LA IGUALDAD DE LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN DEL CSIC: MAPEO SOBRE ACTIVIDADES Y NECESIDADES DE SUS COMITÉS DE IGUALDAD

Noviembre de 2021

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN
umyc UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA

La autoría de esta publicación corresponde a la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC), adscrita al Ministerio de Ciencia e Innovación.

Publicación incluida en el programa editorial 2021 del Ministerio de Ciencia e Innovación, en el repositorio de "Folletos de la Unidad de Igualdad del Ministerio de Ciencia e Innovación".

Catálogo general de Publicaciones de la AGE: **https://cpage.mpr.gob.es**

EDITA Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia e Innovación.

AGRADECIMIENTOS El Secretario General Técnico agradece su colaboración y esfuerzos a: Zulema Altamirano, directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación como coordinadora; a Isabel Díaz, Investigadora Científica del CSIC y colaboradora de la UMyC, por su labor de revisión; a la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC y a la Comisión de Mujeres y Ciencia, por su cooperación; y al equipo de FECYT por el trabajo de maquetación.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, F.S.P. (FECYT)

e-NIPO 831210358

SÍGUENOS EN www.ciencia.gob.es

@CienciaGob

facebook.com/CienciaGob

instagram.com/cienciagob

youtube.com/user/cienciagob

flickr.com/potos/cienciagob

Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.es

CONTENIDO

Introducción 4

Metodología 6

Análisis de resultados 7

I. Datos de los centros en cuanto a gestión de temas de igualdad 7

II. Datos del personal involucrado en los Comités de igualdad 9

III. Ámbitos de actuación de los Comités de Igualdad 13

IV. Dificultades y necesidades de los Institutos, Centros y Unidades (ICUs) 16

Conclusiones 20

Recomendaciones 24

ANEXOS 27

Anexo I. Formulario del cuestionario 27

Anexo II. Guía de CSIC para los ICUs 30

Anexo III. ICUs y sus acrónimos 32

Introducción

La Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) del Ministerio de Ciencia e Innovación (MCIN) se encarga de promover la aplicación adecuada del **principio de transversalidad de género** en los ámbitos científico, tecnológico y de innovación. En cumplimiento de este principio, la UMyC propone e impulsa la perspectiva de género en las políticas de I+D+I que afectan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De este modo:

- Fomenta la **visibilización de mujeres investigadoras e innovadoras** y su contribución al conocimiento, como referentes para animar a niñas y jóvenes a seguir sus pasos, especialmente en áreas STEM.
- Promueve la **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del sistema de ciencia, tecnología e innovación, acorde con sus méritos y capacidades, a través de mecanismos que eliminen sesgos, y barreras visibles e invisibles que obstaculizan la carrera investigadora para desarrollarse en condiciones reales de igualdad.
- Fomenta el desarrollo e implementación de medidas preventivas y correctivas para **garantizar entornos igualitarios, diversos e inclusivos** para mujeres y hombres allá donde se hace ciencia y se investiga.
- Asesora en la integración de la **dimensión de género de la I+D+I**, especialmente el análisis de sexo/género, en los contenidos de programas y proyectos de investigación científica y en los desarrollos tecnológicos y la innovación, así como la investigación específica en el campo de los estudios feministas, de las mujeres y del género.

En base a ello, la Unidad de Mujeres y Ciencia realiza una labor de coordinación y asesoramiento de las políticas de igualdad de los organismos públicos adscritos y/o dependientes del MCIN. El objetivo común es lograr un mayor impacto y alcance de las políticas de igualdad en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI) asegurando la adecuación de las acciones al marco europeo de igualdad en I+D+I y el cumplimiento del marco normativo nacional en este ámbito. Se fomenta así el intercambio de buenas prácticas y la difusión de líneas estratégicas novedosas en materia de género, ciencia e innovación.

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), por su parte, el mayor organismo público de investigación dependiente de MCIN, tiene una larga y extensa trayectoria en acciones de igualdad de género. Cabe destacar la existencia de estructuras de igualdad como son la Comisión de Mujeres y Ciencia (CMyC), creada en 2002, siendo el CSIC pionero en España en la creación de este tipo de estructuras de igualdad, y la Comisión Delegada de Igualdad, creada en 2011. En el CSIC se han propuesto y ejecutado muchas políticas de igualdad. En 2013, se desarrolló el I plan de igualdad de género y actualmente está en vigor su segundo plan, asimismo dispone de un protocolo específico frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y como el impulso de iniciativas de fomento de la igualdad de género se creó en 2018 el Distintivo de Igualdad del CSIC a centros y unidades de investigación. El reciente proceso de reorganización de determinados organismos públicos de investigación de la Administración General del Estado (RD 202/2021) ha supuesto la incorporación a CSIC de tres importantes entidades de investigación, esto es, el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero de España

(IGME), y el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA). Esta situación requiere del necesario análisis y abordaje para que las estructuras y acciones de igualdad de los diferentes institutos, centros y unidades del CSIC cuenten con un marco estable, coherente y coordinado en políticas de igualdad en I+D+i, para lo cual la Unidad de Mujeres y Ciencia está colaborando con CSIC.

Como parte de esta colaboración, la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) en apoyo a la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC, en su labor de coordinación y ayuda a los Comités de igualdad de los Institutos, Centros y Unidades (ICUs) del CSIC ha realizado el presente estudio para elaborar un mapa de situación y de necesidades en materia de igualdad de género de los centros de investigación del CSIC. El fin de dicho mapa, y del presente informe, es conocer las estructuras de igualdad con las que cuenta CSIC, esto es, todos sus Comités de igualdad, así como las iniciativas y tareas que éstos realizan, y, por último, las necesidades y apoyo o asesoramiento que dichos comités crean necesitar y pudieran brindarles de forma coordinada la UMyC y la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC.

Metodología

Para la elaboración del presente análisis se ha diseñado y lanzado un cuestionario por correo electrónico con 19 preguntas, algunas en formato cerrado con respuesta múltiple y otras con la opción de respuesta abierta para complementar la información recabada. El cuestionario, incluido como ANEXO I, consta de cuatro bloques de preguntas siendo los números 18 y 19 sugerencias y necesidades de texto libre.

- *El primer bloque está orientado a obtener información sobre el centro, así como de la persona que responde a la encuesta.*
- *El segundo analiza la presencia o no de estructura de igualdad, sus funciones y composición.*
- *En el tercer bloque se pregunta sobre las tareas que realizan dichos comités en igualdad, y*
- *Por último, en el cuarto bloque se ofrecen preguntas multirrespuesta para identificar posibles barreras y necesidades que encuentran los Comités de Igualdad al desarrollar sus funciones en igualdad de género.*

Esta encuesta fue lanzada el 6 de mayo de 2021 a través de la lista de Dirección de ICUs a los 128 centros del CSIC incluidos los tres nuevos Organismos Públicos de Investigación (OPIs) de reciente incorporación (marzo 2021): el Instituto Español de Oceanografía (IEO), el Instituto Geológico y Minero (IGME) y el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA). El 22 de junio se envió un recordatorio para tratar de recabar la respuesta del mayor número de ICUs posibles, y finalmente se dio por cerrado el proceso de recolección de datos el 31 de julio de 2021. Se recogieron 115 respuestas de un total de 128 ICUs según el listado facilitado por la SGARH del CSIC a fecha de 22 de junio de 2021. En el anexo III se incluye el listado de ICUs participantes en la encuesta y sus acrónimos.

El análisis de los resultados se ha organizado en cuatro apartados de acuerdo con la información egresada de los 4 bloques de preguntas. Finalmente se extraen unas conclusiones que permiten ofrecer un apartado de recomendaciones incluido al final del informe.

Análisis de resultados

I. Datos de los centros en cuanto a gestión de temas de igualdad

Un total de 115 Institutos, Centros y Unidades (ICUs) del CSIC ha respondido al cuestionario, incluidos los tres nuevos OPIs de reciente incorporación (marzo 2021) de un total de 128 ICUS, lo cual indica un **alto índice de participación** (tasa de respuesta del **89,8%**).

