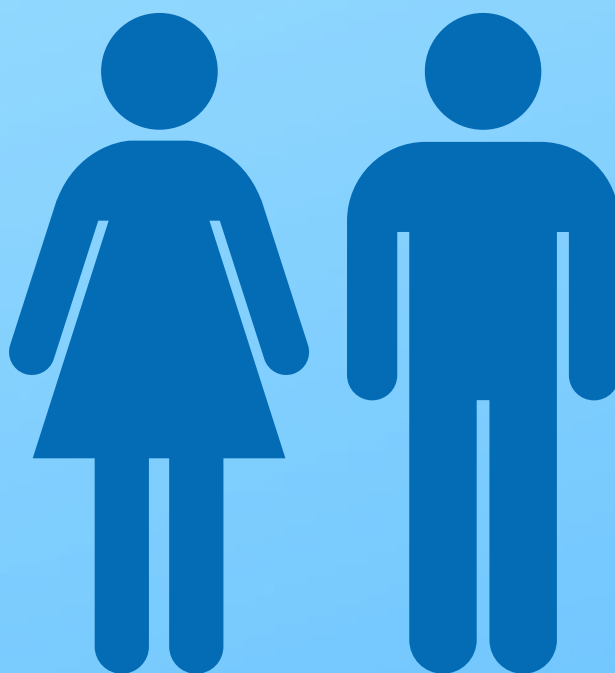




# Plan de Igualdad

## de Oportunidades para Empleadas y Empleados Públicos

## de CICYTEX



"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 824546".



CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

**JUNTA DE EXTREMADURA**

Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital

Reunidos en Guadajira, en el seno de la Mesa de Negociación de la Comisión de Igualdad del Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura (CICYTEX) compuesta por la representación de la Junta de Extremadura y la representación de las personas trabajadoras, en el marco de la R.D. de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación al modificar el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el R.D. 901/2020, de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y, finalmente, el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, acuerdan la firma del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE CICYTEX.

En Guadajira, a 20 de diciembre de 2021

**EN REPRESENTACIÓN DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**



Fdo. Carmen González Ramos

**EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**



UGT – SP: Mª de los Ángeles Rodríguez Márquez



UGT – SP: Ana Mª Hernansanz Rosón



FSC-CCOO: Inés Mª Monge Castellano



CSI – CSIF: Amparo Galán



SGTEX: Mª Victoria Rodríguez Mateos



CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

**JUNTA DE EXTREMADURA**

Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital



CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

## DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y PLAN DE IGUALDAD DE CICYTEX

**Empresa:** CICYTEX

**CIF:** S 0600428 G

**Dirección:** Autovía A-5, km 372

06187 Guadajira (BADAJOZ)

**Teléfono:** TEL: (+34) 924 014 000

**Correo electrónico:** cicytex@juntaex.es

**Fecha:** Abril 2021



## ÍNDICE

1. Contextualización e ideas generales. Cultura corporativa
2. Datos de la entidad
3. Partes suscriptoras del plan de igualdad
4. Ámbito personal, territorial y temporal

### 1. DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD. FINALIDAD Y CARACTERÍSTICAS

### 2. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DE CICYTEX. Metodología. Recopilación de información cualitativa y cuantitativa

#### 2.1. Análisis de datos de CICYTEX

1. Condiciones generales
2. Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional
3. Clasificación profesional
4. Condiciones de trabajo
5. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, profesional, familiar y laboral
6. Infrarrepresentación femenina
7. Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo
8. Violencia de género
9. Salud laboral con perspectiva de género
10. Lenguaje y comunicación no sexista

#### 2.2. Datos específicos desagregados de la situación de mujeres y hombres de CICYTEX en las actividades de investigación

#### 2.3. Percepción de la plantilla sobre las Políticas de Igualdad

### 3. CONCLUSIONES FINALES EXTRAÍDAS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

#### 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

#### 5. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA

#### 6. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

#### 7. RECURSOS DEL PLAN IGUALDAD

#### 8. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE CICYTEX



## 1. Contextualización y características generales. Cultura corporativa

---

Las mujeres, iguales en derecho, desiguales de hecho. Esta idea sintetiza la situación actual de las mujeres en las sociedades industriales avanzadas del siglo XXI. Pero si las leyes establecen un marco para la igualdad, ¿por qué las desigualdades entre mujeres y hombres se resisten a desaparecer?

El modelo tradicional patriarcal, de reparto y asignación de roles y estereotipos entre mujeres y hombres, ha producido una división sexual del mundo y del trabajo, adjudicando a cada uno de los sexos, valores, comportamientos, derechos, espacios y tiempos diferentes, segregados, exclusivos y excluyentes. La igualdad efectiva de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, y también en el sistema de ciencia y tecnología, es una cuestión de gran importancia para nuestro país y para nuestra economía.

En el mundo de la ciencia y de la innovación, las mujeres tampoco lo han tenido nada fácil. La sociedad no ha tenido en cuenta esa realidad pero el avance requiere aprovechar al 100% los talentos disponibles en la comunidad científica. En este sentido, la Academia Nacional de Ciencia e Ingeniería de Estados Unidos señala que “una mayor presencia de mujeres en los mundos científicos y tecnológicos es condición indispensable para la excelencia científica y también para el desarrollo económico del país”. En la misma línea, la Visión Estratégica del Espacio Europeo de Investigación nos marca un objetivo claro para 2030, momento en el cual “la mitad de todos los científicos, la mitad de todos los responsables de la política científica y, en todas las disciplinas, y en todos los niveles, serán mujeres”. De esta manera, las instituciones europeas desarrollan en el ámbito científico el mandato de aplicar las políticas de género (gender mainstreaming, o transversalidad de género) establecido por el Tratado de Ámsterdam. Un tratado que recoge el principio de transversalidad de género acuñado por Naciones Unidas en la Conferencia Mundial de Mujeres de Pekín de 1995.

Las Naciones Unidas señala en su artículo “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia de 11 de febrero 2021” ([/es/observances/women-and-girls-in-science\\_day](#)) que “el brote de la pandemia por el COVID-19 ha demostrado claramente el papel crucial de las mujeres investigadoras en los diferentes frentes en la lucha contra el COVID-19, desde los avances en el conocimiento del virus hasta el desarrollo de técnicas para las pruebas de COVID-19 y las vacunas contra el virus.



Al mismo tiempo, la pandemia ha tenido un impacto negativo muy significativo en las mujeres científicas. Ha afectado especialmente a las que se encontraban en los inicios de sus carreras, lo que ha contribuido a ensanchar la brecha de género existente en la ciencia. Ha revelado nuevamente las disparidades de género en el sistema científico. Es necesario corregir estas disparidades mediante nuevas políticas, iniciativas y mecanismos para apoyar a las mujeres y las niñas en la ciencia”.

“En la actualidad, menos del 30 por ciento de las personas investigadoras en todo el mundo son mujeres. Según [datos de la UNESCO](#) (entre 2014 y 2016), solo alrededor del 30 por ciento de todas las estudiantes escogen estudios superiores dentro del campo de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y matemáticas (STEM). En todo el mundo, el número de matrículas de estudiantes femeninas es particularmente baja en el campo de la tecnología de la Información y las comunicaciones (TIC), con un tres por ciento; ciencias naturales, matemáticas y estadísticas, con un cinco por ciento; y en ingeniería, manufactura y construcción, con un ocho por ciento.

Los prejuicios y los estereotipos de género que se arrastran desde hace mucho tiempo continúan manteniendo a las niñas y mujeres alejadas de los sectores relacionados con la ciencia. El mundo dibujado en la pantalla no dista mucho del mundo real. Un estudio realizado en 2015 por el Instituto Geena Davis titulado “[Gender Bias Without Borders](#)” (Prejuicios de género sin fronteras) muestra que la representación en las grandes pantallas de mujeres que trabajan en el campo de las ciencias se limita solo a un doce por ciento”.

En la Unión Europea, según los datos de [Eurostat](#) de 2019, hay más de 6,3 millones de científicas e ingenieras, lo que representa el 41.1% del empleo total en el sector de la ciencia e ingeniería.

En los Estados miembros de la UE la proporción de mujeres científicas e ingenieras varía ampliamente.

España presenta uno de los porcentajes más elevados, pues el 49,3% de personas se dedican a la ciencia y la ingeniería en el país son mujeres. Otros de los países en los que hay más paridad entre mujeres y hombres en este sector son Noruega, Lituania y Dinamarca, donde hay más del 50% de presencia femenina entre personal científico e ingeniero. Y fruto de todo ese compromiso surge el Proyecto Gender SMART financiado por el Programa marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea (Horizonte 2020). El mismo se inició en el 1 de enero de 2019 y tiene un periodo de duración de cuatro años. Su objetivo es aumentar la calidad de la producción del conocimiento científico y mejorar la gestión de los recursos humanos e institucionales a través del enfoque de género.



**EL CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA (en adelante CICYTEX)** participa en el proyecto europeo GenderSMART con otras Organizaciones de Investigación (RPO) y Financiación de la Investigación (RFO), que operan en el amplio campo de la investigación en ciencia alimentarias, agrícolas y de la vida.

Comparte este consorcio con los siguientes centros y organizaciones: Centro de Cooperación Internacional de Investigación Agraria para el Desarrollo (CIRAD), en Francia; Centro de Internacional de Estudios Superiores Agronómicos Mediterráneo (CIHEAM), en Italia; Autoridad de Agricultura y Desarrollo de los Alimentos, en Irlanda; Universidad de Wageningen en Holanda y Universidad de Tecnología de Chipre.

Esta comunidad científica tiene el compromiso de implementar activamente siete Planes de Igualdad de Género (GEP) que abordarán las siguientes áreas de acción:

- Construir una cultura de igualdad de género
- Desarrollar medidas equitativas de apoyo a la carrera
- Reforzar la toma de decisiones y la gobernanza
- Integrar el género en la financiación, la investigación y la docencia.

Desde la normativa europea y la normativa estatal, más en concreto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a partir de ahora LOIEMH) como la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura (a partir de ahora LIVGEX), el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación además del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.



## 2. Datos de la entidad

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL</b>	Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura (CICYTEX)
<b>FORMA JURÍDICA</b>	Ente Público adscrito a la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital
<b>NIF DE LA EMPRESA</b>	S 0600428 G
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Autovía A - 5 Km. 372 06187 – Guadajira (Badajoz)
<b>TELÉFONO/ FAX PÁGINA WEB</b>	924 014 000 / 924 014 001 <a href="http://cicytex.juntaex.es/es/">http://cicytex.juntaex.es/es/</a>
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	D <sup>a</sup> . Carmen González Ramos
<b>CARGO</b>	Directora de CICYTEX
<b>TLF. DE CONTACTO</b>	924 014 000
<b>SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE</b>	Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA</b>	<p>-Experimentación para la aplicación de nuevas técnicas y mejoras en la producción, que puedan adaptarse a las explotaciones agrarias y ganaderas extremeñas e incorporarse a las industrias y empresas en la región.</p> <p>-Formación, CICYTEX participa en la formación de futuros profesionales. Imparte formación a becarios predoctorales y postdoctorales; universitarios de Grado y Máster; y prácticas formativas a alumnos de FP de ciclos formativos de Grado Medio y Superior.</p> <p>-Transferencia de la tecnología y difusión del conocimiento gestado en CICYTEX, implantando un sistema que permita trasladar al tejido productivo extremeño de forma eficaz los resultados obtenidos en los proyectos de investigación.</p> <p>-Asistencia y asesoramiento en materia I+D+i a gestores de dehesa, agricultores, ganaderos, empresas de agroalimentación, industrias corcheras y carboneras, y otras vinculadas a estas áreas, en aquellos ámbitos en los que no actúe el sector privado.</p> <p>-Ensayos de laboratorio en microbiología y biología molecular, análisis instrumental y análisis físico-químicos, dirigidos a</p>





	satisfacer la demanda del sector en este campo. -Calidad Certificación y control de calidad.
<b>CENTROS ADSCRITOS A CICYTEX</b>	Instituto de Investigaciones Agrarias Finca La Orden - Valdesequera Instituto del Corcho, la Madera y el Carbón Vegetal Instituto Tecnológico Agroalimentario de Extremadura Centro de Agricultura Ecológica y de Montaña
<b>FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD</b>	01/08/2013
<b>CONVENIOS COLECTIVOS DE REFERENCIA</b>	EBEP – Estatuto Básico del Empleado Público LFPEX – Ley de la Función Pública de Extremadura V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio Junta de Extremadura.

### 3. Partes suscriptoras del plan de igualdad

En presente plan integra en su Comisión de Igualdad por un lado la Junta de Extremadura representado por CICYTEX, y por otro, la representación legal de la plantilla con presencia de los sindicatos FSC – CCOO, UGT – SP, CIS – CSIF y SGTEX.

### 4. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad será de aplicación a toda la plantilla y tendrá un ámbito de territorial autonómico incluyendo todos los centros adscritos a CICYTEX, Finca La Orden – Valdesequera, Instituto del Corcho, la Madera y el Carbón Vegetal y el Tecnológico Agroalimentario de Extremadura en Badajoz conjuntamente con el Centro de Agricultura Ecológica y de Montaña de Plasencia en Cáceres.

El ámbito temporal de este plan de igualdad es de la anualidad 2022 a 2025, y una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años prevista en el art. 9.1 de Real Decreto 901/2020.



## 1. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO. FINALIDAD Y CARACTERÍSTICAS

---

En el *artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres* y las posteriores modificaciones del *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

El conjunto ordenado de estas medidas serán recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades y para elaborarlo es imprescindible realizar un análisis de la situación actual de **CICYTEX**, que será una herramienta para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades, una fase dentro de la implantación y el desarrollo de la estrategia necesaria para conseguir “el mainstreaming” o transversalidad de género en nuestra organización.

El objetivo de este diagnóstico es comprobar si hombres y mujeres obtienen de la aplicación de nuestra política empresarial un beneficio equivalente, o si, por el contrario, se producen situaciones de desigualdad y discriminación.

Conocer el impacto de género se convierte en una herramienta estratégica para la Dirección que le permite incorporar, de una manera equilibrada, los intereses y necesidades diferenciados de los hombres y mujeres que conforman la plantilla de **CICYTEX** garantizándose de esta forma:

- ✓ Mayor eficacia en la gestión diaria, gracias a la valoración previa de los posibles efectos que la política empresarial puede producir entre hombres y mujeres.
- ✓ Una dirección más eficaz, gracias al mayor nivel de información que ofrece el conocimiento de las necesidades de las personas, desde una perspectiva de género.
- ✓ Un tratamiento equitativo y justo para ambos sexos, ya que, mejora los sistemas de seguimiento y evaluación de aplicación de la política empresarial.



El diagnóstico es un **instrumento en sí mismo**, y no un fin, ya que sirve como medio a partir del cual se pueden identificar los ámbitos específicos de actuación. Carece de sentido realizar un diagnóstico sino es para formular después un plan de trabajo que sirva como base del diseño de las acciones concretas que se deben llevar a cabo.

Asimismo, es **práctico** ya que el análisis exhaustivo de los datos recogidos analiza situaciones concretas que puedan orientar a la ayuda de la toma de decisiones, es **flexible** ya que debe amoldarse a las necesidades reales de nuestra empresa y **dinámico** ya que está actualizándose continuamente cumpliendo así una doble función, como mecanismo de evaluación de resultados y como instrumento de análisis y detección de necesidades.

Por tanto, el Diagnóstico es una herramienta para promover la integración de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades y la perspectiva de género, una forma de implantar y desarrollar las estrategias de transversalidad de género en **CICYTEX**.

El **RD 6/2019, del 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** al modificar el **Artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, plantea que el Diagnóstico de Impacto de Género será negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.



Se han estudiado y analizado las materias comentadas anteriormente, además de otras como son: el Lenguaje utilizado tanto en la comunicación externa como interna, la Violencia de Género y la Seguridad y Salud en las personas que trabajan en nuestra entidad.

Con fecha de 14 de abril de 2021 queda constituida la Comisión de Igualdad de CICYTEX. La Comisión de Igualdad, compuesta de forma paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla comisión (FSC – CCOO, UGT - SP, CIS-CSIF y SGTEX), , contempla entre sus funciones recabar todos los datos e información necesaria sobre la empresa y analizar los resultados obtenidos realizar el presente diagnóstico, elaborar el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de CICYTEX, así como su posterior seguimiento y evaluación, para lo cual es necesario realizar un diagnóstico de género actualizado.

La Comisión de Igualdad ha contado con el apoyo y asesoramiento de personas especializadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres tanto por parte de la empresa (asesora del Instituto de la Mujer de Extremadura), como una asesora de los sindicatos que conforman la comisión (FSC – CCOO, UGT - SP, CIS-CSIF y SGTEX).

## **2. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO DE CICYTEX**

---

### **Metodología y recopilación de información cuantitativa y cualitativa**

Para la elaboración del presente informe diagnóstico de género se ha atendido a lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* y se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las materias anteriormente mencionadas y que estarán contempladas en el Plan de Igualdad de CICYTEX.

Los diferentes apartados de este informe, cuantifican y describen distintos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos en la empresa, así como las situaciones personales de la plantilla, incorporando al análisis la perspectiva de género. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de



desigualdad entre trabajadores y trabajadoras, para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el I Plan de Igualdad de **CICYTEX**.

En cuanto a los datos cuantitativos por acuerdo en el seno de la Comisión de Igualdad de CICYTEX, se ha realizado siguiendo los criterios:

1. La fase de diagnóstico, por acuerdo en el seno de la Comisión de Igualdad, recabarán los datos necesarios para la misma únicamente dentro de las anualidades 2018 y 2019, no valorando las cifras del año 2020, debido a la situación de crisis sanitaria por el COVID 19 que ha tenido que han repercutido directa en las distintas áreas de gestión de CICYTEX.
2. En cuanto al tema de **retribuciones**, el personal funcionario y laboral de la Junta de Extremadura está sujeto a las siguientes normas, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (a partir de ahora EBEP), la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (a partir de ahora LFPEX), y el V Convenio en cuanto a los distintos elementos que integran el salario del personal (salario base más complementos) añadiendo las leyes de presupuestos de la CCAA.  
Se incluye como documentación adjunta la Resolución de la Directora General de Función Pública por la que se aprueban las tablas retributivas del año 2019 para el personal del ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura conjuntamente con las tablas de retribuciones para personal funcionario, interino, eventual y MCG/A.C. además de las de personal laboral (ANEXO I) además de un **análisis de retribuciones salariales de la plantilla de CICYTEX** en su conjunto dentro de la anualidad 2021.
3. En cuanto al análisis de datos que se incardinan en los sistemas de **promoción y ascensos**, nos remitimos a la normativa anteriormente citada más el Decreto 43/1996, de 26 de marzo, por el que se regula el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción personal. Si bien es cierto que podemos realizar un estudio pormenorizado en las anualidades propuestas, de las Convocatorias de concurso de puestos de estructuras para poder analizar el posicionamiento de mujeres y hombres tras las mismas.
4. En cuanto a las tablas que pueden aportar datos sobre **procesos selectivos**, hay que señalar nuevamente que todos estos están regulados, dentro de esta Administración en el EBEP, LFPEX, V



Convenio aparte del Decreto 201/1995, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Personal al Servicio de la Administración de esta Comunidad Autónoma. Dicho todo esto, proponemos hacer un análisis obteniendo datos de las denominadas Bolsas de CICYTEX en donde el proceso de selección se inicia con una demanda de una oferta de trabajo dentro de las unidades de investigación. Además existe un cuestionario específico para dar respuestas a estas cuestiones dentro de esta fase de diagnóstico.

5. En el apartado de **salud laboral** y para poder obtener las contingencias profesionales, se solicita al Servicio de Salud y Prevención de la Junta de Extremadura los accidentes laborales con y sin baja. Las bajas por accidentes y bajas por enfermedad profesional se recabarán del dpto. de RR.HH. de CICYTEX.

En lo referente a la información cualitativa, la Comisión de Igualdad entregó el 8 de marzo de 2021, un cuestionario voluntario y anónimo a la plantilla de CICYTEX (347 personas, de las cuales 199 son hombres y 148 mujeres).

Se recogieron 142 cuestionarios en total. La participación total, en esta fase, ha sido de un 41 % sobre el total de la plantilla de los mismos 65 correspondieron a hombres y 77 a mujeres.

Hay un análisis más detallado en el apartado 2.2 del presente informe.

Como anexo a este informe y, para completar la información recabada de la plantilla, se adjunta una encuesta de Percepción de la igualdad de oportunidades realizada en el año 2019 a la plantilla, dentro del Proyecto Gender SMART (77 personas, de las cuales 32 son hombres y 45 mujeres).

## 2.1. ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS DE CICYTEX

En el presente documento se expone el Diagnóstico de Género sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de trabajo CICYTEX, elaborado con los datos disponibles de la anualidad 2018 y 2019.

Se incluye un apartado de datos específicos desagregados de la situación de mujeres y hombres de CICYTEX, en los proyectos de investigación elaborado dentro del Proyecto Gender SMART, que añade información complementaria en cuanto al posicionamiento de mujeres y hombres en los proyectos, contratos y convenios I+D+i con la entidades, la distribución de los fondos de investigación por

sexo y tipología, tasas de financiación por sexo en fuentes institucionales o externas, producción científica y la formación en investigación.

## 1. Condiciones generales

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO			
HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
199	148	347	
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO			
Distribución de la plantilla por edad y sexo	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Entre 16 y 25 años	3	2	5
Entre 26 y 35 años	18	8	26
Entre 36 y 45 años	54	68	122
Entre 46 y 55 años	70	39	109
Entre 56 y 65 años	52	31	83
Más de 65 años	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>148</b>	<b>347</b>
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD			
ANTIGÜEDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menos 1 año	75	55	130
De 1 a 3 años	56	55	111
De 4 a 6 años	9	7	16
De 7 a 10 años	12	9	21
Más de 10 años	47	22	69
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>148</b>	<b>347</b>

Tomando de referencia el año 2019, CICYTEX contaba con una plantilla de 347 personas, de las mismas 199 eran hombres y 148 eran mujeres.

En cuanto a la distribución de la plantilla por edad y sexo, en todos los tramos hay más hombres que mujeres a excepción del tramo de entre 36 a 45. En el mismo, el colectivo femenino llega a las 68 personas.

En cuanto a la distribución de la plantilla por antigüedad, dentro del tramo menos de 1 año y más de 10 años existen grandes diferencias entre hombres y mujeres. Pero en los tramos intermedios de tiempos las posiciones están más acercadas.



## 2. Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

### Procesos de selección

La selección principal procede de convocatorias oficiales en ofertas de puestos publicadas periódicamente por la Junta de Extremadura.

¿Cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto? ¿Quiénes los definen?
Se solicitan INVESTIGADORES, en función de las necesidades de investigación de los departamentos.
¿Cómo se publican las vacantes? ¿En qué medio se publican?
En el D.O.E. y en la página Web del centro.
¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.
Concurso y Concurso-oposición
¿Quién realiza la selección? ¿Ha recibido formación en igualdad de oportunidades?
Tribunales de selección. No.
¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?
La necesidad de contratación / dirección del centro.
¿Se tiene en cuenta, en la selección de personal, la igualdad de oportunidades (fomentar la contratación de mujeres, diseñar solicitudes que no pidan datos personales, redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo...)?
<input type="checkbox"/> Sí <input checked="" type="checkbox"/> No
¿Cuáles?
¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la empresa?
No

Sin embargo, se analizan a continuación, las convocatorias internas promovidas por el organismo que articula merced a dos tipos de convocatorias, por un lado los procesos selectivos para la constitución de listas de espera específicas de personal técnico y de gestión de servicios I+D+i y por otro, procesos selectivos de Garantía Juvenil para la contratación en prácticas de personas jóvenes tituladas universitarias y de Formación Profesional de Grado Superior.





NÚMERO DE OFERTAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y CANDIDATURAS PRESENTADAS, DESAGREGADAS POR SEXO, DURANTE EL AÑO 2018				
Categoría profesional	Fecha resolución	Nº de candidaturas presentadas		
		Nº TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Técnico especialista en cultivos extensivos	11/10/2018	9	4	5
Técnico en conservación y gestión del banco de germoplasma	11/10/2018	10	4	6

NÚMERO DE OFERTAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y CANDIDATURAS PRESENTADAS, DESAGREGADAS POR SEXO, DURANTE EL AÑO 2019				
Categoría profesional/ Perfil contratación	Fecha resolución	Nº de candidaturas presentadas		
		Nº TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Epidemiología y control de enfermedades forestales emergentes	17/01/2019	31	16	15
Estudio del efecto combinado de agentes químicos y biológicos sobre la seca de la dehesa	17/01/2019	30	12	18
Estudio del carácter climatérico de ocho variedades sudafricanas de ciruelo japonés con interés potencial para su cultivo en Extremadura	17/01/2019	26	11	15
Obtención de compuestos bioactivos a partir de residuos agroalimentarios para su aplicación como aditivos alimentarios y/o en envasado activo	17/01/2019	30	12	18
Evaluación de la eficacia de diferentes materias activas en diferentes especies de malas hierbas de arroz	17/01/2019	28	11	17
Evaluación de las progenies de los programas de mejora de cerezo y frambuesa	17/01/2019	13	9	4
El cultivo del castaño en Cáceres. Proyecto Agros	17/01/2019	18	14	4
Desarrollo e implementación de nuevas estrategias alimentarias y de manejo para optimizar la sostenibilidad económica y ambiental de las explotaciones de porcino ibérico	17/01/2019	11	6	5
Sostenibilidad de la agricultura de regadío	17/01/2019	15	10	5
Implementación de tecnologías no destructivas en campo central hortofrutícola	17/01/2019	23	10	13

NÚMERO DE OFERTAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y CANDIDATURAS PRESENTADAS, DESAGREGADAS POR SEXO, DURANTE EL AÑO 2019 (continuación)				
Categoría profesional/ Perfil contratación	Fecha resolución	Nº de candidaturas presentadas		
		Nº TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Técnico especialista en control de plagas	28/02/2019	10	2	8



y enfermedades de cultivos (I+D+i)				
Técnico especialista en control de plagas y enfermedades de cultivos (I+D+i) II	28/02/2019	20	10	10
Técnico especialista en agronomía de cultivos leñosos I (I+D+i)	28/02/2019	14	9	5
Técnico especialista en agronomía de cultivos leñosos II (I+D+i)	28/02/2019	12	7	5
Técnico especialista olivicultura I (I+D+i)	28/02/2019	12	7	5
Técnico especialista olivicultura II (I+D+i)	28/02/2019	10	6	4
Técnico superior estado nutricional y fertilización de cultivos hortofrutícolas (I+D+i)	28/02/2019	27	11	16
Técnico especialista en conservación y gestión de bancos de germoplasma	28/02/2019	38	10	28
Técnico superior biología molecular, fitopatología y análisis PCR I	28/02/2019	28	6	22
Técnico especialista en análisis instrumental y procesado y caracterización de productos lignocelulósicos I	28/02/2019	12	4	8
Técnico especialista en análisis instrumental y procesado y caracterización de productos lignocelulósicos II	28/02/2019	17	8	9
Coordinador de laboratorio y técnicas analíticas en proyectos de investigación	28/02/2019	46	16	30
Formación en caracterización y comportamiento de material vegetal frutal	4/10/2019	4	2	2
Mejora de la seguridad alimentaria en productos lácteos tradicionales y ahumados	4/10/2019	12	3	9
Enfermedades causadas por hongos fitopatógenos del suelo. Control integrado	4/10/2019	7	2	5



NÚMERO DE OFERTAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y CANDIDATURAS PRESENTADAS, DESAGREGADAS POR SEXO, DURANTE EL AÑO 2019 (continuación)				
Categoría profesional/ Perfil contratación	Fecha resolución	Nº de candidaturas presentadas		
		Nº TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Técnicas citológicas e histoquímicas como soporte científico-técnico en I+D+i	4/10/2019	19	4	15
Aplicación de técnicas rápidas para el control de la calidad y categorización de carne y productos cárnicos	4/10/2019	11	1	10
Gestión de programas de transferencia de tecnología para el sector agroalimentario en CICYTEX	4/10/2019	8	3	5
Pastor	4/10/2019	31	31	-
Doctor investigador biología floral y reproductiva en frutales	25/10/2019	3	2	1

Un análisis pormenorizado de estos datos nos indican, que de las 32 convocatorias abiertas entre los años 2018 y 2019, en 20 de ellas las mujeres superan en cifras a los hombres presentados a las mismas, y en 13 de ellas, son los varones quien ostentan la primacía. Solamente hay una igualdad de sexos en dos de ellas y destacar que en el caso de la convocatoria para la plaza de pastor en Valdesequera no se presentó a la misma ninguna mujer.

Además se observa una diferencia exponencial entre el número de hombres y mujeres a favor de los primeros en la convocatoria del Cultivo de Castaño en Cáceres – Proyecto Agros, 14 frente a 4. En sentido contrario, la convocatoria que cuenta con mayor participación de mujeres frente a hombres es la de Técnico/a especialista en conservación y gestión de bancos de germoplasma, 28 frente a 10.

El balance de los contratos realizados en CICYTEX durante estas dos anualidades es el siguiente, en cuanto a personal técnico y de gestión, 2 hombres y 1 mujer. La modalidad de Garantía Juvenil obtiene un total de 9 contratos, 6 de hombres y 3 de mujeres.

**Contratación**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS				
TIPOS DE CONTRATOS	2018		2019	
	H	M	H	M
Laboral Fijo	45	12	42	10
Funcionario	53	44	52	48
Interinidad por vacantes	20	2	21	2
Sustitución	2	0	1	1
Interinidad por sustitución	2	0	0	0
Predoctoral	2	6	2	5
Indefinidos/as no fijos/as	18	18	33	33
Interino	6	9	8	8
Alto Cargo	-	1	-	1
Obra o Servicio	26	29	31	34
Prácticas	-	2	9	6
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>123</b>	<b>199</b>	<b>148</b>

¿Las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen por necesidades de la empresa o por decisión de los trabajadores o trabajadoras?

No se realizan contratos a tiempo parcial en CICYTEX.

¿Se realizan nuevas contrataciones para cubrir los permisos maternales y reducciones de jornada por cuidado a personas dependientes?

Se crean nuevas contrataciones para cubrir los permisos maternales de las trabajadoras.

Este bloque de análisis de datos por tipos de contratos arroja grandes diferencias en todas las modalidades (Laboral Fijo, Temporal y Funcionario/a de Carrera) y es únicamente en el tramo de Funcionario/a Interino/a donde en el año 2019 existe una equiparación entre ambos sexos.



## ***Formación***

### ***Datos de la Escuela de Administraciones Públicas de la Junta de Extremadura***

En el año 2018 el 39% de hombres se formaron en acciones formativas de esta entidad frente al 61% de mujeres. Estas cifras no varían mucho frente a la anualidad 2019, el 40% son hombres frente al 60% que son mujeres.

### ***Estancias en el extranjero***

En este apartado de análisis, las cifras recogidas indican que en el año 2018 realizaron estancias 2 mujeres y 2 hombres. En el año 2019 realizan estancias únicamente 3 mujeres.

### ***Acciones formativas contratadas directamente por CICYTEX***

En el año 2018 y con recursos propios de CICYTEX, se forman 15 mujeres y 12 hombres. Dentro del primer grupo se computan 24 actuaciones formativas frente 17 en hombres.

En cuanto al año 2019, se forman a 32 mujeres y a 33 hombres. En el primer grupo se computan 46 acciones formativas frente a 47 en hombres.

