CICYTEX
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE CICYTEX



CICYTEX
CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA

JUNTA DE EXTREMADURA

ACTA DE APROBACIÓN DEL "II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA (CICYTEX)"

Reunidos telemáticamente el 16 de marzo de 2026 a las 10 horas, la Comisión Negociadora del II 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
Maria José Muñoz Bigeriego, Jefa de Sección de Régimen Jurídico
Myriam Nieto Blanco, responsable de comunicación
Raul Molano Cortes, representante de la Dirección General de Función Pública
M.ª. Del Pilar Bonilla Manzano en representación del IMEX

En representación de las personas trabajadoras:
UGT-SP: Susana Rentero Nuñez
FSC-CCOO: Ines Monge Castellano
CSIF: Amparo Galán Alís
SGTEX: M.ª Victoria Rodríguez Mateos
USO: Sagrario Conejero Vidal

Y como invitados, Jeronimo González Cortes, Jefe del Área de cultivos extensivos y José Guillermo Cobos Rodríguez, Jefe del Área de ingeniería de procesos agroalimentarios y plantas piloto.

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 II 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

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

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

3° 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.

Firmado por MONGE CASTELLANOS INES MARIA - ***3469** el día 20/03/2026 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

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

5° Inscribir el II Plan de Igualdad de Oportunidades de CICYTEX en el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas (Resolución de 13/07/2023 de la Secretaria de Estado de Función Pública (BOE n.° 175 24/07/2023))

Y para que conste a los efectos oportunos firman la presente, en Guadajira a fecha firma electrónica

EN REPRESENTACIÓN DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Firmado digitalmente por 08810892Y CARMEN GONZALEZ (R: S0600428G)
Fecha: 2026.03.30 09:04:01 +02'00'

Fdo. Carmen González Ramos (Directora)

Firmado por MUÑOZ BIGERIEGO MARIA JOSE - DNI ***0289** el día 30/03/2026 con un certificado emitido por AC Sector Público

Fdo.: María José Muñoz Bigeriego (Secretaria)

Firmado por MOLANO CORTES RAUL - DNI ***4651** el día 30/03/2026 con un certificado emitido por AC Sector Público

Fdo.: Raúl Molano Cortes (DGFP)

Firmado por BONILLA MANZANO PILAR - DNI ***0973** el día 27/03/2026 con un certificado emitido por AC Sector Público

Fdo.: Pilar Bonilla Manzano (IMEX)

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Firmado por RENTERO NUÑEZ SUSANA - 5008 el día 18/03/2026

UGT – SP: Susana Rentero Nuñez

FSC-CCOO: Inés Mª Monge Castellano

CSI – CSIF: Amparo Galán Alis

Firmado por GALAN ALIS, MARIA DE LOS DESAMPARADOS (FIRMA) el día 24/03/2026 con un certificado emitido por AC DNIE 005

SGTEX: Mª Victoria Rodríguez Mateos

RODRIGUEZ MATEOS MARIA VICTORIA - 11766564V

Firmado digitalmente por RODRIGUEZ MATEOS MARIA VICTORIA - 11766564V
Fecha: 2026.03.25 09:29:39 +01'00'

USO: Sagrario Conejero Vidal

CONEJERO VIDAL MARIA SAGRARIO - 07013683V

Firmado digitalmente por CONEJERO VIDAL MARIA SAGRARIO - 07013683V
Fecha: 2026.03.26 10:38:56 +01'00'

Firmado por MONGE CASTELLANOS INES MARIA - ***3469** el día 20/03/2026 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

CENTRO DE **INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS** DE EXTREMADURA

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS 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: Marzo 2026

ÍNDICE

1. **INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN**
   - 1.1 Contextualización e ideas generales. Cultura Empresarial
   - 1.2 Resumen del I Plan de Igualdad de CICYTEX
   - 1.3 Necesidad de un segundo plan de igualdad
2. **METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN**
   - 2.1 Datos de la entidad
   - 2.2 Partes suscriptoras del II Plan de Igualdad
   - 2.3 Metodología y recopilación de información cuantitativa y cualitativa
   - 2.4 Ámbito personal, territorial y temporal
3. **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**
   - 3.1 Condiciones generales
   - 3.2 Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional
   - 3.3 Clasificación profesional
   - 3.4 Condiciones de trabajo
   - 3.5 Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, profesional, familiar y laboral
   - 3.6 Infrarrepresentación femenina
   - 3.7 Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo
   - 3.8 Violencia de género
   - 3.9 Salud laboral con perspectiva de género
   - 3.10 Lenguaje y comunicación no sexista
   - 3.11 Datos específicos desagregados de la situación de mujeres y hombres de CICYTEX en los proyectos de investigación
   - 3.12 Evaluación del I Plan de Igualdad y resultados de la encuesta al personal
4. **CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS**
5. **OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE CICYTEX**
6. **MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA**
7. **PLAN DE COMUNICACIÓN**
8. **SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD**
9. **RECURSOS DEL II PLAN DE IGUALDAD**
10. **ANEXOS:**
    - I. Memoria I Plan de Igualdad
    - II. Relación de personal de CICYTEX
    - III. Tablas salariales Junta de Extremadura 2025
    - IV. Formato encuesta evaluación I Plan de Igualdad

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contextualización y características generales. Cultura Empresarial

El Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura (CICYTEX) es un organismo público regional dedicado a la investigación, desarrollo e innovación en Extremadura, cuyo objetivo es impulsar el conocimiento científico y tecnológico aplicable al desarrollo agrario, agroambiental, forestal y biotecnológico, contribuyendo al progreso social y económico de la región. CICYTEX integra equipos multidisciplinares, con personal investigador, técnico y de gestión, y desarrolla proyectos tanto con financiación autonómica como nacional y europea. Su actividad se centra en la transferencia tecnológica, el apoyo al sector productivo, la eficiencia en el uso de recursos naturales y la innovación sostenible.

En este contexto, CICYTEX reconoce que la igualdad de género no es una cuestión accesoria, sino un factor clave para la excelencia científica, la justicia social y el cumplimiento de sus compromisos institucionales, normativos y estratégicos. La organización entiende que el aprovechamiento pleno de todo el talento disponible —sin discriminaciones ni barreras— constituye una condición imprescindible para el avance de la investigación y la innovación, así como para contribuir a los objetivos de desarrollo sostenible y de cohesión territorial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano fundamental reconocido a nivel internacional. La Asamblea General de Naciones Unidas, en múltiples resoluciones y declaraciones, ha subrayado que la igualdad de género es un pilar esencial para la paz, el desarrollo sostenible y los derechos humanos. Este compromiso se ha visto reflejado, entre otros, en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 y en la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, que sentaron las bases de la transversalidad de género (gender mainstreaming) como principio rector de las políticas públicas. Más recientemente, en el marco de la Agenda 2030, la ONU ha establecido el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) como referencia global para “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. La propia Asamblea General ha advertido que sin igualdad de género no es posible cumplir el conjunto de los ODS, y que los retrocesos en los derechos de las mujeres constituyen una amenaza directa para el desarrollo y la justicia social. Este mandato internacional, asumido por España y por la Unión Europea, vincula también a instituciones públicas de investigación como CICYTEX, que tienen la responsabilidad de integrar la perspectiva de género en sus estructuras, políticas y proyectos de I+D+i.

La Constitución Española proclama en su artículo 1.1 la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, desarrollado en el artículo 14 (igualdad formal) y en el artículo 9.2, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva [1]. Este mandato constitucional fundamenta la obligación de evolucionar de la igualdad formal hacia la igualdad sustantiva, lo que exige medidas proactivas, acción positiva y evaluación periódica.

Sobre este marco se sustenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituye el principal referente normativo estatal en esta materia [2]. En la última década se ha reforzado con normas como:

- El Real Decreto-ley 6/2019, que amplió la obligación de elaborar planes de igualdad a todas las entidades públicas y privadas con más de 50 personas trabajadoras [3].
- El Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, que regulan respectivamente los planes de igualdad y la igualdad retributiva [4][5].
- La Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que introduce el principio de interseccionalidad [6].
- La Ley 2/2022, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que obliga a los organismos públicos de investigación a contar con planes de igualdad, protocolos contra el acoso y medidas para integrar la dimensión de género en la investigación y la innovación [7].

En el ámbito autonómico, el Estatuto de Autonomía de Extremadura y la Ley 8/2011 de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género [8][9] refuerzan el compromiso regional con la igualdad sustantiva, estableciendo obligaciones en materia de acción positiva, derechos de las mujeres y dotación de recursos públicos para la atención integral.

A nivel europeo, la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea [10], la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva [11] y la ERA Policy Agenda 2022-2024[12] refuerzan el marco común, obligando a los Estados miembros y a las instituciones de investigación a adoptar Planes de Igualdad de Género (GEPs) como requisito de acceso a fondos europeos.

Los datos más recientes de Eurostat (2023) muestran que las mujeres representan el 41,1 % del empleo en ciencia e ingeniería en la UE. En España, en el sector público de I+D, las investigadoras alcanzan el 42 % del personal, mientras que en el sector privado la cifra se reduce al 31 %[13]. Esta diferencia refleja la persistencia de la “brecha de género” y del denominado efecto tijera: la disminución progresiva de la presencia de mujeres a medida que se asciende en la carrera científica y se accede a puestos de mayor liderazgo y responsabilidad.

En este marco, CICYTEX asume la igualdad de género como un eje estratégico. Desde 2021, con la aprobación de su I Plan de Igualdad, se han impulsado medidas para mejorar la conciliación, fomentar la corresponsabilidad, promover la formación en igualdad y prevenir el acoso. Sin embargo, persisten desafíos que hacen necesario un II Plan de Igualdad, concebido como instrumento para:

- Fortalecer la cultura institucional de igualdad y diversidad.
- Reducir la brecha de género en la carrera investigadora, con especial atención a los niveles de responsabilidad y liderazgo.
- Garantizar la igualdad retributiva y de oportunidades en todos los niveles profesionales.
- Integrar de manera efectiva la perspectiva de género en la investigación, la innovación y la transferencia tecnológica.
- Prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género.

Con este nuevo plan, CICYTEX no solo da cumplimiento a las exigencias legales nacionales y europeas, sino que también responde a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, reafirmando su voluntad de ser un referente en igualdad dentro del sistema de ciencia e innovación.

Notas:
[1] Constitución Española, artículos 1.1, 9.2 y 14.
[2] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
[3] Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación.
[4] Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
[5] Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
[6] Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
[7] Ley 2/2022, de 24 de febrero, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
[8] Estatuto de Autonomía de Extremadura, artículo 7.
[9] Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.
[10] Comisión Europea, Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025.
[11] Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, sobre transparencia retributiva.
[12] Consejo de la UE, European Research Area Policy Agenda 2022-2024.
[13] Eurostat (2023), Women in science and engineering statistics.

1.2. Resumen del I Plan de Igualdad de CICYTEX

Durante el primer Plan de Igualdad, CICYTEX ha desarrollado una estrategia sostenida y progresiva orientada a incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización. Las actuaciones se agrupan por bloques temáticos del propio Plan, con avances notables en **formación, sensibilización, conciliación, prevención de la violencia de género y promoción de la igualdad en la investigación científica**. (ver documento completo en Anexo I)

A continuación, se destacan los principales logros:

En **Formación y Sensibilización**, cuyo objetivo ha sido fomentar la cultura de igualdad en todo el personal de CICYTEX mediante la información, formación y comunicación interna, se ha realizado una difusión anual en la Intranet de CICYTEX de campañas por el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (11 de febrero), por el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres (25 de noviembre), mantenidas de forma continua en todos los años, y se han celebrado jornadas específicas como *"Espacios para la Mujer y la Ciencia"* y "*Jornada Género y Ciencia: construyendo horizonte en Europa* (2022). También se han llevado a cabo cursos y talleres especializados sobre formación general en igualdad de oportunidades y en lenguaje inclusivo y no sexista y talleres sobre trastornos musculoesqueléticos con perspectiva de género.

En cuanto al **Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, con el objetivo de promover la corresponsabilidad y la conciliación laboral y familiar se han realizado acciones como talleres de "Justicia de Género e Igualdad Laboral", orientado a sensibilizar sobre el reparto equitativo de tareas y se han puesto en marcha asistencias técnicas para cubrir períodos de baja por maternidad o paternidad del personal investigador, asegurando la continuidad de los proyectos.

En los apartados de Violencia de género y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, con el objetivo de prevenir y actuar ante situaciones de acoso o violencia de género en el entorno laboral, se ha elaborado un protocolo interno y se ha dado formación específica, así como campañas anuales de sensibilización en torno al 25 de noviembre para toda la plantilla.

En cuanto a **Salud Laboral,** o la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, se ha realizado la recogida y análisis de datos de accidentes laborales desagregados por sexo y se ha desarrollo e impartido un taller sobre trastornos musculoesqueléticos con perspectiva de género.

Con respecto a la **Infrarrepresentación femenina**, que tiene como objetivo favorecer la visibilidad y liderazgo de las mujeres en ámbitos científicos y técnicos se ha colaborado periódicamente con la asociación Women Space dentro del proyecto *"Mujeres que inspiran"*.

En relación con el apartado de **Investigación e integración de la perspectiva de género** se han realizado acciones como la creación de una aplicación de gestión de proyectos con datos desagregados por sexo, talleres sobre integración de la perspectiva de género en la investigación, y formación continua en esa temática. También ha habido colaboraciones externas con varias entidades de investigación, se ha organizado el 1º Foro de Mujeres Científicas de CICYTEX y se ha creado el Premio "Agro Género en la Investigación".

Por último, se ha elaborado también una Guía para uso no sexista de la lengua que se ha adaptado de la creada por la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Madrid y que está disponible en la página web del centro.

Se puede, por tanto, concluir que el Plan de Igualdad de CICYTEX ha consolidado una estructura de trabajo continua y transversal basada en:

- **Formación constante del personal** y consolidación de la comunicación interna en materia de igualdad.
- **Integración del enfoque de género en la investigación**, tanto en el diseño de proyectos como en la difusión científica.
- **Avance en la recogida y análisis de datos desagregados por sexo**, especialmente en investigación y salud laboral.
- **Colaboraciones externas y acciones de visibilidad**, que fortalecen la presencia de las mujeres en la ciencia y la innovación.

Estas actuaciones sientan las bases para el **II Plan de Igualdad**, consolidando el compromiso institucional de CICYTEX con la igualdad efectiva de oportunidades y la perspectiva de género en la ciencia y la administración pública.

1.3. Necesidad de un II Plan de Igualdad de CICYTEX

De acuerdo con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con este fin, deben adoptar medidas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociarse y, en su caso, acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras, según lo establecido en la legislación laboral.

El conjunto ordenado de estas medidas se plasma en el II Plan de Igualdad de Oportunidades de CICYTEX, cuya elaboración parte de un análisis actualizado de la situación de la organización. Este diagnóstico constituye una herramienta clave para avanzar hacia la igualdad efectiva, integrando la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión y actuación del Centro, conforme al principio de transversalidad o mainstreaming de género.

El objetivo principal del diagnóstico es identificar si mujeres y hombres se benefician de manera equivalente de las políticas y prácticas organizativas o si, por el contrario, persisten situaciones de desigualdad o discriminación, directas o indirectas. Conocer el impacto de género permite a la Dirección incorporar de manera equilibrada los intereses, expectativas y necesidades diferenciadas de mujeres y hombres que integran la plantilla, garantizando así:

- Una gestión más eficaz, gracias a la valoración previa de los posibles efectos que las políticas y decisiones puedan tener en mujeres y hombres.
- Una dirección más informada, al disponer de datos desagregados y análisis que reflejen las realidades y necesidades del personal desde una perspectiva de género.
- Un trato equitativo y justo, mediante sistemas de seguimiento y evaluación que aseguren la aplicación coherente de las políticas de igualdad.

El diagnóstico es, por tanto, un instrumento dinámico y estratégico, no un fin en sí mismo. Su propósito es detectar áreas de mejora y orientar la definición de objetivos y acciones concretas que conformarán el II Plan de Igualdad. Se concibe como un proceso práctico, flexible y vivo, que se adapta a las necesidades reales de CICYTEX y permite realizar un seguimiento continuo, sirviendo tanto para evaluar resultados como para detectar nuevas necesidades.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, el diagnóstico de situación ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y ha abarcado, como mínimo, las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Además, CICYTEX ha incorporado en su análisis otras materias relevantes, como el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa, la violencia de género, y la seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género.

La Comisión de Igualdad de CICYTEX, constituida el 14 de abril de 2021, y formada de manera paritaria por representantes de la empresa y de las organizaciones sindicales (FSC–CCOO, UGT-SP, CSIF y SGTEX), ha sido el órgano encargado de recabar la información, analizar los resultados y elaborar el diagnóstico. Contó con el asesoramiento especializado del Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) y con el apoyo técnico de las asesoras designadas por las organizaciones sindicales.

Cumplido el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades, y tras su evaluación, se ha procedido a la elaboración de este II Plan, con el objetivo de consolidar los avances logrados, corregir las desigualdades detectadas y seguir promoviendo una cultura organizativa basada en la igualdad efectiva y la corresponsabilidad en CICYTEX.

2. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

2.2. Datos de la entidad

DENOMINACIÓN SOCIAL	Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura (CICYTEX)
FORMA JURÍDICA	Ente Público adscrito a la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional
NIF DE LA EMPRESA	S 0600428 G
DOMICILIO SOCIAL	Autovía A - 5 Km. 372 06187 Guadajira (Badajoz)
TELÉFONO/ FAX PÁGINA WEB	924 014 000 / 924 014 001 http://cicytex.juntaex.es/es/
REPRESENTANTE LEGAL	Dª. Carmen González Ramos
CARGO	Directora de CICYTEX
SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE	Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación
ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA	-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. -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 ySuperior. -Transferencia de la tecnología y difusión del conocimientogestado en CICYTEX, implantando un sistema que permita trasladar al tejido productivo extremeño de forma eficaz los resultados obtenidos en los proyectos de investigación. -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. -Ensayos de laboratorio en microbiología y biología molecular, análisis instrumental y análisis físico-químicos, dirigidos a satisfacer la demanda del sector en este campo
INSTITUTOS ADSCRITOS A CICYTEX	Instituto de Investigaciones Agrarias Finca La Orden - Valdesequera Instituto del Corcho, la Madera y el Carbón Vegetal (ICMC) Instituto Tecnológico Agroalimentario de Extremadura (INTAEX) Centro de Agricultura Ecológica y de Montaña (CAEM)
FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD	01/08/2013
CONVENIOS COLECTIVOS DE REFERENCIA	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

2.2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

EL 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, CSIF, SGTEX y USO.

2.3. Metodología y recopilación de información cuantitativa y cualitativa

Para la elaboración del 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 plan 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 II 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. En la fase de diagnóstico, por acuerdo en el seno de la Comisión de Igualdad, se recabarán los datos necesarios para la misma dentro de las anualidades 2023 y 2024, en algunos supuestos, en otros se tomará como referencia el 2024 y se compararán con los datos de las anualidades 2018 y 2019 para establecer la evolución.
2. En cuanto al tema de retribuciones, y dado que todo 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 parir 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.
3. Se incluye como documentación adjunta la Resolución del Director General de Función Pública por la que se aprueban las tablas retributivas del año 2024 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 2024.
4. 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.

5. 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 Colectivo, 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 reclutamiento se inicia con una demanda de una oferta de trabajo dentro de las unidades de investigación. Además, se van a empezar a utilizar las listas dinámicas y la contratación personal investigador indefinido no fijo.
6. En el apartado de salud laboral y para poder obtener las contingencias profesionales, vamos a solicitar 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

2.4. Ámbito personal, territorial y temporal

El II Plan de igualdad se aplicará 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, 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 son las anualidades de 2026 a 2029, 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.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el presente apartado 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 2023 y 2024. Se incluye un apartado de datos específicos desagregados de la situación de mujeres y hombres de CICYTEX, en los proyectos de investigación y de ciencia, que añade una información complementaria en cuanto al posicionamiento de mujeres y hombres en los proyectos, contratos y convenios I+D+i con la entidad, 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. (En Anexo II se puede ver una relación del personal actual del centro).

3.1. Condiciones generales

Plantilla por sexo y antigüedad (2018/2019):

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
TOTAL	**199**	**148**	**347**
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD			
Antigüedad	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
Menos de 1 año	75	56	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	89
TOTAL	**199**	**148**	**347**

Plantilla por sexo y antigüedad (2023/2024):

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO			
HOMBRES	**MUJERES**	**TOTAL**	
195	160	355	
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO			
Distribución de la plantilla por edad y sexo	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
Entre 16 y 25 años	1	3	4
Entre 26 y 35 años	22	29	51
Entre 36 y 45 años	45	40	85
Entre 46 y 55 años	62	59	121

Entre 56 y 65 años	61	28	86
Más de 65 años	4	1	5
TOTAL	**195**	**160**	**355**
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD			
Antigüedad	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
Menos de 1 año	67	73	138
De 1 a 3 años	28	26	54
De 4 a 6 años	39	34	73
De 7 a 10 años	16	9	25
Más de 10 años	45	18	62
TOTAL	**195**	**160**	**355**

Tomando de referencia el año 2024, CICYTEX contaba con una plantilla de 355 personas, de las mismas 195 eran hombres y 160 eran mujeres.

En cuanto a la distribución de la plantilla por edad y sexo, en casi los tramos hay más hombres que mujeres a excepción del tramo de entre 26 a 35. En el mismo, el colectivo femenino llega a las 29 mujeres.

En cuanto a la distribución de la plantilla por antigüedad, dentro del tramo menos de 1 año , de 7 a 10 años y más de 10 años existen grandes diferencias entre hombres y mujeres. Pero en los tramos intermedios de tiempos las posiciones están más acercadas.

La plantilla de CICYTEX se mantiene estable en tamaño, con un ligero incremento del total de mujeres, lo que supone un avance hacia la equidad de género en la composición global. El número de hombres se mantiene prácticamente constante, mientras que el de mujeres crece en 12 trabajadoras respecto al periodo anterior.

En cuanto a la distribución por sexo y edad se puede destacar lo siguiente:

En el periodo de 2018–2019

- Predominio masculino en los tramos de edad superiores a 45 años (especialmente entre 46–55 y 56–65 años).
- Mayor presencia femenina en el grupo de 36–45 años, donde las mujeres superan a los hombres (68 frente a 54).
- En los grupos más jóvenes (hasta 35 años), las cifras son bajas y con menor representación femenina.

En el periodo de 2023–2024

- Se observa una mayor feminización de las cohortes más jóvenes:
  - En el grupo de 26–35 años, las mujeres son 29 frente a 22 hombres.
  - También aumenta la presencia femenina en el grupo 46–55 años, con 59 mujeres frente a 62 hombres, prácticamente paridad.
- Los hombres siguen predominando en las franjas de edad más avanzadas (56–65 años), lo que refleja la herencia de estructuras laborales más antiguas con menor presencia femenina.

Como conclusión, se puede decir que CICYTEX muestra un relevo generacional con tendencia hacia la paridad, especialmente en las generaciones más jóvenes. El

personal joven incorpora más mujeres que hombres, lo que augura una mayor igualdad futura en la composición por edad.

