



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
SECRETARÍA GENERAL

SECRETARÍA GENERAL ADJUNTA
DE RECURSOS HUMANOS

COMISIÓN DE IGUALDAD

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

ANEXO II

APÉNDICE I

DESGLOSE DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN UTILIZADOS

Por TIPO DE PERSONAL

| | Tipo de personal | Tipo estabilidad |
|-------------------------|------------------|--|
| Funcionario | Funcionario | |
| Laboral Fijo | Laboral | Fijo |
| Laboral Temporal | Laboral | Indefinido Indefinido no fijo Interino Temporal |

Por TIPO DE PERSONAL / TIPO DE ACTIVIDAD

| Personal Funcionario | Cuerpo/Escala |
|----------------------|--|
| Investigación | C.CATEDRATICAS Y CATEDRATICOS DE UNIVERSIDAD E.PERSONAL CIENTIFICO TITULAR DE ORGANISMOS PUBLICOS DE INVESTIGACION E.PERSONAL INVESTIGADOR CIENTIFICO DE ORGANISMOS PUBLICOS DE INVESTIGACION E.PROFESORADO DE INVESTIGACION DE ORGANISMOS PUBLICOS DE INVESTIGACION |
| Apoyo | C.PROFESORES QUIMICOS DE LABORATORIO DE ADUANAS E.ANALISTAS DE LABORATORIO DE OO.AA. DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION E.AUXILIARES DE INVEST. DE LOS OO.PUBLICOS DE INVESTIGACION E.AUXILIARES DE LABORATORIO DE OO.AA. DEL M. DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION E.AYUDANTES DE INVEST. DE LOS OO.PUBLICOS DE INVESTIGACION E.TECNICOS ESPECIALIZADOS DE ORGANISMOS PUBLICOS DE INVESTIGACION E.TECNICOS SUPERIORES ESPECIALIZADOS DE ORGANISMOS PUBLICOS DE INVESTIGACION |
| Gestión | <i>Resto de Cuerpos o Escalas (70 restantes)</i> |

| Personal Laboral | Categoría / Grupo / Especialidad profesional |
|----------------------|---|
| Investigación | <u>CON CATEGORÍA PROFESIONAL</u> DOCTOR INVESTIGADOR CONTRATADO INVESTIGADOR DISTINGUIDO INVESTIGADOR EN PRACTICAS INVESTIGADOR/A DOCTOR/A PERSONAL CON CONTRATO PREDOCTORAL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN TITULADO SUPERIOR CON GRADO DE DOCTOR <u>SIN CATEGORÍA PROFESIONAL</u> GRUPO M3 CON ESPECIALIDAD PROFESIONAL INVESTIGACIÓN |
| Apoyo | <u>CON CATEGORÍA PROFESIONAL</u> AYUDANTE DE ACTIVIDADES TECN. Y PROFESIONALES MARINERO OFICIAL DE ACTIVIDADES TECN. Y PROFES. PRIMER OFICIAL PUENTE SEGUNDO OFICIAL PUENTE TECNICO SUP. ACTIVIDADES TEC. Y PROFES. TECNICO SUPERIOR DE ACTIV. ESPECIFICAS TITULADO MEDIO TITULADO MEDIO DE ACTIVIDADES TECN. Y PROF. TITULADO SUP. ACTIVIDADES TECN. Y PROF. TITULADO SUPERIOR TITULADOS SUPERIORES |



| | |
|----------------|--|
| | <p>SIN CATEGORÍA PROFESIONAL RESTO DE GRUPOS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES NO CATEGORIZADAS EN “INVESTIGACIÓN” O “GESTIÓN”</p> |
| Gestión | <p>CON CATEGORÍA PROFESIONAL ADMINISTRATIVO ADMINISTRATIVO CONTABLE AYUDANTE BIBLIOTECA AYUDANTE DE COCINA AYUDANTE DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES CAMARERO CAPITAN COCINERO CONTRAMAESTRE ESPECIALISTA PROCESOS METALIZACION SALA BLANCA JEFE MAQUINAS JEFE SERVICIO PREVENCION Y SALUD LABORAL A (a reg.) OFICIAL DE GESTION Y SERVICIOS COMUNES PRIMER OFICIAL MAQUINAS SEGUNDO OFICIAL MAQUINAS TECNICO GESTION Y CONTROL SUMINISTROS SALA BLANCA TECNICO SUPERIOR DE GEST. Y SERV. COMUNES TECNOLOGO PROCESOS GRABADO SALA BLANCA TITULADO MEDIO DE GEST. Y SERV. COMUNES TITULADO SUP. DE GEST. Y SERV. COMUNES TITULADO SUPERIOR</p> <p>SIN CATEGORÍA PROFESIONAL GRUPOS 1G, 2G, 3G, 4G y otros grupos cuya especialidad profesional sea “EVALUACIÓN, TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN DE LA I+D+I” y “SERVICIOS ADMINISTRATIVOS”</p> |

CARRERA INVESTIGADORA DEL PERSONAL LABORAL

| GRUPO | TIPO CONTRATO |
|---------------------------|--|
| PREDOC | <ul style="list-style-type: none"> • CONTRATO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (BOLSA PREDOCTORAL) – PRINVBPRE • CONTRATOS PREDOCTORALES – PREDOC |
| POSTDOC | <ul style="list-style-type: none"> • CONTRATO CON CARGO A PROYECTO INVESTIGACIÓN (FUERA CONVENIO) - PRINVFC • 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/A - INDE • INVESTIGADOR/A (Unión Europea) – OBRH • CONTRATO PROYECTO DE INVESTIGACION (BOLSA) - PRINVB • CONTRATOS EN PRACTICAS (GARANTIA JUVENIL) - GARJUR • INDEFINIDO/A - INDF • PERSONAL LABORAL CON LA CONSIDERACIÓN DE FIJO - CFIJO |
| RAMÓN Y CAJAL | <ul style="list-style-type: none"> • CONTRATOS DE LA CONVOCATORIA RAMÓN Y CAJAL - CAJAL |
| INV. DISTINGUIDO/A | <ul style="list-style-type: none"> • PERSONAL LABORAL FIJO/A – INVESTIGADOR/A DISNTINGUIDO/A |

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| EJE I MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA | 7 |
| 1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC. | 7 |
| Medida 1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC mediante evaluaciones del Plan de Igualdad | 7 |
| 1 Datos generales por tipo de vinculación | 7 |
| 2 Datos generales por tipo de actividad | 7 |
| 3 Personal FUNCIONARIO | 8 |
| 3.1 Desagregación por grupo de clasificación | 8 |
| 3.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia | 8 |
| 3.3 Desagregación por niveles de complemento de destino | 9 |
| 3.4 Desagregación por niveles del personal no incluido en escalas científicas (N30 – N26) | 10 |
| 4 Personal LABORAL FIJO | 10 |
| 4.1 Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia | 10 |
| 4.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia | 11 |
| 5 Personal LABORAL TEMPORAL | 12 |
| 5.1 Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia | 12 |
| 5.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia | 13 |
| 6 Carrera Investigadora | 14 |
| 7 Carrera Profesional | 15 |
| 7.1 Personal FUNCIONARIO | 15 |
| 7.2 Personal LABORAL FIJO | 16 |
| 7.3 Personal LABORAL TEMPORAL | 17 |
| EJE I MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA | 18 |
| 1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización | 18 |
| 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 | 18 |
| 1 Órganos colegiados, directivos y puestos predirectivos | 18 |
| 2 Comisiones de Área | 19 |
| 3 Representación social (resultado procesos electorales dependientes del CSIC en el año 2023) | 19 |
| 4 Órganos de negociación representación social | 20 |
| EJE 2 SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | 21 |
| 2.2 Formación y capacitación | 21 |
| 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. | 21 |
| 1 Número de personas que realizan cursos de formación en el campo de la igualdad por Comunidades Autónomas durante el año 2023 | 21 |
| 2 Cursos de formación en igualdad de género y acoso sexual | 22 |
| EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL | 23 |
| 3.1 Acceso al empleo y captación de talento | 23 |
| Medida 1 Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección. | 23 |
| 1 Composición de tribunales | 23 |

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1.1 Acceso libre (OEP 2020)..... | 23 |
| 1.2 Promoción interna (OEP 2021)..... | 25 |

EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL27

3.2 Desarrollo de la carrera profesional.27

Medida 8 Análisis y difusión de las tasas de éxito en procesos de concurrencia competitiva.....27

| | |
|--|----|
| 1 Procedimiento de participación y acceso del personal funcionario: participación y tasa de éxito..... | 27 |
| 1.1 Acceso Libre. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza | 27 |
| 1.2 Promoción interna. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza | 28 |
| 2 Procedimiento de movilidad..... | 29 |
| 2.1 Concurso de traslado del personal funcionario..... | 29 |
| 2.2 Comisiones de servicio y adscripciones provisionales del personal funcionario..... | 31 |

EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL32

3.3 Medidas dirigidas a conseguir igualdad retributiva entre mujeres y hombres.32

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.....32

| | |
|---|----|
| 1 Retribuciones..... | 32 |
| 1.1 Impacto retributivo. Diferencia en retribuciones anuales globales entre sexos | 32 |
| 1.2 Quinquenios y Sexenios..... | 34 |
| 1.3 Impacto productividades..... | 35 |

EJE 4 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL39

Medida 8 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.....39

| | |
|-----------------------------|----|
| 1 Licencias y permisos..... | 39 |
|-----------------------------|----|

EJE 5 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES40

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.40

| | |
|----------------------|----|
| 1 Acción Social..... | 40 |
|----------------------|----|

EJE 7 INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO / SEXO EN LA INVESTIGACIÓN41

7.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación.41

Medida 2 Publicación de los resultados de la participación de mujeres en los proyectos de investigación e innovación. 41

| | |
|--|----|
| 1 Relación de mujeres / hombres que actúan como investigador/a principal en proyectos de investigación | 41 |
| 1.1 IPs de equipos de proyectos vigentes en 2023..... | 41 |
| 1.2 Proyectos nacionales vigentes en 2023 (por número de proyectos)..... | 41 |
| 1.3 Proyectos nacionales concedidos en 2023 (por número de proyectos). | 42 |
| 1.4 Proyectos Internacionales vigentes..... | 43 |
| 1.5 Proyectos de Cooperación | 44 |
| 2 Relación mujeres / hombres en los equipos de investigación que solicitan patentes. | 44 |
| 3 Relación mujeres / hombres en comisiones evaluadoras..... | 45 |
| 4 Tesis, trabajos fin de máster y trabajos fin de grado..... | 45 |
| 4.1 Tesis..... | 45 |
| 4.2 Máster. | 46 |
| 4.3 Fin de Grado. | 47 |



| | |
|--|-----------|
| EJE 7 INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO / SEXO EN LA INVESTIGACIÓN | 48 |
| 7.2 Garantizar la inclusión del género/sexo en los contenidos de la investigación | 48 |
| Medida 3 Análisis de la producción científica y de proyectos que incluyen el género en el contenido de la investigación | 48 |
| <u>1</u> <u>Proyectos de generación de conocimiento 2022 presentados por CSIC</u> | <u>48</u> |

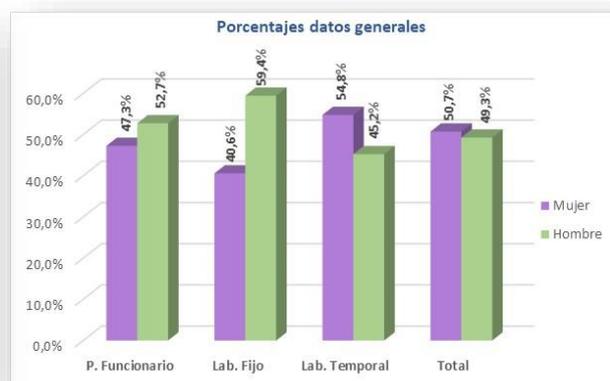
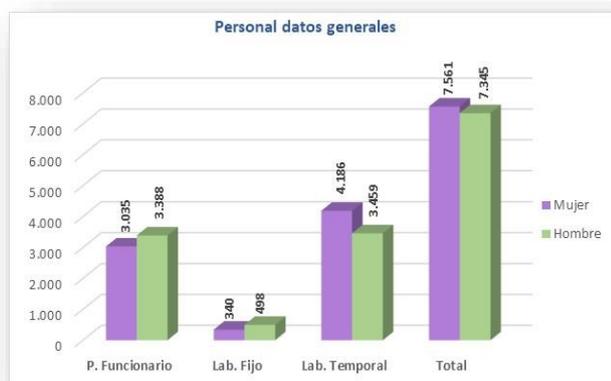
EJE I MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
I.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC.

Medida I Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC mediante evaluaciones del Plan de Igualdad

Datos del personal activo a 31 de diciembre de 2023. Por relación jurídica, funcionario/laboral.
(Para ver el desglose de los criterios de selección para la obtención de los datos consultar el Apéndice I)

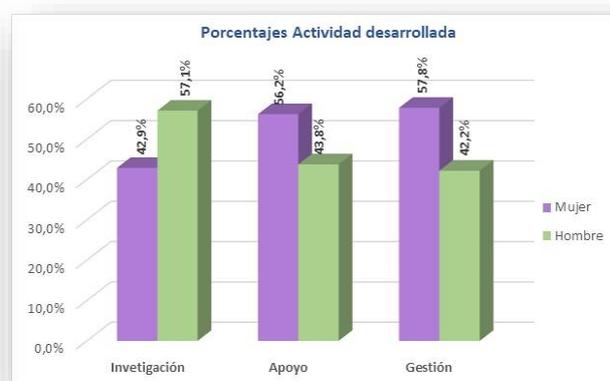
I Datos generales por tipo de vinculación.

| Tipo de Personal | Personal | | | Porcentajes | |
|------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Funcionario | 3.035 | 3.388 | 6.423 | 47,3% | 52,7% |
| Laboral Fijo | 340 | 498 | 838 | 40,6% | 59,4% |
| Laboral Temporal | 4.186 | 3.459 | 7.645 | 54,8% | 45,2% |
| Total | 7.561 | 7.345 | 14.906 | 50,7% | 49,3% |



2 Datos generales por tipo de actividad.

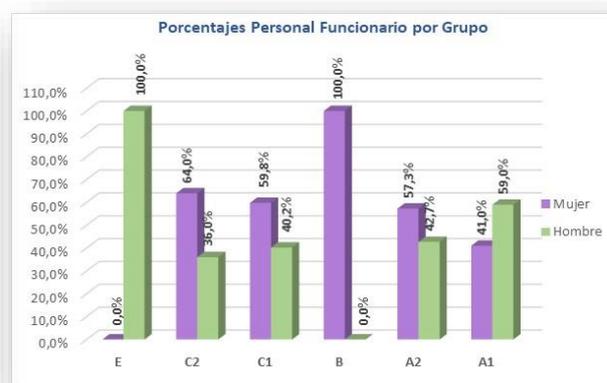
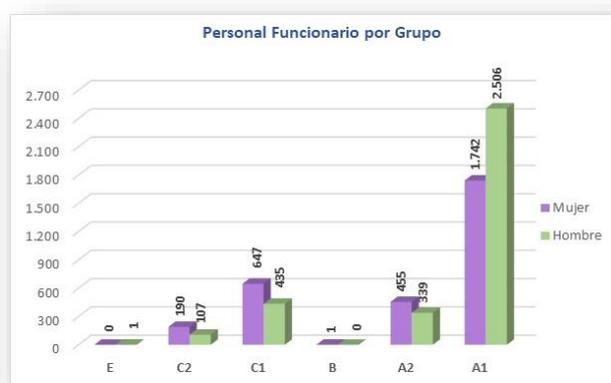
| Tipo de Personal | Personal | | | Porcentajes | |
|------------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Investigación | 2.717 | 3.616 | 6.333 | 42,9% | 57,1% |
| Apoyo | 3.955 | 3.080 | 7.035 | 56,2% | 43,8% |
| Gestión | 889 | 649 | 1.538 | 57,8% | 42,2% |
| Total | 7.561 | 7.345 | 14.906 | 50,7% | 49,3% |



3 Personal FUNCIONARIO.

3.1 Desagregación por grupo de clasificación.

| Grupo | Personal | | | Porcentajes | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| E | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| C2 | 190 | 107 | 297 | 64,0% | 36,0% |
| C1 | 647 | 435 | 1.082 | 59,8% | 40,2% |
| B | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| A2 | 455 | 339 | 794 | 57,3% | 42,7% |
| A1 | 1.742 | 2.506 | 4.248 | 41,0% | 59,0% |
| Total | 3.035 | 3.388 | 6.423 | 47,3% | 52,7% |



3.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia.

