



II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025



UNIDAD DE IGUALDAD DEL CIEMAT
MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN



ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	5
1.1	¿QUÉ ES EL II PLAN DE IGUALDAD?	5
1.2	LOS OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DEL II PLAN DE IGUALDAD	5
1.3	¿A QUIÉN VA DIRIGIDO EL II PLAN DE IGUALDAD?	6
1.4	VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD	6
2	IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO COMO PRIORIDAD DE LAS POLÍTICAS DE I+D+i EN LA UE Y EN ESPAÑA	7
2.1	HOJA DE RUTA DEL ESPACIO EUROPEO DE INVESTIGACIÓN (ERA) 2016-2020. PRIORIDAD 4.	7
2.2	LA HOJA DE RUTA DEL ERA EN ESPAÑA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA I+D+i	8
3	ANTECEDENTES: EL PLAN DE IGUALDAD DEL CIEMAT	9
3.1	LAS ÁREAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN	9
3.2	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CIEMAT	9
4	EL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025	15
4.1	METODOLOGÍA	15
4.2	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	15
4.2.1	Gráfico 1. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en el CIEMAT	16
4.2.2	Gráfico 2. Personal del CIEMAT según sexo.	16
4.2.3	Gráfico 3. Personal con beca y en formación en el CIEMAT según sexo.	17
4.2.4	Gráfico 4. Personal funcionario en el CIEMAT según sexo.	17
4.2.5	Gráfico 5. Personal laboral en el CIEMAT según sexo.	18
4.2.6	Gráfico 6. Porcentaje de mujeres y hombres según titulación en el CIEMAT.	18
4.2.1	Gráfico 7: Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de responsabilidad en el CIEMAT.	19
4.2.2	Gráfico 8: Evolución de la oferta de empleo público según sexo.	20
4.2.3	Gráfico 9: Evolución de los procesos selectivos de personal laboral temporal según selección, admisión y sexo.	20
4.2.4	Gráfico 10. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres según actividad I+D y sexo en el CIEMAT.	21
4.2.5	Gráfico 11. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres según actividad de apoyo a la I+D y sexo en el CIEMAT.	22
4.2.6	Gráfico 12. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres según actividad de gestión y sexo	22
4.3	OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025	23
4.3.1	OBJETIVO 1: FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INCORPORACIÓN Y ATRACCIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR Y TÉCNICO DE I+D.	23
4.3.2	OBJETIVO 2: PROMOVER UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES	23
4.3.3	OBJETIVO 3: IMPULSAR LA FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO.	23
4.3.4	OBJETIVO 4: PROMOVER LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN.	23
4.3.5	OBJETIVO 5: APOYAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y LA CORRESPONSABILIDAD	24
4.3.6	OBJETIVO 6: IMPULSAR EL LIDERAZGO CIENTÍFICO DE LAS MUJERES	24
5	EJES ESTRATÉGICOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025	25
5.1	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.	25

5.2	EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO.....	26
5.3	EJE 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	27
5.4	EJE 4: VISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA, ESTIMULO DE VOCACIONES CIENTÍFICAS Y PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.....	28
6	INDICADORES DE RESULTADOS LIGADOS A LOS OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025.	30

1 INTRODUCCIÓN.

1.1 ¿QUÉ ES EL II PLAN DE IGUALDAD?

El **II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025** constituye el instrumento fundamental del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) para contribuir a alcanzar la presencia equilibrada en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI), eliminar las barreras de género y mejorar la excelencia mediante la incorporación transversal del análisis de sexo y género a la investigación básica y aplicada.

Las actuaciones del CIEMAT en materia de igualdad de género se enmarcan en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, e incluyen la colaboración y coordinación con iniciativas para aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica y técnica de las mujeres.

1.2 LOS OBJETIVOS Y EJES ESTRATÉGICOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales incluyen:

- Fomentar la igualdad de género en la incorporación y atracción de personal investigador y técnico de I+D.
- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Impulsar la formación, información y sensibilización en igualdad de género.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en la ciencia, la tecnología y la innovación.
- Apoyar la conciliación de la vida personal familiar y laboral y la corresponsabilidad
- Impulsar el liderazgo científico de las mujeres.

Estas metas establecidas por el CIEMAT se instrumentan a través de cuatro ejes estratégicos de actuación, cada eje contiene objetivos específicos y medidas de actuación para alcanzarlos.

- Eje 1: Igualdad en el acceso al empleo público y en la carrera profesional. Integración de la interseccionalidad.
- Eje 2: Sensibilización, formación e información en igualdad de género.

- Eje 3: Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 4: Visibilidad de las mujeres en la ciencia, estímulo de vocaciones científicas y participación en iniciativas de promoción de la igualdad.

1.3 ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO EL II PLAN DE IGUALDAD?

El II plan de igualdad de género 2021-2025 será de aplicación general al CIEMAT, afectando a todo su personal y organización.

1.4 VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del II plan de igualdad de género será de cuatro años, desde su firma hasta 2025, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

2 IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO COMO PRIORIDAD DE LAS POLÍTICAS DE I+D+i EN LA UE Y EN ESPAÑA

2.1 HOJA DE RUTA DEL ESPACIO EUROPEO DE INVESTIGACIÓN (ERA) 2016-2020. PRIORIDAD 4.

Las políticas de I+D+i europeas están asociadas a la construcción y consolidación del Espacio Europeo de Investigación (ERA) que se concibe como un espacio sin barreras para la circulación del personal investigador, conocimientos y tecnologías. A través del ERA, la Unión y sus estados miembros fortalecen sus bases científicas y tecnológicas, su competitividad y su capacidad para abordar colectivamente los grandes retos de la sociedad.

Con el objetivo de la apertura y la conexión de los sistemas de investigación de la UE, la agenda renovada de ERA se centra en cinco prioridades, siendo **la cuarta prioridad la de alcanzar la igualdad de género y la inclusión del género en los contenidos de la investigación para poner fin al desperdicio de talento, diversificar puntos de vista y planteamientos en la investigación y fomentar la excelencia.**

En las conclusiones del Consejo de Europa de febrero de 2014 sobre el informe de situación del ERA se hizo un llamamiento a los estados miembros a elaborar una hoja de ruta a nivel europeo, que tenga como finalidad facilitar y reforzar las iniciativas emprendidas por los estados miembros.



