

Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa		5. Mantenimiento de un espacio de igualdad de género en la intranet del CSIC.	2022	SGARH, CDI y CMYC	1. Actualización de la página.	SÍ	X	NO		2. Número de entrada de propuestas y participación a través del correo de la CDI (comisionedelegadadeigualdad@csic.es) y CMYC (cmyc@csic.es).	CDI: 109 comunicaciones. CMYC: 60 comunicaciones.
	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.	2023	SGARH	1. Actualización y publicación del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el CSIC.	SÍ		NO	X	1. Número de veces que el protocolo ha sido activado	3
					2. Número de acciones de difusión realizadas.		I			2. Estadística de resoluciones de las denuncias.	3
		7. Inclusión de cláusulas tipo de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos del CSIC.	Condicionada a la aprobación de criterios por AE	SGAOI	1. Inclusión de las mencionadas cláusulas tipo en el CSIC.	SÍ	X	NO		1. Número de contratos licitados al año.	- Cláusula de promoción de la igualdad en contratos financiados con fondos europeos (FEDER): 139 expedientes aprox. - Aclaración sobre la desagregación de los costes salariales en función de categoría y género (en los contratos de servicios): 103 expedientes aprox.
		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.	2022	CSIC y SGARH	1. Elaboración de la relación mujeres/hombres en órganos colegiados.	SÍ	X	NO		1. Mejora progresiva anual en el porcentaje de órganos técnicos y de negociación que presentan una composición equilibrada de hombres y mujeres.	El Anexo II recoge esta información. La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.
					2. Elaboración de la relación de mujeres/hombres en órganos de participación y representación del personal.	SÍ	X	NO			
		9. Promover una mayor presencia de mujeres en las direcciones de los ICUs	2022/2023	Toda la organización	1. Elaboración de la relación mujeres/hombres en direcciones de ICUs.	SÍ	X	NO		1. 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.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.
10. Revisión y, en su caso, desarrollo de aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan la recogida de información desagregada por sexo	2022	SGARH y SGAI	1. Número de aplicaciones revisadas frente al total.	SÍ	X	NO			Se han revisado las aplicaciones que gestionan tanto la SGARH como la SGAI y se ha comprobado que éstas permiten la recogida de información de forma desagregada. Si bien, se han detectado otras que han de modificarse para tal fin.		

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.	2022	SGARH y CDI	1. Número de campañas realizadas y acciones de difusión del III Plan.	Publicación en la web y en la intranet del CSIC. Difusión a través de correo electrónico dirigido a los ICUS y sus comités de igualdad, y en del apartado de noticias de la web del CSIC.	I. Número de personas que reciben la campaña.	Todo el personal.
		2. Adaptación de los formularios utilizados por el CSIC al lenguaje inclusivo.	2022	Toda la organización	1. % de formularios que respetan el lenguaje inclusivo.	SÍ X NO		Se han iniciado los trabajos en este sentido.
		3. Fomentar los campos STEM en la infancia y la juventud a través de acciones de sensibilización y divulgación en centros educativos.	2022	ICUS, Cultura Científica y DPE, en colaboración con la CMyc.	1. Actividades de divulgación dirigidas al alumnado de colegios e institutos.	SÍ X NO	Los datos de 2022 son 4.625.	
	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.	2022	SGARH	1. N° de acciones formativas en materia de igualdad para personal específico (personal directivo y predirectivo, comités de igualdad).	2	I. Número de personas que han recibido formación con respecto al personal potencial, desagregado por sexo y variables de interés.	92 personas, un 20% del público objetivo.
					2. N° de horas formativas en materia de igualdad para personal específico.	60h	2. Valoración de las actividades formativas por parte del alumnado.	4,4 sobre 5
		5. Digitalización de la oferta formativa en igualdad.	2022	SGARH, CDI en coordinación con las diferentes comités de igualdad de los ICUs y CMyc.	1. Cursos de 15 horas o más impartidos on line, en materia de igualdad.	7	1. Número de personas que han recibido formación online, desagregado por sexo y variables de interés.	295 personas (mujeres 209 y hombres 86), el 95%.
							2. Valoración de la oferta formativa online en la correspondiente encuesta.	4,3 sobre 5.
	6. Capacitación básica en igualdad de género del personal que imparta cursos o actividades de formación en el CSIC.	2022	SGARH	1. Número de docentes que poseen el curso de igualdad en la formación (datos desagregados por sexo).	Mujeres docentes con el curso: 36 Hombres docentes con el curso: 24 Total de docentes: 394	I. Incremento anual de los cursos cuyos docentes han acreditado formación en igualdad.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.	
				2. Número de cursos cuyos docentes poseen la formación en igualdad.	44 sobre un total de 231.			