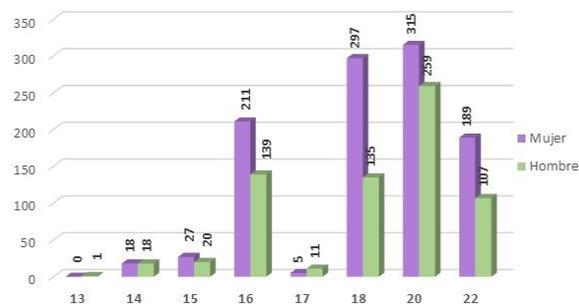
| Área | Grupo | Personal | | | Porcentaje | |
|-----------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Investigación | A1 | 1.346 | 2.177 | 3.523 | 38,2% | 61,8% |
| | Subtotal | 1.346 | 2.177 | 3.523 | 38,2% | 61,8% |
| Apoyo | C2 | 22 | 17 | 39 | 56,4% | 43,6% |
| | C1 | 393 | 249 | 642 | 61,2% | 38,8% |
| | A2 | 341 | 250 | 591 | 57,7% | 42,3% |
| | A1 | 335 | 280 | 615 | 54,5% | 45,5% |
| Subtotal | 1.091 | 796 | 1.887 | 57,8% | 42,2% | |
| Gestión | E | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| | C2 | 168 | 90 | 258 | 65,1% | 34,9% |
| | C1 | 254 | 186 | 440 | 57,7% | 42,3% |
| | B | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| | A2 | 114 | 89 | 203 | 56,2% | 43,8% |
| | A1 | 61 | 49 | 110 | 55,5% | 44,5% |
| Subtotal | 598 | 415 | 1.013 | 59,0% | 41,0% | |
| Total | | 3.035 | 3.388 | 6.423 | 47,3% | 52,7% |



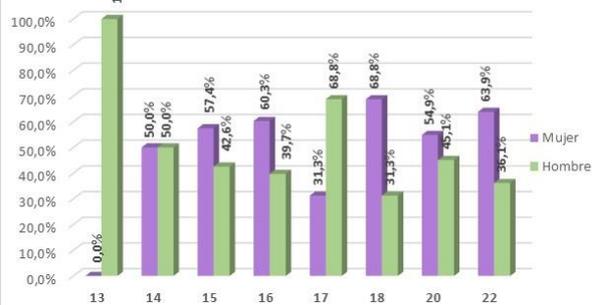
3.3 Desagregación por niveles de complemento de destino.

| Nivel | Personal | | | Porcentajes | | |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | |
| 13 | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% | E |
| 14 | 18 | 18 | 36 | 50,0% | 50,0% | |
| 15 | 27 | 20 | 47 | 57,4% | 42,6% | C2 |
| 16 | 211 | 139 | 350 | 60,3% | 39,7% | |
| 17 | 5 | 11 | 16 | 31,3% | 68,8% | C1 |
| 18 | 297 | 135 | 432 | 68,8% | 31,3% | |
| 20 | 315 | 259 | 574 | 54,9% | 45,1% | A2 |
| 22 | 189 | 107 | 296 | 63,9% | 36,1% | |
| Subtotal | 1.062 | 690 | 1.752 | 60,6% | 39,4% | |
| 23 | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 50,0% | A1 |
| 24 | 423 | 345 | 768 | 55,1% | 44,9% | |
| 25 | 1 | 6 | 7 | 14,3% | 85,7% | |
| 26 | 153 | 130 | 283 | 54,1% | 45,9% | |
| 27 | 775 | 1.016 | 1.791 | 43,3% | 56,7% | |
| 28 | 394 | 670 | 1.064 | 37,0% | 63,0% | |
| 29 | 209 | 515 | 724 | 28,9% | 71,1% | |
| 30 | 17 | 15 | 32 | 53,1% | 46,9% | |
| Subtotal | 1.973 | 2.698 | 4.671 | 42,2% | 57,8% | |
| Total | 3.035 | 3.388 | 6.423 | 47,3% | 52,7% | |

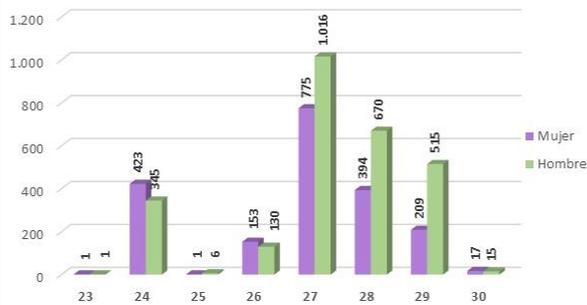
Personal por nivel de clasificación (13 a 22)



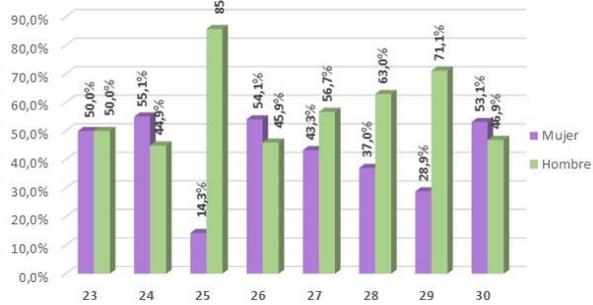
Porcentaje por nivel de clasificación (13 a 22)



Personal por nivel de clasificación (23 a 30)

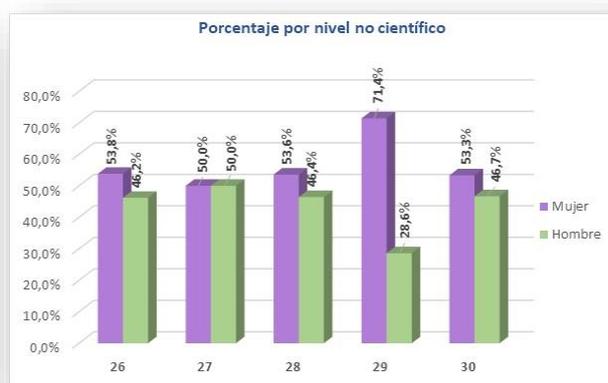
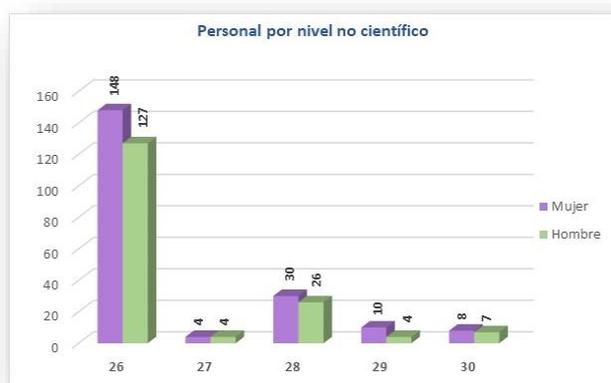


Porcentaje por nivel de clasificación (23 a 30)



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

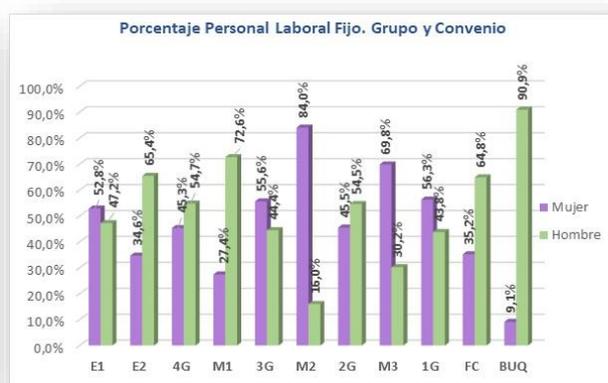
| Nivel | Personal | | | Porcentajes | |
|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| 26 | 148 | 127 | 275 | 53,8% | 46,2% |
| 27 | 4 | 4 | 8 | 50,0% | 50,0% |
| 28 | 30 | 26 | 56 | 53,6% | 46,4% |
| 29 | 10 | 4 | 14 | 71,4% | 28,6% |
| 30 | 8 | 7 | 15 | 53,3% | 46,7% |
| Total | 200 | 168 | 368 | 54,3% | 45,7% |



4 Personal LABORAL FIJO.

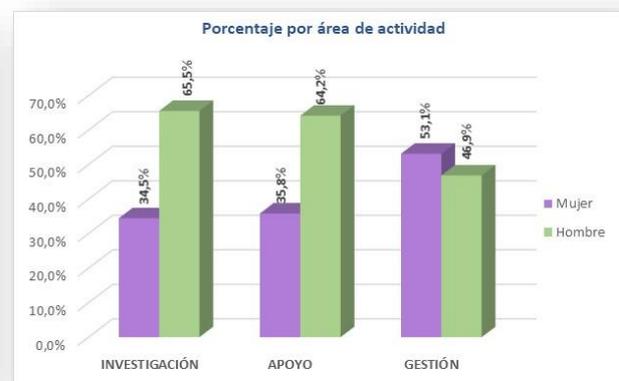
4.1 Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia.

| Grupo | Personal | | | Porcentajes | | |
|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|-------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | |
| IV Convenio | E1 | 47 | 42 | 89 | 52,8% | 47,2% |
| | E2 | 36 | 68 | 104 | 34,6% | 65,4% |
| | 4G | 24 | 29 | 53 | 45,3% | 54,7% |
| | M1 | 75 | 199 | 274 | 27,4% | 72,6% |
| | 3G | 35 | 28 | 63 | 55,6% | 44,4% |
| | M2 | 21 | 4 | 25 | 84,0% | 16,0% |
| | 2G | 10 | 12 | 22 | 45,5% | 54,5% |
| | M3 | 37 | 16 | 53 | 69,8% | 30,2% |
| | IG | 9 | 7 | 16 | 56,3% | 43,8% |
| Fuera Conv. | 45 | 83 | 128 | 35,2% | 64,8% | |
| Buque | 1 | 10 | 11 | 9,1% | 90,9% | |
| Total | 340 | 498 | 838 | 40,6% | 59,4% | |



4.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia.

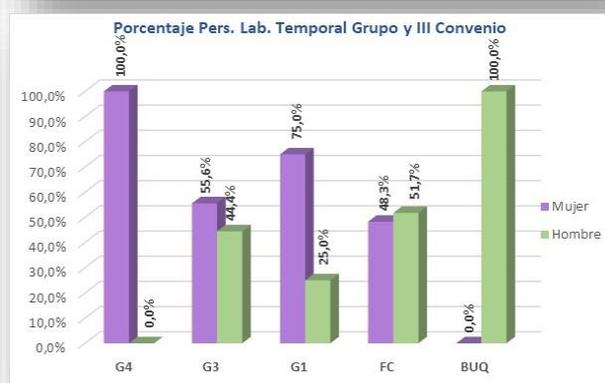
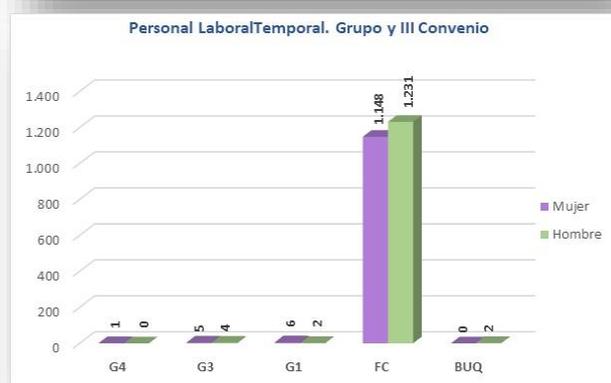
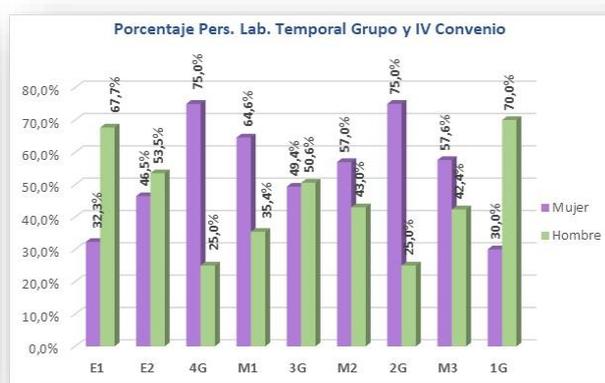
| Actividad | Grupo | Personal | | | Porcentajes | |
|---------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Investigación | Fuera Conv | 41 | 78 | 119 | 34,5% | 65,5% |
| | Subtotal | 41 | 78 | 119 | 34,5% | 65,5% |
| Apoyo | E1 | 10 | 20 | 30 | 33,3% | 66,7% |
| | E2 | 35 | 68 | 103 | 34,0% | 66,0% |
| | M1 | 75 | 199 | 274 | 27,4% | 72,6% |
| | M2 | 18 | 3 | 21 | 85,7% | 14,3% |
| | M3 | 34 | 14 | 48 | 70,8% | 29,2% |
| | Fuera Conv. | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| | Buque | 0 | 3 | 3 | 0,0% | 100,0% |
| | Subtotal | 172 | 308 | 480 | 35,8% | 64,2% |
| Gestión | E1 | 37 | 22 | 59 | 62,7% | 37,3% |
| | E2 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| | 4G | 24 | 29 | 53 | 45,3% | 54,7% |
| | 3G | 35 | 28 | 63 | 55,6% | 44,4% |
| | M2 | 3 | 1 | 4 | 75,0% | 25,0% |
| | 2G | 10 | 12 | 22 | 45,5% | 54,5% |
| | M3 | 3 | 2 | 5 | 60,0% | 40,0% |
| | IG | 9 | 7 | 16 | 56,3% | 43,8% |
| | Fuera Conv. | 4 | 4 | 8 | 50,0% | 50,0% |
| | Buque | 1 | 7 | 8 | 12,5% | 87,5% |
| Subtotal | 127 | 112 | 239 | 53,1% | 46,9% | |
| Total | | 340 | 498 | 838 | 40,6% | 59,4% |



5 Personal LABORAL TEMPORAL.

5.1 Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia.

| Grupo | Personal | | | Porcentaje | | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | |
| IV Convenio | E1 | 21 | 44 | 65 | 32,3% | 67,7% |
| | E2 | 59 | 68 | 127 | 46,5% | 53,5% |
| | 4G | 15 | 5 | 20 | 75,0% | 25,0% |
| | M1 | 478 | 262 | 740 | 64,6% | 35,4% |
| | 3G | 80 | 82 | 162 | 49,4% | 50,6% |
| | M2 | 656 | 495 | 1.151 | 57,0% | 43,0% |
| | 2G | 9 | 3 | 12 | 75,0% | 25,0% |
| | M3 | 1.705 | 1.254 | 2.959 | 57,6% | 42,4% |
| | 1G | 3 | 7 | 10 | 30,0% | 70,0% |
| III Conv. | G4 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| | G3 | 5 | 4 | 9 | 55,6% | 44,4% |
| | G1 | 6 | 2 | 8 | 75,0% | 25,0% |
| Fuera Conv. | 1.148 | 1.231 | 2.379 | 48,3% | 51,7% | |
| Buque | 0 | 2 | 2 | 0,0% | 100,0% | |
| Total | 4.186 | 3.459 | 7.645 | 54,8% | 45,2% | |



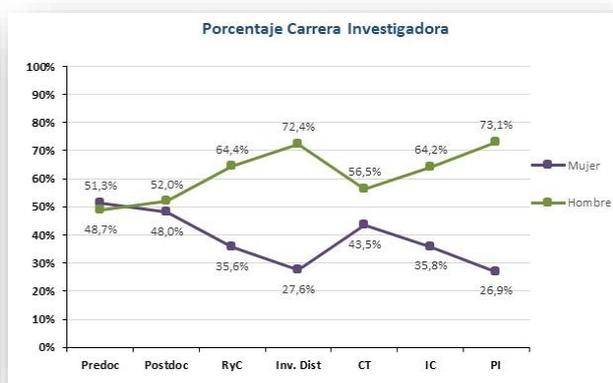
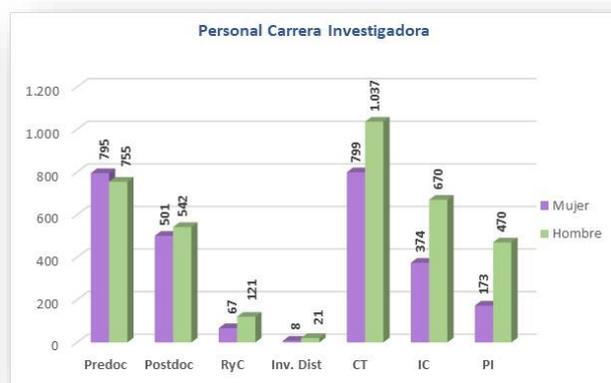
5.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia.

| | | Personal | | | Porcentajes | | |
|-----------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Grupo | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | |
| Inv | M3 | 322 | 274 | 596 | 54,0% | 46,0% | |
| | Fuera Conv. | 1.008 | 1.087 | 2.095 | 48,1% | 51,9% | |
| Subtotal | | 1.330 | 1.361 | 2.691 | 49,4% | 50,6% | |
| Apoyo | IV Convenio | E1 | 18 | 41 | 59 | 30,5% | 69,5% |
| | | E2 | 56 | 68 | 124 | 45,2% | 54,8% |
| | | M1 | 478 | 262 | 740 | 64,6% | 35,4% |
| | | M2 | 647 | 491 | 1.138 | 56,9% | 43,1% |
| | | M3 | 1.341 | 964 | 2.305 | 58,2% | 41,8% |
| | III Conv | G4 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| | | G3 | 5 | 4 | 9 | 55,6% | 44,4% |
| | | G1 | 6 | 2 | 8 | 75,0% | 25,0% |
| | Fuera Conv. | 140 | 144 | 284 | 49,3% | 50,7% | |
| | Subtotal | | 2.692 | 1.976 | 4.668 | 57,7% | 42,3% |
| Gestión | IV Convenio | E1 | 3 | 3 | 6 | 50,0% | 50,0% |
| | | E2 | 3 | 0 | 3 | 100,0% | 0,0% |
| | | 4G | 15 | 5 | 20 | 75,0% | 25,0% |
| | | 3G | 80 | 82 | 162 | 49,4% | 50,6% |
| | | M2 | 9 | 4 | 13 | 69,2% | 30,8% |
| | | M3 | 42 | 16 | 58 | 72,4% | 27,6% |
| | | 2G | 9 | 3 | 12 | 75,0% | 25,0% |
| | | IG | 3 | 7 | 10 | 30,0% | 70,0% |
| | Buque | 0 | 2 | 2 | 0,0% | 100,0% | |
| Subtotal | | 164 | 122 | 286 | 57,3% | 42,7% | |
| Total | | 4.186 | 3.459 | 7.645 | 54,8% | 45,2% | |



6 Carrera Investigadora.

| Grupo | Personal | | | Porcentajes | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Predoctorales (Predoctorales) | 795 | 755 | 1.550 | 51,3% | 48,7% |
| Postdoctorales (Postdoc) | 501 | 542 | 1.043 | 48,0% | 52,0% |
| Ramón y Cajal (RyC) | 67 | 121 | 188 | 35,6% | 64,4% |
| Inv. Distinguido (Inv. Dist) | 8 | 21 | 29 | 27,6% | 72,4% |
| Pers. Científico Titular (CT) | 799 | 1.037 | 1.836 | 43,5% | 56,5% |
| Pers. Investigador Científico (IC) | 374 | 670 | 1.044 | 35,8% | 64,2% |
| Profesorado Investigación (PI) | 173 | 470 | 643 | 26,9% | 73,1% |
| Total | 2.716 | 3.616 | 6.332 | 42,9% | 57,1% |

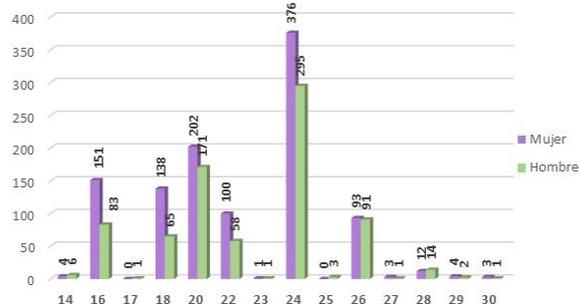


7 Carrera Profesional.

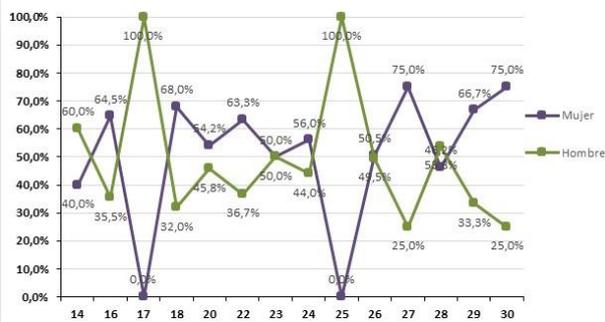
7.1 Personal FUNCIONARIO.