El 53,9% de los ICUs participantes en la encuesta tiene **Comité de Igualdad** (GTI) -62 centros- (ver Gráfico 1), de los cuales un porcentaje moderadamente alto (24,2%) ha iniciado su creación recientemente, tras las indicaciones recibidas desde el CSIC para ello en marzo 2021 (Anexo II).

Gráfico 1. Porcentaje de ICUs con Comité de Igualdad.

Precisamente, en casi la mitad de los centros, el 48,7%, ha respondido al cuestionario la persona **representante de Igualdad** (56 de 115 centros). Sin embargo, en 6 de estos casos, pese a tener Comité de Igualdad la persona que ha respondido a la encuesta ha sido la Dirección o Gerencia, o simplemente se ha definido por la categoría profesional y no como representante del grupo de igualdad. Por su parte, en otros 38 centros ha respondido al cuestionario la Dirección o Gerencia (29,7%). Para los 21 restantes (23,4%) el cuestionario ha sido respondido bien por personal investigador, personal de gestión o bien por otros perfiles dentro de la administración del centro.

Entre los 53 centros que declaran NO tener Comité de Igualdad (46,1%), algunos indican no necesitar Comité de Igualdad por su pequeño tamaño; porque su plantilla está mayoritariamente formada por mujeres, particularmente en las escalas científicas permanentes, por lo que consideran que no se enfrentan a situaciones de discriminación ni de acoso en sus centros, -4 centros -3,5% del total de ICUs. Otros centros han optado por agruparse con otros institutos para formar un solo comité de igualdad bajo la dirección de uno de ellos (8 centros, lo que equivale al 7,0% del total de ICUs que han respondido al cuestionario).

Entre estos centros sin Comité de Igualdad, el 47,2% (25 centros) cuenta, no obstante, con una persona responsable de implementación y seguimiento del plan de igualdad y del protocolo de

acoso sexual del CSIC. Entre ellos, 17 ICUs han indicado que esta responsabilidad recae en la Gerencia y la Dirección (indistintamente) seguido de un 13,2% que indica que esta función recae sobre las personas responsables de igualdad, divulgación, biblioteca, recursos humanos, y/o prevención.

Entre el resto (28 centros), el 45,3% ha dejado la respuesta en blanco o declaran que NO HAY, y el 7,5% refiere que esta responsabilidad recae en el CSIC (sin especificar unidad, secretaría o vicepresidencia).

Gráfico 2. En caso de no disponer de Comité de Igualdad, hay persona responsable de la implementación y seguimiento del plan de igualdad y del protocolo de acoso sexual del CSIC.

En este sentido, varios ICUs recomiendan que la creación de estos comités de igualdad sea obligatoria, como directriz de la Organización Central, bajo la Coordinación Institucional. También una mayor coordinación Institucional, especialmente en temas relacionados con Igualdad y acoso. Según refieren, los ICUs contactan sobre todo con la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC en busca de referencia y ayuda, mientras que solo en casos puntuales se acude a la Comisión Delegada en Igualdad del CSIC.

En esta misma línea apuntan algunos de los comentarios en abierto:

"No está clara la estructura institucional en Igualdad de Género ni la canalización de los protocolos de Acoso".

"Falta de herramientas e información para prevenir acoso y facilitar ayuda real."

"Sugiero que los centros integren este protocolo con mayor precisión pues hay mucho desconocimiento sobre su existencia y aplicación."

II. Datos del personal involucrado en los Comités de Igualdad

Un total de 496 personas (295 mujeres y 201 hombres) forman parte de los 62 ICUs que cuentan con Comité de igualdad, (el 53% de los centros de investigación del CSIC), con un equilibrio de género en su composición de 59,5% de mujeres y 40,5% hombres (ver Gráfico 3). Sólo dos comités están formados íntegramente por mujeres.

Se estima una media de 7,9 personas por cada Comité de Igualdad. Sólo 4 comités están formados por 2-3 personas -6,3%- y uno está formado por 28 personas -1,6%. La amplia mayoría está formada por comités de entre 4 y 10 personas -71,4% del total- siendo destacable también el porcentaje de centros con Comités de igualdad de entre 10 y 20 personas -20,6% del total. Conviene destacar que la participación de una media de 7,9 personas por Comités de Igualdad se realiza de manera voluntaria y altruista.

Gráfico 3. Distribución por sexo del total de personas vinculadas a los 62 Comités de igualdad.

En relación con los perfiles, categoría profesional y departamentos representados en los Comités de Igualdad de igualdad, la distribución es homogénea, sin gran presencia de representación sindical (Gráfica 4).

Gráfico 4. Distribución por perfiles del total de personas vinculadas a los 62 Comités de igualdad.

El perfil más representado en estos Comités de Igualdad es el del personal postdoctoral (en el 80,6% de los comités), personal en los estadios inicial/intermedio de su carrera investigadora, normalmente vinculados a los ICUs de manera contractual-temporal.

En un 67,7% de comités existe representación de personal predoctoral, en etapas más tempranas de su carrera, y personal técnico en escalas no científicas. En un 61,3% de los comités se cuenta con personal de administración, que incluye recursos humanos, gerencias, técnicas/os de prevención, de divulgación y comunicación.

Destaca especialmente la presencia de personal directivo, presente en el 54,8% de los comités, e investigador permanente, también denominado "senior" o "investigador principal", presente en el 51,6% de los Comités de Igualdad. Este compromiso resulta de vital importancia para avanzar en la transformación de las organizaciones hacia una ciencia en igualdad, sin discriminación por razón de sexo.

Ningún Comité de igualdad cuenta con personas expertas en género. Sólo en un caso se menciona la contratación de una asesoría externa experta en materia de género, especializada en el trabajo con centros de investigación para la elaboración, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad del centro, así como el diseño de actividades de formación de su personal.

Enlazando con la cuestión referida a la formación en género de las personas integrantes de los Comités de igualdad, (496 personas), sólo 105 personas cuentan con formación específica en igualdad de género (el 21,2% del personal que conforma los Comités de igualdad), aunque en este estudio no se han solicitado datos específicos de tipo de curso ni número de horas ni tampoco de datos desagregados por sexo entre quienes han recibido esta formación (ver Gráfico 5).

Gráfico 5. Porcentaje de personal con formación en género en los Comités de igualdad.

Cabe destacar que la falta de formación en la materia o de integración de personas expertas en género en los comités de los ICUs se refleja como un área de mejora de manera reiterada en el texto libre de los cuestionarios. Se valora positivamente los esfuerzos realizados en la oferta de cursos del Gabinete de Formación del CSIC y del MCIN, pero refieren de forma reiterada que estas iniciativas necesarias resultan todavía insuficientes.

Analizando ahora el **número de reuniones anuales** que mantiene el grupo de igualdad, el promedio es de entre 4 y 6 veces al año (24 de los 62, un 38,7%). El 25,8% (16 ICUs) se reúne con periodicidad mensual, entre 11 y 12 veces al año (Ver gráfico 6). Uno de los comités afirma reunirse más de 12 veces al año. Estos datos ponen de manifiesto el interés del personal involucrado en los Comités de igualdad de dotar de continuidad y consistencia a sus acciones, así como el compromiso de los ICUs en el apoyo a la actividad de sus Comités de Igualdad. En el otro extremo tenemos un 16,1% de los ICUs con grupo de igualdad que se reúnen sólo entre 1 y 3 veces al año.

Por último, hay un porcentaje relativamente alto de ICUs, el 14,5%, que declara no tener calendario de reuniones anuales por tratarse de Comités de Igualdad de reciente formación (9 ICUs).

Gráfico 6. Porcentaje de ICUs según el número de reuniones anuales del Comité de Igualdad.

En relación con la existencia de **plan de actuación en igualdad vigente en el centro**, 89 centros de los 115 participantes en el cuestionario han respondido a esta pregunta,-el 22,6%- (tasa de respuesta de 77,4%) (ver Gráfica 7). Un total de 17 ICUs responde a esta cuestión positivamente (el 14,8% del total de ICUs), mientras que 72 centros -el 62,6%- indican no disponer de Plan de actuación específico en igualdad.

Gráfico 7. Centros que disponen de Plan de actuación en igualdad vigente en el centro (en %).

