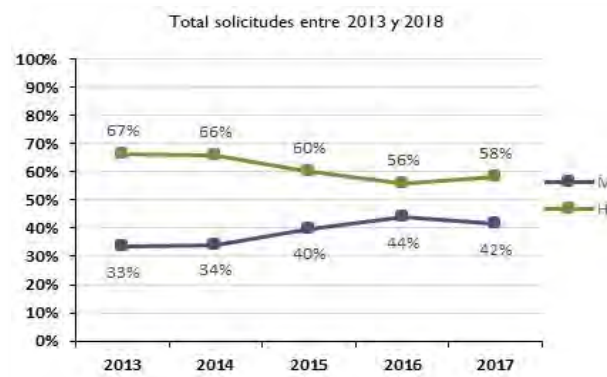
6.3.2. Promoción Interna. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.

(No se incluyen los datos de los Centros Nacionales al no haber gestionado hasta el momento desde el CSIC convocatoria alguna)

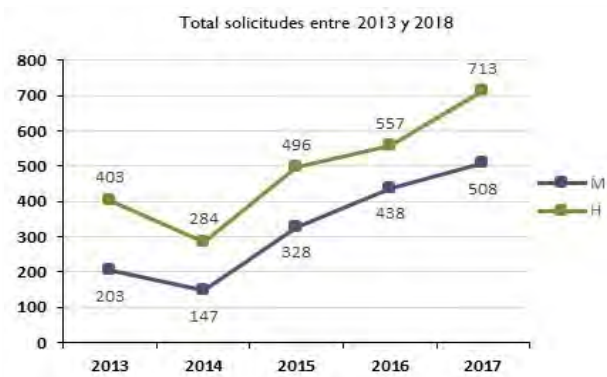
AÑO	ESCALA	Obtienen Plaza			No Obtienen Plaza			Total admitidos	Tasa de éxito	
		M	H	Total	M	H	Total		M	H
2013	Profesor/a de Investigación (A1)	3	5	8	69	146	215	223	4,17%	3,31%
	Investigador/a Científico/a (A1)	3	13	16	102	213	315	331	2,86%	5,75%
	Científico/a Titular (A1)	2	1	3	24	25	49	52	7,69%	3,85%
Total 2013		8	19	27	195	384	579	606	3,94%	4,71%
2014	Profesor/a de investigación (A1)	2	8	10	57	111	168	178	3,39%	6,72%
	Investigador/a Científico/a (A1)	10	10	20	78	155	233	253	11,36%	6,06%
Total 2014		12	18	30	135	266	401	431	8,16%	6,34%
2015	Profesor/a de Investigación (A1)	9	11	20	73	156	229	249	10,98%	6,59%
	Investigador/a Científico/a (A1)	17	33	50	108	204	312	362	13,60%	13,92%
	Científico/a Titular (A1)	3	7	10	33	34	67	77	8,33%	17,07%
	Téc. Especializado de OPIS (A2)	6	4	10	79	47	126	136	7,06%	7,84%
Total 2015		35	55	90	293	441	734	824	10,67%	11,09%
2016	Profesor/a de Investigación (A1)	7	13	20	66	137	203	223	9,59%	8,67%
	Científico/a Titular (A1)	13	37	50	91	168	259	309	12,50%	18,05%
	Investigador/a Científico/a (A1)	8	2	10	17	31	48	58	32,00%	6,06%
	Téc. Superiores (A1)	10	10	20	99	84	183	203	9,17%	10,64%
	Téc. Especializado de OPIS (A2)	6	4	10	71	39	110	120	7,79%	9,30%
	Ayudante de Investigación (C1)	8	2	10	42	30	72	82	16,00%	6,25%
Total 2016		52	68	120	386	489	875	995	11,87%	12,21%
2017 y 2018	Profesor/a de Investigación (A1)	11	39	50	84	173	257	307	11,58%	18,40%
	Científico/a Titular (A1)	56	86	142	119	214	333	475	32,00%	28,67%
	Investigador/a Científico/a (A1)	7	11	18	26	36	62	80	21,21%	23,40%
	Téc. Superior (A1)	8	12	20	74	59	133	153	9,76%	16,90%
	Téc. Especializado de OPIS (A2)	24	6	30	56	38	94	124	30,00%	13,64%
	Ayudante de Investigación (C1)	19	15	34	20	24	44	78	48,72%	38,46%
Total 2017 - 2018		125	169	294	379	544	923	1217	24,80%	23,70%
Total general		232	329	561	1388	2124	3512	4073	14,32%	13,41%

NOTA: Las plazas de promoción interna correspondientes a los años 2017 y 2018 se convocaron de forma conjunta. Por lo tanto, en las gráficas incluidas en este apartado, los datos relativos a 2017 corresponden realmente a los años 2017 y 2018.

Datos en porcentajes

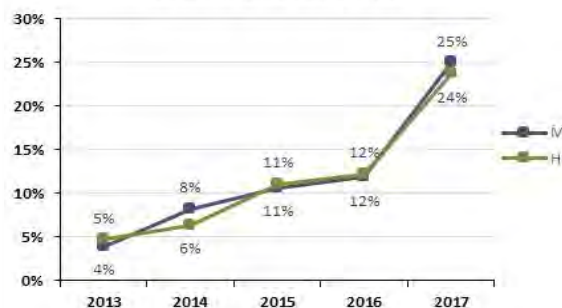


Datos en cuantía global



Tasa de éxito (relación existente entre las personas que se presentan a un proceso selectivo y las que superan el mismo)

Tasa de éxito global entre 2013 y 2018



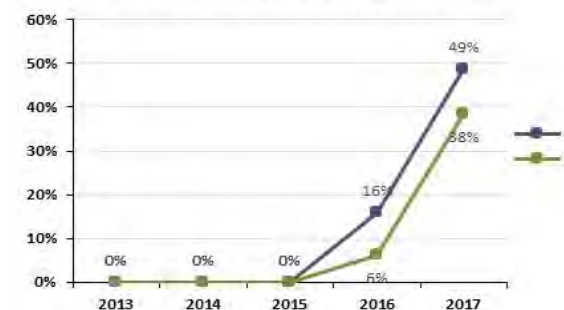
Tasa de éxito de la E. Científicos Titulares



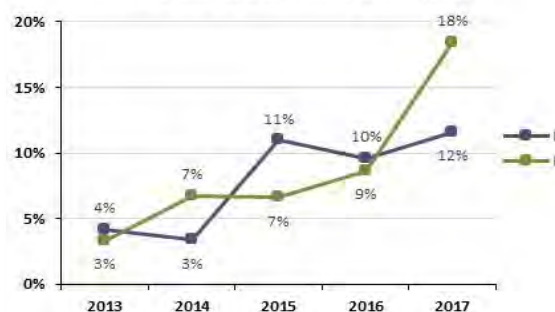
Tasa de éxito de la E. Investigadores Científicos



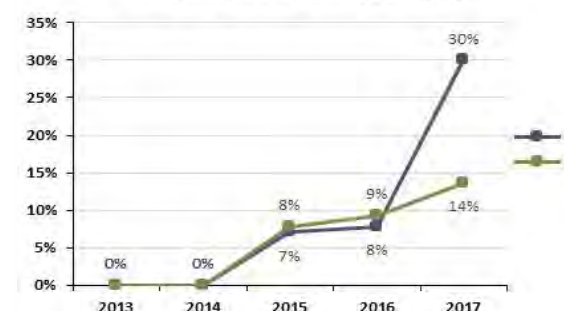
Tasa de éxito de la E. Ayudantes de Investigación



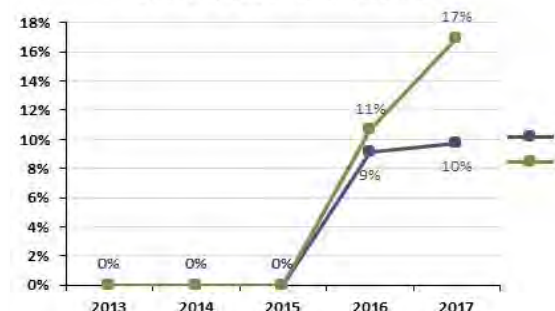
Tasa de éxito de la E. Profesores de Investigación



Tasa de éxito de la E. Técnicos Especializados



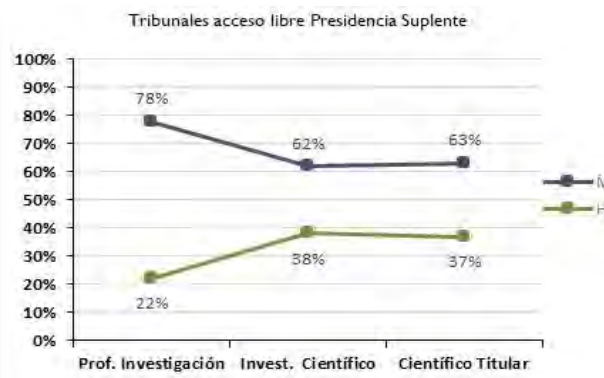
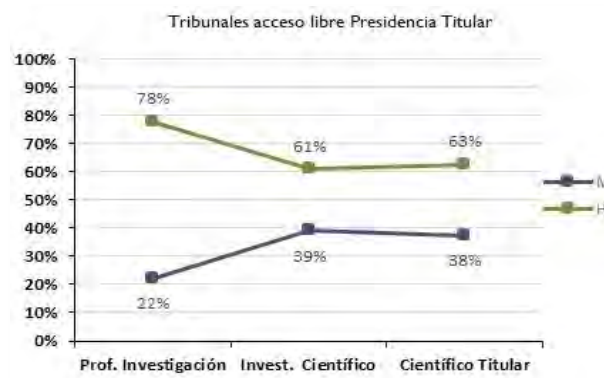
Tasa de éxito de la E. Técnicos Superiores



6.3.3. Composición presidencias tribunales en procesos de Acceso Libre.

(No se incluyen datos de los Centros Nacionales)

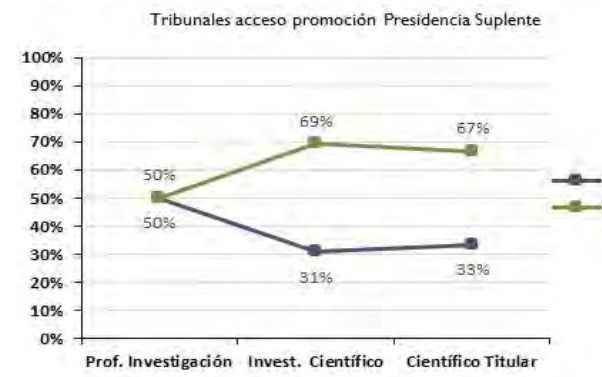
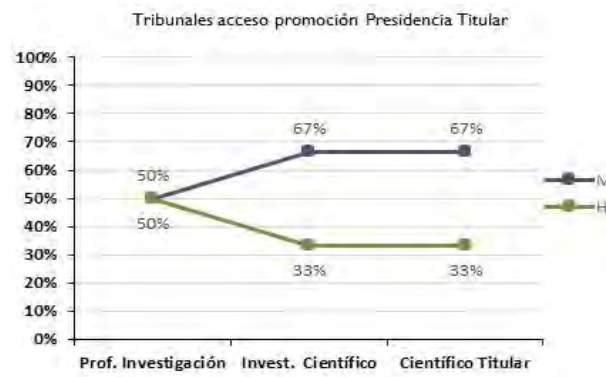
	OEP 2018 - 2019								
	Presidencia titular				Presidencia suplente				
Comisión	M	%	H	%	M	%	H	%	Total
Prof. Investigación	2	22%	7	78%	7	78%	2	22%	18
Investigador/a Científ.	9	39%	14	61%	13	62%	8	38%	44
Científico/a Titular	57	38%	95	63%	85	63%	50	37%	287
Total general	68	37%	116	63%	105	64%	60	36%	349



6.3.4. Composición presidencias tribunales en procesos de Promoción Interna.

(No se incluyen datos de los Centros Nacionales)

	OEP 2017 - 2018								
	Presidencia titular				Presidencia suplente				
Comisión	M	%	H	%	M	%	H	%	Total
Prof. Investigación	5	50%	5	50%	5	50%	5	50%	20
Investigador/a Científ.	10	67%	5	33%	4	31%	9	69%	28
Científico/a Titular	2	67%	1	33%	1	33%	2	67%	6
Total general	17	61%	11	39%	10	38%	16	62%	54



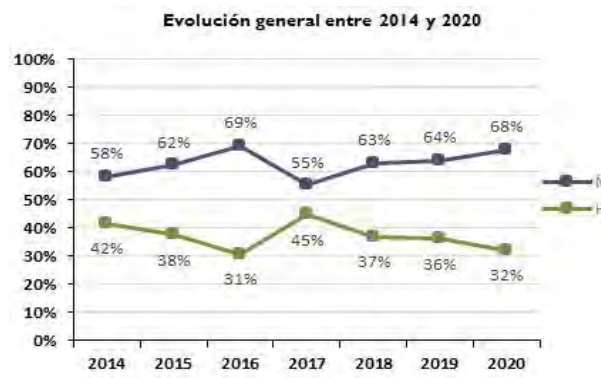
6.4. Procedimientos de movilidad.

6.4.1. Concursos de traslados

(No se incluyen datos de los Centros Nacionales)

Total puestos convocados desagregados por puestos ocupados y vacantes y nivel del puesto.

