



MINISTERIO  
DE CIENCIA  
E INNOVACIÓN



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**

**2022**

**20 de septiembre 2023**



## **APÉNDICE I**

### **DESGLOSE DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN UTILIZADOS**

#### **Por TIPO DE PERSONAL**

	<b>Tipo de personal</b>	<b>Tipo estabilidad</b>
<b>Funcionario</b>	Funcionario	
<b>Laboral Fijo</b>	Laboral	Fijo
<b>Laboral Temporal</b>	Laboral	Indefinido Indefinido no fijo Interino Temporal

#### **Por TIPO DE PERSONAL / TIPO DE ACTIVIDAD**

<b>Personal Funcionario</b>	<b>Cuerpo/Escala</b>
<b>Investigación</b>	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
<b>Apoyo</b>	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
<b>Gestión</b>	<i>Resto de Cuerpos o Escalas (70 restantes)</i>

<b>Personal Laboral</b>	<b>Categoría / Grupo / Especialidad profesional</b>
<b>Investigación</b>	<b>CON CATEGORÍA PROFESIONAL</b> 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  <b>SIN CATEGORÍA PROFESIONAL</b> GRUPO M3 CON ESPECIALIDAD PROFESIONAL INVESTIGACIÓN
<b>Apoyo</b>	<b>CON CATEGORÍA PROFESIONAL</b> 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



	<p>TITULADOS SUPERIORES</p> <p><b>SIN CATEGORÍA PROFESIONAL</b> RESTO DE GRUPOS Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES NO CATEGORIZADAS EN “INVESTIGACIÓN” O “GESTIÓN”</p>
<b>Gestión</b>	<p><b>CON CATEGORÍA PROFESIONAL</b> 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 PREVENCIÓN 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><b>SIN CATEGORÍA PROFESIONAL</b> 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**

<b>GRUPO</b>	<b>TIPO CONTRATO</b>
<b>PREDOC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTRATO PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (BOLSA PREDOCtoral) – PRINVPRE</li> <li>• CONTRATOS PREDOCORALES – PREDOC</li> </ul>
<b>POSTDOC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTRATO CON CARGO A PROYECTO INVESTIGACIÓN (FUERA CONVENIO) - PRINVFC</li> <li>• CONTRATO PROYECTO DE INVESTIGACION - PRINV</li> <li>• CONTRATOS EN PRACTICAS (Juan de la Cierva Doctores/as)- CIERVA</li> <li>• CONTRATOS EN PRACTICAS DOCTORES/AS CON CARGO A CONVOCATORIA - PDOC</li> <li>• CONTRATOS OBRA O SERVICIO DETERMINADO DE CONVOCATORIAS - PRCONV</li> <li>• CONTRATOS PARA LA FORMACION POSTDOCTORAL - CIERVA_FP y CIERVA_IN</li> <li>• INDEFINIDO/A NO FIJO/A - INDE</li> <li>• INVESTIGADOR/A (Unión Europea) – OBRH</li> <li>• CONTRATO PROYECTO DE INVESTIGACION (BOLSA) - PRINVB</li> <li>• CONTRATOS EN PRACTICAS (GARANTIA JUVENIL) - GARJUR</li> <li>• INDEFINIDO/A - INDF</li> <li>• PERSONAL LABORAL CON LA CONSIDERACIÓN DE FIJO - CFIJO</li> </ul>
<b>RAMÓN Y CAJAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTRATOS DE LA CONVOCATORIA RAMÓN Y CAJAL - CAJAL</li> </ul>
<b>INV. DISTINGUIDO/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PERSONAL LABORAL FIJO/A – INVESTIGADOR/A DISNTINGUIDO/A</li> </ul>



## Tabla de contenido

<b>EJE I MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC</b>	<b>6</b>
<b>Medida 1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC mediante evaluaciones del Plan de Igualdad 6</b>	
1 Datos generales	6
2 Datos generales por tipo de actividad	6
3 Personal FUNCIONARIO	7
3.1 Desagregación por grupo de clasificación	7
3.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia	7
3.3 Desagregación por niveles de complemento de destino	8
3.4 Desagregación por niveles del personal no incluido en escalas científicas (N30 – N26)	9
4 Personal LABORAL FIJO	9
4.1 Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia	9
4.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia	10
5 Personal LABORAL TEMPORAL	10
5.1 Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia	10
5.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia	11
6 Carrera Investigadora	12
7 Carrera Profesional	12
7.1 Personal FUNCIONARIO	12
7.2 Personal LABORAL FIJO	13
7.3 Personal LABORAL TEMPORAL	14
<b>EJE I MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>	<b>15</b>
<b>1.3 Incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización</b>	<b>15</b>
<b>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</b>	<b>15</b>
1 Órganos colegiados, directivos y puestos predirectivos	15
2 Comisiones de Área	16
3 Representación social (resultado procesos electorales dependientes del CSIC en el año 2019)	16
4 Órganos de negociación representación social	17
<b>EJE 2 SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>	<b>18</b>
<b>2.2 Formación y capacitación</b>	<b>18</b>
<b>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.</b>	<b>18</b>
1 Número de personas que realizan cursos de formación en el campo de la igualdad por Comunidades Autónomas durante el año 2022	18
2 Cursos de formación en igualdad de género y acoso sexual	19
<b>EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<b>20</b>
<b>3.1 Acceso al empleo y captación de talento</b>	<b>20</b>
<b>Medida 1 Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección.</b>	<b>20</b>



1	<u>Composición de tribunales</u> .....	20
1.1	Acceso libre (OEP 2018-2019).....	20
1.2	Promoción interna (OEP 2019).....	21
<b>EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL</b> .....		<b>24</b>
<b>3.2 Desarrollo de la carrera profesional</b> .....		<b>24</b>
<b>Medida 8 Análisis y difusión de las tasas de éxito en procesos de concurrencia competitiva</b> .....		<b>24</b>
1	<u>Procedimiento de participación y acceso del personal funcionario: participación y tasa de éxito</u> .....	24
1.1	Acceso Libre. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.....	24
1.2	Promoción interna. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.....	25
2	<u>Procedimiento de movilidad</u> .....	26
2.1	Concurso de traslado.....	26
2.2	Comisiones de servicio y adscripciones provisionales.....	28
<b>EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL</b> .....		<b>29</b>
<b>3.3 Medidas dirigidas a conseguir igualdad retributiva entre mujeres y hombres</b> .....		<b>29</b>
<b>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</b> .....		<b>29</b>
1	<u>Retribuciones</u> .....	29
1.1	Impacto retributivo. Diferencia en retribuciones anuales globales entre sexos.....	29
1.2	Quinquenios y Sexenios.....	31
1.3	Impacto productividades.....	32
<b>EJE 4 CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b> .....		<b>36</b>
<b>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</b> .....		<b>36</b>
1	<u>Licencias y permisos</u> .....	36
<b>EJE 5 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</b> .....		<b>37</b>
<b>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</b> .....		<b>37</b>
1	<u>Acción Social</u> .....	37
<b>EJE 7 INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO / SEXO EN LA INVESTIGACIÓN</b> .....		<b>38</b>
<b>7.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación</b> .....		<b>38</b>
<b>Medida 2 Publicación de los resultados de la participación de mujeres en los proyectos de investigación e innovación</b> .....		<b>38</b>
1	<u>Relación de mujeres / hombres que actúan como investigador/a en proyectos de investigación</u> .....	38
1.1	Equipos de proyectos vigentes en el año 2022.....	38
1.2	Proyectos Nacionales (por número de proyectos).....	38
1.3	Proyectos Europeos H2020 y HE.....	39
2	<u>Relación mujeres / hombres en comisiones evaluadoras</u> .....	39
3	<u>Relación mujeres / hombres en los equipos de investigación que solicitan patentes</u> .....	40
4	<u>Tesis y trabajos de fin de master (tanto sin doctorado como en dirección / codirección)</u> .....	40
4.1	Tesis.....	40
4.2	Máster.....	41



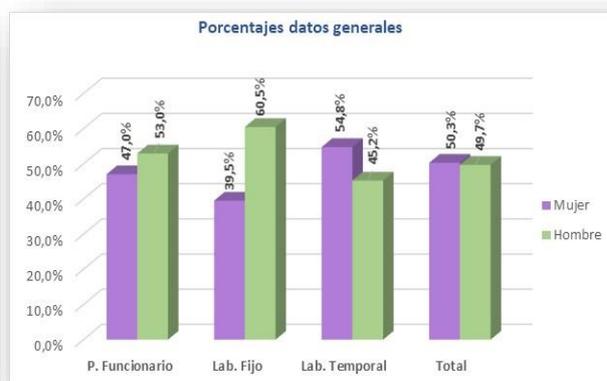
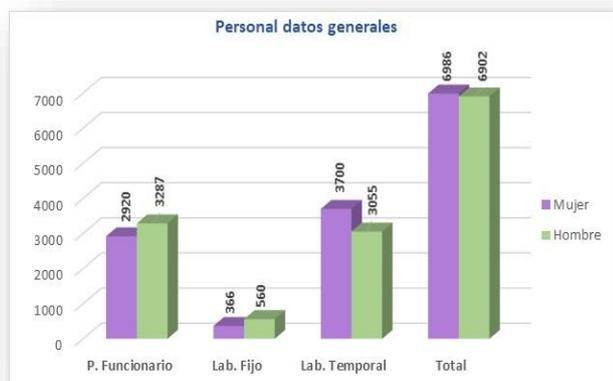
**EJE I MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA**  
**I.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad del CSIC.**

**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 2022. Por relación jurídica, funcionario/laboral.  
(Para ver el desglose de los criterios de selección para la obtención de los datos consultar el Apéndice I)

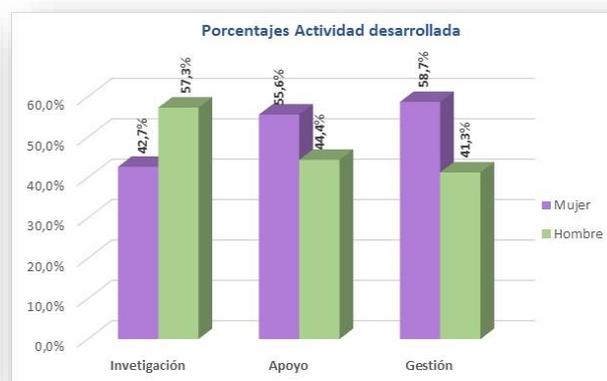
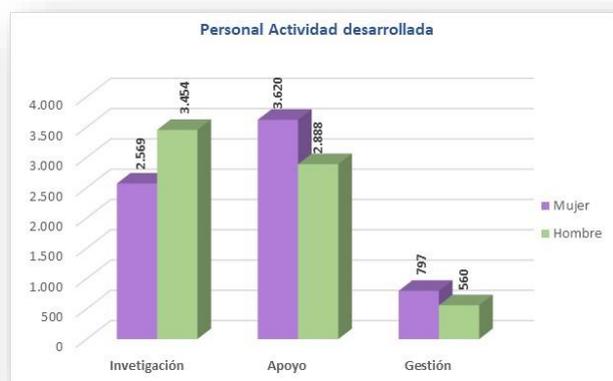
**I Datos generales.**

Tipo de Personal	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Funcionario	2.920	3.287	6.207	47,0%	53,0%
Laboral Fijo	366	560	926	39,5%	60,5%
Laboral Temporal	3.700	3.055	6.755	54,8%	45,2%
<b>Total</b>	<b>6.986</b>	<b>6.902</b>	<b>13.888</b>	<b>50,3%</b>	<b>49,7%</b>



**2 Datos generales por tipo de actividad.**

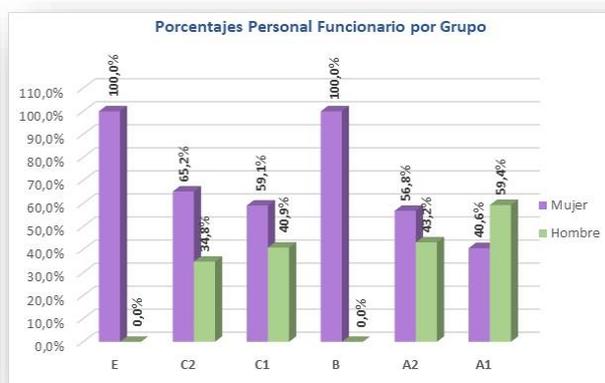
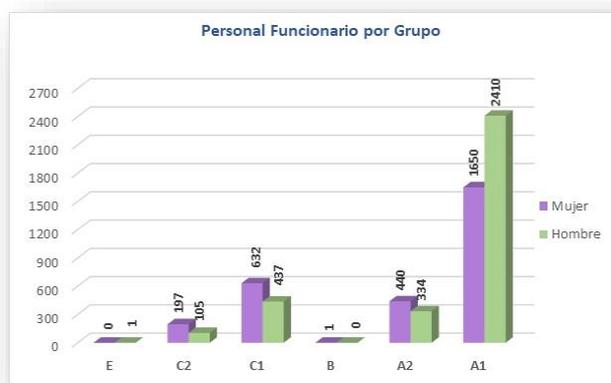
Tipo de Personal	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Investigación	2.569	3.454	6.023	42,7%	57,3%
Apoyo	3.620	2.888	6.508	55,6%	44,4%
Gestión	797	560	1.357	58,7%	41,3%
<b>Total</b>	<b>6.986</b>	<b>6.902</b>	<b>13.888</b>	<b>50,3%</b>	<b>49,7%</b>



### 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	197	105	302	65,2%	34,8%
C1	632	437	1.069	59,1%	40,9%
B	1	0	1	100,0%	0,0%
A2	440	334	774	56,8%	43,2%
A1	1.650	2.410	4.060	40,6%	59,4%
<b>Total</b>	<b>2.920</b>	<b>3.287</b>	<b>6.207</b>	<b>47,0%</b>	<b>53,0%</b>