La **Hoja de Ruta del ERA 2016-2020** incluye un conjunto de actuaciones y medidas consideradas de mayor impacto relacionadas con las prioridades (gráfico 1), entre las que se encuentra el impulso de la igualdad de género y la dimensión de género en investigación. Para ello los estados miembros deben de desarrollar políticas de igualdad de género en centros de investigación y hacer un seguimiento sistemático de su efectividad ajustando las medidas que sea necesario. Por su parte los centros de investigación deben revisar y mejorar sus políticas de igualdad de género en investigación y garantizar su implementación, así como atender

especialmente los ámbitos con infra-representación de mujeres, por ejemplo, en puestos de mayor nivel y en gestión de la investigación.

2.2 LA HOJA DE RUTA DEL ERA EN ESPAÑA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA I+D+i

España ha apoyado desde sus inicios la creación del ERA. Este compromiso queda reflejado en la temprana incorporación de objetivos y medidas para la construcción del ERA en la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que recoge la adopción de medidas destinadas a la implantación de la perspectiva de género en la composición de órganos, consejos y comités y en los órganos de evaluación y selección del SECTI, incluyendo la adopción por parte de los organismos públicos de investigación de planes de igualdad (DA 13ª).

Los principales objetivos de la hoja de ruta del ERA en España para la igualdad de género en la I+D+i son:

- Actualización e inclusión de nuevos criterios sobre análisis de género en la investigación en el seguimiento de proyectos y otras actuaciones, así como la elaboración de materiales informativos para la adecuada evaluación ex ante y ex post de dicho análisis.
- Fomento, a través de convocatorias de diferentes actuaciones de divulgación de la ciencia, de la presencia y visibilidad de científicas y tecnólogas a fin de fomentar referentes femeninos para la promoción de vocaciones científico-técnicas entre las niñas y jóvenes
- Diseño y puesta en marcha de un plan de formación, en las dos vertientes de la igualdad de género en la I+D+i, dirigido a alta dirección y mandos intermedios de centros públicos de investigación, con extensión a todo el personal
- Mejora de los sistemas de seguimiento, medición, indicadores y rendición de cuentas sobre actuaciones y resultados de igualdad de género

3 ANTECEDENTES: EL PLAN DE IGUALDAD DEL CIEMAT

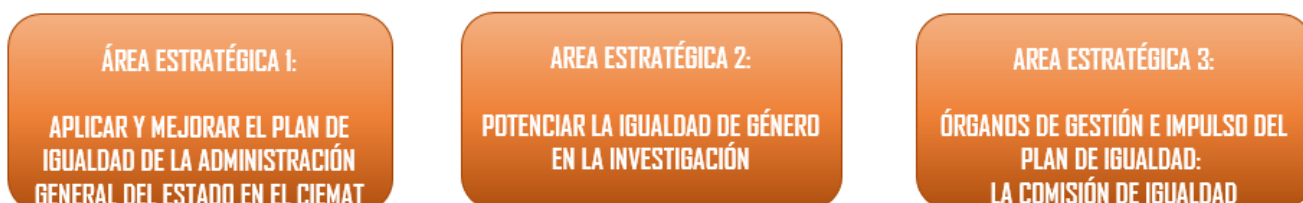
El plan de igualdad del CIEMAT aprobado por la Dirección General el 7 de noviembre de 2013 supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos en los que el organismo desarrolla su actividad, en la toma de decisiones, en los procesos de ejecución y diseño de las políticas internas, en la gestión de los recursos humanos, en la elaboración presupuestaria y en todos los procesos que estructuran la investigación científica y técnica.

El CIEMAT puso a disposición tanto recursos humanos como económicos necesarios para la implementación de las medidas y acciones previstas en dicho plan con la intención de garantizar los objetivos fijados en materia de igualdad.

3.1 LAS ÁREAS ESTRATÉGICAS DE ACTUACIÓN

El plan de igualdad del CIEMAT lo integraban tres áreas estratégicas de actuación.

Las tres áreas estratégicas se definieron teniendo en cuenta los resultados obtenidos de un diagnóstico de situación y se incorporaron objetivos específicos en cada una de las áreas que a su vez se plasmaron en acciones concretas.



3.2 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CIEMAT

Durante el periodo de vigencia del primer plan de igualdad del CIEMAT, se llevaron a cabo las siguientes medidas y actuaciones para alcanzar los objetivos previstos:

Área estratégica 1: Aplicar y mejorar el Plan de Igualdad de la Administración General de Estado en el CIEMAT

Objetivo 1.1: Garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el CIEMAT mediante el cumplimiento de la legislación del Estado en materia de igualdad

El CIEMAT ha garantizado el cumplimiento de la legislación del Estado en materia de igualdad. Las medidas y actuaciones han sido llevadas a cabo en consonancia con el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Objetivo 1.2: “Introducir mejoras de la conciliación de la vida familiar y laboral”

Durante la vigencia del primer plan se iniciaron gestiones para poner en marcha un servicio de guardería con la Universidad Complutense.

Se han desarrollado medidas de conciliación de la vida personal y familiar como la aprobación de una bolsa de horas.

El plan de acción social del CIEMAT incluye las ayudas para gastos de dependencia (ascendientes de primer grado), ayudas para gastos en periodo vacacional (campamentos para descendientes), ayudas para víctimas de violencia de género, ayudas para gastos por discapacidad de hijos/as y cónyuge y ayudas para educación infantil.

Sala de lactancia habilitada desde 2018

Objetivo 1.3: Seguimiento y resumen de la actuación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Aprobación protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. El Comité de Seguridad y Salud aprueba en 15 de febrero de 2012 un *protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo*, este protocolo supone la adaptación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella, en el CIEMAT.