Tip	Niv	2014				2015				2016				2017				2018				2019				2020			
		V	M	H	Tot	V	M	H	Tot	V	M	H	Tot	V	M	H	Tot	V	M	H	Tot	V	M	H	Tot	V	M	H	Tot
Concurso Especifico	28	0	0	3	3	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	2	3
	27	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	26	0	4	1	5	0	7	5	12	1	2	2	5	0	2	4	6	0	3	5	8	0	6	5	11	2	4	2	8
	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0
	24	4	7	11	22	7	17	14	38	12	7	10	29	8	11	5	24	9	14	3	26	6	8	6	20	9	14	5	28
	22	2	11	5	18	2	21	18	41	3	16	2	21	3	11	13	27	3	5	1	9	10	17	6	33	6	12	9	27
	20	2	2	6	10	2	18	7	27	1	2	5	8	2	10	4	16	3	3	8	14	4	6	9	19	6	8	0	14
	18	4	9	9	22	7	15	16	38	8	13	5	26	7	9	10	26	8	12	6	26	5	5	2	12	10	9	3	22
	17	5	2	2	9	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	0	8	0	8	7	6	1	14	7	4	0	11	6	2	1	9	11	4	4	19	8	4	1	13	9	7	3	19
	15	0	0	0	0	0	2	1	3	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Tot CE		17	44	38	99	27	87	63	177	32	46	24	102	26	46	38	110	34	41	29	104	33	48	31	112	42	55	24	121
Concurso General	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
	20	1	8	8	17	2	9	1	12	2	6	6	14	1	10	11	22	5	12	2	19	5	8	2	15	7	6	8	21
	18	0	24	10	34	3	20	10	33	12	20	7	39	20	18	14	52	21	11	7	39	21	20	8	49	30	18	2	50
	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	2
	16	0	5	2	7	3	6	1	10	10	8	0	18	6	7	6	19	12	4	2	18	9	4	5	18	8	8	6	22
	15	0	0	0	0	1	0	0	1	2	1	0	3	0	0	0	0	3	1	0	4	3	1	0	4	0	0	0	0
Tot CG		1	37	20	58	9	37	12	58	27	37	13	77	28	39	31	98	42	29	12	83	40	35	16	91	48	33	18	99
TOTAL		18	81	58	157	36	124	75	235	59	83	37	179	54	85	69	208	76	70	41	187	73	83	47	203	90	88	42	220

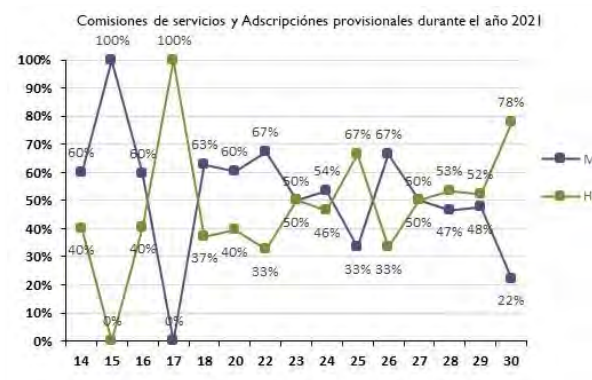


6.4.2. Comisiones de servicios y Adscripciones provisionales.

Ocupación de puesto en la modalidad de forma de ocupación en Comisión de Servicios y Adscripción Provisional hasta octubre del 2021.

(Incluidos datos de los Centros Nacionales)

	Oct 2021		
Tipo	M	H	Total
14	6	4	10
15	1	0	1
16	28	19	47
17	0	6	6
18	66	39	105
20	78	51	129
22	66	32	98
23	1	1	2
24	60	52	112
25	1	2	3
26	50	25	75
27	11	11	22
28	21	24	45
29	10	11	21
30	2	7	9
Total	401	284	685



6.5. Retribuciones.

6.5.1. Impacto retribuciones. Diferencia en retribuciones anuales globales entre sexos en cada grupo.

(No se incluyen datos de los Centros Nacionales, al tratarse de datos referidos a 2020)

El informe refleja la diferencia media retributiva anual existente entre las poblaciones objeto de análisis. El cálculo se realiza tomando como referencia las retribuciones medias percibidas anualmente por el segmento de población incluido en cada estrato y el número de perceptores anuales en cada uno de ellos. Las cantidades, reflejadas en euros, indican que el personal del estrato concreto percibe anualmente esa cantidad por encima de la asignada al personal del otro sexo.

Nota: el número de perceptores no se corresponde con efectivos reales, sino que para su cálculo se han tenido en cuenta los meses por efectivo realmente cobrados con el fin de hacer un cálculo más exacto de la desviación. Por ej.: 1 perceptor equivale a un efectivo que ha cobrado 12 meses y ½ perceptor corresponde a un efectivo que ha cobrado 6 meses.

Personal Funcionario

2020				
GR	Percept	M (€)	Percept	H (€)
14	17		4	4593
15	0		1	
16	145	1268	66	
17	4		15	302
18	230		102	580
20	284		243	204
22	167		105	1531
24	310		272	863
25	2	1801	5	
26	96		82	98
27	566	780	838	
28	282	683	513	
29	174		452	1093
30	13		6	2027
Total	2291	4532	2703	11290



Personal Laboral Fijo

(Perceptores correspondientes a Capítulo I)

2020				
GR	Percept	M (€)	Percept	H (€)
G5	58	1005	60	
G4	85	241	110	
G3	164		285	1521
G2	45		33	1099
G1	181		88	965
FC	29	2472	50	
BUQ	5		26	2167
Total	567	3718	652	5752

*FC: personal fuera de convenio

*BUQ: personal buque



Personal Laboral Temporal

(Perceptores correspondientes a Capítulo VI)

2020				
GR	Percept	M (€)	Percept	H (€)
G5	6	32	7	
G4	19		16	4391
G3	299		188	711
G2	178		113	789
G1	885		688	773
FC	1108		1152	1746
Total	2495	32	2165	8410

FC: personal fuera de convenio



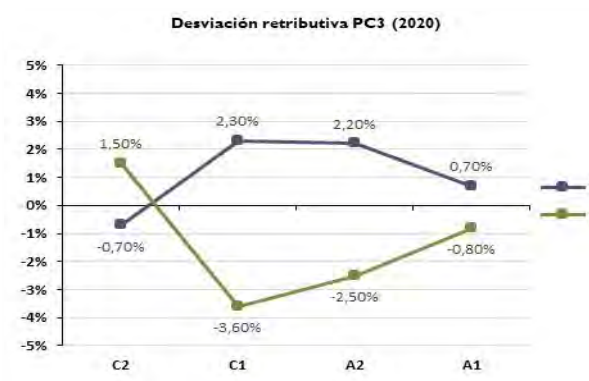
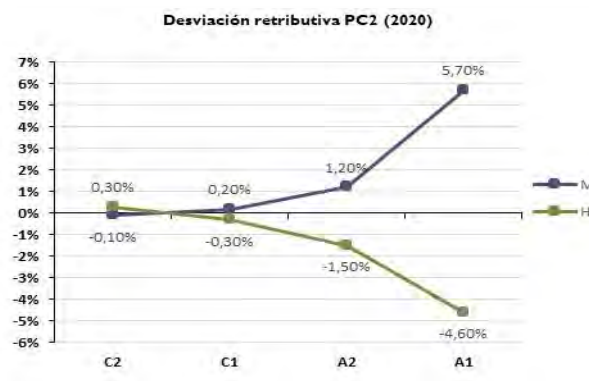
6.5.2. Impacto productividades.

(No se incluyen datos de los Centros Nacionales, al tratarse de datos referidos a 2020)

La desviación se ha calculado tomando como referencia la retribución media del conjunto de perceptores por grupo.

Personal Funcionario

		2020					
Tipo	GR	MUJERES			HOMBRES		
		Percep	Posible percep	Desv.	Percep	Posible Percep	Desv.
PRO	C2	58	160	-17,3%	15	65	66,4%
	C1	97	408	-15,4%	84	278	17,9%
	A2	72	258	-0,3%	66	256	0,3%
	A1	142	1194	-22,3%	254	1962	12,4%
Total I 8.2 (PRO)		369 (18,2%)	2020	-29,8%	419 (16,3%)	2561	26,3%
PC2	C2	101	212	-0,1%	43	92	0,3%
	C1	223	495	0,2%	148	308	-0,3%
	A2	170	323	1,2%	141	290	-1,5%
	A1	113	249	5,7%	139	224	-4,6%
Total PC2		607 (47,4%)	1279	-0,9%	471 (51,5%)	914	1,1%
PC3	C2	205	212	-0,7%	88	92	1,5%
	C1	448	495	2,3%	289	308	-3,6%
	A2	312	323	2,2%	272	290	-2,5%
	A1	238	249	0,7%	217	224	-0,8%
Total PC3		1203 (94%)	1279	0,6%	867 (94,8%)	914	-0,9%



Investigación

		2020					
		MUJERES			HOMBRES		
Tipo	GR	Percep	Posible percep	Desv	Percep	Posible Percep	Desv.
PRO	AI	106	998	-16,4%	211	1781	8,2%
Total PRO		106 (10,6%)	998	-16,4%	211 (11,8%)	1781	8,2%

Apoyo a la Investigación

		2020					
		MUJERES			HOMBRES		
Tipo	GR	Percep	Posible percep	Desv	Percep	Posible Percep	Desv.
PRO	C2	9	42	-67,4%	4	13	151,6%
	CI	53	251	-21,0%	45	160	24,7%
	A2	57	214	6,7%	50	200	-7,6%
	AI	33	187	-42,4%	38	159	37,3%
Total I8.2 (PRO)		152 (21,9%)	694	-21,7%	137 (25,7%)	532	24,2%
PC2	C2	9	43	-7,9%	6	17	11,4%
	CI	92	287	0,1%	73	172	-0,1%
	A2	122	250	-0,5%	95	219	0,7%
	AI	93	223	3,6%	118	188	-3,0%
Total PC2		316 (39,3%)	803	-0,3%	292 (48,9%)	596	0,4%
PC3	C2	40	43	-4,8%	17	17	11,4%
	CI	264	287	1,8%	164	172	-2,9%
	A2	245	250	2,7%	205	219	-3,2%
	AI	220	223	-0,3%	185	188	0,4%
Total PC3		769 (95,7%)	803	0,4%	571 (95,8%)	596	-0,6%

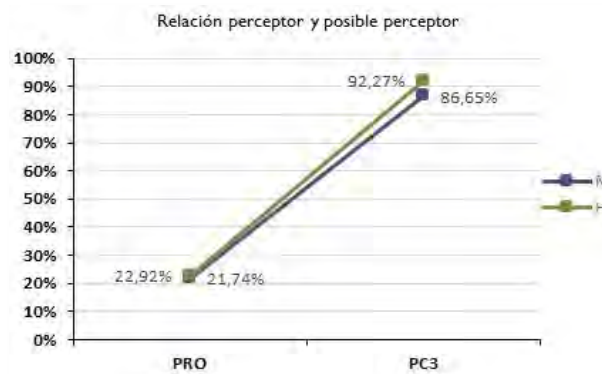
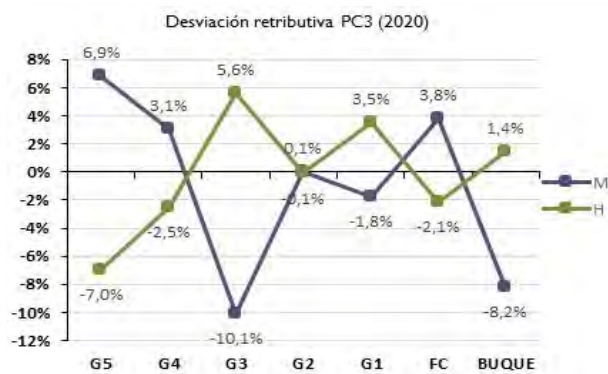
Gestión

		2020					
Tipo	Grupo	MUJERES			HOMBRES		
		Percep	Posible percep	Desv	Percep	Posible Percep	Desv.
PRO	C2	49	118	-3,6%	11	52	16,0%
	C1	45	257	-9,3%	39	118	10,7%
	A2	15	44	-24,3%	16	56	23,0%
	A1	3	9	11,0%	5	22	-6,3%
Total 18.2 (PRO)		111 (33,8%)	328	-11,0%	71 (28,6%)	248	17,2%
PC2	C2	93	169	0,5%	37	75	-1,1%
	C1	135	208	-0,1%	77	136	0,2%
	A2	53	73	5,3%	49	71	-5,8%
	A1	22	26	5,7%	23	36	-5,5%
Total PC2		302 (63,4%)	476	-1,4%	187 (58,8%)	318	2,3%
PC3	C2	165	169	0,1%	72	75	-0,2%
	C1	199	208	2,9%	130	136	-4,4%
	A2	68	73	3,3%	68	71	-3,3%
	A1	24	26	16,8%	34	36	-11,7%
Total PC3		456 (95,8%)	476	0,3%	304 (95,5%)	318	-0,4%

Personal Laboral Fijo

(Perceptores correspondientes a Capítulo I)