#### 3.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia.

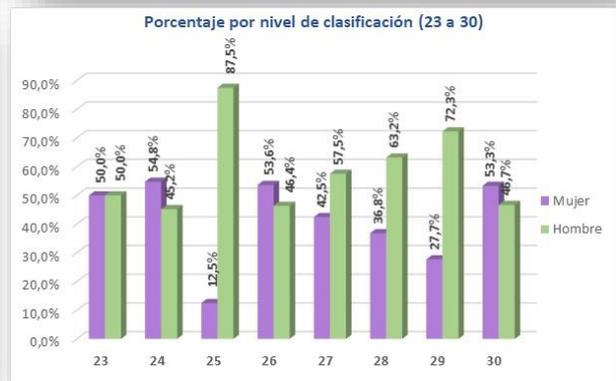
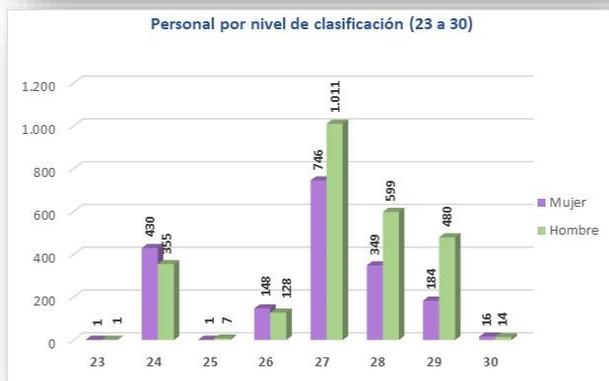
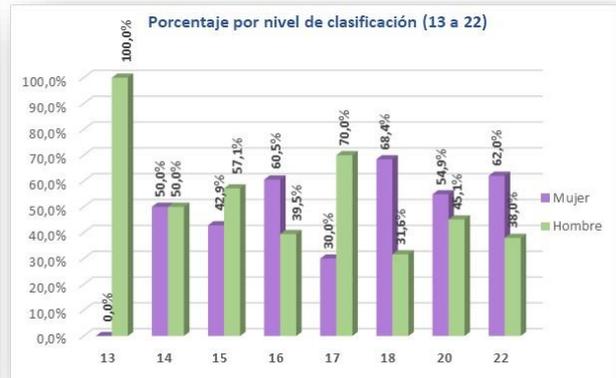
Área	Grupo	Personal			Porcentaje	
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Investigación	A1	1.246	2.064	3.310	37,6%	62,4%
	<b>Subtotal</b>	<b>1.246</b>	<b>2.064</b>	<b>3.310</b>	<b>37,6%</b>	<b>62,4%</b>
Apoyo	C2	28	19	47	59,6%	40,4%
	C1	398	262	660	60,3%	39,7%
	A2	354	258	612	57,8%	42,2%
	A1	352	299	651	54,1%	45,9%
<b>Subtotal</b>	<b>1.132</b>	<b>838</b>	<b>1.970</b>	<b>57,5%</b>	<b>42,5%</b>	
Gestión	E	0	1	1	0,0%	100,0%
	C2	169	86	255	66,3%	33,7%
	C1	234	175	409	57,2%	42,8%
	B	1	0	1	100,0%	0,0%
	A2	86	76	162	53,1%	46,9%
	A1	52	47	99	52,5%	47,5%
<b>Subtotal</b>	<b>542</b>	<b>385</b>	<b>927</b>	<b>58,5%</b>	<b>41,5%</b>	
<b>Total</b>		<b>2.920</b>	<b>3.287</b>	<b>6.207</b>	<b>47,0%</b>	<b>53,0%</b>





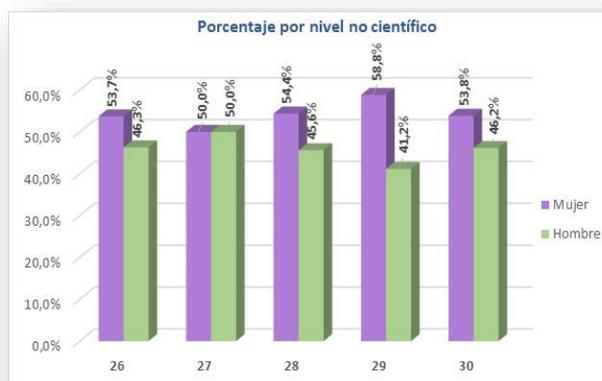
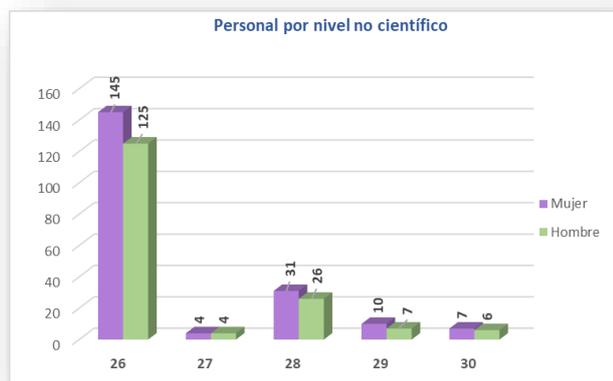
3.3 Desagregación por niveles de complemento de destino.

Nivel	Personal			Porcentajes		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	
13	0	1	1	0,0%	100,0%	E
14	20	20	40	50,0%	50,0%	
15	6	8	14	42,9%	57,1%	C2
16	244	159	403	60,5%	39,5%	
17	6	14	20	30,0%	70,0%	CI
18	292	135	427	68,4%	31,6%	
20	299	246	545	54,9%	45,1%	A2
22	178	109	287	62,0%	38,0%	
<b>Subtotal</b>	<b>1.045</b>	<b>692</b>	<b>1.737</b>	<b>60,2%</b>	<b>39,8%</b>	
23	1	1	2	50,0%	50,0%	A1
24	430	355	785	54,8%	45,2%	
25	1	7	8	12,5%	87,5%	
26	148	128	276	53,6%	46,4%	
27	746	1.011	1.757	42,5%	57,5%	
28	349	599	948	36,8%	63,2%	
29	184	480	664	27,7%	72,3%	
30	16	14	30	53,3%	46,7%	
<b>Subtotal</b>	<b>1.875</b>	<b>2.595</b>	<b>4.470</b>	<b>41,9%</b>	<b>58,1%</b>	
<b>Total</b>	<b>2.920</b>	<b>3.287</b>	<b>6.207</b>	<b>47,0%</b>	<b>53,0%</b>	



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

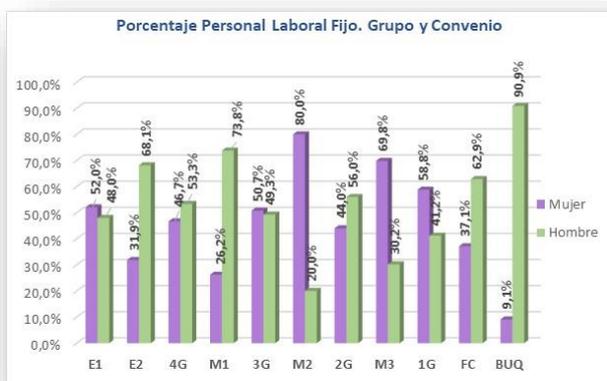
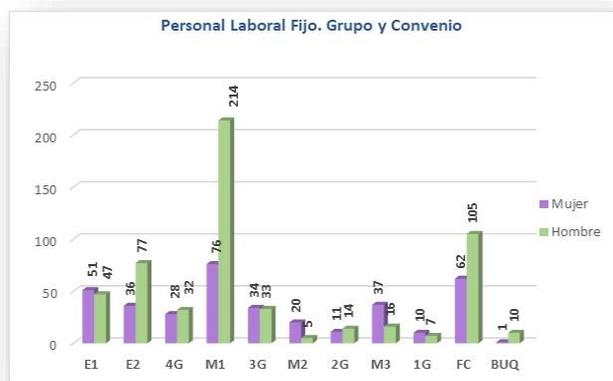
Nivel	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
26	145	125	270	53,7%	46,3%
27	4	4	8	50,0%	50,0%
28	31	26	57	54,4%	45,6%
29	10	7	17	58,8%	41,2%
30	7	6	13	53,8%	46,2%
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>168</b>	<b>365</b>	<b>54,0%</b>	<b>46,0%</b>



## 4 Personal LABORAL FIJO.

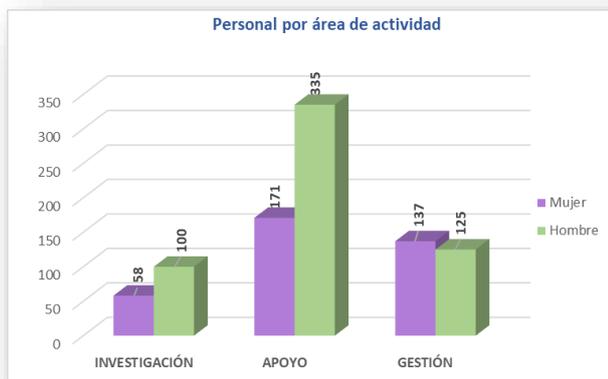
### 4.1 Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia.

Grupo	Personal			Porcentajes		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	
IV Convenio	E1	51	47	98	52,0%	48,0%
	E2	36	77	113	31,9%	68,1%
	4G	28	32	60	46,7%	53,3%
	M1	76	214	290	26,2%	73,8%
	3G	34	33	67	50,7%	49,3%
	M2	20	5	25	80,0%	20,0%
	2G	11	14	25	44,0%	56,0%
	M3	37	16	53	69,8%	30,2%
IG	10	7	17	58,8%	41,2%	
Fuera Conv.	62	105	167	37,1%	62,9%	
Buque	1	10	11	9,1%	90,9%	
<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>560</b>	<b>926</b>	<b>39,5%</b>	<b>60,5%</b>	



#### 4.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia.

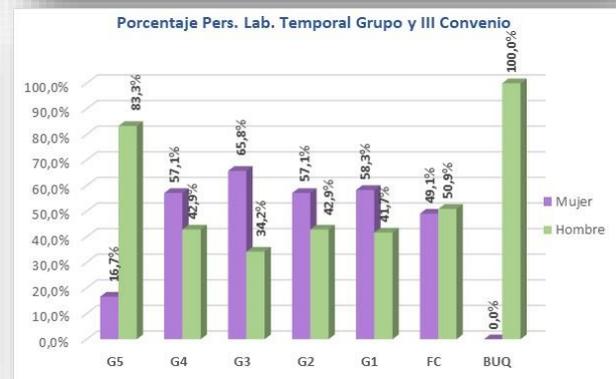
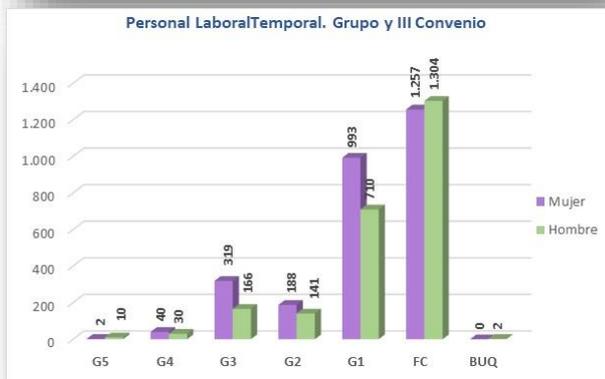
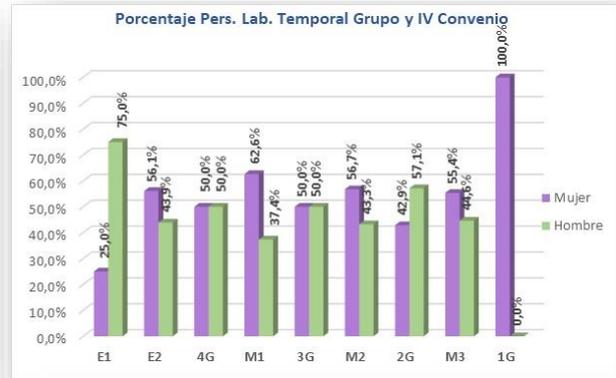
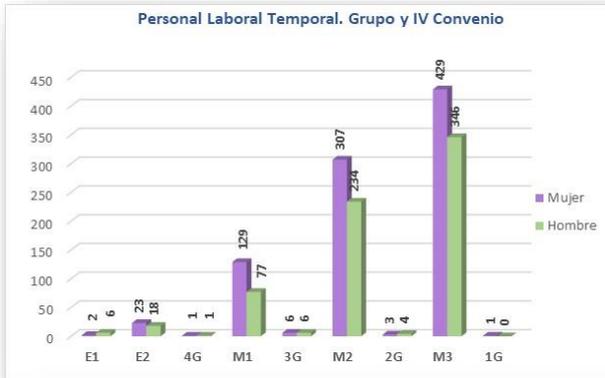
Actividad	Grupo	Personal			Porcentajes	
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Investigación	Fuera Conv	58	100	158	36,7%	63,3%
	Subtotal	58	100	158	36,7%	63,3%
Apoyo	E1	9	22	31	29,0%	71,0%
	E2	35	77	112	31,3%	68,8%
	M1	76	214	290	26,2%	73,8%
	M2	17	4	21	81,0%	19,0%
	M3	34	14	48	70,8%	29,2%
	Fuera Conv.	0	1	1	0,0%	100,0%
	Buque	0	3	3	0,0%	100,0%
	Subtotal	171	335	506	33,8%	66,2%
Gestión	E1	42	25	67	62,7%	37,3%
	E2	1	0	1	100,0%	0,0%
	4G	28	32	60	46,7%	53,3%
	3G	34	33	67	50,7%	49,3%
	M2	3	1	4	75,0%	25,0%
	2G	11	14	25	44,0%	56,0%
	M3	3	2	5	60,0%	40,0%
	IG	10	7	17	58,8%	41,2%
	Fuera Conv.	4	4	8	50,0%	50,0%
	Buque	1	7	8	12,5%	87,5%
Subtotal	137	125	262	52,3%	47,7%	
<b>Total</b>		<b>366</b>	<b>560</b>	<b>926</b>	<b>39,5%</b>	<b>60,5%</b>



### 5 Personal LABORAL TEMPORAL.

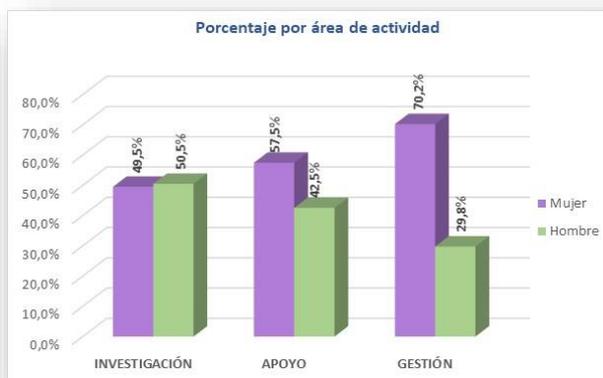
#### 5.1 Desagregación por grupos de clasificación y convenio de referencia.

Grupo	Personal			Porcentaje		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	
IV Convenio	E1	2	6	8	25,0%	75,0%
	E2	23	18	41	56,1%	43,9%
	4G	1	1	2	50,0%	50,0%
	M1	129	77	206	62,6%	37,4%
	3G	6	6	12	50,0%	50,0%
	M2	307	234	541	56,7%	43,3%
	2G	3	4	7	42,9%	57,1%
	M3	429	346	775	55,4%	44,6%
	IG	1	0	1	100,0%	0,0%
III Convenio	G5	2	10	12	16,7%	83,3%
	G4	40	30	70	57,1%	42,9%
	G3	319	166	485	65,8%	34,2%
	G2	188	141	329	57,1%	42,9%
	G1	993	710	1.703	58,3%	41,7%
FC	1.257	1.304	2.561	49,1%	50,9%	
Buque	0	2	2	0,0%	100,0%	
<b>Total</b>	<b>3.700</b>	<b>3.055</b>	<b>6.755</b>	<b>54,8%</b>	<b>45,2%</b>	



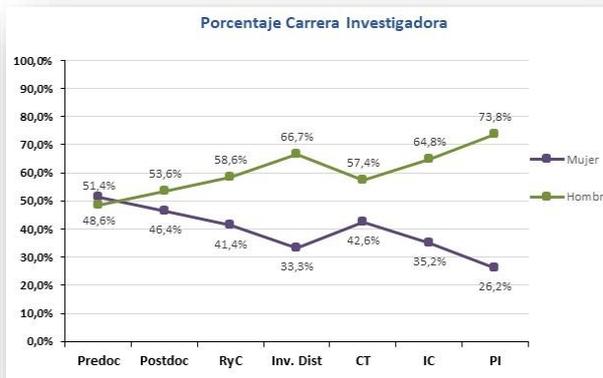
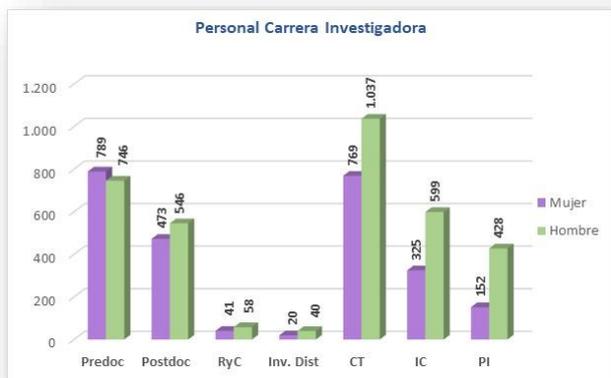
5.2 Desagregación por áreas de actividad y grupo de pertenencia.