Enlace al protocolo:

<https://intranet.ciemat.es/ICIEMATportal/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=2812>

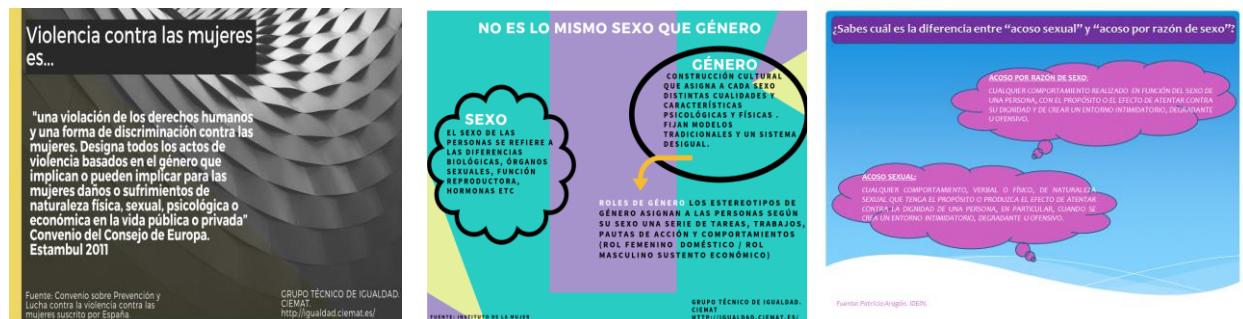
Objetivo 1.4. Corregir las desigualdades del lenguaje”

Aprobación de una guía de uso de lenguaje no sexista: Se aprueba en junio de 2018, accesible a través le portal de igualdad

Documento del Instituto de la Mujer “Nombra”: accesible a través del portal de igualdad.

Objetivo 1.5: Establecer políticas de comunicación para aplicar y mejorar el Plan de igualdad de la Administración General del Estado en el CIEMAT intranet/ correo electrónico”

Proyecto píldoras para la igualdad; El proyecto se lanzó en 2019 y consiste en informar, formar y sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades a todo el personal del CIEMAT mediante el envío de píldoras que incluyen conceptos básicos y datos claves sobre igualdad comunicados de manera dinámica, visual y sencilla por correo electrónico interno a todo el personal del CIEMAT al menos una vez al mes. Algunas píldoras enviadas fueron:



Dinamización del portal de igualdad: Mediante la actualización diaria del portal, incluyendo enlaces de interés con instituciones y organismos, y en la publicación de las noticias actuales en relación con los temas de igualdad.



Grupo de Trabajo de Igualdad

Mensaje de bienvenida Portal Igualdad*

Área estratégica 2: Potenciar la igualdad de género en investigación

Objetivo 2.1: “Formación en materia de Igualdad para la eliminación de sesgos en la investigación”.

La escuela de formación del CIEMAT ha impartido formación dirigida a todo su personal, para sensibilizar en igualdad de oportunidades, y formación en temas de perspectiva de género e igualdad para garantizar que no se incurran en sesgos sexistas.

Objetivo 2.2: “Divulgación y estudio de datos sobre la igualdad de género en investigación”.

De forma periódica se ha recabado información estadística actualizada con objeto de llevar a cabo el seguimiento del plan, lo que ha permitido el diseño de medidas novedosas en este segundo plan que permitirán una mejora de los correspondientes indicadores de género.

Objetivo 2.7: “Publicidad de las mujeres científicas;

Jornadas mujeres en la ciencia: Con este proyecto se visibiliza y se pone en valor la trayectoria profesional y los logros de las científicas, investigadoras y técnicas que trabajan en el CIEMAT. Se da a conocer a las mujeres que desarrollan su trayectoria profesional en el CIEMAT y sus proyectos técnicos, científicos y de investigación en los departamentos de energía, medio ambiente, tecnología, investigación básica, la subdirección general de seguridad y mejora de las Instalaciones, la subdirección general de relaciones Institucionales y transferencia del conocimiento y el laboratorio nacional de fusión. Se realizaron un total de 7 eventos entre marzo de 2019 y enero de 2020.

Celebración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. (11 de febrero de 2020)

Área estratégica 3: Organismos de gestión e impulso del plan de igualdad.

Creación de la comisión de igualdad, por Resolución del Director General de 26 de octubre de 2016, que llevo a cabo la actuaciones en materia de igualdad con carácter previo

a la creación del Grupo de Trabajo de Igualdad y a la Unidad de Igualdad.

Creación del grupo de trabajo de igualdad por Resolución del Director General de 20 de diciembre de 2019 y aprobación de su normativa de organización y funcionamiento.

Los fines y objetivos del Grupo de Trabajo consisten en servir de asesoramiento, apoyo y seguimiento a la Unidad de Igualdad en las tareas de aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia del CIEMAT.

Enlace a la resolución:

<http://igualdad.ciemat.es/documents/324564/2332315/Resoluci%C3%B3n+de+Creaci%C3%B3n+de+Grupo+de+Trabajo+de+la+Unidad+de+Igualdad.pdf/4a523b92-2c69-4468-8cce-9867f54d83a7>

Creación del portal de igualdad en la intranet de la web del CIEMAT.
<http://igualdad.ciemat.es/>

Contratación de personal laboral temporal para el desarrollo de proyectos en materia de igualdad.

Creación de la Unidad de igualdad  por Resolución del Director General 20 de septiembre de 2019, cuyas funciones son:

- Recabar información estadística en cuestiones relativas a Igualdad y asesorar en relación con su elaboración, así como en la publicación de los informes desarrollados con dicha información.
- Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- Asesorar a los órganos competentes en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- Fomentar mediante la formulación de propuestas de acciones formativas, el conocimiento por el personal del alcance y significado del principio de igualdad, junto con el seguimiento y evaluación de las mismas, así como el desarrollo de una estrategia de comunicación interna.
- Velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.
- Proporcionar apoyo administrativo especializado en el ejercicio de las funciones a que se refiere el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, relacionadas con la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Asesorar y proponer, en sus respectivos ámbitos, las actuaciones o iniciativas, incluidas las formativas, que favorezcan la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Asesorar y coordinar la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado.
- Elaborar los diagnósticos, las propuestas y los informes que sean necesarios y que deriven de los acuerdos adoptados por la Comisión Técnica de Igualdad, que fueran requeridos por la Dirección General de la Función Pública.