| Nivel | Apoyo a la Investigación | | | Gestión | | | | | | |
|--------------|--------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| | Personal | | Total | Porcentajes | | Personal | | | Porcentajes | |
| | Mujer | Hombre | | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| 13 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| 14 | 4 | 6 | 10 | 40,0% | 60,0% | 14 | 12 | 26 | 53,8% | 46,2% |
| 15 | 4 | 4 | 8 | 50,0% | 50,0% | 29 | 21 | 50 | 58,0% | 42,0% |
| 16 | 151 | 83 | 234 | 64,5% | 35,5% | 60 | 56 | 116 | 51,7% | 48,3% |
| 17 | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% | 5 | 10 | 15 | 33,3% | 66,7% |
| 18 | 138 | 65 | 203 | 68,0% | 32,0% | 159 | 70 | 229 | 69,4% | 30,6% |
| 20 | 202 | 171 | 373 | 54,2% | 45,8% | 112 | 88 | 200 | 56,0% | 44,0% |
| 22 | 100 | 58 | 158 | 63,3% | 36,7% | 88 | 47 | 135 | 65,2% | 34,8% |
| 23 | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 50,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| 24 | 376 | 295 | 671 | 56,0% | 44,0% | 45 | 48 | 93 | 48,4% | 51,6% |
| 25 | 0 | 3 | 3 | 0,0% | 100,0% | 1 | 3 | 4 | 25,0% | 75,0% |
| 26 | 93 | 91 | 184 | 50,5% | 49,5% | 56 | 35 | 91 | 61,5% | 38,5% |
| 27 | 3 | 1 | 4 | 75,0% | 25,0% | 1 | 3 | 4 | 25,0% | 75,0% |
| 28 | 12 | 14 | 26 | 46,2% | 53,8% | 17 | 12 | 29 | 58,6% | 41,4% |
| 29 | 4 | 2 | 6 | 66,7% | 33,3% | 6 | 3 | 9 | 66,7% | 33,3% |
| 30 | 3 | 1 | 4 | 75,0% | 25,0% | 5 | 6 | 11 | 45,5% | 54,5% |
| Total | 1.091 | 796 | 1.887 | 57,8% | 42,2% | 598 | 415 | 1.013 | 59,0% | 41,0% |

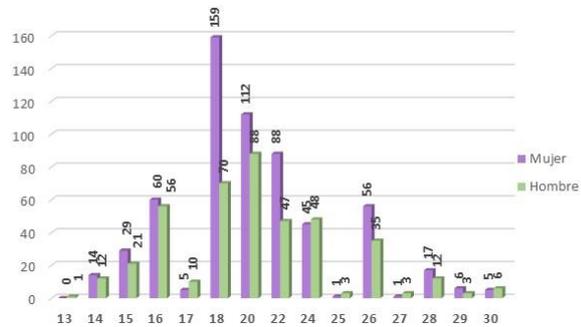
Personal Carrera Profesional Apoyo a la Investigación



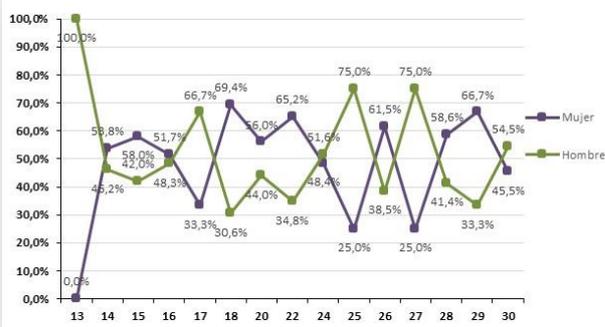
Porcentaje Carrera Profesional Apoyo a la Investigación



Personal Carrera Profesional Gestión

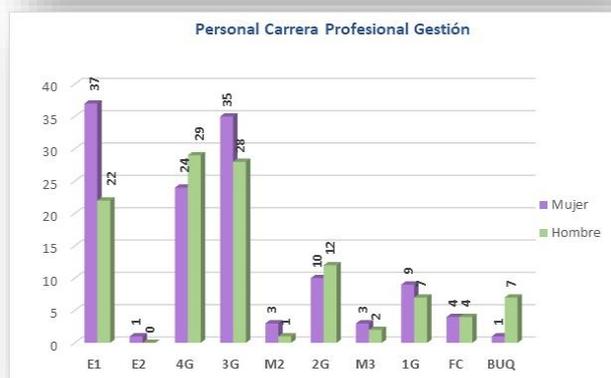
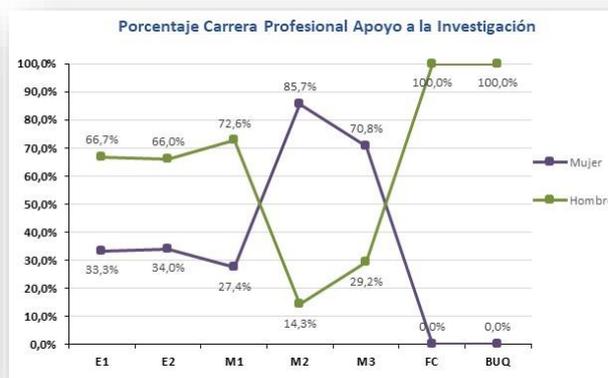
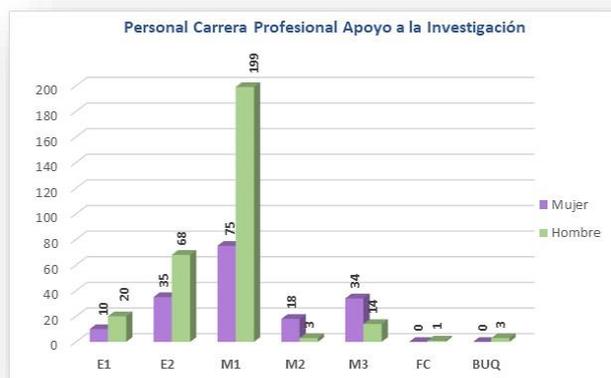


Porcentaje Carrera Profesional Gestión



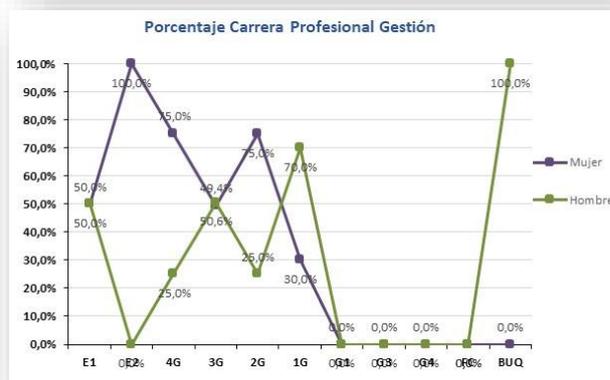
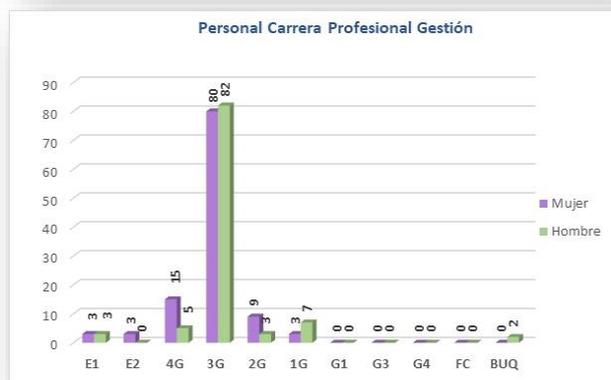
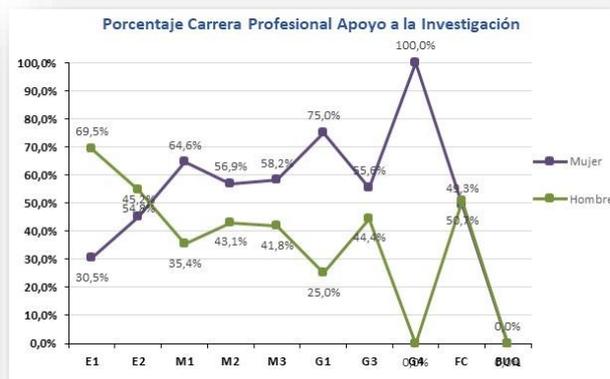
7.2 Personal LABORAL FIJO.

| Grupo | Apoyo a la Investigación | | | | | Gestión | | | | |
|--------------|--------------------------|------------|------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | Personal | | | Porcentajes | | Personal | | | Porcentajes | |
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| E1 | 10 | 20 | 30 | 33,3% | 66,7% | 37 | 22 | 59 | 62,7% | 37,3% |
| E2 | 35 | 68 | 103 | 34,0% | 66,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| 4G | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 24 | 29 | 53 | 45,3% | 54,7% |
| M1 | 75 | 199 | 274 | 27,4% | 72,6% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| 3G | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 35 | 28 | 63 | 55,6% | 44,4% |
| M2 | 18 | 3 | 21 | 85,7% | 14,3% | 3 | 1 | 4 | 75,0% | 25,0% |
| 2G | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 10 | 12 | 22 | 45,5% | 54,5% |
| M3 | 34 | 14 | 48 | 70,8% | 29,2% | 3 | 2 | 5 | 60,0% | 40,0% |
| IG | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 9 | 7 | 16 | 56,3% | 43,8% |
| Fuera Conv. | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% | 4 | 4 | 8 | 50,0% | 50,0% |
| Buque | 0 | 3 | 3 | 0,0% | 100,0% | 1 | 7 | 8 | 12,5% | 87,5% |
| Total | 172 | 308 | 480 | 35,8% | 64,2% | 127 | 112 | 239 | 53,1% | 46,9% |



7.3 Personal LABORAL TEMPORAL

| Grupo | Apoyo a la Investigación | | | | | Gestión | | | | |
|--------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | Personal | | | Porcentajes | | Personal | | | Porcentajes | |
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| E1 | 18 | 41 | 59 | 30,5% | 69,5% | 3 | 3 | 6 | 50,0% | 50,0% |
| E2 | 56 | 68 | 124 | 45,2% | 54,8% | 3 | 0 | 3 | 100,0% | 0,0% |
| 4G | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 15 | 5 | 20 | 75,0% | 25,0% |
| M1 | 478 | 262 | 740 | 64,6% | 35,4% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| 3G | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 80 | 82 | 162 | 49,4% | 50,6% |
| M2 | 647 | 491 | 1.138 | 56,9% | 43,1% | 9 | 4 | 13 | 69,2% | 30,8% |
| 2G | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 9 | 3 | 12 | 75,0% | 25,0% |
| M3 | 1.341 | 964 | 2.305 | 58,2% | 41,8% | 42 | 16 | 58 | 72,4% | 27,6% |
| IG | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 3 | 7 | 10 | 30,0% | 70,0% |
| G1 | 6 | 2 | 8 | 75,0% | 25,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| G3 | 5 | 4 | 9 | 55,6% | 44,4% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| G4 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| Fuera Conv. | 140 | 144 | 284 | 49,3% | 50,7% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| Buque | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% | 0 | 2 | 2 | 0,0% | 100,0% |
| Total | 2.692 | 1.976 | 4.668 | 57,7% | 42,3% | 164 | 122 | 286 | 57,3% | 42,7% |



EJE I MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
I.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización.

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.

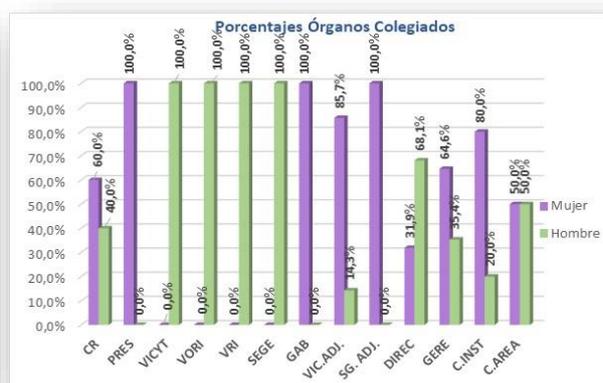
Representación en órganos colegiados, órganos directivos y puestos predirectivos. Personas que ocupan puesto en cada órgano a 31 de diciembre de 2023.

I Órganos colegiados, directivos y puestos predirectivos.

| Cargo | Personal | | | Porcentaje | |
|--------------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Consejo Rector | 9 | 6 | 15 | 60,0% | 40,0% |
| Presidencia | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| VICYT | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| VORI | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| VRI | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| Secret. Gral. | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| DIR.GABIN | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| VICEP. ADJ. | 6 | 1 | 7 | 85,7% | 14,3% |
| Secret. Gral. Adj. | 4 | 0 | 4 | 100,0% | 0,0% |
| Direcciones | 44 | 94 | 138 | 31,9% | 68,1% |
| Gerencias | 64 | 35 | 99 | 64,6% | 35,4% |
| Coord. Inst. | 4 | 1 | 5 | 80,0% | 20,0% |
| Coord. Área | 4 | 4 | 8 | 50,0% | 50,0% |
| Total | 136 | 146 | 282 | 48,2% | 51,8% |

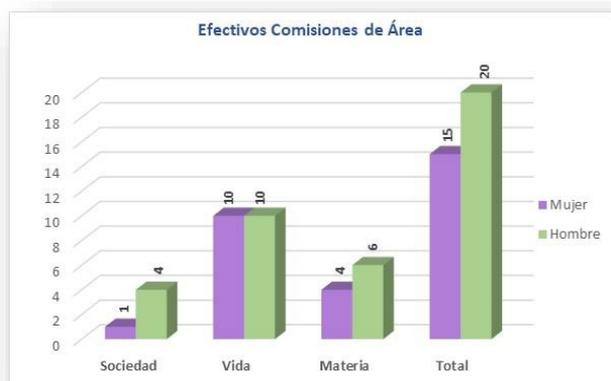
Los datos obtenidos corresponden a la ocupación de puestos de trabajo excepto en Direcciones y Gerencias que se refieren al personal que realiza "funciones de..." y no por denominación del puesto ocupado.

La diferencia entre el número de Direcciones y Gerencias se debe a que varios centros/institutos comparten la misma gerencia.



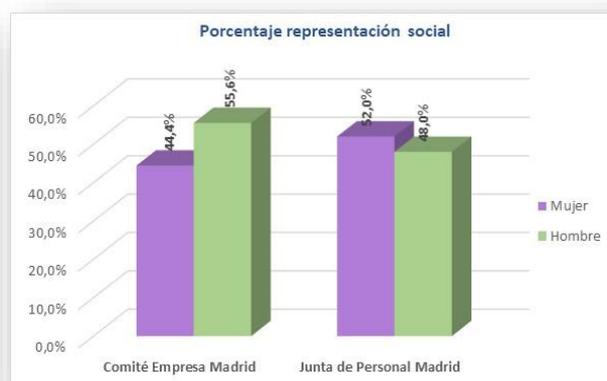
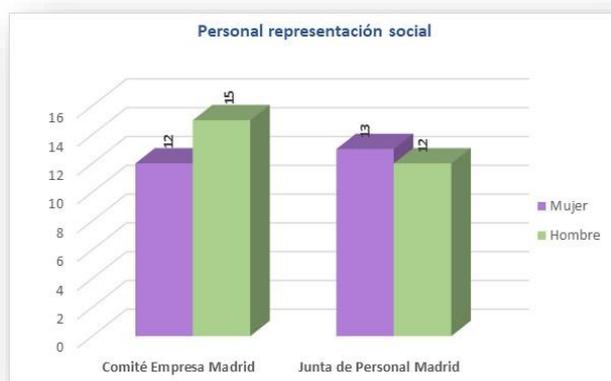
2 Comisiones de Área.

| Área | Efectivos | | | Porcentajes | |
|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Sociedad | 1 | 4 | 5 | 20,0% | 80,0% |
| Vida | 10 | 10 | 20 | 50,0% | 50,0% |
| Materia | 4 | 6 | 10 | 40,0% | 60,0% |
| Total | 15 | 20 | 35 | 42,9% | 57,1% |



3 Representación social (resultado procesos electorales dependientes del CSIC en el año 2023).

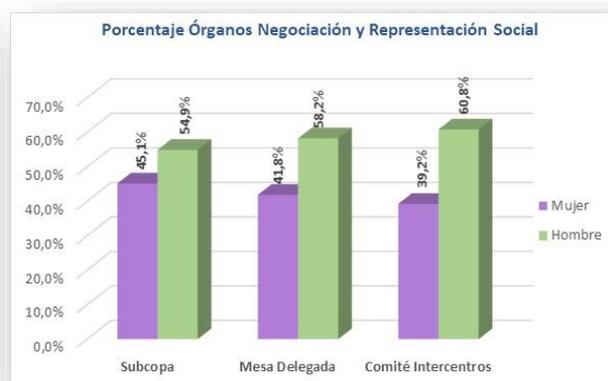
| Comité | Personal | | | Porcentajes | |
|---|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Comité Empresa Madrid (laborales) | 12 | 15 | 27 | 44,4% | 55,6% |
| Junta de Personal Madrid (funcionarios) | 13 | 12 | 25 | 52,0% | 48,0% |
| Total | 25 | 27 | 52 | 48,1% | 51,9% |



4 **Órganos de negociación representación social.**

(Se expresa el número de asistentes totales de las reuniones realizadas)

| Órgano | Nº Reuniones | Asistentes totales | | Media Asistentes | | | Porcentajes | |
|---------------------|--------------|--------------------|------------|------------------|-----------|-----------|--------------|--------------|
| | | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Subcopa | 9 | 88 | 107 | 10 | 12 | 22 | 45,1% | 54,9% |
| Mesa Delegada | 5 | 51 | 71 | 10 | 14 | 24 | 41,8% | 58,2% |
| Comité Intercentros | 2 | 20 | 31 | 10 | 16 | 26 | 39,2% | 60,8% |
| Total | 16 | 159 | 209 | 10 | 13 | 23 | 43,2% | 56,8% |



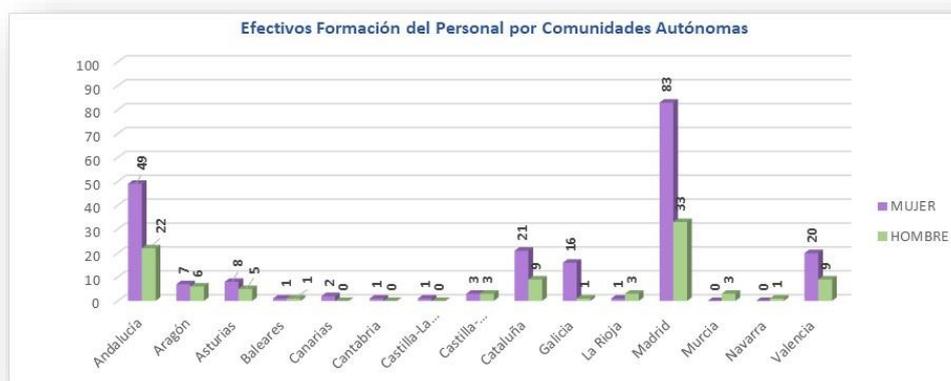
EJE 2 SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

2.2 Formación y capacitación.

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.

I Número de personas que realizan cursos de formación en el campo de la igualdad por Comunidades Autónomas durante el año 2023.