		Personal			Porcentajes		
Grupo		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	
Inve stig	M3	122	110	232	52,6%	47,4%	
	G1	9	9	18	50,0%	50,0%	
	FC	1.134	1.171	2.305	49,2%	50,8%	
<b>Subtotal</b>		<b>1.265</b>	<b>1.290</b>	<b>2.555</b>	<b>49,5%</b>	<b>50,5%</b>	
Apoyo	IV Convenio	E1	1	6	7	14,3%	85,7%
		E2	20	18	38	52,6%	47,4%
		M1	129	77	206	62,6%	37,4%
		M2	307	234	541	56,7%	43,3%
		M3	307	236	543	56,5%	43,5%
	III Convenio	G5	2	9	11	18,2%	81,8%
		G4	31	30	61	50,8%	49,2%
		G3	300	156	456	65,8%	34,2%
		G2	176	136	312	56,4%	43,6%
		G1	921	680	1.601	57,5%	42,5%
FC	123	133	256	48,0%	52,0%		
<b>Subtotal</b>		<b>2.317</b>	<b>1.715</b>	<b>4.032</b>	<b>57,5%</b>	<b>42,5%</b>	
Gestión	IV Convenio	E1	1	0	1	100,0%	0,0%
		E2	1	1	2	50,0%	50,0%
		4G	6	6	12	50,0%	50,0%
		3G	3	0	3	100,0%	0,0%
		2G	3	4	7	42,9%	57,1%
		1G	1	0	1	100,0%	0,0%
	III Convenio	G5	0	1	1	0,0%	100,0%
		G4	9	0	9	100,0%	0,0%
		G3	19	10	29	65,5%	34,5%
		G2	12	5	17	70,6%	29,4%
		G1	63	21	84	75,0%	25,0%
Buque	0	2	2	0,0%	100,0%		
<b>Subtotal</b>		<b>118</b>	<b>50</b>	<b>168</b>	<b>70,2%</b>	<b>29,8%</b>	
<b>Total</b>		<b>3.700</b>	<b>3.055</b>	<b>6.755</b>	<b>54,8%</b>	<b>45,2%</b>	



## 6 Carrera Investigadora.

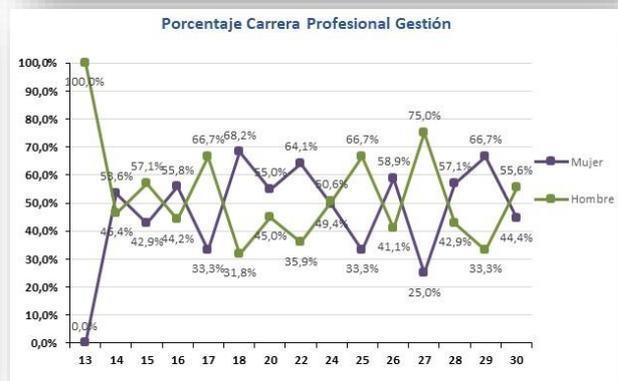
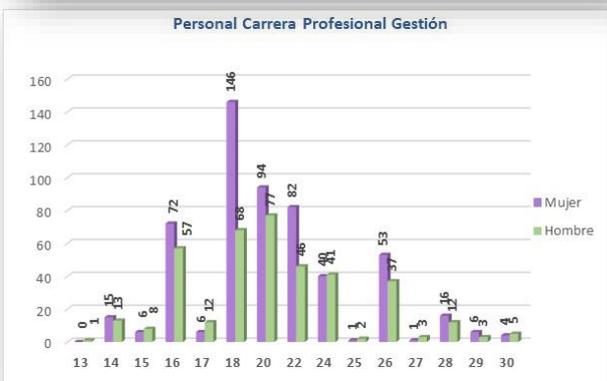
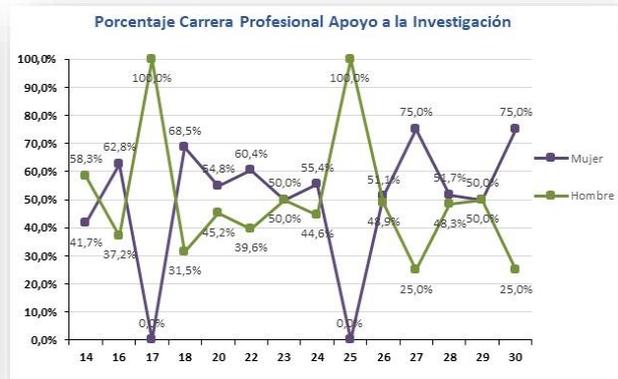
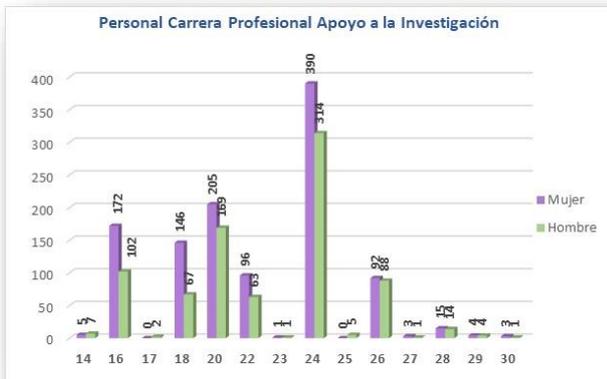
Grupo	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Predoctorales	789	746	1.535	51,4%	48,6%
Postdoctorales	473	546	1.019	46,4%	53,6%
Ramón y Cajal	41	58	99	41,4%	58,6%
Inv. Distinguido	20	40	60	33,3%	66,7%
Pers. Científico Titular	769	1.037	1.806	42,6%	57,4%
Pers. Investigador	325	599	924	35,2%	64,8%
Profesorado de	152	428	580	26,2%	73,8%
<b>Total</b>	<b>2.569</b>	<b>3.454</b>	<b>6.023</b>	<b>42,7%</b>	<b>57,3%</b>



## 7 Carrera Profesional.

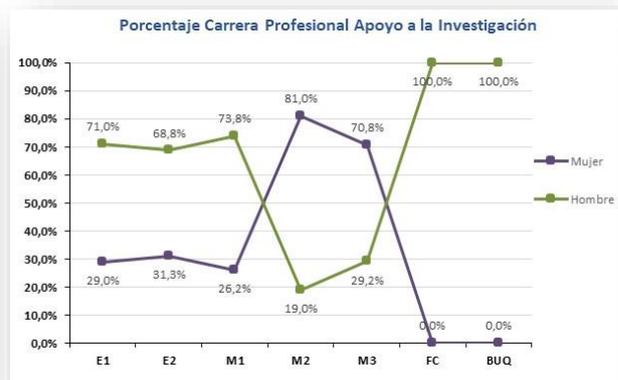
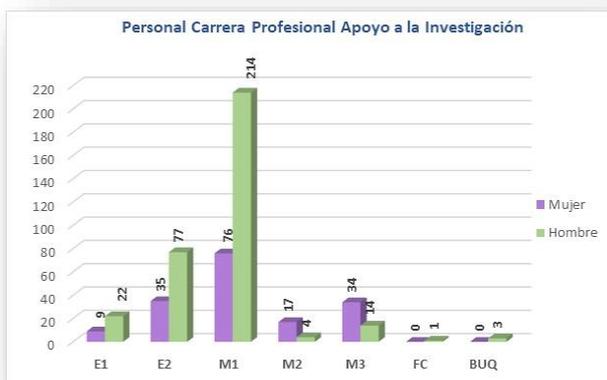
### 7.1 Personal FUNCIONARIO.

Nivel	Apoyo a la Investigación						Gestión				
	Personal			Porcentajes			Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
13	0	0	0	0,0%	0,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	
14	5	7	12	41,7%	58,3%	15	13	28	53,6%	46,4%	
15	0	0	0	0,0%	0,0%	6	8	14	42,9%	57,1%	
16	172	102	274	62,8%	37,2%	72	57	129	55,8%	44,2%	
17	0	2	2	0,0%	100,0%	6	12	18	33,3%	66,7%	
18	146	67	213	68,5%	31,5%	146	68	214	68,2%	31,8%	
20	205	169	374	54,8%	45,2%	94	77	171	55,0%	45,0%	
22	96	63	159	60,4%	39,6%	82	46	128	64,1%	35,9%	
23	1	1	2	50,0%	50,0%	0	0	0	0,0%	0,0%	
24	390	314	704	55,4%	44,6%	40	41	81	49,4%	50,6%	
25	0	5	5	0,0%	100,0%	1	2	3	33,3%	66,7%	
26	92	88	180	51,1%	48,9%	53	37	90	58,9%	41,1%	
27	3	1	4	75,0%	25,0%	1	3	4	25,0%	75,0%	
28	15	14	29	51,7%	48,3%	16	12	28	57,1%	42,9%	
29	4	4	8	50,0%	50,0%	6	3	9	66,7%	33,3%	
30	3	1	4	75,0%	25,0%	4	5	9	44,4%	55,6%	
<b>Total</b>	<b>1132</b>	<b>838</b>	<b>1970</b>	<b>57,5%</b>	<b>42,5%</b>	<b>542</b>	<b>385</b>	<b>927</b>	<b>58,5%</b>	<b>41,5%</b>	



7.2 Personal LABORAL FIJO.

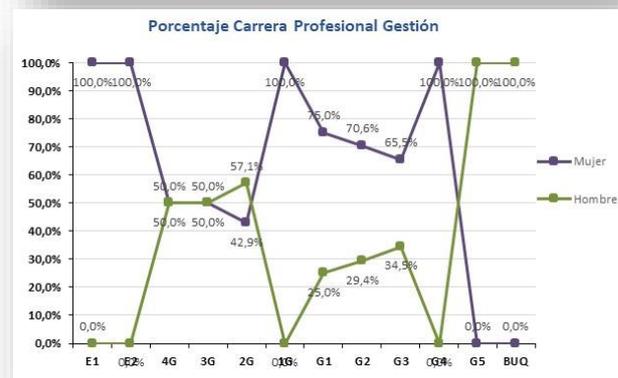
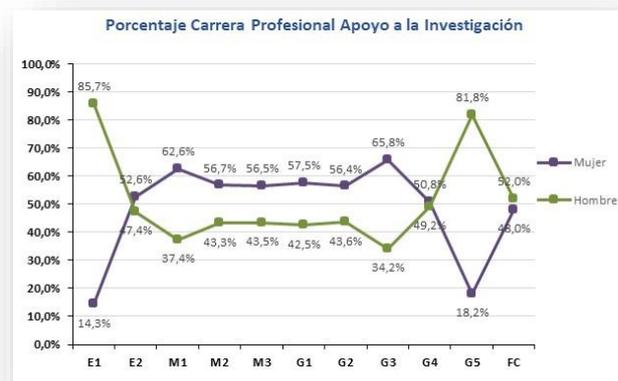
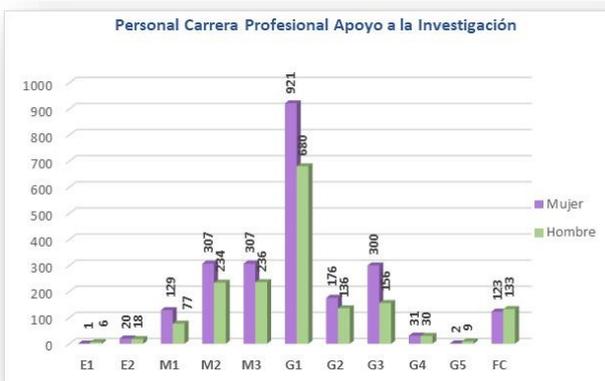
Grupo	Apoyo a la Investigación			Porcentajes		Gestión			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
E1	9	22	31	29,0%	71,0%	42	25	67	62,7%	37,3%
E2	35	77	112	31,3%	68,8%	1	0	1	100,0%	0,0%
4G	0	0	0	0,0%	0,0%	28	32	60	46,7%	53,3%
M1	76	214	290	26,2%	73,8%	0	0	0	0,0%	0,0%
3G	0	0	0	0,0%	0,0%	34	33	67	50,7%	49,3%
M2	17	4	21	81,0%	19,0%	3	1	4	75,0%	25,0%
2G	0	0	0	0,0%	0,0%	11	14	25	44,0%	56,0%
M3	34	14	48	70,8%	29,2%	3	2	5	60,0%	40,0%
IG	0	0	0	0,0%	0,0%	10	7	17	58,8%	41,2%
FC	0	1	1	0,0%	100,0%	4	4	8	50,0%	50,0%
BUQ	0	3	3	0,0%	100,0%	1	7	8	12,5%	87,5%
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>335</b>	<b>506</b>	<b>33,8%</b>	<b>66,2%</b>	<b>137</b>	<b>125</b>	<b>262</b>	<b>52,3%</b>	<b>47,7%</b>





**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	1	6	7	14,3%	85,7%	1	0	1	100,0%	0,0%
E2	20	18	38	52,6%	47,4%	3	0	3	100,0%	0,0%
4G	0	0	0	0,0%	0,0%	1	1	2	50,0%	50,0%
M1	129	77	206	62,6%	37,4%	0	0	0	0,0%	0,0%
3G	0	0	0	0,0%	0,0%	6	6	12	50,0%	50,0%
M2	307	234	541	56,7%	43,3%	0	0	0	0,0%	0,0%
2G	0	0	0	0,0%	0,0%	3	4	7	42,9%	57,1%
M3	307	236	543	56,5%	43,5%	0	0	0	0,0%	0,0%
1G	0	0	0	0,0%	0,0%	1	0	1	100,0%	0,0%
G1	921	680	1601	57,5%	42,5%	63	21	84	75,0%	25,0%
G2	176	136	312	56,4%	43,6%	12	5	17	70,6%	29,4%
G3	300	156	456	65,8%	34,2%	19	10	29	65,5%	34,5%
G4	31	30	61	50,8%	49,2%	9	0	9	100,0%	0,0%
G5	2	9	11	18,2%	81,8%	0	1	1	0,0%	100,0%
FC	123	133	256	48,0%	52,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
BUQ	0	0	0	0,0%	0,0%	0	2	2	0,0%	100,0%
<b>Total</b>	<b>2317</b>	<b>1715</b>	<b>4032</b>	<b>57,5%</b>	<b>42,6%</b>	<b>118</b>	<b>50</b>	<b>168</b>	<b>70,2%</b>	<b>29,8%</b>



**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.**

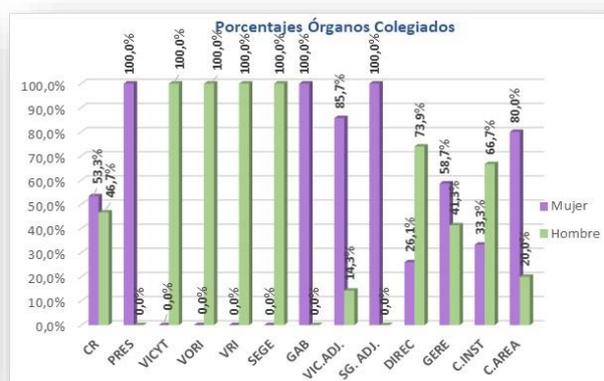
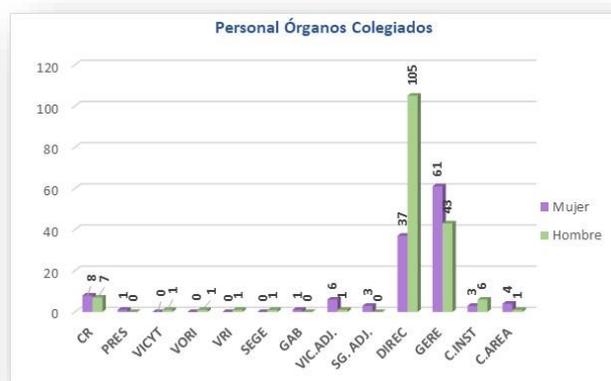
Representación en órganos colegiados, órganos directivos y puestos predirectivos. Personas que ocupan puesto en cada órgano a 31 de diciembre de 2022.