En los apartados de texto libre se pone de manifiesto la confusión que hay sobre la obligatoriedad de este Plan, e incluso la confusión entre el Plan de Igualdad de género del CSIC y el Plan de Actuación en Igualdad en los centros. De hecho, la elaboración de un Plan de actuación aparece apenas mencionada entre las actividades que, en la práctica, realizan los Comités de Igualdad, como se verá en el apartado siguiente.

Por su parte, los 26 ICUs que no han respondido a esta pregunta (el 22,6%) coinciden con centros que no tienen Comité de Igualdad. 7 de ellos afirman estar en proceso de formación de su Comité de Igualdad (un 6,1%).

III. Ámbitos de actuación de los Comités de Igualdad

Para el análisis de las **actividades que en la práctica realizan los Comités de igualdad** se han hecho una pregunta, de respuesta múltiple, para agrupar dichas actividades en **ámbitos de actuación** relacionados con las áreas de actividad de lo que sería un Plan de Actuación en Igualdad. y dos preguntas de texto libre para mapear las labores que ocupan a estos Comités. De este modo, se podrá dibujar el escenario de esfuerzos que realizan los Comités de igualdad en la práctica para poder canalizar dichos esfuerzos hacia una implementación eficiente de actividades dirigidas a transformar los centros de investigación para avanzan en una igualdad de género real y efectiva.

Las respuestas que se muestran a continuación están computadas en base a los 62 ICUs que tienen Comités de igualdad y que han respondido a estos apartados, si bien hay dos centros más que han respondido en estas secciones ya que pese a NO contar con Comité de Igualdad, manifiestan estar en formación de dicho grupo, y disponen de personal involucrado en actividades de igualdad.

Centrándonos en primer lugar en la pregunta de respuesta múltiple sobre los **ámbitos de actuación en que el centro adopta medidas/realiza actividades como parte del Plan de igualdad del CSIC o al margen de este**, los resultados se pueden ver en el siguiente gráfico.

Gráfico 8. Ámbitos de actuación en que el centro adopta medidas/realiza actividades (representado en porcentajes de centros).

A destacar en primer lugar que son las actividades que tienen que ver con la divulgación y visibilización de mujeres científicas las prioritarias en más de un 70% de los 62 ICUs, coincidiendo también con la mayoría absoluta de las actividades realizadas por dichos comités como se verá más adelante.

La apuesta por un lenguaje no sexista aparece en segundo lugar igualada con la formación y sensibilización en igualdad (ambos ámbitos en 53,2% de los ICUs). Las actividades que realizan

los centros en este ámbito tienen que ver con el fomento del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de los centros, así como en los contenidos de la web y notificaciones al personal. Además, en algunos casos, se distribuye material informativo, como por ejemplo la Guía de Lenguaje No sexista publicada en la web del CSIC con permiso de la Universidad Autónoma de Madrid.

La prevención del acoso sexual y por razón de género es un ámbito de trabajo destacado en más de un 40% de los Comités de igualdad de los ICUs, poniendo de manifiesto la necesidad de prevención detectada en los Comités . Varios centros refieren la creación de un buzón anónimo como herramienta para tratar de atender a posibles situaciones de acoso o cualquier otro tipo de discriminación, si bien indican no haber recibido ningún mensaje a través de dichos buzones anónimos.

La promoción de la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y niveles aparece también como área prioritaria de los Comités de Igualdad (en el 33,9% de estos comités), siendo en algunas ocasiones una de sus funciones. En algunos casos se mencionan, los Códigos de Buenas Prácticas que se han adoptado.

En la franja del 20% al 30% de los Comités de Igualdad de igualdad, y en orden decreciente, aparecen otros ámbitos de actuación como: actividades de igualdad para estudiantes predoctorales (mentorazgo, etc.) -en el 29% de ICUs-, integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación -en el 22,6%-, actividades para la promoción de la igualdad de género, diversidad e interseccionalidad -en el 21%-, y fomento del liderazgo, toma de decisiones, segregación vertical -para el 19% de los Comités de Igualdad-.

Pasando ahora a analizar las respuestas a la pregunta sobre las **principales funciones que en la práctica realiza el grupo de igualdad,** recogida en forma de texto libre, destacan:

- *Por unanimidad, las relacionadas con la divulgación en fechas clave: 11F, 8M, etc., coincidiendo con la respuesta mayoritaria del Gráfico 8.*
- *En segundo lugar, la distribución de las iniciativas procedentes de la Comisión de Mujeres y Ciencia y de Igualdad del CSIC para promover el conocimiento de las políticas de igualdad.*
- *Además, en la mayoría de los casos, refieren que la labor de su grupo consiste en asesorar a la dirección, revisando el uso del lenguaje inclusivo, y promover, en general, la perspectiva de género como una categoría transversal a todos los aspectos del funcionamiento del centro.*
- *Otras de las labores mencionadas con cierta frecuencia son: atender, de forma estrictamente confidencial, a cualquier víctima de acoso, discriminación o cualquier otro tipo de comportamiento inadecuado; llevar a cabo un diagnóstico de la situación en materia de igualdad; participación en Comités o en comunidades de buenas prácticas. De manera puntual hay comités de igualdad que se ocupan de elaborar los planes de igualdad del centro, y seguir su implementación.*

Por último, en la segunda cuestión de texto libre los ICUs participantes han detallado las actividades realizadas en el último año listando las **5 principales actividades o iniciativas más destacadas en este periodo**, siendo las más frecuentes:

1. ***Actividades de formación/sensibilización:*** *organización de series de seminarios/ mesas*
2. *Redondas/foros sobre temas relacionados con la situación de las mujeres en ciencia.*
3. ***Actividades en torno a fechas destacadas:*** *11 febrero, 8 marzo, Programas STEM, colegios e institutos.*
4. ***Habilitar un espacio para lactancia.***
5. ***Seguimiento en materia de igualdad:*** *Revisión periódica de la situación del instituto en materia de igualdad (aquí se incluye la elaboración de planes, implementación y seguimiento) y diálogo con la Junta de Centro.*
6. ***Actividades en la web:*** *Establecer una pestaña propia en la web y actualizarla de forma continua con contenidos de igualdad: estadísticas, noticias, datos, actividades.*

Al comparar los ámbitos de trabajo que estarían dentro de un Plan de Actuación en Igualdad (Gráfico 8) con las funciones que en la práctica asumen los Comités de Igualdad de los centros (preguntas de texto libre), se observa que las actividades que voluntariamente realizan estos Comités de Igualdad podrían formar parte de un Plan de Actuación en Igualdad del centro, si se le diera el formato adecuado, y perfilándolo en línea con el Plan de Igualdad del CSIC.

IV. Dificultades y necesidades de los Institutos, Centros y Unidades (ICUs)

En el cuestionario se plantean tres cuestiones, con respuesta múltiple, para explorar las posibles barreras o dificultades a las que se enfrentan los Comités de igualdad, sus necesidades y los ámbitos en los que desearían recibir información/formación. De este modo, se pueden identificar actividades de apoyo desde las Unidades de Igualdad del CSIC y la Unidad de Mujeres y Ciencia del MCIN para atender a sus necesidades y contribuir a la implementación de las políticas de igualdad en I+D+i en los centros de investigación.

Al analizar las **principales barreras/dificultades que encuentran en el trabajo en igualdad en sus centros** se han incluido todos los ICUs y no únicamente los que tienen Comités de igualdad, esto es, 115 (Gráfica 9).

Gráfica 9. Principales barreras que encuentran los ICUs en el trabajo en igualdad, representados en porcentaje de centros (N=115).