		2020					
		MUJERES			HOMBRES		
Tipo	GR	Percep	Posible percep	Desv	Percep	Posible Percep	Desv.
PRO	G5	12	43	16,4%	9	51	-22,4%
	G4	10	60	-19,5%	26	98	7,5%
	G3	27	148	-23,9%	56	257	11,4%
	G2	10	33	3,8%	4	31	-9,4%
	G1	38	171	-21,2%	21	83	38,4%
	FC	5	13	-4,2%	6	11	3,5%
Total PRO		102 (21,8%)	468	0,2%	122 (23%)	531	-0,2%
PC3	G5	48	56	6,9%	47	54	-7,0%
	G4	80	84	3,1%	99	110	-2,5%
	G3	147	164	-10,1%	264	279	5,6%
	G2	35	43	0,1%	30	34	-0,1%
	G1	143	176	-1,8%	71	87	3,5%
	FC	23	28	3,8%	41	48	-2,1%
Buque		2	2	-8,2%	11	11	1,4%
Total PC3		477 (86,2%)	553	-2,7%	564 (90,5%)	623	2,2%



Investigación

		2020					
		MUJERES			HOMBRES		
Tipo	GR	Percep	Posible percep	Desv	Percep	Posible Percep	Desv.
PRO	FC	1	10	-64,5%	4	5	16,1%
Total PRO		1 (10%)	10	-64,5%	4 (80%)	5	16,1%
PC3	FC	19	21	-8,5%	32	38	5,0%
Total PC3		19 (90,4%)	21	-8,5%	32 (84,2%)	38	5,0%

Apoyo a la Investigación

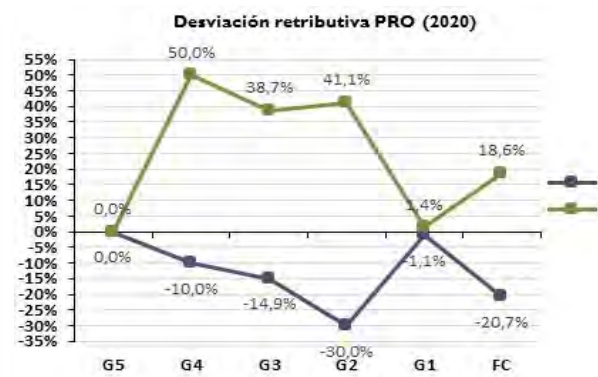
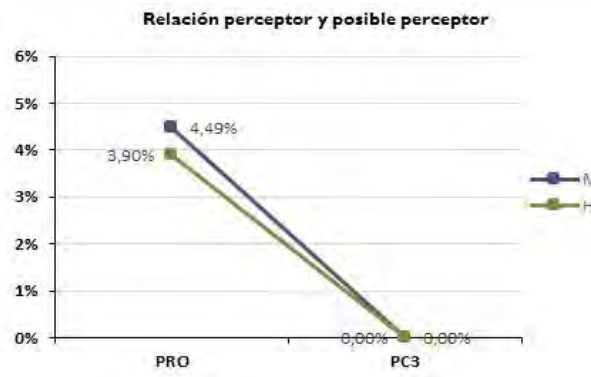
		2020					
		MUJERES			HOMBRES		
Tipo	GR	Percep	Posible	Desv	Percep	Posible	Desv.
PRO	G5	1	14	-64,1%	3	22	21,4%
	G4	3	26	-28,1%	17	75	4,8%
	G3	15	118	-21,9%	51	235	6,6%
	G2	8	29	10,7%	4	27	-21,5%
	G1	36	163	-22,4%	19	80	42,5%
	FC	3	3	-13,4%	1	5	40,1%
Total PRO		66 (18,7%)	353	12,0%	95 (21,4%)	444	-8,4%
PC3	G5	12	16	-11,1%	19	23	7,2%
	G4	36	37	-0,7%	73	78	0,3%
	G3	114	123	-17,9%	236	248	8,6%
	G2	30	36	-10,4%	25	29	12,3%
	G1	134	166	-1,5%	68	83	2,9%
	FC	1	3	-29,9%	5	6	6,0%
	Buque	0	0	0	4	4	0,0%
Total PC3		327 (85,8%)	381	-9,1%	430 (91,3%)	471	6,9%

Gestión

		2020					
		MUJERES			HOMBRES		
Tipo	GR	Percep	Posible	Desv	Percep	Posible	Desv.
PRO	G5	11	29	28,7%	6	29	-54,3%
	G4	7	34	-26,2%	9	23	20,5%
	G3	12	30	-10,8%	5	22	24,9%
	G2	2	4	0,0%	0	4	0,0%
	G1	2	8	-3,9%	2	3	3,9%
	FC	1	0	-58,1%	1	1	58,1%
Total PRO		35 (33,3%)	105	-3,0%	23 (28%)	82	4,6%
PC3	G5	35	40	10,5%	28	31	-13,3%
	G4	44	47	-3,0%	26	32	5,1%
	G3	33	41	-1,9%	28	31	2,3%
	G2	5	7	41,8%	5	5	-41,8%
	G1	9	10	-6,4%	4	4	16,5%
	FC	3	4	61,9%	4	4	-46,4%
	Buque	2	2	-9,4%	7	7	2,6%
Total PC3		131 (86,7%)	151	6,8%	109 (95,6%)	114	-8,3%

Personal Laboral Temporal (Perceptores correspondientes a Capítulo VI)

Tipo	GR	2020					
		MUJERES			HOMBRES		
		Percep	Posible	Desv	Percep	Posible	Desv.
PRO	G5	0	0	0%	0	0	0%
	G4	5	19	-10,0%	1	15	50,0%
	G3	23	312	-14,9%	9	190	38,7%
	G2	9	178	-30,0%	7	116	41,1%
	G1	45	893	-1,1%	34	700	1,4%
	FC	32	1137	-20,7%	36	1212	18,6%
Total PRO		114 (4,5%)	2539	-20,7%	87 (3,9%)	2233	27,2%



Investigación

		2020					
		MUJERES			HOMBRES		
Tipo	GR	Percep	Posible percep	Desv	Percep	Posible Percep	Desv.
PRO	FC	20	369	-47,6%	25	444	38,9%
Total PRO		20 (5,4%)	369	-47,6%	25 (5,6%)	444	38,9%

Apoyo a la Investigación

		2020					
		MUJERES			HOMBRES		
Tipo	GR	Percep	Posible percep	Desv	Percep	Posible Percep	Desv.
PRO	G5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
	G4	4	17	-16,6%	1	15	66,5%
	G3	21	272	-19,2%	9	160	46,3%
	G2	8	168	-29,5%	7	113	32,4%
	G1	43	827	-3,1%	33	664	3,9%
	FC	12	768	33,3%	11	768	-35,5%
Total PRO		87 (4,2%)	2052	-3,2%	61 (3,5%)	1720	4,6%

Gestión

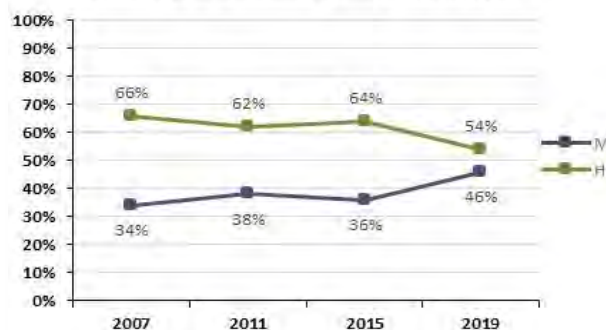
		2020					
		MUJERES			HOMBRES		
Tipo	GR	Percep	Posible percep	Desv	Percep	Posible Percep	Desv.
PRO	G5	0	0	0,0%	0	0	0,0%
	G4	1	2	0,0%	0	0	0,0%
	G3	2	40	0,0%	0	30	0,0%
	G2	2	10	0,0%	0	3	0,0%
	G1	2	66	32,5%	1	36	-81,7%
	FC	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Total PRO		6 (5%)	118	10,0%	1 (1,4%)	69	-81,2%

6.6. Otros aspectos a considerar.

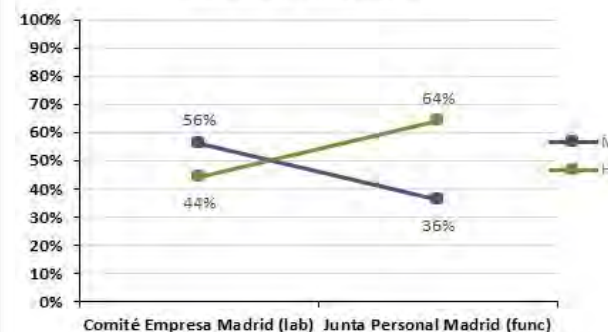
6.6.1. Representación social. (Resultado procesos electorales dependientes del CSIC) (No se incluyen datos de los Centros Nacionales)

Comité	2007			2011			2015			2019		
	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Comité Empresa Madrid (laborales)	5	20	25	8	17	25	8	17	25	14	11	25
Junta de Personal Madrid (funcionarios)	12	13	25	11	14	25	10	15	25	9	16	25
Total	17	33	50	19	31	50	18	32	50	23	27	50

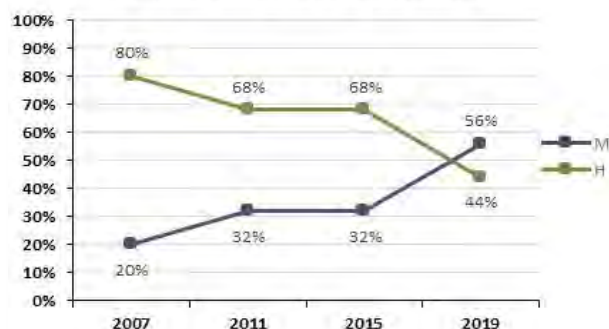
Evolución de la representación social entre 2007 y 2019



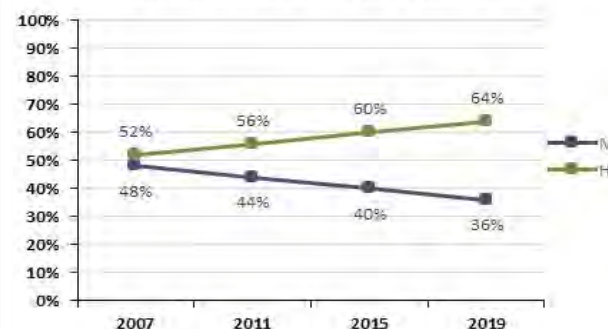
Representación social en 2019



Evolución Comité Empresa Madrid (laborales)



Evolución Junta de Personal Madrid (funcionarios)

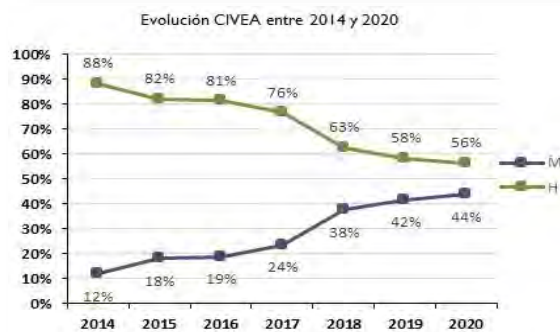
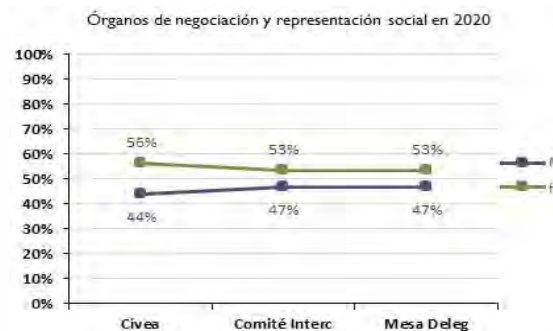


6.6.2. Órganos de negociación y representación social. (No se incluyen datos de los Centros Nacionales)

	2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
Órgano	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Subcopa (*)	2	15	17	4	18	22	3	13	16	4	13	17	6	10	16	10	14	24	7	9	16
Mesa Deleg	9	10	19	14	18	32	10	10	20	10	12	22	11	12	23	13	13	26	7	8	15
Comité Inter	7	11	18	9	19	28	8	9	17	8	10	18	7	7	14	10	12	22	7	8	15
Total	18	36	54	27	55	82	21	32	53	24	38	57	24	29	53	33	39	72	21	25	46

(Subcopa: Subcomisión paritaria. Hasta el año 2019, CIVEA).

Nota. En los años de elecciones sindicales (2015 y 2019), se contabilizan tanto los representantes salientes como los entrantes.