- Coordinar la recopilación de información para la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes directivos o estratégicos del Organismo en relación con la igualdad.
- Recabar la información sobre la implementación del protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.
- Canalizar y valorar las comunicaciones recibidas del personal del organismo en materia de igualdad.
- Realizar otras funciones de asesoramiento, información y seguimiento que le sean asignadas en relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en general.
- Colaborar para la incorporación del lenguaje no sexista en ámbito del organismo.
- Elaborar/Confeccionar un informe anual sobre las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo en el Organismo y sobre las actuaciones desarrolladas por la propia Unidad de Igualdad.
- Elaboración del II Plan de Igualdad del CIEMAT, seguimiento y evaluación.
- Organizar acciones y actividades para proporcionar mayor visibilidad a investigadoras y técnicas, así como, en lo relativo a identidad, orientación sexual y de género, al colectivo LGBTIQA+1.
- Coordinar acciones y actuaciones de visibilidad de investigadoras y técnicas y del colectivo LGBTIQA+ con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, con otros Organismos Públicos de Investigación y con centros nacionales e internacionales.
- Elaborar y realizar propuestas sobre formatos y contenidos relativos a igualdad en el Portal de Igualdad de este Organismo.
- Y todas aquellas funciones que le encomiende la dirección del organismo en materia de igualdad de género.

Enlace a la resolución:

http://igualdad.ciemat.es/documents/324564/511980/Resoluci%C3%B3n+de+Creaci%C3%B3n+de+la+Unidad+de+Igualdad-Version+final.pdf_firmado.pdf/825cbb73-623e-46d7-8bfa-72623081a86b

Grupo de trabajo de igualdad de género de la Unidad de Excelencia María de Maeztu CIEMAT-Física de Partículas.

El objetivo de este grupo es establecer las acciones necesarias para estrechar la brecha de género y remediar la baja representación de mujeres en los órganos de toma de decisiones. Para conseguir estas metas, este grupo trabaja identificando obstáculos, estableciendo objetivos claros y sugiriendo medidas para superarlos.

Actividades realizadas por este grupo de trabajo:

- Jornadas de la Mujer y la Niña en la Ciencia, junto con el grupo de divulgación

- Celebrando el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia desde 2017.
- Taller "Punto y aparte": Cómo corregir el desequilibrio de género en la vida laboral cotidiana. (13 de septiembre de 2018)

Participación del CIEMAT en iniciativas para la promoción de la igualdad

Apoyo al proyecto de desarrollo y liderazgo para la mujer en ciencias, que tiene como objetivo el empoderamiento de mujeres para liderar grupos de investigación, lo que contribuirá a aumentar la cantidad y la calidad de la producción científica de las investigadoras en España. Firmando una carta de adhesión e interés por el proyecto el 28 de mayo de 2019.

Men for Women in Science. EL Director General del CIEMAT, ha sido elegido en noviembre de 2019 para entrar en la liga de científicos "*Men for Women in Science*", una iniciativa concebida para incorporar a los hombres activamente en el cumplimiento del objetivo de aunar fuerzas y sumar apoyos que consigan acelerar la igualdad en el ámbito científico. Esta iniciativa está integrada dentro del programa de L'Oréal UNESCO "For Women in Science" que lleva más de 20 años trabajando para reconocer y promover el trabajo de las científicas y fomentar vocaciones entre las más jóvenes. Una labor que en España se ha desarrollado durante todo este tiempo dando visibilidad a las investigadoras de nuestro país, apoyándolas en su entorno y convirtiéndolas en referentes para las futuras generaciones.

Iniciativa DóndeEstánEllas. Adhesión del CIEMAT a la iniciativa DóndeEstánEllas del Parlamento Europeo en España cuyo objetivo es visibilizar a las mujeres, el 11 de febrero de 2020.

DóndeEstánEllas es una iniciativa para promover la participación de mujeres expertas como ponentes en conferencias y debates.

4 EL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025.

4.1 METODOLOGIA

El II plan de igualdad incorpora un conjunto de medidas que garantizarán el cumplimiento de los nuevos objetivos en materia de igualdad establecidos por el CIEMAT para el periodo 2021-2025.

La realización de los objetivos contribuirá a avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, alcanzar la representación equilibrada, impulsar la corresponsabilidad e incrementar la visibilidad de las mujeres en la ciencia.

La metodología ha consistido en la obtención de datos diagnósticos detallados que resultan especialmente claves para identificar la presencia y participación de las mujeres en la I+D+I en el CIEMAT.

4.2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Las cifras que se muestran a continuación reflejan la presencia de mujeres y hombres en el CIEMAT, conocer estos indicadores resulta esencial para poder impulsar la igualdad real en la participación de mujeres y hombres en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El CIEMAT presenta una presencia equilibrada de mujeres y hombres en cuanto a personal funcionario 40,8-59,1, laboral 40,4-59,5, con beca y de formación 49,4-50,6, siendo estos datos alentadores, Sin embargo, encontramos que la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es menor (gráfico 7) y aunque las cifras han mejorado notablemente respecto al anterior plan sigue siendo necesario lograr avances significativos para alcanzar el equilibrio de género en aquellos cargos de toma de decisiones.

El acceso al empleo como personal funcionario de carrera mediante la oferta de empleo público en el CIEMAT presentaba durante los últimos años una situación de equilibrio de género sin embargo en la última oferta ha habido un mayor número de mujeres que han accedido como personal funcionario en el CIEMAT.