Este estudio arroja que la media por trabajador/a es la de una formación pero existen algunos casos en los que una única persona acude en esa anualidad a distintas formaciones en los distintos formatos que se le presentan, dependiendo de sus necesidades (simposios y congresos nacionales e internacionales, jornadas, cursos, reuniones científicas, matrículas de doctorados, etc.).

### ***Acciones formativas del Servicio de Salud y Prevención de la Junta de Extremadura***

Esta información se ha obtenido de los listados emitidos por el SSPRL que contempla, los denominados cursos formativos en la modalidad general, emergencias, primeros auxilios y específicos para el puesto de trabajo (entre los que se incluyen equipos de trabajo, procedimientos de trabajo, trabajos en altura, COVID, riesgos eléctricos, riesgos psicosociales, etc.).

Los datos obtenidos son los siguientes, en el año 2018, 28 mujeres frente a 58 hombres cursan formación en prevención de riesgos laborales. En la anualidad 2019, se cifran disminuyendo en ambos sexos, 13 mujeres frente a 41 hombres.



### ***Promoción de la plantilla***

Indicar que el último año de convocatorias de concursos de puestos de estructuras ha sido el 2017, por lo que en las anualidades propuestas, no contamos con datos de análisis.

### ***Clasificación profesional***

<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES EN EL 2019</b>			
<b>DENOMINACIÓN DE CATEGORÍAS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Administrativo/-a	11	9	20
Alto Cargo	-	1	1
Analista	2	-	2
Analista Laboratorio	1	4	5
Auxiliar de Administración	-	2	2
Auxiliar	15	25	40
Auxiliar Laboratorio	2	12	14
Ayudante Técnico Laboratorio	2	-	2
Camarero /-a Limpiador /-a	-	1	1
Capataz	1	-	1
Controlador Pecuario	1	-	1
Cuerpo Nacional Veterinario	-	1	1
Encargado/-a	6	1	7
Encargado /-a Almacén	-	1	1
Encargado/-a agrícola	1	-	1
Mecánico Inspector	1	-	1
Oficial Primera Albañilería	1	-	1
Oficial Primera Conductor/-a	2	-	2
Oficial Primera Electricista	1	-	1
Oficial Primera Laboratorio	-	1	1
Oficial Primera Mantenimiento	3	-	3
Oficial Primera Tractorista	7	-	7
Oficial Segunda	1	-	1
Oficial Segunda Agrícola	12	-	12
Oficial Segunda Carpintería	2	-	2
Oficial Segunda Mantenimiento	3	-	3
Operador /-a de Informática	2	-	2
Ordenanza	-	1	1
Pastor /-a	9	-	9
Peón Especializado Agrícola	22	1	23
Peón Especializado Escogedor Corcho	1	-	1
Peón Especializado General	4	-	4



Peón Especializado Mantenimiento	-	1	1
Pirografista Diseñador /-a	1	-	1
Subalterno	1	1	2
Técnico	16	9	25
Titulado Grado Medio	7	7	14
Titulado Grado Medio ITA	-	3	3
Titulado Grado Medio ITF	1	1	2
Titulado Grado Medio ITI	-	2	2
Titulado Superior	24	26	50
Titulado Superior Biología	4	13	17
Titulado Superior Ciencias Ambientales	1	-	1
Titulado Superior Ingeniería Agrónoma	2	4	6
Titulado Superior Ingeniería Industrial	-	1	1
Titulado Superior Ingeniería de Montes	4	-	4
Titulado Superior Química	4	4	8
Titulado Superior Veterinaria	2	2	4
Otros Titulados Superiores	19	13	32
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>148</b>	<b>347</b>

En cuanto a este bloque de datos desagregados que se centran en el análisis de las categorías profesionales del año 2019, señalar que analizados los mismos podemos sacar algunas conclusiones, en primer lugar las categorías vinculadas con el trabajo en el campo están copadas por hombres, salvo en el caso de una Peona Especializada Agrícola que se ubica en la Finca La Orden. En segundo lugar, en las categorías vinculadas trabajos de gestión en el seno de organización, existe una clara desproporción en la de Auxiliar a favor de las mujeres frente a los hombres, más concretamente de 25 frente a 15. Finalmente en cuanto a las categorías de Titulados hacer solamente dos observaciones, se cuenta ese año con más Biólogas que Biólogos, 13 mujeres frente a 4 hombres y, como Titulados Superiores en Ingenierías de Montes, no se cuenta con ninguna mujer.

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVEL DE ESTUDIOS			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SIN ESTUDIOS/ PRIMARIOS	SECUNDA-RIOS/ FP	UNIVERSITARIOS
Grupos A/ I	-	-	65
Grupo AB	-	-	2
Grupos B/II	-	-	19
Grupo BC	-	2	-
Grupos C/III	-	12	-
Grupo CD	-	9	-
Grupos D/IV	33	-	-
Grupos E/V	6	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>86</b>



DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVEL DE ESTUDIOS			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SIN ESTUDIOS/ PRIMARIOS	SECUNDA-RIOS/ FP	UNIVERSITARIOS
Grupos A/ I	-	-	60
Grupo AB	-	-	4
Grupos B/II	-	-	20
Grupo BC	-	2	-
Grupos C/III	-	22	-
Grupo CD	-	3	-
Grupos D/IV	60	-	-
Grupos E/V	28	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>27</b>	<b>84</b>

## DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS Y NIVEL DE ESTUDIOS AÑO 2019

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SIN ESTUDIOS/ PRIMARIOS		SECUNDARIOS/FP		UNIVERSITARIOS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Grupos A/I</b>					<b>60</b>	<b>65</b>
Agrónomo/a					7	6
Analista Informática					1	-
Asesor Jurídico/-a					2	1
Biología					6	12
Bioquímico					1	-
Biotecnólogo					1	-
Ciencia y tecnología de los alimentos					-	1
Coordinador programas I+D					1	-
Doctorado Biología					-	2
Economista					1	-
Facultativo/a alimentario					4	5
Geógrafo					2	-
Ing. Química					-	3
Ing. Agrónomo					2	4
Ing. Montes					2	1
Jefe Dpto. Fitopatología					-	1
Jefe Dpto. Produc. Animal					1	-
Jefe Dpto. Hortofruticultura					1	-
Jefe Sección Investigación porcino					-	1
Jefe Sec. Producción forestal					1	-
Jefe Sec. Micología					-	1
Jefe Sec. Parasitología					-	1





Jefe Sec. Suelos	1	-
Jefe Sec. Riego	-	1
Jefe Sec. Cultivos Extensivos	1	-
Jefe Sec. Régimen Jurídico	1	1
Jefe Sec. Procesos agroalimentarios	1	-
Jefe Nego. Control sanidad animal	-	1
Jefes/-as servicio	2	-
Director/-a	-	1
Periodista	-	2
Químico/-a	3	3
Tecnología alimentación	3	2
Otros titulados sup.	13	9
Veterinario/-a	4	4
<b>Grupo AB</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Jefe Neg Medios Agrarios	1	-
Jefe Sec. Sistemas forestales	1	-
Jefe Sec. Análisis financiero	-	1
Jefe Sec. Explotaciones	2	-
Jefe Sec Organización	-	1
<b>Grupos B/II</b>	<b>20</b>	<b>19</b>
I.T.Agrícola	6	6
I. T. Forestal	1	1
I.T.Industrial	1	3
Jefaturas Negociado	6	2
Cuerpo Técnico	6	7
<b>Grupo BC</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Jefaturas negociado	1	2
Coordinador/-a centros	1	-
<b>Grupos C/III</b>	<b>22</b>	<b>12</b>
Administrativo/-a	4	2
Analistas	4	7
Ayudante Técnico	2	-
Capataz	1	-
Controlador/-a pecuario/-a	1	-
Encargado/-a	7	1
Pirografista	1	-
Técnico Administrativo	2	2
<b>Grupo CD</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
Jefaturas negociado administrativo	2	-
Jefaturas negociado auxiliar	1	8
Secretario/-a alto cargo	-	1



<b>Grupos D/IV</b>	<b>60</b>	<b>33</b>
Auxiliar laboratorio	5	17
Auxiliar administrativo	8	14
Encargado/-a almacén	-	1
Guarda jurado	3	-
Mecánico/-a inspector/- a	1	-
Oficial de 1ª	14	1
Oficial de 2ª	18	1
Operador/-a informática	2	-
Pastor/-a	9	-
<b>Grupos E/V</b>	<b>28</b>	<b>6</b>
Camarero/-a limpiador/- a	-	1
Ordenanza	-	2
Peón esp. Agrícola	13	-
Peón esp. General	14	2
Subalterno/-a	-	1
Subalterno/-a conductor/-a	1	-

En cuanto a la distribución de mujeres y hombres de CICYTEX por categorías profesionales y nivel de estudios los datos arrojan mayor número porcentual en puestos que requieren mayor formación ya que el 26% se encuentran situadas en un nivel de Sin estudios/Primarios frente al 44% de los hombres. En cuanto a los estudios Secundarios/F.P. las primeras se sitúan en un 16% frente al 14% de los segundos. El último apartado de estudios Universitarios es el que demuestra de forma contundente, el fuerte posicionamiento de las mujeres en estos espacios de formación altamente cualificados, en una proporción del 58% frente al 42% de los hombres.



### Condiciones de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA			
TIPO DE JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Continua	199	148	347
Partida	-	-	-
Turnos	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>148</b>	<b>347</b>

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NÚMERO DE HORAS SEMANALES			
Nº DE HORAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menos de 25 horas			
De 25 a 35 horas	199	148	347
Más de 35 horas			
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>148</b>	<b>347</b>

HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS DURANTE EL ÚLTIMO AÑO			
Nº DE HORAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Obligatorias	-	-	-
Voluntarias	186	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

EN CASO DE REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS, ¿CÓMO SE COMPENSAN?	
<input checked="" type="checkbox"/> ECONÓMICAMENTE	
<input checked="" type="checkbox"/> EN TIEMPO LIBRE	

Los datos de esta tabla de distribución de jornada por plantilla muestran que tanto hombres como mujeres comparten la misma modalidad de continua y, en el tramo de 25 a 35 horas, por lo que no se observa ningún sesgo de género.

En cuanto a las extraordinarias realizadas en el 2019, indicar que las mismas se realizan de modo voluntario por los trabajadores de la Finca Valdesequera, durante los domingos y festivos, a razón de 3 personas por día, por lo que se obtiene un total de 186 horas/ anuales.

### 3. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

PERMISOS Y MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS				
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	AÑO 2018		AÑO 2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Acompañamiento médico hijo menor 16 años	17	18	11	13
Acompañamiento médico a persona dependiente	13	15	15	19
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	-	-	-	-
Periodo de gestación	-	-	-	-
Hospitalización familiar	41	36	37	43
Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (madre)		-		2
Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (padre)	1		2	
Permiso de lactancia	-	-	-	2
Excedencia cuidado hijo menor	-	1	-	-
Excedencia cuidado de familiares	-	-	-	-
Conciliación vida laboral y familiar (*)	2	3	-	2
Reducción de jornada por cuidados de menores y familiares enfermos	-	-	-	-
Bolsa horaria por asuntos personales	-	-	-	-
Inicio escalonado de actividades lectivas	-	-	-	-
Ampliación horario flexible	2	3	4	2
Teletrabajo	-	-	-	-
Ausencia del trabajo por emergencia familiar	-	-	-	-
<b>TOTALES</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>69</b>	<b>83</b>

(\*) En este epígrafe se incluyen las ausencias justificadas de los/as trabajadores/as para acudir a posibles demandas de los centros escolares (llamadas de teléfono durante la jornada y horas de tutorías de los centros educativos) y también para personas dependientes.

Indicar que para obtener los datos desagregados de esta tabla se han utilizado los apartados ya recogidos en el programa de fichaje de CICYTEX y que nacen del Decreto 149/2013, de 6 agosto, por el que se regulan la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En este sentido comentar que las medidas de conciliación donde cabe destacar sutiles sesgos de género siendo los siguientes:



- “Acompañamiento médico hijo menor de 16 años”: en el año 2018 hicieron uso de este permiso frente a 17 hombres frente a 18 mujeres. En el año 2019, 11 hombres frente a 13.
- “Acompañamiento médico a persona dependiente”, se encuentran también bastantes igualados siempre con un leve sesgo de género a favor de las mujeres; en el año 2018, 13 hombres frente a 15 mujeres y, en el 2019, hay un cierto incremento de 15 hombres a 19 mujeres.
- En los años 2018 y 2019 los trabajadores y trabajadoras de CICYTEX no hacen uso del permiso por “exámenes prenatales” ni de “periodo de gestación”.
- “Hospitalización familiar”, en el año 2018, 41 hombres frente a 36 mujeres. Sin embargo en el año 2019, la cifras de inclinan a favor de las mujeres, 43 frente a 37 hombres.
- “Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento”, solamente se acogen al mismo 2 madres en el año 2019 y 1 padre en el 2018 y 2 padres en el 2019.
- “Permiso de lactancia”, 2 madres durante el 2019.
- “Conciliación vida laboral y familiar”, año 2018, 2 hombres frente a 3 mujeres. En el 2019, ningún hombre frente a 2 mujeres.
- Las medidas “Reducción de jornada por cuidados de menores y familiares enfermos”, “Bolsa horaria por asuntos personales” e “Inicio escalonado de actividades lectivas” no han sido solicitados por la plantilla de los centros.
- “Excedencia cuidado hijo menor”, solamente existe una mujer que los solicita en el año 2018.
- “Ampliación de horario flexible”, en el año 2018, 2 hombres frente a 3 mujeres y, en el 2019, 4 hombres frente a 2 mujeres.
- “Teletrabajo” y “Ausencia de trabajo por emergencia familiar” no ha tenido peticiones por parte del personal de CICYTEX.

#### **4. Infrarrepresentación femenina**

##### **Órganos de gobierno y decisión de CICYTEX**

En CICYTEX como Ente Público, los puestos directivos están sujetos a un sistema de libre designación. Con este sistema arbitrario, el margen para introducir medidas no es demasiado amplio y básicamente se reduce a si es obligatorio o aconsejable garantizar la paridad.

Los órganos de gobierno de CICYTEX son la Presidencia y el Consejo Rector.

El órgano ejecutivo de CICYTEX es la Dirección de CICYTEX.



## **Presidencia de CICYTEX**

La Presidencia de CICYTEX la ostenta el titular de la Consejería (Designado por el Presidente de la Junta de Extremadura) responsable de Investigación e Innovación. En caso de ausencia, vacante o enfermedad, la persona que ostenta la Presidencia de CICYTEX es reemplazado por la persona que ostenta la Secretaría General de Ciencia, Tecnología e Innovación (designado por el/la Consejero/a) o persona que designe el/la Presidente/a.

Actualmente, desde el 1 de julio de 2019, los cargos de la Presidencia de CICYTEX (Consejero de Economía, Ciencia y Agenda Digital) y la Secretaría General de Ciencia, Tecnología e Innovación están ocupadas por hombres.

## **El Consejo Rector de CICYTEX**

El Consejo de Rector está integrado por los siguientes miembros: la Presidencia de CICYTEX, quien también será del Consejo Rector, la Dirección de CICYTEX, representante de las Consejerías con competencias en las siguientes áreas: Investigación e Innovación, Agricultura, Industria, Medio Ambiente y Hacienda, con altos cargos y dos representantes a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas de la Región. **La paridad es obligatoria en el Consejo Rector de CICYTEX (sistema de cuotas).**

## **Dirección de CICYTEX**

La Dirección de CICYTEX ejerce la dirección y gestión del día a día de la Entidad, con rango de Director/a General de la Junta de Extremadura y es designado y separado por el Consejo Rector, a propuesta de la Presidencia de CICYTEX entre personas con experiencia probada en gestión de la investigación y la innovación.

**Actualmente la Directora de CICYTEX es una mujer.**

## **Jefaturas de Servicio. Coordinación de Centros de Investigación y Administración del CICYTEX**

Las Jefaturas de Servicio de Coordinación de Centros de Investigación y de Administración de CICYTEX dependen orgánicamente de la Dirección de CICYTEX.

Las Jefaturas de Servicio son nombradas o separadas a propuesta de la Dirección de CICYTEX mediante sistema de libre designación. Los requisitos para ser Jefe/a de Servicio son ser funcionario de la Junta de Extremadura con al menos un puesto de grado (Nivel 22 de 30).

**Actualmente una Jefatura de Servicio la ocupa un hombre y una segunda, una mujer.**

## **Dirección Científica de Institutos**

Los cuatro institutos que se integran en CICYTEX dependen de la Dirección de CICYTEX.



Los Directores Científicos son nombrados o separados por el Consejo Rector de CICYTEX a propuesta de la Dirección de CICYTEX mediante sistema de libre designación. Los requisitos para ser Director Científico son ser funcionario de la Junta de Extremadura con al menos un puesto de licenciatura (Nivel 22 de 30) y ser doctor.

**Actualmente los 4 directores científicos son hombres.**

### **Jefaturas de Sección**

En cuanto a las Jefaturas de Sección denominadas en el INTAEX Facultativo Agroalimentario, están desempeñadas por 15 hombres y 10 mujeres.

### **Comisión Científica**

La Comisión Científica de CICYTEX se configura como un órgano colegiado integrado dentro de la estructura organizativa de CICYTEX, que ejerce las funciones de propuesta, asesoramiento, seguimiento y evaluación, con el fin de contribuir a la adecuada gestión, coordinación y ejecución de la actividad científico-técnica desarrollada en el CICYTEX, bajo la observancia de los principios de eficacia, objetividad y transparencia.

Los integrantes de la Comisión son elegidos por un sistema de votación en cada Instituto de CICYTEX, siendo elegidas aquellas personas con un mayor respaldo entre el personal de investigación.

**Actualmente la Comisión Científica cuenta con 13 personas, de las cuales 8 son hombres y 5 mujeres**

### **Áreas de investigación**

Si consideramos las áreas de investigación (Departamentos) de cada Instituto incluidas en el último organigrama, tomando las 19 áreas principales, hay 8 Responsables femeninos y 11 masculinos.

### **Plantilla por Categorías Profesionales**

Acorde a los datos mostrados en este Diagnóstico existe una amplia infrarrepresentación femenina en las siguientes categorías profesionales:

Encargado /a

Oficial de Primera (Albañil, Conductor, Electricista, etc...)

Oficial de Segunda (Agrícola, Carpintería, Mantenimiento, etc...), Operador de Informática

Pastor

Peones (especialmente los agrícolas).

Infrarrepresentación masculina existe en Auxiliares y Auxiliares de Laboratorio.



### 5. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de género

¿EXISTE ALGÚN PROTOCOLO EN EL CENTRO SOBRE LA PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y PENALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?
<input type="checkbox"/> SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿SE TIENE CONOCIMIENTO DE ALGÚN CASO DE ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL CENTRO?
<input type="checkbox"/> SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿CÓMO SE REALIZÓ EL PROCESO DE DENUNCIA?

### 6. Violencia de género

¿EXISTE EN EL CENTRO UN PROTOCOLO QUE RECOJA LAS MEDIDAS OPORTUNAS PARA QUE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO PUEDAN EJERCER LOS DERECHOS DE CARÁCTER LABORAL QUE LES CORRESPONDAN, TALES COMO: REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO, REORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO...?
<input type="checkbox"/> SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO
EN CASO AFIRMATIVO, INDIQUE CUÁLES

### 7. Salud laboral con perspectiva de género

CONTINGENCIAS PROFESIONALES DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS				
	2018		2019	
	M	H	M	H
Accidentes laborales/no causa baja	2	16	1	10
Bajas por accidentes	1	10	2	8
Bajas por enfermedades profesionales				
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

CONTINGENCIAS COMUNES				
	2018		2019	
	M	H	M	H
Incapacidad temporal	26	36	46	34
Incapacidad permanente	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>34</b>





INCAPACIDADES DERIVADAS DEL EMBARAZO DURANTE LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS				
	2018		2019	
	M	H	M	H
Baja por embarazo de riesgo	-	-	-	-
Baja por riesgo en el embarazo	1	-	1	-
<b>TOTAL</b>	1	-	1	-

En apartado de Salud Laboral se divide en varios apartados, en cuanto a las contingencias profesionales, se deduce que en todas sus modalidades el colectivo masculino ofrece datos que superan con creces a los del colectivo femenino teniendo en cuenta que, en ambos, casos son menores los accidentes con baja que sin ella.

El bloque de contingencias comunes, en el año 2018 en el colectivo de hombres se registra 36 Incapacidades temporales sin embargo, en el año 2019, el colectivo de mujeres arroja un registro de 46 superando al del anterior año de modo muy significativo.

La última tabla es la dedicada Incapacidades derivadas del embarazo, en las anualidades 2018 y 2019 se computan 1 por año en la modalidad de baja por riesgo en el mismo.

¿SE HA REALIZADO ALGÚN TIPO DE ESTUDIO PARA DETECTAR NECESIDADES RELATIVAS A RIESGOS LABORALES Y A SALUD LABORAL?
En la Memoria Anual del Servicio de Salud y Prevención de la Junta de Extremadura se recogen algunos aspectos que van más allá de los riesgos relacionados con la reproducción de las trabajadoras de la Junta de Extremadura.
<b>EN CASO AFIRMATIVO, APORTE INFORMACIÓN RELATIVA AL MISMO:</b>
Se ha tenido en cuenta en los exámenes de vigilancia de la salud y en las medidas preventivas a adoptar en la investigación de los accidentes de trabajo de los empleados/as públicos.
<b>EN RELACIÓN AL ESTUDIO REALIZADO PARA DETECTAR NECESIDADES RELATIVAS A RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL, ¿SE DESPRENDEN DISTINTAS NECESIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES?</b>
<input checked="" type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
<b>EN CASO AFIRMATIVO, APORTE INFORMACIÓN RELATIVA AL MISMO:</b>
Algunos de los factores de riesgo que se tiene en cuenta son la manipulación de cargas, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, el trabajo a la intemperie, etc.
<b>¿SE HAN EVALUADO LOS PUESTOS DE TRABAJO TENIENDO EN CUENTA LAS DIFERENCIAS BIOLÓGICAS (SEXO) Y SOCIALES (GÉNERO)?</b>
<input checked="" type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
<b>EN CASO AFIRMATIVO, INDIQUE DE QUÉ MANERA:</b>



Solamente se tienen en cuenta las diferencias biológicas y no las sociales.
¿DENTRO DEL PLAN DE RIESGOS LABORALES DEL CENTRO, EXISTE UNA CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA DE RIESGOS RELACIONES CON EL EMBARAZO?
<input checked="" type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
EN CASO DE QUE LA RESPUESTA ANTERIOR SEA AFIRMATIVA, DESCRIBA LA MEDIDA O MEDIDAS ESPECÍFICAS
<p>Todas las relacionadas con las posibles adaptaciones de puestos de trabajo para las futuras madres. El procedimiento arbitrado desde el SSPRL es una vez recibido el cuestionario inicial de datos, se realiza una entrevista a la trabajadora por parte del equipo técnico y tras la misma, se redacta un informe donde se determinan las medidas preventivas a poner en marcha por el centro.</p> <p>Cuando la adaptación del puesto no es posible hacerla efectiva al existir un riesgo para la salud de la misma o del feto, ni es posible un reubicación a otro sin riesgo, se activa la prestación por riesgo durante el embarazo produciéndose una suspensión del contrato.</p>
¿TIENEN IMPLANTADAS MEDIDAS DE SALUD LABORAL O PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DIRIGIDAS ESPECÍFICAMENTE A MUJERES?
<input checked="" type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
EN CASO AFIRMATIVO, INDIQUE CUÁLES:
<input checked="" type="checkbox"/> VESTUARIOS ADECUADOS AL SEXO <input checked="" type="checkbox"/> BAÑOS-WC ADECUADOS AL SEXO <input type="checkbox"/> MEDIDAS DE SEGURIDAD ADAPTADAS ACORDES AL PUESTO <input type="checkbox"/> ERGONOMÍA DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO ADECUADAS AL SEXO <input type="checkbox"/> UNIFORMES ADAPTADOS AL SEXO <input type="checkbox"/> UNIFORMES PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS <input type="checkbox"/> POSIBILIDAD DE ELEGIR FALDA O PANTALÓN <input checked="" type="checkbox"/> OTRAS: Estudios de manipulación de cargas, exposición de productos químicos entre otras.

## 8. Lenguaje y comunicación no sexista

¿QUÉ CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA SE UTILIZAN?
<input checked="" type="checkbox"/> Reuniones <input type="checkbox"/> Presentaciones a la plantilla <input checked="" type="checkbox"/> Correo electrónico <input type="checkbox"/> Tablón de anuncios <input checked="" type="checkbox"/> Cuestionarios <input type="checkbox"/> Publicaciones/ revistas <input checked="" type="checkbox"/> Buzón de sugerencias <input type="checkbox"/> Intranet <input type="checkbox"/> Otros, ¿cuáles?
¿TIENE ACCESO A ESTOS CANALES DE INFORMACIÓN TODA LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE CONDICIONES?
<input checked="" type="checkbox"/> SÍ (El personal de campo no tiene acceso a ordenadores, reciben notificaciones por a través de los Smartphones y Whatsapp).



<input type="checkbox"/> NO
EN CASO NEGATIVO ¿SE EMPLEAN DISTINTOS CANALES DE COMUNICACIÓN EN FUNCIÓN DE LA MATERIA DE QUE SE TRATE?
¿SE HA REALIZADO CON ANTERIORIDAD ALGUNA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN O SENSIBILIZACIÓN DE ALGÚN TEMA ESPECÍFICO?
<input checked="" type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
EN CASO AFIRMATIVO, ¿SOBRE QUÉ TEMA? ¿QUÉ INSTRUMENTOS SE UTILIZARON PARA ELLO?
Participación desde 2007 en la campaña promovida por FECYT para el Fomento de la Cultura Científica y Tecnológica: jornada de puertas abiertas, charlas en centros de formación, talleres, folletos divulgativos y otros materiales promocionales.  Desde 2016, participamos en actividades del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia con charlas del personal investigador y técnico en centros educativos de la región y visitas a nuestras instalaciones. En 2020, emitimos un video promocional de CICYTEX de producción propia (dos versiones: castellano e inglés), sobre esta temática. Están subidos a nuestro canal de YOUTUBE: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=vnLXuUJNL-w">https://www.youtube.com/watch?v=vnLXuUJNL-w</a>  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=VvGyiXic7Bo">https://www.youtube.com/watch?v=VvGyiXic7Bo</a>
¿CONSIDERA QUE LA IMAGEN, TANTO EXTERNA COMO INTERNA DEL CENTRO, TRANSMITE LOS VALORES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRES MUJERES Y HOMBRES? INDIQUE LOS CRITERIOS QUE JUSTIFICAN LA RESPUESTA ANTERIOR.
Se ha trabajado a nivel de comunicación externa en este sentido: redes sociales, página web, difusión de contenidos informativos en las que se da protagonismo a las mujeres y hombres que trabajan en los proyectos de investigación de CICYTEX.  A nivel de imagen interna quizás haya que mejorar algunos aspectos que, quizás se vayan puliendo por el relevo generacional y mediante la implantación de acciones previstas en el futuro Plan de Igualdad.
¿SE SUPERVISA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE, LA IMAGEN Y EL TRATO DENTRO DE LA EMPRESA?
<input type="checkbox"/> SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿CÓMO? ¿QUIÉN LO HACE?
¿LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DE LOS Y LAS CLIENTAS ESTÁ DESAGREGADA POR SEXO?
<input type="checkbox"/> SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO
¿SE REALIZAN ESTUDIOS PARA DETECTAR DIFERENTES NECESIDADES DE SU CLIENTELA EN FUNCIÓN DEL SEXO?
<input type="checkbox"/> SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO
EN CASO AFIRMATIVO, INDIQUE CUÁLES



CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

**JUNTA DE EXTREMADURA**

Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital

## **2.2. DATOS ESPECÍFICOS DESAGREGADOS DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE CICYTEX EN LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN**

***I.1 Proyectos de investigación e innovación: número y % por sexo, por tipología (regional, nacional, internacional) de proyectos en ejecución***

		INSTITUCIONAL (FEDER)	REGIONAL	NACIONAL	INTERNACIONAL	TOTAL		%
2016	MUJERES	0	1	14	1	16	25	64,00%
	HOMBRES	0	2	2	5	9		36,00%
2017	MUJERES	3	3	11	4	21	34	61,76%
	HOMBRES	3	2	4	4	13		38,24%
2018	MUJERES	3	3	11	4	21	34	61,76%
	HOMBRES	3	3	4	3	13		38,24%
2019	MUJERES	3	6	5	5	19	32	59,38%
	HOMBRES	3	5	3	2	13		40,63%

***I.2 Contratos / convenios de I+D+i con Entidades: Número y % por sexo***

		NÚMERO	TOTAL	%
2016	MUJERES	13	28	46,43%
	HOMBRES	15		53,57%
2017	MUJERES	14	49	28,57%
	HOMBRES	35		71,43%
2018	MUJERES	20	40	50,00%
	HOMBRES	20		50,00%
2019	MUJERES	12	22	54,55%
	HOMBRES	10		45,45%

**I.3. Presupuesto: distribución de los fondos de investigación captados por sexo y tipología**

	SEXO	INSTITUCIÓN (FEDER)	REGIONAL	NACIONAL	INTERNACIONAL	CONTRATOS I+D	TOTAL		%
2016	MUJER	769.293,35 €	0	0	0	125.292,28 €	894.585,63 €	1.926.057,88 €	46,45%
	HOMBRE	677.811,00 €	0	0	268.437,50 €	85.223,75 €	1.031.472,25 €		53,55%
2017	MUJER	0	359.743,80 €	201.000,00 €	1.046.075,76 €	163.902,03 €	1.770.721,59 €	4.053.692,24 €	43,68%
	HOMBRE	0	207.335,70 €	128.700,80 €	1.600.845,00 €	346.089,15 €	2.282.970,65 €		56,32%
2018	MUJER	0		306.263,00 €	302.363,75 €	335.283,19 €	943.909,94 €	1.485.031,21 €	63,56%
	HOMBRE	0	105.362,40 €	115.404,00 €	111.193,00 €	209.161,87 €	541.121,27 €		36,44%
2019	MUJER	0	374.567,60 €	0	0	234.283,74 €	608.851,34 €	1.015.813,40 €	59,94%
	HOMBRE	0	296.665,60 €	0	0	110.296,46 €	406.962,06 €		40,06%
TOTAL		1.447.104,35 €	1.343.675,10 €	751.367,80 €	3.328.915,01 €	1.609.532,47 €	<b>8.480.594,73 €</b>		
%	MUJER	53,16%	54,65%	67,51%	40,51%		49,74%		
	HOMBRE	46,84%	45,35%	32,49%	59,49%		50,26%		

**I.4. Tasa de éxito de financiación por sexo (investigadores principales) de fuentes institucionales o de fuentes externas**

			INSTITUCIONAL (FEDER)	REGIONAL	NACIONAL	INTERNACIONAL
2016	SOLICITADO	MUJERES	4	5	X	2
		HOMBRES	5	6	X	11
	APROBADO	MUJERES	3	3	X	2
		HOMBRES	3	3	X	2
	RATIO	MUJERES	3/4 75%	3/5 60%	—	2/2 100%
HOMBRES	3/5 60%	3/6 50%	—	2/11 18%		
2017	SOLICITADO	MUJERES	X	X	7	3
		HOMBRES	X	X	6	5
	APROBADO	MUJERES	X	X	4	1
		HOMBRES	X	X	2	0
	RATIO	MUJERES	—	—	4/7 57%	1/3 33%
HOMBRES	—	—	2/6 33%	0/5 0%		
2018	SOLICITADO	MUJERES	X	5	1	4
		HOMBRES	X	4	3	13
	APROBADO	MUJERES	X	3	0	1
		HOMBRES	X	2	1	1
	RATIO	MUJERES	—	3/5 60%	0/1 0%	1/4 25%
HOMBRES	—	2/4 50%	1/3 33%	1/13 7%		

### ***I.5. Producción Científica***

	2015		2016		2017		2018	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Publicaciones Científicas</b>	17	27	9	25	25	34	6	20
<b>Publicaciones Divulgativas</b>	4	4	6	10	4	5	6	5
<b>Tesis Doctorales</b>	0	3	0	2	1	1	1	2
<b>Total</b>	21	34	15	37	30	40	13	27

### ***I.6. Formación en investigación***

	2015		2016		2017		2018		may-19	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
LA ORDEN	7	8	6	8	16	16	14	23	5	7
INTAEX	19	11	12	10	7	5	29	12	10	10
ICMC	2	3	0	0	0	3	0	2	0	3
CAEM	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
<b>TOTAL CICYTEX</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>20</b>

#### **CONCLUSIONES FINALES:**

Un análisis pormenorizado de los datos indica que las mujeres de CICYTEX en el año 2018 ejercen liderazgo en 21 proyectos de investigación e innovación frente a los 13 que son impulsados por hombres de un total de 34, lo que representa en el primer grupo un dato del 61,76% del total. Sin embargo, esta cifra pasa a niveles del 59,38% durante el 2019 de un total 32 proyectos, las mujeres gestionan 19 y los hombres 13.