**I Órganos colegiados, directivos y puestos predirectivos.**

Cargo	Personal			Porcentaje	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Consejo Rector	8	7	15	53,3%	46,7%
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%
SEGE	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%
SG. ADJ.	3	0	3	100,0%	0,0%
Direcciones	37	105	142	26,0%	73,9%
Gerencias	61	43	104	58,6%	41,4%
Coord. Inst.	3	6	9	33,3%	66,7%
Coord. Área	4	1	5	80,0%	20,0%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>167</b>	<b>291</b>	<b>42,6%</b>	<b>57,4%</b>

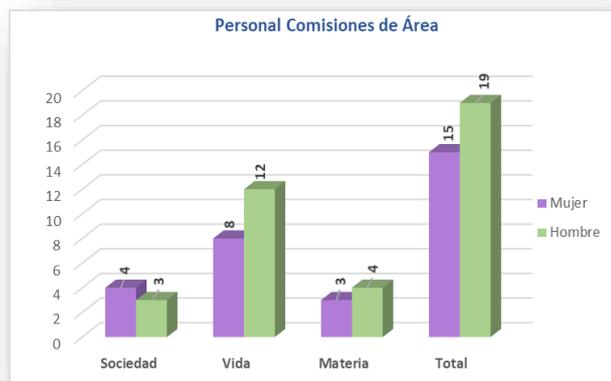
Los datos obtenidos corresponden a la ocupación de puestos de trabajo excepto en Direcciones y Gerencias que se refieren al personal que realiza "funciones de..." y no por denominación del puesto ocupado.

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



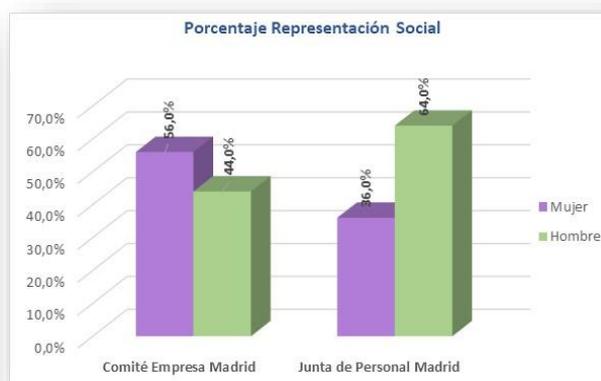
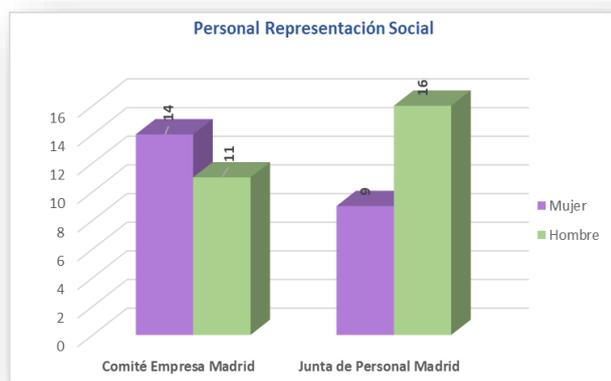
## 2 Comisiones de Área.

Área	Efectivos			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Sociedad	4	3	7	57,1%	42,9%
Vida	8	12	20	40,0%	60,0%
Materia	3	4	7	42,9%	57,1%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>44,1%</b>	<b>55,9%</b>



## 3 Representación social (resultado procesos electorales dependientes del CSIC en el año 2019).

Comité	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Comité Empresa Madrid (laborales)	14	11	25	56,0%	44,0%
Junta de Personal Madrid (funcionarios)	9	16	25	36,0%	64,0%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>50</b>	<b>46,0%</b>	<b>54,0%</b>

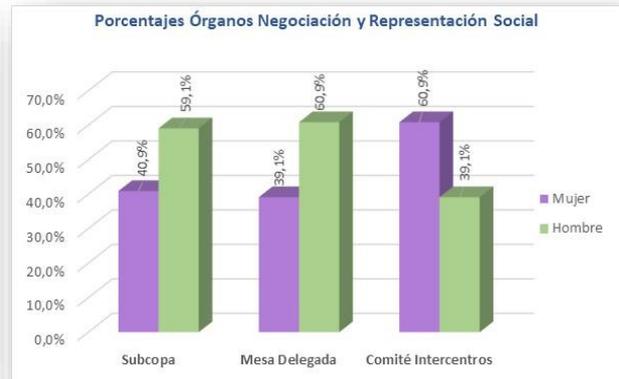
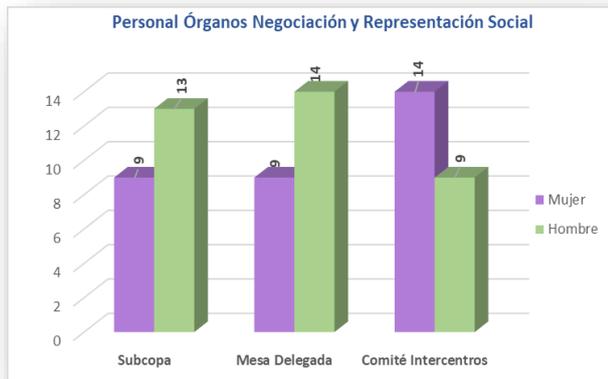




#### 4 **Órganos de negociación representación social.**

(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	4	37	51	9	13	22	40,9%	59,1%
Mesa Delegada	5	43	71	9	14	23	39,1%	60,9%
Comité Intercentros	2	28	18	14	9	23	60,9%	39,1%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>108</b>	<b>140</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>68</b>	<b>47,1%</b>	<b>52,9%</b>



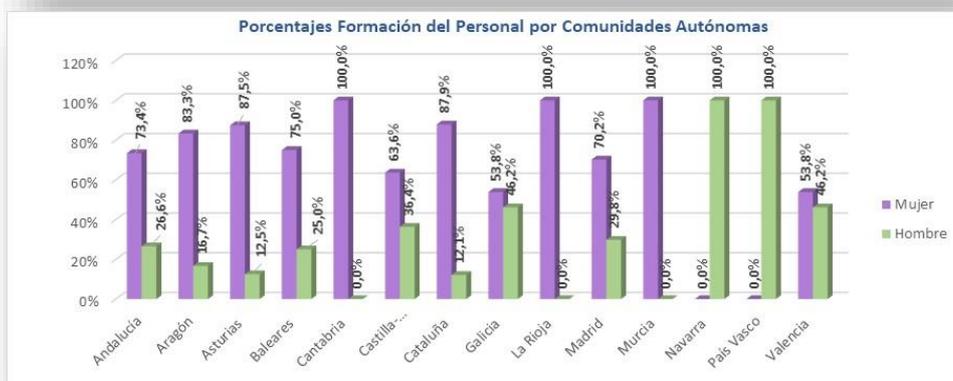


**EJE 2 SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**  
**2.2 Formación y capacitación.**

**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 2022.**

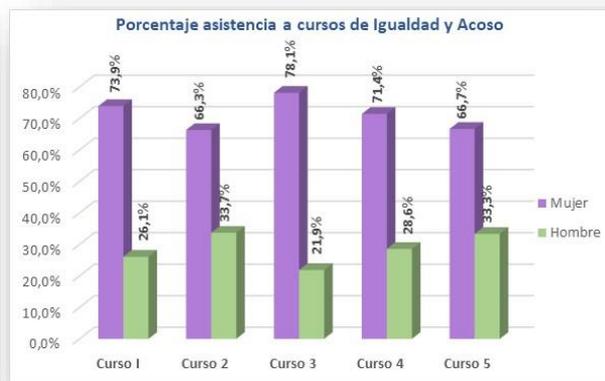
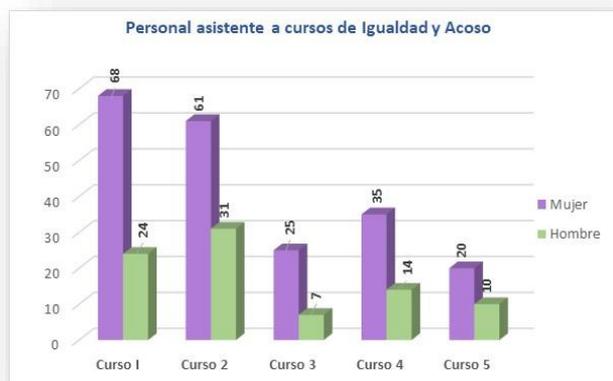
CC.AA.	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Andalucía	47	17	64	73,4%	26,6%
Aragón	5	1	6	83,3%	16,7%
Asturias	7	1	8	87,5%	12,5%
Baleares	3	1	4	75,0%	25,0%
Cantabria	1	0	1	100,0%	0,0%
Castilla-León	7	4	11	63,6%	36,4%
Cataluña	29	4	33	87,9%	12,1%
Galicia	7	6	13	53,8%	46,2%
La Rioja	2	0	2	100,0%	0,0%
Madrid	85	36	121	70,2%	29,8%
Murcia	2	0	2	100,0%	0,0%
Navarra	0	2	2	0,0%	100,0%
País Vasco	0	2	2	0,0%	100,0%
Valencia	14	12	26	53,8%	46,2%
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>86</b>	<b>295</b>	<b>70,8%</b>	<b>29,2%</b>





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

Curso	Número asistentes			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Curso 1: Curso Básico Igualdad de Género	68	24	92	73,9%	26,1%
Curso 2: Igualdad de Género	61	31	92	66,3%	33,7%
Curso 3: Incorporación del análisis de género en la investigación y en la innovación	25	7	32	78,1%	21,9%
Curso 4: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	35	14	49	71,4%	28,6%
Curso 5: Uso igualitario del lenguaje administrativo	20	10	30	66,7%	33,3%
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>86</b>	<b>295</b>	<b>70,8%</b>	<b>29,2%</b>



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

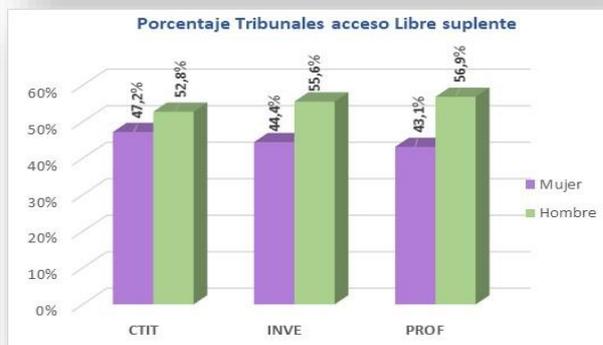
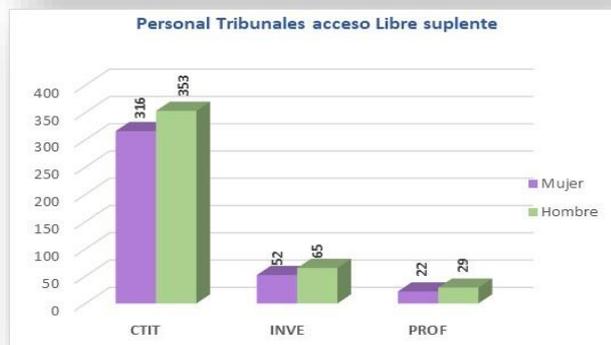
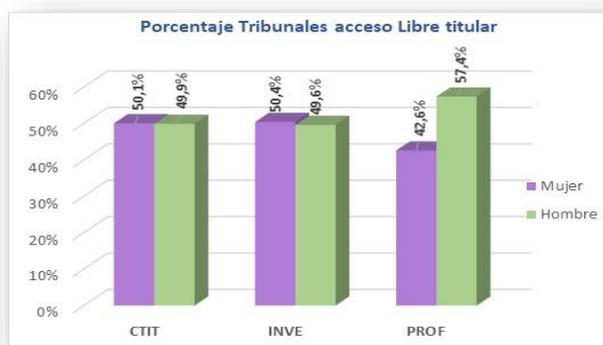
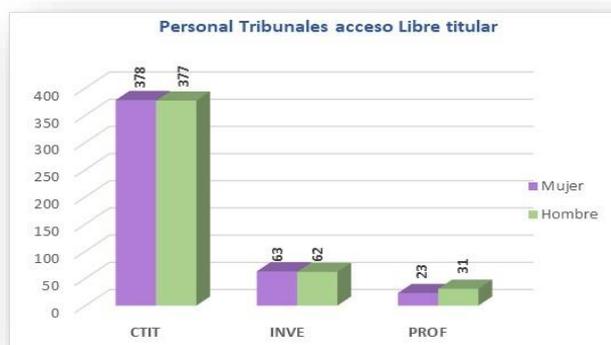
**Medida I Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los órganos de selección.**

**I Composición de tribunales.**

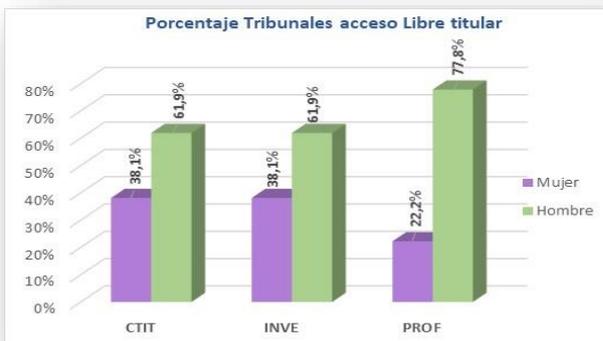
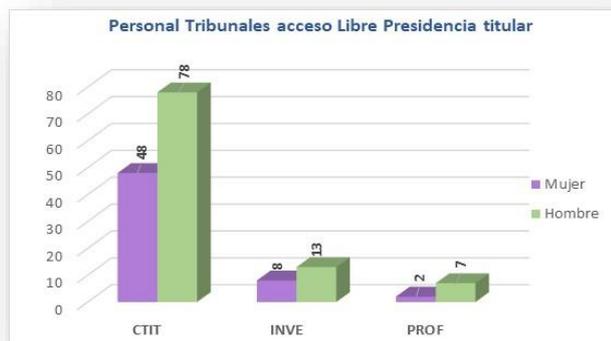
Los datos tratados son datos reales, no los publicados en el BOE.