Tal y como se puede observar en la gráfica anterior,

1. *Las principales barreras vienen derivadas de la **falta de especialización, formación y sensibilización** -para el 59,1% de los 115 centros-.*

2. *Casi con la misma frecuencia, 66 centros de los 115 -57,4%- indican que la **falta de formación entre el personal de gestión y de investigación es limitante**. En esta línea apuntan algunos de los comentarios recibidos entre las sugerencias y el apartado "otros": "la falta de información es grande en ámbitos relacionados con la igualdad de género y por ello el centro vive al margen de posibles acciones".*

3. *Además, algunos ICUs consideran que la **formación en igualdad de género** no debe dirigirse solamente hacia el personal investigador y de gestión, sino **también hacia los equipos directivos y las comisiones de contratación y evaluación.** En este sentido, consideran que esta formación debería ser obligatoria en vez de fruto de la voluntariedad y el interés personal, que no coincide necesariamente con las personas que tienen capacidad para implementar medidas, mensaje que se repite en la sección de comentarios. El 49,6% de los ICUs manifiesta la falta de tiempo como una barrera para trabajar en igualdad.*

4. *Un 17,4% de los ICUs refiere que la igualdad de género no está entre las prioridades del centro y sólo en casos aislados se detectan resistencias a nivel directivo.*

Por su parte, en el gráfico 10 se muestran las **necesidades detectadas en materia de igualdad**, entre las que cabe destacar que:

- *El 69,6% de ICUs, esto es 80, refiere la **necesidad de formación específica en igualdad** de género en I+D+i. Es evidente lo importante de impulsar medidas para hacer frente a esta carencia. Las Unidades de Igualdad del CSIC y del MCIN pueden asesorar y contribuir en este sentido.*
- *La formación de **redes de contacto** con otros centros se menciona de manera reiterada como una de las necesidades de los Comités de igualdad. De hecho, en texto libre se menciona esta necesidad, poniendo ejemplos como la Comisión Intercentros del Campus de Excelencia UAM+CSIC o la Red de Comisiones de Igualdad de Centros Severo Ochoa, siendo esta última un ejemplo de lo que se puede llegar a alcanzar cuando se dispone de financiación específica para acciones en igualdad de género.*
- *En la franja del 30-40% se reitera la necesidad de **ayuda en el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad** aprobados (37,4%) y la necesidad de compartir con otros Comités de Igualdad en forma de redes (39,1%).*
- *En menor medida, aunque con un 18,3%, es decir 21 de 115 ICUs opinan que es necesario un **mayor compromiso Institucional** a nivel central por parte del CSIC y del MCIN.*

Gráfico 10. Necesidades en materia de igualdad recogidas en porcentaje de centros sobre un total de 115 respuestas.

A continuación, se analizan los resultados a la consulta sobre los **ámbitos específicos en los que sería más útil recibir formación o información** por parte de la Unidad de Mujeres y Ciencia o de la Unidad de Igualdad del CSIC (Comisión Delegada del CSIC) (ver gráfico 11).

Gráfica 11. Ámbitos donde sería más útil recibir información y/o formación por parte de la Unidad de Igualdad del CSIC, representado en porcentaje de centros.

Al analizar las respuestas mostradas en el gráfico anterior, cabe destacar:

- *El 64,3% de los ICUs, es decir 74, opina que es prioritario* ***recibir una formación básica que incluya sensibilización en igualdad****, tengan o no los ICUs Comité de Igualdad estos centros. La oferta actual de formación en igualdad se limita a los cursos del Gabinete de Formación del CSIC, aunque quizá más orientada a la legislación en temas de igualdad que a sensibilización. Por otra parte, el MCIN, a través de su Unidad de Igualdad / Unidad de Mujeres y Ciencia, en colaboración con el departamento de Formación, oferta un itinerario de igualdad de género en I+D+I, con un Curso Básico (15h) y un curso Avanzado (25h) dirigido a sus servicios centrales y Organismos Públicos adscritos y/o dependientes, incluido CSIC.*

- *Seguidamente se visibilizan tres ámbitos de vital importancia en las políticas de igualdad en I+D+i: la* ***conciliación y corresponsabilidad*** *-54,8%-, el* ***diagnóstico en materia de igualdad*** *-51,3%-; y el* ***diseño, implementación y seguimiento de planes de igualdad*** *-53,9%-. Para abordar estas necesidades se requiere de medidas que transformen las organizaciones ya que pasan por el diseño de políticas de recursos humanos con perspectiva de género.*

- *Por su parte, aparece de nuevo como ámbito de necesidad el* ***refuerzo en recursos humanos del CSIC con personal especializado en género*** *(64,3%). Los Comités de igualdad de los ICUs trabajan de manera voluntaria, y ponen de manifiesto, en concordancia con esta respuesta, la necesidad de contar con personal específico para un trabajo profesional y sostenible en igualdad, en los ámbitos descritos al principio del párrafo.*

- *En el 44,3% de los centros se solicita* ***información/formación en temas de liderazgo*** *y también de* ***prevención del acoso sexual y por razón de género****.*

- *El 40,9% de los ICUs manifiesta necesitar información o formación en cuanto a la* ***integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación****, también a la* ***promoción de la igualdad*** *en la plantilla, y en relación con el* ***lenguaje no sexista*** *y*

- *El 34,8% indican necesitar formación en* ***género, diversidad e interseccionalidad****.*

- *Por último, un 25,2% de ICUs (29 centros) manifiesta la necesidad de ayuda para* ***visibilizar las contribuciones de científicas, y labores de divulgación*** *con perspectiva de género. 23 de estos centros -79,3%- tienen Comité de Igualdad. Sorprende este dato por aparecer la visibilización de científicas y la divulgación con perspectiva de género entre las labores prioritarias de los Comités de igualdad. Caben varios escenarios para interpretar este dato, bien los Comités de igualdad necesitan formación (o quizá ayuda) para divulgar con perspectiva de género, bien hay comités que quieren reforzar esta actividad, para lo que necesitan formación o apoyo.*

Conclusiones

La distribución de una encuesta para el mapeo de actividades y necesidades de los Comités de Igualdad de los Institutos, Centros y Unidades (ICUs) del CSIC ha permitido a la Unidad de Mujeres y Ciencia realizar un análisis sobre los avances en materia de igualdad en el CSIC y los espacios de mejora para una efectiva coordinación de las políticas de igualdad en los centros de investigación, en este caso, dependientes del CSIC.

La necesaria coordinación y compromisos en igualdad de género en ciencia vienen recogidos en la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y avanzar en este sentido, a través del apoyo y coordinación del trabajo que en igualdad de género se realizan en los diferentes ICUs serán clave para el éxito de las medidas del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Agencia Estatal CSIC, y en un marco más amplio, también para materializar el firme compromiso que existe por parte del Ministerio de Ciencia e Innovación para avanzar hacia una igualdad real y abordar las desigualdades que todavía persisten para las mujeres en la investigación . También es clave avanzar en este sentido de forma que se ayude a los ICUs a que se cumpla de manera efectiva con la implementación de los planes de igualdad vigentes. Estos planes, bien el de CSIC o bien también el de la Universidad, de tratarse de un centro mixto, son un criterio de elegibilidad para que su personal investigador pueda participar en el Programa Marco Horizonte Europa.

Las principales conclusiones que se extraen de este análisis se exponen a continuación:

1) Existe una importante apuesta entre los institutos, centros y unidades de investigación del CSIC por la creación y consolidación de Comités de Igualdad para reforzar los avances en igualdad de género en sus centros.

Más de la mitad de los ICUs del CSIC ha constituido ya un Comité de Igualdad, en concreto, el 53,9% de los ICUs participantes en la encuesta tiene Comité de Igualdad (62 de los 115), a pesar de que la creación de Comités de Igualdad es voluntaria para estos centros dado que las estructuras formales de igualdad contempladas en el marco de la Administración General del Estado son las Unidades de Igualdad (Art. 77 de la LOIEMH, y Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado). Para facilitar y armonizar la labor de estos grupos de trabajo voluntarios, desde CSIC se desarrolló la Guía para Formación y Funcionamiento de Comités de Igualdad en los ICUs (ver Anexo II).

Todo ello muestra el compromiso firme de los ICUs del CSIC con el avance en igualdad de género, para lo que es imprescindible tanto reforzar las estructuras de igualdad como integrar el trabajo en igualdad en la labor del personal que trabaja al servicio de la Administración. Las estructuras de igualdad existentes en CSIC (Comisión Delegada de Igualdad y Comisión de Mujeres y Ciencia) se ven actualmente reforzadas por un total de 62 comités de Igualdad de una media de 7-8 personas que entre todos los ICUs se corresponde a un total de 496 personas (59,5% de mujeres) que, de forma voluntaria, integran estos comités.