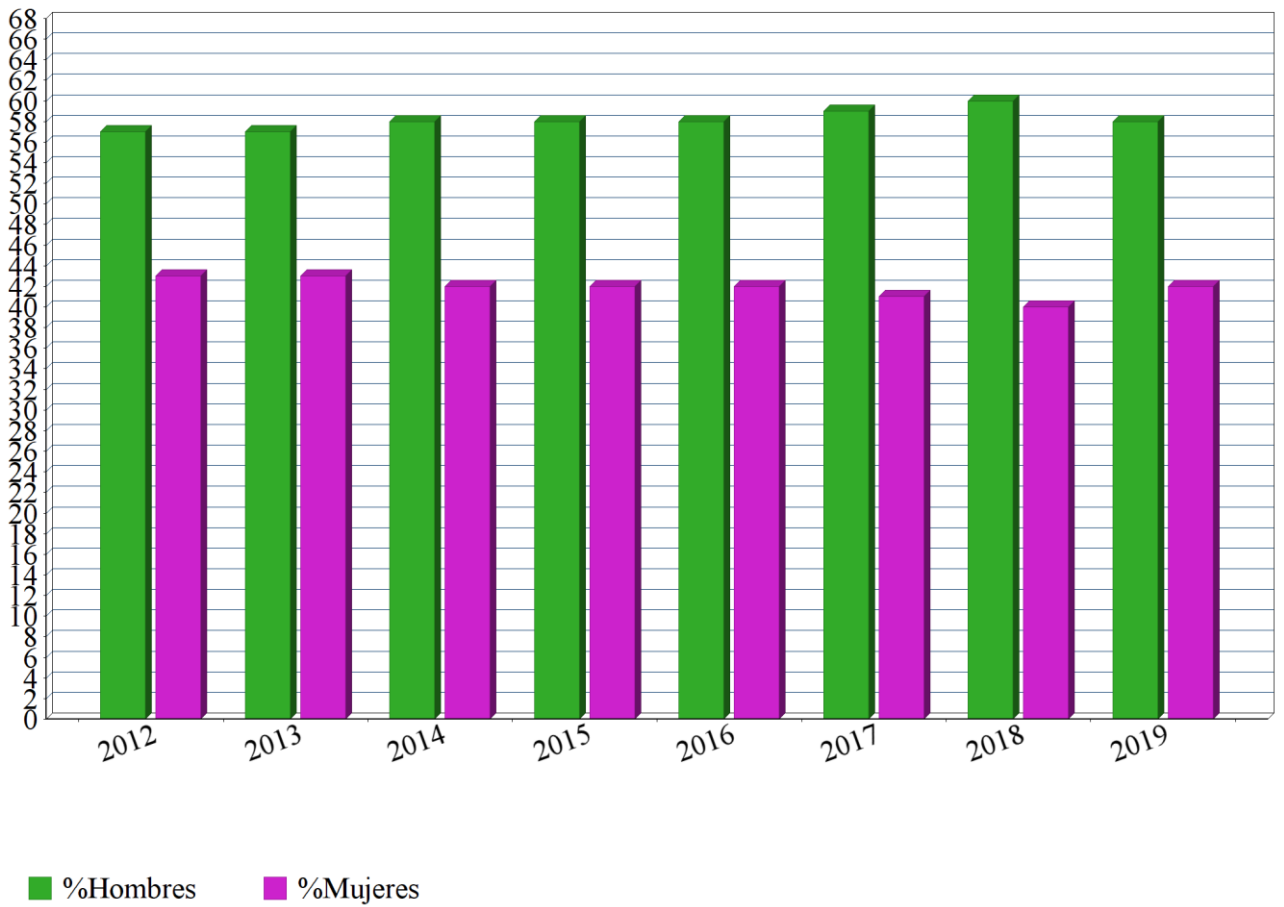
En el caso del personal funcionario de las escalas científicas de OPIS, con respecto al anterior plan, ha habido un incremento de mujeres destinadas en el CIEMAT que han accedido a dichas escalas.

En el caso del acceso al empleo como personal laboral temporal se aprecia una situación de equilibrio respecto a las personas admitidas, siendo mayor el número de hombres que han obtenido plaza que de mujeres.

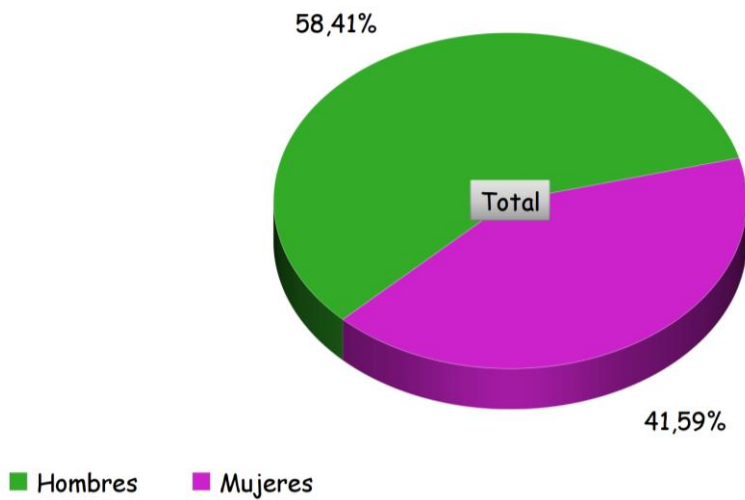
Cuando se analiza la presencia de mujeres dedicadas a I+D tanto de investigación como de apoyo su presencia sigue siendo menor. En cambio, en el caso de la actividad de gestión se ha alcanzado el equilibrio de género, por ello es necesario impulsar la incorporación y atracción de investigadoras, técnicas de I+D en el CIEMAT, así como el fomento de vocaciones científicas en niñas y adolescentes.