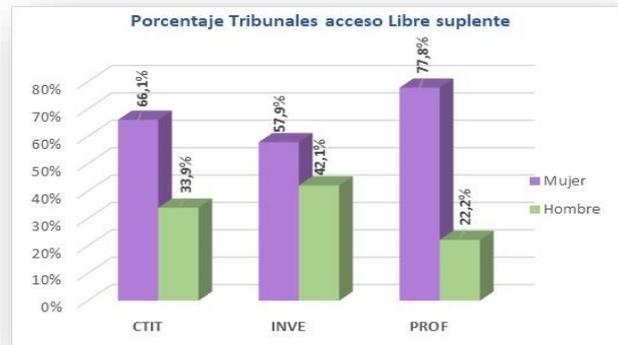
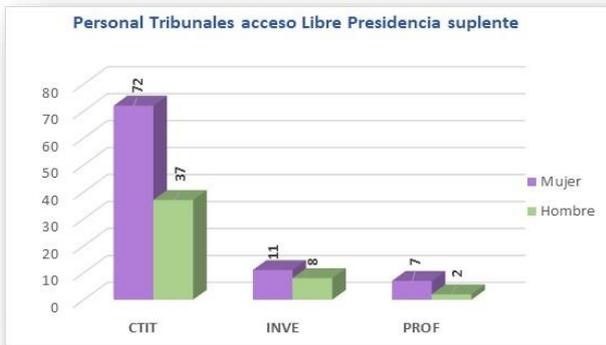
**I.1 Acceso libre (OEP 2018-2019).**

Convocatoria	Titular			Suplente			Titular		Suplente	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	%Mujer	%Hombre	%Mujer	%Hombre
P. Científico Titular	378	377	755	316	353	669	50,1%	49,9%	47,2%	52,8%
P. Investigador	63	62	125	52	65	117	50,4%	49,6%	44,4%	55,6%
Profesorado Inv.	23	31	54	22	29	51	42,6%	57,4%	43,1%	56,9%
<b>Total</b>	<b>464</b>	<b>470</b>	<b>934</b>	<b>390</b>	<b>447</b>	<b>837</b>	<b>49,7%</b>	<b>50,3%</b>	<b>46,6%</b>	<b>53,4%</b>

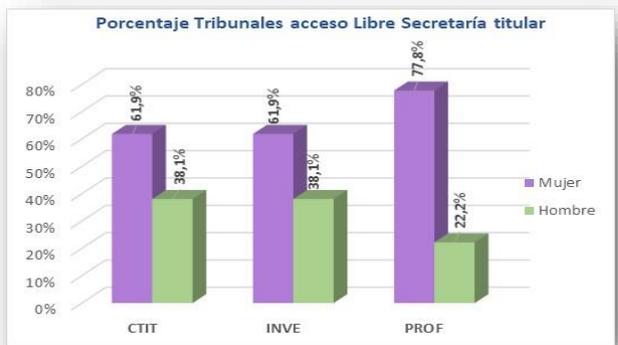
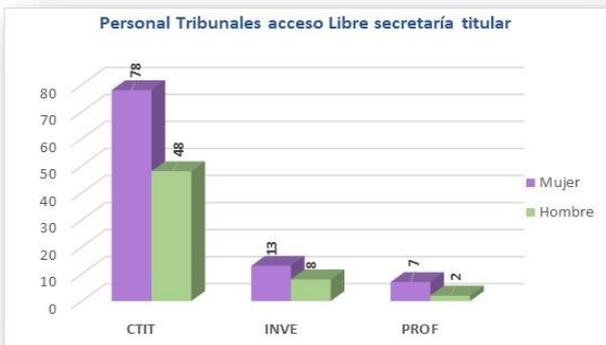


Convocatoria	Titular			Suplente			Titular		Suplente	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	%Mujer	%Hombre	%Mujer	%Hombre
P. Científico Titular	48	78	126	72	37	109	38,1%	61,9%	66,1%	34%
P. Investigador	8	13	21	11	8	29	38,1%	61,9%	57,9%	42%
Profesorado Inv.	2	7	9	7	2	9	22,2%	77,8%	77,8%	22%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>98</b>	<b>156</b>	<b>90</b>	<b>47</b>	<b>137</b>	<b>37,2%</b>	<b>62,8%</b>	<b>65,7%</b>	<b>34,3%</b>





Convocatoria	Titular			Suplente			Titular		Suplente	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	%Mujer	%Hombre	%Mujer	%Hombre
P. Científico Titular	78	48	126	37	72	109	61,9%	38,1%	33,9%	66,1%
P. Investigador	13	8	21	8	11	29	61,9%	38,1%	42,1%	57,9%
Profesorado Inv.	7	2	9	2	7	9	77,8%	22,2%	22,2%	77,8%
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>58</b>	<b>156</b>	<b>47</b>	<b>90</b>	<b>137</b>	<b>62,8%</b>	<b>37,2%</b>	<b>34,3%</b>	<b>65,9%</b>



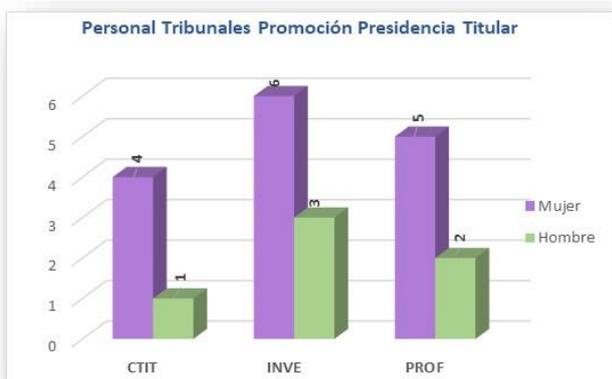
**1.2 Promoción interna (OEP 2019).**

Convocatoria	Titular			Suplente			Titular		Suplente	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	%Mujer	%Hombre	%Mujer	%Hombre
P. Científico Titular	18	16	34	19	15	34	52,9%	47,1%	55,9%	44,1%
P. Investigador	25	32	57	30	25	55	43,9%	56,1%	54,5%	45,5%
Profesorado Inv.	22	25	47	23	24	47	46,8%	53,2%	48,9%	51,01%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>73</b>	<b>138</b>	<b>72</b>	<b>64</b>	<b>136</b>	<b>47,1%</b>	<b>52,9%</b>	<b>52,9%</b>	<b>47,1%</b>





Presidencias Convocatoria	Titular			Suplente			Titular		Suplente	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	%Mujer	%Hombre	%Mujer	%Hombre
P. Científico Titular	4	1	5	0	5	5	80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
P. Investigador	6	3	9	3	5	8	66,7%	33,3%	37,5%	62,5%
Profesorado Inv.	5	2	7	3	4	7	71,4%	28,6%	42,9%	57,1%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>71,4%</b>	<b>28,6%</b>	<b>30,0%</b>	<b>70,0%</b>



Secretarías Convocatoria	Titular			Suplente			Titular		Suplente	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	%Mujer	%Hombre	%Mujer	%Hombre
P. Científico Titular	1	4	5	5	0	5	20,0%	80,0%	100,0%	0,0%
P. Investigador	3	6	9	5	3	8	33,3%	66,7%	62,5%	37,5%
Profesorado Inv.	2	5	7	4	3	7	28,6%	71,4%	57,1%	42,9%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>28,6%</b>	<b>71,4%</b>	<b>70,0%</b>	<b>30,0%</b>



**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.**

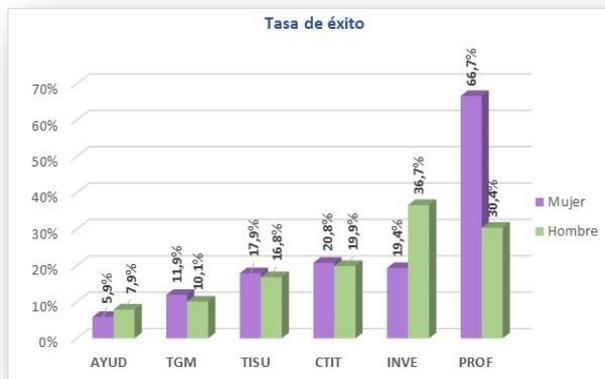
Año	ESCALA	Obtienen plaza			No obtienen plaza			Total admitidos	Tasa éxito (%)	
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total		Mujer	Hombre
2018 y 2019	P. Ayudante de Invest. (C1)	52	33	85	831	383	1.214	1.299	5,9%	7,9%
	P. Técnico Especializado (A2)	35	16	51	258	142	400	451	11,9%	10,1%
	P. Técnico Superior (A1)	46	35	81	211	173	384	465	17,9%	16,8%
	P. Científico Titular (A1)	106	135	241	404	543	948	1.188	20,8%	19,9%
	P. Investigador Científico (A1)	6	22	28	25	38	63	91	19,3%	36,7%
	Profesorado de Invest. (A1)	2	7	9	1	16	17	26	66,7%	30,4%
<b>Total general</b>		<b>247</b>	<b>248</b>	<b>495</b>	<b>1.730</b>	<b>1.295</b>	<b>3.026</b>	<b>3.520</b>	<b>12,5%</b>	<b>16,17%</b>

**NOTA:** Se toma como referencia la convocatoria conjunta del año 2018-2019 por ser la última con todos los procesos finalizados.



### TASA DE ÉXITO

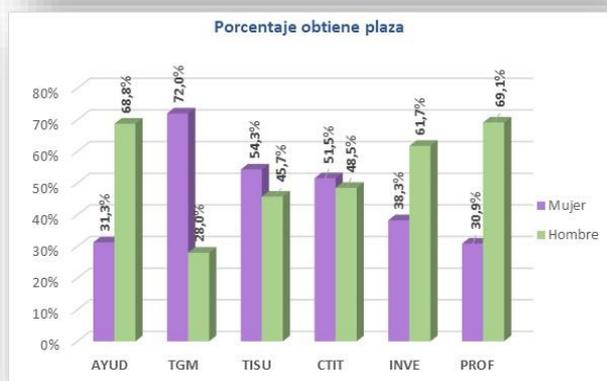
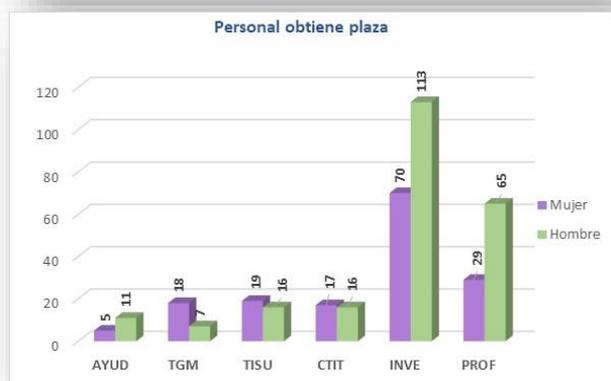
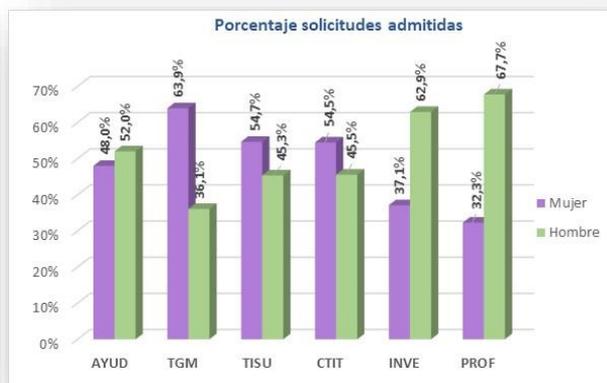
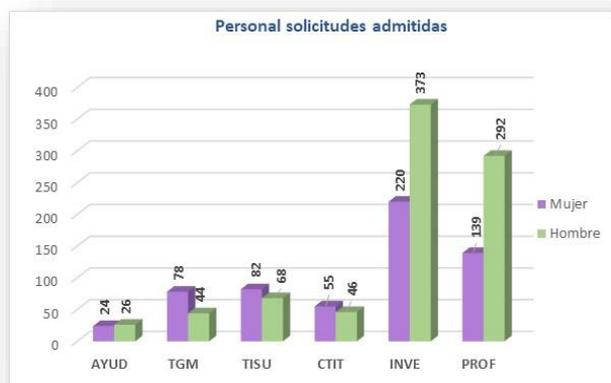
(relación existente entre las personas que se presentan a un proceso selectivo y las que superan el mismo)

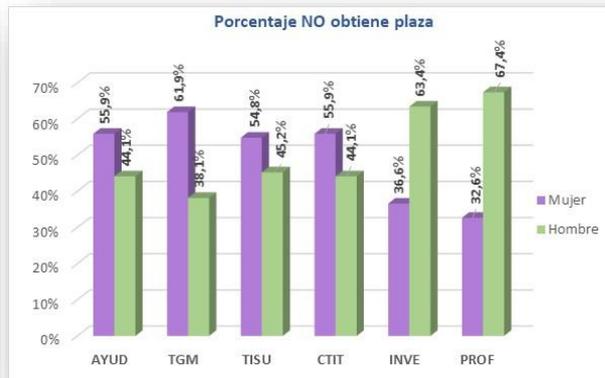
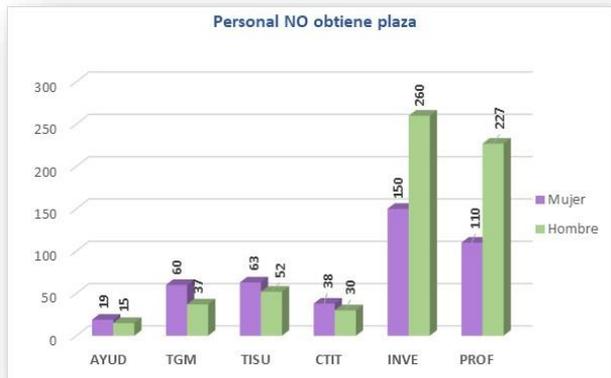


### 1.2 Promoción interna. Datos generales. Relación personas admitidas en el proceso / obtención de plaza.

AÑO	ESCALA	Obtienen Plaza			No Obtienen Plaza			Total admitido	Tasa de éxito	
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total		Mujer	Hombre
2019	P. Ayudante de Investig. (C1)	5	11	16	19	15	34	50	20,8%	42,3%
	P. Técnico Especializado (A2)	27	10	25	60	37	97	122	23,1%	15,9%
	P. Técnico Superior (A1)	20	18	35	63	52	115	150	23,2%	23,5%
	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%
<b>Total general</b>		<b>168</b>	<b>233</b>	<b>386</b>	<b>440</b>	<b>621</b>	<b>1.061</b>	<b>1.447</b>	<b>26,4%</b>	<b>26,9%</b>

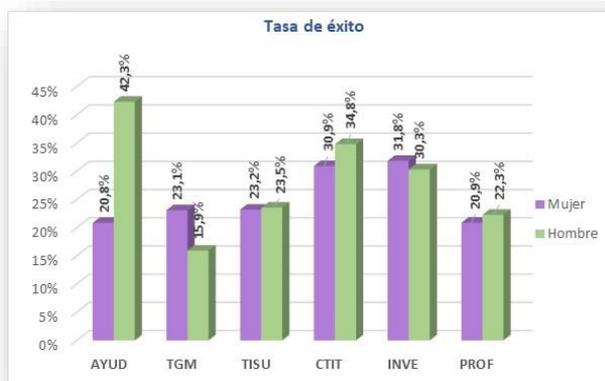
**NOTA:** Se toma como referencia la convocatoria conjunta del año 2019 por ser la última con todos los procesos finalizados.