Además, algunos ICUs se encuentran en el proceso de constitución de sus comités en igualdad. Se puede prever así que el CSIC cuente en los próximos años con una implantación progresiva de estas estructuras de apoyo para un avance real en igualdad en los centros de investigación,

siendo el momento actual propicio para reforzar su trabajo coordinado, y mejorar así la labor de estos comités y sus funciones, especialmente respecto a la adaptación del Plan de Igualdad de Género del CSIC a la realidad de sus centros de investigación. También será clave el asesoramiento y apoyo para que puedan ser proactivos en implementar medidas e iniciativas que en materia de igualdad se están desarrollando en el CSIC y en el marco del Ministerio de Ciencia e Innovación.

2) En la composición de los Comités de igualdad de los institutos, centros y unidades de investigación del CSIC destaca su representación equilibrada y el compromiso del nivel directivo, lo cual convierte a los comités de igualdad en un modelo de referencia para otros organismos públicos y centros de investigación.

En conjunto, entre las personas integrantes de los comités de igualdad de los ICUs hay un porcentaje muy significativo de hombres (40,5%), lo cual pone en valor un importante esfuerzo en los ICUs para que avanzar hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres sea algo de todas y todos, un trabajo transversal que implica a todo el personal y no solo a las mujeres. Además, esta representación equilibrada de mujeres (59,5%) y hombres (40,5%), cumple también con el requerimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Por su parte, destaca también la presencia de personal directivo en el 54,8% de los comités, cuya representación e involucración en las estructuras de igualdad es una de las recomendaciones del marco europeo de políticas de igualdad en ciencia e innovación.

Todo ello convierte al conjunto de comités de igualdad de ICUs del CSIC es un modelo de referencia para otros organismos públicos de investigación y también de centros de investigación de otras instituciones.

Como espacio de mejora, se debe indicar que la labor de los Comités de igualdad de ICUs, dado que se realiza de forma voluntaria, emplea para su funcionamiento los recursos humanos y económicos propios, lo cual convierte en un reto importante su funcionamiento, contribución y visibilización de su trabajo.

De hecho, entre las principales barreras intrínsecas que identifican los comités de igualdad de los ICUs está su escasa formación y experiencia en igualdad de género y/o en políticas de igualdad (barrera para el 59,1% de los ICUs que han respondido a la encuesta). No existe personal experto en igualdad dentro de ninguno de los comités, y el 21,2% del personal que conforma los Comités de igualdad ha recibido ya formación en igualdad.

Una mayor capacitación en materia de igualdad de las personas que integran los comités es imprescindible para que puedan realizar una aportación de valor al centro de investigación, por ejemplo, con el apoyo para el desarrollo de diagnósticos de situación, para la adecuación de planes de igualdad y el diseño de medidas acordes al marco nacional y europeo de políticas de igualdad en ciencia e innovación. También es clave que todo el personal de los ICUs reciba información en igualdad, tal como lo señala una de las personas participantes en la encuesta:

"En mi centro la falta de información es grande en ámbitos relacionados con la igualdad de género y por ello el centro vive al margen de posibles acciones"

3) La principal labor de los comités de igualdad de los institutos, centros y unidades de investigación del CSIC se centra en acciones de divulgación y visibilización de científicas e investigadoras, seguido de actividades relacionadas con el uso del lenguaje, imagen y comunicación no sexista, y con sensibilizar y formar en igualdad.

Entre las actuaciones que suelen llevar a cabo los Comités de igualdad destacan las medidas relacionadas con acciones de visibilidad y divulgación de científicas e investigadoras. -en un 72,6% de los ICUs. Para un 53,2% de los centros de investigación son comunes actividades relacionadas bien con el uso adecuado del lenguaje, imagen y comunicación no sexista, bien con desarrollar actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad.

Por su parte, el 22,6% de los ICUs refiere realizar iniciativas relacionadas con la integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación como su tarea prioritaria, medida de gran relevancia para el personal investigador, tal como recoge la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. A mayores, desde la ORGC del CSIC, esto es, la estructura con obligaciones en el ámbito de la igualdad en este organismo, en el seno del Plan de Formación del CSIC y de acuerdo con el II Plan de igualdad del CSIC, se imparte también formación para integrar de manera adecuada la dimensión de género en investigación. A este y otros cursos en el ámbito de la igualdad incluidos en el Plan de formación del CSIC puede acceder el personal de cualquier ICU, lo que incluye al personal de los Comités de igualdad.

Por otro lado, las actividades con menos presencia entre las desarrolladas por los comités de igualdad serían el diseño, implementación y seguimiento de las actuaciones en el marco del Plan de Igualdad de género del CSIC y las relacionadas con el protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4) Los institutos, centros y unidades de investigación conocen el II Plan de Igualdad de género del CSIC, y un 15% de ellos cuentan ya con un plan de acción para adecuar su cumplimiento a la realidad de su centro, además de un comité de igualdad.

Una de las recomendaciones del marco europeo de ciencia e innovación para el diseño de planes de igualdad es su adaptación a la realidad y necesidades concretas de cada centro de investigación, de forma que se puedan plantear las medidas más efectivas.

En este caso, la definición de un plan de actuación para implementar de manera adecuada el Plan de Igualdad del CSIC -o también el de la Universidad, de tratarse de un centro mixto-, puede ser un elemento de gran valor para facilitar que las actuaciones previstas se materialicen y ejecuten de forma adecuada e, indirectamente, ayudará a que todo el personal de los ICUs se familiarice con el plan de igualdad y por ende, con las políticas y actuaciones que, en materia de igualdad, deben acompañar las actividades que se realicen en los centros de investigación.

En la actualidad 17 ICUs disponen ya de un Plan de actuación para adaptar el II Plan de Igualdad del CSIC a la realidad de sus centros (el 14,8%), mientras que 72 centros (el 62,6%) indican no disponer de dicho Plan de actuación. Al respecto, el 37,4% de los ICUs participantes en este estudio señala la necesidad de recibir ayuda o asesoramiento para poder asumir funciones de seguimiento y evaluación de la implementación del Plan de Igualdad del CSIC en sus centros de

investigación, y la importancia de compartir sus experiencias y buenas prácticas al respecto con otros Comités en forma de redes (39,1%).

Es importante recordar que dicho plan de actuación no es obligatorio, así la Guía para la Formación y Funcionamiento de Unidades de Igualdad en ICUs establece que "[…] para llevar a cabo estas actuaciones no será necesario que el ICU se dote de su propio Plan de Igualdad, ya que están amparadas por el Plan de Igualdad del CSIC. No obstante, si algún ICU voluntariamente quisiera, podrá elaborar un 'plan de actuación" (ver Anexo II). Sin embargo, estos planes de actuación pueden ser una herramienta de gran valor en los ICUs para dar un importante impulso en materia de igualdad en estos centros, ya que permiten integrar de manera efectiva la perspectiva de género a la realidad de cada centro, y su seguimiento a través de los comités de igualdad, además del resto de actividades que en materia de igualdad se realicen desde otros departamentos y desde la Dirección de los ICUs.

Recomendaciones

En base al análisis y conclusiones previas, se destacan a continuación cuatro bloques de medidas destinadas a satisfacer las necesidades y sugerencias puestas de manifiesto por los ICUs participantes en la encuesta desarrollada por la UMyC:

1) Refuerzo de la comunicación, coordinación y asesoramiento entre las estructuras de igualdad de género del CSIC y Ministerio de Ciencia e Innovación, incluyendo la red de comités de igualdad de los institutos, centros y unidades de investigación del CSIC.

La Guía para la Formación y Funcionamiento de Unidades de Igualdad en ICUs (ver Anexo II) establece que las personas que participen en los Comités de igualdad lo harán de forma voluntaria, es necesario reconocer el trabajo que realiza este personal como una contribución clave a la política estratégica de la institución.

Además, la colaboración de la UMyC en la coordinación que realiza la Comisión Delegada del CSIC y en la consolidación de la incipiente red de comités de igualdad del CSIC podrá dar como resultado una hoja de ruta concreta y acorde a las principales líneas estratégicas de las políticas de igualdad en I+D+i en España. Para ello, se podrán establecer mecanismos de asesoramiento u orientación tales como seminarios o espacios de aprendizaje mutuo que den respuesta a las consultas y necesidades de los comités de igualdad.