En cuanto a contratos y convenios I+D+i, en el año 2018 existe un equilibrio entre sexos ya que se gestionan al 50% entre ambos de un total de 40, sin embargo en el 2019 las mujeres obtienen mejores resultados a razón de 12 frente a los 10 que fueron suscritos por hombres.

Otro indicador que se ha tenido en cuenta en esta parte del estudio de diagnóstico es del dedicado a la distribución de fondos de investigación y, en este sentido los datos muestran que las mujeres en las dos anualidades 2018 y 2019 obtienen mayor financiación que los hombres en CICYTEX, el 63,56% y el 59,94%.



Además la tasa de financiación de fuentes institucionales y externas durante el año 2018 (solamente se cuenta con datos ese año) confirma que las ratios en el ámbito regional e internacional superan a la de los hombres, que ofrecen un mejor posicionamiento en financiación nacional.

La producción científica a lo largo del año 2018 es más numerosa por parte de los hombres en un total de 27 en todas sus modalidades (publicaciones científicas, divulgativas y tesis doctorales) frente a las 13 de las mujeres.

En cuanto a la formación en investigación, en el año 2018 y hasta mediados del 2019 (son los datos con los que se cuentan) los datos muestran que en el primero de ellos, las mujeres acceden a 43 formaciones y los hombres a 37. En el 2019 el registro de formación, 15 realizadas por mujeres y 20 realizadas por hombres.



### 2.3. PERCEPCIÓN DE LA PLANTILLA SOBRE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

En el presente documento de cuestionario de la plantilla sobre la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se ha elaborado utilizando el modelo de cuestionario para la plantilla de la “Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas” del Ministerio de Igualdad (Ver Anexo I).

#### 1. PERFIL DEL PERSONAL ENCUESTADO DE CICYTEX

<i>Edad</i>	Sexo		
	Hombre	Mujer	Suma total
45 años y más	37	35	72
Menos de 45 años	28	42	70
<b>Suma total</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>142</b>

<i>Responsabilidad de cuidados [hijos/as]</i>	Sexo		
	Hombre	Mujer	Suma total
No	27	32	59
Sí	38	45	83
<b>Suma total</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>142</b>

<i>Responsabilidad de cuidados [otras personas dependientes]</i>	Sexo		
	Hombre	Mujer	Suma total
No	55	62	117
Sí	10	15	25
<b>Suma total</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>142</b>



<b>Grupo Profesional</b>	<b>Sexo</b>		
	Hombre	Mujer	Suma total
En blanco	3	5	8
A	18	31	49
A, I		2	2
A2	7	5	12
A2, I		1	1
B	2	5	7
C1	3	3	6
C2	2	11	13
I	7	5	12
II	2		2
III	5	5	10
IV	12	2	14
laboral	1		1
Titulada superior		1	1
V	3	1	4
<b>Suma total</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>142</b>

<b>Puesto</b>	<b>Sexo</b>		
	Hombre	Mujer	Suma total
En blanco	3	1	4
Administrativo y/u otros	15	15	30
Directivo	2		2
Mando Intermedio	8	11	19
Técnico	37	50	87
<b>Suma total</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>142</b>



<b>Antigüedad</b>	<b>Sexo</b>		
	Hombre	Mujer	Suma total
Entre 2 y 5 años	12	10	22
Más de 5 años	40	39	79
Menos de 2 años	13	28	41
<b>Suma total</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>142</b>

<b>¿Tienes personal al cargo?</b>	<b>Sexo</b>		
	Hombre	Mujer	Suma total
No	44	51	95
Sí	21	26	47
<b>Suma total</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>142</b>

<b>¿Formas parte de la RLT? (Representación legal de los trabajadores)</b>	<b>Sexo</b>		
	Hombre	Mujer	Suma total
	1		1
No	63	76	139
Sí	1	1	2
<b>Suma total</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>142</b>

## 2. RESPUESTAS CUANTITATIVAS DESAGREGADAS POR SEXO

Puntuación de 1 a 4 según el grado de conformidad o percepción de las siguientes afirmaciones (puntuación sin numeración no sabe/no contesta, 1 la más baja y 4 la más alta):

### 1. En la organización hay igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Puntuación por sexo	1	2	3	4	Suma total
Hombre	2	3	9	51	65
Mujer	2	1	3	23	48
<b>Suma total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>99</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,67. Mujer: 3,48

### 2. La dirección de la organización está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

Puntuación por sexo	1	2	3	4	Suma total
Hombre	1	2	3	5	65
Mujer	1	3	2	12	77
<b>Suma total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>113</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,73. Mujer: 3,67

### 3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la organización en la actualidad.

Puntuación por sexo	1	2	3	4	Suma total
Hombre	1	5	8	51	65
Mujer	1	4	3	17	77
<b>Suma total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>103</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,68. Mujer: 3,54

4. La selección de personal en la organización realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

<i>Puntuación por sexo</i>		1	2	3	4	Suma total
Hombre	4	3	3	3	52	65
Mujer	3	2	3	13	56	77
<b>Suma total</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>108</b>	<b>142</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,70. Mujer: 3,66

5. La formación que ofrece la organización es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

<i>Puntuación por sexo</i>		1	2	3	4	Suma total
Hombre	2	3	3	2	55	65
Mujer	1	3		8	65	77
<b>Suma total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>120</b>	<b>142</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,73. Mujer: 3,72

6. A la hora de promocionar a puestos directivos la organización ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

<i>Puntuación por sexo</i>		1	2	3	4	Suma total
Hombre	4	2	3	8	48	65
Mujer	4	1	5	20	47	77
<b>Suma total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>95</b>	<b>142</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,67. Mujer: 3,55

7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades para hombre y mujer.

Puntuación por sexo	1	2	3	4	Suma total	
Hombre	1	2	4	9	49	65
Mujer	1	7	8	16	45	77
<b>Suma total</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>94</b>	<b>142</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,64. Mujer: 3,30

8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

Puntuación por sexo	1	2	3	4	Suma total	
Hombre	1	1	6	57	65	
Mujer	3	3	8	63	77	
<b>Suma total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>120</b>	<b>142</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,88. Mujer: 3,77

9. Se favorece en la organización el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Puntuación por sexo	1	2	3	4	Suma total	
Hombre	2	2	4	17	40	65
Mujer	1	7	8	27	34	77
<b>Suma total</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>74</b>	<b>142</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,51. Mujer: 3,16

**10. La organización ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.**

<i>Puntuación por sexo</i>		1	2	3	4	Suma total
Hombre	2	10	9	21	23	65
Mujer	1	18	17	21	20	77
<b>Suma total</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>142</b>

Media Ponderada. Hombre: 2,90. Mujer: 2,57

**11. La organización favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte demujeres y hombres (uso corresponsable).**

<i>Puntuación por sexo</i>		1	2	3	4	Suma total
Hombre	2	1	6	19	37	65
Mujer		7	8	20	42	77
<b>Suma total</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>79</b>	<b>142</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,46. Mujer: 3,78

**12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la organización superan las establecidas por la ley.**

<i>Puntuación por sexo</i>		1	2	3	4	Suma total
Hombre	2	6	11	19	27	65
Mujer	10	12	17	20	18	77
<b>Suma total</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>142</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,06. Mujer: 2,66

13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

Puntuación por sexo	1	2	3	4	Suma total
Hombre	3	2	6	15	39
Mujer	7	5	17	22	26
<b>Suma total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>65</b>

Media Ponderada. Hombre: 3,47. Mujer: 2,99

14. La organización ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Puntuación por sexo	1	2	3	4	Suma total
Hombre	2	25	15	10	13
Mujer	6	37	16	6	12
<b>Suma total</b>	<b>8</b>	<b>62</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>25</b>

Media Ponderada. Hombre: 2,17. Mujer: 1,73

15. La organización te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

Puntuación por sexo	1	2	3	4	Suma total
Hombre	1	16	10	18	20
Mujer	1	21	21	15	19
<b>Suma total</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>39</b>

Media Ponderada. Hombre: 2,66. Mujer: 2,42



**16. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu organización?**

<i>Puntuación por sexo</i>		1	2	3	4	Suma total
Hombre	1	6	2	9	47	65
Mujer	1	2	4	11	59	77
<b>Suma total</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>106</b>	<b>142</b>

**Media Ponderada. Hombre: 3,52. Mujer: 3,67**

**ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS:**

**A) PERFIL DE COLECTIVO ENCUESTADO**

La presente muestra se ha realizado con la participación de 142 personas perteneciente a las plantillas de los diferentes centros de CICYTEX (Finca La Orden – Valdesequera, INTAEX, ICMC Y CAEM), de la misma y de forma desagregada, 77 corresponde a mujeres, y 65 a hombres, representando el 54% y el 45% del total de la muestra, con fecha 8 de marzo de 2021.

En cuanto a las edades de los/as participantes, se igualan prácticamente en los tramos definidos, los menos de 45 años corresponden a 70 personas mientras que el tramo superior, mayores de 45 años, incluye al resto con un total de 72.

Las personas que han contestado a los ítems mayoritariamente manifiestan tener a su cargo cuidado de hijos/as, de ellos 45 son mujeres frente a 38 hombres. En cuanto a la otra variable, cuidados de dependientes, existen sustanciales variaciones frente al anterior responsabilidad familiar, 15 mujeres indican que sí frente a 10 hombres.

En cuanto a los grupos profesionales señalar que dentro del colectivo de Funcionarios/as, el Grupo A es el que obtiene más participación, 39 mujeres frente a 25 hombres. El colectivo de Laborales tiene más respuesta el Grupo IV, con 12 hombres frente a 2 mujeres.

En cuanto a los puestos en los que se ubican, señalar que se concentran significativamente en el apartado de técnicos/as, 50 mujeres frente a 37 hombres y, además todos ellos se sitúan en antigüedades superiores a 5 años, es decir, es un personal que goza ya de una cierta consolidación en sus carreras profesionales.



## **B) RESPUESTAS CUANTITATIVAS DESAGREGADAS POR SEXO**

El cuestionario presentado a la plantilla de CICYTEX se estructuraba en 16 ítems en relacionados todos ellos con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización, abordando cuestiones variadas tales como compromiso de la dirección en la igualdad de trato, cultura igualitaria o no de la CICYTEX tanto en selección de personal, retribución, formación, medidas de conciliación, mecanismos internos para los casos de acoso sexual o por razón de género y/o conocimiento del plan de igualdad en gestación, entre otros. Además la última parte del mismo, dejaba un espacio para respuestas en abierto dentro del ítem número 16.

Un análisis de las puntuaciones obtenidas en todos ellos arroja dentro de la escala del 1 al 4, siendo la primera, la de menos grado de conformidad y la segunda, la de una mayor valoración. En conjunto todos ellos han obtenido la mayor puntuación, un grado 4 de satisfacción, salvo los que seguidamente se detallan:

- Punto 10. La entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, obtiene una puntuación de más alta en grado 4 para 23 hombres y grado 3 para 21 mujeres.
- Punto 12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa supera las establecidas por Ley, obtiene una puntuación de más alta en grado 4 para 27 hombres y grado 3 para 20 mujeres.
- Punto 14. La entidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de sexual o acoso por razón de sexo, obtiene una puntuación en grado 1 en las siguientes cifras, 25 hombres y 37 mujeres.

## **C) RESPUESTAS CUALITATIVAS DESAGREGADAS POR SEXO**

Finalmente señalar que el ítem número 15 incorporaba un apartado de pregunta abierta para poder expresar razones para poner en marcha un plan de igualdad en el seno de CICYTEX. El resultado en cuanto a la participación es el siguiente, en el de mujeres, de 77 encuestadas, dan respuesta 31 en este apartado. En el de hombres, de 67 encuestados, dan respuesta 37.

**Respuestas de referencia de mujeres:**



*“Aunque creo existe igual real siempre está bien tener un procedimiento donde queden todos los procedimientos y métodos aclarados”.*

*“No lo veo necesario ya que actualmente no observo diferencias, tenemos una directora que es mujer, una jefa de servicio que es mujer, investigadoras más relevantes son mujeres”.*

*“Mejorará la situación si se hace bien y se cumplen sus medidas”*

*“Es necesario un plan de igualdad en todas las empresas para que tanto mujeres como hombres podamos tener las mismas condiciones laborales, los mismos derechos y el mismo desarrollo profesional”.*

*“Sí, porque es un requisito para las convocatorias de proyectos. Sin embargo, no creo que fuera necesario porque en la empresa no hay discriminación por sexo”.*

*“Los planes de igualdad deben ser obligatorios”*

*“El establecimiento de un plan de igualdad es una garantía para todos, creando seguridad para mujeres y hombres, con independencia de la escala profesional y de quienes sean las personas que ocupen los puestos de responsabilidad”.*

*“Creo que, en la Administración Pública, y en concreto en CICYTEX, existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.*

*“Estoy de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en mi empresa porque así dejaría de haber distinciones entre sexos y conseguiríamos los mismos derechos para todos a sea hombre o mujer”.*

*“La igualdad real democratiza la filosofía de empresa y nos hace progresar hacia una realidad justa y equitativa”.*

*“Creo en las personas por encima del sexo”*

*“Se hace recomendable y necesarios en cualquier empresa con más de 50 trabajadores”.*



**Respuestas de referencia de hombres:**

*“El plan de igualdad es necesario en todos los ámbitos y además es un imperativo legal”*

*“Porque no hay diferencias de trato por cuestiones de sexo. Decir lo contrario es mentir”*

*“Es necesario dar ejemplo al resto de las empresas aunque en la Administración, desde mi punto de vista, no hay diferencias”*

*“Me parece muy bien la puesta en marcha, pero no veo crítica su necesidad porque actualmente se cumplen en un alto grado las medidas de igualdad entre las personas”.*

*“Porque es un valor de la cultura organizativa y es de derecho”*

*“Es necesaria la búsqueda de una igualdad real entre hombres y mujeres y por supuesto también en CICYTEX. No puede ser que la mujer casi siempre ceda por cuidados familiares, embarazo, etc.”.*

*“Para que la igualdad sea una realidad y no como ocurre en ocasiones, que solo es un proyecto escrito de papel”.*

*“Creo que en esta institución concreta la falta de igualdad no es preocupante, pero si aún queda algo por resolver, es bueno que se resuelva”.*

*“Ya es hora que el hombre tenga las mismas oportunidades que la mujer, y a veces adaptarles los puestos como les hacen a ellas. Porque el trabajo duro para el hombre y el fino para la mujer. Y está bien, menos mal que ya la paternidad se iguala algo a la maternidad en días de disfrute, etc.”.*

*“No aprecio discriminación por sexo en mi empresa”*

*“Necesidad de cumplir la legislación. Justicia social”*

*“Creo que todas las personas tenemos el mismo derecho a optar a “X” puesto de trabajo independientemente de nuestro sexo”.*



El ítem 16 del cuestionario quedaba abiertas aspectos fundamentales para trabajar en materia de igualdad:

[Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad](#), responden 56 de las mujeres y 37 de los hombres a este apartado.

**Respuestas de referencia de mujeres:**

*“Actualmente no es necesario adoptar acciones para favorecer la igualdad”*

*“Dar a conocer de forma fiable los planes de igualdad de la empresa”*

*“Análisis de micromachismos o situaciones heredadas instaladas en el centro”*

*“Establecer el teletrabajo como medida de conciliación familiar efectiva. Puntualmente y evaluando el trabajo de la persona que teletrabaja”*

*“Conciliación familiar”*

*“Apoyar con ayuda en el trabajo para poder rendir en el embarazo”*

*“Una guardería o ludoteca en el centro”*

*“Flexibilidad horaria”*

*“Prevalecer currículum ante un puesto de trabajo”*

*“Información, charlas, reuniones, foros de discusión sobre el plan de igualdad”*

*“Necesidad de ajustar los horarios a los compromisos familiares (hijos y mayores dependientes).”*

*“Medidas para evitar que a las mujeres investigadoras les penalice, desde el punto de vista curricular y de promoción, la maternidad”*



*“Bajo mi punto de vista, creo que sería necesario formar a parte del personal en igualdad, para que, si se da un caso de abuso o acoso, se sepa a quien acudir”.*

*“Formación en igualdad de oportunidades”*

*“Instaurar una cultura de igualdad de géneros en esta organización”*

*“En CICYTEX no conozco necesidades para favorecer la igualdad”*

**Respuestas de referencia de hombres:**

*“Que se permita a los hombres progresar profesionalmente en las mismas condiciones que a las mujeres”*

*“Flexibilidad horaria real”*

*“Mejora de corresponsabilidad”*

*“Cultura corporativa igualitaria para potenciar”*

*“Mejora de las condiciones laborales para conciliar (guardería en centros de trabajo, facilidades para mantener a mujeres en publicaciones durante sus bajas por maternidad, etc.).”*

*“Apuntalar la concienciación entre los trabajadores masculinos y femeninos de la idea de la necesidad de una igualdad real entre hombres y mujeres, exponiendo casos concretos de esa diferencia. Concienciar mediante formación, etc.”*

*“En mi empresa no”*

*“Charlas colectivas por personal divulgadores de prácticas de igualdad”*

*“Bajas por maternidad paternidad”*



*“Sinceramente, no veo que haya discriminaciones por razón de género en esta institución, ni en la incorporación ni en la promoción ni en salarios. Las deficiencias en conciliación, promoción, precariedad, contratación irregular...son comunes para todo el personal”*

*“Si la mujer se aparta del trabajo de investigadora deja de ser competitiva, ya que es un tiempo que no está empleando en conseguir méritos tales como publicaciones científicas”*

*“Creo que la igualdad se da ya”*

Medidas que podría adoptar el centro para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias, responden 46 de las mujeres y 29 de los hombres a este apartado.

#### **Respuestas de referencia de mujeres:**

*“Aportar una mayor dotación de recursos a esas personas que demuestran mayor productividad”*

*“Establecer indicadores de productividad del personal del centro y en función de dichos indicadores promover una correcta promoción de la carrera profesional”*

*“Promover sistemas de evaluación de curriculum que tenga en cuenta los periodos de baja asociados a la maternidad”*

*“Conceder el teletrabajo eficiente a las personas que por motivos laborales/familiares lo necesitan o lo requieran. Comprobar la eficiencia de dicho teletrabajo es fácil si establecen indicadores de productividad”*

*“Guardería o ludoteca en los centros”*

*“Contratar un apoyo cuando tienes limitaciones para rendir al 100% en embarazo y con atención a hijos de hijos y personas dependientes”*

*“Flexibilidad horaria y control de dicha flexibilidad”*

*“Igualmente promover la empatía, relaciones sanas en el trabajo mediante la formación regular de los trabajadores, que a veces es necesaria”*



*“Garantizar igualdad de oportunidades a las trabajadoras, aunque se encuentren en situación de baja maternal”*

*“Protocolos de acoso sexual según ley”*

*“Violencia de género”*

*“Conciliación real”*

*“No es necesario”*

*“Sensibilización a toda la plantilla para entender bien de qué va esto”*

*“La propia Administración y en concreto el CICYTEX, por el sistema de selección de plazas, formación del personal y retribución, no es necesario tomar medidas”*

*“Poner un comedor”*

#### **Respuestas de referencia de hombres:**

*“Que se permita a los hombres progresar profesionalmente en las mismas condiciones que a las mujeres”*

*“Empezar por un trato igualitario según capacidad y no el sexo”*

*“Incentivar la flexibilidad horaria por temas de cuidados de niño para el hombre”*

*“Formación en igualdad”*

*“Sensibilización y concienciación”*

*“Medidas para favorecer conciliación (guarderías en centro de trabajo, posibilidad horaria para la atención a menores, etc.)”*





*“Mejoras en la producción y aporte científico durante las bajas (publicación de los artículos científicos, mantenimiento de pertenencia a grupos de investigación durante baja, etc.)”*

*“La integración de trabajo en el que los sexos se tenga como una pauta en la sea cotidiano. Si queremos que se unifiquen los derechos y deberes deberemos empatizar más y nada mejor que llevar un trabajo en común para llevarlo a buen puerto entre la mujer y el hombre”*

*“Premios y reconocimientos a los departamentos que sigan y pongan en práctica las leyes de igualdad”*

*“Protocolos detallados de actuaciones en materia de acoso, discriminación, etc.”*

*“Mismo salario tanto para la mujer como hombre”*

Observaciones en cuanto al cuestionario o las respuestas, responden 13 de las mujeres y 16 de los hombres a este apartado.

#### **Respuestas de referencia de mujeres:**

*“El 8 M es un buen día para lanzar el cuestionario porque estamos más sensibilizados”*

*“Hay que aceptar que hay trabajo que desarrollan mejor los hombres y otros las mujeres. Pretender un equilibrio total en todas las categorías no me parece razonable ni lógico. Me gustaría que a las mujeres que tenemos un largo recorrido laboral y hemos asumido responsabilidades, nos pregunten medidas reales que nos hubieran ayudado en nuestra vida laboral. Me ofende que no se respete la gramática castellana cuando se utiliza el lenguaje “inclusivo”. No confundamos igualdad con la incultura, por favor”*

*“Nunca he notado discriminación en el aspecto laboral, en las relaciones entre compañeros, es otro tema que no puede controlar la empresa”*

*“Creo que en la dirección de CICYTEX hay una alta implicación en este tema., en general en los procesos selectivos y de promoción no se condicionan por la condición de género. Sí que es cierto que en ciertas comisiones de puede dar lugar a una discriminación de género”*



*“Creo que el cuestionario es altamente especializado para personas que aún no hayan podido tomar contacto con temas de igualdad de oportunidades e igualdad de género”*

*“Creo que no hay grandes diferencias entre hombres y mujeres. Pero si pienso que hay grandes dificultades para conciliar la vida laboral y personal, y eso va en detrimento de las mujeres”*

*“La maternidad sigue siendo difícil”*

*“No he respondido a las preguntas anteriores al no tener conocimiento de los aspectos que se han incluido en el plan que se está elaborando. Sería más fácil hacerlo sobre un borrador”.*

#### **Respuestas de referencia de hombres:**

*“En la Administración Pública se está creando un problema donde no lo hay. Es un problema artificial”*

*“Incentivar económicamente o con horario laboral más flexible la posibilidad de que el hombre pueda reducir su jornada laboral para el cuidado de los hijos”*

*“Creo que deberíamos tener alguna charla sobre igualdad y cómo actuar ante un posible acoso”*

*“Mi opinión general es que cualquier perjuicio que se esté causando por razón de género debe resolverse inmediatamente, y que todas las irregularidades laborales de todo el personal deben resolverse inmediatamente”*

*“Considerar el Plan de Igualdad como uno de los documentos relevantes del centro al igual que el Estatuto del Investigador, pacto por la Ciencia, Plan Estratégico, entre otros”*

*“Como dije anteriormente, la mujer no se puede quejar de desigualdad laboral por lo menos aquí, al revés sería el hombre el que está por debajo de la mujer en condiciones, teniendo el mismo puesto laboral”*

*“La mujer está ya en muchos aspectos por delante del hombre”*

*“La complicidad en el trabajo más la empatía es la base para la comprensión y el reconocimiento”*



### **CONCLUSIONES FINALES:**

- 1) El bloque de respuestas cerradas del cuestionario pone de manifiesto que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, a nivel de conocimiento por parte de la plantilla como de la información ofrecida por la entidad, debe ser una de las áreas de trabajo que el futuro plan de igualdad deber afrontar de modo prioritario así como los protocolos de intervención en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  
- 2) A modo de síntesis, en general los trabajadores y trabajadoras de CICYTEX ven necesario la implantación de un Plan de Igualdad por imperativo legal y convencimiento pero a la par, el sentir de muchos de ellos y ellas, es que no observan discriminaciones por razón de género en su entorno laboral. Se abre con ello un periodo de formación intenso que pueda clarificar y dar sentido a la propia herramienta de análisis que es el propio plan en sus distintas fases y sus resultados, que no tiene otro objetivo que indagar sobre los nichos de desigualdades en el seno de una organización, con el fin de poner en marcha acciones correctoras que modifiquen las situaciones desigualitarias entre mujeres y hombres.
  
- 3) En cuanto a las necesidades y deficiencias a cubrir para favorecer la igualdad y para adoptar en el seno de CICYTEX, señalar que algunas de las respuestas obtenidas en ambos sexos quedan recogidas y duplicadas en ambos apartados o se incardinan a hacer propuestas de medidas de acciones positivas que inciden en actuaciones “a pie de obra”, cuando lo que se buscaba era acudir a cuestiones más genéricas que reflejaran la desigualdad entre mujeres y hombres en su imaginario. En este sentido, y en femenino, emergen problemas como los micromachismos, la etapa de la maternidad en las mujeres investigadoras desde el punto de vista curricular, la conciliación de la vida laboral y familiar en general, las situaciones de acoso y abuso y la instauración de una cultura de igualdad de géneros en la organización entre otras.

En cuanto a los temas tratados en masculino, opiniones dispares de tal manera que se manifiesta por parte de uno de los encuestados que necesita progresar profesionalmente en las mismas condiciones que las mujeres y al mismo tiempo, otro compañero reivindica que se apuntale la concienciación entre los trabajadores masculinos y femeninos de la idea de la necesidad de una igualdad real. Percepciones de no existir discriminaciones en CICYTEX o abordar las situaciones de



desventaja de las mujeres investigadoras en sus periodos de bajas maternales, tema puesto ya de manifiesto en el anterior apartado.

En cuanto a la batería de medidas a tener en cuenta dentro del Plan de Igualdad y que se han sido propuestas por ambos sexos, flexibilidad horaria, fórmulas de teletrabajo, servicio de guarderías y ludotecas para los menores, ajustes horarios, formación e información sobre el plan de igualdad y, finalmente, sensibilización y concienciación en igualdad de oportunidades, entre otros.

### 3. CONCLUSIONES FINALES EXTRAÍDAS DE DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

---

Tras este largo análisis de datos analizados debemos hacernos una pregunta de cierre de informe que nos va ayudar en un futuro cercano definir las posibles medidas en el seno de este Plan de Igualdad de CICYTEX, y en este sentido, ¿cuál es la radiografía a tiempo real de las mujeres de esta entidad? Veamos algunas conclusiones de cierre:

- 1. Condiciones de generales:** La plantilla de CICYTEX en el año 2019 se distribuye 199 hombres y 148 mujeres de un total de 347 personas lo que representa un 58% frente a un 42% por lo que esta entidad está muy cercana a contar con una organización más masculinizada que feminizada en términos de tantos por ciento. Otro dato a tener en cuenta son las franjas de edad donde es que hay mayor concentración para ambos sexos, los hombres se ubican mayoritariamente dentro de la franja de edad de 46 a 55 años y las mujeres lo hacen en el tramo de 36 a 45 años dentro de una de las etapas de la vida relacionada con la responsabilidad con el cuidado de hijo e hijas. En cuanto a la antigüedad laboral, ambos colectivos están muy bien posicionados en la franja de menos de 1 año y de 1 a 3 años pero los varones duplican a las mujeres en antigüedades de más de 10 años. Nos encontramos ante un problema de consolidación de empleo del personal dedicado a actividades de investigación, apoyo a investigación o servicios y con un acceso muy limitado a las plazas para la Junta de Extremadura, específicas para realizar investigación en CICYTEX.
- 2. Procesos de selección:** en cuanto a los procesos selectivos, las convocatorias nacen de constitución de listas de espera específicas de personal técnico y de gestión de servicio I+D+i conjuntamente con los denominados de Garantía Juvenil. Los datos recogidos indican que en 20 de las especialidades convocadas frente a un total de 32, las mujeres presentadas a las mismas superan a los hombres, por lo que se puede señalar que el colectivo femenino cuenta



con altos niveles de formación y cualificación, idóneos para perfiles de contratación en el mundo de la investigación. En cuanto a las categorías profesionales relacionadas con el mundo agrario, la única convocatoria que se refleja en el año 2019 es la de pastor y no contó con ninguna mujer que presentará su candidatura para ocupar el puesto, de todo ello se deduce, la fuerte segregación horizontal a favor de los hombres en esta disciplina ocupacional.

3. **Contratación:** partiendo del dato de que la plantilla masculina supera a la femenina, en lo que a los tipos de contrato se refiere durante el año 2019, podemos destacar que en la modalidad de laboral fijo mayoritariamente en áreas agroganaderas, los varones superan a los de las mujeres, 42 contratos frente a 10 en el año. Sin embargo en los denominados Laborales Temporales (Interinidad por vacantes, Indefinidos/as o fijos/as y Obras y Servicios), el colectivo femenino obtiene mayores números de contratos muy orientados a las áreas de investigación. Señalar que en lo referente a contratos Predoctorales, en el año 2019 optan por esta línea de incorporación a los centros de CICYTEX, 5 mujeres frente a 2 hombres. Recordar que el personal laboral temporal no tienen derecho a promociones y movilidad.
4. **Condiciones de trabajo:** Todo el personal de CICYTEX realiza una jornada de 35 horas semanales, a excepción del personal de la Finca Valdesequera, que cuenta con turnos de fin de semana para mantener la explotación ganadera.
5. **Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** en cuanto a los permiso y medidas de apoyo para estos derechos, indicar que las mujeres superan a los hombres en el número de solicitudes para optar a los mismos, incardinándolas dentro de las denominadas responsabilidades familiares, como función atribuida tradicionalmente por su rol de género de cuidadora, 83 del colectivo femenino frente a las cifras del colectivo masculino que ascienden a 69. Un estudio más pormenorizado señala que las que han sido más demandadas para ambos sexos son las siguientes, acompañamiento al médico de hijo menor de 16 años, a persona dependiente y hospitalización familiar.
6. **Formación:** una vez analizadas las distintas modalidades justificadas en el apartado correspondiente, podemos afirmar que las mujeres están más involucradas en la búsqueda de su formación y, así queda reflejado en la cifras de la Escuela de Administración Pública, al



superar en un 20% a los hombres. En cuanto a la formación que se ofrece desde CICYTEX, quedan también muy igualados los datos para ambos sexos. Finalmente es posible destacar, que se observa un sesgo de género en la formación que se imparte desde el SSPRL ya que la misma, sobre todo en las modalidades de cursos específicos para el puesto de trabajo, y se vinculan a categorías profesionales que están expuestas a más factores de riesgo. En el caso de esta entidad, los puestos con mayor índice de accidentes de trabajo son que se desarrollan en las áreas agrícolas y ganaderas y, casualmente los mismos están cubiertos mayoritariamente por hombres, de este modo se entiende que en las dos anualidades presentadas, las cifras se distancien tanto entre un colectivo y otro.