En cuanto a la distribución por antigüedad, se aprecia lo siguiente:

En el periodo de 2018–2019

- El grupo más numeroso es el de trabajadores con menos de 3 años de antigüedad (241 personas, 69 % del total).
- La antigüedad media de las mujeres es ligeramente inferior, con más presencia en los tramos iniciales ("menos de 1 año" y "1 a 3 años").
- En cambio, los hombres dominan claramente el grupo de más de 10 años de antigüedad (47 frente a 22 mujeres).

En el periodo de 2023–2024

- La plantilla se mantiene renovada, con un 54 % de personas con menos de 3 años de antigüedad.
- Se equilibra la presencia femenina en el grupo de menos de 1 año, donde incluso superan a los hombres (73 mujeres frente a 67 hombres).
- En los tramos medios (4–6 años), el equilibrio también es notable (39 hombres, 34 mujeres).
- En los niveles más altos de antigüedad (más de 10 años), sigue habiendo predominio masculino (45 hombres frente a 18 mujeres), lo que refleja una brecha histórica en la incorporación femenina.

Por tanto, se observa un proceso de rejuvenecimiento y feminización progresiva de la plantilla, con una distribución cada vez más equilibrada por antigüedad. Las mujeres se incorporan con mayor frecuencia en los últimos años, aunque aún no alcanzan la misma presencia en los niveles de mayor trayectoria laboral.

3.2. Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

3.2.1. Procesos de selección

La selección principal en CICYTEX procede de convocatorias oficiales en ofertas de puestos publicadas periódicamente por la Junta de Extremadura. Además, en la actualidad se están desarrollando listas dinámicas gestionadas directamente por centro.

A continuación, se presentan tanto los datos de los procesos selectivos recabados durante la elaboración del primer plan (2018 y 2019) como los correspondientes a 2020, 2021 y 2022 que son años en los que ha habido procesos selectivos promovidos por CICYTEX.

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**
Personal Técnico especialista en cultivos extensivos	11/10/2018	9	4	5
Personal 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 hortofrutícula	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**
Personal Técnico especialista en control de plagas y enfermedades de cultivos (I+D+i)	28/02/2019	10	2	8

Personal Técnico especialista en control de plagas y enfermedades de cultivos (I+D+i) II	28/02/2019	20	10	10
Personal Técnico especialista en agronomía de cultivos leñosos I (I+D+i)	28/02/2019	14	9	5
Personal Técnico especialista en agronomía de cultivos leñosos II (I+D+i)	28/02/2019	12	7	5
Personal Técnico especialista olivicultura I (I+D+i)	28/02/2019	12	7	5
Personal Técnico especialista olivicultura II (I+D+i)	28/02/2019	10	6	4
Personal Técnico superior estado nutricional y fertilización de cultivos hortofrutícolas (I+D+i)	28/02/2019	27	11	16
Personal Técnico especialista en conservación y gestión de bancos de germoplasma	28/02/2019	38	10	28
Personal Técnico superior biología molecular, fitopatología y análisis PCR I	28/02/2019	28	6	22
Personal Técnico especialista en análisis instrumental y procesado y caracterización de productos lignocelulósicos I	28/02/2019	12	4	8
Personal 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+¡	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	4/10/2019	8	3	5

de tecnología para el sector agroalimentario en Cicytex				
Pastor/a	4/10/2019	31	31	-
Doctorado en investigación sobre biología floral y reproductiva en frutales	25/10/2019	3	2	1

NÚMERO DE OFERTAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y CANDIDATURAS PRESENTADAS, DESAGREGADAS POR SEXO, DURANTE EL AÑO **2020**				
Categoría profesional	**Fecha resolución**	**Nº de candidaturas presentadas**		
		Nº TOTAL	**HOMBRES**	**MUJERES**
Contratación en prácticas de personas jóvenes tituladas universitarias y de formación profesional de grado superior inscritos en el sistema de nacional de garantía juvenil.	15/09/2020	167	65	102
Personal Técnico especialista en gestión de proyectos y programas de I+D en los sectores agroalimentarios. Captación de fondos y gestión de convocatorias.	13/10/2020	76	55	21
Personal Técnico especialista en alimentos funcionales y nutracéticos.	13/10/2020	90	22	68
Personal Técnico especialista en tecnología de productos cárnicos.	13/10/2020	73	9	64
Personal Técnico especialista en valoración de la producción y calidad de los recursos vegetales naturales de la dehesa.	13/10/2020	33	23	10

NÚMERO DE OFERTAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y CANDIDATURAS PRESENTADAS, DESAGREGADAS POR SEXO, DURANTE EL AÑO **2021**				
Categoría profesional/ Perfil contratación	**Fecha resolución**	**Nº de candidaturas presentadas**		
		Nº TOTAL	**HOMBRES**	**MUJERES**
Doctorado en química para la realización de tareas de investigación en materia de procesado y conservación de los alimentos mediante alta presión hidrostática.	09/03/2021	1	1	0
Doctorado en química para la realización de tareas de investigación en materia de calidad del corcho.	16/03/2021	3	2	1
Doctorado en veterinaria para el desarrollo de una línea de investigación en materia de sostenibilidad de explotaciones porcinas.	19/11/2021	1	1	0
Personal Técnico especialista en enología.	22/11/2021	109	71	38
Biotecnología aplicada a la bioeconomía y economía circular.	22/11/2021	105	35	70
Especialista en tecnología de productos lácteos II.	22/11/2021	106	33	73
Personal Técnico especialista en precosecha y postcosecha de productos	22/11/2021	130	49	81

vegetales.				
Especialista en explotación y producción de ganado porcino. Gestión de la inseminación artificial (I).	22/11/2021	30	13	17
Personal Técnico especialista en explotación y producción de ganado porcino. Gestión de la inseminación artificial (II).	22/11/2021	68	28	40
Especialista en caracterización y evaluación de especies de frutales mediterráneos I.	22/11/2021	70	33	37
Especialista en caracterización y evaluación de especies de frutales mediterráneos II.	22/11/2021	108	43	65
Especialista en agronomía de cultivos leñosos (III).	22/11/2021	67	30	37
Especialista en olivicultura y caracterización del estado hídrico del olivar.	22/11/2021	70	38	32
Especialista en caracterización del estado nutricional y fertilización de cultivos leñosos y hortofrutícolas (II).	22/11/2021	90	40	50
Personal Técnico especialista en biología molecular, fitopatología y análisis PCR.	22/11/2021	109	44	65
Personal Técnico especialista en calidad y tecnología de la carne y productos cárnicos.	22/11/2021	93	32	61
Personal Técnico especialista en biología molecular, fitopatología y análisis PCR (II).	22/11/2021	91	39	52
Contratación en prácticas de personas jóvenes con titulaciones superiores, titulaciones medias, o con formación profesional de grado superior inscritos en el sistema de nacional de garantía juvenil.	13/12/2021	161	58	103

NÚMERO DE OFERTAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y CANDIDATURAS PRESENTADAS, DESAGREGADAS POR SEXO, DURANTE EL AÑO **2022**				
Categoría profesional	**Fecha resolución**	**Nº de candidaturas presentadas**		
		Nº TOTAL	**HOMBRES**	**MUJERES**
Doctorado en ingeniería agrónoma para el desarrollo de línea de investigación en materia de gestión de recursos hídricos en fruticultura de montaña.	04/02/2022	1	0	1
Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, personas jóvenes tituladas universitarias o con titulación de formación profesional, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad. Programa investigo.	01/12/2022	102	36	66

De forma general se puede observar lo siguiente en los procesos selectivos de CICYTEX:

- Los procesos proceden de convocatorias oficiales de la Junta y de procesos gestionados directamente por CICYTEX.
- En todos los años analizados se observa una alta participación femenina, especialmente en:
    - perfiles de laboratorio, biotecnología, calidad de alimentos, productos lácteos/cárnicos;
    - programas de prácticas y programas para jóvenes (Garantía Juvenil, Investigo).
- Los ámbitos con mayor presencia masculina se concentran en:
    - ganadería, recursos vegetales de dehesa, agronomía y olivicultura,
    - y en categorías muy específicas como "Pastor" o ciertas líneas de investigación de carácter más "tradicionalmente masculinizado".

En conjunto, el documento muestra que la demanda de empleo en CICYTEX es, como mínimo, paritaria y a menudo claramente feminizada, en especial en las convocatorias más recientes.

A continuación, se presenta una comparativa anual resumida de participación por sexo y por año:

- 2018: pocos procesos, ya con ligero predominio femenino en perfiles técnicos de investigación agrícola (más mujeres que hombres presentándose).
- 2019: año con muchas convocatorias.
    - En la mayoría de las plazas técnicas (laboratorio, biotecnología, alimentos, bioactivos, calidad, análisis, etc.) las mujeres igualan o superan a los hombres.
    - Los hombres predominan en perfiles más de campo o tradicionales (forestal, cultivos leñosos, ganadería, "Pastor", etc.), con el caso extremo de la plaza de Pastor: todas las candidaturas masculinas.
- 2020:
    - En la contratación en prácticas de jóvenes, las mujeres son mayoría clara.
    - Los hombres destacan en gestión de proyectos y recursos vegetales, mientras que las mujeres vuelven a ser mayoría en alimentos funcionales, nutracéuticos y tecnología de productos cárnicos.
- 2021:
    - En las plazas de doctorado analizadas hay mayoría masculina, pero con muy pocas candidaturas.
    - En la gran batería de plazas de técnico/a especialista y especialista, las mujeres vuelven a igualar o superar a los hombres en la mayoría de los perfiles de laboratorio, biotecnología, fruticultura, postcosecha, etc.

- De nuevo, en prácticas de jóvenes (Garantía Juvenil) las mujeres son mayoría.

- 2022:
  - La única plaza de doctorado en Ingeniería Agrónoma tiene una única candidata mujer.
  - En el programa Investigo, las mujeres vuelven a ser mayoría entre las personas jóvenes cualificadas.

En conjunto, entre 2018 y 2022 se consolida una idea clave:

- La participación femenina en procesos selectivos es muy alta y a menudo superior a la masculina, sobre todo en perfiles de laboratorio, biotecnología y tecnología de alimentos.
- La mayor presencia masculina se concentra en nichos concretos (ganadería, campo, forestal, pastor, algunos doctorados).

Las conclusiones que se pueden extraer de este apartado son las siguientes:

1. Alta participación femenina en la mayoría de los procesos selectivos
   Excepto en perfiles muy específicos (Pastor, algunas líneas de porcino, ciertos doctorados con pocas candidaturas), las mujeres igualan o superan sistemáticamente el número de hombres que se presentan a los procesos.
2. Feminización de la cantera joven y de la investigación aplicada
   - En programas de prácticas (Garantía Juvenil, contratos formativos, Investigo) las mujeres son claramente mayoría.
   - Esto implica que el relevo generacional de CICYTEX se apoya en un flujo de talento femenino muy importante, especialmente en biotecnología, postcosecha, calidad, alimentos funcionales, lácteos y cárnicos.
3. Segmentación por área temática más que por tipo de contrato
   - Áreas como ganadería, recursos vegetales de dehesa, agronomía tradicional, olivicultura o el perfil de pastor siguen atrayendo más hombres.
   - Áreas de laboratorio, biotecnología, calidad de alimentos, biología molecular, economía circular registran más candidaturas de mujeres.
   - Esto sugiere la necesidad de actuaciones de orientación y vocaciones tempranas con enfoque de género en las áreas aún masculinizadas.
4. Procesos reglados, base de igualdad de oportunidades
   La gran cantidad de candidaturas de ambos sexos en casi todas las plazas indica que no hay barreras formales de acceso a la información o a la presentación de solicitudes, y que la igualdad de oportunidades está presente en la fase de participación.

3.2.2. Contratación

Distribución de la plantilla por tipo de contrato (2018/2019)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS				
TIPOS DE CONTRATO	2018		2019	
	H	M	H	M
Laboral Fijo	45	12	42	10
Funcionario/a de carrera	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/a	6	9	8	8
Alto cargo	-	1	-	1
Obra o servicio	26	29	31	34
Prácticas	-	2	9	6
TOTAL	**174**	**123**	**199**	**148**

Distribución de la plantilla por tipo de contrato (2023/2024)

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS				
TIPOS DE CONTRATO	2023		2024	
	H	M	H	M
Alto cargo				
Nombramiento de alto cargo		1		1
Funcionario de carrera				
Comisión servicio otra adm.		1		1
Concurso oposición libre	43	42	27	26
Funcionarización	4	6	4	5
Promoción interna (conc-op)	4		4	2
Funcionario interino				
Nombr.interino exceso tareas		1		1
Nombr.func. interino vacante	1	1	1	1
Nombr.interino sustitución	8	12	8	10
Laboral Fijo				
Concurso oposición libre	21	4	19	4
Integración	1			
Sentencia judicial	1		1	
Turno de ascenso	2		2	
Turno de ascenso (conc-opos)	12	3	10	3
Laboral temporal				
Contr. circunstancias producc.	1	1	5	3
Contrato prácticas	5	19		
Contr.temp.vacante/jubil 64			1	
Contrato temporal PRTR	10	15	26	37
Contrato por obra o servicio	4	8	1	2

Contrato predoctoral	3	3	2	4
Contrato temporal vacante	27	6	26	7
Contrato temporal sustitución	3		3	
Contrato temporal fondos eu			23	12
C.Indef.ejec.sentencia cesión il	14	11	12	11
C.Indefinido resolución adm.	15	15	14	14
C.Indefinido sentencia		2		2
C.Indefinido actividades invest	2	7	6	14
TOTAL	**181**	**158**	**195**	**160**

La plantilla mantiene una tendencia de crecimiento equilibrado, con un incremento constante de la representación femenina, que pasa de un 41 % en 2018 a más del 45 % en 2024. Esto refleja un avance sostenido hacia la paridad contractual, sin indicios de segmentación de género generalizada.

Comparando los dos periodos, se observaba en 2018 y 2019 una segmentación parcial por tipo de contrato, con predominio masculino en las figuras más estables (laborales fijos) y femenina en las más vinculadas a la investigación y la temporalidad (predoctorales y obra/servicio). Sin embargo, los datos muestran ya una tendencia hacia la equiparación progresiva. En cambio, en 2023 y 2024 se ve una estructura contractual más diversificada y equilibrada, con una mayor representación femenina en las categorías vinculadas a investigación y formación, mientras los hombres conservan predominio en las categorías laborales más antiguas o consolidadas. En conjunto, se aprecia una transición generacional hacia la paridad contractual.

3.2.3. Formación

A continuación, se presentan los datos de actividades formativas por tipología y sexo comparando los años 2018 y 2019 con 2023 y 2024.

ACCIONES FORMATIVAS POR TIPOLOGÍA Y SEXO								
	2018		**2019**		**2023**		**2024**	
	H	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**
Datos de la Escuela de Administraciones Públicas de la Junta de Extremadura	39%	61%	40%	60%	27%	73%	26%	74%
Estancias en el extranjero	2	2	0	0	0	0	3	1
Acciones formativas contratadas directamente por CICYTEX	87	161	3	0	2	11	63	74
Acciones formativas del Servicio de Salud y Prevención	58	28	41	13	48	25	50	18

3.3. Clasificación profesional

3.3.1. Categorías profesionales

Categorías profesionales en 2019

CATEGORÍAS PROFESIONALES EN EL 2019			
DENOMINACIÓN DE CATEGORÍAS	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
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/a Pecuario	1	-	1
Cuerpo Nacional Veterinario	-	1	1
Encargado/a	6	1	7
Encargado /a Almacén	-	1	1
Encargado/a agrícola	1	-	1
Mecánico/a Inspector/a	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 / Peona Especializado/a Agrícola	22	1	23
Peón / Peona Especializado/a Escogedor Corcho	1	-	1
Peón / Peona Especializado/a General	4	-	4
Peón / Peona Especializado/a Mantenimiento	-	1	1
Pirografista Diseñador /-a	1	-	1
Subalterno/a	1	1	2
Personal Técnico	16	9	25
Titulación Grado Medio	7	7	14
Titulación Grado Medio ITA	-	3	3
Titulación Grado Medio ITF	1	1	2
Titulación Grado Medio ITI	-	2	2
Titulación Superior	24	26	50

Titulación Superior Biología	4	13	17
Titulación Superior Ciencias Ambientales	1	-	1
Titulación Superior Ingeniería Agrónoma	2	4	6
Titulación Superior Ingeniería Industrial	-	1	1
Titulación Superior Ingeniería de Montes	4	-	4
Titulación Superior Química	4	4	8
Titulación Superior Veterinaria	2	2	4
Otras Titulaciones Superiores	19	13	32
TOTAL	199	148	347

Categorías profesionales en 2024

CATEGORÍAS PROFESIONALES 2024			
DENOMINACION CATEGORÍAS	**M**	**H**	**TOTAL**
Administrativo/a	4	6	10
Alto cargo	1		1
Analista de laboratorio	13	2	15
Analista informática	1		1
Auxiliar administración general	12	6	18
Auxiliar de informática		1	1
Auxiliar de laboratorio	26	11	37
Auxiliar guarda jurado		1	1
Ayudante técnico-agrícola		1	1
Ayudante técnico-laboratorio	1	1	2
Biología	16	11	27
Bioquímica	1		1
Biotecnología		1	1
Camarero/a-limpiador/a		1	1
Capataz		1	1
Ciencias ambientales		1	1
Ciencias de la información	1		1
Controlador/a pecuario/a		1	1
Cuerpo nacional veterinario	1		1
CYTA	12	6	18
Económicas		1	1
Encargado/a	1	6	7
Encargado/a de almacén	1		1
Encargado/a agrícola		1	1
I.T.A.	9	11	20
I.T.F.	1	3	4
I.T.I.	2	4	6
Informática		1	1
Ingeniería agrónoma	17	16	33

Ingeniería de montes	2	4	6
Ingeniería industrial	1	1	2
Ingeniería química	4	1	5
Jurídico/a	4	2	6
Mecánico/a inspector		1	1
Oficial de primera-agrícola		2	2
Oficial de primera-albañilería		1	1
Oficial de primera-conductor/a		1	1
Oficial de primera-electricidad		1	1
Oficial de primera-laboratorio	1		1
Oficial de primera-mantenimiento		3	3
Oficial de primera-tractorista		7	7
Oficial de segunda-agrícola		12	12
Oficial de segunda-carpintería		1	1
Oficial de segunda-mantenimiento		3	3
Ordenanza	2		2
Pastor/a		7	7
Peón / Peona Especializado/a -agrícola	5	32	37
Peón / Peona Especializado escogedor/a de corcho		1	1
Peón / Peona Especializado/a -general		4	4
Peón / Peona Especializado/a -mantenimiento		1	1
Periodista	1		1
Pirografista diseñador		1	1
Químicas	7	6	13
Seguridad en el trabajo	1		1
Subalterno	1		1
Subalterno-conductor		1	1
Personal técnico superior FP		1	1
Personal Técnico administración		1	1
Personal Técnico biblioteca y documentación		1	1
Personal Técnico documentación	1		1
Personal Técnico empresariales	2		2
Veterinaria	8	5	13
TOTAL	**160**	**195**	**355**

En una comparativa global se aprecia que en 2024 hay más mujeres y con más cualificación compartida, es decir, sube su peso relativo en la plantilla y, sobre todo, se aprecia un cambio cualitativo:

- Aumenta su presencia en categorías técnicas y universitarias STEM,
- Siguen siendo mayoría en laboratorio y apoyo científico-técnico,
- Se mantiene la masculinización en puestos manuales y agrícolas tradicionales.

Como resumen comparativo 2019–2024 con perspectiva de género se aprecian avances claros en los siguientes aspectos:

1. Más mujeres en la plantilla y en categorías cualificadas
    - Aumenta el número de mujeres y su peso relativo.
    - Se consolidan como mayoría en: laboratorio, Biología, CYTA, Químicas, Veterinaria, Ingeniería Química y buena parte de Ingeniería Agrónoma.
2. Feminización de la base administrativa y de laboratorio
    - Las mujeres son mayoría en auxiliares de administración general, analistas de laboratorio y auxiliares de laboratorio.
    - Confirma que la base técnico-administrativa y de laboratorio de CICYTEX está fuertemente feminizada.
3. Paridad o ligera mayoría femenina en titulaciones universitarias
    - Frente a un 2019 ya equilibrado en "Titulaciones superiores", en 2024 las disciplinas concretas muestran con claridad paridad o predominio femenino en muchas áreas STEM.

Desigualdades persistentes

1. Segregación horizontal en puestos agrícolas y oficios
    - Categorías como Pastor, Peón / Peona Agrícola, Oficiales de 1ª y 2ª (tractorista, albañilería, mantenimiento, carpintería, etc.) siguen siendo prácticamente masculinas.
    - No se aprecia una entrada significativa de mujeres entre 2019 y 2024 en estos puestos.
2. Poca masa crítica en la alta dirección
    - Aunque el alto cargo es mujer, el hecho de ser un único puesto mantiene una situación frágil en términos de liderazgo femenino visible.