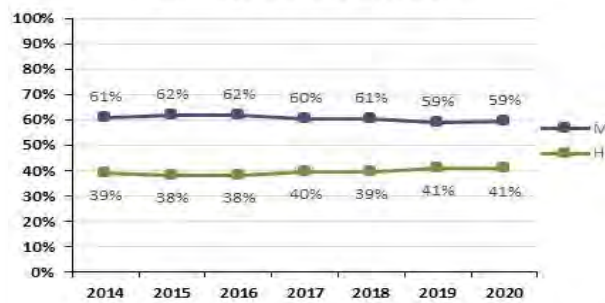


6.6.3. Acción social.

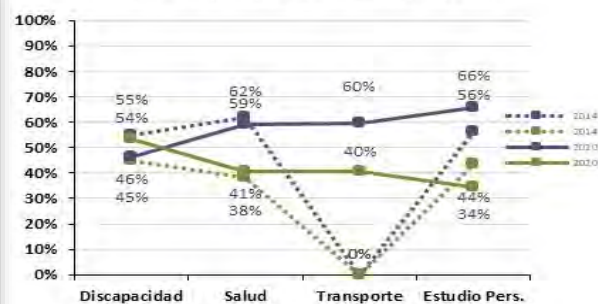
(No se incluyen datos de los Centros Nacionales)

	2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
Tipo Ayuda	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Discapacidad	50	41	91	53	39	92	42	37	79	41	36	77	41	45	86	39	45	84	39	45	84
Salud	1089	673	1762	1140	695	1835	1139	685	1824	1139	740	1879	1182	789	1971	1164	808	1972	1260	866	2126
Sit. Excepcion	24	21	45	18	10	28	0	3	3	5	1	6	8	4	12	0	0	0	10	5	15
Transporte	0	0	0	509	301	810	471	290	761	458	279	737	511	299	810	475	322	797	515	349	864
V. Género	2	0	2	3	0	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Estudio Perso	84	65	149	115	92	207	62	47	109	72	64	136	111	73	184	69	43	112	101	53	154
Total	1249	800	2049	1838	1137	2975	1714	1062	2776	1715	1120	2835	1854	1210	3064	1747	1218	2965	1925	1318	3243

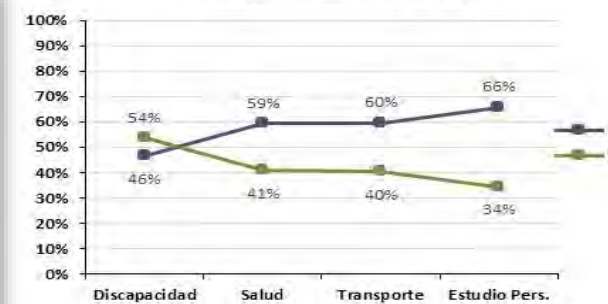
Evolución por sexo entre 2014 y 2020



Evolución principales ayudas entre 2014 y 2020



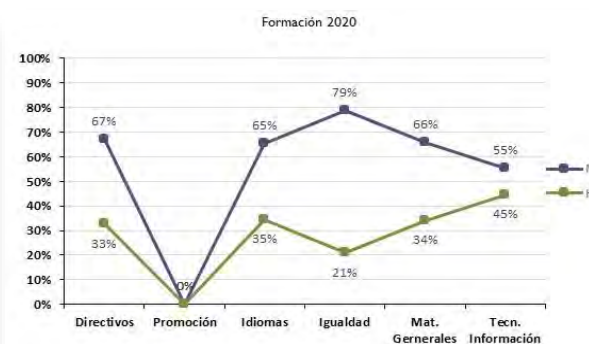
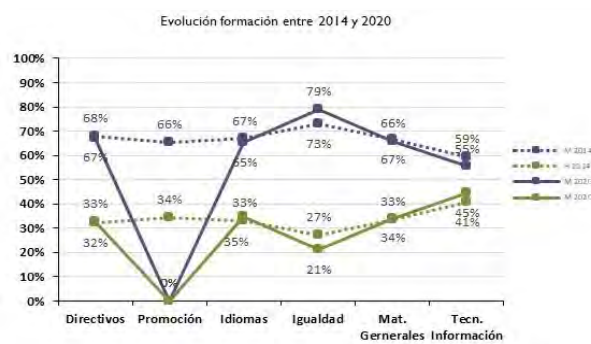
Principales ayudas sociales en 2020



6.6.4. Formación.

(No se incluyen datos de los Centros Nacionales)

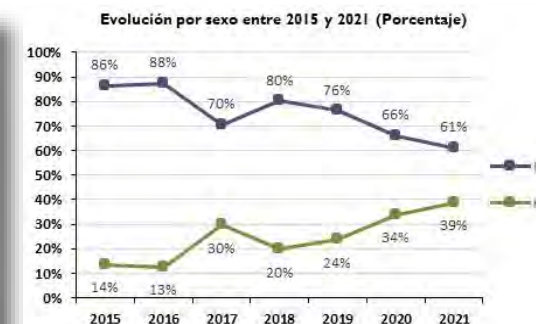
Curso	2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020		
	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
Directivos y predirectivos	260	123	383	455	161	616	264	107	371	297	108	405	366	174	540	302	147	449	131	57	188
Promoción	19	10	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Idiomas	410	203	613	375	169	544	475	210	685	342	166	508	390	204	594	442	234	676	427	197	624
Igualdad	43	16	59	34	9	43	34	17	51	43	14	57	38	11	49	154	41	195	212	90	302
Materias generales	744	374	1118	802	395	1197	830	446	1276	1304	607	1911	1426	676	2102	1518	784	2302	608	307	915
Tecnologías	712	486	1198	673	446	1119	689	475	1164	641	505	1146	661	549	1210	714	574	1288	665	488	1153
Total	2188	1212	3400	2339	1180	3519	2292	1255	3547	2627	1400	4027	2881	1614	4495	3130	1780	4910	2043	1139	3182



6.6.5. Licencias y permisos.

(No se incluyen datos de los Centros Nacionales)

Tipo	2015			2016			2017			2018			2019			2020			Oct 2021		
	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot	M	H	Tot
AUI	0	2	2	5	0	5	3	1	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	3
L3	60	25	85	72	26	98	98	42	140	103	31	134	112	32	144	20	10	30	6	1	7
L2	0	1	1	1	3	4	8	6	14	0	0	0	2	8	10	1	1	2	6	2	8
L4	177	10	187	181	8	189	207	85	292	171	36	207	7	1	8	0	0	0	1	0	1
LD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	85	2	87	79	11	90	28	7	35
LB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	26	26	0	54	54	0	25	25
LA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	12	0	12	21	0	21	7	0	7
G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	23	7	30	28	1	29	6		6
6	0	0	0	1	0	1	3	0	3	1	0	1	2	0	2	3	1	4	2	0	2
J	18	2	20	27	4	31	17	7	24	37	10	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	255	40	295	287	41	328	336	141	477	323	80	403	243	76	319	152	78	230	57	37	94

AUI: autorización reducción jornada 50%**L3:** licencia por asuntos propios**L2:** licencia por estudios sobre materias relacionadas con la función pública**L4:** parto-matern, patern, lact, riesgo emb-lact, adopc-acog, cuidado hijo afect. Cancer-enf.grave,gestación**LD:** permiso acumulado en jornadas completas por lactancia de un hijo menor de doce meses**LB:** permiso por nacimiento para el progenitor diferente de la madre biológica**LA:** permiso por nacimiento para la madre biológica**G:** reducción de jornada guarda legal**6:** reducción de jornada por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (PF)**J:** reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiar**NOTA:** A partir de 2019, las licencias L4 se desagregan en las licencias LD, LB, LA, G y 6

7 CONCLUSIONES AL DIAGNÓSTICO

7.1 Aproximación general.

- En una primera aproximación al total del personal activo en el CSIC desagregado por sexos, se aprecia que existe equidad, dado que se encuentran prestando servicios en el CSIC 6.474 mujeres y 6.497 hombres a fecha de 31 de octubre de 2021.
- Sin embargo, existen diferencias en función de la relación jurídica del personal con el CSIC, en la medida en que el porcentaje de hombres es superior al de mujeres en aquellos puestos que podemos definir como de carácter estable (personal funcionario y, especialmente, personal laboral fijo), mientras que la relación se invierte en el caso de personal laboral temporal.
- En el reparto del personal por áreas de actividad, en el CSIC el 43,6% es personal investigador (incluyendo al personal predoc), el 44,2% es personal de apoyo técnico y el 12,4% es personal de gestión. Dentro de estas mismas áreas los porcentajes de mujeres son respectivamente del 38,8%, 54,4% y 58,8%, es decir, hay una paridad de género general, salvo en el caso del personal

investigador que, no obstante, se sitúa próximo al mínimo del 40% necesario para considerar que existe una presencia equilibrada.

7.2. Personal funcionario.

- Realizado el análisis por grupos de clasificación y niveles de complemento de destino, se desprende que los hombres ocupan mayoritariamente los niveles de complemento de destino y grupos de clasificación más elevados. Esta tendencia se reproduce en el conjunto de puestos ocupados en el área de investigación, pero no en el resto de las áreas de actividad.

El personal investigador se encuadra en el grupo de clasificación A1, (grupo superior de la carrera profesional funcional) y los niveles de complemento de destino que desempeña el personal de las escalas científicas (27, 28 y 29) se encuentran en el tramo superior de la escala de niveles. Dado el peso de los investigadores en el conjunto de la población funcional, y a la vista de que el número de investigadores es históricamente superior al de investigadoras, esta tendencia persistirá a medio o largo plazo dado que el personal que se incorpora en las primeras fases de la carrera investigadora (el personal predoc) tiene una distribución paritaria de en torno al 50%, lo que no permitirá grandes correcciones en tanto que no se produzca la jubilación del personal más envejecido.

En este mismo análisis, se aprecia una desigual distribución de la ocupación de niveles y adscripción a escalas por parte de los dos grupos de población. En la población de investigadoras, la distribución sigue un modelo piramidal puro, de base ancha y cúspide estrecha. Tomando como referencia los datos de 2021, el 58% de las investigadoras desarrollan su actividad en la base de la pirámide (escala de científicos titulares, nivel 27), el 28% pertenecen a la escala de investigadores científicos (nivel 28) y sólo el 14% del total están adscritas a la escala de profesores de investigación (nivel 29). En la población de investigadores, el modelo piramidal cuenta con una base menos ancha y una distribución más homogénea en los niveles superiores. Tomando como referencia los datos de 2021, el 47% de los investigadores pertenecen a la escala de científicos titulares (nivel 27), el 30% pertenecen a la escala de investigadores científicos (nivel 28) y el 23% del total están incluidos en la escala de profesores de investigación (nivel 29). El desequilibrio pudiera tener explicación en un potencial sesgo en la evaluación de méritos científicos, así como en otro posible abanico de razones (abandono o estancamiento de la carrera profesional para cuidado de la familia, etc...).

- La anterior tendencia se invierte en los puestos de grupos de clasificación y niveles de complemento de destino más elevados

correspondientes al área de apoyo a la gestión. En este caso, la mayor parte de los puestos están ocupados por mujeres.

7.3. Personal laboral fijo.

En el ámbito de personal laboral, se aprecia que el número de mujeres que ocupan puestos de cualificación superior vinculada a titulación universitaria (grupos profesionales M3 y M2 del IV Convenio) es sensiblemente superior al de hombres. La tendencia anterior se invierte en el caso de los grupos de clasificación que requieren cualificación técnica intermedia para el desarrollo de las actividades (grupo profesional MI y E2 4 del IV Convenio), ligada a la segregación tradicional de mujeres y hombres en las ramas profesionales u oficios que se arrastra. En grupo profesional EI del IV Convenio, el número de mujeres contratadas es superior al de hombres.

- En relación a la actividad desarrollada, se observa la existencia de paridad en los puestos vinculados al área de la gestión (51% de mujeres frente a 49% de hombres). En cambio, se detectan desequilibrios en favor de los hombres dentro del personal laboral fijo que ocupa puestos de investigación (66% de hombres) y apoyo a la investigación (67% de hombres).

7.4. Personal laboral temporal.

- Como se señalaba en el primer apartado de este diagnóstico, con carácter general se pone de manifiesto la situación de menor estabilidad de las mujeres en el empleo en el CSIC, mientras que en la plantilla fija hay más hombres que mujeres, en la de personal contratado ocurre lo contrario (54,4% mujeres).

A diferencia de lo que ocurre con el personal laboral fijo, el número de mujeres contratadas en el área apoyo a la investigación, supera al de hombres.

- De esa regla general escapan las contrataciones fuera de convenio, donde se incluyen los contratos Ramón y Cajal, Juan de la Cierva y otros en las que el proceso selectivo se ajusta al sistema de contratación fuera de convenio. En estos supuestos es mayor el número de hombres contratados a lo largo de la serie temporal analizada.

También se aprecia que hay más hombres contratados temporalmente en el área de investigación (el 54,7%). El mayor número de hombres contratados persiste en los años recientes a pesar de que el 60% de títulos otorgados por las universidades

públicas europeas son obtenidos por mujeres y así como un 45% de los doctorados.

7.5. Órganos colegiados y otros órganos y puestos de dirección o técnicos.

- En los órganos directivos del CSIC se aprecia una evolución positiva y una corrección de las diferencias a lo largo de la última década.

Se puede afirmar que, tanto en el Consejo Rector como en el conjunto de los órganos directivos, se ha alcanzado la paridad, invirtiéndose la tendencia a favor de las mujeres. En el año 2021, cabe destacar que entre las personas titulares de los órganos directivos hay 10 mujeres frente a 5 hombres.

- En cambio, en las direcciones de los ICUs, puestos que sólo son susceptibles de ser ocupados por personal investigador, se aprecia desequilibrio muy marcado a favor de los hombres, que ocupan el 74% de las mismas.
- En lo que respecta a los puestos de gerencia, que recaen en funcionarios con perfil de gestión, son ocupados en un 61% por mujeres.

- En el resto de puestos, coordinadores institucionales y de área, los notables desequilibrios existentes en los últimos años se han corregido, existiendo actualmente paridad.

7.6. Selección de personal.

- En el sistema de acceso libre, la tasa de éxito, entendida como la relación entre personas aprobadas y admitidas, beneficia a los hombres en los puestos de naturaleza investigadora convocados, excepto en los puestos de profesor/a de investigación.

Esa tendencia no se reproduce en los puestos de acceso libre de naturaleza técnica convocados. En este caso, se detecta una ligera preeminencia a favor de las mujeres.

- En el sistema de promoción interna, no se aprecia que la tasa de éxito sea globalmente ventajosa para ninguno de los grupos. En detalle se puede observar que las tasas de éxito son favorables a las mujeres en más de 10 puntos para las escalas de ayudantes de investigación y técnicos especializados, mientras que son favorables a los hombres en más de 5 puntos en las escalas de profesor/a de investigación y técnicos superiores.