### TASA DE ÉXITO

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

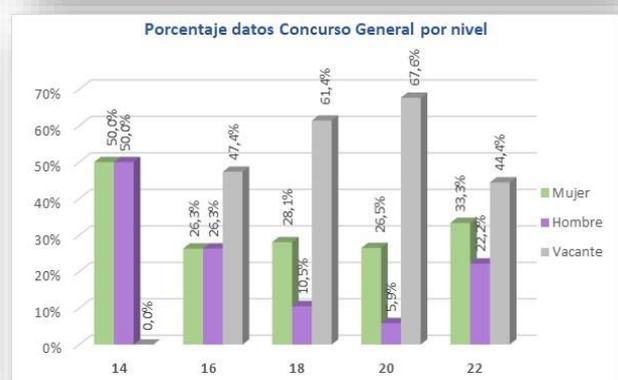
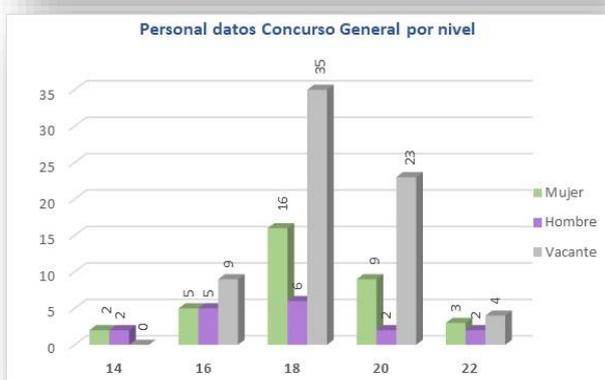
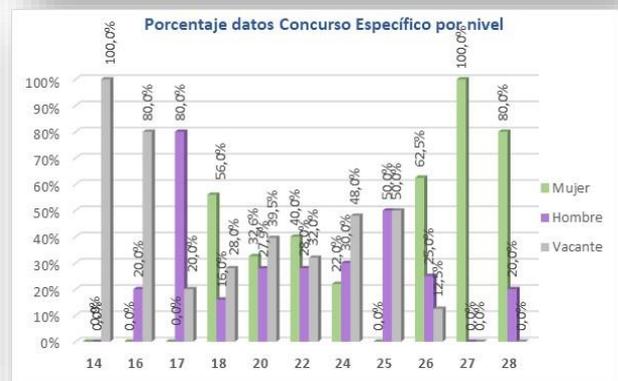
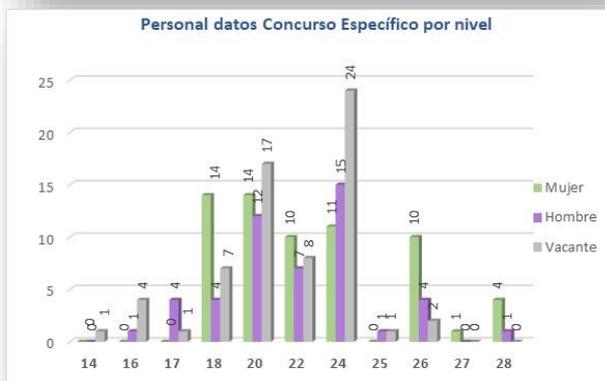
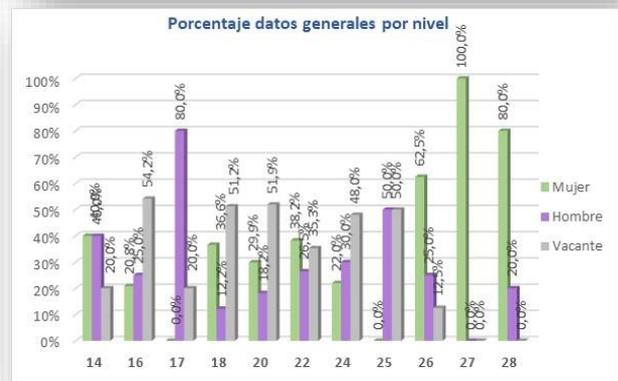
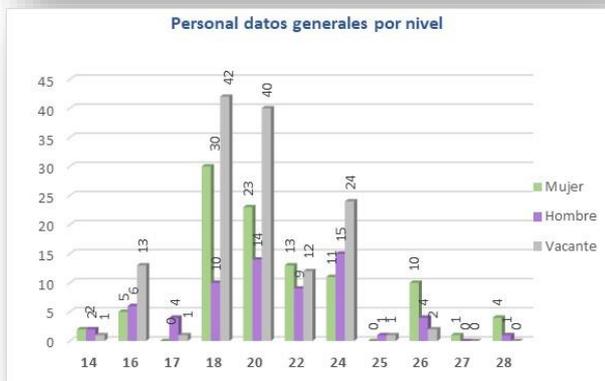
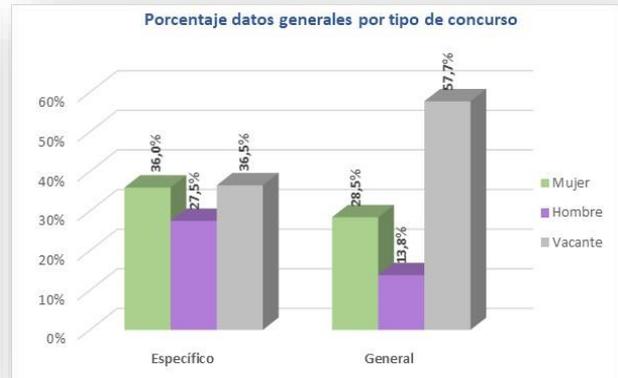


## 2 Procedimiento de movilidad.

### 2.1 Concurso de traslado.

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

Tipo	Nivel	Personal				Porcentaje		
		Vacantes	Mujer	Hombre	Total	Vacante	Mujer	Hombre
Específico	14	1	0	0	1	100,0%	0,0%	0,0%
	16	4	0	1	5	80,0%	0,0%	20,0%
	17	1	0	4	5	20,0%	0,0%	80,0%
	18	7	14	4	25	28,0%	56,0%	16,0%
	20	17	14	12	43	39,5%	32,6%	27,9%
	22	8	10	7	25	32,0%	40,0%	28,0%
	24	24	11	15	50	48,0%	22,0%	30,0%
	25	1	0	1	2	50,0%	0,0%	50,0%
	26	2	10	4	16	12,5%	62,5%	25,0%
27	0	1	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	
28	0	4	1	5	0,0%	80,0%	20,0%	
<b>Total Específico</b>		<b>65</b>	<b>64</b>	<b>49</b>	<b>178</b>	<b>36,5%</b>	<b>36,0%</b>	<b>27,5%</b>
General	14	0	2	2	4	0,0%	50,0%	50,0%
	16	9	5	5	19	47,4%	26,3%	26,3%
	18	35	16	6	57	61,4%	28,1%	10,5%
	20	23	9	2	34	67,6%	26,5%	5,9%
	22	4	3	2	9	44,4%	33,3%	22,2%
<b>Total General</b>		<b>71</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>123</b>	<b>57,7%</b>	<b>28,5%</b>	<b>13,8%</b>
		<b>136</b>	<b>98</b>	<b>66</b>	<b>300</b>	<b>45,3%</b>	<b>32,7%</b>	<b>22,0%</b>

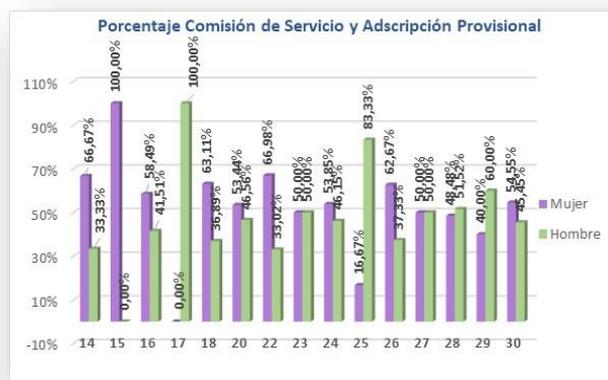
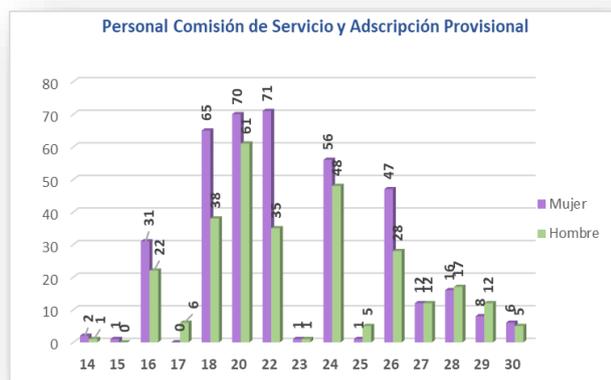




## 2.2 Comisiones de servicio y adscripciones provisionales.

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

Nivel	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
14	2	1	3	66,7%	33,3%
15	1	0	1	100,0%	0,0%
16	31	22	53	58,5%	41,5%
17	0	6	6	0,0%	100,0%
18	65	38	103	63,1%	36,9%
20	70	61	131	53,4%	46,6%
22	71	35	106	67,0%	33,0%
23	1	1	2	50,0%	50,0%
24	56	48	104	53,8%	46,2%
25	1	5	6	16,7%	83,3%
26	47	28	75	62,7%	37,3%
27	12	12	24	50,0%	50,0%
28	16	17	33	48,5%	51,5%
29	8	12	20	40,0%	60,0%
30	6	5	11	54,5%	45,5%
<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>291</b>	<b>678</b>	<b>57,1%</b>	<b>42,9%</b>





### EJE 3 CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL

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

**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 Retribuciones

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

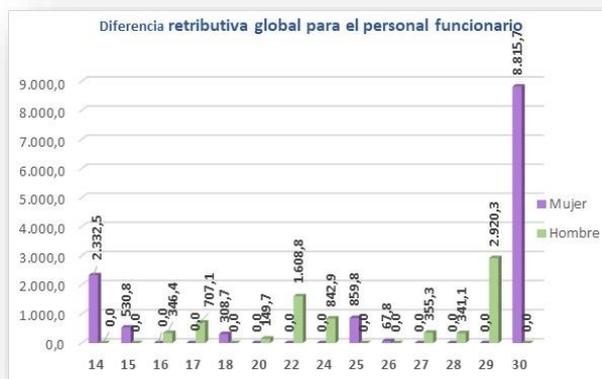
El informe refleja la diferencia media retributiva anual existente entre las poblaciones objeto de análisis. El cálculo se realiza tomando como referencia las retribuciones medias percibidas anualmente por el segmento de población incluido en cada estrato y el número de perceptores anuales en cada uno 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	18	2.332,5	19	
15	4	530,8	6	
16	207		139	346,4
17	6		13	707,1
18	280	308,7	129	
20	302		258	149,7
22	189		114	1.608,8
24	417		349	842,9
25	1	859,8	7	
26	154	67,8	133	
27	755		1.023	355,3
28	353		609	341,1
29	189		493	2.920,3
30	15	8.815,7	16	
<b>Total</b>	<b>2.890</b>	<b>12.915,3</b>	<b>3.309</b>	<b>7.271,6</b>



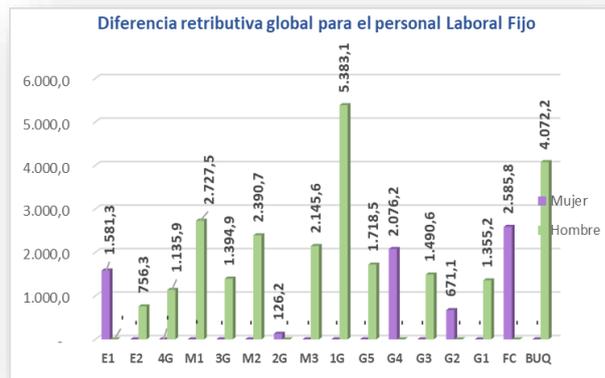


**Personal Laboral Fijo**  
(Perceptores correspondientes a Capítulo I)

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	56	1.581,3	53	
E2	52		95	756,3
4G	34		36	1.135,9
M1	85		225	2.727,5
3G	39		35	1.394,9
M2	24		6	2.390,7
2G	12	126,2	17	
M3	46		19	2.145,6
IG	13		7	5.383,1
G5	4		11	1.718,5
G4	12	2.076,2	11	
G3	64		33	1.490,6
G2	24	671,1	13	
GI	153		63	1.355,2
FC	68	2.585,8	108	
BUQ	3		28	4.072,2
<b>Total</b>	<b>688</b>	<b>7.040,6</b>	<b>759</b>	<b>24.570,4</b>

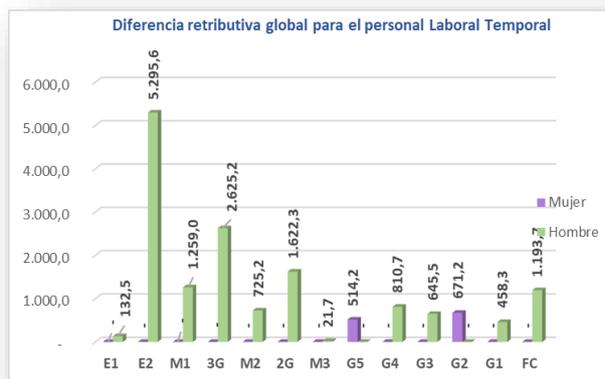
\*FC: personal fuera de convenio



**Personal Laboral Temporal**  
(Perceptores correspondientes a Capítulo VI)

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

GR	Mujeres		Hombres	
	Perceptores	Dif Med €/año	Perceptores	Dif Med €/año
E1	9		3	132,5
E2	4		3	5.295,6
M1	77		45	1.259,0
3G	3		3	2.625,2
M2	143		121	725,2
2G	2		0	1.622,3
M3	265		209	21,7
G5	2	514,2	6	
G4	31		21	810,7
G3	319		167	645,5
G2	192	671,2	134	
GI	1.030		783	458,3
FC	1.319		1.394	1.193,7
<b>Total</b>	<b>3.395</b>	<b>1.185,4</b>	<b>2.888</b>	<b>14.789,8</b>

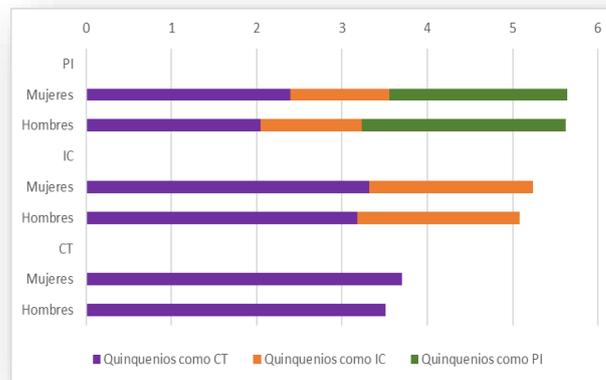


## 1.2 Quinquenios y Sexenios.

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.

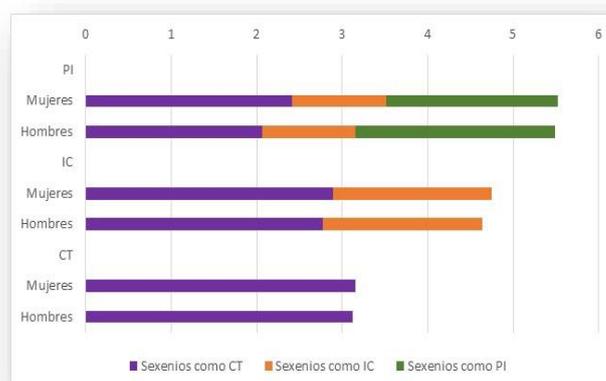
### 1.2.1 Quinquenios.