3.3.2. Distribución por categoría profesional y nivel de estudios

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVEL DE ESTUDIOS 2019			
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	-	-
TOTAL	**39**	**23**	**86**

DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVEL DE ESTUDIOS 2019			
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	-	-
TOTAL	**88**	**27**	**84**

DISTRIBUCIÓN MUJERES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVEL DE ESTUDIOS 2024			
CATEGORIAS PROFESIONALES	**PRIMARIOS**	**SECUNDARIOS/FP**	**UNIVERSITARIOS**
Grupos A/I			77
Grupos B/II			16
Grupos C/III		19	
Grupos D/IV		40	
Grupos E/V	8		
TOTAL	**8**	**59**	**93**
DISTRIBUCIÓN HOMBRES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVEL DE ESTUDIOS 2024			
CATEGORIAS PROFESIONALES	**PRIMARIOS**	**SECUNDARIOS/FP**	**UNIVERSITARIOS**
Grupos A/I			55
Grupos B/II			21
Grupos C/III		21	
Grupos D/IV		58	
Grupos E/V	40		
TOTAL	**40**	**79**	**76**

DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS Y NIVEL DE ESTUDIOS AÑO 2019						
CATEGORÍAS PROFESIONALES	**SIN ESTUDIOS/ PRIMARIOS**		**SECUNDARIOS/FP**		**UNIVERSITARIOS**	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupos A/I					**60**	**65**
Agrónomo/a					7	6
Analista Informática					1	-
Asesor Jurídico/a					2	1
Biología					6	12
Bioquímica					1	-
Biotecnología					1	-

Ciencia y tecnología de los alimentos					-	1
Coordinador programas I+D					1	-
Doctorado Biología					-	2
Economista					1	-
Facultativo/a alimentario					4	5
Geografía					2	-
Ingeniería Química					-	3
Ingeniería Agrónoma					2	4
Ingeniería de Montes					2	1
Jefatura D. Fitopatología					-	1
Jefatura D. Prod. Animal					1	-
Jefatura D. Hortofruticult.					1	-
Jefatura Sección Investigación porcino					-	1
Jefe Sec. Producción forestal					1	-
Jefatura Sec. Micología					-	1
Jefatura Sec. Parasitología					-	1
Jefatura Sec. Suelos					1	-
Jefatura Sec. Riego					-	1
Jefatura Sec. Cultivos Extensivos					1	-
Jefatura Sec. Régimen Jurídico					1	1
Jefatura Sec. Procesos agroalimentarios					1	-
Jefatura Nego. Control sanidad animal					-	1
Jefes/as servicio					2	-
Director/a					-	1
Periodista					-	2
Químico/a					3	3
CYTA					3	2
Otras Titulaciones sup.					13	9
Veterinario/a					4	4
Grupo AB					**4**	**2**
Jefatura Neg Medios Agrarios					1	-
Jefatura Sec. Sistemas forestales					1	-
Jefatura Sec. Análisis financiero					-	1
Jefatura Sec. Explotación					2	-
Jefatura Sec Organización					-	1
Grupos B/II					**20**	**19**
I.T.Agrícola					6	6
I. T. Forestal					1	1
I.T.Industrial					1	3
Jefaturas Negociado					6	2
Cuerpo Técnico					6	7

Grupo BC			**2**	**2**		
Jefaturas negociado			1	2		
Coordinador/a centros			1	-		
Grupos C/III			**22**	**12**		
Administrativo/a			4	2		
Analistas			4	7		
Ayudante Técnico			2	-		
Capataz			1	-		
Controlador/a pecuario/a			1	-		
Encargado/a			7	1		
Pirografista			1	-		
Personal Técnico Administrativo			2	2		
Grupo CD			**3**	**9**		
Jefaturas negociado administrativo			2	-		
Jefaturas negociado auxiliar			1	8		
Secretario/a alto cargo			-	1		
Grupos D/IV	**60**	**33**				
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	-				
Grupos E/V	**28**	**6**				
Camarero/a limpiador/a	-	1				
Ordenanza	-	2				
Peón / Peona esp. Agrícola	13	-				
Peón / Peona esp. General	14	2				
Subalterno/a	-	1				
Subalterno/a conductor/a	1	-				

DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS Y NIVEL DE ESTUDIOS 2024						
CATEGORÍAS PROFESIONALES	**PRIMARIOS**		**SECUNDARIOS FP**		**UNIVERSITARIOS**	
	M	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**
A/I					77	55
Aalto cargo					1	
Analista informática					1	
Biología					16	9

Bioquímica					1	
Biotecnología						1
Ciencias ambientales						1
CYTA					12	6
Económicas						1
Ingeniería agronoma					15	12
Ingeniería de montes					2	4
Ingeniería industrial					1	
Ingeniería química					4	1
Facultativo/a agroalimentario					2	3
Jefatura Departamento de Fitopatología					1	
Jefatura Departamento Producción animal						1
Jefatura Departamento Hortofruticultura					1	
Jefatura neg. ctrol.bienestar y sanid.animal					1	
Jefatura Sección de parasitología animal					1	
Jefatura Sección de transf. y relac. sectores						1
Jefatura Sección investigación ppal. cultiv. ext						1
Jefatura Sección investigación ppal. suelos						1
Jefatura sección investigación produc.porcino					1	
Jefatura Sección procesos en la indust.agroal						1
Jefatura Sección producción forestal						1
Jefatura Sección régimen juridico					1	
Jefatura Servicio de coord. de instit.invest.						1
Jefatura Servicio de régimen interno					1	
Jurídico/a					2	1
periodista					2	
C. químicas					5	4
C. veterinaria					6	5
B/II					16	21
I.T.A.					8	8
I.T.F.					1	3
I.T.I.					1	3
Informática						1
Jefatura negociado de medios agrarios						1
Jefatura negociado document. cientifica y tecn.						1
Jefatura negociado transferencia tecnología					1	
Jefatura sección de explotac. Valdesequera						1
Jefatura sección de explotaciones						1
Jefatura sección de sistemas forestales						1
Jefatura Unidad control econ.financiero					1	
Jefatura Unidad de coordinacion cientifica					1	
Seguridad en el trabajo					1	

Técnico/a administración						1
Técnico/a documentación					1	
Técnico/a empresariales					1	
C/III			19	21		
Administrativo/a			2	3		
analista de laboratorio			13	1		
Ayudante técnico-agrícola				1		
Ayudante técnico-laboratorio			1	1		
Capataz				1		
Controlador/a pecuario/a				1		
Encargado/a			1	6		
Encargado/a-agrícola				1		
Jefatura negociado de asuntos generales III			1			
Jefatura negociado de calidad				1		
Jefatura negociado de proyectos de investigación			1			
Jefatura negociado régimen interior IV				1		
Jefatura sección gestión presupuest. y tesor.				1		
Pirografista				1		
Secretario/a alto cargo				1		
Personal técnico superior FP				1		
D/IV			40	58		
Auxiliar administración general			6	6		
Auxiliar de informática				1		
Auxiliar de laboratorio			26	11		
Auxiliar guarda jurado				1		
Encargado/a de almacén			1			
Jefatura negociado de asuntos generales			1			
Jefatura negociado de nominas			1			
Jefatura negociado de registro			1			
Jefatura negociado regimen interior I			1			
Jefatura negociado régimen interior II			1			
Jefatura negociado régimen interior III			1			
Mecánico/a inspector				1		
Oficial de primera-agrícola				2		
Oficial de primera-albañilería				1		
Oficial de primera-conductor/a				1		
Oficial de primera-electricidad				1		
Oficial de primera-laboratorio			1			
Oficial de primera-mantenimiento				3		
Oficial de primera-tractorista				7		
Oficial de segunda-agrícola				12		
Oficial de segunda-carpintería				1		

Oficial de segunda-mantenimiento				3		
Pastor/a				7		
E/V	8	40				
Camarero/a-limpiador/a		1				
Ordenanza	2					
Peón/peona esp.-escogedor/a de corcho		1				
Peón / peona especializado/a -agrícola	5	32				
Peón / peona especializado/a -general		4				
Peón / peona especializado-mantenimiento		1				
Subalterno/a	1					
Subalterno/a-conductor/a		1				

De los datos sobre puestos y nivel de estudios se pueden extraer las siguientes conclusiones

Fuerte presencia femenina en niveles universitarios y personal técnico superior.

- De 2019 a 2024 las mujeres se consolidan como mayoría en el grupo A/I y mantienen una presencia muy relevante en B/II.
- En muchas titulaciones STEM (Biología, CYTA, Químicas, Ingeniería Agrónoma, Ingeniería Química, Veterinaria) las mujeres son paritarias o mayoría.

Mejora clara en niveles medios (C/III y parte de D/IV)

- Crece notablemente la presencia femenina en C/III (casi paridad) y en los puestos de laboratorio y administración de D/IV.
- Las mujeres ocupan cada vez más puestos de análisis, apoyo técnico y gestión intermedia, lo que refuerza su papel en el funcionamiento cotidiano del centro.

Persistencia de segregación en oficios y puestos manuales

- Los puestos de Peón / Peona agrícola, oficios de mantenimiento, mecánica, tractoristas, pastores siguen siendo casi exclusivamente masculinos.
- Aquí apenas hay cambio entre 2019 y 2024, lo que revela una segregación ocupacional por género muy arraigada.

Desigualdad ligada más al tipo de puesto que al nivel de estudios

- En los niveles de estudios altos y medios hay bastante equilibrio e incluso ventaja femenina, pero en los trabajos manuales y agropecuarios el desequilibrio sigue siendo importante.
- Esto sugiere que las políticas de igualdad deben seguir trabajando la orientación profesional, la eliminación de estereotipos y el acceso de mujeres a los puestos de campo y oficios, sin perder de vista la consolidación del avance en los niveles superiores.

3.3. Condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo en 2019

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA 2019			
TIPO DE JORNADA	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
Continua	199	148	347
Partida	-	-	-
Turnos	-	-	-
TOTAL	**199**	**148**	**347**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NÚMERO DE HORAS SEMANALES 2019			
Nº DE HORAS	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
Menos de 25 horas			
De 25 a 35 horas	199	148	347
Más de 35 horas			
TOTAL	**199**	**148**	**347**

Condiciones de trabajo en 2024

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA 2024			
TIPO DE JORNADA	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
Continua	195	160	355
Partida	-	-	-
Turnos	-	-	-
TOTAL	**195**	**160**	**355**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NÚMERO DE HORAS SEMANALES 2024			
Nº DE HORAS	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**
Menos de 25 horas			
De 25 a 35 horas	195	160	355
Más de 35 horas			
TOTAL	**195**	**160**	**355**

Los datos de estas tablas de distribución de jornada por plantilla muestran que tanto hombres como mujeres (en 2019 y en 2024) comparten la misma modalidad de jornada continua y, en el tramo de 25 a 35 horas, por lo que no se observa ningún sesgo de género.

3.5. 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 AÑOS 2018 y 2019				
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	-	-	-	-
TOTALES	76	76	69	83

PERMISOS Y MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LOS AÑOS 2023 Y 2024				
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	**AÑO 2023**		**AÑO 2024**	
	Hombres	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**
Acompañamiento médico hijo menor 16 años	74	79	21	87
Acompañamiento médico a persona dependiente	94	80	63	78
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	-	-	-	5
Periodo de gestación	-	-	-	-
Hospitalización familiar	62	42	66	61
Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (madre)		-		1
Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (padre)	5		3	
Permiso de lactancia	2	3	1	-
Excedencia cuidado hijo menor	-	-	-	-
Excedencia cuidado de familiares	-	-	1	-
Conciliación vida laboral y familiar (*)	3	6	5	4
Reducción de jornada por cuidados de menores y familiares enfermos	-	-	3	3
Bolsa horaria por asuntos personales	-	-	-	-

Inicio escalonado de actividades lectivas	-	-	-	-
Ampliación horario flexible	2	7	18	32
Teletrabajo	14	18	15	27
Ausencia del trabajo por emergencia familiar	-	-	3	4
TOTALES	256	235	199	302

(*) 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.

Como conclusiones generales de este apartado se puede decir que:

Entre 2018–2019 el uso de medidas de conciliación es bajo y bastante equilibrado entre hombres y mujeres.

En 2023–2024 se produce un salto cuantitativo muy importante: se multiplican los permisos y medidas utilizadas, y la participación masculina aumenta claramente, aunque en 2024 las mujeres pasan a utilizar más medidas que los hombres (302 frente a 199).

Este incremento refleja:

- la consolidación del derecho a la conciliación como algo real y utilizado,
- el efecto de nuevas medidas (flexibilidad, teletrabajo),
- y previsiblemente el impacto del I Plan de Igualdad y del contexto post-pandemia.

Analizando en detalle los datos podemos ver:

En cuanto a permisos de cuidado puntual (hijos/as, personas dependientes, hospitalización)

- Acompañamiento médico a hijos/as menores de 16 años: en 2018–2019 el uso es bajo y muy equilibrado y en 2023 el número se dispara para ambos sexos, manteniendo casi la paridad. En 2024 hay un descenso fuerte en hombres y un uso muy elevado por parte de mujeres, que pasan a ser abrumadora mayoría.
- Acompañamiento médico a persona dependiente: Crece muchísimo el uso en 2023–2024, con alta participación de ambos sexos. En 2023 usan más el permiso los hombres; en 2024, ligeramente más las mujeres.
- Hospitalización familiar: Es uno de los permisos más utilizados a lo largo de todo el periodo. Los hombres lo usan algo más en 2018, 2023 y 2024; las mujeres lo usan algo más en 2019. En conjunto, se trata de una medida muy compartida por ambos sexos.

En relación con permisos parentales (nacimiento, lactancia, embarazo)

- Nacimiento, adopción, guarda y acogimiento: son números pequeños (lógico por el tamaño de la plantilla y el periodo analizado), pero se observa que los padres van utilizando progresivamente este permiso, especialmente en 2023.

- Permiso de lactancia: En los últimos años aparece también algún hombre que usa el permiso de lactancia, lo que puede estar ligado a las fórmulas de disfrute corresponsable (acumulación, cesión, etc.). Aunque los números son bajos, es un síntoma de corresponsabilidad incipiente.
- Embarazo (exámenes prenatales, riesgo, gestación): El uso es muy reducido, pero indica que, cuando se presentan estas situaciones, las trabajadoras utilizan las medidas disponibles.

Respecto a excedencias, reducciones de jornada y medidas estructurales

- Excedencias: Uso muy residual. Esto puede tener dos lecturas:
    - Positiva: no se ve obligada la plantilla a recurrir a medidas tan drásticas que impactan fuertemente en la carrera profesional.
    - A vigilar: si alguna necesidad de cuidado intenso recae en una sola parte (normalmente mujeres) sin traducirse en excedencias, podría estar produciéndose sobrecarga invisible.
- Reducciones de jornada por cuidados: Aparecen por primera vez en 2024 y de forma paritaria (mismo número de hombres y mujeres), lo cual es un dato muy positivo desde la óptica de corresponsabilidad.

En el apartado de medidas de flexibilidad y organización del tiempo (horario flexible, teletrabajo, emergencias):

- Ampliación de horario flexible: El uso crece especialmente en 2024, con una participación muy alta de mujeres y también de hombres. Se consolida como una medida clave de conciliación “no penalizadora”.
- Teletrabajo: Surge y se consolida como una de las medidas más relevantes, con uso importante por ambos sexos y ligera mayoría femenina. Es una herramienta muy potente para la conciliación, especialmente si se gestiona con criterios de igualdad y no se asocia solo a mujeres con cargas familiares.
- Ausencias por emergencia familiar: Son pocas, pero muestran que se incorpora esta vía rápida de respuesta ante imprevistos familiares, ligeramente más utilizada por mujeres.

En relación a la medida genérica “Conciliación vida laboral y familiar” se ve un uso limitado, con ligera tendencia a un mayor uso femenino, aunque en 2024 se aproxima a la paridad. Podría tratarse de una medida que necesita mayor clarificación o difusión para que la plantilla sepa cuándo aplicarla.

Las conclusiones comparativas con perspectiva de género que se pueden extraer son las siguientes:

- Fuerte incremento del uso de medidas de conciliación tras el periodo 2018–2019

    - De unos 70–80 permisos/año se pasa a más de 200 permisos/año en 2023–2024.
    - Crece tanto la participación masculina como la femenina, lo que indica una normalización de la conciliación.
- Corresponsabilidad en los permisos de cuidado puntual
    - En acompañamientos médicos y hospitalización familiar, el uso es muy compartido entre hombres y mujeres, con pequeños matices por año.
    - En 2024 destaca que las mujeres asumen mucho más el acompañamiento médico de hijos/as, mientras que el acompañamiento a dependientes y la hospitalización se reparten de forma más equilibrada.
- Permisos parentales: baja frecuencia, pero mayor implicación paterna
    - Pese a ser pocos casos, se aprecia un aumento del uso del permiso por nacimiento por parte de los padres y la aparición de hombres en permiso de lactancia, algo muy relevante simbólicamente para la corresponsabilidad.
- Excedencias y reducciones de jornada: uso muy bajo y ahora más equilibrado
    - Las excedencias son testimoniales y muy repartidas (una mujer en 2018, un hombre en 2024).
    - Las reducciones de jornada aparecen solo en 2024 y de forma paritaria (3 H / 3 M), lo que es un buen indicador de corresponsabilidad, evitando que solo las mujeres asuman el coste profesional de los cuidados.
- Gran desarrollo de flexibilidad y teletrabajo
    - La ampliación de horario flexible y el teletrabajo se convierten en pilares de la conciliación en 2023–2024, con uso importante de ambos sexos y especialmente de las mujeres.
    - Son medidas que favorecen una conciliación menos penalizadora para la carrera profesional.

3.6. Infrarrepresentación femenina

6.1. 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.

6.2. Presidencia de CICYTEX

La Presidencia de CICYTEX la ostenta el titular de la Consejería (Designado por el/la Presidente/a 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 2023, los cargos de la Presidencia de CICYTEX (Consejero/a de Educación, Ciencia y formación Profesional) y la Secretaría General de Ciencia, Tecnología e Innovación están ocupadas respectivamente por una mujer y un hombre.

6.3. 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, dos representantes a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas de la Región y dos representantes de organizaciones empresariales. **La paridad es obligatoria en el Consejo Rector de CICYTEX (sistema de cuotas).**

6.4. 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.

6.5. Jefaturas de Servicio.

En CICYTEX ex hay cuatro Jefaturas de Servicio: Coordinación de Institutos de Investigación, Régimen interior, unidad de coordinación científica y unidad de gestión económica y presupuestaria que 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/ Jefe/a Unidad, son ser funcionario de la Junta de Extremadura con al menos un puesto de grado (Nivel 22 de 30), o de otra administración pública.

Actualmente hay dos Jefaturas de Servicio ocupadas por hombres y dos por mujeres.

6.6. Responsables científicos de programas de investigación

Los responsables científicos de programas son las figuras recogidas en la nueva estructura científica planteada en el Plan de ordenación de CICYTEX que tienen la función de gestionar y coordinar las actividades científicas de cada uno de los ámbitos de conocimiento en los que el centro desarrolla su actividad. Actualmente son: agricultura, ganadería, agroindustria y forestal-dehesa.

Y los responsables designados (todavía no oficialmente hasta la puesta en marcha del Estatuto del Personal de Investigación de CICYTEX) son 3 mujeres y 1 hombre.

6.7. Jefaturas de Sección

En cuanto a las Jefaturas de Sección en 2024 están desempeñadas por una mujer y 3 hombres, el resto de las secciones están vacantes.

6.8. 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 17 personas, de las cuales 9 son hombres y 8 mujeres.

6.9. Áreas de investigación

Tal como se contempla en la nueva estructura científica, cada uno de los programas de investigación consta de varios subprogramas o áreas de investigación. Actualmente los responsables de esos subprogramas son 6 mujeres y 7 hombres.

6.10. Plantilla por Categorías Profesionales

Se han analizado ya en un apartado anterior

3.7. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

El centro cuenta ya con un Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo de CICYTEX y con un formulario de solicitud para denuncias por acoso sexual o por razón de sexo. Este protocolo está disponible en la página web del centro.

3.8. Violencia de género

El centro cuenta ya con un Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo de CICYTEX y con un formulario de solicitud para denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

3.9. Salud laboral con perspectiva de género

Datos de 2018 y 2019

CONTINGENCIAS PROFESIONALES DURANTE LOS AÑOS 2018 Y 2019				
	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				
TOTAL	**3**	**26**	**3**	**18**

CONTINGENCIAS COMUNES				
	2018		**2019**	
	M	**H**	**M**	**H**
Incapacidad temporal	26	36	46	34
Incapacidad permanente	-	-	-	-
TOTAL	**26**	**36**	**46**	**34**

INCAPACIDADES DERIVADAS DEL EMBARAZO DURANTE LOS AÑOS 2018 Y 2019				
	2018		**2019**	
	M	**H**	**M**	**H**
Baja por embarazo de riesgo	-	-	-	-
Baja por riesgo en el embarazo	1	-	1	-
TOTAL	1	-	1	**-**

Datos de 2023 y 2024

CONTINGENCIAS PROFESIONALES DURANTE LOS AÑOS 2018 Y 2019				
	2023		**2024**	
	M	**H**	**M**	**H**
Accidentes laborales/no causa baja	2	5	2	10
Bajas por accidentes	0	4	4	1
Bajas por enfermedades profesionales				
TOTAL	**2**	**9**	**6**	**11**

CONTINGENCIAS COMUNES				
	2023		**2024**	
	M	**H**	**M**	**H**
Incapacidad temporal	3	5	4	1
Incapacidad permanente	-	-	-	-
TOTAL	**3**	**5**	**4**	**1**

INCAPACIDADES DERIVADAS DEL EMBARAZO DURANTE 2023 Y 2024				
	2023		**2024**	
	M	**H**	**M**	**H**
Baja por embarazo de riesgo	-	-	-	-
Baja por riesgo en el embarazo	1	-	3	-
TOTAL	1	-	3	**-**

En relación con las **contingencias profesionales** (accidentes y enfermedades profesionales), durante 2028 y 2019, se observa que existe una mayor incidencia de accidentes laborales en hombres, probablemente asociada a una mayor presencia masculina en puestos con mayor exposición a riesgo físico o tareas de campo/experimentales. Sin embargo, las cifras son reducidas y tienden a la baja, lo que refleja una gestión preventiva eficaz. Y en 2023-2024, se ve que, aunque persiste la mayor siniestralidad masculina, el incremento de casos femeninos en 2024 indica una mayor presencia de mujeres en tareas de riesgo moderado o una mayor notificación y seguimiento de accidentes leves. No se aprecian desigualdades relevantes en la atención o registro.

En cuanto a **contingencias comunes**, Se observa en 2018-2019 un incremento de las bajas comunes en mujeres en 2019, que podría relacionarse con factores de sobrecarga física o psicosocial, o con la conciliación familiar, aunque no se dispone de datos cualitativos que lo confirmen. Y entre 2023 y 2024, los valores son muy bajos y equilibrados, lo que sugiere una mejora de la salud laboral general y un impacto reducido del género en las contingencias comunes. La estabilidad refleja una correcta aplicación de medidas preventivas y de bienestar laboral.

Por último, respecto a las **incapacidades derivadas del embarazo**, se ve como el número de casos es bajo, pero muestra un ligero aumento en 2024, probablemente vinculado a la edad media de maternidad del personal o a un mejor uso de los protocolos de prevención específicos para la gestación. Indica que las medidas de protección de la maternidad se están aplicando y comunicando adecuadamente, garantizando la seguridad de las trabajadoras.

3.10. Lenguaje y comunicación no sexista

CICYTEX cuenta ya con una Guía para uso no sexista de la lengua que se ha adaptado de la creada por la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Madrid y que está disponible en la página web del centro.