4.2.1 Gráfico 1. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres en el CIEMAT

Evolución personal 2012-2019



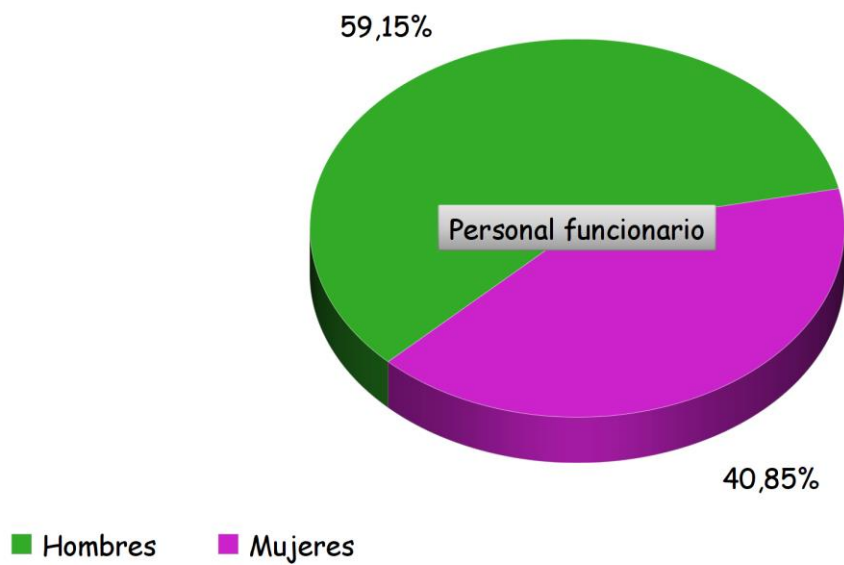
4.2.2 Gráfico 2. Personal del CIEMAT según sexo (2020).



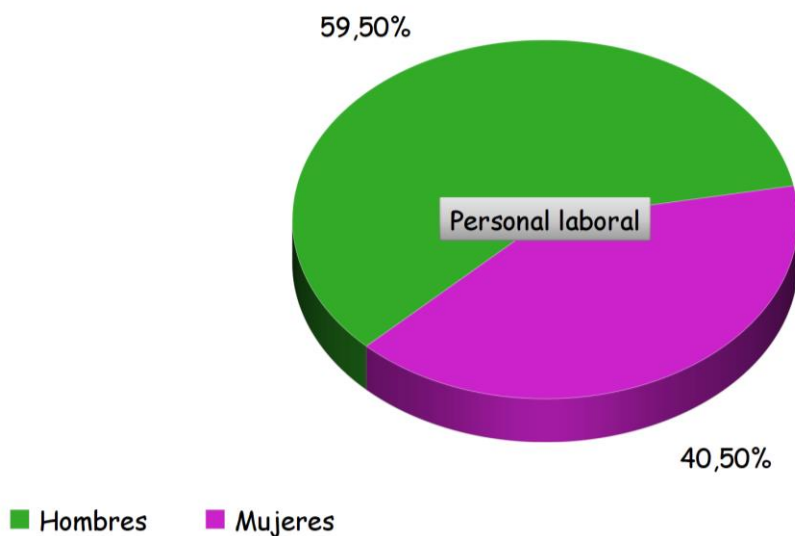
4.2.3 Gráfico 3. Personal con beca y en formación en el CIEMAT según sexo (2020).



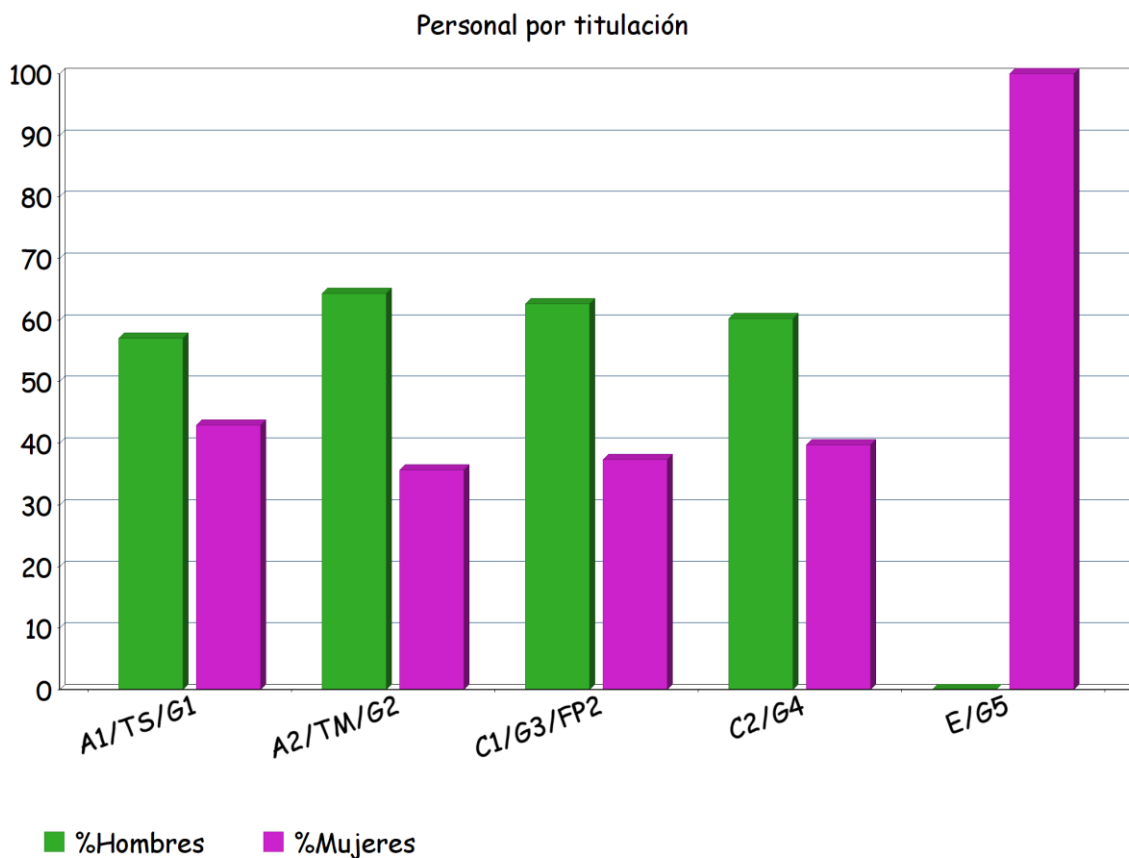
4.2.4 Gráfico 4. Personal funcionario en el CIEMAT según sexo (2020).