Escola	Sexo	Efectivos	CTIT	Media CT	INVE	Media IC	PROF	Media PF
P. Científ. Titular	Mujer	769	2851	3,71				
	Hombre	1037	3641	3,51				
	Total	<b>1806</b>	<b>6492</b>	<b>3,59</b>				
P. Invest. Científ.	Mujer	325	1079	3,32	625	1,92	0	
	Hombre	599	1906	3,18	1140	1,90	2	
	Total	<b>924</b>	<b>2985</b>	<b>3,23</b>	<b>1765</b>	<b>1,91</b>	<b>2</b>	
Profesorado Invest	Mujer	150	359	2,39	174	1,16	313	2,09
	Hombre	427	874	2,05	508	1,19	1018	2,38
	Total	<b>577</b>	<b>1233</b>	<b>2,14</b>	<b>682</b>	<b>1,18</b>	<b>1331</b>	<b>2,31</b>



### 1.2.2 Sexenios.

Escola	Sexo	Efectivos	CTIT	Media CT	INVE	Media IC	PROF	Media PF
P. Científ. Titular	Mujer	769	2.429	3,16				
	Hombre	1037	3.240	3,12				
	Total	<b>1.806</b>	<b>5.669</b>	<b>3,14</b>				
P. Invest. Científ.	Mujer	325	940	2,89	601	1,85	0	
	Hombre	599	1.659	2,77	1.121	1,87	2	
	Total	<b>924</b>	<b>2.599</b>	<b>2,81</b>	<b>1.722</b>	<b>1,86</b>	<b>2</b>	
Profesorado Invest	Mujer	150	362	2,41	165	1,10	302	2,01
	Hombre	427	881	2,06	467	1,09	995	2,33
	Total	<b>577</b>	<b>1.243</b>	<b>2,15</b>	<b>632</b>	<b>1,10</b>	<b>1.297</b>	<b>2,25</b>

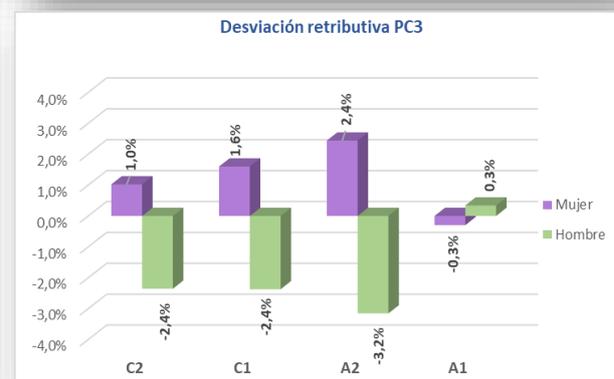
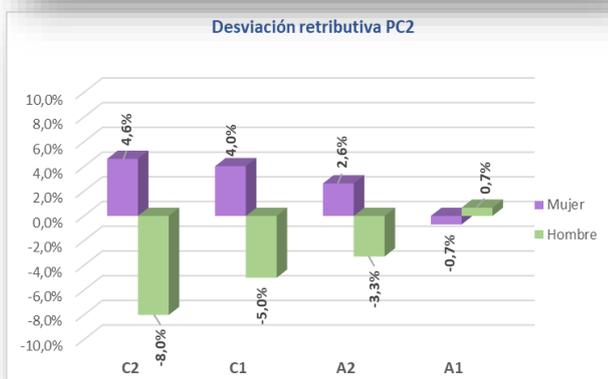
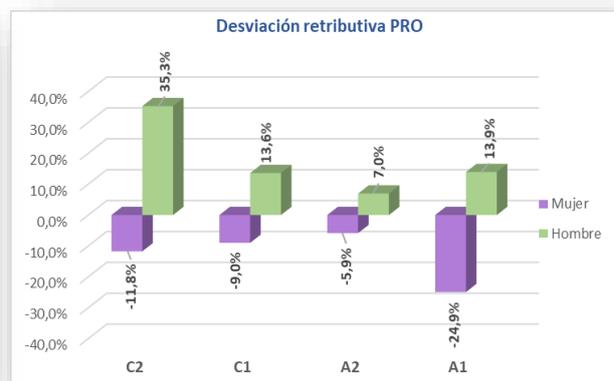
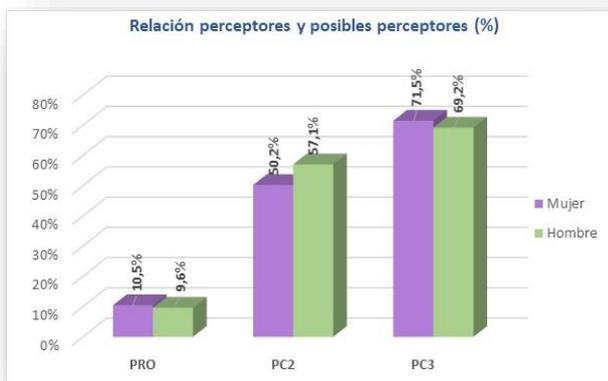


### 1.3 Impacto productividades.

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

#### Personal Funcionario

Tipo	GR	Mujeres			Hombres		
		Perceptores	Posibles	Desviación	Perceptores	Posibles	Desviación
PRO	C2	30	150	-11,8%	10	83	35,3%
	C1	96	556	-9,0%	63	393	13,6%
	A2	48	379	-5,9%	41	301	7,0%
	A1	105	1590	-24,9%	189	2363	13,9%
<b>Total (PRO)</b>		<b>280</b>	<b>2675</b>	<b>-32,1%</b>	<b>303</b>	<b>3140</b>	<b>29,6%</b>
PC2	C2	111	197	4,6%	64	105	-8,0%
	C1	279	632	4,0%	224	437	-5,0%
	A2	227	440	2,6%	182	334	-3,3%
	A1	224	404	-0,7%	226	346	0,7%
<b>Total PC2</b>		<b>841</b>	<b>1673</b>	<b>1,5%</b>	<b>697</b>	<b>1222</b>	<b>-1,8%</b>
PC3	C2	165	197	1,0%	72	105	-2,4%
	C1	472	632	1,6%	318	437	-2,4%
	A2	326	440	2,4%	252	334	-3,2%
	A1	234	404	-0,3%	204	346	0,3%
<b>Total PC3</b>		<b>1196</b>	<b>1673</b>	<b>0,8%</b>	<b>846</b>	<b>1222</b>	<b>-1,1%</b>

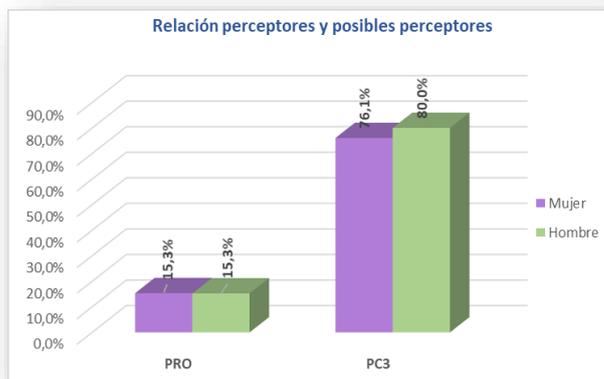




Tip	GR	Investigación						Apoyo						Gestión					
		Mujer			Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
		Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv
PRO	C2							3	28	-58,4%	3	18	58,4%	27	122	4,4%	7	65	-17,1%
	C1							52	365	-6,7%	35	251	9,8%	44	191	-11,4%	28	142	17,9%
	A2							38	322	4,7%	31	236	-5,7%	10	57	-40,8%	9	65	44,2%
	A1	79	1.229	-18,4%	153	2.054	9,4%	26	322	-56,0%	32	274	46,1%	1	39	-70,9%	4	35	17,7%
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>1.229</b>	<b>-18,4%</b>	<b>153</b>	<b>2.054</b>	<b>9,4%</b>	<b>119</b>	<b>1.037</b>	<b>-24,7%</b>	<b>101</b>	<b>779</b>	<b>29,0%</b>	<b>82</b>	<b>409</b>	<b>-10,0%</b>	<b>48</b>	<b>307</b>	<b>17,0%</b>
PC2	C2							6	28	13,1%	10	19	-7,7%	105	169	3,7%	54	86	-7,2%
	C1							120	398	4,1%	113	262	-4,4%	159	234	3,2%	112	175	-4,5%
	A2							154	354	1,7%	118	258	-2,2%	73	86	5,0%	64	76	-5,7%
	A1							169	352	-1,3%	174	299	1,3%	45	52	-3,7%	39	47	4,2%
<b>Total</b>								<b>449</b>	<b>1.132</b>	<b>1,3%</b>	<b>415</b>	<b>838</b>	<b>-1,4%</b>	<b>382</b>	<b>541</b>	<b>0,8%</b>	<b>269</b>	<b>384</b>	<b>-1,2%</b>
PC3	C2							24	28	-9,1%	10	19	21,8%	141	169	2,1%	62	86	-4,7%
	C1							270	398	3,0%	169	262	-4,9%	201	234	1,0%	150	175	-1,3%
	A2							259	354	2,4%	194	258	-3,2%	68	86	4,2%	59	76	-4,9%
	A1							211	352	-0,7%	176	299	0,8%	23	52	9,2%	28	47	-7,6%
<b>Total</b>								<b>764</b>	<b>1.132</b>	<b>0,8%</b>	<b>548</b>	<b>838</b>	<b>-1,1%</b>	<b>432</b>	<b>541</b>	<b>0,6%</b>	<b>297</b>	<b>384</b>	<b>-0,9%</b>

**Personal Laboral Fijo**  
(Perceptores correspondientes a Capítulo I)

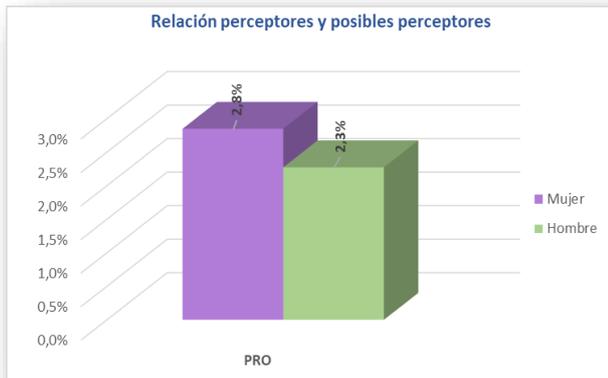
Tipo	Grupo	Mujeres			Hombres		
		Perceptores	Posibles	Desviación	Perceptores	Posibles	Desviación
PRO	E1	9	41	-24,9%	6	48	37,3%
	E2	5	41	-39,1%	9	82	21,2%
	4G	7	21	-23,8%	6	27	27,8%
	M1	3	74	-15,8%	28	205	1,7%
	3G	5	26	-6,0%	6	24	5,3%
	M2	1	12	0,0%	-	5	-100,0%
	2G	1	8	-0,3%	4	14	0,1%
	M3	1	40	26,4%	4	18	-6,6%
	IG	1	9	0,0%	-	7	-100,0%
	G5	-	2	0,0%	-	7	0,0%
	G4	-	7	-100,0%	1	8	0,0%
	G3	4	53	-17,3%	7	29	9,2%
	G2	6	23	-1,2%	1	12	7,2%
	G1	33	137	-22,5%	15	57	49,6%
FC	10	66	17,4%	12	106	-14,5%	
<b>Total PRO</b>		<b>86</b>	<b>560</b>	<b>8,1%</b>	<b>99</b>	<b>649</b>	<b>-7,0%</b>
PC3	E1	44	53	5,1%	32	50	-7,0%
	E2	29	43	-7,2%	61	86	3,4%
	4G	22	28	10,8%	28	33	-8,5%
	M1	58	83	-13,7%	179	221	4,4%
	3G	26	35	-9,8%	27	33	9,4%
	M2	14	23	14,1%	5	5	-38,4%
	2G	10	12	20,6%	14	15	-14,7%
	M3	21	41	-3,3%	15	19	4,6%
	IG	6	11	10,9%	5	7	-13,1%
	G5	2	2	-1,0%	7	7	0,3%
	G4	10	11	19,4%	7	8	-28,1%
	G3	49	53	-15,4%	29	31	25,9%
	G2	20	24	-18,4%	11	13	33,5%
	G1	116	138	-4,0%	52	60	9,0%
FC	51	69	-2,1%	79	110	1,4%	
BUQ	-	1	-100,0%	17	11	0,0%	
<b>Total PC3</b>		<b>477</b>	<b>627</b>	<b>-4,3%</b>	<b>567</b>	<b>709</b>	<b>3,6%</b>



Tip	GR	Investigación						Apoyo						Gestión					
		Mujer			Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
		Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv.	Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv.	Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv.
PRO	E1							-	10	-	-	10	-	4	25	0,0%	4	25	0,0%
	E2							4	40	-39,6%	4	40	-39,6%	9	82	17,1%	9	82	17,1%
	4G							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	M1							3	74	-15,8%	3	74	-15,8%	28	205	1,7%	28	205	1,7%
	3G							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	M2							-	9	0,0%	-	9	0,0%	-	4	0,0%	-	4	0,0%
	2G							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	M3							1	37	26,4%	1	37	26,4%	4	17	-6,6%	4	17	-6,6%
	1G							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	G5							-	2	0,0%	-	2	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	G4							-	6	-	-	6	-	-	1	0,0%	-	-	0,0%
	G3							2	49	-31,5%	2	49	-31,5%	2	4	7,7%	1	2	-13,3%
	G2							4	20	4,4%	4	20	4,4%	2	3	0,0%	-	1	-
	G1							31	132	-23,7%	31	132	-23,7%	2	5	0,0%	-	-	-
FC	7	58	5,1%	10	98	-3,5%	2	5	-3,2%	2	5	-3,2%	1	3	31,5%	1	4	-31,5%	
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>5,1%</b>	<b>10</b>	<b>98</b>	<b>-3,5%</b>	<b>47</b>	<b>384</b>	<b>21,8%</b>	<b>69</b>	<b>447</b>	<b>-14,8%</b>	<b>32</b>	<b>118</b>	<b>-0,1%</b>	<b>20</b>	<b>104</b>	<b>0,1%</b>	
PC3	E1							8	10	-17,8%	8	10	-17,8%	15	25	9,5%	15	25	9,5%
	E2							28	42	-10,2%	28	42	-10,2%	61	86	4,7%	61	86	4,7%
	4G							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	M1							58	83	-13,7%	58	83	-13,7%	179	221	4,4%	179	221	4,4%
	3G							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	M2							11	20	18,6%	11	20	18,6%	4	4	-50,3%	4	4	-50,3%
	2G							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	M3							20	38	-0,2%	20	38	-0,2%	14	17	0,3%	14	17	0,3%
	1G							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	G5							2	2	-1,0%	7	7	0,3%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	G4							5	6	-1,8%	7	8	1,3%	5	5	0,0%	-	-	-
	G3							46	49	-8,4%	26	27	14,9%	3	4	-38,0%	3	4	38,0%
	G2							17	21	-20,4%	9	11	38,4%	3	3	-8,5%	2	2	12,7%
	G1							111	133	-4,4%	52	60	9,3%	5	5	0,0%	-	-	-
FC	43	60	-4,6%	70	101	2,9%	5	5	-26,1%	5	5	26,1%	3	4	43,8%	4	4	-32,9%	
BUQ							-	-	-	6	3	0,0%	-	1	-	11	8	0,0%	
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>60</b>	<b>-4,6%</b>	<b>70</b>	<b>101</b>	<b>2,9%</b>	<b>310</b>	<b>409</b>	<b>-10,1%</b>	<b>385</b>	<b>474</b>	<b>8,1%</b>	<b>124</b>	<b>158</b>	<b>2,1%</b>	<b>113</b>	<b>134</b>	<b>-2,3%</b>	