Esta red de comités de igualdad puede contribuir en los próximos años no solo a avanzar considerablemente hacia una efectiva igualdad de género en los ICUs sino también a la creación de nuevos comités de igualdad en los ICUs, en los cuales se mantenga la presencia equilibrada de mujeres y hombres y la representación del nivel directivo que se ha logrado en muchos de ellos.

2) Fomento de las actividades de sensibilización, formación y capacitación en género y políticas de igualdad de género en la I+D+I, adaptadas a la realidad y necesidades de los institutos, centros y unidades de investigación del CSIC.

Un refuerzo de las actuaciones de información y sensibilización en materia de igualdad y también de la formación y capacitación específicas en género y políticas de igualdad en I+D+i contribuirá a potenciar el trabajo en políticas de igualdad de género que se realiza en los ICUs de manera que sus acciones sean sostenibles y se adecúen tanto al marco de políticas de igualdad en los ámbitos de ciencia e innovación del CSIC y del Ministerio de Ciencia e Innovación, como al marco europeo de políticas de igualdad en estos ámbitos.

Para consolidar y garantizar esta formación entre las personas integrantes de los Comités de igualdad, se recomiendan las siguientes acciones concretas en las que la UMyC puede asesorar y colaborar:

2.1. Participación prioritaria en las acciones formativas del Plan de formación del CSIC en materia de igualdad, a aquellas personas que entre a formar parte de un grupo de igualdad de ICU.

2.2. Análisis de las acciones formativas del CSIC en materia de igualdad, en el seno del Plan de formación del CSIC por si tuviera cabida plantear un itinerario formativo en igualdad de género, con un nivel básico y otro avanzado.

2.3. La elaboración de monográficos y guías sobre diferentes aspectos de igualdad de género en I+D+I, que orienten la acción de los ICUs en base a prioridades temáticas definidas de forma colaborativa.

En el futuro las estructuras de igualdad del CSIC podrán explorar la cobertura de recursos técnicos, económicos y humanos para reforzar y facilitar la labor de los comités de igualdad de ICUs, como puede ser también la incorporación y/o asesoramiento de personas expertas en igualdad en los ámbitos de la ciencia y la innovación que pudieran estar al servicio de los ICUs, de forma que se avance progresivamente a una mayor profesionalización del trabajo en políticas de igualdad en el CSIC, siempre teniendo en cuenta la exigencia de no aumento del gasto público que establece la Administración General del Estado.

3) Coordinación en la implementación del II Plan de Igualdad del CSIC así como del Protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en los institutos, centros y unidades de investigación del CSIC.

Al objeto de favorecer la aprobación de planes de actuación en los ICUs que puedan facilitar una implementación efectiva de las acciones del II Plan de Igualdad del CSIC, la UMyC puede ofrecer apoyo técnico y de asesoramiento al papel de la Comisión Delegada en Igualdad del CSIC de forma que sirva como referencia para los Comités de igualdad de ICUs a la hora de establecer el diagnóstico, el diseño e implementación de planes de actuación específicos. El objetivo de este asesoramiento es que ayuda a que el CSIC cuente con un mayor número de ICUs con planes de actuación en igualdad propios adecuados a las prioridades del II Plan de Igualdad del CSIC.

Además, dado que en las preguntas abiertas de este estudio se ha detectado una preocupación evidente con la prevención y actuación ante casos de acoso en los ICUs, se considera también necesario reforzar la implementación coordinada de las medidas de prevención, detección temprana y actuación ante cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En este sentido, conviene abordar la necesidad de sensibilizar a todo el personal de los ICUs y de formar y capacitar a quienes desempeñan funciones en los ICUs relacionadas con estas situaciones para prevenir, detectar tempranamente y actuar de manera inmediata ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

4) Revisión de la hoja de ruta para reforzar el trabajo en igualdad en los institutos, centros y unidades de investigación del CSIC, con flexibilidad para que se adecue a sus especificidades.

Una vez reforzadas la coordinación y la formación específica de los comités de igualdad de ICUs, y con la colaboración de la UMyC, se podrá trabajar en la revisión de las funciones comunes a desarrollar por todos los comités de igualdad, de forma que estos cuenten con una hoja de ruta con mínimos a alcanzar basados en el II Plan de igualdad del CSIC. La hoja de ruta contribuirá a orientar la actividad de los comités de igualdad de ICUs promoviendo una mayor diversidad de ámbitos de actuación en género y ciencia desde el marco europeo de políticas de igualdad en ciencia e innovación.

Entre las acciones de la hoja de ruta en igualdad para los ICUs podrá figurar también el establecimiento de un sistema de recogida de información de forma que, con el apoyo de la UMyC y de la Comisión Delegada de Igualdad, se acuerde un modelo de seguimiento periódico y consolidado que ponga en valor la labor de los ICUs.

ANEXOS

Anexo I. Formulario del cuestionario

1. IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO

1. ***Datos de la persona de contacto:***
   - *Nombre*
   - *Apellidos*
   - *Teléfono*
   - *email*

2. ***Perfil de la persona que está respondiendo a esta encuesta:***

☐ Administración de la entidad

☐ Gestión de la I+D+i

☐ Unidad / responsable de igualdad de género

☐ Otro (indicar):

3. ***Nombre del centro dependiente del CSIC:***

4. ***Campo de investigación del centro:***

☐ *Humanidades y Ciencias Sociales,*
☐ *Biología y Biomedicina,*
☐ *Ciencias Agrarias,*
☐ *Ciencia y Tecnología de los Alimentos,*
☐ *Recursos Naturales,*
☐ *Ciencia y Tecnologías Físicas,*
☐ *Ciencia y Tecnologías Químicas,*
☐ *Ciencia y Tecnologías de Materiales*

2. ESTRUCTURAS DE IGUALDAD Y FUNCIONES

5. ***¿Existe grupo de trabajo de igualdad en el centro?***

☐ *No (pase a la pregunta 6)*
☐ *Si (pase a la pregunta 7)*

6. ***En caso de que la respuesta a la pregunta a sea NO, indique la persona responsable (puesto de trabajo y departamento) de:***

La implementación y seguimiento del plan de igualdad del CSIC en su centro:

La aplicación del protocolo de acoso sexual del CSIC en su centro:

7. ***Composición del grupo de trabajo:***

N.º hombres

N.º mujeres

8. ***Departamentos/perfiles representados:***

☐ *Personal investigador predoctoral*
☐ *Personal investigador postdoctoral*
☐ *Nivel directivo*
☐ *Recursos humanos*
☐ *Representación sindical*
☐ *Otros:*

9. ***¿Cuántas personas del grupo de trabajo de igualdad tienen formación en género?:***

10. ***¿Con qué frecuencia se reúne el grupo de trabajo de igualdad a lo largo del año?:***

11. ***¿Existe plan de actuación en igualdad vigente en el centro?:***

☐ *Sí*
☐ *No*

12. ***Describa las principales funciones que en la práctica realiza el grupo de trabajo de igualdad de su centro***

3. TRABAJO EN IGUALDAD DE GÉNERO

13. ***Señale aquellos ámbitos de actuación en que el centro adopta medidas/realiza actividades como parte del Plan de igualdad del CSIC o al margen del mismo:***

☐ *Formación y sensibilización en igualdad*
☐ *Lenguaje, imagen y comunicación no sexistas*
☐ *Visibilidad de las contribuciones de las científicas*
☐ *Promoción, equilibrio de género en la plantilla*
☐ *Conciliación y corresponsabilidad*
☐ *Prevención del acoso sexual y por razón de género*
☐ *Dimensión de género en el contenido de la investigación*
☐ *Actividades de igualdad para estudiantes predoctorales (mentorazgo, etc.)*
☐ *Liderazgo, toma de decisiones, segregación vertical*
☐ *Género, diversidad e interseccionalidad*
☐ *Otros: ……*

14. Describa las 5 principales actividades o iniciativas que realiza el grupo de trabajo de igualdad de su centro a lo largo del año:

4. DIFICULTADES Y NECESIDADES

15. ¿Cuáles son las principales barreras/dificultades que encuentras en el trabajo en igualdad en tu centro? (Respuesta múltiple):