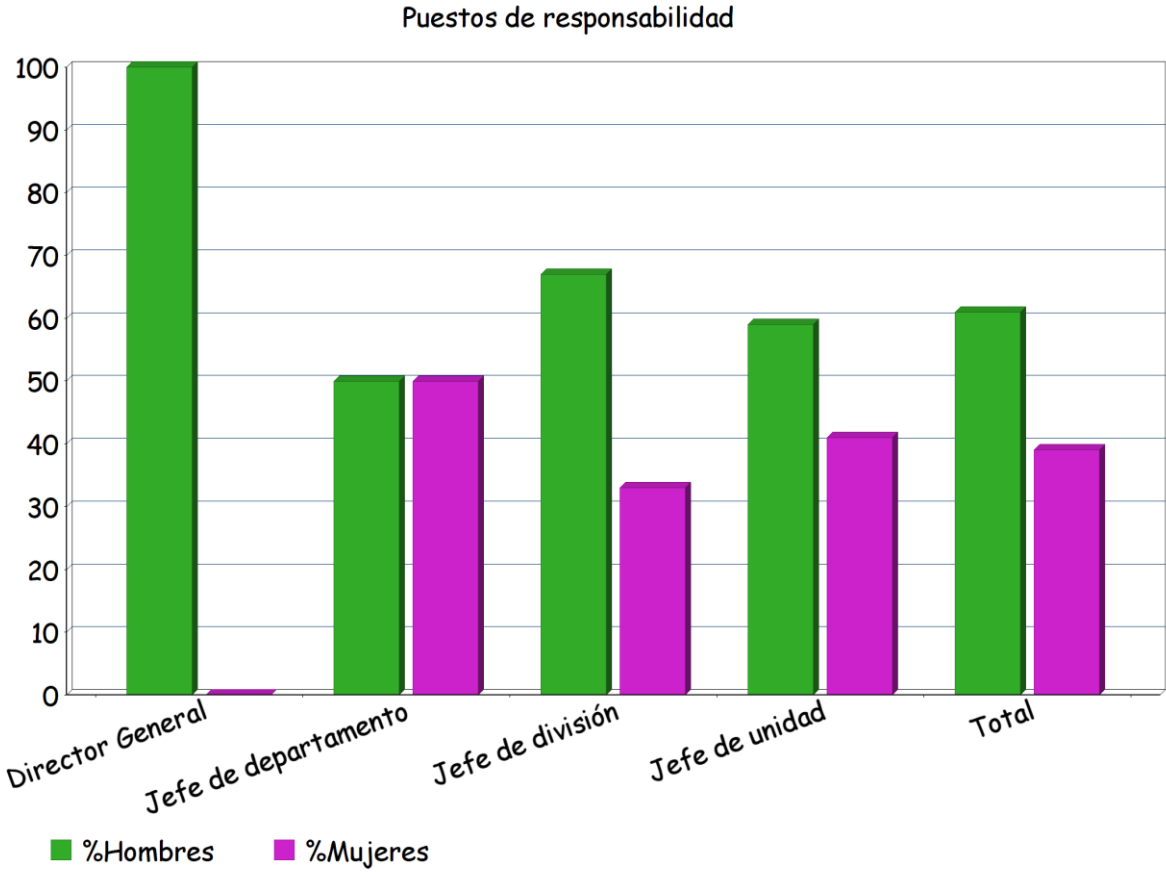
4.2.5 Gráfico 5. Personal laboral en el CIEMAT según sexo (2020)



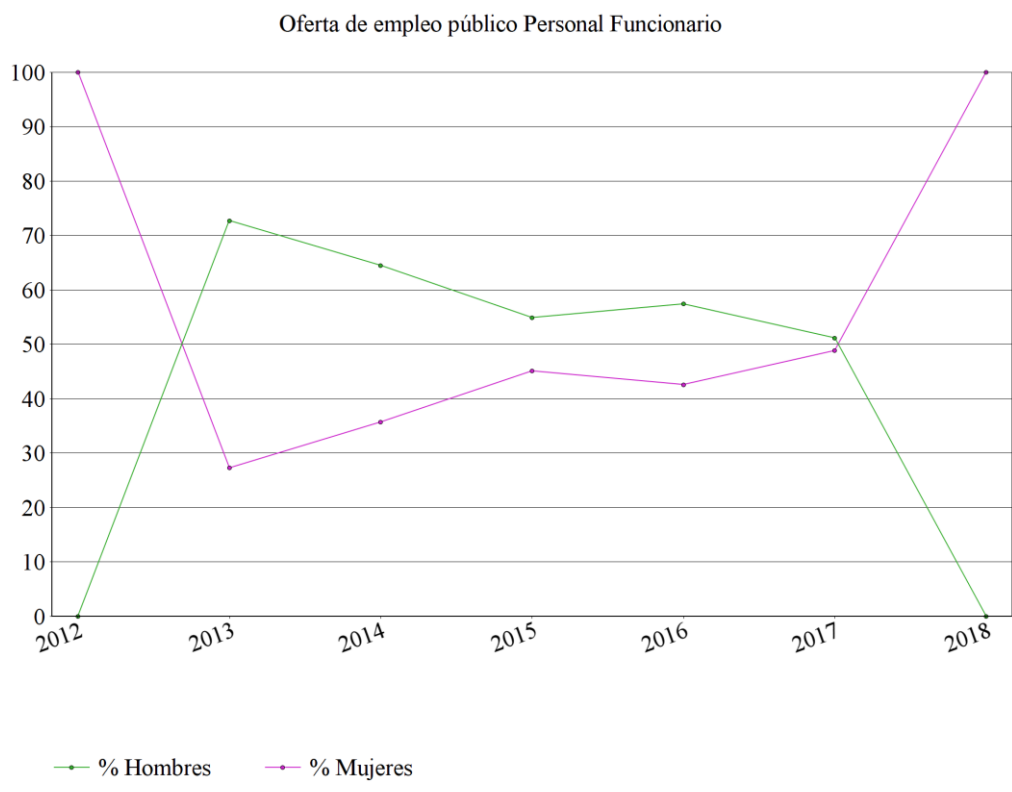
4.2.6 Gráfico 6. Porcentaje de mujeres y hombres según titulación en el CIEMAT (2020).