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

Proyectos de investigación e innovación: año, número y % por sexo y por tipología

AÑO	SEXO	INSTITUCIONAL (FEDER)	REGIONAL	NACIONAL	EUROPEO	TOTAL	%
2016	MUJERES	0	1	14	1	16	64,00%
	HOMBRES	0	2	2	5	9	36,00%
2017	MUJERES	3	3	11	4	21	61,76%
	HOMBRES	3	2	4	4	13	38,24%
2018	MUJERES	3	3	11	4	21	61,76%
	HOMBRES	3	3	4	3	13	38,24%
2019	MUJERES	3	6	5	5	19	59,38%
	HOMBRES	3	5	3	2	13	40,63%
2023	MUJERES	8	10	12	4	34	41,46%
	HOMBRES	9	18	14	7	48	58,54%
2024	MUJERES	9	10	18	6	43	43,88 %
	HOMBRES	8	19	18	10	55	56,12 %

Contratos y convenios de I+D+i con empresas y entidades: año, número y sexo

AÑO	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%
2023	MUJERES	16	40	40,00%
	HOMBRES	24		60,00%
2024	MUJERES	21	29	72,41 %
	HOMBRES	8		27,59 %

Distribución de los fondos de investigación captados por sexo y tipología

AÑO	SEXO	INSTITUCIÓN (FEDER)	REGIONAL	NACIONAL	EUROPEO	CONTRATOS I+D	TOTAL	%
2016	MUJER	769.293,35 €	0	0	0	125.292,28 €	894.585,63 €	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 €	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 €	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 €	59,94%
	HOMBRE	0	296.665,60 €	0	0	110.296,46 €	406.962,06 €	40,06%
2023	MUJER	892.578,45 €	878.146,66 €	3.260.605,00 €	1.204.700,00 €	13.034,07 €	6.249.064,18 €	59,68 %
	HOMBRE	1.139.910,00 €	647.585,95 €	1.115.997,00 €	1.254.132,00 €	64.430,66 €	4.222.055,61 €	40,32 %
2024	MUJER	1.499.067,00 €	636.541,99 €	1.841.115,98 €	3.727.801,00 €	89.504,46 €	7.794.030,43 €	48,09 %
	HOMBRE	930.964,67 €	625.420,30 €	4.114.430,66 €	2.580.823,00 €	161.087,27 €	8.412.725,95 €	51,91 %

Tasa de éxito de financiación por sexo (investigadores principales) de fuentes institucionales o fuentes externas

AÑO	CONCEPTO	SEXO	INSTITUCIONAL (FEDER)	REGIONAL	NACIONAL	EUROPEO
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%
2023	SOLICITADO	MUJERES	8	0	12	7
		HOMBRES	9	5	19	10
	APROBADO	MUJERES	8	0	8	2
		HOMBRES	9	2	9	4
	RATIO	MUJERES	8/8 100%	0/0 0%	8/12 67%	2/7 29%
		HOMBRES	9/9 100%	2/5 40%	9/12 47%	4/10 40%
2024	SOLICITADO	MUJERES	8	18	10	6
		HOMBRES	9	14	9	11
	APROBADO	MUJERES	8	3	1	3
		HOMBRES	9	2	2	4
	RATIO	MUJERES	8/8 100%	3/18 17%	1/10 10%	3/6 50%
		HOMBRES	9/9 100%	2/14 14%	2/9 22%	4/11 36%

Producción científica

Concepto	2015		2016		2017		2018		2023		2024	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Publicaciones Científicas	17	27	9	25	25	34	6	20	21	31	13	14
Publicaciones Divulgativas	4	4	6	10	4	5	6	5	5	22	23	36
Tesis Doctorales	0	3	0	2	1	1	1	2	2	0	1	3
Total	**21**	**34**	**15**	**37**	**30**	**40**	**13**	**27**	**28**	**53**	**37**	**53**

Formación en investigación

	2015		2016		2017		2018		2023		2024	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
LA ORDEN	7	8	6	8	16	16	14	23	15	24	16	24
INTAEX	19	11	12	10	7	5	29	12	27	13	27	14
ICMC	2	3	0	0	0	3	0	2	1	2	1	2
CAEM	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0
Total CICYTEX	**28**	**22**	**19**	**19**	**24**	**24**	**43**	**37**	**44**	**39**	**45**	**40**

Conclusiones específicas y análisis de los datos de investigación:

En cuanto a la **participación en proyectos de investigación e innovación**, se ve como desde 2016 hasta 2019 las mujeres lideraban o participaban en un porcentaje superior al de los hombres (alrededor del 60-64 % de los proyectos), Sin embargo, a partir de 2023 se observa un cambio de tendencia, con una mayor presencia masculina (alrededor del 58 % en 2023 y 56 % en 2024). Esta variación puede deberse al aumento de proyectos europeos y nacionales, donde tradicionalmente hay mayor representación masculina, o a cambios en la composición de los equipos investigadores.

Y por tipología de proyectos se observa como en las convocatorias institucionales y regionales se mantiene un equilibrio; las diferencias más marcadas se concentran en los proyectos europeos y nacionales, con ligera sobrerrepresentación de hombres.

Respecto a **contratos y convenios de I+D+i con empresas y entidades**, hay una tendencia desigual según el año: la participación femenina fue muy variable: del 46 % en 2016 a un mínimo del 28 % en 2017, alcanzando 72 % en 2024, año en el que las mujeres lideran claramente este ámbito. Se observa, por tanto, una recuperación significativa del liderazgo femenino en la relación con empresas, lo que podría reflejar un mayor reconocimiento de su papel en la transferencia tecnológica y en la gestión de proyectos aplicados.

En relación a la **distribución de fondos de investigación captados por sexo y tipología**, se aprecia como los fondos captados por mujeres han pasado de representar el 46 % en 2016 a superar el 59 % en 2023, si bien en 2024 descienden ligeramente al 48 %. Es decir, hay una tendencia destacable en los últimos años donde las mujeres han gestionado importes equiparables o superiores a los de los hombres, con especial relevancia en fondos europeos y regionales. Por tanto, no existen brechas significativas en la capacidad de captación de recursos; incluso se evidencia una mayor consolidación de la presencia femenina en la gestión de financiación pública competitiva.

En el apartado de **tasa de éxito de financiación**, se ve como entre 2016 y 2028 las mujeres muestran tasas de éxito iguales o superiores a las de los hombres, especialmente en convocatorias institucionales (hasta 75-100 %). Y entre 2023 y 2024 se mantiene la paridad en tasas institucionales (100 % ambos sexos), aunque los hombres obtienen ligeramente mejores ratios en proyectos europeos y nacionales. Se puede concluir que las mujeres mantienen un alto nivel de éxito en las convocatorias donde participan, lo que evidencia igual competencia y liderazgo

científico. La diferencia actual se concentra en el volumen de solicitudes, no en la calidad o resultados.

En cuanto a **la producción científica**, se observa como la de los hombres ha sido globalmente superior en número de publicaciones, aunque la diferencia tiende a reducirse. En 2023, las mujeres firman 28 publicaciones frente a 53 de los hombres y en 2024, la brecha se mantiene: 37 frente a 53. En cambio, la producción divulgativa es más equilibrada, e incluso con mayor participación femenina en los primeros años y mayor contribución masculina en los últimos. En las tesis doctorales hay una presencia femenina creciente, aunque todavía inferior (1–2 frente a 2–3 de los hombres por año). Por tanto, persiste una brecha de género en producción científica, especialmente en publicaciones indexadas, aunque las mujeres participan de forma más activa en la divulgación y transferencia, lo que demuestra una diversificación de su actividad investigadora

Y por último, en la **formación en investigación**, los datos muestran una participación equilibrada entre mujeres y hombres en la formación investigadora, con ligera mayoría femenina en centros como INTAEX y La Orden. En 2018: 43 mujeres frente a 37 hombres y en 2024: 19 mujeres y 19 hombres (equilibrio absoluto). Por tanto, no existen desigualdades significativas en el acceso a la formación. La tendencia apunta a una equidad consolidada en la cualificación científica del personal investigador.

3.12. Evaluación del I Plan de Igualdad y resultados de la encuesta al personal

A continuación, se presentan los datos de la encuesta realizada al personal sobre la valoración del I Plan de Igualdad y su análisis. Para ello, se desarrollarán los siguientes apartados

1. **Bloque A – Introducción y contexto**
2. **Bloque B– Metodología de la evaluación**
3. **Bloque C – Análisis cuantitativo de resultados**
4. **Bloque D – Análisis cualitativo de percepciones y propuestas**
   4.1. Análisis general
   4.2. Análisis comparado por género
   4.3. Análisis comparado por edad
5. **Bloque E – Conclusiones**

BLOQUE A – INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

El presente apartado recoge los resultados de la evaluación del **I Plan de Igualdad de Oportunidades de CICYTEX (2019–2025)**, con el objetivo de valorar su grado de cumplimiento, los avances alcanzados y las áreas de mejora identificadas. Esta evaluación proporciona parte de la base diagnóstica y forma parte de la elaboración del **II Plan de Igualdad (2025–2030)**.

El I Plan de Igualdad, aprobado en 2019, contemplaba una serie de **objetivos, medidas y acciones** distribuidas en distintos ejes estratégicos: conciliación y corresponsabilidad, prevención del acoso, formación y sensibilización, igualdad en el desarrollo profesional, y visibilidad de la perspectiva de género en la investigación.

La evaluación combina datos **cuantitativos y cualitativos** obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal, el análisis documental y la revisión de indicadores de seguimiento, permitiendo así una visión integral del grado de avance de la igualdad en el centro.

BLOQUE B – METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

La evaluación del **I Plan de Igualdad de Oportunidades de CICYTEX (2019–2025)** se ha realizado mediante una combinación de **técnicas cuantitativas y cualitativas**, con el propósito de obtener una visión completa sobre el impacto de las medidas implementadas y las percepciones del personal del centro.

B.1. Enfoque metodológico

El enfoque de la evaluación ha sido **participativo, descriptivo y comparativo**, buscando implicar a un número significativo de personas trabajadoras de CICYTEX y recoger tanto la valoración objetiva de los avances como las percepciones subjetivas sobre el clima de igualdad.

B.2. La encuesta de evaluación

La encuesta al personal, elaborada por CICYTEX como instrumento principal de evaluación, diseñado para medir el conocimiento, impacto y valoración del plan, fue difundida internamente en formato digital y anónimo. Incluía preguntas cerradas (de tipo escala Likert y de respuesta múltiple) y preguntas abiertas destinadas a recoger propuestas y valoraciones (ver anexo IV).

En total se recibieron **120 respuestas válidas**, lo que representa una **alta tasa de participación** respecto a la plantilla total del centro.

El formulario incluía secciones sobre:

- Conocimiento y valoración del I Plan de Igualdad.
- Percepción del clima laboral y de la igualdad de oportunidades.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Prevención del acoso y comunicación institucional.
- Formación en igualdad y sensibilización.
- Sugerencias y propuestas de mejora.

B.3. Análisis y tratamiento de datos

Los resultados cuantitativos se analizaron mediante **estadística descriptiva** (porcentajes, medias, distribuciones) y se representaron con gráficos de barras y sectores.

El análisis cualitativo se basó en la **codificación temática de las respuestas abiertas**, identificando patrones de percepción y propuestas.

Además, se realizó un análisis **comparado por género y edad**, que permitió identificar diferencias en las experiencias y prioridades expresadas por los distintos grupos del personal.

B.4. Alcance y limitaciones

El estudio ofrece una visión amplia del impacto del I Plan, aunque presenta limitaciones propias de los estudios de opinión:

- El carácter voluntario puede implicar una **mayor participación de personas sensibilizadas con la igualdad**.
- Algunas percepciones pueden variar en función de experiencias personales o áreas de trabajo específicas.

Aun así, los resultados obtenidos son **consistentes y representativos**, proporcionando una base sólida para la planificación del **II Plan de Igualdad (2025–2030)**.

BLOQUE C – ANÁLISIS CUANTITATIVO DE RESULTADOS

El análisis cuantitativo se basa en las respuestas cerradas de la encuesta y permite medir de manera objetiva el grado de conocimiento, valoración e impacto del I Plan de Igualdad en la plantilla de CICYTEX. A continuación, se presentan los resultados más relevantes, desagregados por sexo y edad cuando es posible.

C.1. Conocimiento y percepción general del Plan

El **72 % del personal** afirma conocer la existencia del I Plan de Igualdad, mientras que el **28 % restante** declara no haber tenido información suficiente.

Por género (figura 1), el nivel de conocimiento es ligeramente superior entre las **mujeres (75 %)** frente a los **hombres (68 %)** y por edad (figura 2) destaca el grupo **35–50 años**, con un 78 % de conocimiento declarado seguido del grupo **mayor de 50 años (70 %)**. Las personas **menores de 35 años (65 %)** muestran un menor grado de conocimiento, lo que sugiere la necesidad de reforzar la **comunicación y sensibilización entre las nuevas incorporaciones**.

Figura 1. Conocimiento del I Plan de Igualdad por género (%)

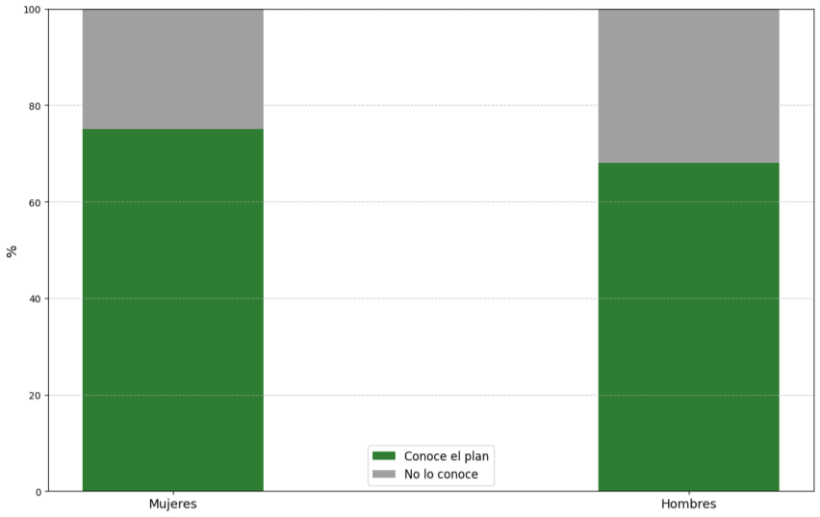
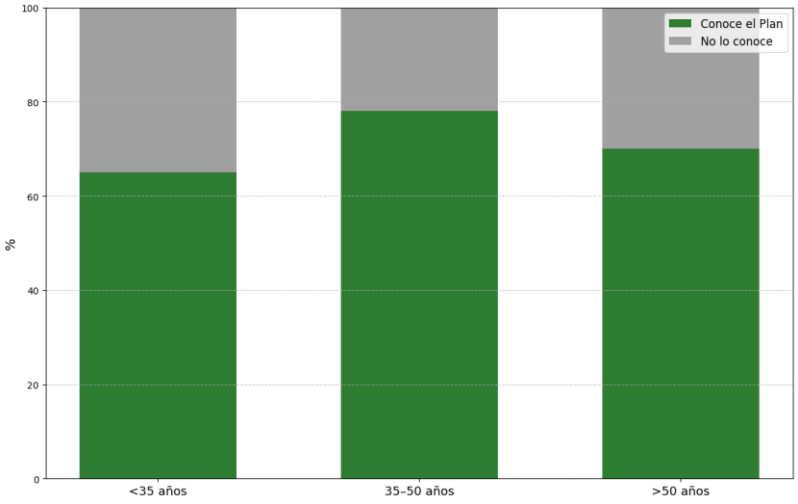


Figura 2. Conocimiento del I Plan de Igualdad por edad (%)

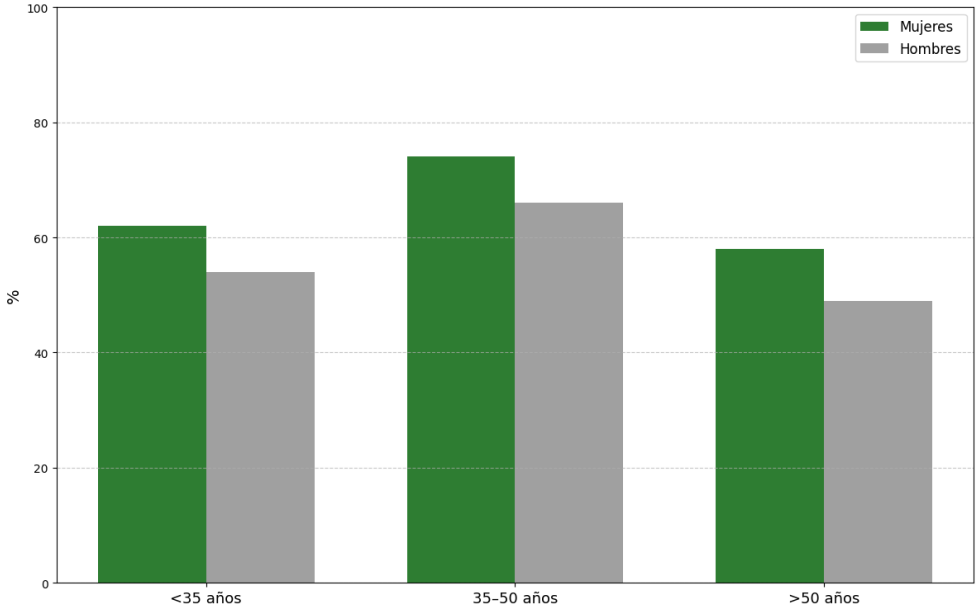


C.2. Medidas de conciliación y corresponsabilidad

Un **63 % del personal** conoce o ha utilizado alguna medida de conciliación (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos por cuidado).

- Entre las **mujeres**, el uso alcanza el **68 %**, mientras que, entre los **hombres**, el **56 %**.
- En el grupo **35–50 años**, la cifra asciende al **74 %**, reflejando la mayor carga familiar y de cuidados.

Figura 3. Uso de medidas de conciliación por género y edad (%)



El **nivel de satisfacción** con estas medidas se sitúa en una media de **3,7 sobre 5**, aunque se observan diferencias:

- Mujeres: 3,5
- Hombres: 3,9

El **teletrabajo** es la medida más valorada (4,2/5), seguida por la flexibilidad horaria (3,9/5).

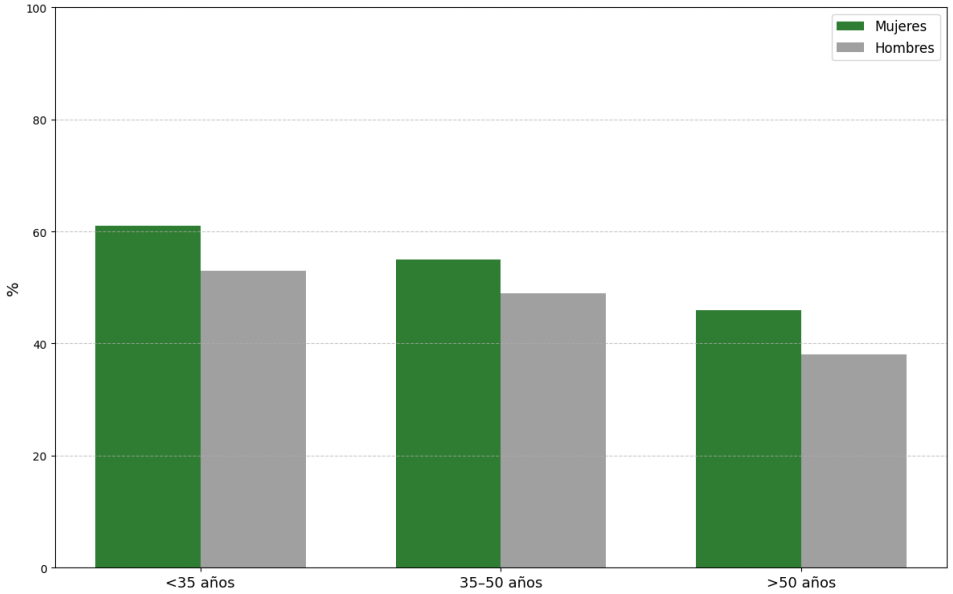
C.3. Formación y sensibilización en igualdad

El **52 % del personal** indica haber participado en alguna acción formativa o de sensibilización.

- Mujeres: 58 %
- Hombres: 44 %

Por grupos de edad, destacan las personas **menores de 35 años (61 %)** y las de **35–50 años (55 %)**.

Figura 4. Participación en formación y sensibilización (%)



El **grado medio de satisfacción** con las actividades formativas es de **3,9 sobre 5**, destacando la utilidad práctica y el interés por repetir este tipo de acciones.

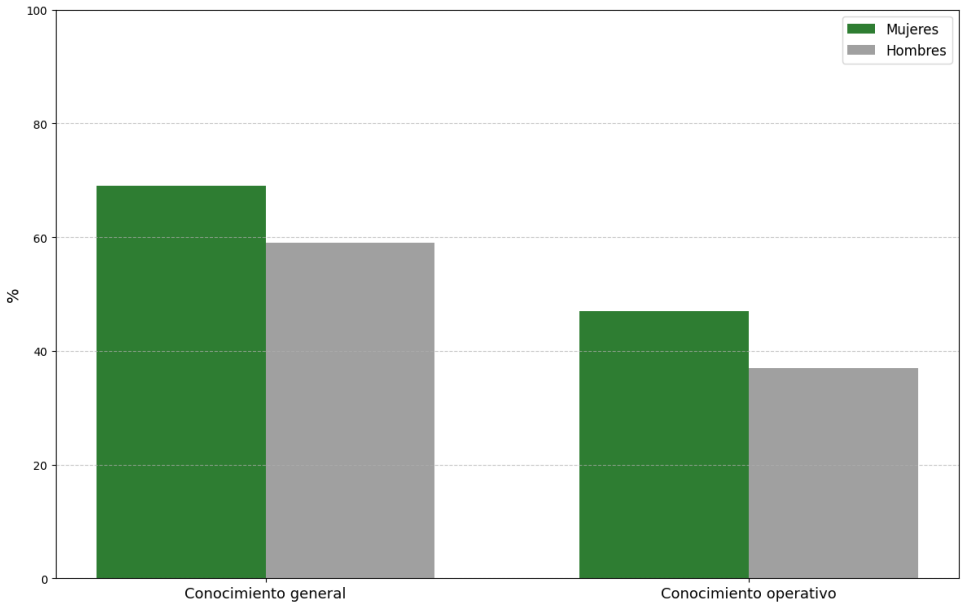
C.4. Prevención del acoso y entorno seguro

El **65 % del personal** declara conocer la existencia del **protocolo de prevención del acoso**, pero solo el **42 %** dice conocer sus pasos o canales de actuación.

Las diferencias por sexo son notables:

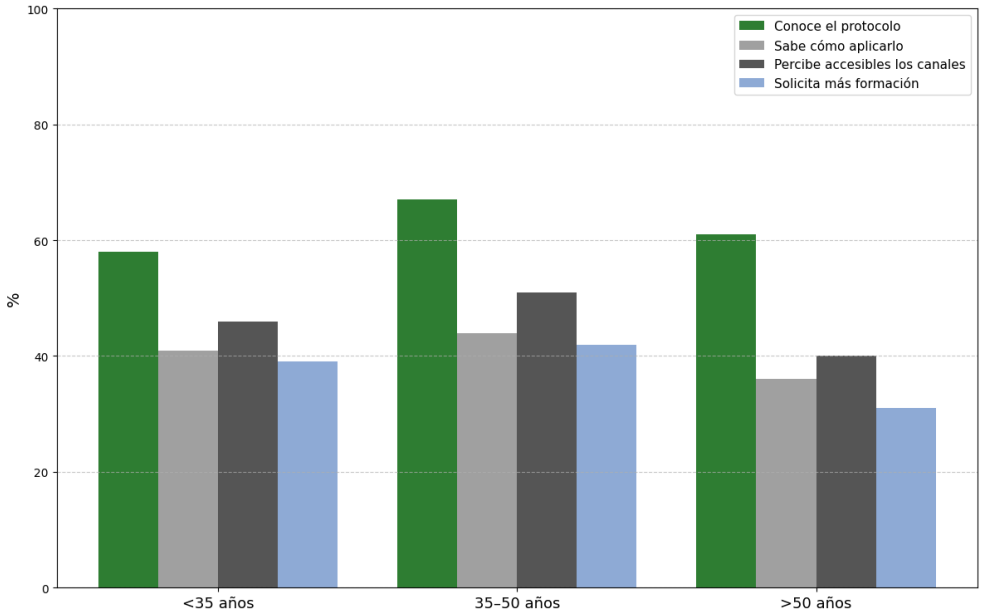
- Mujeres: 69 % conocen el protocolo / 47 % saben cómo aplicarlo.
- Hombres: 59 % lo conocen / 37 % saben cómo aplicarlo.