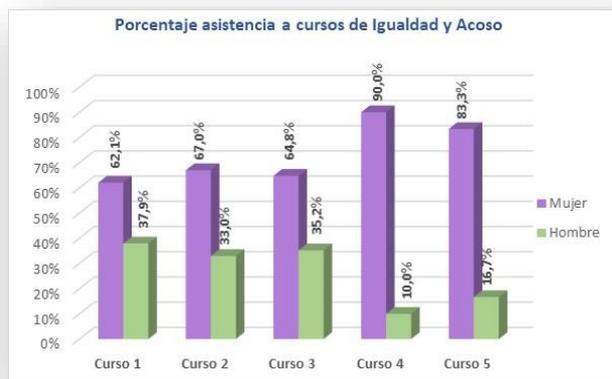
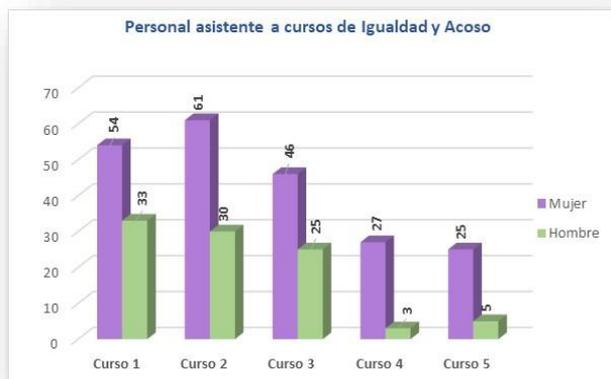
| CC.AA. | Personal | | | Porcentajes | |
|---------------------|------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Andalucía | 49 | 22 | 71 | 69,0% | 31,0% |
| Aragón | 7 | 6 | 13 | 53,8% | 46,2% |
| Asturias | 8 | 5 | 13 | 61,5% | 38,5% |
| Baleares | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 50,0% |
| Canarias | 2 | 0 | 2 | 100,0% | 0,0% |
| Cantabria | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| Castilla- La Mancha | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| Castilla-León | 3 | 3 | 6 | 50,0% | 50,0% |
| Cataluña | 21 | 9 | 30 | 70,0% | 30,0% |
| Galicia | 16 | 1 | 17 | 94,1% | 5,9% |
| La Rioja | 1 | 3 | 4 | 25,0% | 75,0% |
| Madrid | 83 | 33 | 116 | 71,6% | 28,4% |
| Murcia | 0 | 3 | 3 | 0,0% | 100,0% |
| Navarra | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| Valencia | 20 | 9 | 29 | 69,0% | 31,0% |
| Total | 213 | 96 | 309 | 68,9% | 31,1% |





2 Cursos de formación en igualdad de género y acoso sexual.

| Curso | | Número asistentes | | | Porcentajes | |
|--------------|--|-------------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Curso 1 | CURSO BÁSICO DE IGUALDAD DE GÉNERO ON LINE (1ª EDICIÓN) | 27 | 17 | 44 | 61,4% | 38,6% |
| | CURSO BÁSICO DE IGUALDAD DE GÉNERO ON LINE (2ª EDICIÓN) | 27 | 16 | 43 | 62,8% | 37,2% |
| Curso 2 | IGUALDAD DE GÉNERO ON LINE (1ª EDICIÓN) | 30 | 14 | 44 | 68,2% | 31,8% |
| | IGUALDAD DE GÉNERO ON LINE (2ª EDICIÓN) | 31 | 16 | 47 | 66,0% | 34,0% |
| Curso 3 | PREVENCIÓN, DETECCIÓN, INTERVENCIÓN Y VIGILANCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO LABORAL (AULA VIRTUAL) 1ª EDICIÓN | 13 | 9 | 22 | 59,1% | 40,9% |
| | PREVENCIÓN, DETECCIÓN, INTERVENCIÓN Y VIGILANCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO LABORAL (AULA VIRTUAL) 2ª EDICIÓN | 15 | 11 | 26 | 57,7% | 42,3% |
| | PREVENCIÓN, DETECCIÓN, INTERVENCIÓN Y VIGILANCIA FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO LABORAL (AULA VIRTUAL) 3ª EDICIÓN | 18 | 5 | 23 | 78,3% | 21,7% |
| Curso 4 | USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO (CURSO ON LINE) | 27 | 3 | 30 | 90,0% | 10,0% |
| Curso 5 | INCORPORACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y EN LA INNOVACIÓN (AULA VIRTUAL) 1ª EDICIÓN | 14 | 2 | 16 | 87,5% | 12,5% |
| | INCORPORACIÓN DEL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y EN LA INNOVACIÓN (AULA VIRTUAL) 2ª EDICIÓN | 11 | 3 | 14 | 78,6% | 21,4% |
| Total | | 213 | 96 | 309 | 68,8% | 31,2% |



EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL
3.1 Acceso al empleo y captación de talento.

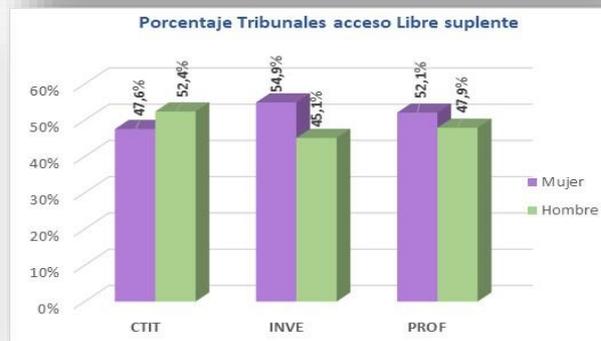
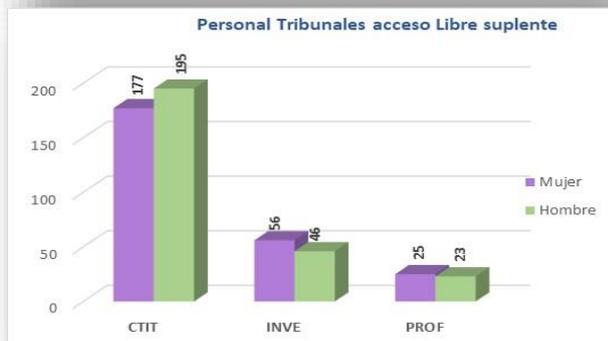
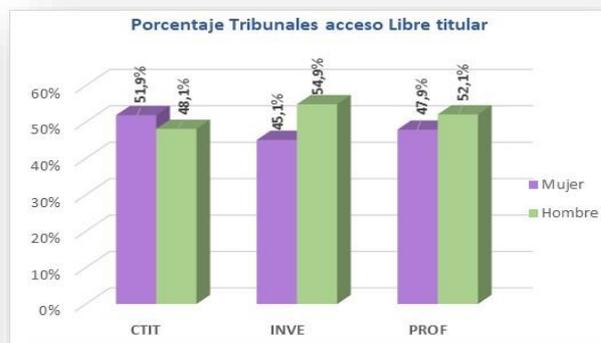
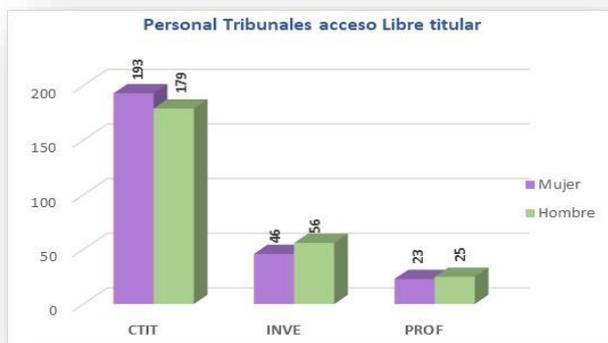
Medida I Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección.

I Composición de tribunales.

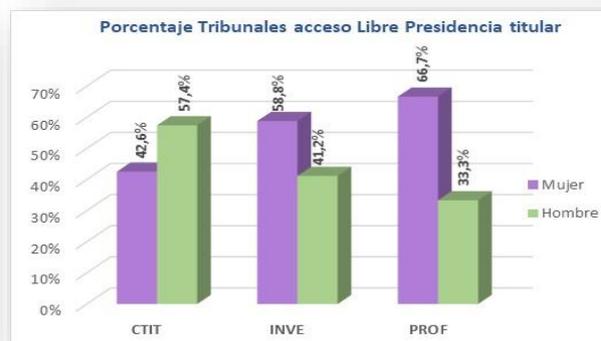
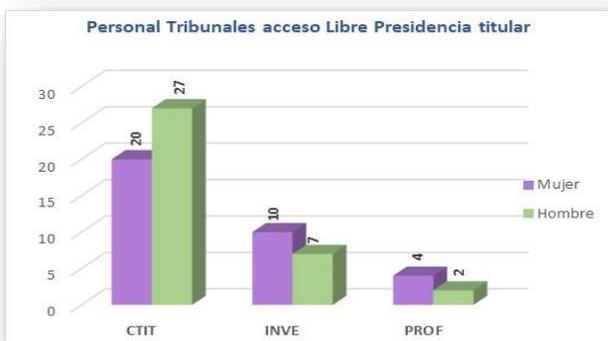
Los datos tratados son datos reales, no los publicados en el BOE.

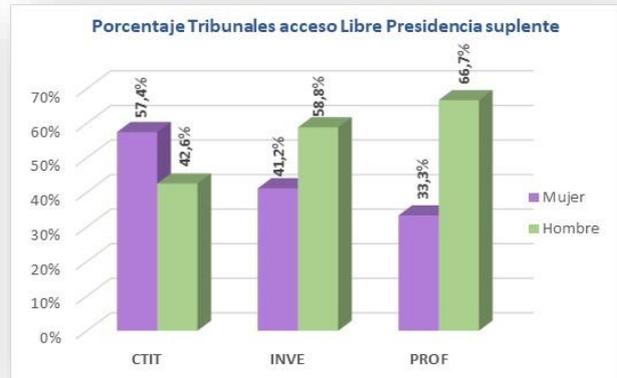
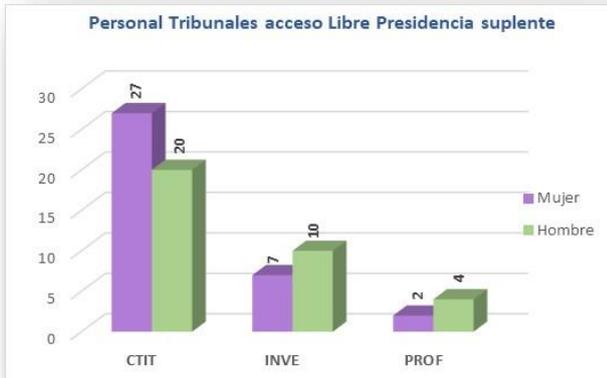
I.1 Acceso libre (OEP 2020).

| Convocatoria | Titular | | | Suplente | | | Titular % | | Suplente % | |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | %Mujer | %Hombre | %Mujer | %Hombre |
| P. Científico Titular | 193 | 179 | 372 | 177 | 195 | 372 | 51,9% | 48,1% | 47,6% | 52,4% |
| P. Investigador Cientif. | 46 | 56 | 102 | 56 | 46 | 102 | 45,1% | 54,9% | 54,9% | 45,1% |
| Profesorado Inv. | 23 | 25 | 48 | 25 | 23 | 48 | 47,9% | 52,1% | 52,1% | 47,9% |
| Total | 262 | 260 | 522 | 258 | 264 | 522 | 50% | 50% | 49,0% | 51,0% |

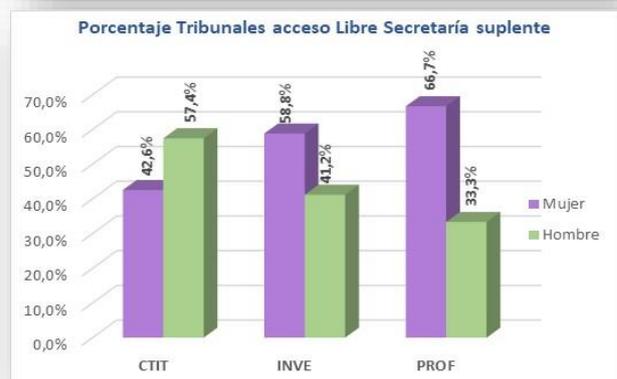
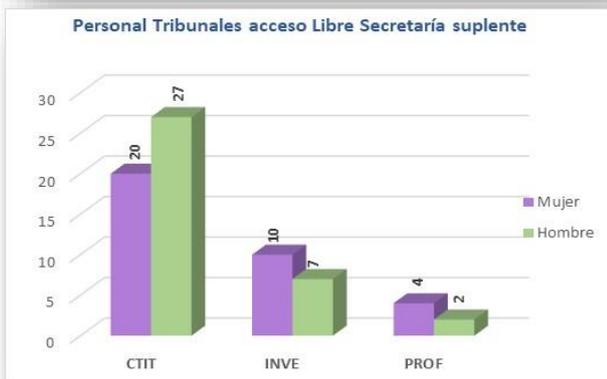
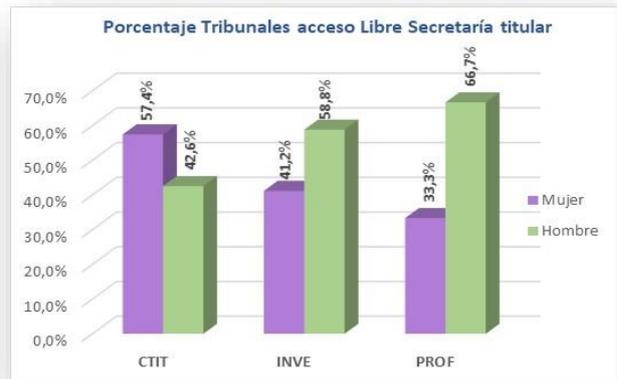
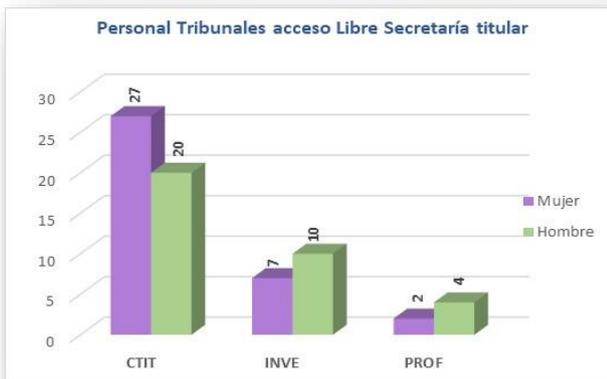


| Convocatoria | Titular | | | Suplente | | | Titular % | | Suplente % | |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | %Mujer | %Hombre | %Mujer | %Hombre |
| P. Científico Titular | 20 | 27 | 47 | 27 | 20 | 47 | 42,6% | 57,4% | 57,4% | 42,6% |
| P. Investigador Cientif. | 10 | 7 | 17 | 7 | 10 | 17 | 58,8% | 41,2% | 41,2% | 58,8% |
| Profesorado Inv. | 4 | 2 | 6 | 2 | 4 | 6 | 66,7% | 33,3% | 33,3% | 66,7% |
| Total | 34 | 36 | 70 | 36 | 34 | 70 | 48,6% | 51,4% | 51,4% | 48,6% |



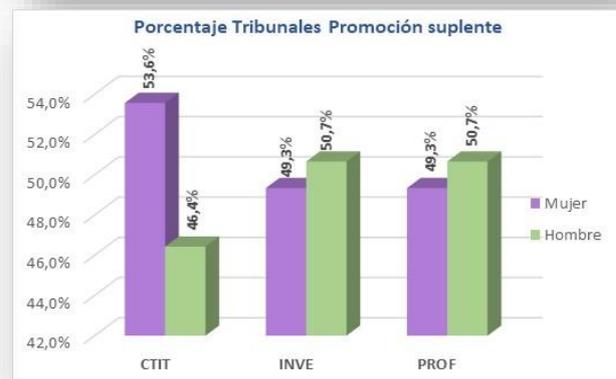


| Secretarías Convocatoria | Titular | | | Suplente | | | Titular % | | Suplente % | |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | %Mujer | %Hombre | %Mujer | %Hombre |
| P. Científico Titular | 27 | 20 | 47 | 20 | 27 | 47 | 57,4% | 42,6% | 42,6% | 57,4% |
| P. Investigador Cientif. | 7 | 10 | 17 | 10 | 7 | 17 | 41,2% | 58,8% | 58,8% | 41,2% |
| Profesorado Inv. | 2 | 4 | 6 | 4 | 2 | 6 | 33,3% | 66,7% | 66,7% | 33,3% |
| Total | 36 | 34 | 70 | 34 | 36 | 70 | 51,4% | 48,6% | 48,6% | 51,4% |



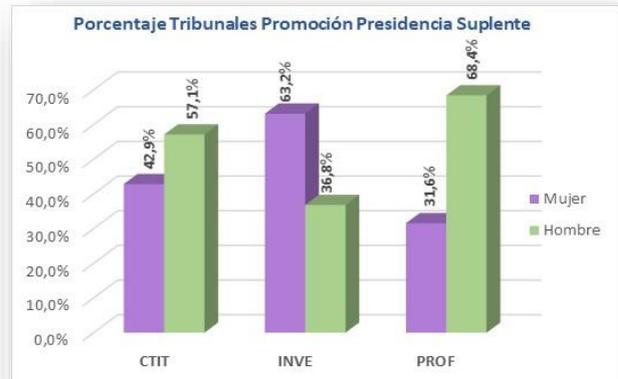
1.2 Promoción interna (OEP 2021).

| Convocatoria | Titular | | | Suplente | | | Titular % | | Suplente % | |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | %Mujer | %Hombre | %Mujer | %Hombre |
| P. Científico Titular | 29 | 27 | 56 | 30 | 26 | 56 | 51,8% | 48,2% | 53,6% | 46,4% |
| P. Investigador Cientif. | 70 | 81 | 151 | 75 | 77 | 152 | 46,4% | 53,6% | 49,3% | 50,7% |
| Profesorado Inv. | 68 | 83 | 151 | 75 | 77 | 152 | 45,0% | 55,0% | 49,3% | 50,7% |
| Total | 167 | 191 | 358 | 180 | 180 | 360 | 46,6% | 53,4% | 50,0% | 50,0% |

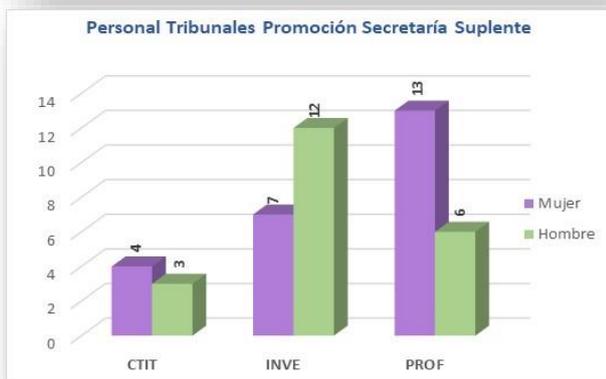
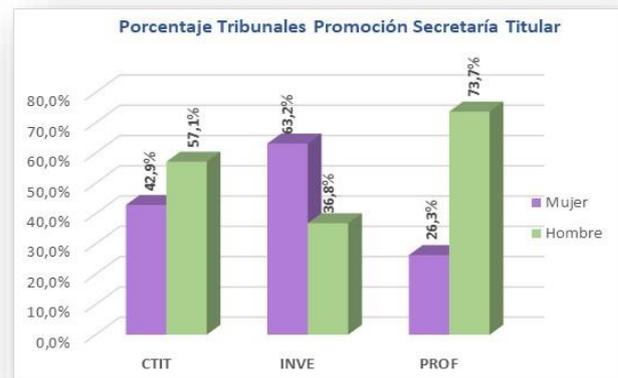


| Convocatoria | Titular | | | Suplente | | | Titular % | | Suplente % | |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | %Mujer | %Hombre | %Mujer | %Hombre |
| P. Científico Titular | 4 | 3 | 7 | 3 | 4 | 7 | 57,1% | 42,9% | 42,9% | 57,1% |
| P. Investigador Cientif. | 7 | 12 | 19 | 12 | 7 | 19 | 36,8% | 63,2% | 63,2% | 36,8% |
| Profesorado Inv. | 14 | 5 | 19 | 6 | 13 | 19 | 73,7% | 26,3% | 31,6% | 68,4% |
| Total | 25 | 20 | 45 | 21 | 24 | 45 | 55,6% | 44,4% | 46,7% | 53,3% |





| Secretarías | Titular | | | Suplente | | | Titular % | | Suplente % | |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | %Mujer | %Hombre | %Mujer | %Hombre |
| P. Científico Titular | 3 | 4 | 7 | 4 | 3 | 7 | 42,9% | 57,1% | 57,1% | 42,9% |
| P. Investigador Cientif. | 12 | 7 | 19 | 7 | 12 | 19 | 63,2% | 36,8% | 36,8% | 63,2% |
| Profesorado Inv. | 5 | 14 | 19 | 13 | 6 | 19 | 26,3% | 73,7% | 68,4% | 31,6% |
| Total | 20 | 25 | 45 | 24 | 21 | 45 | 44,4% | 55,6% | 53,3% | 46,7% |