- 7. Clasificación profesional:** si se profundiza en los grupos de categorías profesionales por vinculadas a cada nivel de estudio de modo desagregado obtendremos una visión ajustada a la realidad de dónde se sitúa cada colectivo. En el Grupo A/I se incluyen aquellas categorías profesionales con un nivel de estudios universitarios incluyendo el mismo a 60 hombres frente a 65 mujeres lo que representa el 30% frente al 43% sobre el total, en espacios de formación relacionados con titulaciones científicas y tecnológicas, siendo la de Bióloga la más feminizada. En el resto de grupos B/II, BC y C/III se detecta una cierta equiparación entre ambos colectivos reflejando las distancias más significativas, en los grupos D/IV donde se incluyen los trabajos de campo (Oficial de 1ª, 2ª de 2ª y Pastor) y a la par conviven categorías de trabajo vinculadas a los laboratorios (Auxiliar de Laboratorio que cuenta también con cara de mujer), 60 hombres frente a 33 mujeres. En el grupo E/V se siguen incluyendo otras categorías de campo y la distancia también es considerable ambos colectivos, 28 hombres frente a 6 mujeres. La segregación horizontal y la división sexual del trabajo provoca una concentración del colectivo masculino en los trabajos agrícolas y ganaderos conjuntamente con los de mantenimiento de instalaciones, tal y como se viene argumentando.
- 8. Infrarrepresentación femenina:** indicar que en las estructuras de toma de decisiones, si bien en el máximo órgano de decisión que es el Consejo Rector hay paridad por ley (sistema de cuotas), este no es el caso del Presidencia del CICYTEX y de la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital donde en la actualidad tienen al frente en ambos casos a un hombre. En el caso de la Junta de Extremadura, a la que pertenece, de los 10 miembros del Consejo de Gobierno, 3 son hombres y 7 mujeres.



El objetivo sería aumentar el número de mujeres directoras científicas de institutos ya que en la actualidad no existe ninguna, y poder adoptar algunas medidas que favorezca esta segregación vertical contribuyendo al impulso de una distribución equilibrada de este puesto de responsabilidad dentro de la organización.

Entendemos que no sería necesario incluir acciones para las estructuras de toma de decisiones en el caso de los puestos de alta dirección, ya que está garantizado por ley (sistema de cuotas) y sin embargo se podrían considerar acciones en el caso de las Jefaturas de Servicio y Dirección Científica de Institutos orientadas a incrementar un mayor número de candidatas.

En cuanto a otros puestos de responsabilidad tales como las Jefaturas de Sección donde existe también una desproporción entre hombres y mujeres, 15 frente a 10, se plantean acciones que contribuyan a un incremento de la masa crítica de investigadoras y, en general trabajadoras de CICYTEX, con interés en llegar a puestos de decisión. Entre ellas cabe destacar las de sensibilización para la promoción de la vocación y gestión investigadora, liderazgo, formación en habilidades directivas y las de conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuanto a la plantilla, y por categorías profesionales, se identifican algunas de aquellas categorías consideradas como “masculinizadas” y sobre las cuales será imprescindible introducir futuras medidas en el Plan.

9. **Prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género:** al día de hoy, no contamos con protocolos o procedimientos para poder detectar ante estos temas en el seno de esta organización.
10. **Salud laboral con perspectiva de género:** se presta especial atención al colectivo de trabajadoras especialmente sensibles ante el riesgo de embarazo, una vez iniciada la gestación y en los periodos de lactancia, haciendo un seguimiento desde el departamento de vigilancia de la salud. Se debiera impulsar desde el Plan de Igualdad medidas que incrementen el conocimiento sobre la seguridad y salud de las mujeres y los factores que influyen en la misma, además de un análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes tienen entre mujeres y hombres dentro de CICYTEX. Finalmente sería conveniente introducir la perspectiva de género en la formación en prevención de riesgos laborales, especialmente en la específica para el desempeño del puesto de trabajo.



11. **Lenguaje y comunicación no sexista:** se ha visibilizado a través de campañas de difusión la imagen de mujer en la Ciencia y se realiza un trabajo de divulgación de la mujer investigadora en todo tipo de contenidos informativos, relacionados con la comunicación externa, que se elaboran y promueven desde el área de Comunicación de CICYTEX, entre ellos, también están las redes sociales. Se hace imprescindible iniciar la formación de lenguaje inclusivo en comunicación interna, externa y en todo lo relacionado con el lenguaje administrativo.
  
12. En cuanto a las **cifras en torno al mundo de la investigación**, señalar que durante las dos anualidades 2018 y 2019 las mujeres mantienen su liderazgo en 21 y 19 proyectos de investigación frente al mismo número 13 en ambos años para el de los hombres y que demuestra una tendencia alza para las mujeres. En cuanto a contratos y convenios, las mujeres siguen estando o igualmente posicionadas o mejor posicionadas en estos dos periodos de tiempo. Aparece un sesgo de género en cuanto al número de publicaciones científicas al contar los hombres con cifras superiores a las de las mujeres y finalmente en cuanto a la formación en investigación, en el 2018 las investigadoras superan a los investigadores, 43 formaciones frente a 37. El registro de datos del 2019 indican que las cifras decaen en contra de las primeras.
  
13. El **análisis de los datos cualitativos** refleja en general por parte de la organización, un entorno laboral en el que no se observan discriminaciones por razón de género a la par que se detecta la necesidad de implantar un este Plan de Igualdad. Las áreas de trabajo que se deben abordar de forma prioritaria serían los protocolos de intervención de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Además se plantea el poder realizar campañas informativas dirigidas a la plantilla sobre permisos y medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.





#### 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

---

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en esta organización.
- Promover la cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres en la formación, tanto interna como externa.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se detecten desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integren la plantilla de la organización a partir del desarrollo de medidas y la implantación de protocolos de medidas adaptadas a la realidad de los trabajadores y trabajadoras de los centros de CICYTEX.
- Conseguir una organización comprometida con la prevención y la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, sensibilizando a todo el personal de sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad.
- Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en los respectivos ámbitos de aplicación del plan de igualdad.



CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

 JUNTA DE EXTREMADURA



## 5. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA



## BLOQUE Nº 1: COMPROMISO Y VISIBILIDAD

### Objetivo general:

Mostrar un compromiso institucional desde la Dirección de CICYTEX de eliminación de cualquier discriminación o desigualdad por razón de género en todos sus centros incluidos dentro del ámbito de la Ciencia y la Innovación.

### Objetivos Específicos:

1.1. Incorporar recursos dentro de la organización de CICYTEX que instrumentalicen una difusión continua del Plan de Igualdad, en todas sus fases de ejecución, además de servir para canalizar el flujo de información y promoción de todos sus contenidos, conjuntamente con las demandas y sugerencias de las plantillas de los centros en materia de igualdad de oportunidades.

1.2. Fomentar e impulsar medidas para conseguir una igualdad real en el funcionamiento y organización de la entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de la política corporativa y de recursos humanos de CICYTEX.

1.3. Manifiestar una "TOLERANCIA CERO" ante actuaciones de acoso sexual o por razón de sexo o violencia de género que pueda aparecer en el seno de esa entidad, declarando al mismo tiempo la adopción y puesta en marcha de medidas para hacer frente a estas actitudes y comportamientos.

1.4. Visibilizar el trabajo mujeres de CICYTEX con el fin de mostrar sus aportaciones al mundo de la Ciencia.

<b>Medida 1.1</b>	Dar a conocer el Plan de Igualdad de CICYTEX a toda su plantilla incorporando datos en relación a su puesta en marcha, finalidad, objetivos así como las medidas contempladas en el mismo.
<b>Indicador</b>	Nº de campañas de difusión, nº de hombres y mujeres de la plantilla que han conocido el plan y tipos de canales de difusión
<b>Responsable</b>	Dirección, Área de Igualdad y de Comunicación de CICYTEX
<b>Plazo</b>	Segundo semestre de 2021.

<b>Medida 1.2</b>	Crear un canal de comunicación interno con la plantilla de CICYTEX en materia de igualdad de oportunidades que fomente la recogida de inquietudes, propuestas y sugerencias que se elevarán a la Comisión de Igualdad para su estudio.
<b>Indicador</b>	Nº de inquietudes, propuestas y sugerencias recibidas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad.
<b>Plazo</b>	Segundo semestre de 2021.



<b>Medida 1.3</b>	Incluir la igualdad de oportunidades como principio vertebrador y transversal dentro de los documentos estratégicos de CICYTEX (Estatutos, Plan Estratégico y Contrato Programa).
<b>Indicador</b>	Documentos estratégicos de CICYTEX con inclusión del principio de igualdad de oportunidades
<b>Responsable</b>	Dirección y Área de Igualdad CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Durante la vigencia del plan (2º semestre de 2021 a 2º semestre de 2025).

<b>Medida 1.4</b>	Introducir y actualizar en la página web un espacio específico para alojar contenidos informativos y de promoción de las actuaciones realizadas dentro del Plan de Igualdad de CICYTEX.
<b>Indicador</b>	Creación del espacio y contenidos.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Durante la vigencia del plan (2º semestre de 2021 a 2º semestre de 2025).

<b>Medida 1.5</b>	Incorporar un espacio a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la memoria anual de CICYTEX, informando de estado del plan, su estado de ejecución y de los resultados obtenidos.
<b>Indicador</b>	Espacio en la memoria.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Durante la vigencia del plan (2º semestre de 2021 a 2º semestre de 2025).

**Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.



## BLOQUE Nº 2: PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

### Objetivo general:

Garantizar un equilibrio por cuestión de género y la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos que regulen el ejercicio de los derechos de acceso, carrera profesional y promoción interna profesional.

### Objetivos Específicos:

- 2.1. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección de personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, identificando y resolviendo los sesgos de género que puedan aparecer en los mismos.
- 2.2. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, así como en la composición de los tribunales y los órganos de selección.
- 2.3. Promover la igualdad en la carrera profesional y la promoción interna de CICYTEX.

<b>Medida 2.1</b>	Incorporar en cada oferta de trabajo externa, el compromiso de la organización sobre la igualdad de oportunidades así como la existencia del Plan de Igualdad mediante la inclusión de un logotipo y información complementaria.
<b>Indicador</b>	Nº de ofertas publicadas con el compromiso/nº total ofertas publicadas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Durante la vigencia del plan (2º semestre de 2021 a 2º semestre de 2025).

<b>Medida 2.2</b>	Revisar en las descripciones de puesto las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro, utilizando términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.
<b>Indicador</b>	Nº de descripciones de trabajo revisadas/nº de cambios efectuados.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Del 2º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 2.3</b>	Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
<b>Indicador</b>	Nº de descripciones de puesto revisadas/nº de cambios efectuados.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Durante la vigencia del plan (2º semestre de 2021 a 2º semestre de 2025).

<b>Medida 2.4</b>	Disponer de datos desagregados por sexo en todo el proceso de selección por los centros de CICYTEX, incorporando la categoría profesional y el grupo al que pertenece e incluyendo a los tribunales de selección creados al efecto.
<b>Indicador</b>	Presentación de los datos de proceso desagregados por sexo.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 2.5</b>	Proporcionar a la Comisión de Seguimiento del Plan, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de un determinado sexo para cubrir puestos vacantes al objeto de ampliar canales de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentados.
<b>Indicador</b>	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda y sobre las fuentes de reclutamiento.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 2.6</b>	Designar a los miembros de los tribunales de procesos selectivos de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, respetando en todo caso no vulnerar el principio de profesionalidad y garantizando las especialidades de las personas los compongan.
<b>Indicador</b>	Nº de tribunales designados por anualidad desagregados por sexo.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestres de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 2.7</b>	Emitir propuestas a los órganos de la Administración con competencias en materia de selección, provisión y promoción profesional de los/as empleados/as públicos.
<b>Indicador</b>	Nº de propuestas elevadas a Dirección General de Función Pública.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Desde el 2º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

**Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.

**Órgano externo con competencias:** Dirección General de Función Pública.



## BLOQUE Nº 3: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Objetivo general:

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla de CICYTEX.

### Objetivos específicos:

3.1. Capacitar al personal de CICYTEX a través de la formación, de recursos y herramientas para facilitar la aplicación de la perspectiva de género en todos sus cometidos y más en concreto en la actividad investigadora.

3.2. Garantizar el acceso a los trabajadores y trabajadoras de cada centro de CICYTEX, a toda la formación interna y externa que va a ser diseñada, planificada e impartida desde la entidad.

<b>Medida 3.1</b>	Realizar un programa de formación integral dentro de la organización dirigido a todo el personal de CICYTEX, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de gestión y las actitudes no discriminatorias.
<b>Indicador</b>	Nº de acciones formativas, contenido de los módulos y nº de personas y horas, desagregados por sexo.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2021 al 2º semestre de 2022.

<b>Medida 3.2</b>	Realizar módulos de formación específicos en herramientas para avanzar en la igualdad en Ciencia e Innovación y los sesgos de género.
<b>Indicador</b>	Contenido de los módulos y nº de personas y horas desagregados por sexo
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 3.3</b>	Incluir módulos de igualdad y formación dirigida a las plantillas recién incorporadas a CICYTEX a través de los distintos proyectos de investigación.
<b>Indicador</b>	Contenido de los módulos y nº de personas y horas, desagregados por sexo.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 3.4</b>	Potenciar actividades formativas específicas para el personal con cargos de responsabilidad para conocer instrumentos y herramientas que ayuden a incorporar la aplicación de la transversalidad en la gestión.
<b>Indicador</b>	Nº de acciones formativas, contenido de los módulos y nº de personas y horas, desagregados por sexo.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.



<b>Medida 3.5</b>	Colaborar con el Instituto de la Mujer en Extremadura (en adelante IMEX) y otras instituciones, para dar difusión a la campaña institucional de sensibilización del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer.
<b>Indicador</b>	Campaña y contenido / año.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y Área de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	1º semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 3.6</b>	Analizar las evaluaciones de las formaciones impartidas, revisar los resultados obtenidos y el impacto de las mismas en el seno de la Comisión de Seguimiento, para en su caso, modificar aquellos aspectos que puedan contribuir a una mejora continua de estas líneas de trabajo en el seno del Plan de Igualdad de CICYTEX.
<b>Indicador</b>	Revisión de los cursos.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.

**Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.

**Órgano externo con competencias:** Instituto de la Mujer de Extremadura.





## BLOQUE Nº 4: EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### Objetivo general:

Favorecer las medidas de conciliación de la vida personal y profesional en la plantilla de CICYTEX dando acceso a la información de las medidas y permisos en esta materia a los trabajadores y trabajadoras de nuestros centros, potenciando una mayor sensibilización en la corresponsabilidad y el reparto equilibrado por parte de los mismos.

### Objetivos Específicos:

- 4.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y personal facilitando el disfrute al personal de CICYTEX de los derechos reconocidos en la normativa vigente.
- 4.2. Informar y hacer accesible a la plantilla de la organización de los permisos, excedencias, reducciones de jornada y prestaciones con los que se cuentan en materia de conciliación.
- 4.3. Identificar nuevas necesidades no cubiertas por las actuales medidas contempladas en el ámbito general de la Junta de Extremadura para con posterioridad, dar traslado a los órganos competentes en esta materia.

<b>Medida 4.1</b>	Realizar campañas informativas para dar a conocer a la plantilla de CICYTEX las medidas y permisos en materia de conciliación de vida personal dentro del actual marco normativo y de Acuerdos de Medidas de Flexibilización y Racionalización de la Jornada de Trabajo en el seno de la Junta de Extremadura.
<b>Indicador</b>	Nº de campañas al año, nº de trabajadores y trabajadoras informadas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 4.2</b>	Realizar una campaña de sensibilización dirigida a los hombres y mujeres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
<b>Indicador</b>	Registro de la realización de la campaña, nº de trabajadores y trabajadoras informadas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	1º semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 4.3</b>	Llevar una estadística del ejercicio por mujeres y hombres de todas las medidas de conciliación, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de hijos/as (lactancia, permisos de maternidad, excedencia por cuidado de menores, paternidad, cuidados de personas dependientes).
<b>Indicador</b>	Registro de los datos estadísticos cada anualidad.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 4.4</b>	Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente plan.
<b>Indicador</b>	1 cuestionario por anualidad.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 4.5</b>	Establecer un sistema de datos voluntario y anónimo sobre las necesidades de conciliación del personal. La ficha personal anónima incluirá: nº y edad de los menores a cargo, nº y edad de mayores a cargo y nivel de dependencia, nº de personas con discapacidad o enfermedad crónica a cargo, familia monoparental y monomarental.
<b>Indicador</b>	Nº de fichas recogidas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 4.6</b>	Fijar un horario especial para el personal de investigación del CICYTEX sujeto al EPIF, a fin de que éste sea acorde a las exigencias de sus labores de investigación, permitiendo con ello que dicho personal pueda adaptar su horario de trabajo a tales necesidades.
<b>Indicador</b>	Nº de personal de investigación sujeto a flexibilidad horaria desagregado por sexos.
<b>Responsable</b>	Dirección de CICYTEX, Direcciones Científicas y RR.HH. en colaboración con el Área de Igualdad.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2023 (sujeto a la aprobación del EPIF).

<b>Medida 4.7</b>	Crear un régimen específico de teletrabajo, distinto del previsto con carácter general para el colectivo de empleados públicos de la Junta de Extremadura, adaptado a la naturaleza de los trabajos desempeñados por el personal de investigación.
<b>Indicador</b>	Nº de personal de investigación sujeto a flexibilidad horaria desagregado por sexos.
<b>Responsable</b>	Dirección de CICYTEX, Direcciones Científicas y RR.HH. en colaboración con el Área de Igualdad.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2023 (sujeto a la aprobación del EPIF).



CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

JUNTA DE EXTREMADURA



**Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.

**Organismos externos con competencias:** Dirección General de Función Pública. Mesas Sectoriales y General de la Negociación.



## BLOQUE Nº 5: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### Objetivo general:

Hacer una revisión periódica de la infrarrepresentación femenina para fomentar el acceso de mujeres en los puestos en los que está menos representada.

### Objetivo específico:

5.1. Analizar la plantilla de CICYTEX en los puestos de distinto nivel de responsabilidad para identificar su distribución por razón de sexo, en especial los puesto intermedios y superiores, midiendo al mismo tiempo, el grado de feminización o masculinización de cada departamento o área.

<b>Medida 5.1</b>	Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en puestos directivos de áreas científico tecnológicas.
<b>Indicador</b>	Nº de mujeres participando en programas formativos.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 5.2</b>	Establecer colaboraciones con organismos de formación para atraer mujeres que quieran ocupar categorías profesionales más masculinizadas.
<b>Indicador</b>	Registro de las actuaciones
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Del 1º semestre del 2024 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 5.3</b>	Crear un grupo de trabajo en el seno de CICYTEX con reuniones periódicas, que tenga como cometido la detección las barreras que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la organización, y especialmente en el mundo de la investigación.
<b>Indicador</b>	Reuniones celebradas y conclusiones recogidas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2023, 2024 y 2025.

<b>Medida 5.4</b>	Fomentar a través de las contrataciones administrativas de CICYTEX, la consecución de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la inclusión de criterios sociales en las distintas fases de los procedimientos de contratación, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa aplicable en materia de contratación pública.
<b>Indicador</b>	Nº de criterios incluidos en los contratos.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de contratación
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.



## BLOQUE Nº 6: RETRIBUCIONES

### Objetivo general:

Favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres en términos de brecha salarial.

<b>Medida 6.1</b>	Realizar un estudio salarial de toda la plantilla operativa y estructura, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como criterios para su percepción.
<b>Indicador</b>	Informe anual de análisis salarial.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022.

<b>Medida 6.2</b>	Realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
<b>Indicador</b>	Plan de acción realizado.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2023.

<b>Medida 6.3</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.
<b>Indicador</b>	Acta de la reunión.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022 y de 2023.

**Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.

**Organismos externos con competencias:** Dirección General de Función Pública. Mesas Sectoriales y General de la Negociación.



## BLOQUE Nº 7: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Objetivo general:

Conseguir una organización comprometida con la prevención y la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, sensibilizando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

### Objetivo específico:

7.1. Prevenir, detectar y resolver situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

7.2. Sensibilizar y formar a todo el personal de los centros para poder llevar a cabo una implantación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

<b>Medida 7.1</b>	Elaborar y aprobar un protocolo para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Indicador</b>	Documento protocolo elaborado.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2021.

<b>Medida 7.2</b>	Realizar una difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla de CICYTEX.
<b>Indicador</b>	Nº de actuaciones realizadas dentro de la Intranet de CICYTEX, nº de ediciones repartidas en la plantilla.
<b>Responsable</b>	Comisión de Igualdad en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	1º semestre de 2022.

<b>Medida 7.3</b>	Formar a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención de acoso sexual y por razón de género.
<b>Indicador</b>	Nº de cursos, nº de personas y contenidos.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022.

<b>Medida 7.4</b>	Formar a los miembros de la Comisión contra el acoso sexual en conceptos, definiciones e instrucciones del procedimiento de CICYTEX.
<b>Indicador</b>	Nº de cursos, nº de personas y contenidos.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	1º semestre de 2022.



<b>Medida 7.5</b>	Colaborar y supervisar con la Comisión de Acoso la redacción del informe anual sobre procesos iniciados por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
<b>Indicador</b>	Nº de colaboraciones.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	2º semestres 2022, 2023, 2024 y 2025.

**Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.

**Órgano externo con competencias:** Instituto de la Mujer de Extremadura.



## BLOQUE Nº 8: VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivo general:

Sensibilizar sobre la violencia de género a todo el personal y, específicamente a las mujeres de CICYTEX que la sufren.

### Objetivo específicos:

8.1. Aplicar e informar de los derechos reconocidos sobre legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

8.2. Acompañar a las mujeres de CICYTEX que sufren violencia de género.

<b>Medida 8.1</b>	Informar a la plantilla de CICYTEX de los derechos reconocidos en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y contra violencia de género en Extremadura y normativa estatal vigente a través de la Intranet.
<b>Indicador</b>	Muestra de comunicaciones, nº de acciones y canales de comunicación.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 8.2</b>	Informar a las trabajadoras de CICYTEX víctimas de violencia de género de los derechos reconocidos en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura en cuanto a los permisos y reducciones de jornada, traslado de puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral y de las excedencias voluntarias por causa de violencia género recogidas en la norma.
<b>Indicador</b>	Nº de consultas realizadas por las usuarias.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 8.3</b>	Realizar un acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género y al mismo tiempo, ofrecerles una información sobre los recursos que desde el IMEX están establecidos, tanto atención individualizada a las usuarias, como a la derivación a la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género y servicios comunitarios.
<b>Indicador</b>	Nº de asistencias realizadas a las víctimas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.





<b>Medida 8.4</b>	Facilitar desde la dirección de CICYTEX, la modalidad de teletrabajo para cualquier mujer víctima de violencia de género de los centros integrados y que así lo solicite.
<b>Indicador</b>	Nº de solicitudes realizadas por las usuarias.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX y de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 8.5</b>	Colaborar con el IMEX para dar difusión a la campaña institucional de sensibilización del Día Internacional contra la Violencia de Género en los centros de CICYTEX.
<b>Indicador</b>	Campaña y contenido.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y Área de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	2º semestres de 2022, 2023, 2024 y 2025.

**Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.

**Órgano externo con competencias:** Instituto de la Mujer de Extremadura.



## BLOQUE Nº 9: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### Objetivo general:

Incorporar la perspectiva de género dentro de la cultura preventiva de CICYTEX, tanto en el conjunto de actividades, como en la implicación de los niveles jerárquicos de esta organización.

### Objetivo Específico:

9.1 Introducir y considerar las variables no solamente biológicas (sexo) sino sociales (género) en materia prevención de riesgos y salud laboral, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género como una herramienta de trabajo que conforme un diferente de modelo de gestión de la prevención (tanto en el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación preventiva).

<b>Medida 9.1</b>	Introducir el enfoque de género en las evaluaciones de riesgo de centros los de CICYTEX, y más concretamente, dentro de las medidas preventivas a adoptar en las categorías de trabajo ocupadas por mujeres, instándolas para que puedan dar su opinión en la aplicación de la mismas. De estas recomendaciones recogidas, se dará traslado con posterioridad al Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura (en adelante SSPRL).
<b>Indicador</b>	Número de propuestas elevadas al SSPRL.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2023.

<b>Medida 9.2</b>	Ofrecer asesoramiento al SSPRL durante las evaluaciones que pudieran realizarse en CICYTEX, para favorecer la detección de factores de riesgos psicosociales ligados al género tales como dificultad de conciliar la vida personal, laboral y familiar, posibilidad de estrés, violencia en sus diversas manifestaciones contra la mujer, discriminación, posibles “techos de cristal”, “suelos pegajosos”, etc.
<b>Indicador</b>	Nº de asesoramientos realizados.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2023.

<b>Medida 9.3</b>	Impartir cursos de formación a la plantilla de CICYTEX, de conformidad con el art. 18 de la Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales, disponiendo de materiales didácticos que eviten los estereotipos de género y el uso del lenguaje sexista. Se tendrá una especial consideración con la relacionada con la familiarización de maquinaria y equipos de trabajo rompiendo en todo momento con posibles brechas tecnológicas. Se potenciará la acogida y el aprendizaje de las mujeres por parte de los responsables de áreas en categorías de trabajo más masculinizadas.
<b>Indicador</b>	Nº de formaciones impartidas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	1º semestre de 2023.

<b>Medida 9.4</b>	Realizar charlas divulgativas específicas para las trabajadoras de CICYTEX, introduciendo la dimensión de género en los trastornos músculo-esqueléticos, proporcionando pautas y recomendaciones siguiendo las Notas Técnicas de Prevención NTP 657 y 658 del INSST.
<b>Indicador</b>	Nº de formaciones impartidas.
<b>Responsable</b>	Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	1º semestre de 2023.

<b>Medida 9.5</b>	Potenciar dentro de las informaciones para la disposición de los EPI's, diferenciaciones en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres.
<b>Indicador</b>	Nº de formaciones impartidas.
<b>Responsable</b>	Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	1º semestre de 2023.

<b>Medida 9.6</b>	Redactar procedimientos e instrucciones de equipos de trabajo y maquinaria incorporando la perspectiva de género, evitando tomar como ejemplo en las tareas al prototipo de hombre.
<b>Indicador</b>	Nº de procedimientos e instrucciones redactadas.
<b>Responsable</b>	Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	1º semestre de 2024.

<b>Medida 9.7</b>	Disponer de un informe anual de siniestralidad laboral de CICYTEX, con baja y sin baja desagregada por sexo.
<b>Indicador</b>	Informe.
<b>Responsable</b>	Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022.

<b>Medida 9.8</b>	Llevar a cabo un registro de los informes de condiciones de trabajo en situación de embarazo, parto reciente y/o lactancia y de las adaptaciones de puestos de trabajo de mujeres emitidos desde el SSPRL.
<b>Indicador</b>	Nº de informes registrados.
<b>Responsable</b>	Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022.

<b>Medida 9.9</b>	Crear un grupo de trabajo en el seno de CICYTEX para analizar la información proveniente de las instrucciones de los equipos de trabajo y de las fichas de datos de seguridad de los productos empleados recogiendo las diferencias significativas en relación al sexo por cualquier fabricante respecto a las medidas preventivas aplicables al uso de los equipos de trabajo, sustancia, preparado y/o componente.
<b>Indicador</b>	Informes de los temas tratados en las reuniones.
<b>Responsable</b>	Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	2º semestre de 2022 y 2º semestre de 2023.



<b>Medida 9.10</b>	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud laboral.
<b>Indicador</b>	Nº de campañas realizadas.
<b>Responsable</b>	Área de Prevención de Riesgos Laborales de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	1º semestre de 2024 y 1º semestre de 2025.

**Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.

**Órgano externo con competencia:** Servicio de Salud y Prevención de la Junta de Extremadura.



## BLOQUE Nº 10: INVESTIGACIÓN

### Objetivo general

Mejorar la calidad de la investigación realizada en CICYTEX a través de una mayor presencia activa de mujeres y de la incorporación de la perspectiva de género a ésta.

### Objetivos específicos:

10.1. Integrar la perspectiva de género en los proyectos de investigación que se desarrollan en CICYTEX.

10.2 Incrementar la participación de las mujeres en los proyectos de investigación, intensificando su liderazgo y su producción científica.

10.3. Sensibilizar a la sociedad científica sobre las brechas de género en el mundo de la investigación.

<b>Medida 10.1</b>	Fomentar la inclusión en las propuestas científico-tecnológicas de CICYTEX, de la perspectiva de género para la consecución de un enfoque integrado en la investigación, mediante formaciones y/o charlas divulgativas con entidades especializadas.
<b>Indicador</b>	Cursos de formación impartidos, charlas divulgativas, temática, número de mujeres y hombres participantes y edad.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad, Comisión Científica y Áreas de Investigación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 2º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 10.2</b>	Promover el liderazgo de las mujeres investigadoras de CICYTEX mediante formaciones específicas que incluyan temáticas sobre sesgos de género en la Ciencia.
<b>Indicador</b>	Cursos de formación impartidos, temática, número de mujeres participantes y edad.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad, Comisión Científica y Áreas de Investigación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 2º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 10.3</b>	Impulsar un grupo de trabajo permanente de mujeres investigadoras de CICYTEX para poder analizar los obstáculos en la carrera profesional y al mismo tiempo, elaborar un informe de conclusiones y mejoras para elevarlas a la Comisión de Igualdad.
<b>Indicador</b>	Registro de actas de reuniones incluyendo sus propuestas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y Áreas de Investigación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 2º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 10.4</b>	Promover programas formativos a nivel interno y externo, con el objetivo de identificar el talento e impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de CICYTEX.
<b>Indicador</b>	Nº de mujeres participando en programas formativos.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad de CICYTEX en colaboración con depto. de RR.HH.
<b>Plazo</b>	Desde el 2º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.
<b>Medida 10.5</b>	Realizar reuniones de apoyo a las investigadoras de CICYTEX, implicando a las Direcciones Científicas de los centros, para que incentiven e impulsen en el ámbito de la Ciencia, Tecnología e Innovación las publicaciones y formación continua de las mujeres.
<b>Indicador</b>	Nº de acciones de apoyo.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad, Directores Científicos y Áreas de Investigación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 2º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.
<b>Medida 10.6</b>	Participar y dar difusión activamente desde CICYTEX, en actuaciones de sensibilización del Día Internacional de la mujer y la Niña en la Ciencia de 11 de febrero.
<b>Indicador</b>	Campaña y contenido / año
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y Área de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	1º semestres de 2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Medida 10.7</b>	Ofrecer un espacio en la web de CICYTEX, dentro del Área de Igualdad de Oportunidades, para dar a conocer proyectos de investigación liderados por mujeres.
<b>Indicador</b>	Nº de publicaciones realizadas.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad, Áreas de Investigación y Área de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.
<b>Medida 10.8</b>	Actualizar las aplicaciones gestoras de los proyectos de investigación e innovación regionales, nacionales e internacionales desarrollados en CICYTEX para que permitan monitorizar los datos de participación en los mismos de las mujeres investigadoras.
<b>Indicador</b>	Búsqueda de datos desagregados por sexo incluida
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y Área de Gestión de I+D+i de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 2º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.