Figura 5. Conocimiento del protocolo de acoso por género (%)



Solo un **5 %** indica haber presenciado o conocido alguna situación de acoso o trato inadecuado, pero un **32 %** cree que el protocolo debería comunicarse con mayor claridad.

Figura 6. Conocimiento del protocolo de acoso por edad (%)



El conocimiento del protocolo es mayor en el grupo de **35–50 años**, que además muestra una mejor comprensión de los pasos a seguir. El grupo **más joven (<35 años)** destaca por su **demanda de formación adicional y claridad en los canales de actuación**, mientras que el **grupo mayor (>50 años)** valora positivamente la existencia del protocolo, pero muestra un menor grado de familiaridad operativa.

C.5. Igualdad en el desarrollo profesional

Un **54 % del personal** percibe igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna y asignación de responsabilidades, mientras que el **46 %** considera que existen obstáculos.

Por sexo, las percepciones difieren:

- Mujeres: 48 % perciben igualdad.
- Hombres: 61 % perciben igualdad.

Figura 7. Percepción de igualdad en la promoción profesional por género (%)

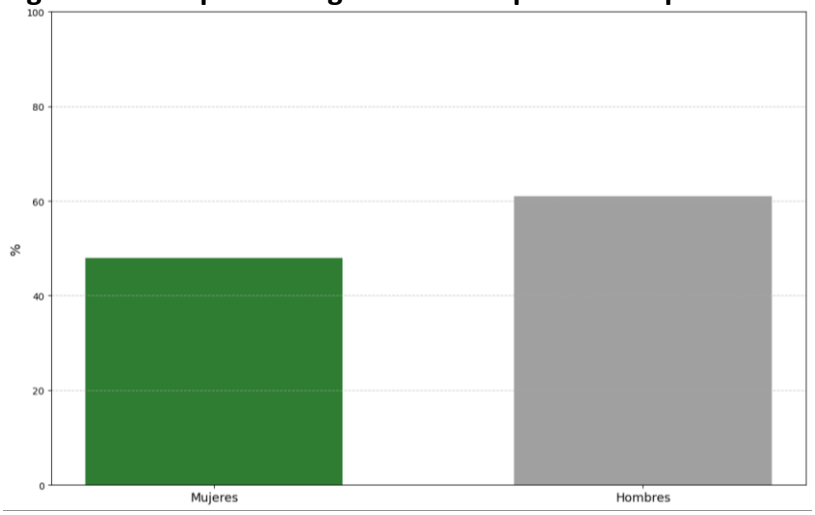
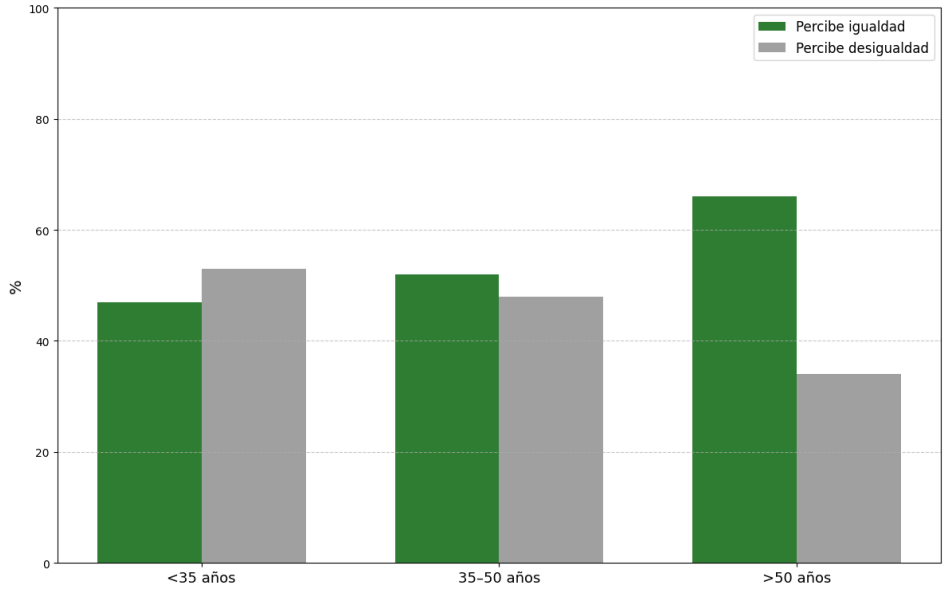


Figura 8. Percepción de igualdad en la promoción profesional por edad (%)



La percepción de igualdad en la promoción profesional **aumenta con la edad**. Mientras que menos de la mitad de las personas **menores de 35 años (47 %)** perciben igualdad, este valor se eleva hasta el **66 % en el grupo mayor de 50 años**, lo que sugiere una experiencia más positiva entre el personal con mayor antigüedad o estabilidad laboral.

C.6. Perspectiva de género en la investigación

El **41 % del personal investigador** declara haber incorporado la perspectiva de género en el diseño o ejecución de proyectos, un dato que aumenta al **52 %** entre las mujeres investigadoras.

El **62 %** considera que incluir esta perspectiva **mejora la calidad y aplicabilidad de los resultados científicos**, mientras que un **24 %** afirma no disponer de formación suficiente para hacerlo.

Figura 9. Incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación por género (%)

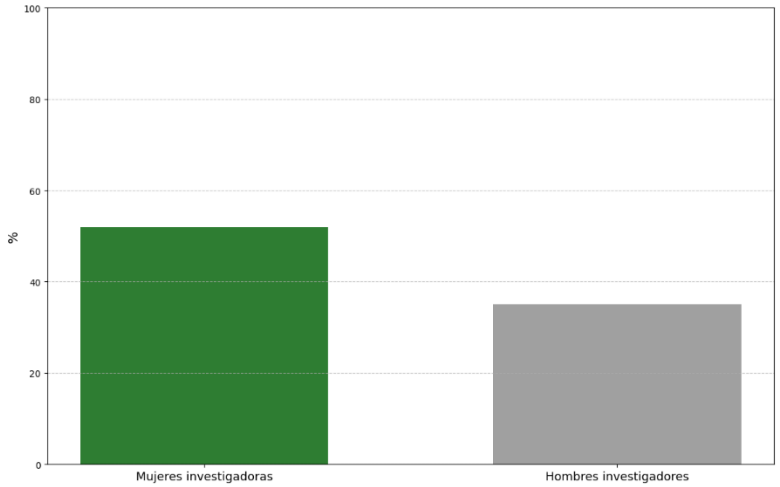
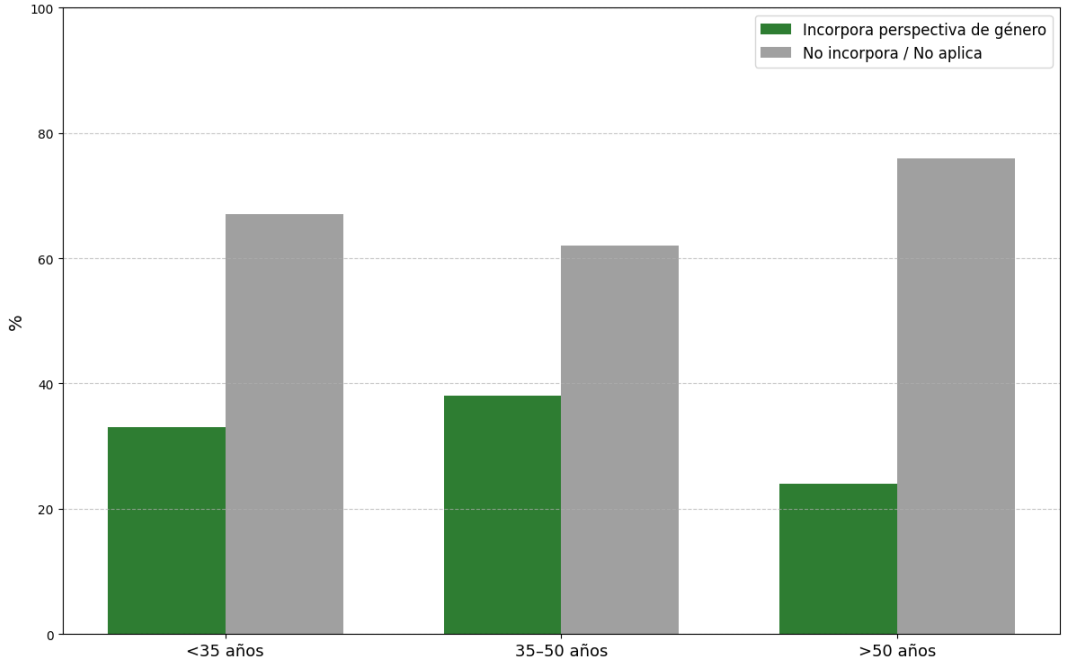


Figura 10. Incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación por edad (%)



La incorporación de la perspectiva de género en la investigación **aumenta ligeramente en el grupo de 35–50 años**, que concentra la mayor proporción de personal investigador activo en proyectos.

El grupo **menor de 35 años** muestra interés, pero demanda **formación metodológica específica**, mientras que el grupo **mayor de 50 años** valora la importancia institucional, pero la aplica con menor frecuencia.

BLOQUE D – ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS PERCEPCIONES Y PROPUESTAS DEL PERSONAL

El análisis cualitativo complementa la información cuantitativa mediante la interpretación de las respuestas abiertas del personal. Estas aportaciones aportan matices valiosos sobre las **percepciones, experiencias y expectativas** de las personas que forman parte de CICYTEX, así como propuestas concretas de mejora para el II Plan de Igualdad.

Las respuestas se han agrupado por **temas recurrentes**: conciliación y corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, clima laboral, formación, prevención del acoso, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades, e integración de la perspectiva de género en la investigación.

D.1. Análisis general de las percepciones

El personal de CICYTEX expresa una **valoración global positiva** sobre el compromiso institucional con la igualdad, aunque identifica áreas de mejora en la **difusión de las medidas**, la **formación continua** y la **aplicación práctica** de algunos protocolos.

Los comentarios reflejan tres grandes tendencias:

1. **Reconocimiento y valoración** del esfuerzo realizado en los últimos años.
2. **Demanda de consolidación** de las medidas y de mayor visibilidad del plan.
3. **Propuestas concretas** orientadas a la conciliación, la sensibilización y la igualdad profesional.

Ejemplos de aportaciones frecuentes:

“El plan ha supuesto un avance importante, pero falta que llegue a todas las áreas.”
“Se nota un cambio positivo, aunque sería útil una comunicación más constante.”
“Hay interés por participar en actividades formativas sobre igualdad.”

D.2. Análisis cualitativo comparado por género de las percepciones y propuestas

Antes de abordar el análisis temático, conviene señalar que aproximadamente el **55 % de las respuestas abiertas** proceden de **mujeres** y el **45 % de hombres**, lo que permite realizar una comparación equilibrada.

Aunque en muchos temas las opiniones coinciden, se observan **matices importantes** en el énfasis, las prioridades y las propuestas expresadas.

- **Conciliación y corresponsabilidad**

Las **mujeres (68 %)** mencionan la conciliación como tema prioritario, frente al **48 % de los hombres.**

Las mujeres reclaman más flexibilidad y teletrabajo estructural; los hombres enfatizan la corresponsabilidad y el acceso equitativo a medidas de conciliación.

"La falta de flexibilidad horaria sigue siendo un problema para quienes tenemos responsabilidades familiares."

"Las medidas deben ir dirigidas a todos, no solo a las mujeres."

- **Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista**

El **58 % de las mujeres** y el **37 % de los hombres** mencionan el tema. Las mujeres lo vinculan a la igualdad interna; los hombres, a la imagen institucional.

"Aún se usan expresiones poco inclusivas en la comunicación diaria."
"El lenguaje inclusivo ayuda a mejorar la imagen del centro."

- **Clima laboral e igualdad en el trato**

Percepciones similares en ambos géneros, aunque las mujeres perciben más microdiscriminaciones.

"El clima es bueno, pero todavía hay actitudes que reflejan estereotipos de género."
"El ambiente es positivo y respetuoso en general."

- **Formación y sensibilización en igualdad**

El **52 % de las mujeres** frente al **39 % de los hombres** consideran prioritaria la formación.

"La formación debería ser obligatoria y práctica."

"Las formaciones son útiles, pero podrían centrarse en casos concretos."

- **Prevención del acoso**

El **47 % de las mujeres** frente al **31 % de los hombres** menciona el tema, reflejando mayor preocupación femenina y menor conocimiento del protocolo.

"No sé exactamente qué pasos seguiría si presencio o sufro un caso de acoso."
"No creo que sea un problema frecuente, pero es bueno que haya procedimientos."

- **Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades**

El **44 % de las mujeres** frente al **28 % de los hombres** mencionan obstáculos en la promoción profesional.

"Las responsabilidades familiares pueden limitar las oportunidades."
"En general, los procesos me parecen justos."

- **Perspectiva de género en investigación y visibilidad institucional**

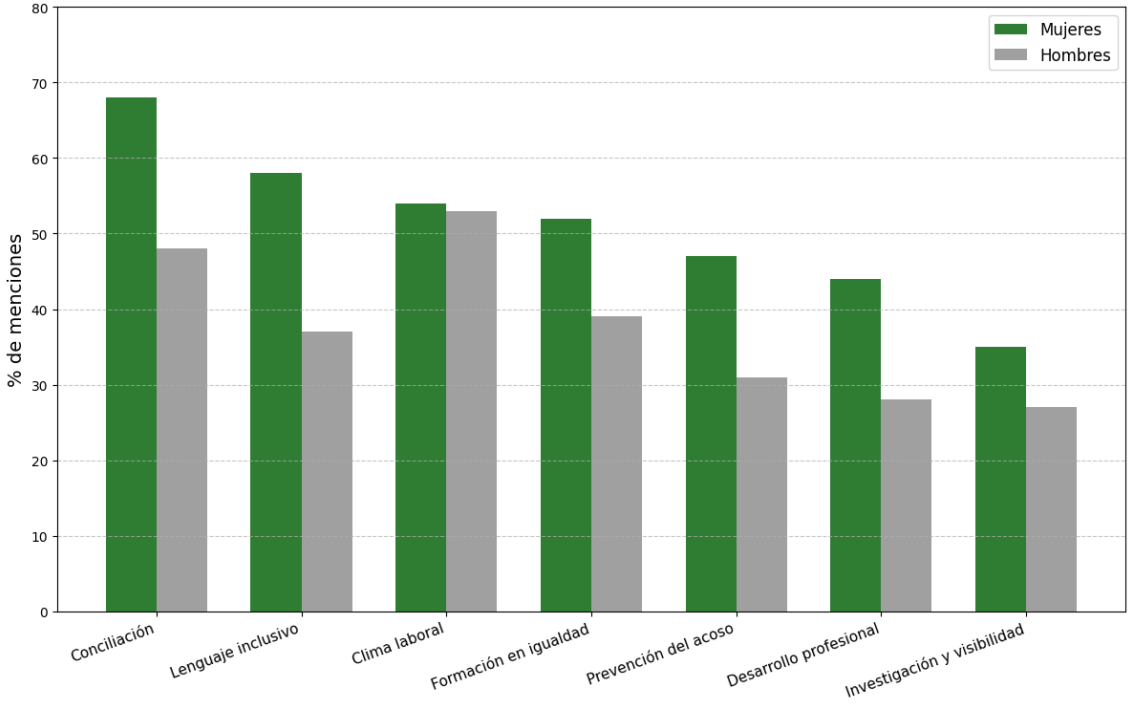
El **35 % de las mujeres** y el **27 % de los hombres** mencionan este tema. Las mujeres demandan formación técnica; los hombres, visibilidad institucional.

"Falta formación sobre cómo aplicar la perspectiva de género en los proyectos."
"La institución debería comunicar mejor lo que se hace en igualdad."

Síntesis global:

Las mujeres destacan las barreras estructurales y formativas; los hombres, la proyección institucional y la importancia del clima general. Estas perspectivas son complementarias y enriquecen el diseño del II Plan de Igualdad.

Figura 11. Diferencia de percepciones y propuestas por género (%)



D.3. Análisis cualitativo comparado por edad de las percepciones y propuestas

El análisis por edad muestra diferencias significativas en las prioridades y expectativas.
Distribución de respuestas:

- **Menores de 35 años:** ~28 %
- **Entre 35 y 50 años:** ~46 %
- **Mayores de 50 años:** ~26 %

A continuación se analizan con detalle las respuestas por cada uno de los temas recurrentes:

- **Conciliación y corresponsabilidad**

Los <35 priorizan la **flexibilidad** y el **teletrabajo**; los 35–50 la **corresponsabilidad**; los >50 el **apoyo institucional** al cuidado de dependientes.

"El teletrabajo debería estar más integrado."

"Hay que fomentar que hombres y mujeres compartan por igual las responsabilidades."
"Las políticas deben contemplar también el cuidado de mayores."

- **Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista**

Los <35 lo asocian al cambio cultural, los 35–50 a la coherencia institucional, y los >50

a la imagen pública.

"El lenguaje inclusivo debería usarse en todos los canales."
"Revisar materiales y documentos sería útil."
"Se ha mejorado bastante y eso contribuye a una mejor imagen del centro."

- **Clima laboral e igualdad en el trato**

Los <35 piden más participación y foros de debate; los 35–50 señalan microactitudes; los >50 valoran la convivencia.

"Faltan espacios para hablar de estos temas abiertamente."
"Hay comentarios sutiles que deberían abordarse."
"El clima es respetuoso y positivo."

- **Formación y sensibilización**

Los <35 reclaman formación práctica y flexible; los 35–50 formación obligatoria y periódica; los >50 formación adaptada.

"Cursos online modulares facilitarían la asistencia."
"Hace falta actualización sobre acoso y lenguaje inclusivo."
"La formación es útil si se adapta a nuestras funciones."

- **Prevención del acoso**

Los <35 piden claridad y accesibilidad de los canales; los 35–50 difusión sistemática; los >50 recordatorios y referentes visibles.

"Serían útiles guías rápidas con pasos concretos."
"El protocolo debe explicarse a toda la plantilla."
"Conviene recordar con frecuencia qué hacer y con quién hablar."

- **Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades**

Los <35 piden rutas de carrera; los 35–50 transparencia; los >50 reconocimiento.

"Queremos saber qué pasos seguir para progresar."
"La conciliación no debe penalizar la promoción."
"Igualdad de trato para todas las edades."

- **Perspectiva de género en investigación y visibilidad institucional**

Los <35 piden formación metodológica; los 35–50 criterios exigibles; los >50 comunicación institucional.

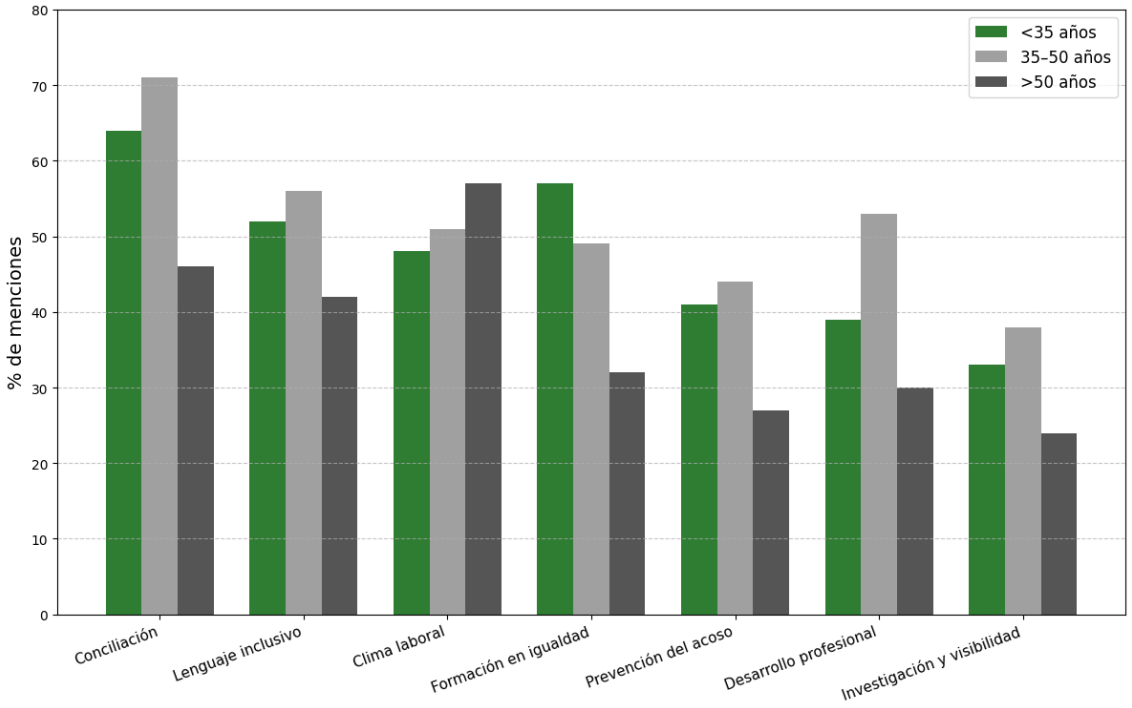
"Falta saber cómo aplicar el enfoque de género en proyectos reales."
"Necesitamos criterios exigibles en convocatorias."
"Conviene comunicar logros y resultados de forma clara."

Síntesis global:
Cada grupo de edad aporta una mirada complementaria:

- <35: priorizan **flexibilidad y aprendizaje**.
- 35–50: reclaman **equidad estructural** y **claridad en procesos**.
- 50: valoran **reconocimiento y accesibilidad**.

Estas diferencias refuerzan la necesidad de que el II Plan contemple medidas **adaptadas a las distintas etapas profesionales** del personal.

Figura 12. Diferencia de percepciones y propuestas por edad (%)



BLOQUE E– CONCLUSIONES

El análisis realizado permite concluir que el **I Plan de Igualdad de CICYTEX (2019–2025)** ha supuesto un avance significativo en la consolidación de una cultura organizativa más igualitaria y corresponsable.

El compromiso institucional ha sido visible en la creación de protocolos, la incorporación de medidas de conciliación y la sensibilización progresiva del personal.

No obstante, se identifican **retos pendientes** relacionados con la comunicación interna, la formación sistemática y la evaluación continua del impacto de las medidas.

Entre los principales resultados destacan:

- Incremento del conocimiento del plan y de la percepción de equidad.
- Avances en las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Mayor visibilidad del protocolo de acoso y de la perspectiva de género en investigación.
- Necesidad de reforzar la formación, la difusión y la transparencia en los procesos internos.

El diagnóstico revela un **alto nivel de implicación del personal** y una disposición general positiva hacia las políticas de igualdad, lo que constituye un punto de partida sólido para el II Plan de Igualdad (2025–2030).

4. CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LOS DATOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

El análisis conjunto de los datos cuantitativos y cualitativos recopilados para la elaboración del diagnóstico del II Plan de Igualdad de CICYTEX muestra una evolución claramente positiva hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aunque persisten áreas de desigualdad que requieren especial atención en la definición de nuevas medidas.