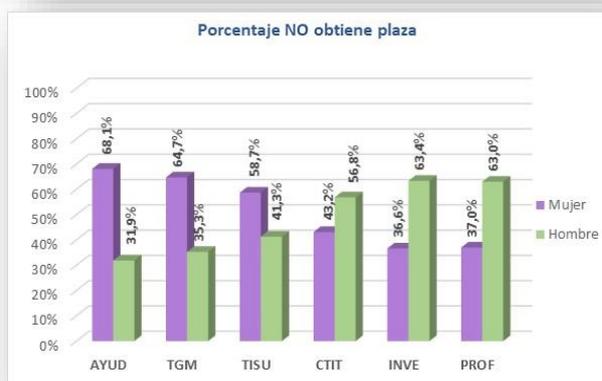
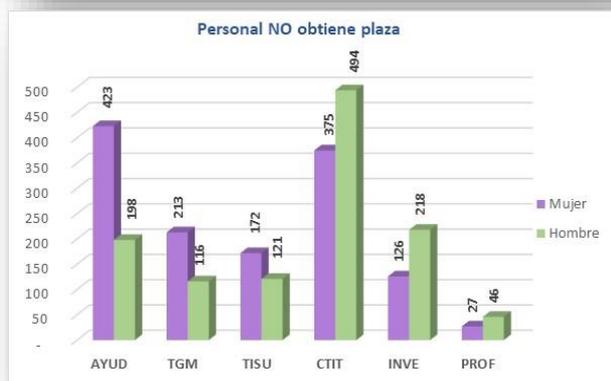
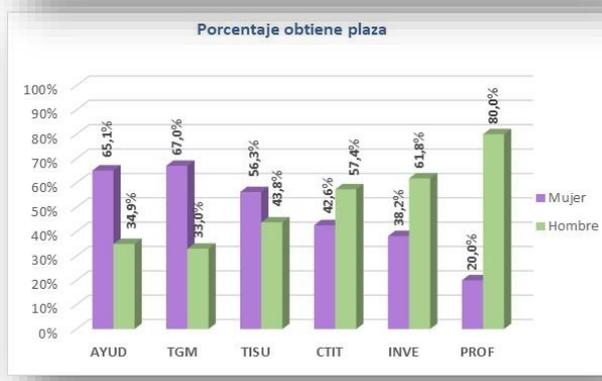
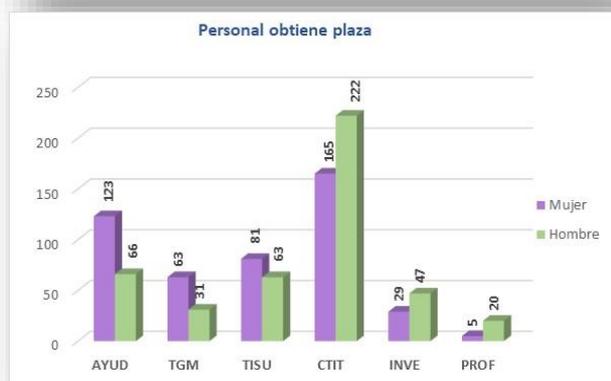
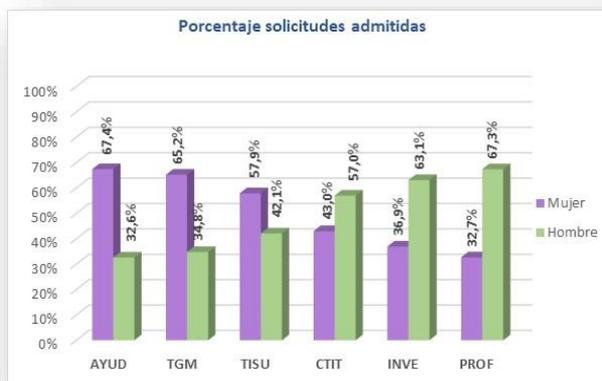
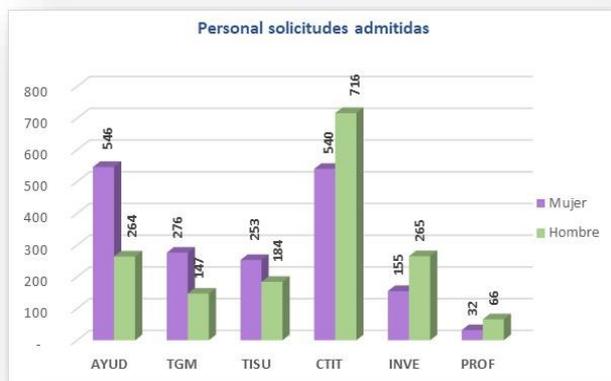
EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL
3.2 Desarrollo de la carrera profesional.

Medida 8 Análisis y difusión de las tasas de éxito en procesos de concurrencia competitiva.

I Procedimiento de participación y acceso del personal funcionario: participación y tasa de éxito.

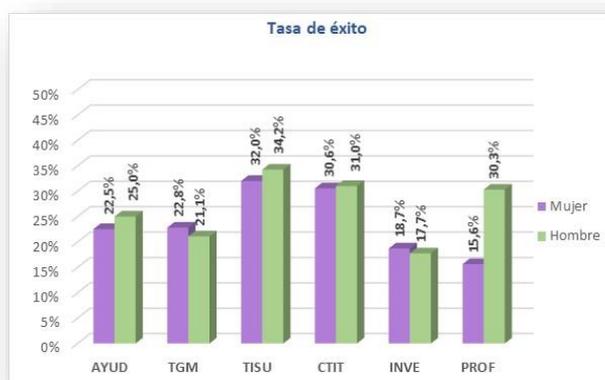
I.1 Acceso Libre. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.

| Año | ESCALA | Obtienen plaza | | | No obtienen plaza | | | Total admitidos | Tasa éxito (%) | |
|----------------------|---------------------------------|----------------|------------|------------|-------------------|--------------|--------------|-----------------|----------------|--------------|
| | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | | Mujer | Hombre |
| 2020 | P. Ayudante de Investig. (C1) | 123 | 66 | 189 | 423 | 198 | 621 | 810 | 22,5% | 25,0% |
| | P. Técnico Especializado (A2) | 63 | 31 | 94 | 213 | 116 | 329 | 423 | 22,8% | 21,1% |
| | P. Técnico Superior (A1) | 81 | 63 | 144 | 172 | 121 | 313 | 437 | 32,0% | 34,2% |
| | P. Científico Titular (A1) | 165 | 222 | 387 | 375 | 494 | 869 | 1.256 | 30,6% | 31,0% |
| | P. Investigador Científico (A1) | 29 | 47 | 76 | 126 | 218 | 344 | 420 | 18,7% | 17,7% |
| | Profesorado de Invest. (A1) | 5 | 20 | 25 | 27 | 46 | 73 | 98 | 15,6% | 30,3% |
| Total general | | 466 | 449 | 915 | 1.336 | 1.193 | 2.549 | 3.444 | 25,9% | 27,3% |



TASA DE ÉXITO

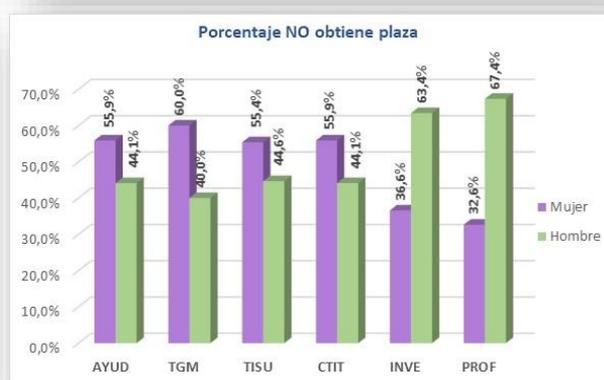
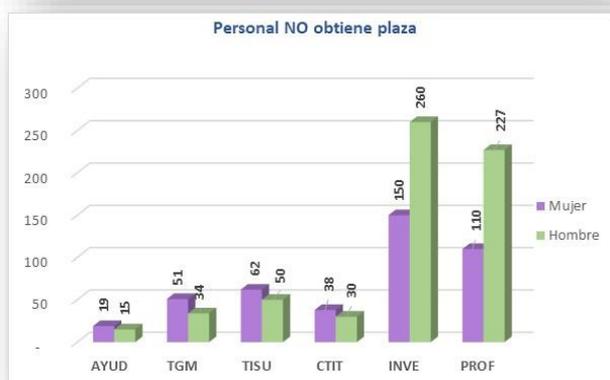
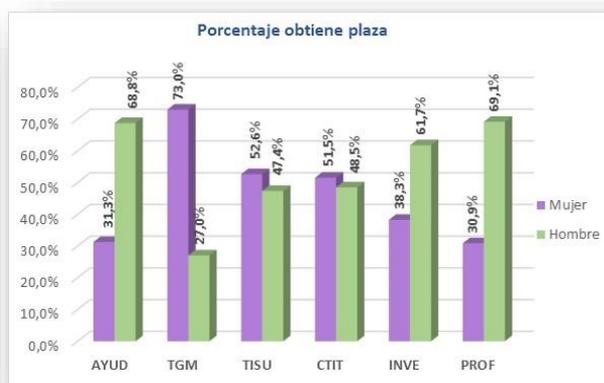
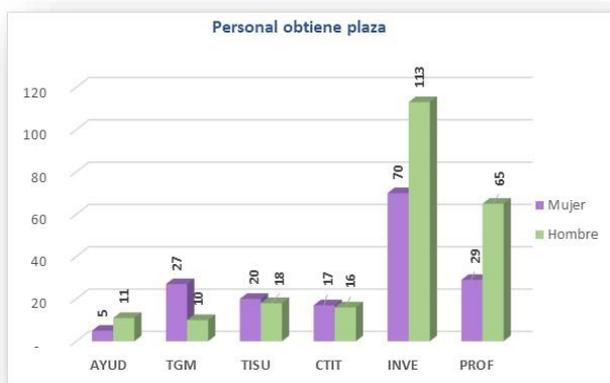
(relación existente entre las personas del mismo sexo que se presentan a un proceso selectivo y las que superan el mismo)



1.2 Promoción interna. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.

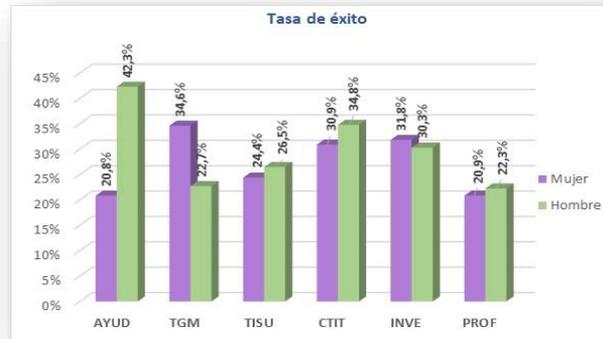
| AÑO | ESCALA | Obtienen Plaza | | | No Obtienen Plaza | | | Total admitidos | Tasa de éxito | |
|----------------------|---------------------------------|----------------|------------|------------|-------------------|------------|--------------|-----------------|---------------|--------------|
| | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | | Mujer | Hombre |
| 2019 | P. Ayudante de Investig. (CI) | 5 | 11 | 16 | 19 | 15 | 34 | 50 | 20,8% | 42,3% |
| | P. Técnico Especializado (A2) | 27 | 10 | 37 | 51 | 34 | 85 | 122 | 34,6% | 22,7% |
| | P. Técnico Superior (A1) | 20 | 18 | 38 | 62 | 50 | 112 | 150 | 24,4% | 26,5% |
| | P. Científico Titular (A1) | 17 | 16 | 33 | 38 | 30 | 68 | 101 | 30,9% | 34,8% |
| | P. Investigador Científico (A1) | 70 | 113 | 183 | 150 | 260 | 410 | 593 | 31,8% | 30,3% |
| | Profesorado de Invest. (A1) | 29 | 65 | 94 | 110 | 227 | 337 | 431 | 20,9% | 22,3% |
| Total general | | 168 | 233 | 401 | 430 | 616 | 1.046 | 1.447 | 28,1% | 27,4% |

NOTA: Se toma como referencia la convocatoria conjunta del año 2019 por ser la última con todos los procesos finalizados.



TASA DE ÉXITO

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

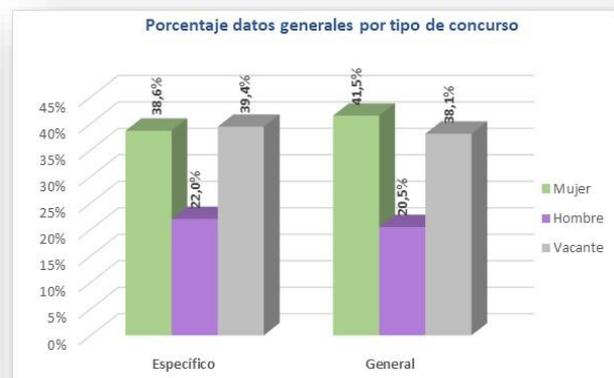


2 Procedimiento de movilidad.

2.1 Concurso de traslado del personal funcionario.

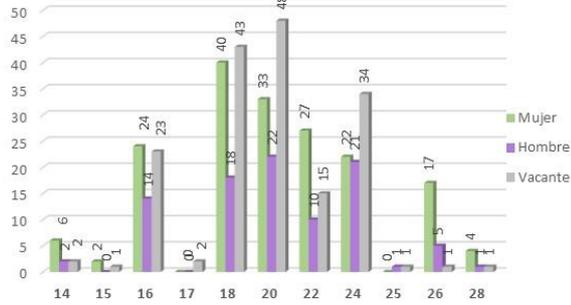
(Total puestos convocados desagregados por puestos ocupados y vacantes y nivel del puesto)

| Tipo | Nivel | Puestos Vacantes | Puestos cubiertos por Mujeres | Puestos cubiertos por Hombres | Total puestos convocados | % Puestos Vacantes | % Puestos cubiertos por Mujeres | % Puestos cubiertos por Hombres |
|----------------------------|-------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Concurso Especifico | 16 | 13 | 8 | 5 | 26 | 50,0% | 30,8% | 19,2% |
| | 17 | 2 | 0 | 0 | 2 | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| | 18 | 12 | 8 | 4 | 24 | 50,0% | 33,3% | 16,7% |
| | 20 | 27 | 19 | 12 | 58 | 46,6% | 32,8% | 20,7% |
| | 22 | 13 | 24 | 9 | 46 | 28,3% | 52,2% | 19,6% |
| | 24 | 34 | 22 | 21 | 77 | 44,2% | 28,6% | 27,3% |
| | 25 | 1 | 0 | 1 | 2 | 50,0% | 0,0% | 50,0% |
| | 26 | 1 | 17 | 5 | 23 | 4,3% | 73,9% | 21,7% |
| | 28 | 1 | 4 | 1 | 6 | 16,7% | 66,7% | 16,7% |
| Total C. Especifico | | 104 | 102 | 58 | 264 | 39,4% | 38,6% | 22,0% |
| Concurso General | 14 | 2 | 6 | 2 | 10 | 20,0% | 60,0% | 20,0% |
| | 15 | 1 | 2 | 0 | 3 | 33,3% | 66,7% | 0,0% |
| | 16 | 10 | 16 | 9 | 35 | 28,6% | 45,7% | 25,7% |
| | 18 | 31 | 32 | 14 | 77 | 40,3% | 41,6% | 18,2% |
| | 20 | 21 | 14 | 10 | 45 | 46,7% | 31,1% | 22,2% |
| | 22 | 2 | 3 | 1 | 6 | 33,3% | 50,0% | 16,7% |
| Total C. General | | 67 | 73 | 36 | 176 | 38,1% | 41,5% | 20,5% |
| TOTAL | | 171 | 175 | 94 | 440 | 38,9% | 39,8% | 21,4% |

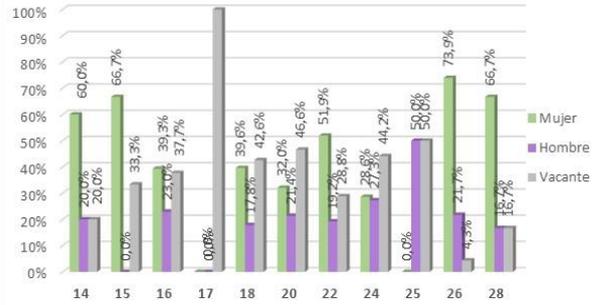




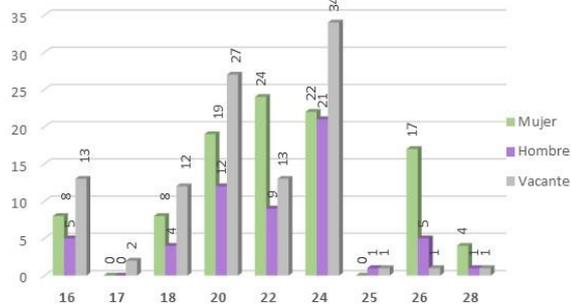
Personal datos generales por nivel



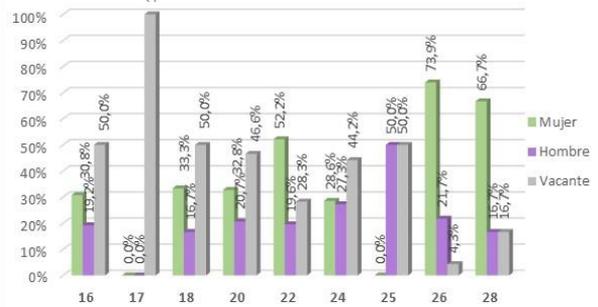
Porcentaje datos generales por nivel



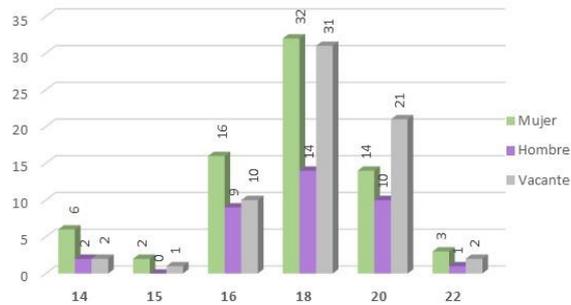
Personal datos Concurso Especifico por nivel