- ☐ *Resistencias del nivel directivo*
- ☐ *La igualdad no está entre las prioridades*
- ☐ *Falta de formación entre el personal de gestión y de investigación*
- ☐ *Falta de especialistas en género*
- ☐ *Falta de tiempo entre las personas que conforman el grupo de trabajo*
- ☐ *Otras:*

16. ¿Qué necesidades has detectado en materia de igualdad? (Respuesta múltiple):

- ☐ *Formación específica en igualdad en I+D+i*
- ☐ *Compromiso institucional del nivel central*
- ☐ *Redes con otras unidades y grupos de igualdad*
- ☐ *Seguimiento y evaluación de los planes de igualdad aprobados*
- ☐ *Otras:*

17. ¿En qué ámbitos sería más útil recibir información / formación por parte de la Unidad de Mujeres y Ciencia / Unidad de Igualdad del CSIC? (Respuesta múltiple):

- ☐ *Formación y sensibilización en igualdad*
- ☐ *Lenguaje, imagen y comunicación no sexistas*
- ☐ *Visibilidad de las contribuciones de las científicas*
- ☐ *Contratación, promoción, equilibrio de género en la plantilla*
- ☐ *Conciliación y corresponsabilidad*
- ☐ *Prevención del acoso sexual y por razón de género*
- ☐ *Dimensión de género en el contenido de la investigación*
- ☐ *Liderazgo, toma de decisiones, segregación vertical*
- ☐ *Género, diversidad e interseccionalidad*
- ☐ *Realización de diagnósticos en materia de igualdad*
- ☐ *Diseño, implementación y evaluación de planes de igualdad*
- ☐ *Otros:*

18. Otras necesidades y/o sugerencias

19. Cualquier otro comentario o sugerencia que quiera realizar

Anexo II. Guía de CSIC para los ICUs

GUÍA PARA LA FORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE UNIDADES DE IGUALDAD EN INSTITUTOS Y CENTROS DEL CSIC

En virtud de las previsiones del I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos se constituyó en el CSIC, de manera paritaria, la Comisión Delegada de Igualdad, contando con cuatro personas en representación de la Administración del CSIC y cuatro personas en representación de las centrales sindicales (con representación, a su vez en la Mesa Delegada).

Este órgano, cuya función es conocer, tratar e informar sobre cualquiera de las cuestiones y materias a las que se hace referencia en los ejes de actuación del Plan de Igualdad del CSIC, y que, junto con la Comisión de Mujeres y Ciencia, goza de reconocimiento institucional y cuenta con proyección estratégica y visibilidad fuera del CSIC.

No obstante, con ánimo de impulsar la creación de una red de comités de igualdad y las estructuras de apoyo a la igualdad de género (tal y como recoge el eje primero del III Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la AGE) en aquellos institutos y centros en los que así se considere, podrán constituirse comités de igualdad, como política de buena práctica y de manera voluntaria, con la finalidad de impulsar las políticas de igualdad recogidas en el Plan de Igualdad del CSIC vigente en cada momento.

- **En relación con la conformación de los comités de igualdad de los ICU:**

  - El Comité de Igualdad de cada ICU se constituirá como un "grupo de trabajo" de la Junta de Instituto, de conformidad con lo previsto en el apartado 3.4.1.b) de la Norma de Institutos, y ejercerá las funciones de Unidad de Igualdad del ICU.
  - Su constitución será voluntaria y será adoptada mediante acuerdo de la Junta de Instituto. En el caso de institutos mixtos, y de cara a que se constituya en unidad de igualdad de todo el instituto, su creación debería realizarse con la conformidad de la Comisión Rectora del instituto, en caso de existir.
  - Las personas que participen en esta iniciativa lo harán de manera voluntaria, es decir, no se dotará de puestos específicos para este fin o de retribuciones adicionales.
  - Es recomendable que sea paritario en cuanto a la presencia de hombres y mujeres.
  - Es recomendable que exista presencia de todos los colectivos existentes en el ICU: personal investigador, predoctoral, técnico y de gestión/administración, así como un representante de la dirección (Dirección, Gerencia o cualquier otra persona designada a estos efectos) y personal que represente a los trabajadores/as.
  - Aquellos ICU que por su tamaño o cualquier otra razón no estimen conveniente la creación de un comité de igualdad, podrán tratar las cuestiones relacionadas con este asunto en las reuniones su Junta de Instituto.

- La creación de un comité de igualdad en un ICU se comunicará a la Comisión Delegada de Igualdad a través de la Secretaría General de Recursos Humanos (sgarh@csic.es) indicando quiénes son sus componentes y los datos de su persona de contacto (nombre y apellidos, email y teléfono), así como si existe un apartado en su página web referido a igualdad. En caso de modificación, también deberá comunicarse.
- Estos comités no podrán adoptar decisiones con efectos directos frente a terceros ni vinculantes institucionalmente, debiendo canalizar sus propuestas e iniciativas a través de los órganos competentes para implementarlas (Junta de Instituto o dirección). En todo caso, sus iniciativas, como se ha señalado, deberán enmarcarse dentro de la política institucional de igualdad y ser coherentes con ella, incardinándose dentro del Plan de Igualdad del CSIC.

- **En relación con las funciones de los comités de igualdad de los ICU:**

En términos generales, su función será el apoyo a la concreción de las políticas de igualdad del CSIC en cada ICU, en el marco del Plan de Igualdad del CSIC vigente en cada momento.

A este respecto, podrán contribuir a que la dirección del ICU –y en su caso su Junta- concreten medidas específicas en cada eje de actuación del Plan de Igualdad del CSIC, lógicamente, dentro de las previsiones de dicho Plan, del marco normativo vigente y de su ámbito de competencias.

Así, por ejemplo, en el ámbito de su ICU podrán:

- Difundir y promover el conocimiento de las políticas de igualdad del CSIC, específicamente, del Plan de Igualdad de la AGE y del CSIC.
- Dar a conocer las actividades y decisiones institucionales sobre políticas de igualdad.
- Servir de cauce de las propuestas o sugerencias que el personal del ICU pudiera realizar en la materia.
- Llevar a cabo un diagnóstico de la situación en materia de igualdad en el ICU. Para este fin se utilizarán los datos disponibles en el ICU.
- Promover la formación entre el personal y los miembros de la unidad en materia de igualdad, así como formación frente al acoso sexual y por razón de género, preferiblemente en el marco del Plan de Formación del CSIC.
- Promover, de acuerdo con la dirección, la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas del ICU.
- Fomentar la inclusión del sexo/género en la investigación y la innovación, y la formación en esta materia, potenciando la integración del análisis de sexo/género en las investigaciones.
- Fomentar, mediante acciones específicas en cada ICU, la divulgación y visibilización del papel de las mujeres en cada ICU; investigadoras, técnicas, etc., como referente para las generaciones actuales y futuras.

Para llevar a cabo estas actuaciones no será necesario que el ICU se dote de su propio Plan de Igualdad, ya que estarán amparadas por el Plan de Igualdad del CSIC. No obstante, si algún ICU voluntariamente quisiera, podrá elaborar un "plan de actuación" que recoja todas estas medidas concretas a implantar y/o implantadas en su ICU.