En términos generales, la **plantilla ha experimentado un crecimiento moderado y una evolución favorable hacia la paridad**, con un incremento progresivo del número de mujeres, especialmente en los tramos de edad más jóvenes. Esta tendencia sugiere que la igualdad de género se consolida entre las nuevas incorporaciones, lo que permitirá equilibrio en el medio plazo. No obstante, sigue observándose una sobrerrepresentación masculina en los puestos con mayor antigüedad y en determinadas categorías vinculadas a tareas agrícolas, oficios y trabajos de campo, lo que refleja una segregación ocupacional todavía arraigada. Paralelamente, las mujeres predominan en los ámbitos científicos, técnicos, administrativos y de laboratorio, configurando una distribución de roles aún influida por estereotipos de género.

En los **procesos de selección y contratación** no se detectan barreras formales ni diferencias significativas en el acceso a las convocatorias. De hecho, en numerosos perfiles relacionados con biotecnología, análisis instrumental, calidad de alimentos o investigación aplicada, la participación femenina es incluso superior a la masculina. Sin embargo, la concentración de hombres en áreas como ganadería, cultivos extensivos, mantenimiento o maquinaria evidencia que ciertos sectores del centro siguen feminizados o masculinizados según la naturaleza de las funciones.

La **formación** constituye uno de los ámbitos con mejores resultados desde la perspectiva de género. Las mujeres no sólo participan más, sino que lo hacen también en áreas altamente especializadas, consolidando un nivel de cualificación elevado que se traduce en una mayor presencia femenina en categorías profesionales técnicas y superiores. Esta realidad contrasta con la menor representación femenina en puestos de jefatura operativa o responsabilidad intermedia, lo que confirma la existencia de barreras vinculadas al desarrollo profesional y a la progresión en la estructura organizativa. La falta de procesos de promoción interna recientes dificulta valorar si esta tendencia está cambiando, pero los datos apuntan a que la feminización de las titulaciones superiores no se traduce todavía de manera proporcional en cargos de liderazgo científico o técnico.

En cuanto a las **condiciones laborales**, no se observan diferencias entre mujeres y hombres ni en el tipo de jornada ni en la duración semanal del trabajo, lo que indica una correcta homogeneidad contractual. Donde sí se aprecia un cambio sustancial es en el uso de las medidas de conciliación: el análisis revela un aumento muy significativo del número de permisos y medidas utilizadas, especialmente a partir de 2023. Este incremento es transversal en ambos géneros, confirmando una mayor corresponsabilidad, aunque las mujeres siguen liderando el uso de permisos asociados al cuidado de hijos e hijas. El teletrabajo y la flexibilidad horaria emergen como medidas especialmente valoradas y con un impacto directo en la mejora de la conciliación.

En el ámbito del **liderazgo**, se constata un importante avance en la presencia femenina en puestos de decisión. La Dirección General está ocupada por una mujer y las Jefaturas de Servicio presentan paridad. Asimismo, en los programas científicos, la presencia femenina es destacada. A pesar de ello, la estructura de jefaturas de sección revela todavía una ligera mayoría masculina, y la rotación de responsabilidades en órganos colegiados sigue mostrando un desequilibrio a favor de los hombres. El reto, por tanto, ya no reside únicamente en garantizar la presencia de mujeres en estos órganos, sino en reforzar su visibilidad y consolidar su participación continua en el liderazgo científico y técnico.

En materia de **salud laboral**, la mayor parte de los accidentes registrados corresponde a hombres, lo cual se corresponde con su mayor presencia en los puestos de riesgo físico. No se aprecian diferencias de género en la atención, el tratamiento o la gestión de las bajas. Las medidas de protección asociadas al embarazo se aplican correctamente, aunque se observa un ligero aumento en los casos de riesgo durante la gestación en 2024, lo que podría indicar una mayor sensibilización y uso adecuado de los mecanismos preventivos disponibles.

El análisis de la **actividad investigadora** revela una situación compleja. Hasta 2019, las mujeres lideraban una proporción mayor de proyectos, pero en 2023 y 2024 se observa una inversión de la tendencia, concentrándose un mayor número de proyectos en manos de hombres. Sin embargo, las mujeres destacan de forma notable en contratos y convenios con empresas, así como en la captación de fondos regionales y europeos. Las tasas de éxito femenino en convocatorias competitivas son iguales o superiores a las masculinas, lo cual demuestra su elevada competencia investigadora. La principal brecha se encuentra en la producción científica indexada, donde los hombres publican más artículos científicos, mientras que las mujeres tienen una mayor presencia en publicaciones divulgativas y actividades de transferencia, ámbitos igualmente relevantes, pero menos valorados en los criterios académicos tradicionales.

Los resultados de la **encuesta al personal** confirman un alto grado de conocimiento del Plan de Igualdad, aunque revelan la necesidad de reforzar la comunicación interna y la difusión de los protocolos de actuación, especialmente el de acoso. La percepción de igualdad varía entre mujeres y hombres: ellas identifican con mayor claridad obstáculos en la promoción y la conciliación, mientras que ellos tienden a valorar positivamente la equidad global del centro. Por su parte, el personal joven demanda más formación práctica, mecanismos de participación y claridad en los canales de actuación, mientras que el personal de mayor edad pone énfasis en el reconocimiento institucional y la estabilidad.

En resumen, el diagnóstico ofrece un balance positivo en cuanto a avances realizados, pero también identifica áreas donde las desigualdades persisten o se hacen más visibles. Los retos prioritarios por abordar en el II Plan de Igualdad se centran en la reducción de la segregación ocupacional, el fortalecimiento del liderazgo femenino en la investigación, la consolidación de la corresponsabilidad, la mejora de la comunicación interna, la aplicación práctica de los protocolos y la integración sistemática de la perspectiva de género en todas las fases de la actividad científica y administrativa del centro.

A continuación, se presentan estas conclusiones de una manera más esquemática identificando para cada apartado los avances y las desigualdades detectadas e incluyendo propuestas de mejora:

APARTADO	AVANCES CONSEGUIDOS	DESIGUALDADES DETECTADAS	MEJORAS PROPUESTAS
Estructura y composición de la plantilla	• La plantilla ha evolucionado hacia una distribución más equilibrada por sexo, con una presencia femenina cercana al 45 % en 2024. • El personal joven muestra una clara tendencia hacia la paridad, lo que augura un futuro más igualitario.	• Persistencia de la segregación vertical, con menor presencia femenina en los puestos de mayor antigüedad o responsabilidad. • Sobrerrepresentación masculina en categorías ligadas a oficios agrícolas, mantenimiento y tareas de campo. • Mayor rotación o temporalidad entre mujeres jóvenes, lo que puede afectar su estabilidad laboral y trayectoria profesional.	• Diseñar medidas específicas de mentorización y promoción interna femenina, especialmente en áreas técnicas y de liderazgo. • Promover la incorporación de mujeres en perfiles tradicionalmente masculinizados mediante programas de orientación y visibilización.
Procesos de selección y contratación	• Los procesos selectivos se desarrollan con transparencia y sin sesgos aparentes, con una participación femenina muy elevada. • En las convocatorias más recientes (2020–2024), las mujeres igualan o superan a los hombres en la mayoría de los perfiles técnicos y científicos.	• Persistencia de estereotipos de género en determinados ámbitos: mayor proporción de hombres en agronomía, ganadería o forestal; y de mujeres en biotecnología, laboratorio o alimentación. • Las categorías laborales más consolidadas (fijas o de larga trayectoria) siguen siendo predominantemente masculinas.	• Fomentar campañas de sensibilización y formación para tribunales de selección en sesgos inconscientes. • Promover la igualdad de oportunidades en la contratación indefinida, con especial atención a la consolidación de mujeres jóvenes. • Diseñar programas de atracción de talento femenino en áreas masculinizadas.
Formación y promoción profesional	• Las mujeres participan más en acciones formativas (60 % frente a 40 % de los hombres). • Mayor interés y participación femenina en formación sobre igualdad, lenguaje inclusivo y salud laboral con perspectiva de género.	• Escasa movilidad vertical debido a la ausencia de procesos regulares de promoción interna. • Baja presencia de mujeres en puestos intermedios y de jefatura técnica, especialmente en institutos con mayor componente de campo o producción.	• Establecer itinerarios de carrera profesional y promoción interna con perspectiva de género. • Introducir indicadores de seguimiento que garanticen la equidad en el acceso a la formación y la promoción. • Favorecer la formación de hombres en temas de igualdad y corresponsabilidad para equilibrar la implicación institucional.

Clasificación profesional y niveles educativos	• Las mujeres presentan mayores niveles de cualificación universitaria y dominan las áreas STEM relacionadas con biología, química, agronomía y veterinaria. • Se incrementa la presencia femenina en categorías técnicas y administrativas.	• Segregación horizontal persistente: masculinización en oficios agrícolas, mantenimiento y conducción. • Escasa representación femenina en jefaturas de sección o mandos operativos.	• Diseñar programas de rotación interna y aprendizaje transversal que permitan a las mujeres acceder a funciones tradicionalmente masculinas. • Impulsar acciones de visibilización del talento femenino técnico, con participación en jornadas y foros especializados.
Conciliación, corresponsabilidad y teletrabajo	• El uso de medidas de conciliación se ha multiplicado entre 2018 y 2024, con aumento de la corresponsabilidad masculina. • Se consolida el teletrabajo y la flexibilidad horaria como medidas ampliamente valoradas por la plantilla.	• Las mujeres siguen haciendo un uso más intensivo de los permisos por cuidados de hijos/as o dependientes. • En algunos casos, la percepción del personal indica que la conciliación aún se asocia más a las mujeres.	• Profundizar en la normalización del uso masculino de las medidas de conciliación. • Evaluar el impacto del teletrabajo sobre la carga mental y la desconexión digital. • Introducir acciones de corresponsabilidad activa dirigidas a toda la plantilla, con especial implicación de mandos intermedios.
Liderazgo y representación	• Se observa un equilibrio en los órganos de decisión: dirección general femenina, paridad en jefaturas de servicio y equilibrio en comisiones científicas. • Crece la visibilidad de mujeres responsables en programas de investigación.	• Baja masa crítica en niveles superiores (solo una alta dirección). • Ligera mayoría masculina en jefaturas de sección y órganos colegiados.	• Consolidar acciones de liderazgo femenino y visibilización de referentes internos. • Incorporar objetivos de paridad en los nombramientos y designaciones de libre elección. • Favorecer la formación específica en liderazgo con perspectiva de género.
Salud laboral y prevención	• Reducción general de la siniestralidad y mejora en la notificación de accidentes. • Incorporación de la perspectiva de género en salud laboral y recogida de datos desagregados.	• Mayor número de accidentes en hombres, ligados a su concentración en tareas con riesgo físico. • Ligero incremento de casos femeninos en 2024, posiblemente por una mayor participación en tareas de laboratorio o experimentación.	• Mantener la vigilancia diferenciada por sexo en los registros de salud laboral. • Profundizar en acciones preventivas en los puestos feminizados, donde pueden existir riesgos ergonómicos o psicosociales específicos.

Investigación, transferencia y producción científica	• Elevada participación femenina en proyectos de I+D+i, contratos con empresas y captación de fondos. • Las mujeres presentan tasas de éxito en financiación similares o superiores a las de los hombres. • Paridad en formación investigadora y liderazgo creciente en proyectos aplicados.	• Disminución relativa del número de proyectos liderados por mujeres en 2023–2024 (del 60 % al 44 %). • Persistente brecha en producción científica indexada, donde los hombres publican más. • Menor presencia femenina en redes y foros de investigación europeos.	• Diseñar medidas de incentivo al liderazgo femenino en proyectos de investigación y publicaciones. • Fomentar la participación de mujeres en consorcios internacionales y en la redacción de propuestas competitivas. • Integrar la dimensión de género como criterio evaluable en los proyectos internos y en la formación investigadora.
Percepciones cualitativas del personal	• El 72 % de la plantilla conoce el Plan de Igualdad y valora positivamente los avances logrados. • Alto nivel de satisfacción con las medidas de conciliación y la existencia de protocolos frente al acoso.	• Desconocimiento parcial de los canales de aplicación del protocolo de acoso (especialmente entre personal joven). • Persistencia de percepciones de desigualdad en la promoción y la comunicación interna, especialmente entre las mujeres. • Demanda generalizada de mayor formación, visibilidad y transparencia en los procesos de igualdad.	• Reforzar el plan de comunicación interna y las acciones de sensibilización continuada. • Promover espacios participativos donde se recojan propuestas y experiencias del personal. • Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento más visibles y accesibles.

5. OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE CICYTEX

5.1. Objetivo general

Consolidar una cultura institucional igualitaria y corresponsable que garantice la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en CICYTEX, eliminando desigualdades estructurales, reduciendo brechas de género, reforzando la perspectiva de género en la actividad científica y promoviendo entornos laborales seguros, saludables y libres de acoso.

5.2. Objetivos específicos

A continuación, se presentan los objetivos específicos (con el número de medidas de cada uno de ellos) organizados por ejes estratégicos, manteniendo la coherencia con el diagnóstico y la evolución del I Plan de Igualdad.

Ejes y Objetivos específicos	Nº Medidas
EJE 1. Gobernanza, comunicación y cultura institucional	
Objetivo 1.1. Fortalecer la estructura de igualdad y la comunicación interna del Plan	6
Objetivo 1.2. Impulsar la transformación estructural de la organización desde el principio de igualdad	2
Objetivo 1.3. Incorporar criterios de igualdad en la gestión administrativa y la contratación	1
EJE 2. Procesos de selección y contratación	
Objetivo 2.1. Garantizar procesos de selección imparciales, transparentes y libres de sesgos	6
EJE 3. Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera	
Objetivo 3.1. Reducir las desigualdades en la promoción y mejorar la transparencia	5
EJE 4. Formación y sensibilización en igualdad	
Objetivo 4.1. Garantizar la formación continua y especializada en igualdad	5
Objetivo 4.2. Sensibilizar a la plantilla y partes interesadas	3

EJE 5. Conciliación y corresponsabilidad	
Objetivo 5.1. Mejorar el acceso y uso igualitario de las medidas de conciliación	6
Objetivo 5.2. Apoyar la parentalidad y los cuidados	3
EJE 6. Lucha contra la violencia hacia las mujeres	
Objetivo 6.1. Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso	5
Objetivo 6.2. Proteger los derechos laborales de las víctimas de violencia hacia las mujeres	2
Objetivo 6.3. Responder institucionalmente a la violencia machista	3
EJE 7. Salud laboral con perspectiva de género	
Objetivo 7.1. Integrar la perspectiva de género en riesgos laborales mediante el seguimiento de contingencias profesionales	3
EJE 8. Igualdad en la investigación y transferencia científica	
Objetivo 8.1. Fomentar la plena integración de la perspectiva de género en el ciclo de I+D+i	5
Objetivo 8.2. Fomentar la diversidad en los equipos de investigación	4
EJE 9. Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista	
Objetivo 9.1. Garantizar una comunicación igualitaria en todos los documentos y canales.	5
EJE 10. Seguimiento, evaluación y mejora continua	
Objetivo 10.1. Establecer un sistema sólido de seguimiento y evaluación del Plan.	5

TOTAL: 10 Ejes, 17 objetivos y 69 medidas

6. MEDIDAS DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA

EJE 1. Gobernanza, comunicación y cultura institucional

(Conectado transversalmente con el Eje 9)

Objetivo general del eje

Impulsar una gobernanza comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en CICYTEX, fortaleciendo las estructuras internas, la cultura organizativa y la comunicación institucional desde un enfoque transversal, participativo e interseccional.

Objetivos específicos

- Reforzar la estructura de igualdad y el papel de la Comisión de Igualdad como órgano estratégico y de seguimiento.
- Mejorar el conocimiento, la visibilidad y la comprensión del II Plan de Igualdad entre todo el personal.
- Integrar la perspectiva de género y diversidad en la toma de decisiones y en la cultura institucional.
- Promover la colaboración con otras entidades para fomentar la igualdad en el ámbito científico y tecnológico.

Objetivo 1.1. Fortalecer la estructura de igualdad y la comunicación interna del Plan

Medida 1.1.1.	Elaborar y difundir un documento resumen del II Plan para facilitar la lectura a todo el personal y especialmente a las nuevas incorporaciones
Indicador	Documento resumen elaborado y difundido (Sí/No) + Nº de canales utilizados (intranet, email, tablones, acogida)
Responsable	Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Corto plazo (primer semestre 2026)

Medida 1.1.2.	Publicar en la intranet una sección específica del II Plan, con materiales accesibles, infografías y vídeos resumen.
Indicador	Sección creada y publicada en intranet (Sí/No) + Nº de recursos publicados (infografías/vídeos/documentos)
Responsable	Unidad TIC/Intranet + Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Corto plazo (2026)

Medida 1.1.3.	Implantar un Plan Anual de Comunicación en Igualdad, con campañas internas en fechas clave y difusión de logros.
Indicador	Plan anual aprobado e implementado (Sí/No) + % de campañas ejecutadas respecto a las planificadas
Responsable	Comunicación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 1.1.4.	Realizar sesiones informativas anuales dirigidas a todo el personal, especialmente nuevas incorporaciones.
Indicador	Nº de sesiones realizadas/año + % de plantilla participante (desagregado por sexo/centro)
Responsable	Comisión de Igualdad + RRHH/Formación
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 1.1.5.	Mantenimiento y actualización del espacio de igualdad en la página web del centro, así como ofrecer un espacio para dar a conocer proyectos de investigación liderados por mujeres.
Indicador	Nº de actualizaciones/año del espacio web + Nº de noticias/entradas de proyectos liderados por mujeres
Responsable	Comunicación/Web + Comisión de Igualdad
Plazo	Continuo (revisión semestral 2026–2029)

Medida 1.1.6.	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.
Indicador	Grupo constituido (Sí/No) + Nº reuniones/año + Informe anual elaborado y elevado a Comisión de Igualdad (Sí/No)
Responsable	Dirección Científica/Investigación + Comisión de Igualdad
Plazo	Constitución 2026 + seguimiento anual 2026–2029

Objetivo 1.2. Impulsar la transformación estructural de la organización desde el principio de igualdad

Medida 1.2.1.	Integrar la perspectiva de sexo, género e interseccionalidad en la ciencia, tecnología e innovación.
Indicador	% de procedimientos/convocatorias internas revisadas con perspectiva de género + Nº de acciones/protocolos que incorporan enfoque interseccional
Responsable	Dirección + Comisión de Igualdad + Comisión científica
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 1.2.2.	Promover la colaboración con otras instituciones para fomentar vocaciones científicas, especialmente entre niñas y jóvenes.
Indicador	Nº de colaboraciones/acciones realizadas/año (convenios, charlas, ferias, programas) + Nº de participantes (desagregado por sexo/edad)
Responsable	Dirección +Comunicación + Comisión científica
Plazo	Anual (2026–2029)

Objetivo 1.3. Incorporar criterios de igualdad en la gestión administrativa y la contratación

Medida 1.3.1.	Valorar, con intervención y asesoría jurídica, medidas que favorezcan la colaboración con empresas y proveedores comprometidos con la igualdad.
Indicador	Informe jurídico-técnico emitido (Sí/No) + Nº de pliegos/contratos donde se incorporan cláusulas o criterios de igualdad (cuando proceda legalmente)
Responsable	Dirección + Asesoría Jurídica + Comisión de Igualdad
Plazo	Corto–medio plazo (informe 2026; implantación progresiva 2027–2029)

EJE 2. Procesos de selección y contratación

(Conectado con los Ejes 3 y 7)

Objetivo general del eje

Garantizar procesos de acceso al empleo público basados en los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, eliminando sesgos de género y favoreciendo una representación equilibrada en todas las áreas de CICYTEX.

Objetivos específicos

- Revisar y mejorar los procedimientos de selección para asegurar su neutralidad y transparencia desde la perspectiva de género.
- Prevenir y corregir la segregación horizontal en áreas y puestos masculinizados o feminizados.
- Capacitar a los órganos de selección en igualdad y detección de sesgos inconscientes.
- Mejorar los sistemas de recogida y análisis de datos de personal desagregados por sexo.

Objetivo 2.1. Garantizar procesos de selección imparciales, transparentes y libres de sesgos

Medida 2.1.1.	Revisar y actualizar los criterios y documentos de selección para asegurar lenguaje neutro y ausencia de sesgos.
Indicador	Documentos revisados y actualizados (Sí/No) + Nº de modelos/plantillas revisadas (bases, formularios, perfiles)
Responsable	RRHH + Comisión de Igualdad + Asesoría Jurídica
Plazo	Corto plazo (2026)

Medida 2.1.2.	Incluir una revisión de impacto de género en los perfiles de puestos de nueva creación.
Indicador	% de perfiles de puestos nuevos que incorporan revisión de impacto de género (objetivo: 100%)
Responsable	RRHH + Comisión de Igualdad + Dirección
Plazo	Medio plazo (implantación desde 2026; revisión anual 2026–29)

Medida 2.1.3.	Formar a tribunales y comisiones de selección en igualdad y sesgos cognitivos.
Indicador	% de personas integrantes de tribunales/comisiones formadas (desagregado por sexo/área)
Responsable	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (desde 2026)

Medida 2.1.4.	Monitorizar anualmente la participación por sexo en todas las convocatorias y publicar un informe interno.
Indicador	Informe anual elaborado y publicado internamente (Sí/No) + Nº de convocatorias analizadas + indicadores desagregados por sexo (candidaturas, personas seleccionadas)
Responsable	RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 2.1.5.	Incorporar acciones de captación activa para aumentar la presencia femenina en áreas masculinizadas.
Indicador	Nº de acciones de captación/año (difusión dirigida, contactos con centros, campañas, redes) + variación % de candidaturas femeninas en áreas masculinizadas
Responsable	RRHH + Comunicación + Responsables de área
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 2.1.6.	Revisar y, en su caso, desarrollar aplicaciones de gestión de personal con datos desagregados por sexo.
Indicador	Sistema revisado/adaptado (Sí/No) + Nº de variables disponibles desagregadas por sexo + Nº de informes automatizados generables
Responsable	RRHH + Unidad TIC + Comisión de Igualdad
Plazo	Medio plazo (2026–2027)

EJE 3. Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera

(Conectado con los Ejes 2 y 7)

Objetivo general del eje
Promover un desarrollo profesional equitativo en CICYTEX, garantizando la igualdad de oportunidades en la promoción, el acceso a puestos de responsabilidad y la carrera investigadora y técnica.

Objetivos específicos

- Incrementar la transparencia en los criterios y procedimientos de promoción profesional.
- Identificar y reducir las brechas de género en la progresión de la carrera profesional.
- Impulsar el liderazgo femenino en ámbitos científicos, técnicos y de gestión.

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión y evaluación.