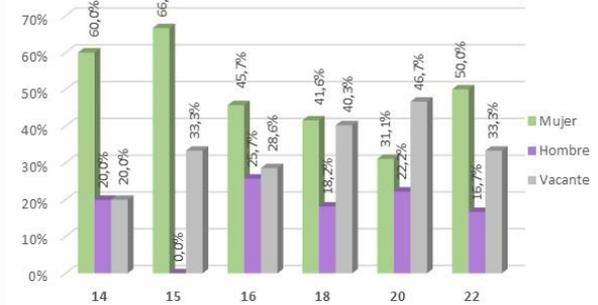
Porcentaje datos Concurso Especifico por nivel



Personal datos Concurso General por nivel



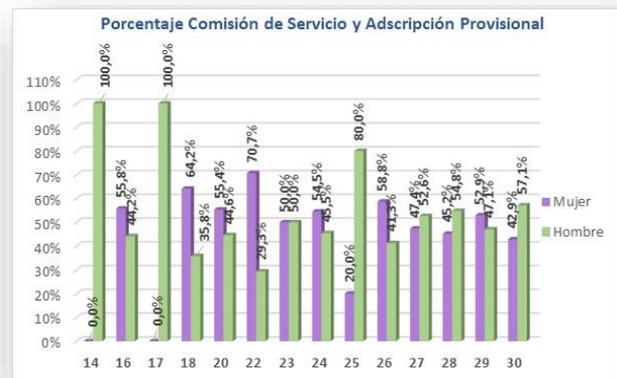
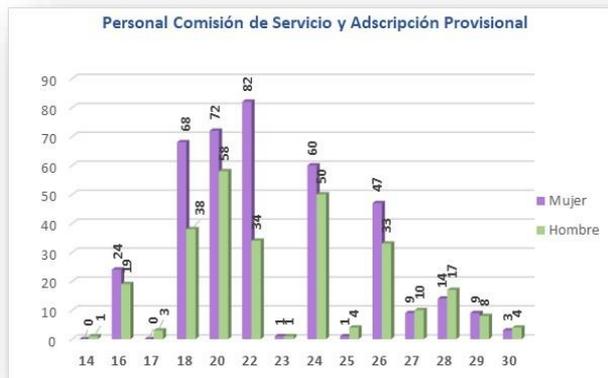
Porcentaje datos Concurso General por nivel



2.2 Comisiones de servicio y adscripciones provisionales del personal funcionario.

Ocupación de puestos según la forma de ocupación en comisión de servicio y adscripción provisional.

| Nivel | Personal | | | Porcentajes | |
|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| 14 | 0 | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| 16 | 24 | 19 | 43 | 55,8% | 44,2% |
| 17 | 0 | 3 | 3 | 0,0% | 100,0% |
| 18 | 68 | 38 | 106 | 64,2% | 35,8% |
| 20 | 72 | 58 | 130 | 55,4% | 44,6% |
| 22 | 82 | 34 | 116 | 70,7% | 29,3% |
| 23 | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 50,0% |
| 24 | 60 | 50 | 110 | 54,5% | 45,5% |
| 25 | 1 | 4 | 5 | 20,0% | 80,0% |
| 26 | 47 | 33 | 80 | 58,8% | 41,3% |
| 27 | 9 | 10 | 19 | 47,4% | 52,6% |
| 28 | 14 | 17 | 31 | 45,2% | 54,8% |
| 29 | 9 | 8 | 17 | 52,9% | 47,1% |
| 30 | 3 | 4 | 7 | 42,9% | 57,1% |
| Total | 390 | 280 | 670 | 58,2% | 41,8% |



EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL

3.3 Medidas dirigidas a conseguir igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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.

I Retribuciones

1.1 Impacto retributivo. Diferencia en retribuciones anuales globales entre sexos.

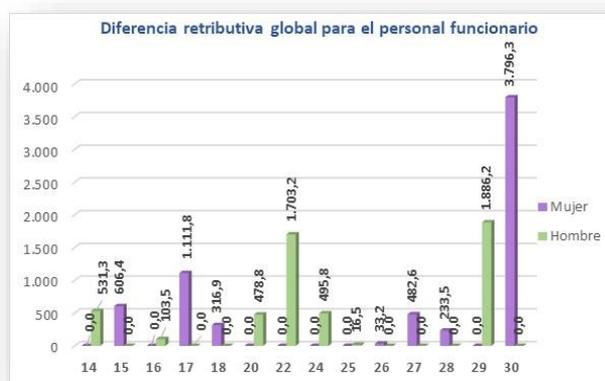
El informe refleja la diferencia media retributiva anual existente entre las poblaciones objeto de análisis. El cálculo se realiza tomando como referencia las retribuciones medias percibidas anualmente por el segmento de población incluido en cada estrato y el número de perceptores anuales en cada uno 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.

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 ejemplo: 1 perceptor equivale a un efectivo que ha cobrado 12 meses y 1/2 perceptor corresponde a un efectivo que ha cobrado 6 meses.

Personal Funcionario

Se incluyen los siguientes conceptos retributivos: Complemento Destino, Complemento Específico, Embarque, Excelencia Científica, Productividades, Sexenios, Quinquenios, Sueldo y Trienios.

| Grupo | Mujeres | | Hombres | |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Perceptores | Dif Med €/año | Perceptores | Dif Med €/año |
| 14 | 14,7 | | 17,9 | 531,3 |
| 15 | 2,8 | 606,4 | 6,8 | |
| 16 | 209,1 | | 136,2 | 103,5 |
| 17 | 5,2 | 1.111,8 | 11,5 | |
| 18 | 290,6 | 316,9 | 136,3 | |
| 20 | 303,3 | | 253,7 | 478,8 |
| 22 | 192,6 | | 110,6 | 1.703,2 |
| 24 | 428,2 | | 347,7 | 495,8 |
| 25 | 1,0 | | 6,0 | 16,5 |
| 26 | 151,0 | 33,2 | 132,0 | |
| 27 | 683,7 | 482,6 | 903,7 | |
| 28 | 391,2 | 233,5 | 654,2 | |
| 29 | 207,6 | | 521,4 | 1.886,2 |
| 30 | 16,9 | 3.796,3 | 14,4 | |
| Total | 2.898,0 | 6.580,6 | 3.252,2 | 5.215,4 |



Personal Laboral Fijo

(Perceptores correspondientes a Capítulo I: P. laboral fijo, P. indefinido no fijo por sentencia, P. eventual por circunstancias de la producción).

Se incluyen los siguientes conceptos retributivos: Complementos, Embarque, Horas Extraordinarias, Productividades, Sueldo, Trienios y Vacaciones.

| Grupo | Mujeres | | Hombres | |
|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
| | Perceptores | Dif Med €/año | Perceptores | Dif Med €/año |
| E1 | 58,1 | 537,1 | 64,1 | |
| E2 | 56,5 | 1.186,3 | 103,8 | |
| 4G | 37,7 | | 32,7 | 152,5 |
| M1 | 141,0 | | 253,5 | 1.370,1 |
| 3G | 46,2 | | 36,7 | 3.323,2 |
| M2 | 46,8 | 881,2 | 19,6 | |
| 2G | 15,0 | 747,3 | 14,6 | |
| M3 | 196,7 | | 74,6 | 1.318,0 |
| 1G | 12,3 | | 14,4 | 2.215,3 |
| G5 | 0 | | 0,3 | 21.734,8 |
| G3 | 1,0 | 25.328,5 | 0 | |
| Fuera Conv. | 69,0 | 619,1 | 108,2 | |
| Buque | 4,1 | | 44,3 | 2.261,5,1 |
| Total | 684,4 | 29.299,4 | 766,9 | 32.375,5 |

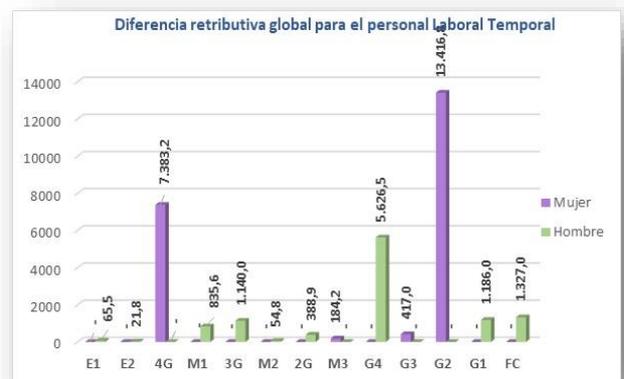


Personal Laboral Temporal

(Perceptores correspondientes a Capítulo VI: P. contratado temporal de duración determinada y P. contratado indefinido con cargo a proyecto)

Se incluyen los siguientes conceptos retributivos: Complementos, Embarque, Horas Extraordinarias, Productividades, Sueldo, Trienios y Vacaciones.

| Grupo | Mujeres | | Hombres | |
|--------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | Perceptores | Dif Med €/año | Perceptores | Dif Med €/año |
| E1 | 7,3 | | 19,9 | 65,5 |
| E2 | 43,2 | | 43,9 | 21,8 |
| 4G | 4,0 | 7.383,2 | 2,0 | |
| M1 | 397,0 | | 202,2 | 835,6 |
| 3G | 47,4 | | 47,2 | 1.140,0 |
| M2 | 586,8 | | 436,6 | 54,8 |
| 2G | 4,6 | | 1,2 | 388,9 |
| M3 | 1.467,7 | 184,2 | 1.134,9 | |
| G4 | 1,0 | | 0,3 | 5.626,5 |
| G3 | 11,1 | 417,0 | 6,8 | |
| G2 | 1,9 | 13.416,8 | 2,0 | |
| G1 | 28,2 | | 13,7 | 1.186,0 |
| Fuera Conv. | 1.230,5 | | 1.331,3 | 1.327,0 |
| Total | 3.830,8 | 21.401,2 | 3.242,1 | 10.646,2 |

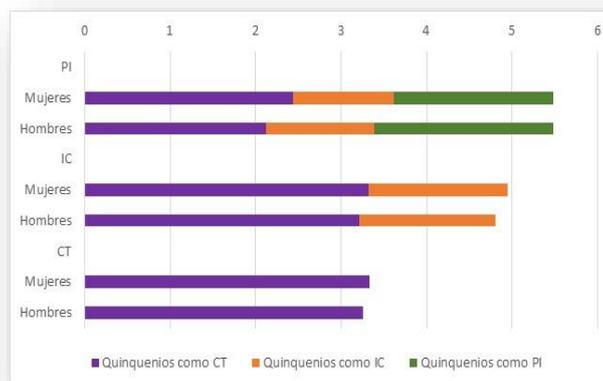


1.2 Quinquenios y Sexenios.

De acuerdo con el R.D. 310/2019, de 26 de abril, por el que se regula el régimen retributivo del personal investigador funcionario de las escalas científicas de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, el personal investigador funcionario de las Escalas Científicas, reguladas en la Ley de la Ciencia, podrá percibir Quinquenios y Sexenios por el desempeño de las actividades realizadas.

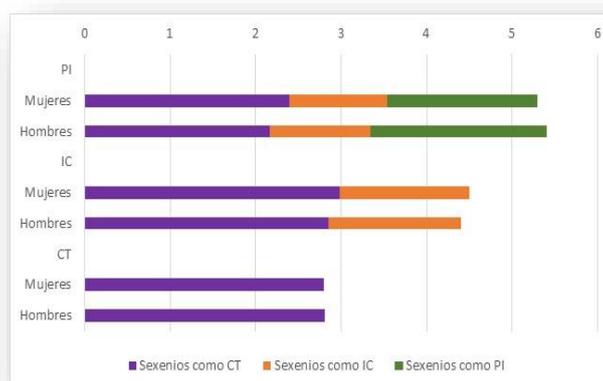
1.2.1 Quinquenios.

| Escala | Sexo | Efectivos | CT | Media CT | IC | Media IC | PI | Media PI |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Profesorado Invest (PI) | Mujer | 173 | 422 | 2,44 | 204 | 1,18 | 323 | 1,87 |
| | Hombre | 470 | 999 | 2,13 | 594 | 1,26 | 983 | 2,09 |
| | Total | 643 | 1.421 | 2,21 | 798 | 1,24 | 1.306 | 2,03 |
| P. Invest. Cientif. (IC) | Mujer | 374 | 1.241 | 3,32 | 608 | 1,63 | | |
| | Hombre | 670 | 2.151 | 3,21 | 1.072 | 1,60 | | |
| | Total | 1.044 | 3.392 | 3,25 | 1.680 | 1,61 | | |
| P. Cientif. Titular (CT) | Mujer | 799 | 2.666 | 3,34 | | | | |
| | Hombre | 1.037 | 3.376 | 3,26 | | | | |
| | Total | 1.836 | 6.042 | 3,29 | | | | |



1.2.2 Sexenios.

| Escala | Sexo | Efectivos | CT | Media CT | IC | Media IC | PI | Media PI |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Profesorado Invest (PI) | Mujer | 173 | 414 | 2,39 | 199 | 1,15 | 303 | 1,75 |
| | Hombre | 470 | 1.017 | 2,16 | 556 | 1,18 | 967 | 2,06 |
| | Total | 643 | 1.431 | 2,23 | 755 | 1,17 | 1.270 | 1,98 |
| P. Invest. Cientif. (IC) | Mujer | 374 | 1.118 | 2,99 | 566 | 1,51 | | |
| | Hombre | 670 | 1.909 | 2,85 | 1.039 | 1,55 | 2 | |
| | Total | 1.044 | 3.027 | 2,90 | 1.605 | 1,54 | 2 | |
| P. Cientif. Titular (CT) | Mujer | 799 | 2.236 | 2,80 | | | | |
| | Hombre | 1.037 | 2.910 | 2,81 | | | | |
| | Total | 1.836 | 5.146 | 2,80 | | | | |

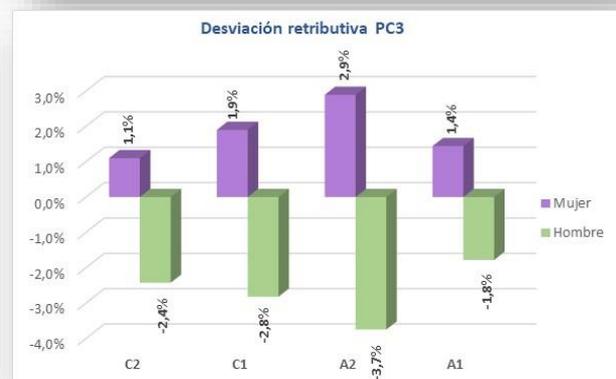
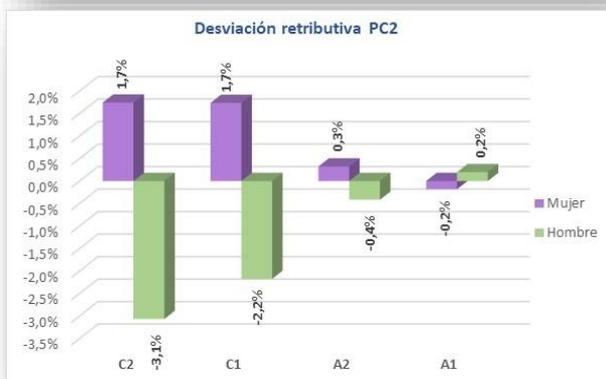
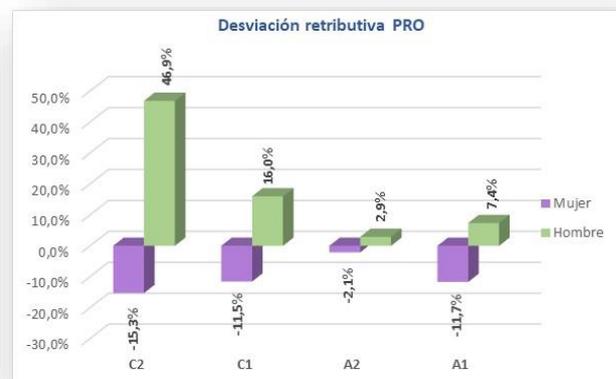
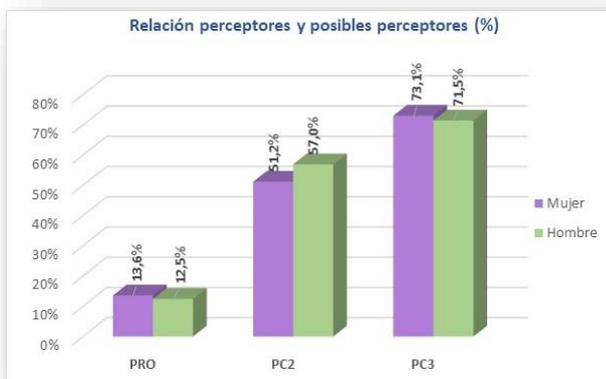


1.3 Impacto productividades.

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

Personal Funcionario

| Tipo | GR | Mujeres | | | Hombres | | |
|--------------------|----|--------------------|----------------------|---------------|--------------------|----------------------|--------------|
| | | Perceptores reales | Posibles perceptores | Desviación | Perceptores reales | Posibles perceptores | Desviación |
| PRO | C2 | 34 | 146 | -15,3% | 11 | 88 | 46,9% |
| | C1 | 106 | 565 | -11,5% | 77 | 390 | 16,0% |
| | A2 | 70 | 382 | -2,1% | 52 | 300 | 2,9% |
| | A1 | 166 | 1.676 | -11,7% | 264 | 2.461 | 7,4% |
| Total (PRO) | | 377 | 2.769 | -20,6% | 404 | 3.239 | 19,2% |
| PC2 | C2 | 111 | 190 | 1,7% | 63 | 107 | -3,1% |
| | C1 | 289 | 647 | 1,7% | 231 | 434 | -2,2% |
| | A2 | 235 | 454 | 0,3% | 182 | 339 | -0,4% |
| | A1 | 228 | 394 | -0,2% | 212 | 328 | 0,2% |
| Total PC2 | | 863 | 1.685 | 0,1% | 688 | 1.208 | -0,1% |
| PC3 | C2 | 154 | 190 | 1,1% | 70 | 107 | -2,4% |
| | C1 | 487 | 647 | 1,9% | 329 | 434 | -2,8% |
| | A2 | 340 | 454 | 2,9% | 262 | 339 | -3,7% |
| | A1 | 250 | 394 | 1,4% | 202 | 328 | -1,8% |
| Total PC3 | | 1.231 | 1.685 | 1,7% | 863 | 1.208 | -2,4% |