Anexo III. ICUs y sus acrónimos

INSTITUTO, CENTRO, UNIDAD (ICU)
CAB CENTRO DE ASTROBIOLOGIA
CABD CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA DEL DESARROLLO
CABIMER CENTRO ANDALUZ DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y MEDICINA REGENERATIVA
CAR CENTRO DE AUTOMÁTICA Y ROBÓTICA
CBMSO CENTRO DE BIOLOGÍA MOLECULAR SEVERO OCHOA
CCHS CENTRO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
CEAB CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS DE BLANES
CEBAS CENTRO DE EDAFOLOGIA Y BIOLOGIA APLICADA DEL SEGURA
CENQUIOR CENTRO DE QUÍMICA ORGÁNICA LORA TAMAYO
CEQMA CENTRO DE QUIMICA Y MATERIALES DE ARAGON
CFM CENTRO DE FÍSICA DE MATERIALES
CFMAC CENTRO DE FISICA MIGUEL A. CATALAN
CIAL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA ALIMENTACIÓN
CIB CENTRO DE INVESTIGACIONES BIOLÓGICAS MARGARITA SALAS
CICIC Centro de Investigaciones Científicas Isla de la Cartuja
CID CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PASCUAL VILA
CIDE CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE DESERTIFICACION
CINN CENTRO DE INVESTIGACION EN NANOMATERIALES Y NANOTECNOLOGIA
CNB CENTRO NACIONAL DE BIOTECNOLOGÍA
CRAG CENTRE FOR RESEARCH IN AGRICULTURAL GENOMICS
EEA ESCUELA DE ESTUDIOS ÁRABES
EEZA ESTACION EXPERIMENTAL DE ZONAS ARIDAS
EEZ ESTACION EXPERIMENTAL DEL ZAIDIN
IAA INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE ANDALUCÍA
IACT INSTITUTO ANDALUZ DE CIENCIAS DE LA TIERRA
IAE INSTITUTO DE ANALISIS ECONOMICO
IAS INSTITUTO DE AGRICULTURA SOSTENIBLE
IATA INSTITUTO DE AGROQUIMICA Y TECNOLOGIA DE ALIMENTOS
IATS INSTITUTO DE ACUICULTURA TORRE DE LA SAL
IBB INSTITUT BOTÀNIC DE BARCELONA
IBE Instituto de Biología Evolutiva
IBF INSTITUTO BIOFISIKA
IBGM INSTITUTO DE BIOLOGIA Y GENETICA MOLECULAR

IBIS INSTITUTO DE BIOMEDICINA DE SEVILLA
IBMB INSTITUTO DE BIOLOGIA MOLECULAR DE BARCELONA
IBMCC INSTITUTO DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DEL CÁNCER
IBMCP INSTITUTO DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR DE PLANTAS
IBV INSTITUTO DE BIOMEDICINA DE VALENCIA
IBVF INSTITUTO DE BIOQUIMICA VEGETAL Y FOTOSINTESIS
IC INSTITUTO CAJAL
ICA INSTITUTO DE CIENCIAS AGRARIAS
ICB INSTITUTO DE CARBOQUÍMICA
ICE INSTITUTO DE CIENCIAS DEL ESPACIO
ICM INSTITUTO DE CIENCIAS DEL MAR
ICMAB INSTITUTO DE CIENCIA DE MATERIALES DE BARCELONA
ICMAT INSTITUTO DE CIENCIAS MATEMÁTICAS
ICMM INSTITUTO DE CIENCIA DE MATERIALES DE MADRID
ICMS INSTITUTO DE CIENCIA DE MATERIALES DE SEVILLA
ICN-2 INSTITUTO CATALÁN DE NANOCIENCIA Y NANOTECNOLOGÍA
ICP INSTITUTO DE CATÁLISIS Y PETROLEOQUÍMICA

ICTAN INSTITUTO DE CIENCIA Y TECNOLOGIA DE ALIMENTOS Y NUTRICION
ICTP INSTITUTO DE CIENCIA Y TECNOLOGIA DE POLIMEROS
ICV INSTITUTO DE CERÁMICA Y VIDRIO
ICVV INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA VID Y DEL VINO
IDAB INSTITUTO DE AGROBIOTECNOLOGIA
IDAEA Instituto de Diagnóstico Ambiental y Estudios del Agua
IEGD INSTITUTO DE ECONOMIA, GEOGRAFIA Y DEMOGRAFIA
IEGPS INSTITUTO DE ESTUDIOS GALLEGOS PADRE SARMIENTO
IEM INSTITUTO DE ESTRUCTURA DE LA MATERIA
IEO (OPI) Instituto Español de Oceanografía
IESA INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES AVANZADOS
IETCC INSTITUTO EDUARDO TORROJA DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN
IFCA INSTITUTO DE FÍSICA DE CANTABRIA
IFF INSTITUTO DE FISICA FUNDAMENTAL
IFIC INSTITUTO DE FÍSICA CORPUSCULAR
IFISC INSTITUTO DE FÍSICA INTERDISCIPLINAR Y SISTEMAS COMPLEJOS
IFS INSTITUTO DE FILOSOFIA
IFT INSTITUTO DE FÍSICA TEÓRICA

IG INSTITUTO DE LA GRASA
IGEO INSTITUTO DE GEOCIENCIAS
IGM Instituto de Ganadería de Montaña
IGME (OPI) INSTITUTO GEOLÓGICO Y MINERO DE ESPAÑA
IH INSTITUTO DE HISTORIA
IHSM INSTITUTO DE HORTOFRUTICULTURA SUBTROPICAL Y MEDITERRANEA LA MAYORA
IIAG Instituto de Investigaciones AGROBIOLÓGICAS DE GALICIA
IIBB INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS DE BARCELONA
IIBM INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIOMÉDICAS "Alberto Solís"
IIIA INSTITUTO DE INVESTIGACION EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL
IIM INSTITUTO DE INVESTIGACIONES MARINAS
IIQ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES QUIMICAS
ILC INSTITUTO DE LENGUAS Y CULTURAS DEL MEDITERRANEO Y ORIENTE PROXIMO
ILLA INSTITUTO DE LENGUA, LITERATURA Y ANTROPOLOGIA
IMB-CNM INSTITUTO DE MICROELECTRÓNICA DE BARCELONA - CENTRO NACIONAL DE MICROELECTRÓNICA
IMEDEA INSTITUTO MEDITERRÁNEO DE ESTUDIOS AVANZADOS
IMF INSTITUCIÓN MILA I FONTANALS DE INVESTIGACIÓN EN HUMANIDADES

IMN INSTITUTO DE MICRO Y NANOTECNOLOGÍA
IMSE INSTITUTO DE MICROELECTRONICA DE SEVILLA
IN INSTITUTO DE NEUROCIENCIAS
INCAR INSTITUTO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL CARBONO
INCIPIT INSTITUTO DE CIENCIAS DEL PATRIMONIO
INGENIO Instituto de Gestión de la Innovación y el Conocimiento (CSIC-UPV)
INIA (OPI) INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA
INMA Instituto de Nanociencia y materiales de Aragón
IO INSTITUTO DE ÓPTICA DAZA DE VALDÉS
IPBLN INSTITUTO DE PARASITOLOGÍA Y BIOMEDICINA LOPEZ NEYRA
IPE INSTITUTO PIRENAICO DE ECOLOGÍA
IPLA INSTITUTO DE PRODUCTOS LACTEOS DE ASTURIAS
IPNA INSTITUTO DE PRODUCTOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA
IPP INSTITUTO DE POLITICAS Y BIENES PUBLICOS
IQAC INSTITUTO DE QUÍMICA AVANZADA DE CATALUÑA
IQFR INSTITUTO DE QUÍMICA FISICA ROCASOLANO
IQM INSTITUTO DE QUIMICA MEDICA

IQOG INSTITUTO DE QUIMICA ORGANICA GENERAL
IREC Instituto de Investigación en Recursos Cinegéticos
IRII INSTITUTO DE ROBÓTICA E INFORMÀTICA INDUSTRIAL. CSIC-UPC
IRNASA INSTITUTO DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SALAMANCA
IRNAS INSTITUTO DE RECURSOS NATURALES Y AGROBIOLOGÍA DE SEVILLA
ISQCH INSTITUTO DE SÍNTESIS QUÍMICA Y CATÁLISIS HOMOGÉNEA

ITEFI INSTITUTO DE TECNOLOGIAS FISICAS Y DE LA INFORMACION LEONARDO TORRES QUEVEDO
I2SYSBI INSTITUTO DE BIOLOGÍA INTEGRATIVA DE SISTEMAS
ITQ INSTITUTO DE TECNOLOGÍA QUÍMICA
LIFTEC LABORATORIO DE INVESTIGACION EN FLUIDODINAMICA Y TECNOLOGIAS DE LA COMBUSTION
MBG MISION BIOLOGICA DE GALICIA
MNCN MUSEO NACIONAL DE CIENCIAS NATURALES
RJB REAL JARDIN BOTANICO

La Igualdad de los centros de investigación del CSIC: Mapeo sobre actividades y necesidades de sus Comités de Igualdad

Noviembre de 2021