<b>Medida 10.9</b>	Proponer desde CICYTEX a la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, la convocatoria de un premio que visibilice a proyectos de investigación que hayan tenido en cuenta o integren la perspectiva de género en los mismos.
<b>Indicador</b>	Propuesta.
<b>Responsable</b>	Dirección y Área de Igualdad de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 2º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 10.9</b>	Proporcionar desde CICYTEX recursos científicos-tecnológicos extraordinarios (recursos humanos o asistencias técnicas) para compensar las dificultades para continuar con la labor investigadora durante los periodos de maternidad y paternidad.
<b>Indicador</b>	Nº de solicitantes y recursos adicionales dispuestos/año.
<b>Responsable</b>	Dirección, Área de Igualdad de CICYTEX y Servicio de Coordinación de Centros.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

**Órgano responsable de apoyo a las medidas, de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.

**Órganos externos con competencias:** Secretaria General de Ciencia, Tecnología e Innovación y Universidad.



## BLOQUE TRANSVERSAL Nº 11: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

### Objetivo general:

Hacer un uso de la imagen y lenguaje inclusivo, equitativo y no sexista ni estereotipado en el seno de CICYTEX.

### Objetivos específicos:

11.1. Establecer canales de información permanentes y accesibles sobre la integración de la igualdad de oportunidades para la plantilla de CICYTEX.

11.2. Sensibilizar e informar a toda la plantilla respecto al lenguaje no sexista, fomentando en todo momento la utilización de imágenes incluyentes y equilibradas, alejadas de los estereotipos género, tanto en los medios de comunicación de CICYTEX y como en la documentación que redacte desde sus áreas y departamentos.

<b>Medida 11.1</b>	Incorporar y difundir una Guía de lenguaje incluyente y no sexista que constituya una herramienta para una comunicación en todas las áreas de de CICYTEX.
<b>Indicador</b>	Guía de lenguaje incluyente y nº de personas destinataria.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 11.2</b>	Sensibilizar y formar a los trabajadores y trabajadoras de CICYTEX y especialmente al personal encargado de los medios de comunicación (página web, redes sociales, relaciones con la prensa, etc.) y de generar documentos administrativos (resoluciones, comunicaciones, circulares, normativa, convocatorias, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje, especialmente en el administrativo.
<b>Indicador</b>	Formaciones realizadas y nº personas que acceden a la misma.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.

<b>Medida 11.3</b>	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenido de las comunicaciones internas y externas (páginas web, folletos, memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes y estereotipos sexistas.
<b>Indicador</b>	Tipo y número de documentos revisados y corregidos.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	Desde el 1º semestre de 2022 al 2º semestre de 2025.





<b>Medida 11.4</b>	Realizar anualmente una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad y sus avances dirigida a la plantilla de CICYTEX, incluyendo una información detallada sobre el lenguaje y la comunicación no sexista.
<b>Indicador</b>	Campaña informativa.
<b>Responsable</b>	Área de Igualdad y de Comunicación de CICYTEX.
<b>Plazo</b>	2º semestres de 2022, 2023 y 2024.

**Órgano responsable de apoyo a las medidas y de Seguimiento y Evaluación:** Comisión de Igualdad y Dirección de CICYTEX.



7.2.	Realizar una difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla de CICYTEX.									
7.3.	Formar a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención de acoso sexual y por razón de género.									
7.4.	Formar a los miembros de la Comisión contra el acoso sexual en conceptos, definiciones e instrucciones del procedimiento de CICYTEX.									
7.5.	Colaborar y supervisar con la Comisión de Acoso la redacción del informe anual sobre procesos iniciados por acoso sexual y acoso por razón de sexo.									
<b>BLOQUE 8</b>	<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>									
8.1.	Informar a la plantilla de CICYTEX de los derechos reconocidos en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y contra violencia de género en Extremadura y normativa estatal vigente a través de la Intranet.									
8.2.	Informar a las trabajadoras de CICYTEX víctimas de violencia de género de los derechos reconocidos en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura en cuanto a los permisos y reducciones de jornada, traslado de puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral y de las excedencias voluntarias por causa de violencia género recogidas en la norma.									
8.3.	Realizar un acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género y al mismo tiempo, ofrecerles una información sobre los recursos que desde el IMEX están establecidos, tanto atención individualizada a las usuarias, como a la derivación a la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género y servicios comunitarios.									
8.4.	Facilitar desde la dirección de CICYTEX, la modalidad de teletrabajo para cualquier mujer víctima de violencia de género de los centros integrados y que así lo solicite.									
8.5.	Colaborar con el IMEX para dar difusión a la campaña institucional de sensibilización del Día Internacional contra la Violencia de Género en los centros de CICYTEX.									
<b>BLOQUE 9</b>	<b>SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>									
9.1.	Introducir el enfoque de género en las evaluaciones de riesgo de centros los de CICYTEX, y más concretamente, dentro de las medidas preventivas a adoptar en las categorías de trabajo ocupadas por mujeres, instándolas para que puedan dar su opinión en la aplicación de la mismas. De estas recomendaciones recogidas, se dará traslado con posterioridad al Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura (en adelante SSPRL).									
9.2.	Ofrecer asesoramiento al SSPRL durante las evaluaciones que pudieran realizarse en CICYTEX, para favorecer la detección de factores de riesgos psicosociales ligados al género tales como dificultad de conciliar la vida personal, laboral y familiar, posibilidad de estrés, violencia en sus diversas manifestaciones contra la mujer, discriminación, posibles "techos de cristal", "suelos pegajosos", etc.									
9.3.	Impartir cursos de formación a la plantilla de CICYTEX, de conformidad con el art. 18 de la Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales, disponiendo de materiales didácticos que eviten los estereotipos de género y el uso del lenguaje sexista. Se tendrá una especial consideración con la relacionada con la familiarización de maquinaria y equipos de trabajo rompiendo en todo momento con posibles brechas tecnológicas. Se potenciará la acogida y el aprendizaje de las mujeres por parte de los responsables de áreas en categorías de trabajo más masculinizadas.									
9.4.	Realizar charlas divulgativas específicas para las trabajadoras de CICYTEX, introduciendo la dimensión de género en los trastornos músculo-esqueléticos, proporcionando pautas y recomendaciones siguiendo las Notas Técnicas de Prevención NTP 657 y 658 del INSST.									
9.5.	Potenciar dentro de las informaciones para la disposición de los EPI's, diferenciaciones en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres.									
9.6.	Redactar procedimientos e instrucciones de equipos de trabajo y maquinaria incorporando la perspectiva de género, evitando tomar como ejemplo en las tareas al prototipo de hombre.									
9.7.	Disponer de un informe anual de siniestralidad laboral de CICYTEX, con baja y sin baja desagregada por sexo.									
9.8.	Llevar a cabo un registro de los informes de condiciones de trabajo en situación de embarazo, parto reciente y/o lactancia y de las adaptaciones de puestos de trabajo de mujeres emitidos desde el SSPRL.									
9.9.	Crear un grupo de trabajo en el seno de CICYTEX para analizar la información proveniente de las instrucciones de los equipos de trabajo y de las fichas de datos de seguridad de los productos empleados recogiendo las diferencias significativas en relación al sexo por cualquier fabricante respecto a las medidas preventivas aplicables al uso de los equipos de trabajo, sustancia, preparado y/o componente.									
9.10.	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre salud laboral.									
<b>BLOQUE 10</b>	<b>INVESTIGACIÓN</b>									
10.1.	Fomentar la inclusión en las propuestas científico-tecnológicas de CICYTEX, de la perspectiva de género para la consecución de un enfoque integrado en la investigación, mediante formaciones y/o charlas divulgativas con entidades especializadas.									
10.2.	Promover el liderazgo de las mujeres investigadoras de CICYTEX mediante formaciones específicas que incluyan temáticas sobre sesgos de género en la Ciencia.									
10.3.	Impulsar un grupo de trabajo permanente de mujeres investigadoras de CICYTEX para poder analizar los obstáculos en la carrera profesional y al mismo tiempo, elaborar un informe de conclusiones y mejoras para elevarlas a la Comisión de Igualdad.									
10.4.	Promover programas formativos a nivel interno y externo, con el objetivo de identificar el talento e impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de CICYTEX.									
10.5.	Realizar reuniones de apoyo a las investigadoras de CICYTEX, implicando a las Direcciones Científicas de los centros, para que incentiven e impulsen en el ámbito de la Ciencia, Tecnología e Innovación las publicaciones y formación continua de las mujeres.									
10.6.	Participar y dar difusión activamente desde CICYTEX, en actuaciones de sensibilización del Día Internacional de la mujer y la Niña en la Ciencia de 11 de febrero.									
10.7.	Ofrecer un espacio en la web de CICYTEX, dentro del Área de Igualdad de Oportunidades, para dar a conocer proyectos de investigación liderados por mujeres.									
10.8.	Actualizar las aplicaciones gestoras de los proyectos de investigación e innovación regionales, nacionales e internacionales desarrollados en CICYTEX para que permitan monitorizar los datos de participación en los mismos de las mujeres investigadoras.									
10.9.	Proponer desde CICYTEX a la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, la convocatoria de un premio que visibilice a proyectos de investigación que hayan tenido en cuenta o integren la perspectiva de género en los mismos.									
10.10.	Proporcionar desde CICYTEX recursos científicos-tecnológicos extraordinarios (recursos humanos o asistencias técnicas) para compensar las dificultades para continuar con la labor investigadora durante los periodos de maternidad y paternidad.									
<b>BLOQUE 11</b>	<b>LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA</b>									
11.1.	Incorporar y difundir una Guía de lenguaje incluyente y no sexista que constituya una herramienta para una comunicación en todas las áreas de de CICYTEX.									
11.2.	Sensibilizar y formar a los trabajadores y trabajadoras de CICYTEX y especialmente al personal encargado de los medios de comunicación (página web, redes sociales, relaciones con la prensa, etc.) y de generar documentos administrativos (resoluciones, comunicaciones, circulares, normativa, convocatorias, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje, especialmente en el administrativo.									
11.3.	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenido de las comunicaciones internas y externas (páginas web, folletos, memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes y estereotipos sexistas.									
11.4.	Realizar anualmente una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad y sus avances dirigida a la plantilla de CICYTEX, incluyendo una información detallada sobre el lenguaje y la comunicación no sexista.									

(\*Estas dos medidas están sujetas a la aprobación del EPIF (Estatuto del Personal de Investigación Funcionario de CICYTEX)



## 6. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD

---

### 6.1. Órgano responsable del seguimiento, revisión y evaluación del Plan

Una vez aprobado y firmado el Plan, la Comisión Negociadora del Plan se convertirá en Comisión de Seguimiento, Revisión y Evaluación del Plan (en adelante Comisión de Seguimiento), y se regirá por la Resolución de 14 de Enero de 2020 de la Dirección del Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura (CICYTEX) por la que se procede a la creación de la Comisión de Igualdad del CICYTEX y al establecimiento de su régimen de funcionamiento interno.

### 6.2. Periodicidad del seguimiento y evaluación

Conforme al art. 9.6 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro *El seguimiento y la evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberán realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan o en el reglamento interno que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.*

***No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.***

Al mismo tiempo en el Capítulo II, artículo 4.2 del Reglamento de Funcionamiento *La comisión se reunirá ordinariamente, al menos, con una periodicidad semestral. Podrán celebrarse reuniones con carácter extraordinario cuando concurren circunstancias que lo justifiquen, a instancia de la presidencia, o a solicitud motivada de cualquiera de sus miembros.*

### 6.3. Actuaciones de seguimiento, revisión y evaluación. Funciones de la Comisión de Seguimiento, Revisión y Evaluación del Plan de Igualdad

El seguimiento y evaluación del Plan tendrán por objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y el análisis del cumplimiento final de los objetivos previstos. Indicar que la *fase de seguimiento* no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. En la misma se realizará un control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del propio plan, y a la vez servirá para detectar los desajustes y poder adoptar las medidas correctoras en el tiempo más indicado para ello.



Para poder llevar a cabo estas tareas se seguirán las siguientes recomendaciones:

- Se supervisará la implementación de cada medida de forma individualizada a través del órgano competente.
- Se revisarán los indicadores ya definidos en cada medidas y, cualesquiera que puedan incorporarse, durante el proceso de implantación de plan teniendo en cuenta que deben ser:
  - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
  - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
  - Cuantitativos y cualitativos.
  - Comparables en el tiempo.
  - Desagregados por sexo.

En cuanto a la *fase de revisión* del plan contará con un objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar algunas medidas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. La misma se realizará dentro de los plazos que se acuerden e incluyan en el seno del reglamento interno de la Comisión y teniendo en cuenta las circunstancias de art. 9.2 del R.D. 901/2020.

La *fase de evaluación* cierra el proceso de elaboración e implantación de un plan de igualdad de oportunidades dentro de una organización, a partir de la información recopilada para su implantación y seguimiento. Los objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La Comisión de Seguimiento cuenta entre sus atribuciones la de recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las acciones, los informes de seguimientos y las propuestas de revisión además de cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de su vigencia. Todo ello se determina



en la la Resolución de 14 de Enero de 2020 de la Dirección del Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura (CICYTEX), por la que se procede a la creación de la Comisión de Igualdad del CICYTEX (en adelante Comisión de Seguimiento) y al establecimiento de su régimen de funcionamiento interno, siendo el órgano con competencias para la propuesta, revisión y aprobación de las herramientas necesarias para su seguimiento y evaluación.

Para todo ello la Comisión de Seguimiento deberá:

- Definir un proceso de seguimiento, revisión y evaluación así como los plazos del calendario de actuaciones, siempre dando cumplimiento a los objetivos y medidas descritas en el plan de igualdad.
- Determinar los indicadores (de seguimiento de las medidas, de resultado, de proceso y de impacto), herramientas y metodologías para la recogida de la información desagregada por sexo.
- Precisar los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a corto, como a medio como a largo plazo.
- Elaborar las fichas de seguimiento para la mejor recogida de la información y facilitar así la evaluación del Plan de Igualdad de CICYTEX (donde se exprese el grado de cumplimiento de la acción, la fecha de inicio y duración, el presupuesto destinado en su caso, y el de ejecución, los resultados esperados y los resultado obtenidos en función de los indicadores propuesto además de incluir, las dificultades de implantación).

Los objetivos perseguidos para el sistema de seguimiento y evaluación serán, al menos, las siguientes:

- Observar y dar cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos y resultados propuestos.
- Medir el nivel de corrección de desigualdades en CICYTEX detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados para los que diseñó el plan.
- Valorar el nivel de desarrollo del plan (resultados, acciones realizadas, dificultades, soluciones y cambios realizados).
- Detectar y evaluar los cambios producidos en la cultura de la CICYTEX para una mejora de la igualdad entre mujeres y hombres, así como la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- Medir la calidad de las acciones realizadas y el grado de satisfacción.

- Evaluar los impactos y efectos positivos y negativos de las acciones emprendidas.
- Consultar a los empleados y empleadas públicas para determinar su nivel de satisfacción con las nuevas prácticas y medir el éxito de este programa.

## 6.4. Propuesta de indicadores para su seguimiento y evaluación del plan de igualdad

### 6.1. Cuantitativos

#### 6.1.1. Indicadores de Realización

Cada medida incluida en el Plan cuenta con indicadores cuantitativos de realización.

#### 6.1.2. Indicadores de Resultado por Eje

*Eje nº 1: Compromiso y visibilidad:* Igualdad de Oportunidades incorporada como principio en documentos estratégicos del CICYTEX

*Eje nº 2: Proceso de selección, contratación, desarrollo y promoción profesional.* % de procesos selectivos, % tribunales de selección paritarios.

*Eje nº 3: Formación y Sensibilización:* % de la plantilla formada en Igualdad de Oportunidades

*Eje nº 4: Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.* % de plantilla concedora de derechos; Satisfacción plantilla con los derechos de conciliación.

*Eje nº 5: Infrarrepresentación femenina:* % de mujeres en puestos de estructura; % de mujeres en puestos no de estructura

*Eje nº 6: Retribuciones:* % de retribuciones desagregada por sexo, escala laboral y percepciones salariales

*Eje nº 7: Prevención de acoso sexual y por razón de sexo:* Nº de casos en protocolo

*Eje nº 8: Violencia de género:* % Plantilla Sensibilizada

*Eje nº 9: Salud laboral con perspectiva de género:* % Actuaciones RR.LL con perspectiva de género incluida

*Eje nº 10: Investigación:* % de proyectos con perspectiva de género incluida; % Ratio mujeres/hombres liderando proyectos de investigación

*Eje nº 11: Lenguaje y comunicación no sexista:* % de documentos o comunicaciones con lenguaje inclusivo

### 6.2. Cualitativos

Anualmente se realizará una encuesta a la plantilla de CICYTEX para recoger su percepción y opinión sobre todo lo relacionado con el Plan de Igualdad y las medidas recogidas en éste.

## 5. Coordinación de la evaluación. Recogida de Información

La Unidad de Igualdad de CICYTEX será la responsable de solicitar a las distintas áreas del Centro la información y datos estadísticos necesarios para la realización de los preceptivos informes así como de los



indicadores o informes adicionales requeridos para el seguimiento, revisión y evaluación del Plan, siendo imprescindible y obligatoria la colaboración de las distintas áreas implicadas.

## **6. Procedimiento de modificación**

En cuanto al procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad de CICYTEX, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, las partes acuerdan expresamente la adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales en Extremadura, sujetándose a los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, establecidos para el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.





## 7. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE CICYTEX

---

La Disposición adicional segunda del Decreto 1/2016 de Extremadura establece la creación y puesta en marcha de las Unidades de Promoción de la Igualdad con los recursos actualmente disponibles en cada una de las Consejerías, Organismos Autónomos o Entes Públicos. También se establece que el Instituto de la Mujer de Extremadura será responsable de la coordinación del conjunto de Unidades de la Junta de Extremadura y asesorará y orientará a la Unidad en el ejercicio de sus funciones.

Para la capacitación del personal adscrito a las Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres se recibirá formación especializada en materia de género y de igualdad de oportunidades a través de la Escuela de Administración Pública y del Instituto de la Mujer de Extremadura, más allá de aquella formación que CICYTEX considere oportuna facilitar por otros medios.

Adicionalmente, el CICYTEX cuenta con los recursos financieros y técnicos provenientes del proyecto GenderSMART que comenzó el 1 de enero de 2019 y finaliza el próximo 31 de diciembre de 2022 si bien es factible una extensión de éste y de sus recursos técnicos y financieros asociados hasta 2023.

El proyecto GenderSMART, cuyo consorcio está compuesto por 9 entidades europeas del campo de la investigación agraria tiene como objetivo principal el apoyo al diseño e implementación de Planes de Igualdad en las organizaciones que lo componen. Es por ello que muchas de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad de CICYTEX son compartidas con objetivos y actividades de dicho proyecto (Formación, sensibilización, difusión, asistencia técnica, etc...).

Para 2022, CICYTEX cuenta con un presupuesto de 70.745,00 € para este proyecto recogidos en la Ley de Presupuestos Generales para la Comunidad Autónoma de Extremadura de 2022.

Una vez finalizado el proyecto GenderSMART y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, se creará una partida presupuestaria específica en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para CICYTEX denominada “Plan de Igualdad” y en la que se introducirán y/o actualizarán las partidas presupuestarias correspondientes a la previsión de actividades recogidas en el Plan por anualidad y necesarias para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

En cuanto a la identificación de los Recursos Humanos, todas las medidas de acción contempladas en el Plan incluyen las áreas dentro de la Entidad y fuera de ésta implicadas en su implementación.



CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

JUNTA DE EXTREMADURA



## **8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE CICYTEX**



## ÍNDICE

- 1. Declaración de principios.**
- 2. Ámbito de aplicación.**
- 3. Normativa de referencia.**
- 4. Definiciones y conceptos.**
- 5. Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo.**
- 6. Medidas preventivas.**
- 7. Procedimientos informal y formal.**
- 8. Medidas de actuación frente a la violencia de género.**
- 9. Control y seguimiento del Protocolo.**
- 10. Entrada en vigor.**
- 11. Anexos.**



## 1. Declaración de principios

A través de este Protocolo de Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (en adelante CICYTEX), declara formalmente su rechazo al acoso sexual y acoso por razón de sexo, tanto como expresiones de violencia que se puede manifestar en el ámbito laboral, como en cuanto manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan ligazón con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de sexo y, que conforman, dos de las situaciones más extremas de la discriminación por razón de género, al mismo tiempo que una violación evidente de derechos tales como la dignidad, igualdad, libertad sexual o integridad física y moral, entre otros, siendo por tanto, conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que atajar para que no se originen daños irreparables en la salud de las víctimas, garantizando siempre un trato respetuoso y digno a las partes implicadas.

En consecuencia CICYTEX se compromete a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para lo cual se regula, mediante el presente Protocolo, un medio eficaz que contribuya a garantizar el derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo e investigación exentos de cualquier tipo de discriminación en cualquiera de sus manifestaciones. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el seno de la actividad laboral.

CICYTEX manifiesta asimismo que tendrá “TOLERANCIA CERO” con actuaciones de acoso sexual o por razón de sexo, y que adoptará las medidas necesarias para hacer frente a dichas actitudes y comportamientos al objeto de hacerlos desaparecer. Para ello serán investigados y sancionados conforme a lo previsto por este Protocolo.

CICYTEX se compromete a fomentar una cultura de prevención contra las situaciones de desigualdad citadas anteriormente a través de acciones formativas y de sensibilización, incorporando la igualdad de género con carácter transversal en sus políticas internas, enmarcándolo en la estrategia de CICYTEX.

CICYTEX se compromete también a asesorar, apoyar y proteger a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o de identidad de género y de violencia de género, a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de este tipo de acoso que, en todo caso, deberán respetar los principios constitucionales de respeto a la intimidad y dignidad de la persona y tutela efectiva.

## 2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en la Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, independientemente de su nivel jerárquico, puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con CICYTEX, incluyendo el personal ajeno a la entidad que se relacione por razón de trabajo (visitas a las instalaciones, proveedores, formadores, etc.). Se incluirá del mismo modo, los desplazamientos de los trabajadores y las trabajadoras a otros centros, con actividades tales como reuniones, congresos, simposios, visitas a parcelas de ensayos, etc.

En el caso de que resulte implicado personal ajeno a CICYTEX se pondrá en conocimiento del suceso a las respectivas empresas, para que sean ellas mismas las que adopten las medidas oportunas.



En cuanto su ámbito territorial abarca cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo y funcional de CICYTEX.

### 3. Normativa de referencia

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Protocolo, para la definición de las conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, se atenderá a lo dispuesto en la normativa que se señala a continuación; apartados c) y d) del art. 2.1 de la Directiva 2006/547/CE, el art. 21 de la Carta de Niza, el art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los art. 46 y 53 de la Ley 8/2001, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, así como en los art. 14 y 9.2 de la CE. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Cabe citar también otra normativa aplicable de referencia y en este sentido se debe incluir el Convenio de la OIT sobre discriminación de empleo y ocupación, el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo, el R.D. 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del EBEP y el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre acoso y violencia en el trabajo.

### 4. Definiciones y conceptos

A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- a) **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los tipos de acoso sexual son los siguientes:

- **Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** Cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. Implica un abuso de poder. Son sujetos activos de este tipo de acoso todas aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral.

- **Acoso sexual ambiental:** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros o compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

- b) **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de la situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se considerará situación amparada por este Protocolo, cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

- c) **Discriminación directa:** o por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- d) **Discriminación indirecta:** o por razón de sexo, la situación en que una disposición criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cuanto a las posibles conductas constitutivas de acoso, debemos tener en cuenta que estas abarcarán actos, declaraciones o solicitudes que se consideren vejatorios, discriminatorios, ofensivos, degradantes, humillantes, violentos, intimidatorios o una intromisión de la vida privada de la persona.

El acoso sexual es un acto libidinoso cuya finalidad consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es mantener el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras del poder que existen todavía en nuestra sociedad. Además, estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

No será impedimento la consideración de las anteriores actuaciones como acoso cuando el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital). Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos en redes sociales tales como Facebook, Instagram, YouTube, Tik Tok, WhatsApp, Twitter, Telegram, etc.), cuando de la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

Las siguientes conductas serán consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual:

- a) Conductas verbales:
  - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia de la persona trabajadora.
  - Comentarios sexuales obscenos.
  - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
  - Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
  - Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
  - Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, etc.) de carácter ofensivo, de contenido sexual.
  - Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
  - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, al acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, carrera profesional, formación, salario, etc.

b) Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de la personas entre la plantilla de CICYTEX, ya constituya un caso de “revenge porn” o se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas libidinosas.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico o de aplicaciones de mensajería instantánea de carácter ofensivo de contenido sexual.

c) Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que creen un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que es objeto de ellas. *Un único episodio puede ser constitutivo de acoso sexual.* Será considerado siempre como una discriminación por razón de sexo.

Las siguientes conductas constituirán acoso por razón de sexo:

- a) Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- b) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o la paternidad.
- c) Descalificaciones públicas y/o privadas reiteradas sobre la persona y reiteradas sobre su personas y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas, etc. por razón de su sexo.
- d) Conductas hostiles hacia quienes - sean hombres o mujeres – ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- e) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- f) Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- g) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irrazonables) a una persona en función de su sexo.
- h) Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional o competencias de la persona, únicamente por su sexo.
- i) Utilizar humor sexista.
- j) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- k) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.

- l) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- m) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- o) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo o la discriminación, el acoso o la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de sexo.

En todo caso, estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo, en función del sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** Aquel cuyo autor o autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a persona subordinada).
- **Acoso ascendente:** Aquel cuyo autora o autor se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada a jefe/a).
- **Acoso horizontal:** Aquel en el que tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

## 5. Medidas preventivas:

Sin perjuicio de los procedimientos previstos en el presente Protocolo, CICYTEX adoptará las medidas que se señalan a continuación para prevenir cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y por razón de sexo:

- a) Compromiso público de dirección y equipo directivo de penalizar cualquier de acoso en el centro.
- b) Promoción de acciones formativas, informativas y de sensibilización, así como de concienciación y capacitación de sus estructuras organizativas.

A tal fin, se dará difusión de este Protocolo de actuación, a través de su publicación en la intranet denominada INGRID y mediante otros medios de difusión que se encuentren oportunos.

- c) Información y formación del personal de CICYTEX sobre las conductas que puedan ser consideradas acoso sexual y por razón de sexo, así como medidas a adoptar para su prevención.
- d) Entrega del presente Protocolo a las personas o empresas que comiencen a prestar servicios con CICYTEX, junto a la información dimanante de la Coordinación de Actividades Empresariales.





- e) Formación específica para las personas que forman parte de la Comisión y que van a asistir a las presuntas víctimas, especialmente de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Revisión continuada del Protocolo a partir de las mejoras que vayan detectándose en los eventuales casos que se aplique.
- g) Realización de un estudio de casos anónimos, desagregados por sexos, sobre el número de intervenciones y características que presenten, con el objetivo de poder identificar los grupos de trabajadores más susceptibles de sufrir acoso.
- h) La representación social de la plantilla participará, apoyará y potenciará los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador o trabajadora no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
- j) Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán el compromiso de rechazar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo y la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo en el que se ejerza el respeto por la dignidad de las personas.

## 6. Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo del CICYTEX.

En aplicación del presente Protocolo se constituye la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo del CICYTEX (en adelante la Comisión), como órgano colegiado que ejercerá funciones de apoyo, asesoramiento e investigación de las denuncias de casos que puedan ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito organizativo del CICYTEX.

La Comisión se adscribe al CICYTEX a efectos puramente organizativos, sin participar de su estructura jerárquica.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

- La persona que ostente la Jefatura de Servicio del CICYTEX con competencias en materia de personal que asumirá las funciones de presidencia.
- Una persona que desempeñe funciones de asesoramiento jurídico en el CICYTEX.
- La persona que asuma las funciones de Dirección Científica o, en su defecto, la persona responsable en materia de Salud y Seguridad en el Instituto del CICYTEX de procedencia del trabajador/a acosado/a.
- Un Psicólogo/a del Instituto de la Mujer de Extremadura.

- La persona responsable del área de Igualdad de CICYTEX que asumirá las funciones de la secretaría.
- Una persona que represente a una de las centrales sindicales y que forme parte de la Comisión de Igualdad de CICYTEX. Dicha representación por turnos rotarios en cada una de las intervenciones teniendo en cuenta el criterio de representatividad de las mismas.

En atención a los asuntos tratados en la Comisión, podrán participar en el mismo asesores/as externos/as con experiencia en la materia correspondiente, a propuesta de cualquiera de sus miembros, que contarán con voz pero sin voto.

La Comisión desempeñará las funciones que se enumeran a continuación:

- Velar por la correcta aplicación del presente Protocolo.
- Recepción de quejas y denuncias.
- Actuaciones de investigación de los hechos que motivan la denuncia.
- Recomendar y velar por el cumplimiento de las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaboración de informes y propuestas.
- Seguimiento de las sanciones adoptadas y de su cumplimiento.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Las personas miembros de la comisión ostentarán en el ejercicio de sus funciones las siguientes obligaciones:

- Guardar el debido sigilo respecto de aquellos asuntos que conozcan en el ejercicio de sus funciones.
- Guardar el debido respeto y consideración al resto de miembros de la Comisión y a los interesados en el procedimiento correspondiente.
- Adoptar la debida profesionalidad, diligencia y objetividad en el marco de sus actuaciones.
- Cumplir con las condiciones de abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, gozarán de los siguientes derechos:

- Adecuada protección frente a cualquier tipo de intimidación, persecución, discriminación, o en general cualquier actuación que pudiera causarle un perjuicio, con motivo del ejercicio de sus funciones. Toda conducta de este tipo contra cualquiera de los miembros de estos órganos puede dar lugar a la apertura del expediente disciplinario correspondiente.
- Ejercicio de sus funciones bajo condiciones de independencia.

La Comisión elaborará y se regirá por su propio Reglamento de Organización y Funcionamiento interno o, en su defecto, por las normas previstas para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.



En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante - persona denunciada) tuviese respecto a cualquier miembro de la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo del CICYTEX, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrita en el mismo departamento o área, la persona integrante de la citada Comisión afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento concreto y, se sustituirá por la persona suplente previamente designada.

Si una persona integrante de esta Comisión fuera denunciada o denunciante, quedará impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

## 7. Procedimientos informal y formal

Los procedimientos que seguidamente van a ser descritos se desarrollarán bajo el respeto de las garantías de confidencialidad e la intimidad de todo el personal que participe en el mismo, así como de las personas implicadas, para lo cual se aplicarán todas las medidas necesarias y, en particular, se asignará un código numérico identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con objeto de preservar la identidad de las mismas.

Los datos de carácter personal que se proporcionen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD), así como a cualesquiera otra normativa nacional y de la Unión Europea que resulte de aplicación durante la vigencia del protocolo.

### 7.1.- Inicio del procedimiento:

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual y acoso por razón de sexo podrá presentar denuncia ante la Comisión.

Además de las personas afectadas, siempre que cuenten con autorización de éstas, podrán presentar la denuncia en su nombre la representación de empleadas y empleados públicos en el ámbito donde aquéllos presten sus servicios, o cualquier empleada o empleado público que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso en las modalidades indicadas en el presente Protocolo.

La denuncia podrá realizarse por escrito, por correo electrónico o verbalmente. En ningún caso se admitirá la presentación de denuncias anónimas.