		7. Inclusión de un apartado sobre perspectiva de género en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas.	2022	SGARH	1. Número de acciones formativas generales en las cuales se introduce el cuestionario de perspectiva de género.	231 sobre 231.			1. Valoración por parte del alumnado de la perspectiva de género de las acciones formativas recibidas.	4,4 sobre 5.	
					2. Número de cuestionarios cumplimentados por parte de del alumnado.	219 (95% del total).					
		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.	2022	SGARH	1. Comunicación de las mencionadas instrucciones al personal docente.	SÍ		NO	X	1. 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.	Las referidas instrucciones están pendientes de elaboración. Está previsto iniciar los trabajos para que el siguiente curso estén operativas.
										2. Valoración por parte del alumnado de la perspectiva de género de las acciones formativas recibidas.	4,4 sobre 5.
3.1 Acceso al		1. Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección.	2022	SGARH y VICYT	1. Número de mujeres/hombres en la composición de órganos de selección.	La composición de los órganos de selección es paritaria, tanto en acceso libre como en promoción interna,			1. Evolución temporal de la medida.	Esta información está recogida en el Anexo II.	
					2. Número de mujeres/hombres que ejercen la presidencia titular de órganos de selección.	El 37% en acceso libre y el 71% en promoción interna de las presidentas titulares fueron ejercidas por mujeres.					
					3. Número de mujeres/hombres que ejercen la presidencia suplente de órganos de selección.	El 66% en acceso libre y el 30% en promoción interna de las presidencias suplentes fueron ejercidas por mujeres.					
					4. Número de mujeres/hombres que ejercen la secretaría titular de órganos de selección.	El 63% en acceso libre y el 29% en promoción interna de las secretarías titulares fueron ejercidas por mujeres.					
					5. Número de mujeres/hombres que ejercen la secretaría suplente de órganos de selección.	El 34% en acceso libre y el 30% en promoción interna de las secretarías suplentes fueron ejercidas por mujeres.					

EJE 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

empleo y captación del talento				6. Estudios sobre la composición de los tribunales realizados por la CMYC.	En 2022 se iniciaron dos estudios sobre composición de tribunales en promoción interna de escalas científicas.						
	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.	2022.	SGARH.	1. Número de mujeres y hombres que han hecho uso de la medida en sus distintas modalidades.	29 personas han tenido prioridad por situaciones derivadas de la maternidad/paternidad y han realizado cursos,	1. Evolución temporal de la medida.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.				
	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.	2022	VAATC	1. Distribución de materiales informativos sobre los posibles sesgos involuntarios a todas las personas que componen los órganos de selección antes del inicio del proceso.	<table border="1"> <tr> <td>SÍ</td> <td>X</td> <td>NO</td> </tr> </table>	SÍ	X	NO	1. Evolución temporal de la tasa de éxito de las mujeres en los procesos de selección.	Se distribuye información sobre normas de actuación en materia de igualdad a los tribunales, en las que se destaca la necesidad de evitar los sesgos involuntarios de género.	
	SÍ	X	NO								
4. Garantizar que las mujeres embarazadas vean adaptado su proceso selectivo por razones debidamente justificadas relacionadas con el mismo.	2022	SGARH	1. Número de casos en los que se ha tenido que llevar a cabo esta medida.	Se realizaron 2 adaptaciones en procesos de selección de personal funcionario.	1. Evolución temporal de la medida	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.					
3.2 Desarrollo de carrera profesional	5. Inclusión de guarderías y gastos derivados de la crianza en el Plan de acción social del CSIC.	Condicionado al acuerdo con organizaciones sindicales.	SGARH	1. Inclusión de la medida en el Plan de Acción Social, previo acuerdo con las organizaciones sindicales.	<table border="1"> <tr> <td>SÍ</td> <td></td> <td>NO</td> <td>X</td> </tr> </table>	SÍ		NO	X	1. Número de ayudas concedidas.	Esta ayuda se incluyó en el borrador del Plan de acción social 2022, pero finalmente no se aprobó debido razones presupuestarias.
	SÍ		NO	X							
	6. Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).	2022	SGARH y DPE	1. Número y porcentaje de empleadas públicas que realizan formación STEM en acciones de formación del CSIC	130 cursos, realizados por 1.632 empleadas	1. Evolución del porcentaje de trabajadoras que realizan formación STEM.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.				
2. Análisis de los participantes en el programa CAMINO de mentoría, desagregados por sexo.				Mentores/as: 29 mujeres y 25 hombres. Mentorizados/as: 35 mujeres y 19 hombres.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.						
7. Valoración de la formación en igualdad en todos los puestos convocados en los concursos.	2022	SGARH	1. Número de concursos en los que se incluye esta previsión.	Todos.	1. Evolución temporal de los datos.	Se valora en todos los puestos convocados.					

