



# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE CICYTEX (Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura) 2022-2025

## MARCO DE ACTUACIÓN DEL PLAN: CICYTEX y sus institutos de investigación

El plan de igualdad es de aplicación para todo el personal de CICYTEX y sus institutos de investigación:

El Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura (CICYTEX) es un ente público, con autonomía patrimonial, organizativa y funcional, dependiente de la Junta de Extremadura, adscrito a la **Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital**.

Coordina y desarrolla proyectos y actividades de I+D+i en el ámbito de la agricultura, ganadería, el sector forestal y la agroindustria. Está integrado por los siguientes institutos de investigación:

Instituto de Investigaciones Agrarias Finca La Orden-Vadelsequera  
Instituto Tecnológico Agroalimentario de Extremadura  
Centro de Agricultura Ecológica y de Montaña  
Instituto del Corcho, la Madera y el Carbón Vegetal

CICYTEX cuenta con una plantilla de 347 personas (199 hombres y 148 mujeres), son datos recogidos en el diagnóstico de género realizado para la elaboración del I Plan.



## MARCO NORMATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE CICYTEX

1. Los planes de igualdad son una herramienta establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad, y se regulan mediante el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.
2. Siguiendo los requisitos establecidos en la legislación española, los pasos que se han seguido son:

Constitución de una **Comisión de Igualdad de CICYTEX** (14 de abril de 2020), mesa negociadora del plan. Esta mesa está compuesta paritariamente por una representación de la Junta de Extremadura (CICYTEX, IMEX y Dirección General de Función Pública) y representantes sindicales: UGT - SP, FSC-CCOO, CSI-CSIF, SGTEX.

Elaboración de un **diagnóstico de género de CICYTEX** para conocer la situación de partida antes de la redacción del plan: trabajos y categorías profesionales desagregados por sexo, procesos de selección de personal, número de proyectos liderados por mujeres y hombres, publicaciones científicas, conciliación de la vida personal y laboral, retribuciones, entre otras cuestiones.

3. Por otra parte, la **Comisión Europea exige desde del 1 de enero de 2022**, a todas las entidades de la UE (organismos públicos, centros de investigación o institución de educación superior) la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad en vigor para acceder a los fondos de financiación del Nuevo Programa Marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea (HORIZONTE EUROPA). Es un nuevo criterio que ha introducido para la selección de los proyectos a financiar.
4. CICYTEX participa desde 2019 en el proyecto europeo GENDER SMART (2019-2022), financiado por el programa HORIZONTE 2020: un consorcio de nueve entidades de diferentes países europeos, dedicadas a la investigación y a la financiación de proyectos en el campo de la investigación agraria. El proyecto Gender Smart tiene como objetivos transversales incluir la perspectiva de género en el ámbito de la investigación e innovación y la elaboración de un Plan de Igualdad en entidades participantes, con cuatro ejes comunes: construir una cultura de igualdad de género; medidas de apoyo a la carrera profesional equitativas; reformar la toma de decisiones y la gobernabilidad; e integrar la perspectiva de género en la financiación, la investigación y la docencia.



### CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO:

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de CICYTEX, se han tomado como referencia las conclusiones extraídas del diagnóstico de género.

En este diagnóstico no se observan discriminaciones por razón de sexo en el entorno laboral de CICYTEX pero si refleja algunos sesgos.

Tiene una plantilla que cuenta con un porcentaje ligeramente superior de hombres que de mujeres.

En este análisis se observa un déficit también de mujeres en los procesos de selección para categorías profesionales del mundo agroganadero y su posterior contratación. Ello indica una segregación horizontal y una división sexual del trabajo que provoca una mayor concentración de los hombres en los trabajos agrícolas y ganaderos, y en los trabajos de mantenimiento de instalaciones grupo E/V del grupo de personal laboral.

Sin embargo, existen otros puestos de trabajo ocupados en su mayoría por mujeres (auxiliares de laboratorio).

También se ha detectado un mayor porcentaje de proyectos de investigación liderados por mujeres y en la distribución de fondos de investigación. Sin embargo, son los hombres los que tienen un mayor número de publicaciones científicas realizadas.

En cuanto a la infrarrepresentación femenina en puestos de alta dirección, es necesario contar en un futuro con un mayor número de mujeres directoras científicas dentro de los institutos de CICYTEX.

Por otra parte, son las mujeres las que solicitan más los permisos y medidas de apoyo para el ejercicio responsable de la vida personal, familiar y laboral frente a los hombres.

Se detectó la necesidad de contar con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo pues CICYTEX no disponía de ellos. (Ambos protocolos están incluidos en el I Plan).

También se ha introducido la perspectiva de género en la salud laboral y en los proyectos de investigación, y medidas para mejorar el lenguaje incluyente y la comunicación no sexista dentro de la entidad.



## CONTENIDO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE CICYTEX

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de CICYTEX tendrá una **vigencia de cuatro años** (2022-2025).

Está estructurado en **11 bloques temáticos**:

- Compromiso con la igualdad de oportunidades y visibilidad
- Proceso de selección, contratación, desarrollo y promoción profesional
- Formación y sensibilización
- Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
- Prevención de la violencia de género
- Salud laboral con perspectiva de género
- Investigación y perspectiva de género
- Lenguaje y comunicación no sexista

El I Plan **incluye 66 medidas en total para ejecutar durante cuatro años**. Para evaluar la aplicación de las medidas y su grado de cumplimiento, se cuantificarán mediante una serie de indicadores cuantitativos: indicadores de realización de las medidas e indicadores de resultados por ejes temáticos, todos descritos en el plan. También se incluyen indicadores cualitativos, encuesta al personal de CICYTEX una vez al año para recoger su percepción y opinión.

### Objetivos generales del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE CICYTEX:

Además del compromiso institucional de la Dirección de CICYTEX en materia de igualdad en todos sus institutos de investigación, se pretende establecer la igualdad de oportunidades como uno de sus principios estratégicos de la política corporativa y de recursos humanos de CICYTEX.

Tolerancia cero frente a actuaciones que pudieran producirse de acoso sexual o por razón de sexo, y también a las víctimas de violencia de género con medidas para hacer frente a estas actitudes y comportamientos.

Incorporar recursos dentro de la organización de CICYTEX para aplicar la perspectiva de género en sus actividades de investigación científica e innovación.

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



## **Implementación del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE CICYTEX EN EL PERIODO 2022-2025:**

CICYTEX recibirá apoyo, asesoramiento y formación en materia de género y de igualdad de oportunidades por parte del Instituto de la Mujer de Extremadura y de la Escuela de Administración Pública de la Junta de Extremadura.

Dispone de recursos financieros y técnicos del proyecto GENDER SMART (hasta finales de 2022). En el I Plan hay medidas que comparten objetivos y actividades con el proyecto GENDER SMART (formación, sensibilización, divulgación y asistencia técnica).

Una vez finalizado el proyecto GENDER SMART, CICYTEX creará una partida presupuestaria destinada a la ejecución del I Plan para los siguientes tres años (2023-2025).