En el primer caso, la denuncia se presentará a través de cualquier registro habilitado en sobre cerrado y en el que se indique su carácter confidencial. La denuncia se dirigirá a la persona responsable del Área de Igualdad de CICYTEX, para que una vez obre en su poder, pueda dar traslado a la Comisión. Se deberá ajustarse al modelo que conste como Anexo I al presente Protocolo.



En caso de que se optara por la presentación de la denuncia por medios telemáticos, la misma se remitirá a través del correo electrónico [igualdad.cicytex@juntaex.es](mailto:igualdad.cicytex@juntaex.es), conforme al modelo adjunto.

En caso de que se optara por la formulación de denuncia de manera verbal ante cualquiera de los miembros de la comisión, la misma deberá ser ratificada posteriormente por escrito.

A la vista de la denuncia presentada, la Comisión constituida al efecto, a través de la persona que ejerza las funciones de Presidencia, podrá:

1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que el asunto planteado queda fuera del ámbito de aplicación de este Protocolo. La inadmisión y los motivos de la misma deberán comunicarse por escrito a la persona denunciante.
2. Cuando se estime que la conducta denunciada no corresponda a ninguna situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Comisión lo comunicará al Dirección de CICYTEX para que con posterioridad este expediente se traslade a la Secretaría General de la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, al objeto de determinar si es o no procedente iniciar una propuesta de incoación del expediente disciplinario. De todo ello deberá ser conocedora la parte denunciante a través de una resolución motivada.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del **procedimiento informal o formal**, conforme a los trámites previstos a continuación.

## 7.2.- Procedimiento Informal:

La finalidad de este procedimiento es dar una actuación rápida por parte de CICYTEX, al objeto de resolver una situación denunciada y dejando abierta a la persona denunciante, la posibilidad de iniciar con posterioridad el procedimiento formal, siempre que inste a la Comisión para ello y aporte las pruebas que estime conveniente.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que expresa la víctima. La pretensión de esta modalidad de procedimiento es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz, para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una situación aceptada por las partes. Su duración en el tiempo no excederá de los 15 días en todas sus fases de ejecución.

El inicio del procedimiento se realizará por cualquiera de las vías descritas en el punto 7.1. Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas, y a aquellas personas que puedan aportar información relevante en un plazo no superior a 5 días.

La fase instructora en el plazo de 10 días dará por finalizado este procedimiento informal, y una vez realizadas las entrevistas, deberá valorar la consistencia de la denuncia y elaborará un informe en el que se expresará el resultado de la investigación y la propuesta que podrá incluir por un lado, el cierre del procedimiento informal y por otro, la continuación de las investigaciones en el caso del procedimiento formal. En todo momento el procedimiento tendrá un carácter urgencia, celeridad protegiendo la confidencialidad de las partes mediante la asignación de códigos numéricos, en ausencia de datos personales.



El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas a adoptar cuya finalidad será la de prevenir cualquier situación futura.

No obstante, lo anterior, la comisión podrá, dada la complejidad del caso, obviar esta fase informal y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. En este caso, se evitará la revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones.

A la vista del resultado, la Comisión que ha instruido el expediente, elevará su dictamen a la dirección de CICYTEX que resolverá lo que proceda en el plazo máximo establecido de 15 días.

En el supuesto de que la situación no ceda una vez manifestada a la persona denunciada este parecer o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso a la apertura del procedimiento formal.

### **7.3.- Procedimiento Formal: Investigación:**

Admitida a trámite la denuncia por los cauces del procedimiento formal, la Comisión lo pondrá en conocimiento de la persona denunciante y denunciada en el plazo máximo de 5 días hábiles, concediendo a esta última un plazo de 10 días naturales para que presenten aquellas alegaciones que estime por convenientes. Paralelamente, la Comisión realizará todas aquellas actuaciones de investigación necesarias para la obtención de información relevante para valorar el alcance del asunto sometido a su consideración.

En el marco de dichas actuaciones de investigación se entrevistará de forma individual a las personas afectadas y se recabará declaraciones de testigos u otro personal de interés, evitando que la persona presuntamente acosada tenga que relatar varias veces los hechos, es decir, la denominada “doble victimización”.

En todo caso, tales actuaciones se desarrollarán con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, y bajo el principio de celeridad, procurando que su duración sea la estrictamente necesaria y sin que, en ningún caso, puedan exceder del plazo máximo de 1 mes, salvo causa justificada.

Todo el personal que preste sus servicios en CICYTEX tiene la obligación de colaborar con la Comisión a lo largo de todo el proceso de investigación.

Durante el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán estar acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una representación sindical en ambos casos durante todo el proceso.

En cuanto a las medidas cautelares, la Comisión podrá proponer la adopción de cuantas estime necesarias en aras de garantizar la salvaguarda de los intereses de la persona denunciante, entre las que se podrá incluir la inmediata separación entre ésta y la persona denunciada. En este caso, se dará opción a la víctima para que decida si quiere ser ella la que se traslada de puesto o si por contra, esta medida es por la que opta la persona agresora. En ambos casos, se facilitará que el traslado de una u otra persona se realice de la forma más rápida posible por parte de la Dirección de CICYTEX.



Además se podrá valorar entre otras la ordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro, movilidad funcional, etc.), y todas aquellas que se estimen oportunas y proporcionadas conforme a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

#### **7.4.- Elaboración del informe motivado:**

Efectuadas las actuaciones de investigación y una vez concluido el plazo de alegaciones para la persona denunciada, la Comisión emitirá un informe en el plazo de 15 días hábiles que será elevado a la Dirección de CICYTEX. Dicho informe deberá incluir la identificación de la persona denunciante y de la denunciada mediante el correspondiente código numérico, antecedentes del caso, actuaciones realizadas, conclusiones en cuanto a los hechos acaecidos, nivel de gravedad del acoso y medidas cautelares y de actuación propuestas.

El informe propondrá la adopción de alguna de las siguientes medidas:

- a) Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  - Desistimiento de la persona denunciante. No obstante, si de las actuaciones de investigación se detectarán indicios de acoso se continuará de oficio con el procedimiento.
  - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
  - Cuando de las actuaciones practicadas se constate la inexistencia o falta de acreditación de los hechos denunciados.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna falta, distinta del acoso sexual y por razón de sexo y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del análisis del caso se constata la concurrencia de indicios claros de acoso en cualquier de las modalidades anteriormente descritas, se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por comisión de una falta disciplinaria muy grave de acoso, así como la adopción de las correspondientes medidas correctoras, de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, el V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura y el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.
- d) Si del análisis del caso se determinará la existencia de mala fe de la denuncia y/o aportación de datos y testimonios falsos se propondrán las medidas disciplinarias correspondientes a las personas responsables.



## 7.5.- Resolución del procedimiento.

### Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Respeto y protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Confidencialidad: No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y agilidad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

A la vista del informe emitido por la Comisión, la Dirección del CICYTEX resolverá lo que proceda en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En caso de que la resolución acuerde la incoación del expediente disciplinario correspondiente, la iniciación del mismo deberá efectuarse en el plazo máximo de 1 mes contado desde la emisión de la resolución.

En caso de que la Dirección del CICYTEX estime la insuficiente acreditación de los hechos denunciados, lo pondrá en conocimiento de la Comisión, a fin de que practique actuaciones de investigación complementarias.

La falta de acreditación de los hechos denunciados no obstará para la adopción de medidas destinadas a solventar el conflicto existente, entre las que se podrá incluir el cambio de puesto de trabajo de la persona denunciante, de acuerdo con los procedimientos previstos en la normativa aplicable en materia de función pública.

La tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no impide en ningún caso la iniciación, simultánea o posterior, de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes frente a las personas implicadas. La existencia de cualquier procedimiento disciplinario o de un proceso judicial sobre los mismos hechos suspenderá automáticamente la aplicación de presente Protocolo.



## 8. Control y seguimiento del Protocolo

Para garantizar el correcto funcionamiento y eficacia del presente Protocolo, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad celebrará, al menos, una reunión anual que tendrá por objeto el control y seguimiento de la efectiva aplicación del Protocolo y valoración de las medidas implantadas, a fin de introducir posibles modificaciones o mejoras en las mismas e introducción de nuevas propuestas.

El resultado de tales actuaciones se plasmará en un Informe anual, donde se incluirá, al menos, el número de denuncias así como el resultado de las mismas, que serán objeto de publicación en la intranet INGRID y por otros medios que en su momento se encuentren oportunos, y se dará traslado al Comité Sectorial de Seguridad y Salud de la Junta de Extremadura.

Esta misma Comisión tendrán entre sus cometidos la evaluación de protocolo y, si fuera necesario su adaptación y modificación.

En el caso de que la persona denunciada se resuelva por vía administrativa por sanción, apercibimiento, etc., la Comisión de Seguimiento del Plan será la encargada de llevar a cabo un seguimiento del expediente disciplinario al objeto de evitar la reincidencia del denunciado/a en la misma u otra persona en el ámbito laboral de CICYTEX.

## 9. Entrada en vigor.

El presente Protocolo será de inmediata aplicación desde el día siguiente a la aprobación del Plan de Igualdad de CICYTEX. El periodo de vigencia será de 4 años coincidiendo con el periodo de vigencia del propio plan.





## 10. ANEXOS





## MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

D<sup>o</sup>./D<sup>a</sup>., \_\_\_\_\_, mayor de edad, con D.N.I. \_\_\_\_\_, como miembro de la Comisión contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias que lleguen a este órgano de decisión y que pudieran producirse en el ámbito de CICYTEX. Se compromete asimismo a respetar la confidencialidad, privacidad e intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes partes del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, y/o por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informada/o por \_\_\_\_\_, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado \_\_\_\_\_



## **ANEXO I**

**ACTA DE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

**ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE CICYTEX**

**RESOLUCIÓN 14/01/2020 Y REGLAMENTO INTERNO DE LA COMISIÓN**

**ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES DE CICYTEX**

**TABLAS RETRIBUTIVAS 2021 DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL**

**MODELO DE CUESTIONARIO DE LA PLANTILLA**

**ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA DE CICYTEX DENTRO DEL PROYECTO  
GENDERSMART**



## **ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE CICYTEX**

En la sede del Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura, en adelante (CICYTEX), con dirección en Autovía A-5 Km.372 de Guadajira (Badajoz), siendo las 11 del día 14 del abril del 2021, reunida de una parte la representación de CICYTEX y por otra la representación sindical cuyos nombres al margen ser relacionan. La Igualdad de Trato y de Oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

Para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, es necesario que en las diferentes organizaciones se adopten medidas dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

La dirección de la entidad y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras acuerdan constituir la Comisión de Igualdad con base en el compromiso adquirido con fecha 30/10/2020 para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan en los centros de trabajo de CICYTEX por razón de sexo, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En virtud de lo anterior, las partes acuerdan:

1.- Constituir la Comisión de Igualdad que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en CICYTEX, así como del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La naturaleza de esta comisión será un órgano consultivo e informativo encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de esta organización, así como servir de órgano informativo y de asesoramiento a las y los trabajadores de la misma.

La composición será paritaria entre la empresa y la representación legal de trabajadores y trabajadoras, pudiendo contar con la presencia de personas en la materia con voz pero sin voto.

### **Composición**

**Representación de la Junta de Extremadura:**

D<sup>a</sup>. Carmen González Ramos en calidad de Directora de CICYTEX.

D<sup>a</sup>. María José Nogales Villa en calidad de representante del Área de Recursos Humanos de CICYTEX.

D<sup>a</sup>. María Mar García Fernández en calidad representante del Instituto de la Mujer.



D<sup>a</sup>. María Eugenia Martín Luna en calidad de representante de la Dirección General de Función Pública.

Representación sindical:

D<sup>a</sup>. María Victoria Rodríguez Mateos en representación del sindicato SGTEX.

D<sup>a</sup>. Amparo Galán Alís en representación del sindicato CSIF.

D<sup>a</sup>. Inés María Monge Castellano en representación del sindicato CC.OO.

D<sup>a</sup>. Ana M<sup>a</sup> Hernansanz Rosón en representación del sindicato FeSP-UGT.

2.- Regirse por el Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad de CICYTEX que consta Anexo a la presente acta.

Queda aprobado por consenso la constitución de la Comisión de Igualdad de CICYTEX.

Fdo.: Carmen González Ramos

Fdo.: M<sup>a</sup> José Nogales Villa

Fdo.: M<sup>a</sup> del Mar García Fernández

Fdo.: M<sup>a</sup> Eugenia Martín Luna

Fdo.: M<sup>a</sup> Victoria Rodríguez Mateos

Fdo.: Amparo Solís Alís

Fdo.: Inés M<sup>a</sup> Monge Castellano

Fdo.: Ana M<sup>a</sup> Hernansanz Rosón



## ACTA DE APROBACIÓN DEL “I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA (CICYTEX)”

Reunida, en Guadajira a 20 de diciembre de 2021, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura, compuesta por:

En representación de la Junta de Extremadura:

Carmen González Ramos. Directora de CICYTEX.

M<sup>a</sup> José Nogales Villa. Jefa del Servicio de Coordinación de centros de CICYTEX.

María Eugenia Martín Luna. Representante de la Dirección General de Función Pública.

M<sup>a</sup> del Mar García Fernández. Jefa de la Sección de Promoción y Coordinación del IMEX.

En representación de las personas trabajadoras:

UGT – SP: M<sup>a</sup> de los Ángeles Rodríguez Márquez y Ana M<sup>a</sup> Hernansanz Rosón (representantes).

FSC – CCOO: Inés M<sup>a</sup> Monge Castellano (representante).

CSI – CSIF: Amparo Galán Alís (representante).

SGTEX: M<sup>a</sup> Victoria Rodríguez Mateos (representante).

Mediante el presente acta, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se procede, una vez concluidas las negociaciones, a la aprobación del I Plan de Igualdad del **Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura (CICYTEX)**, con CIF S 0600428 G, ubicado en Finca La Orden, Autovía A - 5 Km. 372 06187 – Guadajira (Badajoz), como ente de derecho público perteneciente a la Junta de Extremadura.

En virtud de lo anterior, las partes

### ACUERDAN

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del I Plan de Igualdad de CICYTEX, en su primera y última página.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el plan de igualdad cuya firma se recoge en el presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y del Plan de Igualdad, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

4º Quedan ratificadas todas las actas correspondientes a las reuniones de la Comisión Negociadora celebradas durante el proceso de negociación del plan de igualdad.



CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

**JUNTA DE EXTREMADURA**

Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital



Y para que conste a los efectos oportunos firman el presente.

En Guadajira a 20 de diciembre de 2021.

**EN REPRESENTACIÓN DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**

Fdo. Carmen González Ramos

**EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

UGT – SP: M<sup>a</sup> de los Ángeles Rodríguez Márquez

UGT – SP: Ana M<sup>a</sup> Hernansanz Rosón

FSC-CCOO: Inés M<sup>a</sup> Monge Castellano

CSI – CSIF: Amparo Galán

SGTEX: M<sup>a</sup> Victoria Rodríguez Mateos





**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE CICYTEX PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL CICYTEX**

El Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura, en adelante (CICYTEX), con C.I.F. S0600428, como ente de derecho público adscrito a la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el funcionamiento y organización de la entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de nuestra política corporativa y de recursos humanos, tal como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Lo anteriormente citado se llevará a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad, que recogerá las siguientes materias:

1. Selección de personal y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, con lo establecido en el R.D. 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
10. Violencia de Género.
11. Lenguaje y comunicación no sexista
12. Salud laboral.

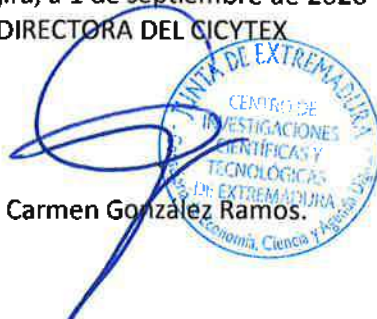
Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras durante todo el proceso de elaboración, implementación y evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, por medio de la Comisión de Igualdad que será constituida al efecto.

En CICYTEX somos conscientes de que nuestros fines, incardinados en la generación de I+D+i para contribuir al desarrollo económico, social y cultural de la Comunidad Autónoma de Extremadura, deben estar en consonancia con las necesidades demandadas por la sociedad extremeña. Por ello, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, contribuyendo así al avance hacia una sociedad en la que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

En Guadajira, a 1 de septiembre de 2020

LA DIRECTORA DEL CICYTEX

Fdo.: Carmen González Ramos.





## **Resolución de 14 de Enero de 2020 de la Dirección del Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura (CICYTEX) por la que se procede a la creación de la Comisión de Igualdad del CICYTEX y al establecimiento de su régimen de funcionamiento interno**

El Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura, en adelante CICYTEX, creado mediante Ley 10/2010, de 16 de noviembre, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Extremadura, adscrito a la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, es un ente de derecho público, dotado de personalidad jurídica diferenciada, patrimonio y tesorería propios, y autonomía funcional y de gestión, correspondiéndole el ejercicio de las potestades administrativas precisas para el cumplimiento de sus fines, entre los que se encuentran la generación de I+D+i en los institutos adscritos al mismo, con el fin de contribuir al avance del conocimiento y al desarrollo económico, social y cultural.

En el marco de dicha potestad autoorganizativa, y bajo la observancia de los principios de eficacia, eficiencia, calidad, coordinación y transparencia que han de regir toda actuación administrativa, resulta necesaria la articulación de un instrumento que facilite la toma de decisiones, la fijación de criterios de actuación en diversas materias, así como la efectividad de los derechos que ostenta el personal al servicio de la administración en materia de información y participación en los objetivos fijados en la entidad en que prestan sus servicios, y en la mejora y modernización de la propia administración.

En este sentido, los planes de modernización, simplificación y mejora de la calidad de la Administración Autonómica contemplan la participación del personal al servicio de la Administración mediante la emisión de propuestas que incidan en la organización del trabajo y en la mejora de la productividad, en el marco de un entorno abierto y participativo.

De acuerdo a tales premisas, desde el CICYTEX se considera procedente la creación de una Comisión de Igualdad, integrada paritariamente por personal de este ente público y de la consejería competente en materia de función pública, así como por representantes del personal al servicio de la Administración, con la función principal de velar por el cumplimiento en la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización en la plantilla de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades a los valores del CICYTEX, mediante la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del CICYTEX.

Por otro lado, con ánimo de dotar de efectividad a las funciones encomendadas, resulta preciso establecer el régimen interno de funcionamiento de la Comisión de Igualdad, de acuerdo con los postulados que para los órganos colegiados se prevén en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, adaptado a las particularidades de la actividad científica, así como al régimen organizativo del CICYTEX.

De conformidad con lo expuesto, en el ejercicio de la potestad autoorganizativa que se atribuye al CICYTEX, en virtud del Decreto 135/2013, de 30 de julio, y la Ley 10/2010, de 16 de noviembre,



**RESUELVO**

**PRIMERO.-** Acordar la creación de la Comisión de Igualdad del CICYTEX, integrada dentro de la propia estructura organizativa de este ente público.

**SEGUNDO.-** Aprobar el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad del CICYTEX, el cual se detalla en el Anexo I de la presente Resolución.

**TERCERO.-** Acordar la publicación de la presente resolución en la página web del CICYTEX, al objeto de su adecuada publicidad y transparencia.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada, de conformidad con lo establecido en el artículo 101 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en relación con los artículos 112.1, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ante la Presidencia del CICYTEX, según el artículo 9.3 de los Estatutos del CICYTEX, en el plazo de un mes, contados a partir del día siguiente a aquél en que tenga lugar la notificación, sin perjuicio del derecho del interesado de plantear cualquier otro recurso que estime conveniente.

En Guadajira (Badajoz), a fecha de firma electrónica

**LA DIRECTORA DE CICYTEX**

**08810892Y**

**CARMEN**

**GONZALEZ (R:**

**S0600428G)**

Firmado digitalmente por 08810892Y CARMEN  
GONZALEZ (R: S0600428G)  
Nombre de reconocimiento (DN):  
2.5.4.13=Ref:AEAT/AEAT0450/PUESTO  
1/60404/16092019123732,  
serialNumber=IDCES-08810892Y,  
givenName=CARMEN, sn=GONZALEZ RAMOS,  
cn=08810892Y CARMEN GONZALEZ (R:  
S0600428G), 2.5.4.97=VATES-S0600428G,  
o=CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y  
TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA (CICYTEX),  
c=ES  
Fecha: 2020.07.31 10:44:20 +02'00'

Carmen González Ramos



**ANEXO I**  
**REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE**  
**IGUALDAD DEL CICYTEX**

**CAPÍTULO I.- Naturaleza, Composición y Funciones**

**Artículo 1.**

1. La Comisión de Igualdad del CICYTEX se configura como un órgano paritario, colegiado, de participación, consultivo y de seguimiento, integrado dentro de la estructura organizativa del CICYTEX, cuya función principal reside en velar por el cumplimiento en la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización en la plantilla de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades a los valores del CICYTEX, incorporando la perspectiva de género en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de las actuaciones en el CICYTEX y de las relaciones laborales y de gestión de personal mediante la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del CICYTEX, bajo la observancia de los principios de eficacia, objetividad y transparencia.

2. El ámbito de actuación de la comisión se circunscribirá a todos los centros de investigación que integren el CICYTEX.

**Artículo 2.**

1. La Comisión de Igualdad del CICYTEX tendrá una composición paritaria de acuerdo con los porcentajes establecidos en la Ley de igualdad sobre paridad de sexos. La comisión estará integrada por:

- a) La persona titular de la Dirección de CICYTEX que ejercerá las funciones de presidencia.
- b) Un representante de cada una de las centrales sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Administración Pública y Comisión Negociadora del personal laboral que sean designados por éstas.
- c) Un representante de la Dirección General competente en materia de función pública.
- d) La persona adscrita a la Unidad para la igualdad de Mujeres y Hombres en CICYTEX, que ejercerá las funciones de la secretaría y que será designada por la Dirección de CICYTEX.
- e) La persona que ostente una jefatura de sección o de servicio del CICYTEX con competencias en materia de Recursos Humanos, designada por la Dirección de CICYTEX.

2. En los casos de ausencia, vacante o enfermedad de quién ostente la presidencia de la Comisión, será sustituida por la persona que designe o, en su defecto, por la persona designada en representación de la Unidad para la igualdad de Mujeres y Hombres en CICYTEX.



3. En los casos de ausencia, vacante o enfermedad de cualquiera del resto de miembros de la Comisión distintos a los representantes sindicales, serán sustituidos por la persona que a tal objeto sea designada por la presidencia de esta Comisión.
4. En los casos de ausencia, vacante o enfermedad o por cualquier otra causa justificada, los miembros de la Comisión en representación de las Centrales Sindicales serán sustituidos por la persona que a tal objeto sea designada por éstas.
5. Los miembros de la Comisión de CICYTEX podrán ser separados en cualquier momento por la Dirección de CICYTEX en los casos en que incurran en alguna de las causas previstas en la legislación aplicable a los órganos colegiados y sus normas de funcionamiento.
6. No podrán ser integrantes de la Comisión de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, contemplados en la Ley de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### **Artículo 3.**

1. La Comisión de Igualdad del CICYTEX asume el desempeño de las siguientes funciones:
  - a) Velar por el cumplimiento en la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación, y por la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades a los valores del CICYTEX y la necesidad de que participen en el desarrollo de las diferentes fases para implementar el Plan de Igualdad.
  - b) Informar al personal del CICYTEX sobre el compromiso adoptado para desarrollar el Plan de igualdad y los distintos pasos dados para la elaboración del mismo.
  - c) Recopilar toda la información necesaria para participar activamente en la realización del Diagnóstico en Igualdad, así como en su posterior análisis, estudio y validación.
  - d) Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan.
  - e) Establecer y arbitrar un procedimiento específico de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como elaborar un protocolo de actuación.
  - f) Proponer para aprobación del Consejo Rector del CICYTEX el Plan de Igualdad del CICYTEX.
  - g) Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
  - h) Recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o indicadores que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparezcan recogidos en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
  - i) Conocer acerca de los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se produzcan en la organización del CICYTEX.



- j) Realizar el seguimiento y evaluación, desde la perspectiva de género, del Plan de desarrollo y los resultados de todas las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
- k) Conocer el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
- l) Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- m) Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- n) Aprobar la puesta en marcha de las herramientas para el seguimiento y evaluación. (Indicadores de género).
- o) Establecer un calendario de actuaciones.
- p) Detectar necesidades no cubiertas en el Plan de Igualdad y/o medidas que sean susceptibles de ser incorporadas en sucesivos Planes de Igualdad.
- q) Acordar las modificaciones y adecuaciones del presente Reglamento que resulten precisas para la consecución de los fines pretendidos.
- r) Cualquier otra que le sea encomendada por los Órganos de Gobierno del CICYTEX en el marco de sus competencias.

2. Las funciones detalladas en el apartado anterior en ningún caso desplegarán efectos jurídicos frente a terceros, estando exclusivamente circunscritas al ámbito interno organizativo del CICYTEX. Igualmente, los informes o dictámenes que, en su caso, sean emitidos no tendrán carácter preceptivo y vinculante, salvo en aquellos casos en que así se prevea en las disposiciones correspondientes.

## **CAPÍTULO II.- Régimen de funcionamiento interno**

### **Artículo 4.**

1. La comisión se entenderá válidamente constituida cuando asistan quienes ostenten las funciones de la presidencia y de la secretaría, o personas que les sustituyan, y la mitad de cada una de las partes integrantes.
2. La comisión se reunirá ordinariamente, al menos, con una periodicidad semestral. Podrán celebrarse reuniones con carácter extraordinario cuando concurran circunstancias que lo justifiquen, a instancia de la presidencia, o a solicitud motivada de cualquiera de sus miembros.
3. Las convocatorias serán remitidas por medios electrónicos a los miembros de la Comisión con una antelación mínima de setenta y dos horas para las sesiones ordinarias y veinticuatro horas para las sesiones extraordinarias, debiendo estar acompañadas del orden del día, así como de la documentación necesaria para las deliberaciones, siempre que resulte posible.
4. Los acuerdos se entenderán adoptados por la mayoría de votos de sus miembros. En caso de empate, la presidencia de la Comisión contará con el voto de calidad al objeto de dirimir los mismos.



5. A las reuniones de la comisión podrán asistir personas en calidad de asesoras, a solicitud de cualquiera de las partes, en atención a las materias que vayan a ser objeto de deliberación, a fin de que informen o presten asesoramiento sobre las mismas. Dichas personas deberán ser convocadas expresamente por la presidencia de la Comisión y participarán con voz pero sin voto.

#### **Artículo 5.**

1. De cada sesión que celebre el órgano colegiado se levantará acta por la persona que desempeñe las funciones de la secretaría, que especificará necesariamente los asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y tiempo en que se ha celebrado, descripción sucinta de las cuestiones debatidas, documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión, así como el contenido de los acuerdos adoptados.

2. En el acta podrá figurar, a petición de la persona integrante de la comisión interesada, el voto contrario al acuerdo adoptado, su abstención, o la justificación de su voto favorable.

3. El acta será redactada con el visto bueno de la presidencia de la Comisión, y remitida a cada uno de sus miembros a través de medios electrónicos en un plazo no superior a 10 días hábiles, a fin de que éstos muestren su conformidad o efectúen reparos al texto, para lo cual dispondrán de un plazo de 5 días hábiles a contar desde su recepción.

4. Las actas, una vez aprobadas y firmadas, deberán ser conservadas de modo que se garantice su integridad, así como su consulta posterior. En aquellos casos en que se considere conveniente por parte de la presidencia de la Comisión, las mismas podrán ser objeto de publicación en la página web del CICYTEX.

5. Aquellos que ostenten un interés legítimo respecto de los asuntos tratados en el seno de la Comisión, podrán dirigirse a la secretaría a fin de solicitar la expedición de un certificado sobre los acuerdos adoptados, el cual será remitido mediante medios electrónicos.

### **CAPÍTULO III.- Derechos y obligaciones de los miembros de la comisión**

#### **Artículo 6.**

1. Los miembros de la Comisión en el ejercicio de sus funciones deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Adoptar la debida profesionalidad, diligencia y objetividad en el marco de sus actuaciones.
- b) Observar el deber de sigilo respecto de aquellos asuntos que conozcan por razones de sus funciones sobre los que se señale expresamente su carácter reservado.
- c) Cumplir con las obligaciones en materia de protección de datos de carácter personal contempladas en su normativa específica.
- d) Cumplir con las obligaciones en materia de abstención y recusación que se detallan en el artículo 7.



- e) Colaborar con la Dirección del CICYTEX respecto de aquellos asuntos para los que sean expresamente requeridos.
- f) Cualquier otra obligación que derive del ejercicio de sus funciones.

NOTA: Se elimina la letra e) del apartado 1 y el apartado 2 de este artículo. Igualmente se elimina el anterior artículo 7.

## **Artículo 7.**

Los miembros de la Comisión, de acuerdo con su condición, ostentarán los siguientes derechos:

- a) Recibir la convocatoria de las reuniones con una antelación mínima de setenta y dos horas para las sesiones ordinarias y de veinticuatro horas para las sesiones extraordinarias, con inclusión del orden del día.
- b) Participar en las deliberaciones.
- c) Ejercer su derecho al voto, así como formular voto particular.
- d) Obtener la información precisa para el cumplimiento de sus funciones.
- e) Solicitar copia de las actas que sean expedidas con motivo de las reuniones.
- f) Cuantos otros derechos que sean inherentes a su condición.

## **CAPÍTULO IV.- Régimen jurídico y de impugnación de los acuerdos de la comisión**

### **Artículo 8.**

1. Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión desplegarán únicamente efectos en el ámbito interno organizativo del CICYTEX, no siendo susceptibles de recurso administrativo, sin perjuicio de aquellos que se puedan interponer frente a las resoluciones y actos que dimanen de los mismos, de conformidad con lo previsto en la legislación básica estatal del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, y de acuerdo con las especialidades contenidas en la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales en Extremadura, sujetándose a los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, establecidos por el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

3. Aquellos acuerdos que por su relevancia o por los efectos que puedan producir resulte conveniente su conocimiento por parte de terceros ajenos a la comisión, se publicarán por orden de la presidencia en la página web del CICYTEX, así como en otros medios de difusión que se consideren adecuados.

### **Artículo 9.**





CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

# JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital

1. El presente reglamento podrá ser objeto de modificación a iniciativa de la presidencia de la Comisión o de la mayoría de sus miembros.
2. La propuesta de modificación deberá incluir un texto alternativo y requerirá para su aprobación del voto favorable de la mayoría de sus miembros, ostentando la presidencia el voto de calidad en caso de empate.
3. El Plan de Igualdad será registrado como acuerdo de partes ante el registro de Planes de Igualdad de la Junta de Extremadura.

## ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES SALARIALES EN CICYTEX

### 1. Normativa relacionada

El artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante Estatuto de los Trabajadores), en sus apartados 2 y 3 establece lo siguiente:

2. *El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

*Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

3. *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.*

Por su parte el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en sus artículos 5 y 6:

*“Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.*

1. *De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluida el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.*



- 2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo y distribuidas conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.*
- 3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.*
- 4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.*
- 5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.*
- 6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.*

#### *Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.*

*Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:*

*a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.*

*b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”*

## 2. Alcance y metodología

Hasta la aprobación de una Orden Ministerial que indique el alcance y procedimiento para la valoración de los puestos de trabajo y en concreto para el sector público, no será factible la realización de una auditoría retributiva en los términos descritos en el RD 902/2020.