7.7. Otros aspectos: procedimientos de movilidad, acción social, formación, licencias y permisos, y representación social.

- En el caso de la movilidad profesional vía concurso, que afecta al personal funcionario de apoyo a la gestión y de apoyo a la investigación, el mayor número de los puestos ofertados en concursos es obtenido con carácter definitivo por mujeres (un 68%).
- Similar tendencia se reproduce en la participación en acciones formativas y ayudas de acción social concedidas, en ambos casos, mayoritariamente a mujeres. En el caso de acción social posiblemente se encuentre explicación en que determinadas responsabilidades familiares gravitan más sobre las mujeres.
- En cuanto a la concesión de licencias y permisos, se detecta un desequilibrio al observar que el permiso acumulado de lactancia así como el de la reducción de jornada por guarda legal y por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad son solicitados fundamentalmente por mujeres, pese a la notable bajada de licencias solicitadas en los últimos años, a raíz, muy probablemente, de la pandemia y posibilidad de teletrabajo.

- En el caso de las personas titulares de los órganos de representación social, fruto de los procesos electorales dependientes del CSIC, sigue manteniéndose un reducido peso de las mujeres frente a los hombres para el caso de la Junta de Personal. Sin embargo, en la Mesa Delegada, así como en otros órganos de negociación, la paridad es prácticamente total.

7.8. Retribuciones.

- En lo que respecta al impacto de retribuciones medias anuales entre sexos, se puede concluir que no se aprecia una existencia de brecha salarial global, cuestión por otra parte lógica por tratarse de puestos de la AGE, cuyas retribuciones están tasadas y no vinculadas a la persona que ocupe el puesto.
- En cuanto a los diferentes componentes de la productividad, se observa que el porcentaje de perceptores en relación a los posibles perceptores es, en términos globales, similar en hombres y mujeres. Un análisis más detallado, en función de la relación jurídica con el CSIC y el área de actividad, revela que en la mayoría de los casos no existen diferencias significativas, aunque con algunas salvedades. Dentro del personal funcionario los principales desequilibrios se observan en la PC2 percibida por el personal de apoyo a la investigación, ya que el porcentaje de perceptores

respecto a posibles perceptores es casi diez puntos porcentuales inferior en las mujeres que en los hombres.

En el personal laboral fijo, las diferencias más relevantes se detectan en la productividad PRO del personal de investigación (percibida por un 80% de los posibles perceptores varones y solo por un 10% de las posibles perceptoras mujeres), si bien hay que considerar la distorsión que supone el escaso número de perceptores posibles (10 mujeres y 5 hombres), que impide contar con una muestra estadísticamente significativa. En otro orden de magnitud, en la PC3 del personal laboral fijo de gestión también se observan ciertos desequilibrios, ya que es percibida por un 95,6% de los posibles perceptores varones y por un 86,7% de las posibles perceptoras mujeres.

- Por otro lado, es importante considerar también las desviaciones entre mujeres y hombres para cada componente de la productividad, calculadas tomando como referencia la retribución media del conjunto de perceptores/as por grupo. En la productividad PRO, resulta generalizada la desviación a favor de los hombres, especialmente en el personal funcionario y el laboral temporal. En cambio, en los componentes PC2 y PC3 las desviaciones entre mujeres y hombres para los diferentes tipos de personal son, por lo general, mínimas

8 EJES DE ACTUACION

8.1. EJE I: Medidas instrumentales para una transformación organizativa III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

EJE I. Medidas instrumentales para una transformación organizativa

1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC	1. Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC mediante evaluaciones del Plan de Igualdad. 2. Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en la encuesta sobre condiciones de trabajo dirigida al personal (HRS4R). 3. Distintivo de Igualdad de género del CSIC.
1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género	4. Fortalecimiento homogéneo, potenciación y visualización de las estructuras de igualdad en el CSIC. 5. Mantenimiento de un espacio de igualdad de género en la intranet del CSIC.
1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización	6. Actualización y adaptación del actual Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo del CSIC. 7. Inclusión de cláusulas tipo de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos del CSIC. 8. Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación. 9. Promover una mayor presencia de mujeres en las direcciones de los ICUs. 10. Revisión y, en su caso, desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC
Nombre de la medida	1. Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC mediante evaluaciones del Plan de Igualdad.
OBJETIVO	Conocer, informar y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en el CSIC. En función de los datos y conclusiones se desarrollarán, en caso de ser necesario, las actuaciones correctoras correspondientes.
Descripción de la medida	Realizar evaluaciones anuales del Plan de Igualdad del CSIC para conocer y divulgar la situación actual en materia de igualdad de género en el CSIC. Estas evaluaciones, con datos desagregados por sexo, incluirán a todo el personal del CSIC (personal funcionario, personal laboral fijo y personal laboral temporal) y se desglosará según ámbitos, niveles y grupos de pertenencia. En la evaluación se incluirán, además de los diferentes puntos del Plan, al menos los siguientes extremos: • Expedientes disciplinarios. • Condiciones de trabajo desarrollado en modalidad no presencial, cuando se apruebe la correspondiente normativa. • Licencias y permisos.

Fecha prevista de inicio	Año 2022.
Órgano responsable	SGARH y Comisión Delegada de Igualdad (en adelante CDI) del CSIC.
Indicador de ejecución	- Realización de la evaluación.
Indicador de impacto	- Grado de difusión de los resultados de las evaluaciones.

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC
Nombre de la medida	2. Inclusión de un apartado sobre igualdad de género en la encuesta sobre condiciones de trabajo dirigida al personal (HRS4R).
OBJETIVO	Conocer el grado de igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC, a partir de la realización de una encuesta sobre condiciones de trabajo que incluya preguntas sobre igualdad de género con el fin de detectar las áreas a mejorar.
Descripción de la medida	Inclusión de un apartado con preguntas sobre igualdad de género en la encuesta que se realice sobre condiciones de trabajo dirigida a todo el personal del CSIC, en el marco de la implementación del Plan de Acción de la Estrategia de Recursos Humanos para investigadores (en adelante HRS4R).
Fecha prevista de inicio	Año 2023.
Órgano responsable	Grupo de trabajo HRS4R y CDI.
Indicador de ejecución	- % de participantes, desagregado por sexo, de la encuesta.
Indicador de impacto	- Medidas propuestas como conclusiones de los resultados de la encuesta.

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC
Nombre de la medida	3. Distintivo de igualdad de género del CSIC.
OBJETIVO	Distinguir y reconocer la excelencia en aquellos ICUs que destaquen en la aplicación del Plan de igualdad del CSIC y en políticas de igualdad innovadoras y avanzadas.
Descripción de la medida	Publicar convocatorias anuales del Distintivo de Igualdad del CSIC, existentes desde 2018, y mantener actualizado el repositorio de buenas prácticas de los ICUs

	reconocidos con el Distintivo (ubicado en el espacio de igualdad de la intranet), estableciendo así una política de difusión generalizada. En este sentido, cabe destacar que desde la CMYC se pretende dar una mayor difusión al Distintivo de Igualdad, pues una de las diez Acciones Positivas promovidas por el CSIC es la de reforzar su visibilidad y reconocimiento (en concreto, se trata de la Acción nº1 “Refuerzo del Distintivo de Igualdad”)
Fecha prevista de inicio	- Convocatorias anuales, publicadas en el mes de septiembre.
Órgano responsable	Presidencia del CSIC, a propuesta de la CDI.
Indicador de ejecución	- Publicación y difusión del distintivo concedido y de las medidas implementadas que le han llevado a conseguirlo. - Actualización del repositorio de buenas prácticas.
Indicador de impacto	- Número de candidaturas presentadas. - Consultas al repositorio de buenas prácticas.

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: I.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género
Nombre de la medida	4. Fortalecimiento homogéneo, potenciación y visualización de las estructuras de igualdad del CSIC.
OBJETIVO	Fortalecer las actuales estructuras de igualdad del CSIC y los Comités de Igualdad de los ICUs, para generar repositorios de actividades, iniciativas, propuestas y debates, mediante la celebración de encuentros anuales.
Descripción de la medida	Mejorar la visualización de tales grupos mediante la actualización periódica de la información relacionada con los mismos en el espacio de la intranet, tanto de las instrucciones sobre organización y funcionamiento de dichos Comités, en función de las necesidades detectadas, como del listado donde figuran todos aquellos que se han ido creando. También se promoverán encuentros anuales de dichos comités que fomenten vínculos entre los mismos y favorezcan el intercambio de recomendaciones y buenas prácticas en torno a los Planes de Acción en igualdad de género de los distintos ICUs. Para una mayor difusión de los mencionados encuentros, éstos serán colgados en el espacio de igualdad de la intranet.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número de Comités de Igualdad existentes. - Actualización de las Instrucciones sobre organización y funcionamiento de dichos Comités, así como del listado de los mismos. - Número de encuentros/reuniones anuales de los mismos.
Indicador de impacto	- Evolución anual del número de Comités. - Participantes registrados en los encuentros anuales de los comités.

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: 1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género
Nombre de la medida	5. Mantenimiento de un espacio de igualdad de género en la intranet del CSIC.
OBJETIVO	Resulta necesario mantener el espacio de igualdad del CSIC actualizado (tanto en la intranet como en la web) con toda la información de las diferentes herramientas de igualdad del CSIC y los repositorios de información creados para una mayor visibilidad y puesta en valor de la igualdad de género en el CSIC.
Descripción de la medida	Creación de contenido actualizado del espacio de igualdad de género en la estructura de la web y en la intranet del CSIC, incluyendo un sistema abierto para consulta, propuestas y participación en materia de igualdad.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH, CDI y CMYC.
Indicador de ejecución	- Actualización de la página.
Indicador de impacto	- Número de consultas a la página. - Número de entrada de propuestas y participación a través del correo de la CDI (comisiondelegadadeigualdad@csic.es) y CMYC (cmyc@csic.es).

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: 1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización
Nombre de la medida	6. Actualización y adaptación del actual Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo del CSIC.
OBJETIVO	Actualización del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo del CSIC.
Descripción de la medida	Actualizar el Protocolo vigente para mejorar su aplicación práctica y funcionamiento cumpliendo todas las garantías legalmente previstas y adaptarlo al de la AGE, cuando éste se apruebe. Se trataría de subsanar algunos ámbitos de mejora detectados en los años de vigencia del actual Plan en aras de alcanzar una mayor protección e intervención frente a las conductas que supongan cualquier tipo de acoso de una forma garantista y ágil. Una vez que se actualice se le deberá dar la oportuna difusión al mismo, como parte de una campaña de información y sensibilización a todo el personal del CSIC en este ámbito. La difusión del Protocolo debe ser clara y periódica, como mínimo se realizará una actividad de difusión una vez al año con motivo del 25N.
Fecha prevista de inicio	2023.

Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Actualización y publicación del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC. - Número de acciones de difusión realizadas.
Indicador de impacto	- Número de veces que el protocolo ha sido activado y estadística de resoluciones de las denuncias.

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: 1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización
Nombre de la medida	7. Inclusión de cláusulas tipo de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos del CSIC.
OBJETIVO	Dar carácter prioritario a la adopción de criterios homogéneos que se dicten desde la Abogacía General del Estado y demás órganos competentes en Ministerios y Organismos Públicos para la aplicación del principio de igualdad en materia de contratación por parte de la AGE. Adopción de dichos criterios homogéneos para la aplicación del principio de igualdad en materia de contratación por parte del CSIC.
Descripción de la medida	Inclusión de cláusulas tipo que tengan en cuenta los valores sobre los que se asienta el principio de igualdad en los pliegos de las contrataciones del CSIC sujetas a informe preceptivo del órgano competente, de acuerdo con los criterios que se definan desde la Abogacía General del Estado. Comprobación de las cláusulas actuales en los pliegos del CSIC y adaptación de las mismas si fuera necesario.
Fecha prevista de inicio	Condicionada a la aprobación de dichos criterios por parte de la Abogacía General del Estado y demás órganos competentes en Ministerios y Organismos Públicos.
Órgano responsable	SGAOI.
Indicador de ejecución	- Inclusión de las mencionadas cláusulas tipo en el CSIC.
Indicador de impacto	- Número de contratos licitados al año.

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: 1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización
Nombre de la medida	8. Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico así como en los órganos de negociación y participación.
OBJETIVO	Alcanzar la presencia equilibrada en las comisiones, consejos, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación del CSIC.

Descripción de la medida	La comprobación de dicho requisito se llevará a cabo en las evaluaciones anuales que se realicen conforme al presente plan.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	CSIC y SGARH.
Indicador de ejecución	- Elaboración de la relación mujeres/hombres en órganos colegiados. - Relación de mujeres/hombres en órganos de participación y representación del personal.
Indicador de impacto	- Mejora progresiva anual en el porcentaje de órganos técnicos y de negociación que presentan una composición equilibrada de hombres y mujeres.

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: 1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización
Nombre de la medida	9. Promover una mayor presencia de mujeres en las direcciones de los ICUs.
OBJETIVO	Promover la paridad de género en las direcciones de los ICUs, reduciendo los desequilibrios actualmente existentes.
Descripción de la medida	Con el fin de mejorar esta situación, ha de planificarse una estrategia de apoyo positivo hacia la promoción de mujeres en estos cargos directivos, basada fundamentalmente en el fomento de la vocación directiva entre las investigadoras, así como en el análisis, difusión y concienciación sobre los desequilibrios persistentes en la actualidad.
Fecha prevista de inicio	2022/2023.
Órgano responsable	Toda la organización.
Indicador de ejecución	- Elaboración de la relación mujeres/hombres en direcciones de ICUs.
Indicador de impacto	- Mejora progresión anual en el número de mujeres que se incorporan a puestos de dirección, teniendo en cuenta el número renovaciones de las juntas de los ICUs.