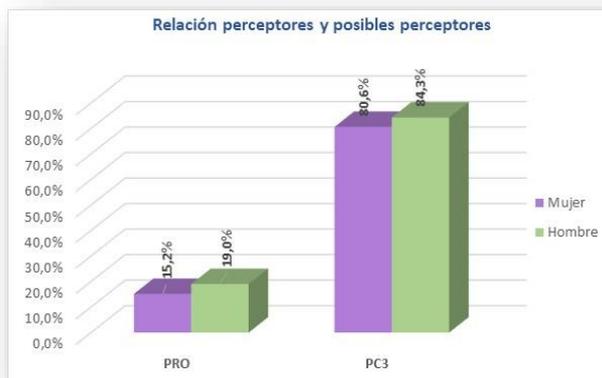




| Tipo | GR | Investigación | | | | | | Apoyo | | | | | | Gestión | | | | | |
|--------------|----|---------------|----------------|--------------|---------------|----------------|-------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|---------------|----------------|--------------|
| | | Mujer | | | Hombre | | | Mujer | | | Hombre | | | Mujer | | | Hombre | | |
| | | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv |
| PRO | C2 | | | | | | | 2 | 22 | -84,2% | 3 | 16 | 56,1% | 32 | 124 | -5,3% | 8 | 72 | 21,1% |
| | C1 | | | | | | | 56 | 360 | -13,8% | 52 | 239 | 15,0% | 50 | 205 | -6,4% | 25 | 151 | 12,9% |
| | A2 | | | | | | | 57 | 308 | 3,5% | 37 | 227 | -5,3% | 14 | 74 | -20,3% | 15 | 73 | 19,0% |
| | A1 | 127 | 1.330 | -7,6% | 217 | 2.171 | 4,5% | 35 | 305 | -25,0% | 44 | 257 | 19,9% | 4 | 41 | -5,5% | 3 | 33 | 6,9% |
| Total | | 127 | 1.330 | -7,6% | 217 | 2.171 | 4,5% | 150 | 995 | -16,6% | 136 | 739 | 18,3% | 100 | 444 | -7,7% | 51 | 329 | 15,2% |
| PC2 | C2 | | | | | | | 6 | 22 | 6,9% | 10 | 17 | -4,1% | 105 | 168 | 0,7% | 53 | 90 | -1,4% |
| | C1 | | | | | | | 133 | 393 | 2,4% | 120 | 249 | -2,7% | 157 | 254 | 0,5% | 111 | 185 | -0,7% |
| | A2 | | | | | | | 160 | 341 | -1,5% | 116 | 250 | 2,1% | 75 | 113 | 4,6% | 66 | 89 | -5,2% |
| | A1 | | | | | | | 168 | 335 | -1,1% | 171 | 280 | 1,0% | 48 | 59 | -1,1% | 36 | 48 | 1,4% |
| Total | | | | | | | | 466 | 1.091 | -0,2% | 417 | 796 | 0,3% | 385 | 594 | -0,1% | 267 | 412 | 0,1% |
| PC3 | C2 | | | | | | | 20 | 22 | -10,2% | 9 | 17 | 22,6% | 134 | 168 | 2,1% | 61 | 90 | -4,5% |
| | C1 | | | | | | | 292 | 393 | 2,9% | 183 | 249 | -4,7% | 195 | 254 | 1,6% | 145 | 185 | -2,1% |
| | A2 | | | | | | | 264 | 341 | 2,6% | 193 | 250 | -3,5% | 76 | 113 | 6,4% | 69 | 89 | -7,0% |
| | A1 | | | | | | | 216 | 335 | 0,3% | 175 | 280 | -0,4% | 30 | 59 | 9,3% | 27 | 48 | -10,3% |
| Total | | | | | | | | 791 | 1.091 | 1,4% | 561 | 796 | -1,9% | 436 | 594 | 2,1% | 303 | 412 | -3,0% |

Personal Laboral Fijo
(Perceptores correspondientes a Capítulo I)

| Tipo | Grupo | Mujeres | | | Hombres | | |
|--------------------|-------|--------------------|----------------------|--------------|--------------------|----------------------|--------------|
| | | Perceptores Reales | Posibles Perceptores | Desviación | Perceptores Reales | Posibles Perceptores | Desviación |
| PRO | E1 | 8 | 43 | 10,3% | 4 | 55 | -19,8% |
| | E2 | 2 | 45 | -68,1% | 8 | 82 | 17,0% |
| | 4G | 7 | 23 | -36,0% | 6 | 25 | 44,5% |
| | MI | 8 | 117 | -47,9% | 43 | 215 | 9,0% |
| | 3G | 5 | 32 | -31,8% | 12 | 26 | 13,6% |
| | M2 | 7 | 35 | -4,2% | 1 | 17 | 29,2% |
| | 2G | 3 | 11 | 47,7% | 4 | 12 | -35,8% |
| | M3 | 36 | 180 | -20,9% | 19 | 70 | 39,5% |
| | IG | - | 10 | -100,0% | 3 | 12 | 0,0% |
| Fuera Conv. | | 7 | 49 | 55,3% | 15 | 86 | -25,8% |
| Total PRO | | 83 | 547 | 10,8% | 114 | 600 | -7,9% |
| PC3 | E1 | 41 | 53 | 6,6% | 39 | 58 | -7,0% |
| | E2 | 36 | 47 | -6,6% | 69 | 84 | 3,5% |
| | 4G | 25 | 31 | 12,3% | 25 | 30 | -12,5% |
| | MI | 111 | 126 | -19,7% | 210 | 232 | 10,4% |
| | 3G | 29 | 42 | -6,1% | 30 | 35 | 5,9% |
| | M2 | 32 | 48 | 6,3% | 16 | 18 | -12,5% |
| | 2G | 13 | 14 | 2,3% | 12 | 13 | -2,5% |
| | M3 | 147 | 182 | -2,8% | 59 | 72 | 6,9% |
| | IG | 6 | 11 | 6,9% | 12 | 14 | -3,4% |
| Fuera Conv. | | 51 | 54 | 1,8% | 73 | 89 | -1,2% |
| Buque | | 1 | 1 | -82,9% | 9 | 11 | 9,5% |
| Total PC3 | | 493 | 611 | -4,3% | 553 | 656 | 3,9% |





| Tipo | GR | Investigación | | | | | | Apoyo | | | | | | Gestión | | | | | |
|--------------|-----------|---------------|----------------|-----------|---------------|----------------|------------|---------------|----------------|------------|---------------|----------------|------------|---------------|----------------|------------|---------------|----------------|--------|
| | | Mujer | | | Hombre | | | Mujer | | | Hombre | | | Mujer | | | Hombre | | |
| | | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv |
| PRO | E1 | | | | | | | - | 15 | 100,0% | 3 | 36 | 0,0% | 8 | 28 | 9,8% | 1 | 19 | -75,4% |
| | E2 | | | | | | | 2 | 44 | -68,1% | 8 | 82 | 17,0% | - | 1 | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | 4G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | 7 | 23 | -36,0% | 6 | 25 | 44,5% |
| | M1 | | | | | | | 8 | 117 | -47,9% | 43 | 215 | 9,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | 3G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | 5 | 32 | -31,8% | 12 | 26 | 13,6% |
| | M2 | | | | | | | 5 | 32 | -0,2% | 1 | 15 | 1,1% | 2 | 3 | 0,0% | - | 2 | 100,0% |
| | 2G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | 3 | 11 | 47,7% | 4 | 12 | -35,8% |
| | M3 | | | | | | | 33 | 172 | -23,5% | 18 | 67 | 42,9% | 3 | 8 | 30,3% | 1 | 3 | -90,9% |
| | 1G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | - | 10 | 100,0% | 3 | 12 | 0,0% |
| | G3 | | | | | | | - | 1 | 0,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | G1 | | | | | | | - | 1 | 0,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% |
| Fuera Conv. | 5 | 40 | 65,5% | 13 | 78 | -25,1% | 2 | 6 | 12,9% | 2 | 4 | -12,9% | - | 3 | 0,0% | - | 4 | 0,0% | |
| Total | 5 | 40 | 65,5% | 13 | 78 | -25,1% | 50 | 388 | 12,4% | 75 | 419 | -8,3% | 28 | 119 | 12,5% | 27 | 103 | -13,2% | |
| PC3 | E1 | | | | | | | 10 | 15 | -29,2% | 23 | 36 | 13,5% | 30 | 38 | 10,0% | 16 | 22 | -18,9% |
| | E2 | | | | | | | 35 | 46 | -8,2% | 69 | 84 | 4,2% | 1 | 1 | 0,0% | - | - | 100,0% |
| | 4G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | 25 | 31 | 12,3% | 25 | 30 | -12,5% |
| | M1 | | | | | | | 111 | 126 | -19,7% | 210 | 232 | 10,4% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | 3G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | 29 | 42 | -6,1% | 30 | 35 | 5,9% |
| | M2 | | | | | | | 28 | 44 | 6,0% | 13 | 15 | -13,0% | 4 | 4 | 10,0% | 3 | 3 | -13,4% |
| | 2G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | 13 | 14 | 2,3% | 12 | 13 | -2,5% |
| | M3 | | | | | | | 138 | 173 | -2,5% | 55 | 68 | 6,2% | 9 | 9 | -4,8% | 4 | 4 | 10,8% |
| | 1G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | 6 | 11 | 6,9% | 12 | 14 | -3,4% |
| | G3 | | | | | | | 1 | 1 | 0,0% | - | - | 100,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | G1 | | | | | | | - | 1 | 0,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% |
| Fuera Conv. | 44 | 44 | 0,0% | 65 | 80 | 0,0% | 4 | 6 | -16,7% | 4 | 5 | 16,7% | 3 | 4 | 32,7% | 4 | 4 | -24,5% | |
| Buque | | | | | | | - | - | 0,0% | 3 | 3 | 0,0% | 1 | 1 | -79,5% | 6 | 8 | 13,8% | |
| Total | 44 | 44 | 0,0% | 65 | 80 | 0,0% | 327 | 412 | -10,2% | 376 | 443 | 8,9% | 122 | 155 | 2,7% | 112 | 133 | -3,0% | |



Personal Laboral Temporal
(Perceptores correspondientes a Capítulo VI)

| Tipo | GR | Mujeres | | | Hombres | | |
|--------------|----|--------------------|----------------------|--------------|--------------------|----------------------|--------------|
| | | Perceptores Reales | Posibles Perceptores | Desviación | Perceptores Reales | Posibles Perceptores | Desviación |
| PRO | E1 | - | 15 | 0,0% | - | 28 | 0,0% |
| | E2 | 4 | 44 | -37,2% | 2 | 50 | 77,8% |
| | 4G | 3 | 6 | 0,0% | - | 4 | -100,0% |
| | M1 | 22 | 420 | 6,7% | 15 | 221 | -10,4% |
| | 3G | 2 | 61 | -8,6% | 2 | 66 | 8,2% |
| | M2 | 21 | 594 | -38,7% | 8 | 460 | 99,1% |
| | 2G | - | 5 | 0,0% | - | 2 | 0,0% |
| | M3 | 37 | 1.538 | 2,5% | 28 | 1.178 | -3,3% |
| | IG | - | 1 | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | G4 | - | 1 | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | G3 | 3 | 4 | 0,0% | - | 4 | -100,0% |
| | GI | 0,3 | 4 | 0,0% | - | 2 | -100,0% |
| Fuera Conv. | 3 | 1.090 | 18,1% | 5 | 1.212 | -11,0% | |
| Total | | 95 | 3.783 | -7,0% | 59 | 3.227 | 11,3% |



| Tipo | GR | Investigación | | | | | | Apoyo | | | | | | Gestión | | | | | |
|--------------|----|---------------|----------------|------|---------------|----------------|------|---------------|----------------|--------|---------------|----------------|---------|---------------|----------------|-------|---------------|----------------|---------|
| | | Mujer | | | Hombre | | | Mujer | | | Hombre | | | Mujer | | | Hombre | | |
| | | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv | Percep Reales | Posible percep | Desv |
| PRO | E1 | | | | | | | - | 13 | 0,0% | - | 25 | 0,0% | - | 2 | 0,0% | - | 3 | 0,0% |
| | E2 | | | | | | | 4 | 42 | -37,2% | 2 | 50 | 77,8% | - | 2 | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | 4G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | 3 | 6 | 0,0% | - | 4 | -100,0% |
| | M1 | | | | | | | 22 | 420 | 6,7% | 15 | 221 | -10,4% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | 3G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | 2 | 61 | -8,6% | 2 | 66 | 8,2% |
| | M2 | | | | | | | 19 | 588 | -43,9% | 8 | 458 | 101,6% | 2 | 6 | 0,0% | - | 2 | -100,0% |
| | 2G | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | - | 5 | 0,0% | - | 2 | 0,0% |
| | M3 | | | | | | | 34 | 1.184 | -0,9% | 26 | 894 | 1,2% | 3 | 32 | 22,2% | 2 | 10 | -33,3% |
| | IG | | | | | | | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | - | 1 | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | G4 | | | | | | | - | 1 | 0,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | G3 | | | | | | | 3 | 4 | 0,0% | - | 4 | -100,0% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% |
| | GI | | | | | | | - | 4 | 0,0% | - | 2 | 0,0% | 0,3 | - | 0,0% | - | - | -100,0% |
| Fuera Conv. | 1 | 1.003 | 47,4% | 2 | 1.082 | -24,4% | 2 | 87 | -1,3% | 3 | 130 | 0,8% | - | - | 0,0% | - | - | 0,0% | |
| Total | 1 | 1.325 | 47,4% | 2 | 1.356 | -24,4% | 84 | 2.343 | -10,1% | 54 | 1.784 | 15,9% | 10 | 115 | 3,7% | 4 | 87 | -10,1% | |

EJE 4 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Medida 8 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.

I Licencias y permisos.

| Tipo | Personal | | | Porcentajes | |
|--------------|------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| L3 | 85 | 34 | 119 | 71,4% | 28,6% |
| LD | 101 | 36 | 137 | 73,7% | 26,3% |
| C | 3 | 0 | 3 | 100,0% | 0,0% |
| F | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0,0% |
| G | 26 | 6 | 32 | 81,3% | 18,8% |
| 6 | 3 | 2 | 5 | 60,0% | 40,0% |
| 7 | 2 | 0 | 2 | 100,0% | 0,0% |
| VC/V4 | 36 | 8 | 44 | 81,8% | 18,2% |
| V9 | 5 | 2 | 7 | 71,4% | 28,6% |
| PP | 4 | 0 | 4 | 100,0% | 0,0% |
| Total | 266 | 88 | 354 | 75,1% | 24,9% |

L3: LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS (relacionados o no con conciliación)

LD: PERMISO ACUMULADO EN JORNADAS COMPLETAS POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE DOCE MESES

C: REDUCCION DE JORNADA CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR

F: REDUCCION DE JORNADA CUIDADO FAMILIAR 1º GR. POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DURANTE MAX.1 MES: DE CONFORM.CON ART.48.1 I)TREBEP

G: REDUCCION DE JORNADA GUARDA LEGAL

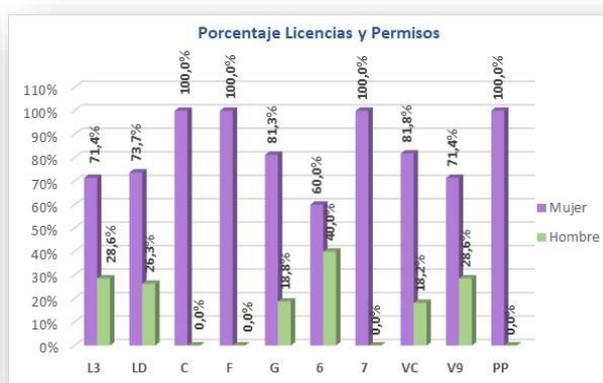
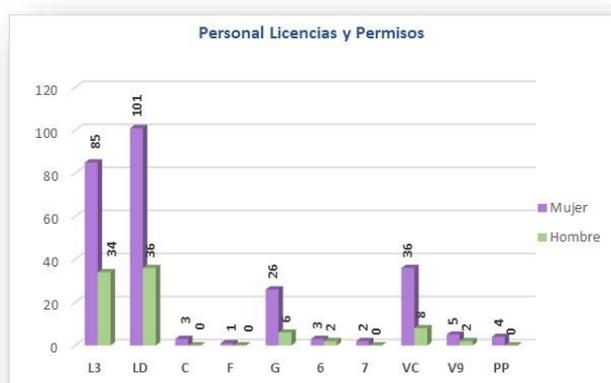
6: REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (Pers. Funcionario)

7: REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (Pers. Laboral)

VC/V4: EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES / EXCEDENCIA HIJOS MENOR 3 AÑOS

V9: EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

PP: PERMISO PARENTAL



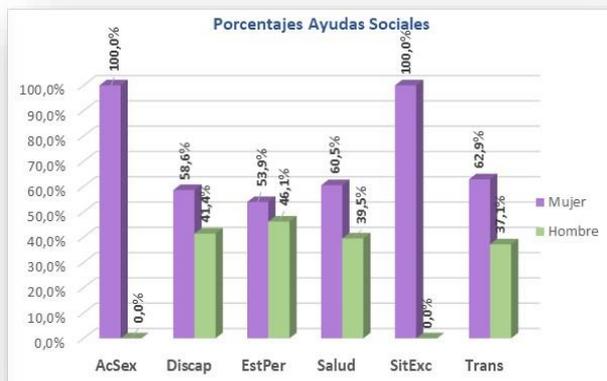
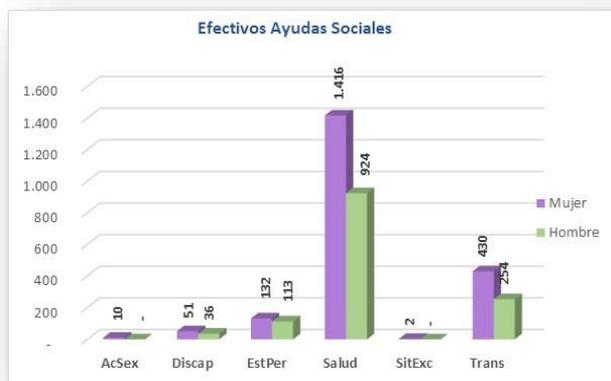


EJE 5 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

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.

I Acción Social.

| Tipo Ayuda | Personal | | | Porcentajes | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Acoso Sexual | 10 | 0 | 10 | 100,0% | 0,0% |
| Discapacidad | 51 | 36 | 87 | 58,6% | 41,4% |
| Estudio Personal | 132 | 113 | 245 | 53,9% | 46,1% |
| Salud | 1.416 | 924 | 2.340 | 60,5% | 39,5% |
| Sit. Excepcionales | 2 | 0 | 2 | 100,0% | 0,0% |
| Transporte | 430 | 254 | 684 | 62,9% | 37,1% |
| Total | 2.041 | 1.327 | 3.368 | 60,6% | 39,4% |



EJE 7 INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO / SEXO EN LA INVESTIGACIÓN

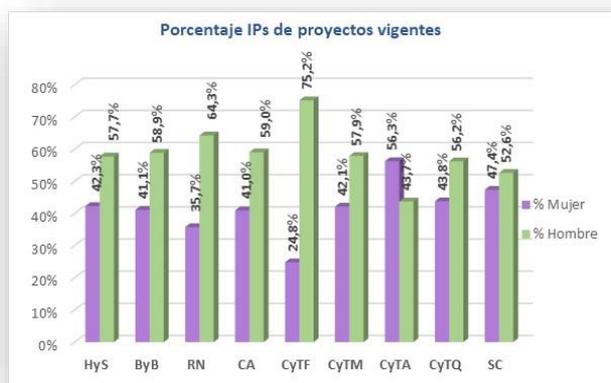
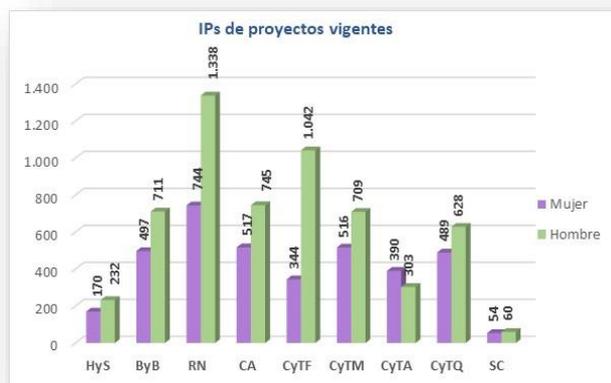
7.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación.