El alcance del análisis son las 315 personas que en el periodo 2021 y concretamente a 31 de octubre de 2021 han tenido relación laboral con CICYTEX. Se incluyen en estas 315 personas, funcionarios y personal laboral, tanto fijo como temporal. El objeto de incluir en este Análisis al personal funcionario se hace con el objetivo de disponer de una imagen fiable de la realidad de la Entidad en términos retributivos y que permita conectar el análisis retributivo por sexo en perspectiva comparada con otros indicadores utilizados durante el diagnóstico realizado para el Plan de Igualdad, sobre todo con aquellos que han intentado detectar infrarrepresentación de alguno de los sexos.

Adicionalmente se realiza también sobre una muestra de las 204 personas cuya relación contractual con CICYTEX es laboral, esto es el Personal Laboral.

Para la realización de este análisis, se he tomado como referencia la herramienta de igualdad retributiva realizada entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Igualdad, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Consideraciones metodológicas del análisis:

- El análisis se ha realizado en base a retribuciones normalizadas para facilitar la comprensión de los resultados. No se han considerado las efectivas por cuestiones de eficiencia y tras un análisis de su posible incidencia. La homogeneidad de las condiciones laborales de la plantilla ha ayudado. Por ejemplo, en CICYTEX en la actualidad sólo hay una persona con reducción de

jornada y es hombre y no existen contratos a tiempo parcial. Adicionalmente, la no inclusión de la Antigüedad, homogeneiza también la muestra.

- Las variables analizadas han sido: Sueldo Base, Complemento Específico, Complemento Destino, Complementos Específicos Adicionales (L5: Peligrosidad, L3.1: Jornada Partida, L9: Conductor, TN: Turnicidad, DF: Domingos y Festivos, SC. Subalterno-Conductor, DCI: Dirección Científica Instituto)
- No se ha incluido al personal eventual (Dirección de CICYTEX, 1 persona) debido a que el sueldo no está desglosado por sueldo base y complementos, ni catalogado en alguna de las escalas. Sólo podría incluirse en el total de retribuciones y en ese caso, dado que la Dirección recae en una mujer, el promedio ascendería a un 11,57% y en mediana a un 33,43%. El promedio de retribuciones totales ascendería a 24.845,49€, el de mujer a 26.451,47€ y en mediana el promedio a 23.146,56€ y el de mujer a 27.955,24€.
- Durante el año 2021 no se han dado alteraciones de carácter sustancial en las condiciones laborales de la Entidad.
- En cuanto a la clasificación profesional, se ha optado por agrupar a la Plantilla en 5 grupos o categorías y que son aquellas correspondientes a las distintas escalas salariales en las Administraciones Públicas, esto es, Grupos A y I, B y II, C y III, D y IV, E y V.
- Para el estudio en sólo el Personal Laboral se han utilizado los Grupos I, II, III, IV y V.
- El análisis estadístico contempla la desagregación por sexo de los promedios y de las medianas de todos y cada uno de los conceptos retributivos.



### 3. Resultados

<b>Tabla1. PROMEDIO FyL</b>	<b>Nº</b>	<b>SUELDO BASE</b>	<b>% COMP.DEST</b>	<b>%</b>	<b>COMP.ESP</b>	<b>% COMP.ESP.+</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL RETRIB.</b>	<b>%</b>		
<b>TOTAL</b>	315	12.160,65	-11,69%	6.689,34	-9,76%	5.618,74	-15,03%	2.296,45	4,83%	24.716,61	-10,31%
<b>HOMBRE</b>	185	11.600,81		6.430,35		5.290,67		2.306,27		23.708,28	
<b>MUJER</b>	130	12.957,36		7.057,92		6.085,60		2.194,92		26.151,54	
<b>GRUPO I - A</b>	108	16.071,48	0,00%	8.454,39	1,81%	7.516,56	5,58%	12.377,12	100,00%	32.269,54	3,32%
<b>HOMBRE</b>	49	16.071,48		8.517,57		7.742,20		12.377,12		32.836,44	
<b>MUJER</b>	59	16.071,48		8.363,80		7.310,55		0,00		31.745,83	
<b>GRUPO II - B</b>	34	14.132,34	0,00%	7.477,35	-3,28%	6.642,01	-17,18%	0,00	0,00%	28.251,70	-4,71%
<b>HOMBRE</b>	19	14.132,34		7.370,53		6.174,10		0,00		27.676,97	
<b>MUJER</b>	15	14.132,34		7.612,65		7.234,70		0,00		28.979,69	
<b>GRUPO III-C</b>	35	10.823,90	0,00%	6.325,40	3,34%	4.983,66	10,67%	2.086,15	-7,31%	22.788,61	6,16%
<b>HOMBRE</b>	25	10.823,90		6.386,40		5.140,40		2.045,37		23.708,28	
<b>MUJER</b>	10	10.823,90		6.172,89		4.591,83		2.194,92		22.247,10	
<b>GRUPO IV - D</b>	96	9.191,76	-0,50%	5.461,42	-3,94%	4.293,44	-17,22%	1.385,11	100,00%	19.221,25	-2,70%
<b>HOMBRE</b>	60	9.174,58		5.381,86		4.033,48		1.385,11		19.028,54	
<b>MUJER</b>	36	9.220,39		5.594,01		4.728,03		0,00		19.542,43	
<b>GRUPO V - E</b>	42	8.408,12	0,00%	4.676,28	0,00%	3.493,75	-0,83%	2.030,14	100,00%	16.674,82	0,59%
<b>HOMBRE</b>	32	8.408,12		4.676,28		3.486,85		2.030,14		16.698,13	
<b>MUJER</b>	10	8.408,12		4.676,28		3.515,82		0,00		16.600,22	



<b>Tabla2.</b>											
<b>MEDIANA FyL</b>	<b>Nº</b>	<b>SUELDO BASE</b>	<b>% COMP.DEST</b>	<b>%</b>	<b>COMP.ESP</b>	<b>%</b>	<b>COMPL.ESP.+</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL RETRIB.</b>	<b>%</b>	
<b>TOTAL</b>	315	10.823,90	-30,57%	6.396,74	-19,89%	4.892,16	-65,39%	2.099,16	-5,98%	23.146,56	-26,05%
<b>HOMBRE</b>	185	10.823,90		6.052,48		4.115,44		2.071,02		20.951,64	
<b>MUJER</b>	130	14.132,34		7.256,62		6.806,38		2.194,92		26.409,92	
<b>GRUPO I - A</b>	108	16.071,48	0,00%	7.815,92	0,00%	6.806,38	0,00%	12.377,12	100,00%	30.693,78	0,00%
<b>HOMBRE</b>	49	16.071,48		7.815,92		6.806,38		12.377,12		30.693,78	
<b>MUJER</b>	59	16.071,48		7.815,92		6.806,38		0,00		30.693,78	
<b>GRUPO II - B</b>	34	14.132,34	0,00%	6.740,72	0,00%	5.536,86	0,00%	0,00	0,00%	26.409,92	0,00%
<b>HOMBRE</b>	19	14.132,34		6.740,72		5.536,86		0,00		26.409,92	
<b>MUJER</b>	15	14.132,34		6.740,72		5.536,86		0,00		26.409,92	
<b>GRUPO III-C</b>	35	10.823,90	0,00%	6.052,48	0,00%	4.075,26	-11,35%	2.194,92	0,00%	21.414,34	7,48%
<b>HOMBRE</b>	25	10.823,90		6.052,48		4.075,26		2.194,92		23.146,56	
<b>MUJER</b>	10	10.823,90		6.052,48		4.537,96		2.194,92		21.414,34	
<b>GRUPO IV - D</b>	96	9.174,58	0,00%	5.364,66	0,00%	4.115,44	-2,85%	1.395,94	100,00%	18.771,86	-0,63%
<b>HOMBRE</b>	60	9.174,58		5.364,66		4.115,44		1.395,94		18.654,68	
<b>MUJER</b>	36	9.174,58		5.364,66		4.232,62		0,00		18.771,86	
<b>GRUPO V - E</b>	42	8.408,12	0,00%	4.676,28	0,00%	3.473,68	0,00%	2.030,14	100,00%	16.558,08	0,00%
<b>HOMBRE</b>	32	8.408,12		4.676,28		3.473,68		2.030,14		16.558,08	
<b>MUJER</b>	10	8.408,12		4.676,28		3.473,68		0,00		16.558,08	



<b>Tabla7.</b>		<b>SUELDO</b>								<b>TOTAL</b>	
<b>PROMEDIO Lab.</b>	<b>Nº</b>	<b>BASE</b>	<b>%</b>	<b>COMP.DEST</b>	<b>%</b>	<b>COMP.ESP</b>	<b>%</b>	<b>COMP.ESP+</b>	<b>%</b>	<b>RETRIBUCIONES</b>	<b>%</b>
<b>TOTAL</b>	204	12.063,28	-23,69%	6.294,65	-16,13%	4.980,00	-23,76%	1.722,34	-32,39%	23.549,00	-20,48%
<b>HOMBRE</b>	130	11.108,63		5.946,77		4.584,83		1.657,90		21.920,80	
<b>MUJER</b>	74	13.740,35		6.905,79		5.674,22		2.194,92		26.409,34	
<b>GRUPO I</b>	76	16.071,48	0,00%	7.815,92	0,00%	6.806,38	0,00%	0,00	0,00%	30.693,78	0,00%
<b>HOMBRE</b>	32	16.071,48		7.815,92		6.806,38		0,00		30.693,78	
<b>MUJER</b>	44	16.071,48		7.815,92		6.806,38		0,00		30.693,78	
<b>GRUPO II</b>	13	14.132,34	0,00%	6.740,72	0,00%	4.892,16	0,00%			25.765,22	0,00%
<b>HOMBRE</b>	6	14.132,34		6.740,72		4.892,16				25.765,22	
<b>MUJER</b>	7	14.132,34		6.740,72		4.892,16				25.765,22	
<b>GRUPO III</b>	19	10.823,90	0,00%	6.052,48	0,00%	4.075,26	0,00%	2.086,15	-7,31%	22.159,41	-2,52%
<b>HOMBRE</b>	15	10.823,90		6.052,48		4.075,26		2.045,37		22.042,50	
<b>MUJER</b>	4	10.823,90		6.052,48		4.075,26		2.194,92		22.597,83	
<b>GRUPO IV</b>	56	9.174,58	0,00%	5.364,66	0,00%	3.904,63	1,38%	1.396,13	100,00%	18.767,98	2,38%
<b>HOMBRE</b>	46	9.174,58		5.364,66		3.914,29		1.396,13		18.848,09	
<b>MUJER</b>	10	9.174,58		5.364,66		3.860,19		0,00		18.399,43	
<b>GRUPO V</b>	40	8.408,12	0,00%	4.676,28	0,00%	3.473,68	0,00%	1.961,12	100,00%	16.607,11	0,38%
<b>HOMBRE</b>	31	8.408,12		4.676,28		3.473,68		1.961,12		16.621,34	
<b>MUJER</b>	9	8.408,12		4.676,28		3.473,68		0,00		16.558,08	





<b>Tabla8. MEDIANA Lab.</b>	<b>Nº</b>	<b>SUELDO BASE</b>	<b>% COMP.DEST</b>	<b>% COMP.ESP</b>	<b>% COMP.ESP+</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL RETRIBUCIONES</b>	<b>%</b>			
<b>TOTAL</b>	204	10.823,90	-75,17%	6.052,48	-45,69%	4.115,44	-67,02%	2.099,16	-8,87%	20.951,64	-36,60%
<b>HOMBRE</b>	130	9.174,58		5.364,66		4.075,26		2.016,07		19.334,10	
<b>MUJER</b>	74	16.071,48		7.815,92		6.806,38		2.194,92		26.409,92	
<b>GRUPO I</b>	76	16.071,48	0,00%	7.815,92	0,00%	6.806,38	0,00%	0,00	0,00%	30.693,78	0,00%
<b>HOMBRE</b>	32	16.071,48		7.815,92		6.806,38		0,00		30.693,78	
<b>MUJER</b>	44	16.071,48		7.815,92		6.806,38				30.693,78	
<b>GRUPO II</b>	13	14.132,34	0,00%	6.740,72	0,00%	4.892,16	0,00%			25.765,22	0,00%
<b>HOMBRE</b>	6	14.132,34		6.740,72		4.892,16				25.765,22	
<b>MUJER</b>	7	14.132,34		6.740,72		4.892,16				25.765,22	
<b>GRUPO III</b>	19	10.823,90	0,00%	6.052,48	0,00%	4.075,26	0,00%	2.194,92	0,00%	23.146,56	-10,48%
<b>HOMBRE</b>	15	10.823,90		6.052,48		4.075,26		2.194,92		20.951,64	
<b>MUJER</b>	4	10.823,90		6.052,48		4.075,26		2.194,92		23.146,56	
<b>GRUPO IV</b>	56	9.174,58	0,00%	5.364,66	0,00%	3.796,38	0,00%	998,48	100,00%	18.495,15	1,71%
<b>HOMBRE</b>	46	9.174,58		5.364,66		3.796,38		998,48		18.654,68	
<b>MUJER</b>	10	9.174,58		5.364,66		3.796,38		0,00		18.335,62	
<b>GRUPO V</b>	40	8.408,12	0,00%	4.676,28	0,00%	3.473,68	0,00%	1.961,12	100,00%	16.558,08	0,00%
<b>HOMBRE</b>	31	8.408,12		4.676,28		3.473,68		1.961,12		16.558,08	
<b>MUJER</b>	9	8.408,12		4.676,28		3.473,68		0,00		16.558,08	



## 4. Interpretación de resultados

### 4.1. Personal Funcionario y Laboral

Con carácter general y tanto en promedio como en mediana, las retribuciones totales de la mujer son superiores a la del hombre en CICYTEX, un 10,31% en promedio y un 26,05% en mediana. Incluyendo a la Dirección de CICYTEX (Directora) el promedio ascendería a un 11,57% y en mediana a un 33,43%. El promedio de retribuciones totales ascendería a 24.845,49€, el de mujer a 26.451,47€ y en mediana el promedio a 23.146,56€ y el de mujer a 27.955,24€.

La razón que explica el superior sueldo medio de la mujer en CICYTEX se debe a que el porcentaje de mujeres con respecto a hombres es superior en las escalas o grupos con mayor retribución, es decir, mientras que en los grupos I-A y II-B existe paridad entre hombres y mujeres, en los grupos III-C, IV-D y V-E hay infrarrepresentación femenina. Tanto en sueldo base, como en complementos de destino y específico esta situación se ve reflejada. Sólo en otros complementos específicos adicionales la situación es favorable al hombre.

En el análisis por puestos de estructura, éstos con mayor retribución (complemento específico), no son relevantes las desviaciones salvo en el caso de las Direcciones Científicas. En general es equilibrado el balance por sexo (52, 25H-27M).

En el análisis por categorías profesionales la interpretación de los resultados en perspectiva de género muestra desviaciones principalmente en la percepción de complementos específicos tanto por puestos de estructura y otros complementos específicos adicionales. Destacan:

- En el Grupo A – I la desviación del 5,58% promedio a favor de los hombres se debe principalmente a la Jefatura de Servicio ocupada por un hombre. Si se consideran los puestos de estructura (Facultativos/as y Jefaturas de Sección / Departamento) existe paridad (23, 11H – 12M). En cuanto a los complementos específicos adicionales, destacan los dos complementos por Dirección Científica (12.377,12€) que son solamente percibidos por hombres.

- En el Grupo B-II la desviación en promedio del -17,18% a favor de las mujeres se debe a una Jefatura de Servicio ocupada por una mujer. Respecto a los puestos de estructura, en Jefaturas de Negociado y Secciones existe paridad (14, 8H-6M).
- En el Grupo C-III la desviación del 10,67% promedio a favor de los hombres se debe a una presencia mayor en puestos de estructura, Jefaturas de Sección y Negociado (6, 5H-1M).
- En el Grupo D-IV la desviación del 17,22% promedio a favor de las mujeres se debe a una presencia mayor en puestos de estructura (Jefaturas de Negociado (9, 1H-8M). En cuanto a las desviaciones identificadas en complementos específicos adicionales sólo percibidos por hombres, este es el caso de complementos como Jornada Partida, Conductor, Turnicidad, Domingos y Festivos y Peligrosidad y corresponden a puestos de trabajo como Oficial de Primera y Segunda, Pastor o Guarda Jurado, todos ellos ocupados por hombres.
- En el Grupo E-V las desviaciones se identifican en complementos específicos adicionales sólo percibidos por hombres, este es el caso de un Peón Especializado con Complemento de Peligrosidad y de un Subalterno – Conductor.

#### 4.2. Personal Laboral

Con carácter general y tanto en promedio como en mediana, las retribuciones totales de la mujer son superiores a la del hombre en CICYTEX (20,48% en promedio, 36,60% en mediana). Esto se debe a que el porcentaje de mujeres con respecto a hombres es superior en las escalas o grupos con mayor retribución, es decir, mientras que en los grupos I y II existe paridad entre hombres y mujeres, en los grupos III, IV y V hay infrarrepresentación femenina. Tanto en sueldo base, como en complementos de destino y específicos esta situación se ve reflejada.

En el análisis por categorías profesionales la interpretación de los resultados en perspectiva de género muestra desviaciones principalmente en la percepción de otros complementos específicos adicionales.

Destacan:

- En el Grupo I y II no existen desviaciones.
- En el Grupo III la desviación del 7,31% promedio a favor de las mujeres se debe al cobro del complemento L5 de peligrosidad de 3 mujeres analistas de laboratorio. Igualmente a esto se debe la desviación del 10,48% en mediana a favor de las mujeres en Retribución Total.



- En el Grupo IV la desviación del 100% identificada se da en complementos específicos adicionales sólo percibidos por hombres, este es el caso de complementos como Jornada Partida, Conductor y Peligrosidad y corresponden a puestos de trabajo como Oficial de Primera y Segunda o Pastor, todos ellos ocupados por hombres.
- En el Grupo V las desviaciones se identifican en complementos específicos adicionales sólo percibidos por hombres, este es el caso de un Peón Especializado con Complemento de Peligrosidad.

## 5. Conclusiones y propuesta de medidas

No existe discriminación por cuestión retributiva por sexo en CICYTEX.

Del análisis de retribuciones salariales de CICYTEX se pueden extraer las siguientes conclusiones que coinciden con otros ejercicios realizados en el Diagnóstico del Plan de Igualdad y principalmente los relacionados con infrarrepresentación femenina y a partir de las cuales es recomendable la formulación de actuaciones a introducir en el Plan:

- **Medidas que favorezcan la presencia de mujeres en las Direcciones Científicas de los Institutos de CICYTEX.**
- **Medidas que ayuden a incrementar la presencia de mujeres en puestos masculinizados como Oficial de Primera y Segunda, Pastor/a, Guarda Jurado, Peón especializado o Subalterno – Conductor.**

**RESOLUCION DE LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCION PÚBLICA DE LA JUNTA DE EXTREMADURA POR LA QUE SE APRUEBAN LAS TABLAS RETRIBUTIVAS CON EFECTOS DE 1 DE ENERO DE 2021 PARA EL PERSONAL DEL ÁMBITO DE ADMINISTRACION GENERAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**

La Ley 11/2020, de 30 de diciembre de 2020, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 31 de diciembre de 2020, establece en el Artículo 18.Dos que en el año 2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2020. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

Así mismo indica en el punto Once que este artículo tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.<sup>a</sup> y 156.1 de la Constitución.

Con fecha de 5 de febrero de 2021 se publica en el Diario Oficial de Extremadura la Ley 1/2021, de 3 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2021, en cuyo apartado 1 del artículo 14, indica que con efectos desde 1 de enero del año 2021 las retribuciones íntegras del personal de la Asamblea de Extremadura, de la Administración de la Comunidad Autónoma y de sus Organismos Autónomos, de la Universidad de Extremadura y demás entes, experimentarán el incremento que permita el Estado, en términos de homogeneidad, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal como a la antigüedad del mismo, con respecto a las establecidas en la Ley 1/2020, de 31 de enero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2020 y normas y Acuerdos posteriores.

Por su parte, el artículo 15 del mismo texto legal dispone que la cuantía de los conceptos retributivos a que tienen derecho durante el año 2021 el Presidente, el resto de miembros del Consejo de Gobierno, los Altos Cargos y asimilados de la Junta de Extremadura, experimentarán la misma variación prevista en el artículo 14 de esta Ley respecto al año

2020. El régimen retributivo del Interventor o Interventora General de la Junta de Extremadura, del Letrado o Letrada General de la Junta de Extremadura y el del Director o Directora Gerente del Servicio Extremeño de Salud, será el correspondiente al de los Consejeros de la Junta de Extremadura.

No obstante, la cuantía de los conceptos retributivos durante el año 2021 del Presidente, del resto de miembros del Consejo de Gobierno y asimilados a este, no sufrirán variación de retribuciones respecto del ejercicio 2020.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, es de obligada negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas. En idéntico sentido se pronuncia el artículo 79.1 a) de la Ley 13/2015, de 8 de abril de Función Pública de Extremadura. Es por ello que en el marco de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en sesión celebrada el día 1 de febrero de 2021, en su punto Segundo del orden del día, estableció la negociación de la aplicación del incremento de retribuciones de los empleados públicos al servicio de la Junta de Extremadura según lo dispuesto en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 y en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2021.

El Consejo de Gobierno, en sesión de 24 de febrero de 2021, ha autorizado que con efectos de 1 de enero de 2021 las retribuciones íntegras del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma y de sus Organismos Autónomos, experimenten un incremento general del 0,9% respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2020.

No obstante, la cuantía de los conceptos retributivos durante el año 2021 del Presidente, del resto de miembros del Consejo de Gobierno y asimilados a este, no sufrirán variación de retribuciones respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Así mismo se ha de tener en cuenta que por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura se suspendió el apartado cuarto del Acuerdo para el desarrollo e impulso de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Administración General de la Junta de Extremadura de 8 de mayo de 2019.

Por su parte, cabe recordar que conforme a lo dispuesto en el apartado quinto del citado Acuerdo, el abono mensual del complemento de carrera profesional tendrá el mismo régimen de devengo que las retribuciones fijas y periódicas establecidas en el artículo 23 de la Ley 1/2021, de 3 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2021 al tratarse de una retribución complementaria.

Dando cumplimiento a lo establecido en el punto 2 de la Disposición Final Segunda de la Ley 1/2021, de 3 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2021 que autoriza a la persona responsable, en cada ámbito, de la gestión de política retributiva y de la nómina del personal, a aprobar y publicar las tablas retributivas que afecten a su ámbito de nómina de personal, así como dictar mediante resolución las instrucciones necesarias para su desarrollo e interpretación, de conformidad con lo establecido en apartado tercero del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de febrero y, en el ejercicio de las competencias asignadas en el artículo 5.a) y l) del Decreto 4/1990, de 23 de enero, sobre atribución de competencias en materia de personal,

## RESUELVO

**PRIMERO.-** Aprobar las tablas retributivas del ámbito de Administración General de la Junta de Extremadura, recogidas en los Anexos I y II, en las que, con efectos de 1 de enero de 2021, las retribuciones íntegras del personal experimentan un incremento general del 0,9% respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2020.

No obstante, la cuantía de los conceptos retributivos durante el año 2021 del Presidente, del resto de miembros del Consejo de Gobierno y asimilados a este, no sufrirán variación de retribuciones respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020.

**SEGUNDO.-** Las indemnizaciones previstas en los puntos b), c) y d) del Artículo 33.2 “Carrera profesional, productividad y planes de acción social” de la Ley 1/2021, de 3 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2021, quedan congeladas respecto al año anterior en aplicación de lo establecido en el artículo 18.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**TERCERO.-** Acordar la publicación de las tablas retributivas del ámbito de Administración General de la Junta de Extremadura en el Portal del Empleado Público y en la página de inicio del Sistema Integrado de Recursos Humanos.

**CUARTO.-** Si se produjeran Acuerdos o modificaciones de cualquier tipo durante la vigencia de esta resolución se procederá a la actualización de la misma, de lo cual se dará la oportuna publicidad.

**En Mérida, a fecha de firma electrónica**

**LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA**

**María del Carmen Vicente Rivero.**



Firmado por: DIRECTOR/A DE FUNCIÓN PÚBLICA - Mª del Carmen Vicente Rivero  
Fecha: 10/3/2021 10:27

Validez: Copia Electrónica Auténtica; Autoridad de certificación: FNMT-RCM  
Certificado validado por la plataforma @firma.  
*Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.*  
Código de verificación: PFJE1615730949026  
URL verificación: <http://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf>





TABLA SALARIAL

01 2021

PERSONAL FUNCIONARIO, INTERINO, EVENTUAL Y MCG/A.C.

RETRIB. MCG/A.C.	GRUPO	ANUAL+EXT	ANUAL	MENSUAL	EXTRA
PRESIDENTE	P	82.021,94	70.304,52	5.858,71	5.858,71
CONSEJERO	Q	71.485,12	61.272,96	5.106,08	5.106,08
SGRAL/SGRAL	R	65.442,44	56.093,52	4.674,46	4.674,46
<b>Comisión Jurídica de Extremadura</b>					
Presidente	R	65.442,44	56.093,52	4.674,46	4.674,46
Vocales	A-29-J.A.	59.637,20	51.117,60	4.259,80	4.259,80
<b>SUELDOS:</b>	<b>GRUPO</b>	<b>ANUAL+EXT</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>EXTRA</b>
Titulados Superiores	A	16.071,44	14.572,68	1.214,39	749,38
Titulados de Grado Medio	B	14.132,38	12.600,72	1.050,06	765,83
Administrativos	C	10.823,90	9.461,04	788,42	681,43
Auxiliares	D	9.174,56	7.874,16	656,18	650,20
Subalternos	E	8.408,12	7.206,96	600,58	600,58

<b>TRINIENOS:</b>	<b>GRUPO</b>	<b>ANUAL+EXT</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>EXTRA</b>
Titulados Superiores	A	618,58	560,88	46,74	28,85
Titulados de Grado Medio	B	513,02	457,44	38,12	27,79
Administrativos	C	396,02	346,20	28,85	24,91
Auxiliares	D	274,56	235,68	19,64	19,44
Subalternos	E	206,92	177,36	14,78	14,78

<b>COMPL. DE DESTINO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>ANUAL+EXT</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>EXTRA</b>
	30	14.850,78	12.729,24	1.060,77	1.060,77
J.Serv A	29	13.320,44	11.417,52	951,46	951,46
J.Serv A/B	28	12.760,72	10.937,76	911,48	911,48
	27	12.200,02	10.457,16	871,43	871,43
J.Sec A o asimil	26	10.703,56	9.174,48	764,54	764,54
J.Sec A/B, B	25	9.496,34	8.139,72	678,31	678,31
J.Sec, Habilit o asimil B/C	24	8.936,06	7.659,48	638,29	638,29
J.Neg. A, A/B	23	8.376,62	7.179,96	598,33	598,33
Tit. Sup. Gr A	22	7.815,92	6.699,36	558,28	558,28
J.Neg. B, B/C	21	7.256,62	6.219,96	518,33	518,33
Tecn. Gr B	20	6.740,72	5.777,76	481,48	481,48
J.Neg. C/D	19	6.396,74	5.482,92	456,91	456,91
Admtvo. C	18	6.052,48	5.187,84	432,32	432,32
	17	5.708,08	4.892,64	407,72	407,72
Aux. D	16	5.364,66	4.598,28	383,19	383,19
	15	5.019,84	4.302,72	358,56	358,56
Subalt. E	14	4.676,28	4.008,24	334,02	334,02

4.- COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS					
EVENTUALES	TIPO	ANUAL+EXT	ANUAL	MENSUAL	PACE *
Dtor. J.Gab., J.Prot., Def Usuario	EV-A-30-1.1	20.788,32	17.818,56	1.484,88	1.484,88
Dtor. Gerente	EV-A-29-1.1.	20.822,20	17.847,60	1.487,30	1.487,30
Dtor Observtrio Empleo	EV-A-28-1.1	20.834,66	17.858,28	1.488,19	1.488,19
Adjto., As., Coord., Jefe, Sec.Tecn.	EV-A-28-1.2	17.310,86	14.837,88	1.236,49	1.236,49
Adjto., As., Coord., Dtor, Sec.Tecn.	EV-A-28-1.3	12.262,04	10.510,32	875,86	875,86
Adjunto Protocolo	2.1	10.208,66	8.750,28	729,19	729,19
Secretario Consejero y Adjunto (EV-B-22-2.2 )	2.2	8.615,32	7.384,56	615,38	615,38
Conductor Consejero (EV-B-22-K1)	K1	9.841,58	8.435,64	702,97	702,97
Coord de Servicios (PRES) (EV-D-18-D1)	D1	4.232,62	3.627,96	302,33	302,33
PUESTOS DE ESTRUCTURA	TIPO	ANUAL+EXT	ANUAL	MENSUAL	PACE *
Delegado Provincial Educación	D.P	30.436,70	26.088,60	2.174,05	2.174,05
Jefaturas de Servicio	1.1	23.085,44	19.787,52	1.648,96	1.648,96
Jefaturas de Servicio	1.2	19.300,68	16.543,44	1.378,62	1.378,62
Jefaturas de Servicio	1.3	13.876,66	11.894,28	991,19	991,19
Jefaturas de Sección	2.1	10.208,66	8.750,28	729,19	729,19
Jefaturas de Sección	2.2	8.615,32	7.384,56	615,38	615,38
Jefaturas de Sección	2.3	7.062,16	6.053,28	504,44	504,44
Jefaturas de Negociado	3.1	6.927,48	5.937,84	494,82	494,82
Jefaturas de Negociado	3.2	6.566,28	5.628,24	469,02	469,02
PUESTOS BASE	TIPO	ANUAL+EXT	ANUAL	MENSUAL	PACE *
Titulados Superiores	A.1	7.924,14	6.792,12	566,01	566,01
Titulados de Grado Medio	B.1	5.536,86	4.745,88	395,49	395,49
Administrativos	C.1	4.537,96	3.889,68	324,14	324,14
Auxiliares	D.1	4.232,62	3.627,96	302,33	302,33
Subalternos	E.1	3.895,08	3.338,64	278,22	278,22
PUESTOS CONCRETOS	TIPO	ANUAL+EXT	ANUAL	MENSUAL	PACE *
Secrt.part.Alto C.:	S.1	8.390,62	7.191,96	599,33	599,33
Veterinarios coordinadores	V.1	15.551,06	13.329,48	1.110,79	1.110,79
Veterinarios otros	V.2	14.149,38	12.128,04	1.010,67	1.010,67
Inspección Médica/Farmacéutica	M.1	16.684,64	14.301,12	1.191,76	1.191,76
Dtor. H. T. Edad	G.1	6.104,84	5.232,72	436,06	436,06
Dtor.Res. T.E. Mérida	L.1	13.738,90	11.776,20	981,35	981,35
Agentes del Medio Natural (D)	MN1 D	9.347,80	8.012,40	667,70	667,70
Agentes del Medio Natural (D)	MN2 D	8.379,70	7.182,60	598,55	598,55
Agentes del Medio Natural (C)	MN1 C	7.038,22	6.032,76	502,73	502,73
Agentes del Medio Natural (C)	MN2 C	5.961,20	5.109,60	425,80	425,80
Jefatura de Area	J.A.	30.245,32	25.924,56	2.160,38	2.160,38

TABLA SALARIAL  
 PERSONAL FUNCIONARIO, INTERINO, EVENTUAL Y MCG/A.C.