Objetivo 3.1. Reducir las desigualdades en la promoción y mejorar la transparencia

Medida 3.1.1.	Definir itinerarios de carrera profesional por categorías e informar anualmente al personal.
Indicador	Itinerarios definidos y aprobados (Sí/No) + Nº de comunicaciones anuales realizadas (intranet/email/sesiones)
Responsable	RRHH + Dirección + Comisión de Igualdad
Plazo	Corto plazo (definición 2026) + anual (información 2026–2029)

Medida 3.1.2.	Elaborar un informe de brechas en promoción y actualizarlo cada dos años.
Indicador	Informe de brechas elaborado (Sí/No) + Nº de indicadores analizados (promociones, solicitudes, resultados, tiempos medios) desagregados por sexo
Responsable	RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	Bienal (2026 y 2028)

Medida 3.1.3.	Establecer formación obligatoria para responsables de evaluación y tribunales de concursos internos.
Indicador	% de responsables/miembros de tribunales formados antes de participar en evaluaciones (objetivo: 100%)
Responsable	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (desde 2026)

Medida 3.1.4.	Crear un programa de mentoring para mujeres investigadoras y técnicas con potencial de liderazgo alineado con las acciones del sello de excelencia HRS4R.
Indicador	Programa diseñado e implantado (Sí/No) + Nº de participantes/año + tasa de finalización del programa
Responsable	Dirección Científica + RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	Medio plazo (diseño 2026; implantación 2027–2029)

Medida 3.1.5.	Promover la participación equilibrada de mujeres en comités científicos, jefaturas y órganos colegiados.
Indicador	% de mujeres en órganos colegiados/comités/jefaturas + Nº de órganos con composición equilibrada (40/60)
Responsable	Dirección + RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	Seguimiento anual (2026–2029)

EJE 4. Formación y sensibilización en igualdad

(Conectado con el Eje 8)

Objetivo general del eje

Garantizar una formación continua y especializada en igualdad de género que refuerce las

competencias del personal de CICYTEX y favorezca un cambio cultural sostenible en la organización.

Objetivos específicos

- Asegurar que toda la plantilla reciba formación básica y específica en igualdad de género.
- Incorporar contenidos relacionados con la ciencia con perspectiva de género y la gestión pública igualitaria.
- Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales y los estereotipos de género en el entorno laboral y científico.
- Favorecer el intercambio de buenas prácticas y el aprendizaje colectivo en materia de igualdad.

Objetivo 4.1. Garantizar la formación continua y especializada en igualdad

Medida 4.1.1.	Establecer un Plan Formativo Anual con módulos obligatorios para toda la plantilla.
Indicador	Plan Formativo Anual aprobado (Sí/No) + % de módulos obligatorios impartidos respecto a lo planificado
Responsable	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 4.1.2.	Desarrollar formación específica en: lenguaje inclusivo, sesgos en la investigación, prevención del acoso, perspectiva de género en datos y estadísticas, igualdad en la gestión pública.
Indicador	Nº de acciones formativas específicas realizadas/año + % de personal participante por temática (desagregado por sexo/centro/área)
Responsable	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 4.1.3.	Crear microformaciones online breves y accesibles desde la intranet
Indicador	Nº de microformaciones creadas/año + Nº de accesos/visualizaciones en intranet
Responsable	RRHH/Formación + Unidad TIC/Intranet + Comisión de Igualdad
Plazo	Medio plazo (diseño 2026; actualización anual 2027–2029)

Medida 4.1.4.	Formar al personal directivo en liderazgo igualitario y gestión de equipos diversos.
Indicador	% de personal directivo formado (objetivo: 100%) + Nº de horas de formación impartidas
Responsable	Dirección + RRHH/Formación + Comisión de Igualdad
Plazo	Corto–medio plazo (2026–2027)

Medida 4.1.5.	Evaluar de forma anual la participación desagregada por sexo, área y centro
Indicador	Informe anual de participación formativa elaborado (Sí/No) + Nº de indicadores de participación desagregados
Responsable	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Objetivo 4.2. Sensibilizar a la plantilla y partes interesadas

Medida 4.2.1.	Diseñar píldoras informativas periódicas (infografías, pausas cafés, etc.).
Indicador	Nº de píldoras informativas realizadas/año + Nº de impactos (difusión, asistentes, visualizaciones)
Responsable	Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Anual (mínimo trimestral 2026–2029)

Medida 4.2.2.	Participar en la conmemoración de días y semanas vinculadas a la igualdad, incorporando un enfoque interseccional.
Indicador	Nº de acciones realizadas/año vinculadas a efemérides + Nº de temáticas abordadas (incluyendo interseccionalidad)
Responsable	Comisión de Igualdad + Comunicación + Dirección
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 4.2.3.	Diseñar actividades de intercambio de buenas prácticas.
Indicador	Nº de actividades de intercambio realizadas/año + Nº de buenas prácticas identificadas/documentadas
Responsable	Comisión de Igualdad + RRHH/Formación
Plazo	Anual (2026–2029)

EJE 5. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo general del eje

Favorecer un equilibrio real entre la vida personal, familiar y laboral del personal de CICYTEX, promoviendo la corresponsabilidad y evitando que las medidas de conciliación reproduzcan desigualdades de género.

Objetivos específicos

- Garantizar el acceso equitativo de mujeres y hombres a las medidas de conciliación existentes.
- Fomentar el uso corresponsable de los permisos y medidas vinculadas al cuidado.
- Analizar el impacto de las medidas de conciliación desde una perspectiva de género.
- Avanzar en nuevas fórmulas organizativas que favorezcan la flexibilidad y el bienestar laboral.

Objetivo 5.1. Mejorar el acceso y uso igualitario de las medidas de conciliación

Medida 5.1.1.	Difundir anualmente una Guía actualizada de Conciliación, clara y accesible
Indicador	Guía actualizada y difundida (Sí/No) + Nº de canales de difusión utilizados (intranet/email/web)
Responsable	RRHH + Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 5.1.2.	Establecer un sistema de seguimiento anual del uso de medidas para detectar desequilibrios de género.
Indicador	Informe anual de conciliación elaborado (Sí/No) + Nº de medidas analizadas + datos desagregados por sexo/centro
Responsable	RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 5.1.3.	Consolidar el teletrabajo y la flexibilidad horaria como medidas estructurales.
Indicador	% de unidades/puestos con posibilidad de teletrabajo o flexibilidad + Nº de solicitudes concedidas/denegadas (desagregado por sexo)
Responsable	Dirección + RRHH
Plazo	Medio plazo (2026–2027) + seguimiento anual

Medida 5.1.4.	Promover campañas específicas dirigidas a hombres, fomentando la corresponsabilidad.
Indicador	Nº de campañas realizadas/año + % de hombres alcanzados (difusión/asistencia/visualizaciones)
Responsable	Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 5.1.5.	Estudiar la viabilidad de nuevas medidas: banco de horas, flexibilización avanzada y bolsas específicas por cuidado.
Indicador	Informe de viabilidad elaborado (Sí/No) + Nº de medidas nuevas implantadas
Responsable	Dirección + RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	Medio plazo (informe 2026–2027; implantación 2027–2029)

Medida 5.1.6.	Regular y garantizar el derecho a la desconexión digital
Indicador	Instrucción/protocolo interno aprobado (Sí/No) + Nº de acciones formativas
Responsable	Dirección + RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	2026 implantación + seguimiento anual

Objetivo 5.2. Apoyar la parentalidad y los cuidados

Medida 5.2.1.	Adaptar jornadas para cuidado de hijos/as y personas dependientes.
Indicador	Nº de solicitudes de adaptación de jornada tramitadas + % concedidas (desagregado por sexo)
Responsable	RRHH + Dirección
Plazo	Continuo (seguimiento anual 2026–2029)

Medida 5.2.2.	Regular la excedencia de verano con garantía de reserva del puesto y cómputo de antigüedad.
Indicador	Medida regulada/aprobada internamente (Sí/No) + Nº de personas que la solicitan y disfrutan (desagregado por sexo)
Responsable	Dirección + RRHH + Asesoría Jurídica
Plazo	Corto–medio plazo (2026–2027)

Medida 5.2.3.	Habilitar una sala de lactancia
Indicador	Sala habilitada y operativa (Sí/No) + Nº de personas usuarias/año (si procede y es viable registrarlo)
Responsable	Dirección + Prevención/Riesgos Laborales
Plazo	Corto plazo (2026)

EJE 6. Lucha contra la violencia hacia las mujeres

Objetivo general del eje

Asegurar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o violencia hacia las mujeres, reforzando la prevención, la protección de las víctimas y la respuesta institucional.

Objetivos específicos

- Mejorar el conocimiento y la correcta aplicación del Protocolo de acoso.
- Reforzar la prevención y detección temprana de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Garantizar la protección integral de las personas afectadas, especialmente de las víctimas de violencia de género.
- Posicionar a CICYTEX como una organización activa en la lucha contra la violencia machista.

Objetivo 6.1. Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso

Medida 6.1.1.	Actualizar el Protocolo de Acoso e incorporar una Guía Operativa con pasos y canales.
Indicador	Protocolo actualizado y aprobado (Sí/No) + Guía operativa publicada (Sí/No)
Responsable	Comisión de Igualdad + RRHH + Asesoría Jurídica
Plazo	Corto plazo (2026)

Medida 6.1.2.	Realizar una campaña anual específica: "Tolerancia cero al acoso".
Indicador	Nº de campañas realizadas/año + Nº de impactos (comunicaciones enviadas / visualizaciones / asistencia a acciones)
Responsable	Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 6.1.3.	Identificar referentes formados en todos los institutos y centros (La Orden, INTAEX, ICMC, CAEM).
Indicador	Nº de centros con referente designado (objetivo: 100%) + Nº de referentes formados
Responsable	Comisión de Igualdad + RRHH
Plazo	Corto plazo (2026) + revisión anual

Medida 6.1.4.	Establecer formación obligatoria para toda la plantilla sobre acoso, violencia de género y tratamiento de casos
Indicador	% de plantilla formada (objetivo: ≥90% anual o 100% acumulado) + Nº de acciones formativas realizadas/año
Responsable	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 6.1.5.	Garantizar la confidencialidad, rapidez y protección en la tramitación de situaciones detectadas.
Indicador	% de casos tramitados conforme a protocolo (checklist) + tiempo medio de activación de actuaciones (en días)
Responsable	RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	Continuo (seguimiento anual 2026–2029)

Objetivo 6.2. Proteger los derechos laborales de las víctimas de violencia hacia las mujeres

Medida 6.2.1.	Procurar acompañamiento en colaboración con las redes de atención especializadas.
Indicador	Nº de coordinaciones/derivaciones realizadas (cuando proceda) + existencia de circuito de coordinación definido (Sí/No)
Responsable	RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	Continuo (protocolo/circuito 2026; aplicación 2026–2029)

Medida 6.2.2.	Facilitar medidas de conciliación y apoyo para evitar el abandono laboral.
Indicador	Nº de medidas de apoyo activadas (adaptación, movilidad, teletrabajo, permisos) + % de solicitudes atendidas
Responsable	RRHH + Dirección
Plazo	Continuo (seguimiento anual 2026–2029)

Objetivo 6.3. Responder institucionalmente a la violencia machista

Medida 6.3.1.	Promover una cultura laboral que favorezca la denuncia y la actuación institucional.
Indicador	% de plantilla que declara conocer canales de actuación (encuesta anual) + Nº de acciones de sensibilización/año
Responsable	Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 6.3.2.	Participar en declaraciones públicas de rechazo a la violencia contra las mujeres.
Indicador	Nº de adhesiones/declaraciones institucionales realizadas/año
Responsable	Dirección + Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 6.3.3.	Formar al personal en violencia de género y violencia digital.
Indicador	Nº de acciones formativas/año + % de plantilla formada en el módulo (desagregado por sexo/centro)
Responsable	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

EJE 7. Salud laboral con perspectiva de género

(Conectado con los Ejes 2 y 3)

Objetivo general del eje
Integrar de manera sistemática la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, promoviendo la salud, la seguridad y el bienestar del personal de CICYTEX.

Objetivos específicos

- Analizar los riesgos laborales y la siniestralidad desde un enfoque de género.
- Incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud y los riesgos psicosociales.
- Adaptar los puestos, herramientas y organización del trabajo a la diversidad de las personas trabajadoras.
- Prevenir situaciones de sobrecarga física y mental asociadas a roles y mandatos de género.

Objetivo 7.1. Integrar la perspectiva de género en riesgos laborales mediante el seguimiento de contingencias profesionales

Medida 7.1.1.	Elaborar un registro anual de siniestralidad laboral desagregado por sexo y tipo de puesto.
Indicador	Registro anual elaborado (Sí/No) + Nº de accidentes/incidencias analizadas desagregadas por sexo y tipo de puesto
Responsable	Prevención / PRL + RRHH + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 7.1.2.	Presentar y analizar resultados de la vigilancia epidemiológica por sexos
Indicador	Informe de vigilancia presentado con desagregación por sexo (Sí/No) + Nº de medidas correctoras propuestas
Responsable	Prevención / Vigilancia de la Salud + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 7.1.3.	Revisar el diseño de puestos, herramientas, horarios y organización del trabajo desde una perspectiva de género.
Indicador	Nº de revisiones/evaluaciones realizadas/año + Nº de mejoras implantadas (adaptaciones de herramientas, ergonomía, turnos, horarios)
Responsable	Prevención / PRL + Dirección + servicio coordinación centros
Plazo	Medio plazo (2026–2027) + seguimiento anual (2028–2029)

EJE 8. Igualdad en la investigación y transferencia científica

(Conectado con el Eje 4)

Objetivo general del eje
Impulsar la integración efectiva de la perspectiva de género en la investigación, la innovación y la transferencia del conocimiento desarrolladas en CICYTEX.

Objetivos específicos

- Incorporar el análisis de sexo y género en todas las fases del ciclo de I+D+i.
- Reducir las brechas de género en liderazgo científico, producción y visibilidad investigadora.
- Fomentar equipos de investigación diversos e inclusivos.
- Mejorar el seguimiento y la evaluación del impacto de género en la actividad científica.

Objetivo 8.1. Fomentar la plena integración de la perspectiva de género en el ciclo de I+D+i

Medida 8.1.1.	Formación y talleres de perspectiva de género en la investigación (metodología, indicadores, análisis).
Indicador	Nº de acciones formativas/año + Nº de participantes (desagregado por sexo/categoría/centro)
Responsable	Dirección Científica + RRHH/Formación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 8.1.2.	Incorporar la perspectiva de género como criterio transversal en la aprobación interna de proyectos CICYTEX.
Indicador	% de proyectos evaluados internamente que incluyen perspectiva de género (objetivo: 100% revisados)
Responsable	Dirección Científica + Comisión de Igualdad + Comisión científica
Plazo	Medio plazo (implantación 2026–2027; seguimiento anual 2026–2029)

Medida 8.1.3.	Crear una Guía CICYTEX para incorporar la perspectiva de género en I+D+i.
Indicador	Guía elaborada y publicada (Sí/No) + Nº de descargas/consultas
Responsable	Dirección Científica + Comisión de Igualdad
Plazo	Medio plazo (2027)

Medida 8.1.4.	Publicar anualmente indicadores de: proyectos liderados por sexo, fondos captados, participantes en contratos y producción científica
Indicador	Informe anual de indicadores publicado (Sí/No) + Nº de indicadores publicados desagregados por sexo
Responsable	Dirección Científica + Transferencia + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 8.1.5.	Promover redes y actividades de visibilidad de mujeres científicas (foro anual, premios, jornadas).
Indicador	Nº de actividades realizadas/año (foro/premios/jornadas) + Nº de participantes/asistentes
Responsable	Dirección Científica + Comunicación + Comisión Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Objetivo 8.2. Fomentar la diversidad en los equipos de investigación.

Medida 8.2.1.	Evaluar la situación de los equipos de investigación.
Indicador	Diagnóstico/evaluación elaborada (Sí/No) + Nº de equipos analizados + % de equipos con datos desagregados
Responsable	Dirección Científica+ Comisión de Igualdad
Plazo	Corto plazo (2026)

Medida 8.2.2.	Implementar estrategias para aumentar la diversidad.
Indicador	Nº de estrategias/acciones implantadas + % de equipos que aplican medidas de diversidad
Responsable	Dirección Científica+ Responsables de área
Plazo	Medio plazo (2026–2027) + seguimiento anual

Medida 8.2.3.	Diseñar indicadores para medir progreso en diversidad e inclusión.
Indicador	Sistema de indicadores definido (Sí/No) + Nº de indicadores incorporados al cuadro de seguimiento
Responsable	Dirección Científica + Comisión de Igualdad + Transferencia
Plazo	Medio plazo (2026–2027)

Medida 8.2.4.	Identificar proyectos exitosos y oportunidades de mejora.
Indicador	Nº de proyectos analizados como casos de éxito/año + Nº de recomendaciones emitidas
Responsable	Dirección Científica + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2027–2029)

EJE 9. Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista

(Transversal – conectado con el Eje 1)

Objetivo general del eje
Garantizar una comunicación institucional inclusiva, no sexista y coherente con los principios de igualdad de género en todos los canales y documentos de CICYTEX.

Objetivos específicos

- Generalizar el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.
- Capacitar al personal clave en comunicación igualitaria.
- Revisar y mejorar los documentos corporativos desde la perspectiva de género.
- Reforzar la imagen de CICYTEX como institución comprometida con la igualdad.

Objetivo 9.1. Garantizar una comunicación igualitaria en todos los documentos y canales

Medida 9.1.1.	Volver a comunicar la Guía de Lenguaje No Sexista
Indicador	Guía difundida (Sí/No) + Nº de comunicaciones realizadas (intranet/email/web)
Responsable	Comunicación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 9.1.2.	Formar al personal de comunicación, administración y dirección en lenguaje inclusivo.
Indicador	% de personal objetivo formado + Nº de horas impartidas
Responsable	RRHH/Formación + Comunicación + Comisión de Igualdad
Plazo	Corto–medio plazo (2026–2027)

Medida 9.1.3.	Revisar anualmente documentos corporativos y formularios.
Indicador	Nº de documentos/formularios revisados/año + Nº de correcciones realizadas
Responsable	Asesoría jurídica + Comunicación + Comisión de Igualdad
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 9.1.4.	Incluir criterios de lenguaje inclusivo en documentos oficiales, memorias, web y redes.
Indicador	% de publicaciones revisadas antes de difusión + Nº de incidencias detectadas en auditoría interna
Responsable	Comunicación + Asesoría jurídica + Comisión de Igualdad
Plazo	Continuo (seguimiento anual 2026–2029)

Medida 9.1.5.	Incorporar auditorías internas de igualdad en la comunicación institucional.
Indicador	Nº de auditorías internas realizadas/año + % de cumplimiento de criterios de comunicación inclusiva
Responsable	Comisión de Igualdad + Comunicación
Plazo	Anual (2026–2029)

EJE 10. Seguimiento, evaluación y mejora continua

Objetivo general del eje

Asegurar la correcta implantación del II Plan de Igualdad mediante un sistema de seguimiento y evaluación continua que permita medir resultados, introducir mejoras y rendir cuentas.

Objetivos específicos

- Definir indicadores claros y medibles para cada eje y objetivo.
- Garantizar la evaluación periódica del grado de cumplimiento del Plan.
- Facilitar la participación del personal en los procesos de seguimiento.
- Incorporar los resultados de la evaluación a la mejora continua de las políticas de igualdad.

Objetivo 10.1. Establecer un sistema sólido de seguimiento y evaluación del Plan

Medida 10.1.1.	Crear un Cuadro de Indicadores de Igualdad actualizado semestralmente.
Indicador	Cuadro de indicadores creado (Sí/No) + Nº de actualizaciones realizadas/año (objetivo: 2)
Responsable	Comisión de Igualdad + RRHH + Transferencia
Plazo	Corto plazo (2026) + semestral (2026–2029)

Medida 10.1.2.	Elaborar un Informe Anual de Seguimiento público y accesible.
Indicador	Informe anual publicado (Sí/No) + fecha de publicación
Responsable	Comisión de Igualdad + Dirección + Comunicación
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 10.1.3.	Incorporar la participación del personal mediante encuestas anuales.
Indicador	Encuesta anual realizada (Sí/No) + tasa de respuesta (%) desagregada por sexo/centro
Responsable	Comisión de Igualdad + RRHH
Plazo	Anual (2026–2029)

Medida 10.1.4.	Evaluación intermedia del Plan (2027) y final (2029).
Indicador	Informe evaluación intermedia elaborado (Sí/No) + informe evaluación final elaborado (Sí/No)
Responsable	Comisión de Igualdad + Dirección
Plazo	2027 y 2029

Medida 10.1.5.	Realizar sesiones anuales de retroalimentación en todos los centros e institutos.
Indicador	Nº de sesiones realizadas/año + Nº de propuestas recogidas y registradas
Responsable	Comisión de Igualdad + Dirección + Responsables de área
Plazo	Anual (2026–2029)

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS, INDICADORES, RESPONSABLES Y PLAZOS

EJE 1. Gobernanza, comunicación y cultura institucional

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
1.1.1 Elaborar y difundir documento resumen del II Plan	Documento resumen elaborado y difundido (Sí/No) + Nº de canales utilizados (intranet, email, tablones, acogida)	Comisión de Igualdad + Comunicación	Corto plazo (primer semestre 2026)
1.1.2 Sección específica del II Plan en intranet	Sección creada y publicada en intranet (Sí/No) + Nº de recursos publicados (infografías/vídeos/documentos)	Unidad TIC/Intranet + Comisión de Igualdad + Comunicación	Corto plazo (2026)
1.1.3 Plan Anual de Comunicación en Igualdad	Plan anual aprobado e implementado (Sí/No) + % de campañas ejecutadas respecto a las planificadas	Comunicación + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
1.1.4 Sesiones informativas anuales	Nº de sesiones realizadas/año + % de plantilla participante (desagregado por sexo/centro)	Comisión de Igualdad + RRHH/Formación	Anual (2026–2029)
1.1.5 Mantener y actualizar espacio web de igualdad + visibilizar proyectos liderados por mujeres	Nº de actualizaciones/año del espacio web + Nº de noticias/entradas de proyectos liderados por mujeres	Comunicación/Web + Comisión de Igualdad	Continuo (revisión semestral 2026–2029)
1.1.6 Grupo permanente de mujeres investigadoras + informe	Grupo constituido (Sí/No) + Nº reuniones/año + Informe anual elaborado y elevado a Comisión de Igualdad (Sí/No)	Dirección Científica/Investigación + Comisión de Igualdad	Constitución 2026 + seguimiento anual 2026–2029
1.2.1 Integrar perspectiva sexo-género e interseccionalidad	% de procedimientos y convocatorias internas revisadas con perspectiva de género + Nº de acciones/protocolos con enfoque interseccional	Dirección + Comisión de Igualdad + Comisión científica	Anual (2026–2029)
1.2.2 Colaboración con otras instituciones para vocaciones científicas	Nº de colaboraciones/acciones/año + Nº de participantes (desagregado por sexo/edad)	Dirección + Comunicación + Comisión científica	Anual (2026–2029)
1.3.1 Criterios de igualdad en contratación y proveedores (valoración jurídica)	Informe jurídico-técnico emitido (Sí/No) + Nº de pliegos/contratos con criterios de igualdad (cuando proceda)	Dirección + Asesoría Jurídica + Comisión de Igualdad	Corto–medio plazo (informe 2026; implantación 2027–2029)

EJE 2. Procesos de selección y contratación

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
2.1.1 Revisar/actualizar criterios y documentos de selección	Documentos revisados y actualizados (Sí/No) + Nº de modelos y plantillas revisadas	RRHH + Comisión de Igualdad + Asesoría Jurídica	Corto plazo (2026)
2.1.2 Revisión impacto de género en perfiles de nuevos puestos	% de perfiles nuevos con revisión de impacto de género (objetivo: 100%)	RRHH + Comisión de Igualdad + Dirección	Medio plazo (implantación desde 2026; revisión anual 2026–2029)
2.1.3 Formación a tribunales y comisiones (igualdad/sesgos)	% de integrantes formados (desagregado por sexo/área)	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad	Anual (desde 2026)
2.1.4 Monitorización por sexo de convocatorias + informe	Informe anual elaborado (Sí/No) + Nº de convocatorias analizadas + indicadores por sexo	RRHH + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)