		8. Análisis y difusión de las tasas de éxito en procesos de concurrencia competitiva.	2022	SGARH y CMyc	1. Elaboración de las correspondientes estadísticas.	SÍ	X	NO		I. Evolución temporal de los datos.	Esta información está recogida en el Anexo II.
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.	2022	SGARH y CMyc	1. Análisis de la brecha salarial en el CSIC efectuados siguiendo la nueva metodología.	SÍ		NO	X		Esta información está recogida en el Anexo II.
					2. Elaboración de análisis estadísticos de los quinquenios y sexenios del personal investigador.	SÍ	X	NO			
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.	2022	SGARH	1. Medidas adoptadas en ese sentido.						Se han iniciado los trabajos en este sentido. Se explicitan en la Evaluación.
		11. Evaluación de Riesgos y Propuesta de Planificación Preventiva.	2022	SGARH	1. Adopción de la mencionada medida	SÍ	X	NO			Se han iniciado los trabajos en este sentido. Se explicitan en la Evaluación.
		12. Información y formación respecto al género en Prevención de Riesgos.	2022	SGARH	1. Adopción de la mencionada medida.	SÍ	X	NO			Se han iniciado los trabajos en este sentido. Se explicitan en la Evaluación.
		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)	2023	SGARH	1. Número y tipo de actividades formativas desarrolladas. 2. Adopción de medidas concretas en buques y fincas como la separación por sexos de los camarotes-habitaciones.	SÍ		NO	X		Se han iniciado los trabajos en este sentido. Se explicitan en la Evaluación.
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.	2022	SGARH	1. Publicación en el espacio de igualdad de la web del CSIC de la Guía y de sus sucesivas actualizaciones.	SÍ	X	NO		I. Número de visitas/descargas.	Se están llevando a cabo los ajustes necesarios en la intranet para disponer de este indicador en futuras evaluaciones. El apartado de igualdad de la intranet ha sido visitado por 3.035 personas.
		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.	2023	SGARH	1. Inclusión del apartado de conciliación en la encuesta y realización de la misma.	SÍ		NO	X	I. Valoración realizada por parte de los encuestados en esta materia (HRS4R).	La encuesta está pendiente de realización.
		3. Incluir en la preferencia en el disfrute de vacaciones y permisos por asuntos particulares al personal del CSIC con familiares dependientes a cargo.	2022	SGARH	1. Inclusión de la medida en el calendario laboral del CSIC.	SÍ	X (En la actualidad sólo se incluye para descendientes)	NO		I. Valoración realizada por parte de los encuestados en esta materia (HRS4R).	La encuesta está pendiente de realización.