Medida 2 Publicación de los resultados de la participación de mujeres en los proyectos de investigación e innovación.

I Relación de mujeres / hombres que actúan como investigador/a principal en proyectos de investigación.

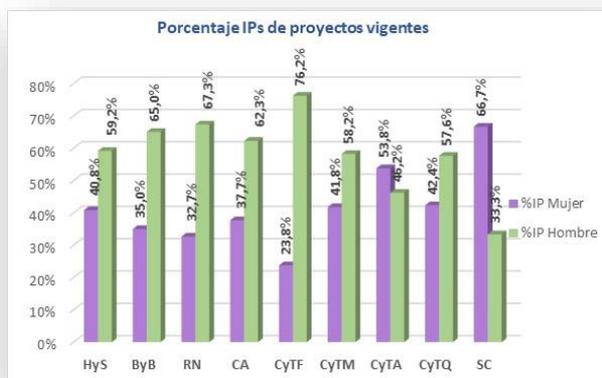
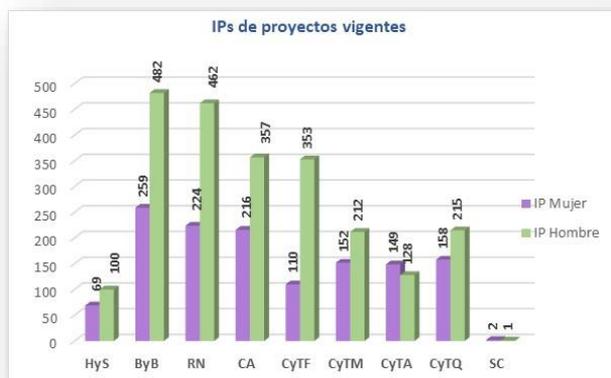
I.1 IPs de equipos de proyectos vigentes en 2023.

| Área | Personal | | | Porcentajes | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | IP Mujer | IP Hombre | Total IP | IP Mujer | IP Hombre |
| Humanidades y CC Sociales | 170 | 232 | 402 | 42,3% | 57,7% |
| Biología y Biomedicina | 497 | 711 | 1.208 | 41,1% | 58,9% |
| Recursos Naturales | 744 | 1.338 | 2.082 | 35,7% | 64,3% |
| Ciencias Agrarias | 517 | 745 | 1.262 | 41,0% | 59,0% |
| CyT Físicas | 344 | 1.042 | 1.386 | 24,8% | 75,2% |
| CyT Materiales | 516 | 709 | 1.225 | 42,1% | 57,9% |
| CyT Alimentos | 390 | 303 | 693 | 56,3% | 43,7% |
| CyT Químicas | 489 | 628 | 1.117 | 43,8% | 56,2% |
| Serv. Centrales | 54 | 60 | 114 | 47,4% | 52,6% |
| Total | 3.721 | 5.768 | 9.489 | 39,2% | 60,8% |



I.2 Proyectos nacionales vigentes en 2023 (por número de proyectos).

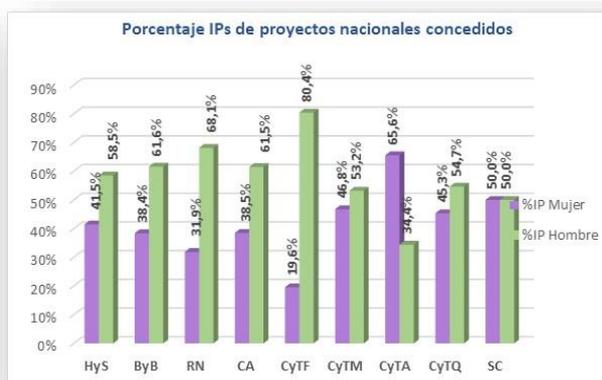
| Área | Personal | | | Porcentajes | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | IP Mujer | IP Hombre | Total | IP Mujer | IP Hombre |
| Humanidades y CC Sociales | 69 | 100 | 169 | 40,8% | 59,2% |
| Biología y Biomedicina | 259 | 482 | 741 | 35,0% | 65,0% |
| Recursos Naturales | 224 | 462 | 686 | 32,7% | 67,3% |
| Ciencias Agrarias | 216 | 357 | 573 | 37,7% | 62,3% |
| CyT Físicas | 110 | 353 | 463 | 23,8% | 76,2% |
| CyT Materiales | 152 | 212 | 364 | 41,8% | 58,2% |
| CyT Alimentos | 149 | 128 | 277 | 53,8% | 46,2% |
| CyT Químicas | 158 | 215 | 373 | 42,4% | 57,6% |
| Serv. Centrales | 2 | 1 | 3 | 66,7% | 33,3% |
| Total | 1.339 | 2.310 | 3.649 | 36,7% | 63,3% |



1.3 Proyectos nacionales concedidos en 2023 (por número de proyectos).

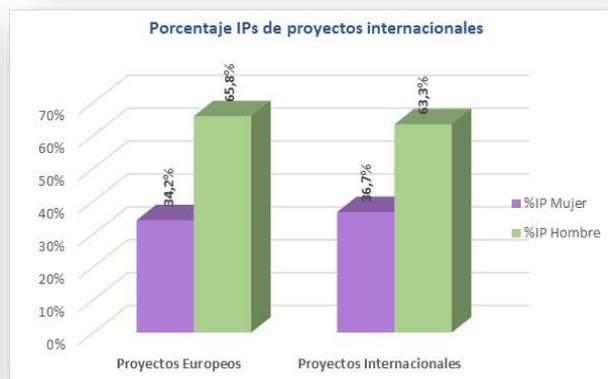
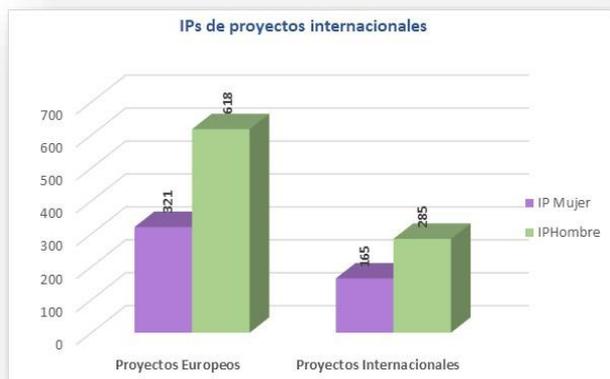
Incluye Plan Nacional, acciones especiales e infraestructura.

| Área | Personal | | | Porcentajes | |
|---------------------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| | IP Mujer | IP Hombre | Total | IP Mujer | IP Hombre |
| Humanidades y CC Sociales | 17 | 24 | 41 | 41,5% | 58,5% |
| Biología y Biomedicina | 86 | 138 | 224 | 38,4% | 61,6% |
| Recursos Naturales | 58 | 124 | 182 | 31,9% | 68,1% |
| Ciencias Agrarias | 57 | 91 | 148 | 38,5% | 61,5% |
| CyT Físicas | 27 | 111 | 138 | 19,6% | 80,4% |
| CyT Materiales | 36 | 41 | 77 | 46,8% | 53,2% |
| CyT Alimentos | 40 | 21 | 61 | 65,6% | 34,4% |
| CyT Químicas | 39 | 47 | 86 | 45,3% | 54,7% |
| Serv. Centrales | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 50,0% |
| Total | 361 | 598 | 959 | 37,6% | 62,4% |



1.4 Proyectos Internacionales vigentes

| Proyectos | Número de Proyectos | | | Porcentajes | |
|-----------------|---------------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| | IP Mujer | IP Hombre | Total | IP Mujer | IP Hombre |
| Europeos | 321 | 618 | 939 | 34,2% | 65,8% |
| Internacionales | 165 | 285 | 450 | 36,7% | 63,3% |
| Total | 486 | 903 | 1.389 | 35,0% | 65,0% |

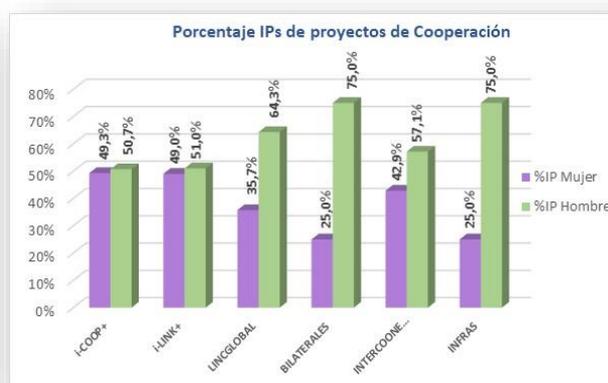
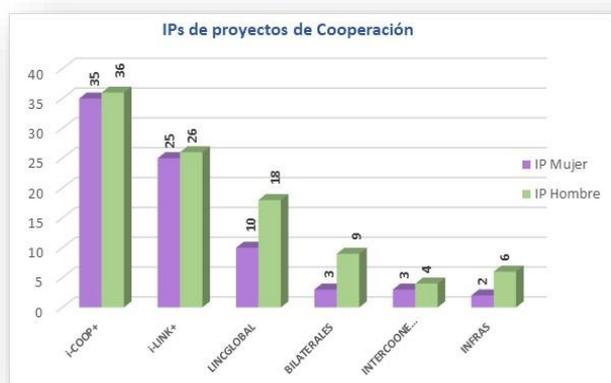


| Proyectos | Financiación | | | Media | |
|-----------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | IP Mujer | IP Hombre | Total | IP Mujer | IP Hombre |
| Europeos | 112.803.766 € | 243.582.649 € | 356.386.415 € | 351.413,60 € | 394.146,68 € |
| Internacionales | 31.004.587 € | 49.020.591 € | 80.025.178 € | 187.906,59 € | 172.002,07 € |
| Total | 143.808.353 € | 292.603.240 € | 436.411.593 € | 295.901,96 € | 324.034,60 € |



1.5 Proyectos de Cooperación

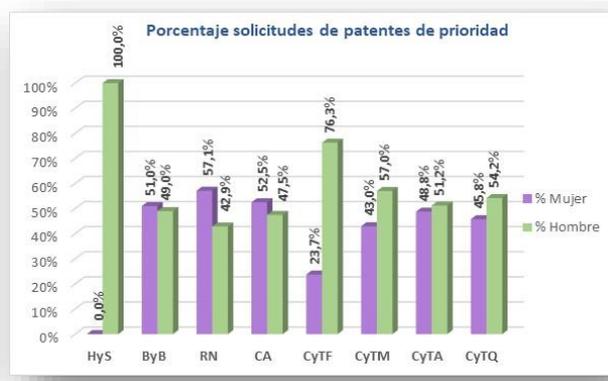
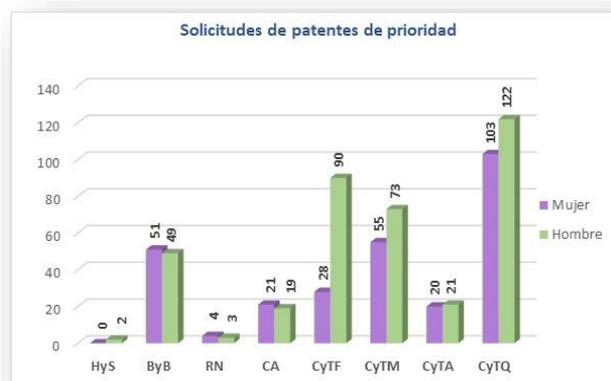
| Proyectos | Personal | | | Porcentajes | |
|---------------|-----------|-----------|------------|--------------|--------------|
| | IP Mujer | IP Hombre | Total | IP Mujer | IP Hombre |
| i-COOP+ | 35 | 36 | 71 | 49,3% | 50,7% |
| i-LINK+ | 25 | 26 | 51 | 49,0% | 51,0% |
| LINGGLOBAL | 10 | 18 | 28 | 35,7% | 64,3% |
| BILATERALES | 3 | 9 | 12 | 25,0% | 75,0% |
| INTERCOONECTA | 3 | 4 | 7 | 42,9% | 57,1% |
| INFRAS | 2 | 6 | 8 | 25,0% | 75,0% |
| Total | 78 | 99 | 177 | 44,1% | 55,9% |



2 Relación mujeres / hombres en los equipos de investigación que solicitan patentes.

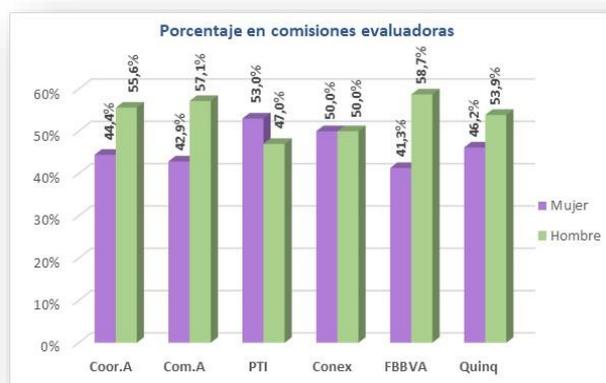
Solicitudes de patentes de prioridad.

| Subárea | Solicitudes Mujer | Solicitudes Hombre | Total Solicitudes | % solicitudes Mujer | % solicitudes Hombre |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|---------------------|----------------------|
| Humanidades y Ciencias Sociales | 0 | 2 | 2 | 0,0% | 100,0% |
| Biología y Biomedicina | 51 | 49 | 100 | 51,0% | 49,0% |
| Recursos Naturales | 4 | 3 | 7 | 57,1% | 42,9% |
| Ciencias Agrarias | 21 | 19 | 40 | 52,5% | 47,5% |
| Ciencia y Tecnología Físicas | 28 | 90 | 118 | 23,7% | 76,3% |
| Ciencia y Tecnología Materiales | 55 | 73 | 128 | 43,0% | 57,0% |
| Ciencia y Tecnología Alimentos | 20 | 21 | 41 | 48,8% | 51,2% |
| Ciencia y Tecnología Químicas | 103 | 122 | 225 | 45,8% | 54,2% |
| Total | 282 | 379 | 661 | 42,7% | 57,3% |



3 Relación mujeres / hombres en comisiones evaluadoras.

| Área | Porcentajes | |
|---|-------------|--------|
| | Mujer | Hombre |
| Coordinadores de área | 44,4% | 55,6% |
| Comisiones de área | 42,9% | 57,1% |
| Coordinación PTI | 53,0% | 47,0% |
| Coordinación conexiones | 50,0% | 50,0% |
| Evaluación fronteras del conocimiento FBBVA | 41,3% | 58,7% |
| Quinquenios | 46,2% | 53,9% |

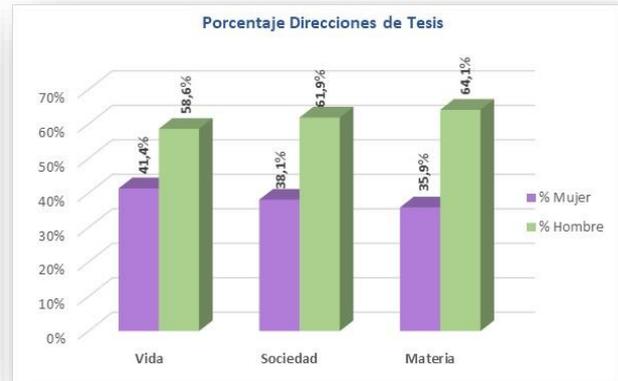


4 Tesis, trabajos fin de máster y trabajos fin de grado.

4.1 Tesis.

| Área Global | Número de Tesis | | | Porcentaje | | |
|-------------|-----------------|--------|-------|------------|--------|-------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | |
| Estudiantes | Vida | 292 | 203 | 495 | 59,0% | 41,0% |
| | Sociedad | 29 | 20 | 49 | 59,2% | 40,8% |
| | Materia | 116 | 173 | 289 | 40,1% | 59,9% |
| | Subtotal | 437 | 396 | 833 | 52,5% | 47,5% |
| Direcciones | Vida | 240 | 340 | 580 | 41,4% | 58,6% |
| | Sociedad | 16 | 26 | 42 | 38,1% | 61,9% |
| | Materia | 128 | 229 | 357 | 35,9% | 64,1% |
| | Subtotal | 384 | 595 | 979 | 39,2% | 60,8% |





4.2 Máster.

| | Área Global | Número de Masters | | | Porcentaje | |
|-------------|-------------|-------------------|--------|-------|------------|--------|
| | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Estudiantes | Vida | 229 | 119 | 348 | 65,8% | 34,2% |
| | Sociedad | 28 | 15 | 43 | 65,1% | 34,9% |
| | Materia | 83 | 132 | 215 | 38,6% | 61,4% |
| | Subtotal | 340 | 266 | 606 | 56,1% | 43,9% |
| Direcciones | Vida | 198 | 170 | 368 | 53,8% | 46,2% |
| | Sociedad | 13 | 13 | 26 | 50,0% | 50,0% |
| | Materia | 107 | 124 | 231 | 46,3% | 53,7% |
| | Subtotal | 318 | 307 | 625 | 50,9% | 49,1% |



4.3 Fin de Grado.

| | Área Global | Número de Fin de Grado | | | Porcentaje | |
|-------------|-------------|------------------------|--------|-------|------------|--------|
| | | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre |
| Estudiantes | Vida | 108 | 51 | 159 | 67,9% | 32,1% |
| | Sociedad | 3 | 5 | 8 | 37,5% | 62,5% |
| | Materia | 51 | 49 | 100 | 51,0% | 49,0% |
| | Subtotal | 162 | 105 | 267 | 60,7% | 39,3% |
| Direcciones | Vida | 122 | 67 | 189 | 64,6% | 35,4% |
| | Sociedad | 1 | 7 | 8 | 12,5% | 87,5% |
| | Materia | 60 | 69 | 129 | 46,5% | 53,5% |
| | Subtotal | 183 | 143 | 326 | 56,1% | 43,9% |





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

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

I Proyectos de generación de conocimiento 2022 presentados por CSIC

| ¿La propuesta de investigación contiene una dimensión de género por su temática, resultado o aplicación? | | | |
|--|-----|----------------------|------------------------|
| | | Respuesta afirmativa | % respuesta afirmativa |
| Aprobados | 510 | 132 | 25,9% |
| Denegados | 231 | 51 | 22,1% |
| Total Presentados | 741 | 183 | 24,7% |