2.1.5 Captación activa en áreas masculinizadas	Nº de acciones/año + variación % de candidaturas femeninas	RRHH + Comunicación + Responsables de área	Anual (2026–2029)
2.1.6 Sistemas de gestión con datos desagregados por sexo	Sistema adaptado (Sí/No) + Nº de variables + Nº de informes automatizados	RRHH + Unidad TIC + Comisión de Igualdad	Medio plazo (2026–2027)

EJE 3. Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
3.1.1 Itinerarios de carrera + comunicación anual	Itinerarios definidos (Sí/No) + Nº de comunicaciones/año	RRHH + Dirección + Comisión de Igualdad	Definición 2026 + anual 2026–2029
3.1.2 Informe de brechas en promoción	Informe elaborado (Sí/No) + Nº de indicadores analizados por sexo	RRHH + Comisión de Igualdad	Bienal (2026 y 2028)
3.1.3 Formación obligatoria a evaluadores y tribunales	% de responsables formados (objetivo: 100%)	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad	Anual (desde 2026)
3.1.4 Programa de mentoring (HRS4R)	Programa implantado (Sí/No) + Nº participantes/año + tasa de finalización	Dirección Científica + RRHH + Comisión de Igualdad	Diseño 2026; implantación 2027–2029
3.1.5 Participación equilibrada en órganos	% de mujeres + Nº de órganos con equilibrio 40/60	Dirección + RRHH + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)

EJE 4. Formación y sensibilización en igualdad

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
4.1.1 Plan Formativo Anual	Plan aprobado (Sí/No) + % módulos impartidos	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
4.1.2 Formación específica en igualdad	Nº acciones/año + % participantes por temática	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad + Comunicación	Anual (2026–2029)
4.1.3 Microformaciones online	Nº microformaciones/año + Nº accesos	RRHH/Formación + Unidad TIC + Comisión de Igualdad	Diseño 2026; actualización 2027–2029
4.1.4 Formación directiva en liderazgo igualitario	% directivos formados + Nº horas	Dirección + RRHH/Formación + Comisión de Igualdad	2026–2027
4.1.5 Evaluación anual participación formativa	Informe anual elaborado (Sí/No)	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
4.2.1 Píldoras informativas	Nº píldoras/año + impactos	Comisión de Igualdad + Comunicación	Anual (mín. trimestral)
4.2.2 Conmemoraciones de igualdad	Nº acciones/año + temáticas	Comisión de Igualdad + Comunicación + Dirección	Anual (2026–2029)
4.2.3 Intercambio de buenas prácticas	Nº actividades/año + Nº prácticas	Comisión de Igualdad + RRHH/Formación	Anual (2026–2029)

EJE 5. Conciliación y corresponsabilidad

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
5.1.1 Guía anual de conciliación	Guía difundida (Sí/No) + Nº canales	RRHH + Comisión de Igualdad + Comunicación	Anual (2026–2029)
5.1.2 Seguimiento del uso de medidas	Informe anual elaborado (Sí/No) + datos por sexo	RRHH + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
5.1.3 Teletrabajo y flexibilidad horaria	% puestos con acceso + solicitudes concedidas/denegadas	Dirección + RRHH	2026–2027 + seguimiento anual
5.1.4 Campañas a hombres (corresponsabilidad)	Nº campañas/año + % hombres alcanzados	Comisión de Igualdad + Comunicación	Anual (2026–2029)
5.1.5 Viabilidad de nuevas medidas	Informe de viabilidad (Sí/No) + Nº medidas implantadas	Dirección + RRHH + Comisión de Igualdad	2026–2027; implantación 2027–2029
5.1.6. Derecho a la desconexión digital	Instrucción/protocolo interno aprobado (Sí/No) + Nº acciones formativas realizadas	Dirección + RRHH + Comisión de Igualdad	2026 implantación + seguimiento anual
5.2.1 Adaptación de jornadas por cuidados	Nº solicitudes + % concedidas	RRHH + Dirección	Continuo (2026–2029)
5.2.2 Excedencia de verano regulada	Medida aprobada (Sí/No) + Nº personas usuarias	Dirección + RRHH + Asesoría Jurídica	2026–2027
5.2.3 Sala de lactancia	Sala operativa (Sí/No) + Nº usuarias	Dirección + PRL	Corto plazo (2026)

EJE 6. Lucha contra la violencia hacia las mujeres

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
6.1.1 Protocolo de Acoso + Guía Operativa	Protocolo aprobado (Sí/No) + Guía publicada (Sí/No)	Comisión de Igualdad + RRHH + Asesoría Jurídica	2026
6.1.2 Campaña “Tolerancia cero”	Nº campañas/año + impactos	Comisión de Igualdad + Comunicación	Anual (2026–2029)
6.1.3 Referentes formados en centros	% centros con referente + Nº referentes	Comisión de Igualdad + RRHH	2026 + revisión anual
6.1.4 Formación obligatoria en violencia y acoso	% plantilla formada + Nº acciones/año	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
6.1.5 Tramitación garantista de casos	% casos conforme protocolo + tiempo medio (días)	RRHH + Comisión de Igualdad	Continuo (2026–2029)
6.2.1 Acompañamiento con redes especializadas	Nº coordinaciones + circuito definido (Sí/No)	RRHH + Comisión de Igualdad	Continuo (2026–2029)
6.2.2 Medidas de apoyo a víctimas	Nº medidas activadas + % solicitudes atendidas	RRHH + Dirección	Continuo (2026–2029)
6.3.1 Cultura de denuncia	% plantilla conoce canales + Nº acciones	Comisión de Igualdad + Comunicación	Anual (2026–2029)
6.3.2 Declaraciones públicas de rechazo	Nº declaraciones/año	Dirección + Comisión de Igualdad + Comunicación	Anual (2026–2029)

6.3.3 Formación en violencia digital	Nº acciones/año + % plantilla formada	RRHH/Formación + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)

EJE 7. Salud laboral con perspectiva de género

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
7.1.1 Registro anual de siniestralidad	Registro elaborado (Sí/No) + Nº accidentes por sexo/puesto	Prevención/PRL + RRHH + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
7.1.2 Vigilancia epidemiológica por sexos	Informe presentado (Sí/No) + Nº medidas correctoras	Prevención/Vigilancia Salud + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
7.1.3 Revisión de puestos y organización del trabajo	Nº revisiones/año + Nº mejoras implantadas	Prevención/PRL + Dirección + Coordinación centros	2026–2027 + seguimiento 2028–2029

EJE 8. Igualdad en la investigación y transferencia científica

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
8.1.1 Formación en perspectiva de género en I+D+i	Nº acciones/año + Nº participantes	Dirección Científica + RRHH Formación + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
8.1.2 Criterio de género en proyectos	% proyectos revisados con perspectiva de género	Dirección Científica + Comisión de Igualdad + Comisión científica	2026–2027 + seguimiento
8.1.3 Guía CICYTEX de género en I+D+i	Guía publicada (Sí/No) + Nº consultas	Dirección Científica + Comisión de Igualdad	2027
8.1.4 Indicadores científicos por sexo	Informe anual publicado (Sí/No)	Dirección Científica + Transferencia + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
8.1.5 Visibilidad de mujeres científicas	Nº actividades/año + asistentes	Dirección Científica + Comunicación + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
8.2.1 Diagnóstico equipos de investigación	Diagnóstico elaborado (Sí/No) + Nº equipos	Dirección Científica + Comisión de Igualdad	2026
8.2.2 Estrategias de diversidad	Nº acciones implantadas + % equipos	Dirección Científica + Responsables de área	2026–2027 + seguimiento
8.2.3 Indicadores de diversidad e inclusión	Sistema definido (Sí/No) + Nº indicadores	Dirección Científica + Comisión de Igualdad + Transferencia	2026–2027
8.2.4 Proyectos exitosos y mejoras	Nº proyectos analizados + Nº recomendaciones	Dirección Científica + Comisión de Igualdad	2027–2029

EJE 9. Lenguaje inclusivo y comunicación no sexista

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
9.1.1 Re-comunicar Guía de Lenguaje No Sexista	Guía difundida (Sí/No) + Nº comunicaciones	Comunicación + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
9.1.2 Formación en lenguaje inclusivo	% personal formado + Nº horas	RRHH/Formación + Comunicación + Comisión de Igualdad	2026–2027
9.1.3 Revisión anual de documentos	Nº documentos revisados + Nº correcciones	Asesoría Jurídica + Comunicación + Comisión de Igualdad	Anual (2026–2029)
9.1.4 Criterios inclusivos en publicaciones	% publicaciones revisadas + Nº incidencias	Comunicación + Asesoría Jurídica + Comisión de Igualdad	Continuo (2026–2029)
9.1.5 Auditorías internas de comunicación	Nº auditorías/año + % cumplimiento	Comisión de Igualdad + Comunicación	Anual (2026–2029)

EJE 10. Seguimiento, evaluación y mejora continua

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
10.1.1 Cuadro de indicadores (actualización semestral)	Cuadro creado (Sí/No) + Nº actualizaciones/año	Comisión de Igualdad + RRHH + Transferencia	2026 + semestral 2026–2029
10.1.2 Informe Anual de Seguimiento	Informe publicado (Sí/No) + fecha	Comisión de Igualdad + Dirección + Comunicación	Anual (2026–2029)
10.1.3 Encuestas anuales de participación	Encuesta realizada (Sí/No) + tasa respuesta (%)	Comisión de Igualdad + RRHH	Anual (2026–2029)
10.1.4 Evaluaciones intermedia y final	Informes 2027 y 2029 elaborados (Sí/No)	Comisión de Igualdad + Dirección	2027 y 2029
10.1.5 Sesiones anuales de retroalimentación	Nº sesiones/año + Nº propuestas	Comisión de Igualdad + Dirección + Responsables de área	Anual (2026–2029)

CRONOGRAMA

Eje	Medida	2026 S1	2026 S2	2027 S1	2027 S2	2028 S1	2028 S2	2029 S1	2029 S2
Eje 1	1.1.1 Documento resumen II Plan								
Eje 1	1.1.2 Sección intranet II Plan								
Eje 1	1.1.3 Plan Anual Comunicación Igualdad								
Eje 1	1.1.4 Sesiones informativas anuales								
Eje 1	1.1.5 Espacio web igualdad								
Eje 1	1.1.6 Grupo mujeres investigadoras								
Eje 1	1.2.1 Perspectiva sexo-género e interseccionalidad en CTI								
Eje 1	1.2.2 Colaboración con instituciones (vocaciones científicas)								
Eje 1	1.3.1 Igualdad en contratación/proveedores								
Eje 2	2.1.1 Revisión documentos de selección								
Eje 2	2.1.2 Impacto de género en perfiles nuevos								
Eje 2	2.1.3 Formación tribunales y comisiones								
Eje 2	2.1.4 Informe anual participación convocatorias								
Eje 2	2.1.5 Captación activa en áreas masculinizadas								
Eje 2	2.1.6 Sistemas de gestión con datos por sexo								
Eje 3	3.1.1 Itinerarios de carrera + información anual								
Eje 3	3.1.2 Informe brechas en promoción								
Eje 3	3.1.3 Formación evaluadores y tribunales internos								
Eje 3	3.1.4 Programa mentoring mujeres								
Eje 3	3.1.5 Participación equilibrada en órganos								
Eje 4	4.1.1 Plan Formativo Anual								
Eje 4	4.1.2 Formación específica en igualdad								
Eje 4	4.1.3 Microformaciones online								
Eje 4	4.1.4 Formación directiva en liderazgo igualitario								
Eje 4	4.1.5 Evaluación anual de participación formativa								
Eje 4	4.2.1 Píldoras informativas periódicas								
Eje 4	4.2.2 Días y semanas de igualdad								
Eje 4	4.2.3 Intercambio de buenas prácticas								
Eje 5	5.1.1 Guía anual de conciliación								
Eje 5	5.1.2 Seguimiento uso medidas conciliación								
Eje 5	5.1.3 Teletrabajo y flexibilidad horaria								
Eje 5	5.1.4 Campañas corresponsabilidad dirigidas a hombres								
Eje 5	5.1.5 Nuevas medidas de conciliación (viabilidad)								

Eje 5	5.1.6 Derecho a la desconexión digital								
Eje 5	5.2.1 Adaptación jornadas por cuidados								
Eje 5	5.2.2 Excedencia de verano								
Eje 5	5.2.3 Sala de lactancia								
Eje 6	6.1.1 Protocolo de Acoso + Guía Operativa								
Eje 6	6.1.2 Campaña Tolerancia cero al acoso								
Eje 6	6.1.3 Referentes formados en centros								
Eje 6	6.1.4 Formación obligatoria sobre acoso y VG								
Eje 6	6.1.5 Confidencialidad y protección en tramitación								
Eje 6	6.2.1 Acompañamiento con redes especializadas								
Eje 6	6.2.2 Medidas de apoyo a víctimas								
Eje 6	6.3.1 Cultura de denuncia y actuación institucional								
Eje 6	6.3.2 Declaraciones públicas de rechazo								
Eje 6	6.3.3 Formación en violencia de género y digital								
Eje 7	7.1.1 Registro siniestralidad laboral por sexo								
Eje 7	7.1.2 Vigilancia epidemiológica por sexos								
Eje 7	7.1.3 Revisión puestos y organización del trabajo								
Eje 8	8.1.1 Formación perspectiva de género en I+D+i								
Eje 8	8.1.2 Perspectiva de género en aprobación proyectos								
Eje 8	8.1.3 Guía CICYTEX perspectiva género I+D+i								
Eje 8	8.1.4 Indicadores anuales de actividad científica								
Eje 8	8.1.5 Redes y visibilidad mujeres científicas								
Eje 8	8.2.1 Evaluación equipos de investigación								
Eje 8	8.2.2 Estrategias para aumentar diversidad								
Eje 8	8.2.3 Indicadores de diversidad e inclusión								
Eje 8	8.2.4 Proyectos exitosos y oportunidades de mejora								
Eje 9	9.1.1 Comunicación Guía Lenguaje No Sexista								
Eje 9	9.1.2 Formación en lenguaje inclusivo								
Eje 9	9.1.3 Revisión documentos corporativos								
Eje 9	9.1.4 Criterios de lenguaje inclusivo en publicaciones								
Eje 9	9.1.5 Auditorías internas de comunicación								
Eje 10	10.1.1 Cuadro de Indicadores de Igualdad								
Eje 10	10.1.2 Informe Anual de Seguimiento								
Eje 10	10.1.3 Encuestas anuales al personal								
Eje 10	10.1.4 Evaluación intermedia y final del Plan								
Eje 10	10.1.5 Sesiones anuales de retroalimentación								

7. PLAN DE COMUNICACIÓN

El Plan de Comunicación del II Plan de Igualdad de CICYTEX constituye una herramienta clave para garantizar su conocimiento, comprensión, aplicación efectiva y sostenibilidad a lo largo del tiempo. En coherencia con lo desarrollado en el I Plan de Igualdad, este Plan de Comunicación se concibe como un **proceso continuo**, transversal y bidireccional, orientado tanto a la información como a la sensibilización y la implicación activa de la plantilla.

El objetivo general del Plan de Comunicación es **difundir de manera clara, accesible y sistemática el contenido, los avances y los resultados del II Plan de Igualdad**, reforzando la cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y favoreciendo la corresponsabilidad de toda la organización en su implementación.

Objetivos específicos del Plan de Comunicación

- Garantizar que todo el personal de CICYTEX conozca la existencia, los objetivos y las medidas del II Plan de Igualdad.
- Facilitar el acceso a la información sobre igualdad, conciliación, prevención del acoso y recursos disponibles.
- Sensibilizar sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral y científico, incorporando un enfoque interseccional.
- Visibilizar el compromiso institucional de CICYTEX con la igualdad y los avances logrados durante la vigencia del Plan.
- Promover la participación activa de la plantilla en las acciones del Plan y en su evaluación.

Públicos destinatarios

El Plan de Comunicación se dirige principalmente a:

- La totalidad de la plantilla de CICYTEX, con especial atención a las nuevas incorporaciones.
- El personal directivo, responsables de equipos y órganos de decisión.
- Las personas integrantes de tribunales, comisiones y órganos colegiados.
- De manera complementaria, a agentes externos y partes interesadas, a través de la comunicación institucional y la web corporativa.

Canales y herramientas de comunicación

Para asegurar una difusión eficaz y adaptada a los distintos públicos, se utilizarán de forma combinada los siguientes canales y herramientas:

- **Intranet corporativa**, mediante la creación y mantenimiento de un espacio específico del II Plan de Igualdad, que incluirá documentación, infografías, vídeos y recursos prácticos.
- **Página web de CICYTEX**, con un espacio actualizado sobre igualdad que permita dar visibilidad a proyectos, iniciativas y buenas prácticas, especialmente aquellas lideradas por mujeres.

- **Correo electrónico corporativo**, para la difusión de información relevante, campañas y recordatorios en fechas clave.
- **Sesiones informativas presenciales u online**, dirigidas al conjunto de la plantilla y, de forma específica, a nuevas incorporaciones.
- **Materiales divulgativos breves**, como píldoras informativas, infografías y comunicaciones visuales, que faciliten la comprensión de los contenidos del Plan.

Acciones de comunicación

Entre las principales acciones previstas se incluyen:

- Elaboración y difusión de un **documento resumen del II Plan de Igualdad**, adaptado a un lenguaje claro y accesible.
- Implantación de un **Plan Anual de Comunicación en Igualdad**, que contemple campañas internas en fechas significativas y la difusión periódica de logros y avances.
- Desarrollo de **campañas específicas de sensibilización**, entre ellas las relacionadas con la prevención del acoso, la corresponsabilidad y el uso del lenguaje inclusivo.
- Participación activa en la **conmemoración de días y semanas vinculadas a la igualdad**, incorporando una mirada interseccional.
- Comunicación periódica de los resultados del seguimiento y evaluación del Plan, reforzando la transparencia institucional.

Responsabilidad y coordinación

La **Unidad de Comunicación**, en coordinación con la **Comisión de Igualdad**, será la responsable de diseñar, implementar y evaluar el Plan de Comunicación, contando con la colaboración de las distintas áreas y servicios de CICYTEX. La Dirección del centro respaldará institucionalmente las acciones de comunicación, garantizando su coherencia con la estrategia global de la organización.

Evaluación del Plan de Comunicación

La eficacia del Plan de Comunicación será evaluada de manera periódica a través de indicadores como el número de acciones realizadas, el alcance de las campañas, la participación del personal y los resultados de las encuestas internas. Los resultados de esta evaluación se incorporarán al sistema general de seguimiento del II Plan de Igualdad, permitiendo introducir mejoras y ajustes cuando sea necesario.

8. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL II PLAN

El seguimiento, la revisión y la evaluación del II Plan de Igualdad de CICYTEX constituyen elementos esenciales para garantizar su correcta implantación, su eficacia real y su mejora continua, en coherencia con lo establecido en el I Plan de Igualdad y con la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Una vez aprobado y firmado el Plan, la Comisión negociadora se convertirá en la **Comisión de Seguimiento, Revisión y Evaluación del II Plan de Igualdad de CICYTEX** (en adelante, Comisión de Seguimiento) y será el órgano responsable de impulsar, coordinar y supervisar la ejecución del II Plan, así como de realizar el seguimiento sistemático de las medidas incluidas en el mismo. Para ello, contará con la colaboración de las distintas unidades, servicios y órganos directivos implicados en la implementación de cada una de las acciones.

El seguimiento del Plan se realizará a través de un **Cuadro de Indicadores de Igualdad**, que recogerá de forma estructurada los indicadores asociados a cada medida, permitiendo evaluar su grado de ejecución, los resultados obtenidos y las posibles desviaciones. Dicho cuadro será actualizado con carácter **semestral**, facilitando un control periódico del avance del Plan.

Con carácter **anual**, la Comisión de Seguimiento elaborará un **Informe de Seguimiento**, que incluirá, al menos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan.
- El análisis de los indicadores definidos, con datos desagregados por sexo siempre que sea posible.
- Las dificultades detectadas en la implementación.
- Las propuestas de mejora o ajuste necesarias.

Este informe tendrá carácter **público y accesible**, y será difundido a través de los canales corporativos de CICYTEX, reforzando los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Asimismo, se promoverá la **participación del personal** en el proceso de seguimiento y evaluación mediante la realización de **encuestas anuales**, que permitirán recoger percepciones, valorar el impacto de las medidas y detectar nuevas necesidades en materia de igualdad.

El II Plan de Igualdad será objeto de una **evaluación intermedia en el año 2027**, que permitirá analizar el grado de avance global y, en su caso, introducir ajustes que mejoren su eficacia. Del mismo modo, se realizará una **evaluación final en 2029**, orientada a valorar el impacto del Plan, el cumplimiento de sus objetivos y a extraer aprendizajes que sirvan de base para futuros planes de igualdad.

Como complemento, se organizarán **sesiones anuales de retroalimentación** en los distintos centros e institutos de CICYTEX, con el fin de compartir resultados, recoger propuestas y reforzar el compromiso colectivo con la igualdad efectiva.

9. RECURSOS DEL II PLAN

CICYTEX garantizará la dotación de los **recursos necesarios** para la correcta implementación, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad, en continuidad con el compromiso asumido en el I Plan de Igualdad y en coherencia con sus objetivos estratégicos.

Recursos humanos

La implementación del II Plan de Igualdad se apoyará principalmente en la **Comisión de Seguimiento**, como órgano de referencia, así como en la implicación activa de:

- La Dirección de CICYTEX.
- Las unidades de Recursos Humanos, Formación, Comunicación, Prevención de Riesgos Laborales y las áreas de Investigación.
- Las personas responsables de centros, institutos y equipos de trabajo.

Asimismo, se promoverá la designación de **personas referentes en igualdad** en los distintos centros e institutos, facilitando la coordinación y el despliegue efectivo de las medidas.

Recursos materiales y técnicos

CICYTEX pondrá a disposición del Plan los **medios materiales y técnicos** necesarios para su desarrollo, entre los que se incluyen:

- Herramientas informáticas para la recogida y análisis de datos desagregados por sexo.
- Espacios físicos y virtuales para acciones formativas, sesiones informativas y actividades de sensibilización.
- Canales de comunicación interna y externa (intranet, web, correo corporativo, redes institucionales) para la difusión del Plan y de sus actuaciones.

Recursos económicos

El II Plan de Igualdad contará con la **dotación presupuestaria necesaria**, integrada en la planificación económica anual de CICYTEX, que permita:

- La realización de acciones formativas y de sensibilización.
- El desarrollo de campañas de comunicación en igualdad.
- La elaboración de estudios, informes y evaluaciones.
- La implantación de medidas específicas en materia de conciliación, prevención del acoso, salud laboral y promoción profesional.

La asignación y utilización de los recursos se realizará conforme a los principios de eficiencia, eficacia y sostenibilidad, garantizando que las medidas del Plan sean viables y tengan un impacto real en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en CICYTEX.