Eje I	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA: 1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización.
Nombre de la medida	10. Revisión y, en su caso, desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo.
OBJETIVO	Las aplicaciones informáticas para la gestión del personal deben contener la posibilidad de una opción que permita la recogida de información desagregada por sexo.

Descripción de la medida	Se revisarán las aplicaciones informáticas con el objeto de que permitan la recogida de información desagregada por sexo u otras circunstancias laborales, imprescindibles para elaborar estudios, diagnósticos y conocer el estado de situación de la igualdad en el ámbito de gestión de personal del CSIC, dentro de las disponibilidades del CSIC en materia de gasto.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH + SGAI.
Indicador de ejecución	- Número de aplicaciones revisadas frente al total.
Indicador de impacto	

8.2. EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 2. Sensibilización, formación y capacitación

2.1 Sensibilización e información

1. Campaña de sensibilización del personal con ocasión de la puesta en marcha del III Plan de Igualdad de Género del CSIC.
2. Adaptación de los formularios utilizados por el CSIC al lenguaje inclusivo.
3. Fomentar los campos STEM en la infancia y la juventud a través de acciones de sensibilización y divulgación en centros educativos.

2.2 Formación y capacitación

4. Planificación, diseño, ejecución y evaluación de las actividades de formación y de capacitación en igualdad de género de personal específico de la organización y el abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. Digitalización de la oferta formativa en igualdad.
6. Capacitación básica en igualdad de género del personal que imparta cursos o actividades de formación en el CSIC.
7. Inclusión de un apartado sobre perspectiva de género en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas.
8. Dar instrucciones al personal docente que imparta los cursos en el marco del Plan de formación del CSIC para que sea respetuoso con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Eje 2	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
	2.1 Sensibilización y formación
Nombre de la medida	I. Campaña de sensibilización del personal con ocasión de la puesta en marcha del III Plan para la Igualdad de Género del CSIC.
OBJETIVO	Dar a conocer el III Plan de Igualdad y sensibilizar al personal del CSIC sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio universal en el funcionamiento de la organización y en el desempeño del personal a su servicio.
Descripción de la medida	Realización de campañas y jornadas de difusión del III Plan así como de sensibilización sobre la importancia de conseguir la igualdad real en el CSIC. Para el diseño de las campañas, se valorarán las evaluaciones del Plan y adicionalmente los Informes de Mujeres Investigadoras (CMYC). Con el objetivo de dar a conocer el III Plan de Igualdad a todo el personal del CSIC, incluyendo al extranjero, se llevará a cabo una traducción del mismo al inglés.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH y CDI.
Indicador de ejecución	- Número de campañas realizadas y acciones de difusión del III Plan.
Indicador de impacto	- Número de personas que reciben la campaña.

Eje 2	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2.1 Sensibilización y formación
Nombre de la medida	2. Adaptación de los formularios utilizados por el CSIC al lenguaje inclusivo.
OBJETIVO	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos elaborados por el CSIC.
Descripción de la medida	Cada unidad e ICU revisará los formularios utilizados en el desarrollo de sus funciones y adaptará los mismos al lenguaje inclusivo y no sexista, en caso de ser necesario.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	Toda la organización
Indicador de ejecución	- % de formularios que respetan el lenguaje inclusivo.
Indicador de impacto	

Eje 2	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2.1 Sensibilización y formación
Nombre de la medida	3. Fomentar los campos STEM en la infancia y la juventud a través de acciones de sensibilización y divulgación en centros educativos.
OBJETIVO	Fomentar las vocaciones del alumnado desde los primeros años en las áreas STEM, con objeto de combatir a medio y largo plazo la brecha de género existente en este ámbito.
Descripción de la medida	Potenciar las actividades divulgativas en colegios e institutos, especialmente con motivo del 11 de febrero, para fomentar las carreras y especialidades STEM en niñas y jóvenes.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	ICUS, Cultura Científica y DPE, en colaboración con la CMYC.
Indicador de ejecución	- Actividades de divulgación dirigidas al alumnado de colegios e institutos.
Indicador de impacto	

Eje 2	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2.2 Formación y capacitación
Nombre de la medida	4. Planificación, diseño, ejecución y evaluación de las actividades de formación y de capacitación en igualdad de género de personal específico de la organización y el abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

OBJETIVO	Impulsar y garantizar en el CSIC una formación y capacitación en igualdad de calidad y basada en criterios de excelencia.
Descripción de la medida	Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación en igualdad de género, integradas en los planes anuales de formación de cada departamento (recursos humanos, gerencias, personal directivo, personal con equipos a cargo). Se trata de crear dos ediciones del curso de igualdad de género para personal específico: la primera de ellas a personal directivo, predirectivo y/o con personas a cargo, y la segunda dirigida a las personas integrantes de los comités de igualdad del CSIC. Asimismo, se incluirá un módulo de igualdad en el curso de formación de nuevos gerentes. Se rediseñará el curso de formación frente al acoso sexual para darle un enfoque más centrado en las habilidades necesarias para afrontar este tipo de situaciones.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- N° de acciones formativas en materia de igualdad para personal específico. - N° de horas formativas en materia de igualdad para personal específico.
Indicador de impacto	- Número de personas que han recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo y variables de interés. - Valoración de las actividades formativas por parte del alumnado.

Eje 2	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2.2 Formación y capacitación
Nombre de la medida	5. Digitalización de la oferta formativa en igualdad.
OBJETIVO	Incrementar la formación en igualdad en modalidad no presencial.
Descripción de la medida	Ampliación de la oferta formativa a través de todos los medios audiovisuales disponibles tales como: Webinar; streaming; videoconferencias; grabación de Jornadas y Cursos en YouTube, etc. De esta manera, se facilitará un incremento en el número de actividades y el acceso a la formación a un mayor número de empleados/as evitando desplazamientos presenciales. Además, así se flexibiliza la realización de las actividades, incrementando la productividad y facilitando la conciliación y corresponsabilidad.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH, CDI en coordinación con las diferentes comités de igualdad de los ICUs y CMYC.

Indicador de ejecución	- Cursos de 15 horas o más impartidos on line, en materia de igualdad.
Indicador de impacto	- Número de personas que han recibido formación online, desagregado por sexo y variables de interés. - Valoración de la oferta formativa online en la correspondiente encuesta.

Eje 2	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2.2 Formación y capacitación
Nombre de la medida	6. Capacitación básica en igualdad de género del personal que imparta cursos o actividades de formación en el CSIC.
OBJETIVO	Incorporar paulatinamente la igualdad de género en la formación del personal docente que imparta cursos en el CSIC.
Descripción de la medida	Valorar de forma positiva que el personal docente posea una capacitación básica en igualdad de género para impartir cursos o actividades de formación, propiciando el conocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en las actividades formativas impartidas por el CSIC.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número de docentes que poseen el curso de igualdad en la formación (datos desagregados por sexo). - Número de cursos cuyos docentes poseen la formación en igualdad.
Indicador de impacto	- Incremento anual de los cursos cuyos docentes han acreditado esta formación en igualdad.

Eje 2	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2.2 Formación y capacitación
Nombre de la medida	7. Inclusión de un apartado sobre perspectiva de género en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas.
OBJETIVO	Acceder a la opinión de un alto porcentaje de personal del CSIC en materia de formación en igualdad mediante un mecanismo indirecto, sencillo y ya asentado en los procedimientos. Todo ello con el objetivo de mejorar la calidad de los contenidos y reforzar el impacto de las acciones formativas desde la perspectiva de igualdad de género.
Descripción de la medida	Todas las acciones formativas serán objeto de evaluación desde una perspectiva de género. A tal fin, se diseñará un módulo específico en los cuestionarios que se cumplimentará por el alumnado. El módulo contendrá un número de preguntas reducidas y adecuadas, capaces de captar los aspectos esenciales vinculados a la perspectiva de género de la acción formativa impartida. El módulo será común a todas las acciones formativas, garantizando la comparabilidad de los resultados.

Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número de acciones formativas generales en las cuales se introduce el cuestionario de perspectiva de género. - Número de cuestionarios cumplimentados por parte de del alumnado.
Indicador de impacto	- Valoración por parte del alumnado de la perspectiva de género de las acciones formativas recibidas en los correspondientes cuestionarios.

Eje 2	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
	2.2 Formación y capacitación
Nombre de la medida	8. Dar instrucciones al personal docente que imparta los cursos en el marco del Plan de formación del CSIC para que sea respetuoso con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
OBJETIVO	Sensibilizar e instaurar el valor de la igualdad de género y no discriminación mediante la implantación de una comunicación adecuada dentro de la organización ya sea en sus manifestaciones verbales, escritas o de cualquier naturaleza.
Descripción de la medida	Realización de una comunicación al personal docente que refleje la importancia de la labor de sensibilización de la institución en este ámbito, recordándoles que, en el ejercicio de sus actividades de formación y capacitación impartidas en el marco del Plan de Formación del CSIC, han de respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Los materiales y el diseño y difusión de recursos didácticos han de tener siempre presente el principio de no discriminación por razón de sexo y, por tanto, se procurará que todos los documentos que se faciliten al alumnado sean respetuosos con el uso del lenguaje inclusivo. En este sentido, se facilitará al personal docente la Guía para un uso no sexista de la lengua, aprobada por la Universidad Autónoma de Madrid y adoptada por el CSIC.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Comunicación de las mencionadas instrucciones al personal docente.
Indicador de impacto	- Número de actividades formativas en las que el personal docente ha observado respecto al principio de no discriminación, facilitando materiales y recursos didácticos libres de estereotipos de género y con uso de lenguaje no sexista. - Valoración por parte del alumnado de la perspectiva de género de las acciones formativas recibidas.

8.3. EJE 3: Condiciones de trabajo y Desarrollo profesional

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

3.1 Acceso al empleo y captación del talento

1. Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección.
2. Facilitar el acceso a la formación al personal con permisos por nacimiento, adopción, por incapacidad temporal derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.
3. Sensibilización en cultura de igualdad a las personas componentes de los órganos de selección para evitar los sesgos involuntarios en la evaluación de méritos.
4. Garantizar que las mujeres embarazadas vean adaptado su proceso selectivo por razones debidamente justificadas relacionadas con el mismo.

3.2 Desarrollo de carrera profesional

5. Inclusión de guarderías y gastos derivados de la crianza en el Plan de acción social del CSIC.
6. Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
7. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos.
8. Análisis y difusión de las tasas de éxito en procesos de concurrencia competitiva.

3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

9. Análisis de la brecha salarial ajustada en el CSIC y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.

3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos

10. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal del CSIC.
11. Evaluación de Riesgos y Propuesta de Planificación Preventiva.
12. Información y formación respecto al género en Prevención de Riesgos.
13. Prevención de situaciones de especial vulnerabilidad en instalaciones singulares como buques, fincas, observatorios (en general ámbitos laborales aislados que planteen convivencias más allá de la estricta jornada laboral)

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL
	3.1 Acceso al empleo y captación del talento
Nombre de la medida	1. Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección.
OBJETIVO	Garantizar la presencia equilibrada de las mujeres en las presidencias y titularidad de los órganos de selección de personal. Fomentar el respeto del principio de presencia equilibrada en las sesiones concretas de los órganos de selección.
Descripción de la medida	Asegurar la presencia paritaria de mujeres y hombres en los tribunales del CSIC, especialmente en puestos de titularidad. En los procesos de selección de personal investigador, desde la CMYC se llevará a cabo un estudio a posteriori exhaustivo de la composición de los tribunales titulares y suplentes con el objetivo de ver su distribución.
Fecha prevista de inicio	2022.

Órgano responsable	SGARH y VICYT.
Indicador de ejecución	- Número de mujeres/hombres: - o Composición de órganos de selección. - o Composición de órganos de selección que ejercen la presidencia o secretaría (titular y suplente). - Estudios sobre la composición de los tribunales realizados por la CMYC.
Indicador de impacto	- Evolución temporal de la medida.

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.1 Acceso al empleo y captación del talento
Nombre de la medida	2. Facilitar el acceso a la formación al personal con permisos por nacimiento, adopción, por incapacidad temporal derivada del embarazo, situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.
OBJETIVO	Facilitar 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).
Descripción de la medida	Adaptar el curso a las necesidades de las personas en circunstancias especialmente protegidas, pudiendo adoptar, total o parcialmente, la modalidad de formación en prácticas a distancia, y/o una mayor flexibilidad, aunque pueda implicar una ampliación de los plazos, todo ello siempre que sea posible. Dar preferencia a quienes se hayan incorporado después de los permisos de maternidad/paternidad/guarda legal o atención a personas con discapacidad, con objeto de facilitar el acceso a la formación en condiciones de igualdad.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número de mujeres y hombres que han hecho uso de la medida en sus distintas modalidades.
Indicador de impacto	- Evolución temporal de la medida.