01 2021

5.- COMPL. ESPECÍFICOS ADICIONALES	TIPO	ANUAL+EXT	ANUAL	MENSUAL	PACE *
Específico adicional por Traslado Func (AGRI)	E.A	2.136,96	1.831,68	152,64	152,64
Subalterno conductor	S.C.	2.099,16	1.799,28	149,94	149,94
Domingos y festivos	D.F.	1.015,28	870,24	72,52	72,52
Subalt. En Res.de mayores (Nocturn)	R.M	865,76	742,08	61,84	61,84
Auxiliar de Pesaje e inspección:	P.I.	2.309,16	1.979,28	164,94	164,94
Agentes de inspección (SAN):	A.I.	1.645,56	1.410,48	117,54	117,54
Jornada partida	J.P.	998,48	855,84	71,32	71,32
Jornada partida 1	J.P.1	1.985,20	1.701,60	141,80	141,80
Jornada partida 2	J.P.2	1.395,94	1.196,52	99,71	99,71
Jornada partida 3	J.P.3	1.223,18	1.048,44	87,37	87,37
Servicio de prensa	S.P.	1.860,88	1.595,04	132,92	132,92
Turnicidad: Mañana y Tarde	T.	783,30	671,40	55,95	55,95
Turnicidad: Mañana, tarde y noche	T.N.	1.707,16	1.463,28	121,94	121,94
Insp. Acc. de trabajo (Habilitado Prev RRL)	HPr	3.799,88	3.257,04	271,42	271,42
Habilitación Letrada	H.L.	7.160,72	6.137,76	511,48	511,48
Coord. Regional Plan Infoex	C.R.I.	5.424,44	4.649,52	387,46	387,46
Dirección Científica Facultativa CICYTEX	DCF	12.377,12	10.608,96	884,08	884,08

6.- GUARDIAS	TIPO	Columna2	UNIDAD	UNIDAD2	Columna4
Guardias Médicas Sociosanitarios					
C. E. Guardia Médica 24H	GM24		525,78		
C. E. Guardia Médica 17H	GM17		354,96		
C. E. Guardia Médica 24H DF	GM24DF		574,23		
Guardias Localizadas DGT	GL_DGT		214,73		
Agentes de Medio Ambiente (Plan Infoex)					
Guardias laborables en jorn. ord.			65,95		
Guardias festivos en jorn. ord.			86,68		
Guardias laborables sin jorn. ord.			124,15		
Guardias festivos sin jorn. ord.			140,78		

7.- COMPL. DE CARRERA HORIZONTAL	GRUPO	NIVEL I MENSUAL	NIVEL I ANUAL
	A	132,07	1.584,84
	B	113,46	1.361,52
	C	82,95	995,40
	D	74,20	890,40
	E	65,44	785,28

PACE \* Procederá aplicar PACE en los Complementos específicos que aparecen en el puesto (RPT)

Firmado por: DIRECTOR/A DE FUNCIÓN PÚBLICA - Mª del Carmen Vicente Rivero  
 Fecha: 10/3/2021 10:27

Validez: Copia Electrónica Auténtica; Autoridad de certificación: FNMT-RCM  
 Certificado validado por la plataforma @firma.  
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.  
 Código de verificación: PFJE1615475564698  
 URL verificación: <http://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf>



TABLA SALARIAL  
 PERSONAL LABORAL

01 2021

A) SUELDO:	ANUAL+EXT.	ANUAL	MENSUAL	EXTRA
GRUPO I	16.071,44	14.572,68	1.214,39	749,38
GRUPO II	14.132,38	12.600,72	1.050,06	765,83
GRUPO III	10.823,90	9.461,04	788,42	681,43
GRUPO IV	9.174,56	7.874,16	656,18	650,20
GRUPO V	8.408,12	7.206,96	600,58	600,58

B) COMPL. ANTIGÜEDAD:	ANUAL+EXT.	ANUAL	MENSUAL	EXTRA
Valor único todos los Grupos	472,50	405,00	33,75	33,75

C) COMPL.DESTINO:	ANUAL+EXT.	ANUAL	MENSUAL	EXTRA
NIVEL 29 Contrato Alta Dirección Sepad	13.320,44	11.417,52	951,46	951,46
GRUPO I => NIVEL 22	7.815,92	6.699,36	558,28	558,28
GRUPO II => NIVEL 20	6.740,72	5.777,76	481,48	481,48
GRUPO III => NIVEL 18	6.052,48	5.187,84	432,32	432,32
GRUPO IV => NIVEL 16	5.364,66	4.598,28	383,19	383,19
GRUPO V => NIVEL 14	4.676,28	4.008,24	334,02	334,02

D) COMPL. ESPECÍF. GRAL:	ANUAL+EXT.	ANUAL	MENSUAL	PACE *
Directivo, CAD: Gerente INCOEX	36.020,88	30.875,04	2.572,92	2.572,92
Directivo, CAD: UEM (Dtor. C.S.S. SEPAD)	29.052,38	24.902,04	2.075,17	2.075,17
Directivo, CAD: D.P.	25.141,76	21.550,08	1.795,84	1.795,84
Directivo, CAD: 1.2	19.300,68	16.543,44	1.378,62	1.378,62
GRUPO I => H1	6.806,38	5.834,04	486,17	486,17
GRUPO II => H2	4.892,16	4.193,28	349,44	349,44
GRUPO III -> H3	4.418,96	3.787,68	315,64	315,64
GRUPO III -> H4	4.075,26	3.493,08	291,09	291,09
GRUPO IV -> H5	4.115,44	3.527,52	293,96	293,96
GRUPO IV -> H6	3.796,38	3.254,04	271,17	271,17
GRUPO V => H7	3.473,68	2.977,44	248,12	248,12

TABLA SALARIAL  
PERSONAL LABORAL

01 2021

E) COMP. ESPECÍFICOS ESPECIALES:				
<b>L.1.- TURNICIDAD:</b>				
	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
Valor único	783,30	671,40	55,95	55,95
<b>L.2.- NOCTURNIDAD: SOLO NOCHES</b>				
	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
GRUPO I	5.913,88	5.069,04	422,42	422,42
GRUPO II	4.784,78	4.101,24	341,77	341,77
GRUPO III	4.200,70	3.600,60	300,05	300,05
GRUPO IV	3.538,64	3.033,12	252,76	252,76
GRUPO V	3.016,86	2.585,88	215,49	215,49
<b>HORAS NOCTURNAS</b>		<b>HORA</b>		
GRUPO I		3,81		
GRUPO II		3,08		
GRUPO III		2,71		
GRUPO IV		2,31		
GRUPO V		1,96		
<b>L.3.- JORNADA PARTIDA:</b>				
	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
L3.1 (JP) JP o AtencPub	998,48	855,84	71,32	71,32
L3.2 JP2 Of Com Agr	1.395,94	1.196,52	99,71	99,71
<b>L.4.- DOMINGOS Y FESTIVOS:</b>				
		<b>UNIDAD</b>	<b>UD. HORA</b>	
Valor único		34,37	4,59	
<b>L.5.- PELIGR., TOX., PENOS.</b>				
	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
GRUPO I	3.122,56	2.676,48	223,04	223,04
GRUPO II	2.504,18	2.146,44	178,87	178,87
GRUPO III	2.194,92	1.881,36	156,78	156,78
GRUPO IV	2.071,02	1.775,16	147,93	147,93
GRUPO V	1.961,12	1.680,96	140,08	140,08
<b>L.6.- LIBRE DESIGNACIÓN:</b>				
<b>L.6.1.-Puestos de dirección:</b>				
L06.1.1 Centros de 24 horas:	7.869,26	6.745,08	562,09	562,09
L06.1.2 Otr.Centros menos 24h.:	4.338,04	3.718,32	309,86	309,86
L06.1.3 C.Prev. R. laborales:	7.869,26	6.745,08	562,09	562,09
L06.1.4 Com. activ. clasif.:	4.338,04	3.718,32	309,86	309,86
L06.1.5 Ctro. proceso de datos:	7.869,26	6.745,08	562,09	562,09
L06.1.6 Dtor. G.Residencia +300C (S):	15.243,76	13.066,08	1.088,84	1.088,84
L06.1.7 Dtor. Residencia -300C (E):	10.571,68	9.061,44	755,12	755,12
L06.1.8 Dtor. Res. Mérida (L):	12.907,58	11.063,64	921,97	921,97
L06.1.9 Dtor. Res. F. Trigo:	15.021,44	12.875,52	1.072,96	1.072,96
L06.1.10 Dtor. CUE 112 18/03/2013	19.299,42	16.542,36	1.378,53	1.378,53
L06.1.11 SbDtor Tec. Marcelo Nessi	5.652,92	4.845,36	403,78	403,78
L06.1.12 Dtor Enf CSS Plasencia	8.018,64	6.873,12	572,76	572,76
L06.1.13 SbDtor Tecnico Centro 112	8.347,50	7.155,00	596,25	596,25
<b>L.6.2.- Responsables:</b>				
L06.2.A Tipo A:	5.652,92	4.845,36	403,78	403,78
L06.2.B Tipo B:	4.232,48	3.627,84	302,32	302,32
<b>L.6.2.- Coordinadores:</b>				
L06.2.C Tipo C:	1.973,02	1.691,16	140,93	140,93
L06.2.D Tipo D:	1.070,02	917,16	76,43	76,43
<b>L.6.4.- Coordinadores Regionales INFOEX</b>	<b>15.222,62</b>	<b>13.047,96</b>	<b>1.087,33</b>	<b>1.087,33</b>

TABLA SALARIAL  
PERSONAL LABORAL

01 2021

<b>L.7.- DIRECTOR DE CENTROS:</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
L07.1 Centros infantiles:	4.338,04	3.718,32	309,86	309,86
L07.2 Hogares tercera edad:	2.138,64	1.833,12	152,76	152,76
L07.3 Hogar C. A. Trajano:	4.338,04	3.718,32	309,86	309,86
L07.4 Centro ocupacional:	2.138,64	1.833,12	152,76	152,76
L07.5 Centros atenc. disc.:	4.338,04	3.718,32	309,86	309,86
<b>L.8.- ACTIVIDADES DOCENTES:</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
GRUPO I	377,44	323,52	26,96	26,96
GRUPO II	955,08	818,64	68,22	68,22
<b>L.9.- CONDUCTORES: GRUPO D</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
Conductores	2.099,16	1.799,28	149,94	149,94
<b>L.10.- PESAJE E INSPECCIÓN:</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
Pesaje e inspección	2.309,16	1.979,28	164,94	164,94
<b>L.11.- CARRETERAS</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
<b>L11.1 CONSERVACION:</b>				
Oficial, Jefe, Encargado gral, Jefe grupo Operador Maq. Pesada, Oficiales 1ª y 2ª, conductor.....de Conservación	2.661,40	2.281,20	190,10	190,10
<b>L11.2 CONTROL Y VIGILANCIA:</b>				
Supervisor gral, Técnico práctico de O.y P., Ayte técnico, Analista lab., Auxiliar lab., Aux. Téc., Vigilante exp., Peón espec. Lab.	2.091,32	1.792,56	149,38	149,38
<b>L.12.- PREV. Y EXTINC. INCENDIOS:</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
L12.1 Bombero Forestal Coordinador	4.982,60	4.270,80	355,90	355,90
L12.1 II-20-H2 Coord. de zona: <b>A extinguir</b>	4.982,60	4.270,80	355,90	355,90
L12.2 Bombero Forestal Conductor	3.541,30	3.035,40	252,95	252,95
L12.2 IV-16-H5 Conductores: <b>A extinguir</b>	3.541,30	3.035,40	252,95	252,95
L12.2 IV-16-H5 Mecánicos: <b>A extinguir</b>	3.541,30	3.035,40	252,95	252,95
L12.2 IV-16-H5 Oficiales de 1ª: <b>A extinguir</b>	3.541,30	3.035,40	252,95	252,95
L12.2 IV-16-H6 Jefes de retén: <b>A extinguir</b>	3.541,30	3.035,40	252,95	252,95
L12.2 IV-16-H6 Oficiales de 2ª: <b>A extinguir</b>	3.541,30	3.035,40	252,95	252,95
L12.2 V-14-H7 Peones de retén: <b>A extinguir</b>	3.541,30	3.035,40	252,95	252,95
L12.3 V-14-H7 Vigilantes: <b>A extinguir</b>	2.600,36	2.228,88	185,74	185,74
L12.4 V-14-H7 Emisoristas: <b>A extinguir</b>	2.353,12	2.016,96	168,08	168,08
<b>L.13.- GUARDIAS DE INCENDIOS:</b>		<b>GUARDIA</b>		
<b>Oficial 1ª Conductor, Desplazados:</b>				
Días laborables:		68,76		
Sábados:		129,47		
Festivos:		146,22		
<b>Agentes de Medio Ambiente</b>				
Guardias laborables en jorn. ord.		65,95		
Guardias festivos en jorn. ord.		86,68		
Guardias laborables sin jorn. ord.		124,15		
Guardias festivos sin jorn. ord.		140,78		
<b>Jefe Taller, Insp. Revisor y Of. 1ª Mec. Oficial 1ª y 2ª Conductor</b>				
Días laborables:		62,91		
Sábados:		118,32		
Festivos:		134,92		

TABLA SALARIAL  
PERSONAL LABORAL

01 2021

<b>L.14.- GUARDIAS DE EMERG. CARR.:</b>		<b>GUARDIA</b>	<b>SEMANAL</b>	
<b>EMERGENCIAS:</b>				
Encargado Gral, J. Grupo, Oficial, Operador Maq. Pesada, Conductor		<b>224,04</b>		
<b>PARQUES Y TALLERES:</b>				
Oficial 1ª y 2ª, Peón esp., Especialista, J. Taller, Inspector Revisor		<b>172,93</b>		
<b>L.15.- RESP. UNIDAD CONSERVACION:</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
Responsable parque móvil Grupo C	<b>4.050,62</b>	<b>3.471,96</b>	<b>289,33</b>	<b>289,33</b>
<b>L.16.- COORDINADOR DE ITV</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
	<b>1.885,24</b>	<b>1.615,92</b>	<b>134,66</b>	<b>134,66</b>
<b>L.17.- Jefes de Retén INFOEX</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
	<b>2.257,50</b>	<b>1.935,00</b>	<b>161,25</b>	<b>161,25</b>
<b>EA: PLUS TRASLADO: (Lab de Agric.)</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL</b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PACE *</b>
	<b>2.099,16</b>	<b>1.799,28</b>	<b>149,94</b>	<b>149,94</b>
<b>EPESEC MON. ACT. FORM. COMP.</b>	<b>ANUAL+EXT.</b>	<b>ANUAL 12</b>	<b>MENS (32%)</b>	<b>PACE *</b>
Dif. Comp. Esp. Mon Jorn 32% (12/37,5 h)	<b>761,74</b>	<b>652,92</b>	<b>54,41</b>	<b>54,41</b>
<b>GUARDIAS MEDICAS SEPAD</b>		<b>UNIDAD</b>		
C. E. GUARDIAS MEDICAS 24H		<b>525,78</b>		
C. E. GUARDIAS MEDICAS 17H		<b>354,96</b>		
C. E. GUARDIAS MEDICAS 24H DF		<b>574,23</b>		
<b>F) HORAS ORD. Y EXTRAORD.</b>				
<b>HORAS ORDINARIAS (ESPERA)</b>		<b>ORDINAR.</b>		
GRUPO I		<b>17,68</b>		
GRUPO II		<b>14,72</b>		
GRUPO III		<b>12,10</b>		
GRUPO IV		<b>10,50</b>		
GRUPO V		<b>9,35</b>		
<b>HORAS EXTRAORD. - H. EXT. Fuerza Mayor</b>		<b>EXT./F.M.</b>		
GRUPO I		<b>30,94</b>		
GRUPO II		<b>25,76</b>		
GRUPO III		<b>21,18</b>		
GRUPO IV		<b>18,38</b>		
GRUPO V		<b>16,37</b>		
<b>HORAS EXTRAORD. D/F - H. EXT. D/F FM</b>		<b>EX./FM DYF</b>		
GRUPO I		<b>35,53</b>		
GRUPO II		<b>30,35</b>		
GRUPO III		<b>25,77</b>		
GRUPO IV		<b>22,97</b>		
GRUPO V		<b>20,96</b>		

**PACE \*** Procederá aplicar PACE en los Complementos específicos que aparecen en el puesto (RPT)

TABLA SALARIAL  
PERSONAL LABORAL

01 2021

G.- COMPL. CARRERA HORIZONTAL	IVEL IMENSUAL	NIVEL IANUAL
GRUPO I	132,07	1.584,84
GRUPO II	113,46	1.361,52
GRUPO III	82,95	995,40
GRUPO IV	74,2	890,40
GRUPO V	65,44	785,28

H.- INDEMNIZACIONES V CONV. COL.	IMP. UNICO
Jubilación anticipada: A los 64 años	6.364,41
Jubilación anticipada: A los 63 años	9.327,11
Fallecimiento:	20.848,79
Inc. permanente absoluta:	19.202,83

I.- CUOTAS SINDICALES	MES
C.C. O.O.	14,00
C.G.T.	6,00
C.S.I.F.	10,50
S.E.T.A.P.	7,00
SGTEX	7,00
SIP	6,00
SPI-PALSI	4,81
U.G.T.	13,20
CNT	10,00

Firmado por: DIRECTOR/A DE FUNCIÓN PÚBLICA - Mª del Carmen Vicente Rivero  
Fecha: 10/3/2021 10:27

Validez: Copia Electrónica Auténtica; Autoridad de certificación: FNMT-RCM  
Certificado validado por la plataforma @firma.  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.  
Código de verificación: PFJE1615495117656  
URL verificación: <http://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf>







En Cicytex estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

## DATOS PERSONALES

Sexo <sup>11</sup>	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Edad <sup>12</sup>	<input type="checkbox"/> Menos de 45 años	<input type="checkbox"/> 45 años y más
<b>Responsabilidades de cuidados</b>		
Hijas/os	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
Otras personas dependientes	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No

## DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional <sup>13</sup>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puesto <sup>14</sup>	Directivo <input type="checkbox"/>	Mando intermedio <input type="checkbox"/>	
	Técnico <input type="checkbox"/>	Administrativo u/y otros <input type="checkbox"/>	
Antigüedad <sup>15</sup> :	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
¿Tienes personal a cargo?	Sí	No	
¿Formas parte de la RLT <sup>16</sup> ?	Sí	No	

<sup>11</sup> Pregunta obligatoria.

<sup>12</sup> Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

<sup>13</sup> Modificar en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

<sup>14</sup> Modificar en función de la estructura de la empresa.

<sup>15</sup> Establecer los intervalos que se estimen oportunos en función de las características de la plantilla.

<sup>16</sup> Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras.

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<b>Sí</b>		<b>No</b>		<b>Ns/Nc</b>
15	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.					
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:			Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	1. 2. 3.			1. 2. 3.		

18

Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.



CENTRO DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS  
DE EXTREMADURA

 JUNTA DE EXTREMADURA



## **ENCUESTA REALIZADA A LA PLANTILLA DE CICYTEX DENTRO DEL PROYECTO GENDERSMART**



### Agreement n° 824546

#### Task 3.1. Auditing and defining Gender Equality Core Values – Guidelines for a participatory approach Percepción Igualdad de Oportunidades. Cuestionario para personal de CICYTEX

Indique por favor entre que grupo y situación se encuentra:

Sexo: M/F

Edad: 18-35, 36-50, 51-70.

Personal de Dirección (incluye Directores Científicos, Jefes de Servicio y Jefes de Sección),

Investigador/Tecnólogo, Apoyo a la Investigación, Administración

Con el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en los distintos ámbitos de ciencia, tecnología e investigación (Directivo, investigador, de apoyo a la investigación o administrador y de servicios), de visibilizar su trabajo, de promocionar la igualdad de trato y oportunidades y de mejorar por todo ello la calidad de la actividad desarrollada por CICYTEX, piensa que es necesario la introducción de medidas específicas en materia de Igualdad de Oportunidades?

De 1 a 5 (siendo 1 nada necesario y 5 muy necesario)

De los siguientes campos indique de 1 a 5 (siendo 1 nada necesario y 5 muy necesario) la necesidad de introducir medidas en cada uno de ellos para la mejora en materia de Igualdad de Oportunidades:

Formación genérica en Igualdad de Género

Integración de la perspectiva de género en actividades de investigación

Integración de la perspectiva de género en la carrera profesional del personal de CICYTEX



Integración de la perspectiva de género en los procedimientos de gestión de recursos humanos (selección, traslados, ascensos).

Integración de la perspectiva de género en divulgación y comunicación científica.

Mejora de la conciliación entre la vida familiar y laboral

Indique por favor si cree que existen otros campos dentro de nuestra actividad en los que se deba evaluar la necesidad de introducir medidas en materia de Igualdad de Género.

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScEj2QJ5pVDedt4xftCY1Zq7YYiTJNUihNivp6l-fn1bcMdg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScEj2QJ5pVDedt4xftCY1Zq7YYiTJNUihNivp6l-fn1bcMdg/viewform?usp=sf_link)

### 1. Results of the survey

	<b>TOTAL</b>	<b>MALE</b>	<b>FEMALE</b>
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>32</b>	<b>45</b>
<b>18-35</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>36-50</b>	<b>47</b>	<b>16</b>	<b>31</b>
<b>51-70</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>9</b>
<b>Directive Staff</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Researcher / Technologist</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>25</b>
<b>Research Support</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>Administration</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Service Staff</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

The total number of surveys carried out is 77, which represents around 30% of the total staff of CICYTEX.

Regarding the consideration of whether this sample can be considered significant, it can't and should not be done with scientific accuracy but it does present an image that could be considered approximate to the reality of the Center taking into account the following considerations:

- Considering gender, it has been answered by more women than men, which is not the reality of CICYTEX except in the area of Administration that is close to parity, this is not the case of research support groups and Research where today men are more than women.
- In age groups, the sample could be representative.
- Regarding the position in CICYTEX, more information would be needed from the Directive staff and the Service Staff.



El total de encuestas realizadas es de 77, lo que representa alrededor del 30% de la plantilla total de CICYTEX.

En cuanto a la consideración de si esta muestra puede ser considerada significativa, no se puede ni se debe hacer con precisión científica pero sí presenta una imagen que podría considerarse aproximada a la realidad del Centro teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Considerando el género, ha sido respondida por más mujeres que hombres, lo cual no es la realidad de CICYTEX salvo en el área de Administración que se acerca a la paridad, este no es el caso de los grupos de apoyo a la investigación e Investigación donde hoy los hombres son más de mujeres.
- En grupos de edad, la muestra podría ser representativa.
- En cuanto al puesto en CICYTEX, se necesitaría más información del personal Directivo y del Personal de Servicio.

#### **General Perception about Gender Equality actions needed**

With the aim of increasing the presence of women in the different areas of science, technology and research (Managing, researcher, research support or administrator and services), to make their work visible, to promote equal treatment and opportunities and to improve for all this the quality of the activity developed by CICYTEX, do you think that it is necessary to introduce specific measures in terms of Gender Equality?.

Con el objetivo de incrementar la presencia de mujeres en los distintos ámbitos de ciencia, tecnología e investigación (Directivo, investigador, de apoyo a la investigación o administrador y de servicios), de visibilizar su trabajo, de promocionar la igualdad de trato y oportunidades y de mejorar por todo ello la calidad de la actividad desarrollada por CICYTEX, piensa que es necesario la introducción de medidas específicas en materia de Igualdad de Oportunidades?



From 1 to 5 (1 being unnecessary and 5 very necessary)

**Total by Sex**

**Total: 2,88; Male: 2,82; Female: 2,80**

**By Age**

	<b>TOTAL</b>	<b>MALE</b>	<b>FEMALE</b>
<b>18-35</b>	<b>2,76</b>	<b>3,12</b>	<b>2,76</b>
<b>36-50</b>	<b>2,80</b>	<b>2,79</b>	<b>2,74</b>
<b>51-70</b>	<b>2,80</b>	<b>2,79</b>	<b>2,82</b>

**By Position at CICYTEX**

	<b>TOTAL</b>	<b>MALE</b>	<b>FEMALE</b>
<b>Directive Staff</b>		<b>2,23</b>	
<b>Researcher / Technologist</b>	<b>2,80</b>	<b>2,78</b>	<b>2,80</b>
<b>Research Support</b>	<b>2,80</b>	<b>2,74</b>	<b>2,73</b>
<b>Administration</b>	<b>2,98</b>	<b>2,98</b>	<b>3,11</b>
<b>Service Staff</b>	<b>2,86</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

**Generic Training in Gender Equality**

Formación genérica en Igualdad de Género

**Total by Sex**

**Total: 3,14; Male: 3,08; Female: 3,09**

**By Age**

	<b>TOTAL</b>	<b>MALE</b>	<b>FEMALE</b>
<b>18-35</b>	<b>3,07</b>	<b>3,48</b>	<b>3,07</b>
<b>36-50</b>	<b>3,08</b>	<b>3,01</b>	<b>3,04</b>
<b>51-70</b>	<b>3,09</b>	<b>3,07</b>	<b>3,10</b>

**By Position at CICYTEX**

	<b>TOTAL</b>	<b>MALE</b>	<b>FEMALE</b>
<b>Directive Staff</b>		<b>2,50</b>	
<b>Researcher / Technologist</b>	<b>3,09</b>	<b>3,04</b>	<b>3,09</b>
<b>Research Support</b>	<b>3,08</b>	<b>3,04</b>	<b>3,04</b>
<b>Administration</b>	<b>3,32</b>	<b>3,32</b>	<b>3,42</b>
<b>Service Staff</b>	<b>3,29</b>	<b>2</b>	<b>3</b>





**Integration of the gender perspective in dissemination and scientific communication**

Integración de la perspectiva de género en divulgación y comunicación científica.

**Total by Sex**

**Total: 2,73; Male: 2,67; Female: 2,68**

**By Age**

	<b>TOTAL</b>	<b>MALE</b>	<b>FEMALE</b>
<b>18-35</b>	<b>2,67</b>	<b>3,20</b>	<b>2,67</b>
<b>36-50</b>	<b>2,67</b>	<b>2,67</b>	<b>2,64</b>
<b>51-70</b>	<b>2,66</b>	<b>2,65</b>	<b>2,69</b>

**By Position at CICYTEX**

	<b>TOTAL</b>	<b>MALE</b>	<b>FEMALE</b>
<b>Directive Staff</b>		<b>2,12</b>	
<b>Researcher / Technologist</b>	<b>2,68</b>	<b>2,66</b>	<b>2,68</b>
<b>Research Support</b>	<b>2,67</b>	<b>2,70</b>	<b>2,63</b>
<b>Administration</b>	<b>3,07</b>	<b>3,07</b>	<b>3,21</b>
<b>Service Staff</b>	<b>3,29</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

**Integration of the gender perspective in research activities**

Integración de la perspectiva de género en actividades de investigación

**Total by Sex**

**Total: 2,74; Male: 2,71, Female: 2,68**

**By Age**

	<b>TOTAL</b>	<b>MALE</b>	<b>FEMALE</b>
<b>18-35</b>	<b>2,68</b>	<b>3,28</b>	<b>2,68</b>
<b>36-50</b>	<b>2,70</b>	<b>2,69</b>	<b>2,65</b>
<b>51-70</b>	<b>2,66</b>	<b>2,68</b>	<b>2,69</b>

**By Position at CICYTEX**

	<b>TOTAL</b>	<b>MALE</b>	<b>FEMALE</b>
<b>Directive Staff</b>		<b>2,08</b>	
<b>Researcher / Technologist</b>	<b>2,68</b>	<b>2,69</b>	<b>2,68</b>
<b>Research Support</b>	<b>2,69</b>	<b>2,74</b>	<b>2,65</b>
<b>Administration</b>	<b>3,12</b>	<b>3,12</b>	<b>3,21</b>
<b>Service Staff</b>	<b>3,43</b>	<b>2</b>	<b>4</b>



**Integration of the gender perspective in the professional career of CICYTEX staff**

Integración de la perspectiva de género en la carrera profesional del personal de CICYTEX

**Total by Sex**

**Total: 2,91; Male: 2,88; Female: 2,88**

**By Age**

	TOTAL	MALE	FEMALE
18-35	2,86	3,40	2,86
36-50	2,86	2,81	2,83
51-70	2,84	2,85	2,90

**By Position at CICYTEX**

	TOTAL	MALE	FEMALE
Directive Staff		2,15	
Researcher / Technologist	2,88	2,88	2,87
Research Support	2,85	2,83	2,83
Administration	3,20	3,20	3,16
Service Staff	3,57	2	4

**Integration of the gender perspective in the procedures of human resources management (recruitment, mobility, promotions).**

Integración de la perspectiva de género en los procedimientos de gestión de recursos humanos (selección, traslados, ascensos).

**Total by Sex**

**Total: 2,96; Male: 2,93; Female: 2,92**

**By Age**

	TOTAL	MALE	FEMALE
18-35	2,90	3,28	2,90
36-50	2,91	2,85	2,88
51-70	2,90	2,90	2,94

**By Position at CICYTEX**

	TOTAL	MALE	FEMALE
Directive Staff		2,27	
Researcher / Technologist	2,92	2,93	2,92
Research Support	2,91	2,83	2,87
Administration	3,17	3,17	3,11
Service Staff	3,86	2	4



## Improvement of work-life balance

Mejora de la conciliación entre la vida familiar y laboral

### Total by Sex

Total: 4,08; Male: 4,10; Female: 4,08

### By Age

	TOTAL	MALE	FEMALE
18-35	4,08	4,16	4,08
36-50	4,07	4,04	4,05
51-70	4,07	4,08	4,10

### By Position at CICYTEX

	TOTAL	MALE	FEMALE
Directive Staff		3,81	
Researcher / Technologist	4,08	4,07	4,08
Research Support	4,08	4,02	4,07
Administration	4,17	4,17	4,26
Service Staff	5	5	5

## Main conclusions

- Actions for improvement of work life balance are highly demanded generally
- Training in Gender Equality are needed and demanded
- The integration of the gender perspective in different fields is not seen in general as an absolute priority. Analysis and didactic are necessary. The analysis must be done in absolute and relative terms. Absolute as evaluating if there really is a problem in terms of gender inequality and relative evaluating if in the case of existing it, how important it is to be able to compare it with other existing problems and to be prioritized or not. The didactic will be necessary, because those who do not know that there is a problem won't identify it and therefore will hardly solve it.



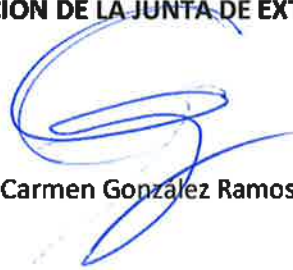
- Las acciones para la mejora de la conciliación de la vida laboral son muy demandadas en general.
- Se necesita y demanda formación en Igualdad de Género
- La integración de la perspectiva de género en diferentes campos no se considera en general una prioridad absoluta. El análisis y la didáctica son necesarios. El análisis debe realizarse en términos absolutos y relativos. Absoluto como evaluar si realmente existe un problema en términos de desigualdad de género y relativo evaluar si en el caso de existirlo, qué tan importante es poder compararlo con otros problemas existentes y ser priorizado o no. La didáctica será necesaria, porque quien no sepa que hay un problema no lo identificará y por tanto difícilmente lo resolverá.



En Guadajira, a 20 de diciembre de 2021

**PRESENTES:**

**EN REPRESENTACIÓN DE LA JUNTA DE EXTREMADURA**



Fdo. Carmen Gonzalez Ramos

**EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**



UGT – SP: Mª de los Ángeles Rodríguez Márquez



UGT – SP: Ana Mª Hernansanz Rosón



FSC-CCOO: Inés Mª Monge Castellano



CSI – CSIF: Amparo Galán



SGTEX: Mª Victoria Rodríguez Mateos