	4. Desagregación por sexo de licencias (maternidad / paternidad /cuidado hijos...).	2022	SGARH	1. Número personas que solicitan cada una de las licencias de conciliación y cuidados desagregado por	SÍ	X	NO		I. Analizar la evolución año tras año.	Esta información está recogida en el Anexo II.
	5. Reflejar en el calendario laboral del CSIC todas las medidas de conciliación existentes.	2022	SGARH	1. Inclusión de dichas medidas en el calendario laboral del CSIC.	SÍ	X	NO		I. Valoración de la encuesta en esta materia.	La encuesta está pendiente de realización.
EJE 5. Violencia contra las mujeres	1. Formación en violencia contra las mujeres y el buen trato hacia la víctima.	2022	SGARH	1. Número de cursos y horas formativas en materia de igualdad y violencia contra las mujeres.	187h/ 8 cursos				1. Número de personas formadas en violencia de género desagregada por sexo. 2. Grado de satisfacción de la formación recibida (encuesta).	295 (49 específicamente en prevención del acoso sexual y por razón de sexo). 4,3 sobre 5.
	2. Difusión del procedimiento de movilidad para empleadas públicas víctimas de violencia de género de la AGE y del Acuerdo de movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.	2022	SGARH	1. Publicación en la intranet del CSIC del Protocolo y del Acuerdo mencionado, así como la guía de movilidad cuando ésta se apruebe.	SÍ	X	NO		I. Número de consultas/descargas.	Se están llevando a cabo los ajustes necesarios en la intranet para disponer de este indicador en futuras evaluaciones. El apartado de igualdad de la intranet ha sido visitado por 3.035 personas.
	3. Acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres.	2022	SGARH, CDI Y CMYC	1. Número de acciones de sensibilización desarrolladas.	Difusión de un comunicado conjunto de la CDI y la CMYC con motivo del 25N				I. Público destinatario de las acciones mencionadas.	Todo el personal.
	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.	2022	SGARH	1. Inclusión de la ayuda en el Plan de Acción Social del CSIC	SÍ	X	NO		I. Número de personas beneficiarias de la citada ayuda.	10 mujeres se beneficiaron de esta ayuda.
	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.	2022	SGARH	1. Inclusión en el Manual de Bienvenida del CSIC.	SÍ	X	NO			
	6. Traducción al inglés del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de género en el CSIC.	2022	SGARH	1. Traducción del mencionado protocolo.	SÍ	X	NO		I. Número de denuncias interpuestas por personas extranjeras.	0
EJE 6. Interseccionalidad y	6.1 Analizar la situación del personal con discapacidad y la diversidad funcional en el CSIC, con perspectiva de	2022/2023	SGARH	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.	SÍ		NO	X	I. Valoración recibida.	-
				2. Medidas propuestas como conclusiones de los resultados de la encuesta			-			-

Situaciones de Especial Protección	género.	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.	2022	SGARH	1. Número de cursos en los que se ha incluido el apartado sobre discapacidad.	0			1. Valoración recibida.	-
	6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades.	3. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional.	2023	SGARH	1. Realización de las acciones indicadas en esta medida.	SÍ		NO	X	-
		4. Diagnóstico de la situación actual del colectivo LGTBI en el CSIC en el marco de la HRS4R.	2023	HRS4R	1. Elaboración y difusión de un estudio de diagnóstico de la situación del colectivo LGTBI y en especial de las mujeres LGBTI en el CSIC.	SÍ		NO	X	1. N° de descargas del estudio de diagnóstico
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.	2022	SGARH y CMyc	1. Número de Cursos impartidos sobre la incorporación del análisis de género en la investigación y la innovación.	2			1. Número de asistentes a los cursos.	32
					2. Difusión en la intranet del CSIC de los manuales y otros documentos elaborados por la Comisión Europea y el Ministerio de Ciencia e innovación.	SÍ	X	NO		
	2. Publicación de resultados de la participación de mujeres en los proyectos de investigación e innovación.	2022	VICYT	1. Relación de mujeres/hombres en proyectos de investigación por área de investigación.	Esta información está recogida en el Anexo II.			1. Mejora del ratio de mujeres/hombres en proyectos de investigación por área de investigación.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.	
				2. Relación de mujeres/hombres que actúan como investigador/a principal en proyectos de investigación.	Esta información está recogida en el Anexo II.			2. Mejora del ratio de mujeres/hombres que actúan como investigador/a principal en proyectos de investigación.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.	
				3. Relación de mujeres/hombres en los equipos de investigación que solicitan patentes.	Esta información está recogida en el Anexo II.			3. Mejora del ratio de mujeres/hombres en los equipos de investigación que solicitan patentes.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.	
				4. Relación de mujeres/hombres en comisiones evaluadoras.	Esta información está recogida en el Anexo II.			4. Mejora del ratio.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.	
				5. Datos desagregados por sexo para tesis y trabajos de fin de master (tanto en doctorandos como en dirección/codirección).	Esta información está recogida en el Anexo II.			5. Mejora del ratio.	La evolución temporal se recogerá en sucesivas ediciones de la evaluación.	
7.2 Garantizar la inclusión del	3. Análisis de la producción científica			1. Inclusión de estas variables en la justificación de proyectos que permita realizar la estadística.	SÍ		NO	X	1. % de proyectos que incluyen el género en los	-

	género/sexo en los contenidos de la investigación	y de proyectos que incluyen el género en el contenido de la investigación.	2022	VICYT	2. Número de proyectos que incluyen el género en los contenidos de la investigación desagregados por áreas de conocimiento del CSIC.	Sí		NO	X	contenidos desagregados por áreas de conocimiento del CSIC.	
--	---	--	------	-------	--	----	--	----	---	---	--