**Personal Laboral Temporal**  
(Perceptores correspondientes a Capítulo VI)

Tipo	GR	Mujeres			Hombres		
		Percep	Posible	Desv	Percep	Posible	Desv.
PRO	E1	-	-	0,0%	-	2	0,0%
	E2	-	13	0,0%	-	9	0,0%
	4G	-	1	0,0%	-	-	0,0%
	M1	2	121	-10,8%	3	70	8,4%
	3G	-	5	0,0%	-	6	0,0%
	M2	0	303	-66,4%	1	230	36,4%
	2G	-	2	0,0%	-	3	0,0%
	M3	2	418	-24,8%	5	338	7,7%
	G5	-	-	0,0%	-	3	0,0%
	G4	3	29	0,0%	-	23	-100,0%
	G3	8	266	36,2%	12	134	-23,1%
	G2	10	157	-0,6%	5	129	1,1%
	G1	33	833	4,0%	13	643	-10,3%
FC	38	1.217	-38,5%	27	1.285	54,7%	
<b>Total</b>		<b>96</b>	<b>3.365</b>	<b>-16,3%</b>	<b>65</b>	<b>2.875</b>	<b>23,9%</b>



Tip	GR	Investigación						Apoyo						Gestión					
		Mujer			Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			Hombre		
		Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv.	Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv.	Perce	Posibl	Desv	Perce	Posibl	Desv.
PRO	4G							-	-	0,0%	-	2	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	3G							-	11	0,0%	-	9	0,0%	-	2	0,0%	-	-	0,0%
	M3							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	1	0,0%	-	-	0,0%
	2G							2	121	-10,8%	3	70	8,4%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	E2							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	5	0,0%	-	6	0,0%
	M2							0	303	-66,4%	1	230	36,4%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	IG							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	2	0,0%	-	3	0,0%
	E1							2	418	-24,8%	5	338	7,7%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	M1							-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
	G5							-	-	0,0%	-	2	0,0%	-	-	0,0%	-	1	0,0%
	G4							1	25	0,0%	-	23	-	2	4	0,0%	-	-	-100,0%
	G3							5	252	23,5%	8	129	-13,5%	3	14	75,5%	4	5	-58,8%
	G2							8	150	4,1%	5	126	-6,5%	2	7	0,0%	-	3	-100,0%
G1							29	784	1,0%	12	627	-2,4%	4	49	8,7%	1	16	-37,8%	
FC		19	472	-50,5%	13	536	72,2%	19	745	-11,9%	13	749	16,9%	-	-	0,0%	-	-	0,0%
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>472</b>	<b>-50,5%</b>	<b>13</b>	<b>536</b>	<b>72,2%</b>	<b>66</b>	<b>2.809</b>	<b>-1,0%</b>	<b>47</b>	<b>2.305</b>	<b>1,4%</b>	<b>11</b>	<b>84</b>	<b>25,7%</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>-61,0%</b>

## 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	60	26	86	69,8%	30,2%
LD	98	23	121	81,0%	19,0%
C	1	0	1	100,0%	0,0%
F	2	0	2	100,0%	0,0%
G	27	5	32	84,4%	15,6%
6	2	2	4	50,0%	50,0%
7	2	0	2	100,0%	0,0%
VC	32	5	37	86,5%	13,5%
V9	2	0	2	100,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>61</b>	<b>287</b>	<b>78,7%</b>	<b>21,3%</b>

**L3:** LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS

**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

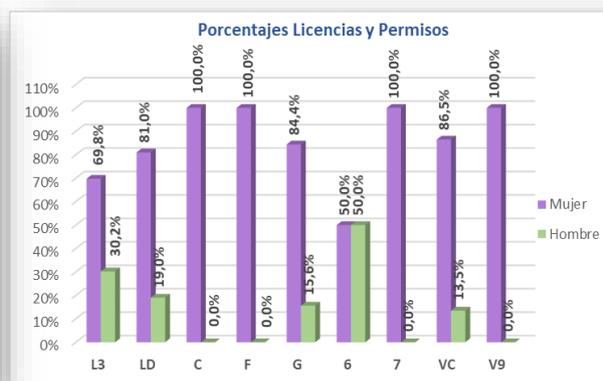
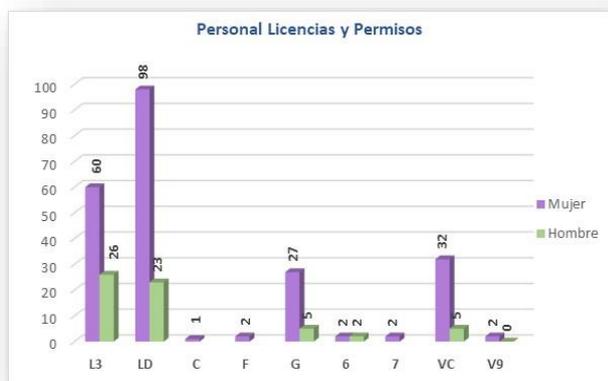
**G:** REDUCCION DE JORNADA GUARDA LEGAL

**6:** REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PF)

**7:** REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PL)

**VC:** EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

**V9:** EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR



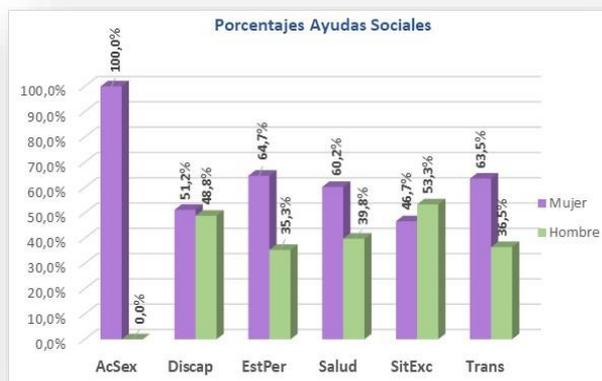
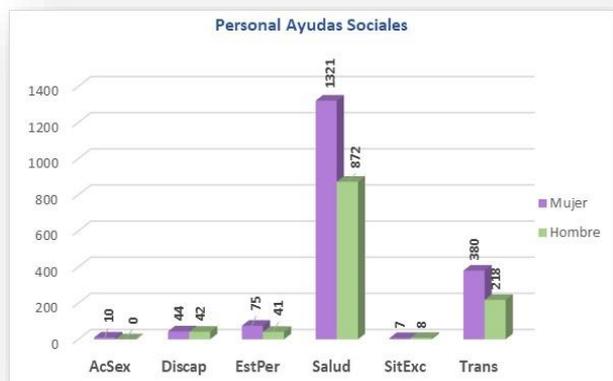


**EJE 5 VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

**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	44	42	86	51,2%	48,8%
Estudio Personal	75	41	116	64,7%	35,3%
Salud	1.321	872	2.193	60,2%	39,8%
Sit. Excepcionales	7	8	15	46,7%	53,3%
Transporte	380	218	598	63,5%	36,5%
<b>Total</b>	<b>1.837</b>	<b>1.181</b>	<b>3.018</b>	<b>60,9%</b>	<b>39,1%</b>



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

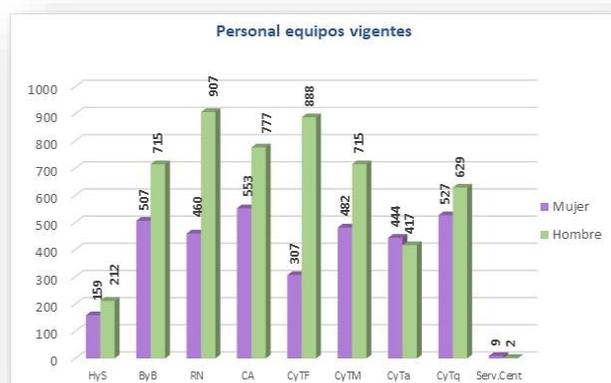
### 7.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación.

#### 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 en proyectos de investigación.

##### I.1 Equipos de proyectos vigentes en el año 2022.

Área	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Humanidades y CC Sociales	159	212	371	42,9%	57,1%
Biología y Biomedicina	507	715	1.222	41,5%	58,5%
Recursos Naturales	460	907	1.367	33,7%	66,3%
Ciencias Agrarias	553	777	1.330	41,6%	58,4%
CyT Físicas	307	888	1.195	25,7%	74,3%
CyT Materiales	482	715	1.197	40,3%	59,7%
CyT Alimentos	444	417	861	51,6%	48,4%
CyT Químicas	527	629	1.156	45,6%	54,4%
Serv. Centrales	9	2	11	81,8%	18,2%
<b>Total</b>	<b>3.448</b>	<b>5.262</b>	<b>8.710</b>	<b>39,6%</b>	<b>60,4%</b>



##### I.2 Proyectos Nacionales (por número de proyectos).

Incluye Plan Nacional, acciones especiales e infraestructura.

Área	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Humanidades y CC Sociales	67	113	180	37,2%	62,8%
Biología y Biomedicina	238	478	716	33,2%	66,8%
Recursos Naturales	165	368	533	31,0%	69,0%
Ciencias Agrarias	218	337	555	39,3%	60,7%
CyT Físicas	113	313	426	26,5%	73,5%
CyT Materiales	132	215	347	38,0%	62,0%
CyT Alimentos	148	133	281	52,7%	47,3%
CyT Químicas	149	215	364	40,9%	59,1%
Serv. Centrales	4	4	8	50,0%	50,0%
<b>Total</b>	<b>1.234</b>	<b>2.176</b>	<b>3.410</b>	<b>36,2%</b>	<b>63,8%</b>

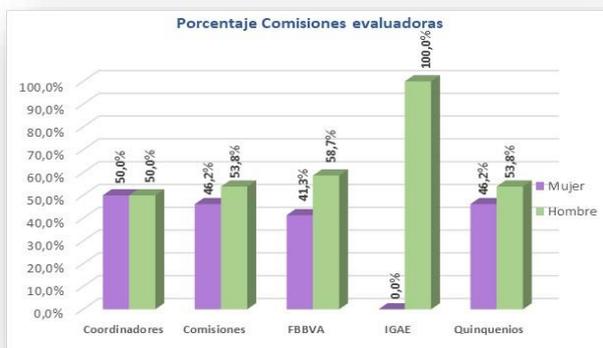
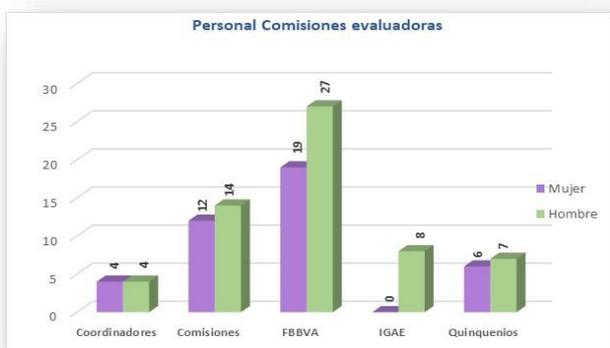


### 1.3 Proyectos Europeos H2020 y HE.

Área	% Financiación IP Mujer	% Mujeres IP	% Mujeres en el Subárea
Humanidades y CC Sociales	31,5%	40,9%	40,7%
Biología y Biomedicina	25,5%	28,4%	34,7%
Recursos Naturales	29,6%	33,1%	26,8%
Ciencias Agrarias	40,1%	40,4%	40,3%
CyT Físicas	31,1%	26,2%	22,2%
CyT Materiales	36,4%	37,6%	40,0%
CyT Alimentos	44,0%	61,0%	57,1%
CyT Químicas	16,6%	32,5%	47,0%
Sin Área	27,3%	35,6%	44,2%
Organización Central	46,1%	66,7%	
<b>Total</b>	<b>30,7%</b>	<b>35,3%</b>	<b>37,6%</b>

## 2 Relación mujeres / hombres en comisiones evaluadoras.

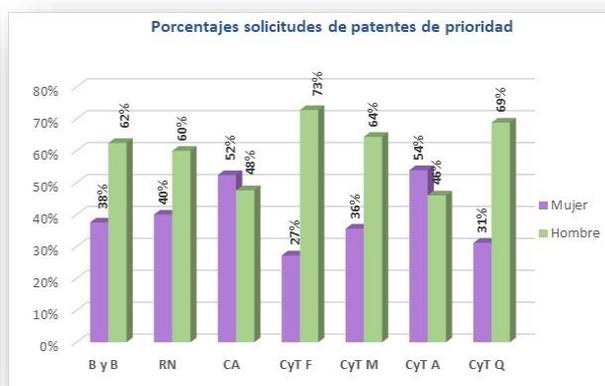
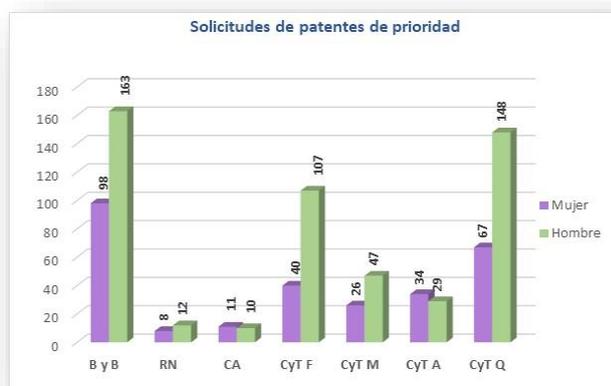
Área	Personal			Porcentajes	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Coordinadores	4	4	8	50,0%	50,0%
Comisiones	12	14	26	46,2%	53,8%
Evaluación fronteras del conocimiento FBBVA	19	27	46	41,3%	58,7%
Expertos asesores IGAE	0	8	8	0,0%	100,0%
Quinquenios	6	7	13	46,2%	53,8%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>60</b>	<b>101</b>	<b>40,6%</b>	<b>59,4%</b>



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

Solicitudes de patentes de prioridad.

Subárea	Nº Patentes	Solicitudes de patentes			Porcentaje solicitudes	
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Biología y Biomedicina	50	98	163	261	37,6%	62,4%
Recursos Naturales	3	8	12	20	40,0%	60,0%
Ciencias Agrarias	7	11	10	21	52,4%	47,6%
CyT Físicas	30	40	107	147	27,2%	72,8%
CyT Materiales	15	26	47	73	35,6%	64,4%
CyT Alimentos	7	34	29	63	54,0%	46,0%
CyT Químicas	42	67	148	215	31,2%	68,8%
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>284</b>	<b>516</b>	<b>800</b>	<b>35,5%</b>	<b>64,5%</b>



### 4 Tesis y trabajos de fin de master (tanto sin doctorado como en dirección / codirección).

#### 4.1 Tesis.

Subárea	Número de Tesis			Porcentaje de Tesis	
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Estudiantes	396	384	780	50,8%	49,2%
P. Investigador/Dirección	336	614	950	35,4%	64,6%
<b>Total</b>	<b>732</b>	<b>998</b>	<b>1.730</b>	<b>42,3%</b>	<b>57,7%</b>





4.2 Máster.

	Área Global	Número de Masters			Porcentaje	
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
<b>Estudiantes</b>	Vida	177	122	299	59,2%	40,8%
	Sociedad	26	28	54	48,1%	51,9%
	Materia	77	82	159	48,4%	51,6%
	<b>Subtotal</b>	<b>280</b>	<b>232</b>	<b>512</b>	<b>54,7%</b>	<b>45,3%</b>
<b>Personal Investigador/ Dirección</b>	Vida	185	222	407	45,4%	54,6%
	Sociedad	18	38	56	32,1%	67,9%
	Materia	91	129	220	41,4%	58,6%
	<b>Subtotal</b>	<b>294</b>	<b>389</b>	<b>683</b>	<b>43,0%</b>	<b>57,0%</b>
<b>Total</b>		<b>574</b>	<b>621</b>	<b>1.195</b>	<b>48,0%</b>	<b>52,0%</b>