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.1 Acceso al empleo y captación del talento
Nombre de la medida	3. Sensibilización en cultura de igualdad a las personas componentes de los órganos de selección para evitar los sesgos involuntarios en la evaluación de méritos.
OBJETIVO	Sensibilizar a los componentes de los órganos de selección de los sesgos involuntarios de género que todas las personas tienen para, conociéndolos, tratar de evitarlos
Descripción de la medida	De acuerdo con la Acción Positiva nº9 en el CSIC "Elaboración de materiales informativos para los paneles de evaluación internos", se elaborará material informativo destinado a que los miembros de los tribunales de oposición del CSIC

	y comisiones de evaluación de convocatorias internas sean conscientes de los sesgos de género existentes en algunos procesos de selección de personal.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	VAACT.
Indicador de ejecución	- Distribución de materiales informativos sobre los posibles sesgos involuntarios a todas las personas que componen los órganos de selección antes del inicio del proceso.
Indicador de impacto	- Evolución temporal de la tasa de éxito de las mujeres en los procesos de selección.

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL
	3.1 Acceso al empleo y captación del talento
Nombre de la medida	4. Garantizar que las mujeres embarazadas vean adaptado su proceso selectivo por razones debidamente justificadas relacionadas con el mismo.
OBJETIVO	En los supuestos que algunas de las aspirantes no pudiesen completar su participación en los procesos selectivos a causa de embarazo de riesgo o parto, las propias convocatorias establecen cómo deben actuar los órganos de selección: “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.”
Descripción de la medida	Aquellos órganos de selección en los que se plantea dicha situación, son asesorados desde la 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. Asimismo, también se adaptarán dichos procesos cuando sea necesario para el caso de madres lactantes.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número de casos en los que se ha tenido que llevar a cabo esta medida.
Indicador de impacto	- Evolución temporal de la medida.

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.2 Desarrollo de la carrera profesional
Nombre de la medida	5. Inclusión de guarderías y gastos derivados de la crianza en el Plan de acción social.
OBJETIVO	La gestión de la crianza, especialmente en los primeros años del menor, supone una de las barreras más importantes para el mantenimiento del empleo y la captación del talento en cualquier ámbito laboral y consecuentemente en el CSIC.
Descripción de la medida	Incorporar ayudas por la asistencia a escuelas infantiles o centros de educación infantil de menores entre 0 y 3 años a cargo del personal del CSIC como incentivo en el acceso al empleo de personal más vulnerable (fundamentalmente familias monoparentales y familias numerosas) y fórmula de retención del talento. Se trataría de incluir este tipo de ayudas, especialmente para familias monoparentales y numerosas, en el Plan de Acción Social del CSIC, previa negociación con las organizaciones sindicales en el foro correspondiente.
Fecha prevista de inicio	Condicionado al acuerdo con organizaciones sindicales.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Proponer en el marco del Plan de Acción Social de ayudas por asistencia a escuelas infantiles o centros de educación infantil y gastos derivados de crianza. - Inclusión de la medida en el Plan de Acción Social, previo acuerdo con las organizaciones sindicales.
Indicador de impacto	- Número de ayudas concedidas.

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.2 Desarrollo de la carrera profesional
Nombre de la medida	6. Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
OBJETIVO	Aumentar la formación de las mujeres en los campos STEM para reducir la segregación horizontal.
Descripción de la medida	Favorecer la inclusión como alumnas en las formaciones del CSIC relacionadas con los campos STEM. Se hará hincapié en la programación en el área de “Ciencia y Tecnología” y en el área de “Competencias Digitales y Tecnológicas”. Además, la Acción Positiva nº4 en el CSIC “ <i>Revisión del programa de mentoría CAMINO</i> ”, tiene por objetivo revisar este programa de mentoría dirigido a doctorandas/os, cuya puesta en marcha está prevista en los próximos meses, para garantizar un adecuado equilibrio de género.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH y DPE.
Indicador de ejecución	- Número y porcentaje de empleadas públicas que realizan formación STEM en acciones de formación del CSIC. - Análisis de los participantes en el programa CAMINO de mentoría, desagregados por sexo.

Indicador de impacto	- Evolución del porcentaje de trabajadoras que realizan formación STEM.
-----------------------------	---

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.2 Desarrollo de la carrera profesional
Nombre de la medida	7. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos.
OBJETIVO	Poner en valor la formación en la igualdad de género para todas las convocatorias de concursos en la AGE y el CSIC.
Descripción de la medida	El II Plan de Igualdad estableció como medida valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo. Con la medida propuesta para el nuevo Plan se pretende avanzar en la puesta en valor de la formación en igualdad. De esta forma, los cursos recibidos o impartidos en materia de igualdad que cumplan el resto de los requisitos de la convocatoria en cuanto a número de horas y órgano formador se valorarán con un punto sobre diez, con carácter transversal en todos los puestos convocados en los concursos generales y específicos del personal.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número de concursos en los que se incluye esta previsión.
Indicador de impacto	

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.2 Desarrollo de la carrera profesional
Nombre de la medida	8. Análisis y difusión de las tasas de éxito en procesos de concurrencia competitiva.
OBJETIVO	Analizar si la tasa de éxito en procesos de concurrencia competitiva es paritaria.
Descripción de la medida	Con la implementación de esta medida, se trataría de analizar si los procesos de concurrencia competitiva aportan tasas de éxito paritarias, tanto en el acceso libre como a la promoción interna, en las escalas científicas y técnicas. Este análisis y la difusión de las correspondientes estadísticas se llevaría a cabo en las evaluaciones anuales del III Plan de Igualdad de Género, así como en los informes sobre las escalas científicas que se elaboran anualmente desde la CMYC.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH y CMYC.
Indicador de ejecución	- Elaboración de las correspondientes estadísticas.

Indicador de impacto	- Evolución temporal de los datos.
----------------------	------------------------------------

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.3 Medidas dirigidas a conseguir igualdad retributiva entre mujeres y hombres
Nombre de la medida	9. Análisis de la brecha salarial ajustada en el CSIC y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.
OBJETIVO	Comprender mejor la brecha salarial, adoptando, en caso necesario, las acciones que correspondan para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.
Descripción de la medida	Se revisará la metodología actual utilizada para el análisis de la brecha salarial en el CSIC, para incorporar aquellas mejoras que permitan una comprensión más precisa de esta realidad. Estos análisis estadísticos de la brecha salarial, se complementarán con los análisis de quinquenios y sexenios para el personal investigador efectuados por la CMYC.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH y CMYC.
Indicador de ejecución	- Análisis de la brecha salarial en el CSIC efectuados siguiendo la nueva metodología. - Elaboración de análisis estadísticos de los quinquenios y sexenios del personal investigador.
Indicador de impacto	

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos
Nombre de la medida	10. Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud al personal del CSIC.
OBJETIVO	Mejorar la vigilancia de la salud del personal del CSIC atendiendo a factores fisiológicos diferenciales. Con el desarrollo de esta medida, se favorecerá a su vez la incorporación de la perspectiva de género en las metodologías de la Evaluación de riesgos y Planificación Preventiva.
Descripción de la medida	Mejorar los sistemas de recogida y tratamiento de datos con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones donde los daños derivados de las condiciones de trabajo puedan afectar de diferente forma en función del sexo de la persona que lo ejecute. En definitiva, se trataría de considerar dentro de los protocolos médicos las particularidades de cada persona, el sexo, la edad, la especial sensibilidad, etc. (art.15.1.d de la LPRL).
Fecha prevista de inicio	2022.

Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Medidas adoptadas en ese sentido.
Indicador de impacto	

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos
Nombre de la medida	11. Evaluación de Riesgos y Propuesta de Planificación Preventiva.
OBJETIVO	Analizar la problemática respecto a la organización del trabajo y los riesgos psicosociales, motivada por los roles sociales y las cargas familiares (conciliación).
Descripción de la medida	Incluir dentro de las metodologías de evaluación para identificar la exposición a ciertos factores de riesgo, teniendo en cuenta las diferencias biológicas, sobre todo por efecto de la manipulación de agentes químicos, radioactivos, etc. y exposición a factores de riesgo ergonómicos.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Adopción de la mencionada medida.
Indicador de impacto	

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos
Nombre de la medida	12. Información y formación respecto al género en Prevención de Riesgos.
OBJETIVO	Alcanzar un mayor grado de sensibilización en cuanto al género a través de la impartición de cursos de prevención a los distintos colectivos del CSIC.
Descripción de la medida	Incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de CSIC: dirección, delegados de prevención o mandos intermedios, y en definitiva, todo el equipo.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Adopción de la mencionada medida.

Indicador de
impacto

Eje 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL 3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos
Nombre de la medida	13. Prevención de situaciones de especial vulnerabilidad en instalaciones singulares como buques, fincas, observatorios (en general ámbitos laborales aislados que planteen convivencias más allá de la estricta jornada laboral)
OBJETIVO	Prevenir posibles situaciones de acoso en entornos laborales que han demostrado según las estadísticas actuales ser especialmente proclives a situaciones de acoso, ya que implican muchas veces convivencias continuadas de 24 o más horas en entornos de campo.
Descripción de la medida	Incorporar medidas específicas de formación y prevención entre el personal de dichas instalaciones frente a posibles situaciones de discriminación y/o acoso sexual o por razón de sexo.
Fecha prevista de inicio	2023.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número y tipo de actividades formativas desarrolladas. - Adopción de medidas concretas en buques y fincas como la separación por sexos de los camarotes-habitaciones.
Indicador de impacto	

8.4. EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

III PLAN DE IGUALDAD DE GENERO

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

1. Actualización y difusión de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE.
2. Inclusión de un apartado con preguntas sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación del personal en la encuesta sobre condiciones de trabajo dirigida al personal que se realice en el marco de la HRS4R.
3. Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal del CSIC con familiares dependientes a cargo.
4. Desagregación por sexo de licencias (maternidad / paternidad / cuidado hijos...).
5. Reflejar en el calendario laboral del CSIC todas las medidas de conciliación existentes.

Eje 4	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Nombre de la medida	1. Actualización y difusión de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la AGE.
OBJETIVO	Difusión de la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la AGE.
Descripción de la medida	Publicación de la citada Guía en el espacio propio de Igualdad en la intranet del CSIC para que todo el personal sea conocedor de la misma. De igual manera, cuando la mencionada guía se actualice, deberá publicarse igualmente en dicho espacio.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Publicación en el espacio de igualdad de la web del CSIC de la Guía y de sus sucesivas actualizaciones.
Indicador de impacto	- Número de visitas/descargas.

Eje 4	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Nombre de la medida	2. Inclusión de un apartado con preguntas sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación del personal en la encuesta sobre condiciones de trabajo dirigida al personal que se realice en el marco de la HRS4R.
OBJETIVO	Conocer la situación de las/los empleados CSIC en relación con la conciliación.
Descripción de la medida	Elaborar un apartado con preguntas dirigidas a recabar información del personal del CSIC sobre sus necesidades o su satisfacción con las medidas existentes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el grado de satisfacción.

	Considerar y adoptar, en caso necesario, las actuaciones requeridas que correspondan.
Fecha prevista de inicio	2023.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Inclusión del apartado de conciliación en la encuesta y realización de la misma.
Indicador de impacto	- Valoración realizada por parte de los encuestados en esta materia (HRS4R).

Eje 4	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Nombre de la medida	3. Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal del CSIC con familiares dependientes a cargo.
OBJETIVO	Facilitar la conciliación del personal con familiares dependientes a cargo.
Descripción de la medida	Establecer la preferencia en el disfrute de vacaciones y días de permisos particulares, en caso de no afectar a las necesidades del servicio, del personal del CSIC con familiares dependientes a cargo para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se deberá contemplar en el desarrollo de esta medida que su aplicación no debe menoscabar los derechos de otros colectivos del CSIC en cuanto al disfrute de vacaciones y permisos.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Inclusión de la medida en el calendario laboral del CSIC.
Indicador de impacto	- Valoración realizada por parte de los encuestados en esta materia (HRS4R).

Eje 4	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Nombre de la medida	4. Desagregación por sexo de licencias (maternidad / paternidad / cuidado hijos...).
OBJETIVO	Conocer la distribución de las cargas de cuidados entre el personal del CSIC y en caso de detectar desigualdades, incentivar el equilibrio de las peticiones de licencias por conciliación en la relación mujeres/hombres.
Descripción de la medida	Recogida de la información desagregada por sexo de cada uno de los permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del CSIC. Dicha información se incluirá en las evaluaciones anuales del III Plan de Igualdad del CSIC.

	Se trataría de potenciar la igualdad entre mujeres y hombres en el reparto equitativo de responsabilidades familiares y, en caso necesario, adoptar las medidas pertinentes con el objetivo de incentivar el equilibrio de las peticiones de licencias por conciliación.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número personas que solicitan cada una de las licencias de conciliación y cuidados desagregado por sexo.
Indicador de impacto	- Analizar la evolución año tras año.

Eje 4	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Nombre de la medida	5. Reflejar en el calendario laboral del CSIC todas las medidas de conciliación existentes.
OBJETIVO	Dar a conocer al personal del CSIC todas las posibilidades y medidas de conciliación existentes.
Descripción de la medida	Actualizar el calendario laboral del CSIC incluyendo todas las medidas de conciliación existentes, tanto con las nuevas medidas que se adopten desde la AGE como desde el CSIC.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Inclusión de dichas medidas en el calendario laboral del CSIC.
Indicador de impacto	- Valoración de la encuesta en esta materia.

8.5. EJE 5: Violencia contra las mujeres

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 5. Violencia contra las mujeres

1. Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima.
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.
3. Acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.
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.
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 el CSIC.
6. Traducción al inglés del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de género en el CSIC.

Eje 5	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la medida	1. Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima.
OBJETIVO	Formación en violencia contra las mujeres, poniendo el foco en evitar la victimización secundaria, incluyendo el Real Decreto de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en la AGE cuando éste se apruebe, así como el propio Protocolo del CSIC.
Descripción de la medida	Concienciar y sensibilizar de la importancia de la formación frente al acoso sexual y por razón de género con el objetivo de lograr espacios laborales libres de situaciones de acoso sexual y por razón de género. Para ello, se prevé la realización de cursos de formación específicos frente al acoso sexual y por razón de sexo, incluidos en el Plan de Formación del CSIC, aparte de los que se impartan desde otras plataformas con formatos diseñados para ampliar el público objetivo de tales formaciones. Las actividades formativas deberán prestar especial atención al aprendizaje de técnicas de comunicación orientadas a evitar la victimización secundaria, a través de la empatía y el apoyo a la víctima en el proceso de denuncia, dotando así a los asistentes de las herramientas necesarias para reaccionar adecuadamente ante situaciones de acoso de las que pudiera tener conocimiento.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número de cursos y horas formativas en materia de igualdad y violencia contra las mujeres.
Indicador de impacto	- Número de personas formadas en violencia de género desagregada por sexo. - Grado de satisfacción de la formación recibida (encuesta).

Eje 5	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la medida	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.
OBJETIVO	Difundir el Protocolo y el Acuerdo relativo a la Movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE en la intranet del CSIC.
Descripción de la medida	Difundir y dar a conocer el Procedimiento de Movilidad para funcionarias y personal laboral víctimas de violencia de género de la AGE, ampliando su ámbito de acción a las diferentes Administraciones y promoviendo su utilización en todos los casos, además de implicar en su difusión a las organizaciones sindicales. Igualmente, difundir una guía sobre movilidad cuando la elabore la Dirección General de Función Pública.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Publicación en la intranet del CSIC del Protocolo y del Acuerdo mencionado, así como la guía de movilidad cuando ésta se apruebe.
Indicador de impacto	- Número de consultas/descargas.

Eje 5	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la medida	3. Acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.
OBJETIVO	Sensibilizar al personal del CSIC en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, especialmente, de la igualdad entre hombres y mujeres, y en el rechazo a la violencia contra las mujeres y, en particular, en la conmemoración de días señalados el día 25 de noviembre, día internacional contra la violencia sobre las mujeres.
Descripción de la medida	Realización de acciones permanentes y específicas como jornadas de sensibilización, realización y difusión de folletos informativos, banner en las páginas web y en la intranet del CSIC.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH, CDI y CMYC.
Indicador de ejecución	- Número de acciones de sensibilización desarrolladas.
Indicador de impacto	- Público destinatario de las acciones mencionadas.

Eje 5	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la medida	4. Incorporación en el Plan de Acción Social del CSIC de una ayuda por acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
OBJETIVO	Sufragar en parte los gastos por situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que han tenido lugar en el ámbito laboral, garantizándose de esta forma un apoyo a las personas que han sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
Descripción de la medida	Incluir una ayuda por situación de violencia de género en el Plan de Acción Social del CSIC para sufragar en parte los gastos derivados de la atención psicológica, en que han incurrido las víctimas.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH
Indicador de ejecución	- Inclusión de la ayuda en el Plan de Acción Social del CSIC
Indicador de impacto	- Número de personas beneficiarias de la citada ayuda.

Eje 5	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la medida	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.
OBJETIVO	Incluir en el Manual de bienvenida del CSIC una mención expresa a la existencia del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo del CSIC. Se procurará que los manuales de bienvenida de la Organización Central y de cada ICU también recojan dicha mención.
Descripción de la medida	Realizar las comunicaciones pertinentes con el objeto de que todos los manuales de bienvenida de la institución hagan mención expresa a la existencia del citado Protocolo y al canal de denuncia de tales situaciones.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Inclusión en el Manual de Bienvenida del CSIC.
Indicador de impacto	

Eje 5	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Nombre de la medida	6. Traducción al inglés del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de género del CSIC.
OBJETIVO	Se pretende que todo el personal del CSIC, inclusive el de lengua no hispana, conozca el mencionado Protocolo.

Descripción de la medida	Debido a la existencia de personal extranjero en los diferentes ICUS del CSIC es necesario que el Protocolo frente al acoso sexual y por razón de género del CSIC sea traducido al inglés, pues de otra forma no tendrían acceso al mismo. Dicha versión debería incluirse en el espacio de la intranet de igualdad, en el apartado correspondiente.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Traducción del mencionado protocolo.
Indicador de impacto	- Número de denuncias interpuestas por personas extranjeras.

8.6. EJE 6: Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

EJE 6. Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección

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

1. Realización de una encuesta con perspectiva de género de la situación actual de los empleados y empleadas públicas con discapacidad en el CSIC, y proposición de medidas, en caso necesario.
2. Incluir un apartado sobre discapacidad en los cursos de formación en los que se incluye un módulo de igualdad por tener más de 20 horas de duración.

6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades.

3. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional.
4. Diagnóstico de la situación actual del colectivo LGTBI en el CSIC en el marco de la HRS4R.

Eje 6	
INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN	
6.1 Analizar la situación del personal con discapacidad y la diversidad funcional en el CSIC, con perspectiva de género.	
Nombre de la medida	1. Realización de una encuesta con perspectiva de género de la situación actual de los empleados y empleadas públicas con discapacidad en el CSIC, y proposición de medidas, en caso necesario.
OBJETIVO	Realización de una encuesta y entrevistas con el objetivo de conocer la situación actual con perspectiva de género de los empleados/as públicas con discapacidad en el CSIC.
Descripción de la medida	Diagnosticar adecuadamente la situación actual de las empleadas/os públicas con discapacidad en el CSIC, tanto desde su acceso como con carácter sobrevenido, al objeto de conocer la problemática actual y sus vías de abordaje. Con la realización de la encuesta, se pretende identificar aspectos a mejorar en este sentido y, en caso de ser necesario, proponer medidas para conseguir la mencionada igualdad. De esta manera se propone aplicar los criterios de Accesibilidad Universal también desde un enfoque de género.
Fecha prevista de inicio	2022/2023.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Realización de la encuesta. - Medidas propuestas como conclusiones de los resultados de la encuesta
Indicador de impacto	- Valoración recibida.

Eje 6	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 6.1 Analizar la situación del personal con discapacidad y la diversidad funcional en el CSIC, con perspectiva de género.
Nombre de la medida	2. Incluir un apartado sobre discapacidad en los cursos de formación en los que se incluye un módulo de igualdad por tener más de 20 horas de duración.
OBJETIVO	Formar y sensibilizar en materia de discapacidad a todo el personal que reciba cursos de formación que superen determinado un número de horas.
Descripción de la medida	Se trataría de incluir un apartado relativo a formación en discapacidad en los cursos que, por superar 20 horas, incluyan un módulo de igualdad, a fin de que se conozca esta realidad, los factores de discriminación que existen y los problemas a resolver, especialmente en lo relativo a las mujeres.
Fecha prevista de inicio	2022.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Número de cursos en los que se ha incluido el apartado sobre discapacidad.
Indicador de impacto	- Valoración recibida.

Eje 6	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades
Nombre de la medida	3. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional.
OBJETIVO	Considerar, desde una perspectiva transversal e integral, todas aquellas formas de discriminación que pueden concurrir, en el caso de las mujeres no solo por su género, sino por su origen nacional o étnico o por su religión, situación ante la enfermedad, edad, orientación sexual e identidad de género o por cualquier otra condición personal o social. Incluir la protección específica contra la discriminación por serofobia.
Descripción de la medida	Inclusión de la serofobia como motivo de discriminación en los protocolos de prevención de acoso.
Fecha prevista de inicio	2023.
Órgano responsable	SGARH.
Indicador de ejecución	- Realización de las acciones indicadas en esta medida.
Indicador de impacto	

Eje 6	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN 6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades
Nombre de la medida	4. Diagnóstico de la situación actual del colectivo LGTBI en el CSIC en el marco de la HRS4R.
OBJETIVO	Conocer la situación de los y las empleadas públicas LGTBI en el CSIC y darla a conocer entre el conjunto de personas empleadas públicas.
Descripción de la medida	Realización de un estudio de la situación actual del colectivo LGTBI y especialmente de las empleadas públicas LGBTI en el CSIC, en el marco de la implementación del Plan de Acción de la HRS4R.
Fecha prevista de inicio	2023.
Órgano responsable	Grupo de trabajo HRS4R.
Indicador de ejecución	- Elaboración y difusión de un estudio de diagnóstico de la situación del colectivo LGTBI y en especial de las mujeres LGBTI en el CSIC.
Indicador de impacto	- N° de descargas del estudio de diagnóstico.

8.7. EJE 7: Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación.**III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO****EJE 7. Inclusión de la perspectiva de género en la investigación.****7.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación**

1. Formación de los responsables del proyecto en perspectiva de género en el contenido de la investigación.
2. Publicación de resultados de la participación de mujeres en los proyectos de investigación e innovación.

7.2 Garantizar la inclusión del género/sexo en los contenidos de la investigación

3. Análisis de la producción científica y de proyectos que incluyen el género en el contenido de la investigación.

Eje 7	INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/SEXO EN LA INVESTIGACIÓN	
	7.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación.	
Nombre de la medida	I. Formación de los responsables del proyecto en perspectiva de género en el contenido de la investigación.	
OBJETIVO	Proporcionar formación al personal responsable de proyectos sobre la necesaria incorporación de la perspectiva de género en la investigación.	
Descripción de la medida	El compromiso de alcanzar la igualdad de género en el ámbito de la investigación es también un compromiso de Horizonte Europa y, en lo que compete a la investigación y a la innovación, la integración de la dimensión de sexo-género en los contenidos es un requisito por defecto, un criterio de adjudicación de la financiación que será evaluado dentro del criterio de excelencia. En este contexto, se trata de formar, sensibilizar y concienciar al personal responsable de proyectos de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la investigación, mediante la impartición de cursos relativos a la incorporación del análisis de género en la investigación y la innovación. También se difundirán en la intranet del CSIC los manuales y otros documentos elaborados por la Comisión Europea y el Ministerio de Ciencia e Innovación.	
Fecha de inicio prevista	2022.	
Órgano responsable	SGARH y CMYC.	
Indicador de ejecución	- Número de cursos impartidos sobre la incorporación del análisis de género en la investigación y la innovación. - Difusión en la intranet del CSIC de los manuales y otros documentos elaborados por la Comisión Europea y el Ministerio de Ciencia e Innovación.	
Indicador de impacto	- Número de asistentes a los cursos.	

Eje 7	INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/SEXO EN LA INVESTIGACIÓN 7.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación
Nombre de la medida	2. Publicación de resultados de la participación de mujeres en los proyectos de investigación e innovación.
OBJETIVO	Alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en la investigación es una de las seis prioridades establecidas en el Área de Investigación Europea, al que pertenece el CSIC. Con la implementación de esta medida, se trataría de constatar la participación paritaria de las mujeres en los equipos de investigación y incorporar medidas correctoras, en caso necesario.
Descripción de la medida	Realización de estadísticas sobre la participación de las mujeres en los diferentes equipos de investigación comprobando la igualdad de oportunidades, responsabilidad y representación para mujeres y hombres en la investigación.
Fecha de inicio prevista	2022.
Órgano responsable	VICYT.
Indicador de ejecución	- Relación de mujeres/hombres en proyectos de investigación por área de investigación. - Relación de mujeres/hombres que actúan como investigador/a principal en proyectos de investigación. - Relación de mujeres/hombres en los equipos de investigación que solicitan patentes. - Relación de mujeres/hombres en comisiones evaluadoras. - Datos desagregados por sexo para tesis y trabajos de fin de master (tanto en doctorandos como en dirección/codirección).
Indicador de impacto	- Mejora de las mencionadas ratios.

Eje 7	INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/SEXO EN LA INVESTIGACIÓN 7.2 Garantizar la inclusión del género/sexo en los contenidos de la investigación.
Nombre de la medida	3. Análisis de la producción científica y de proyectos que incluyen el género en el contenido de la investigación.
OBJETIVO	Incluir el género como una variable más y fundamental en el contenido de la investigación que sea susceptible de ello.
Descripción de la medida	La inclusión de las variables sexo y género y el análisis intersectorial de sexo y género se ha revelado imprescindible para el rigor y reproducibilidad de los resultados en áreas como salud y biomedicina, inteligencia artificial, ciencias del mar y cambio climático, urbanismo, sociología (y en el estudio de la pandemia COVID 19 y sus consecuencias.)

	Por tanto, se trataría de la realización de estadísticas sobre la inclusión del género en el contenido de la investigación en cuatro aspectos: Necesidades, Accesos, Participación e Impacto (NAPRI).
Fecha de inicio prevista	2022.
Órgano responsable	VICYT.
Indicador de ejecución	- Inclusión de estas variables en la justificación de proyectos que permita realizar la estadística. - Número de proyectos que incluyen el género en los contenidos de la investigación desagregados por áreas de conocimiento del CSIC.
Indicador de impacto	- % de proyectos que incluyen el género en los contenidos desagregados por áreas de conocimiento del CSIC.

9 EVALUACION

Con carácter anual, la **Comisión Delegada de Igualdad del CSIC** elaborará los informes correspondientes informes de evaluación del Plan.

A tales efectos se tomarán como referencia la evolución de los distintos indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas propuestas.

La evolución permitirá conocer el grado de éxito del Plan y reformular en su caso los objetivos, indicadores y medidas fijados.