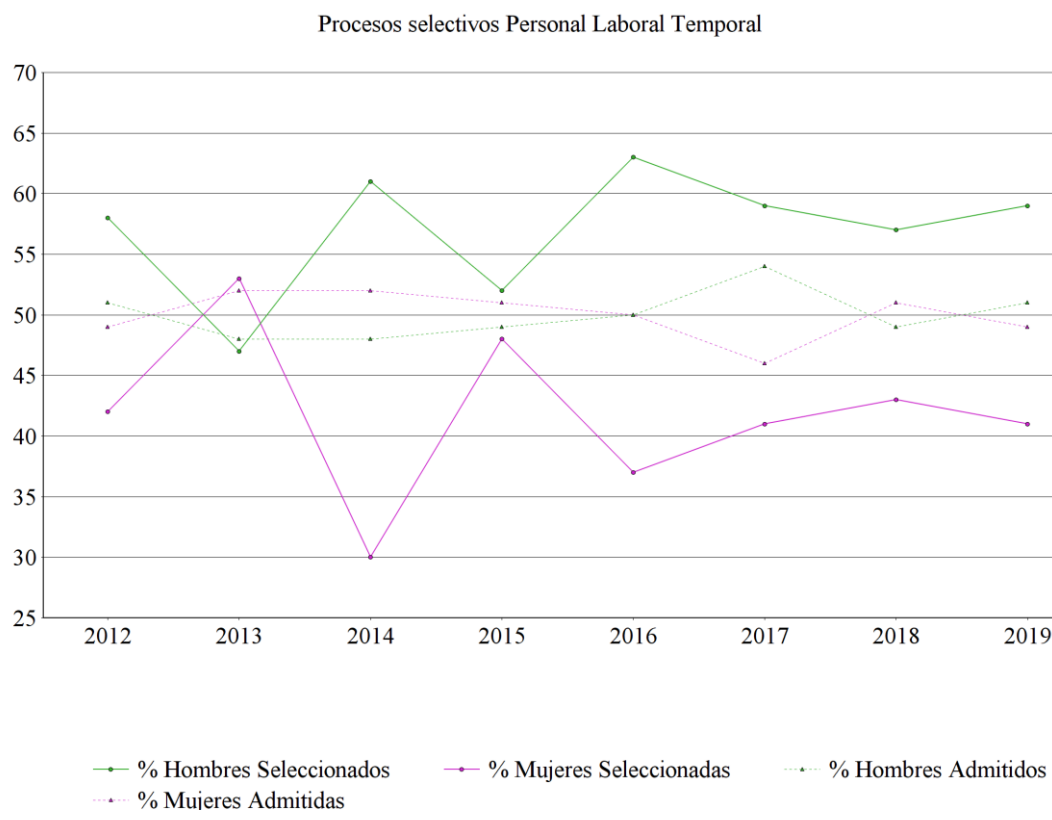
4.2.1 Gráfico 7: Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos de responsabilidad en el CIEMAT (2020).



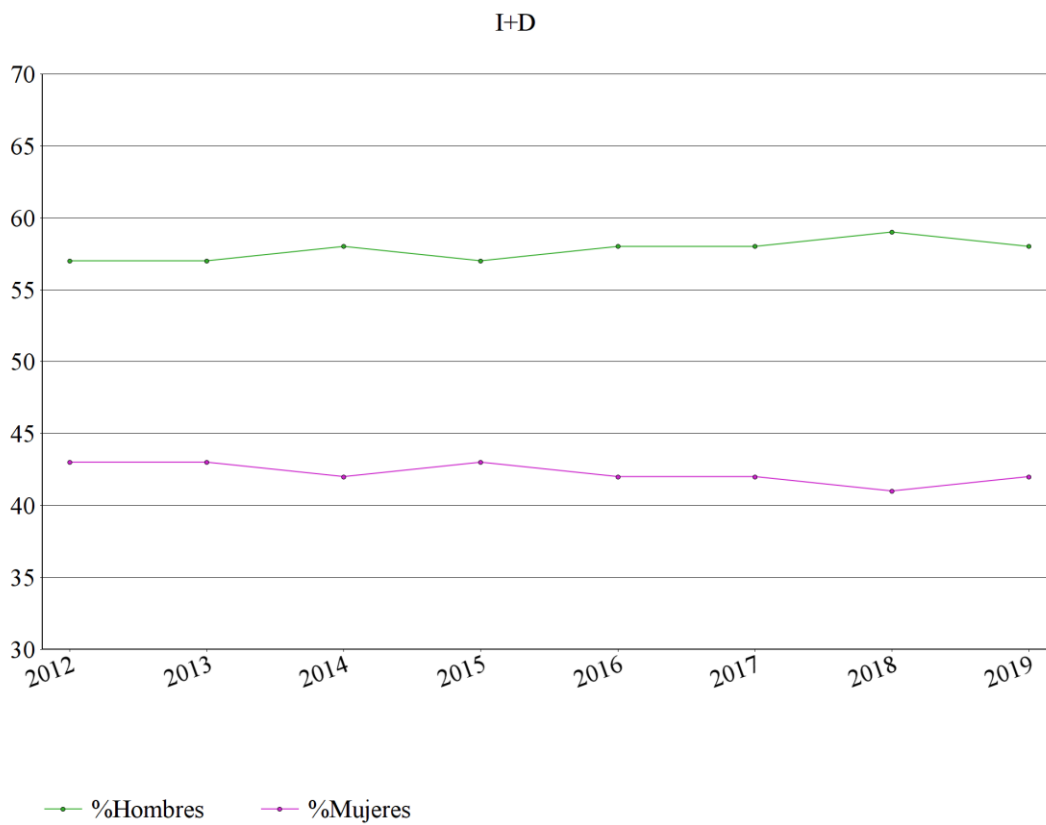
4.2.2 Gráfico 8: Evolución de la oferta de empleo público según sexo.



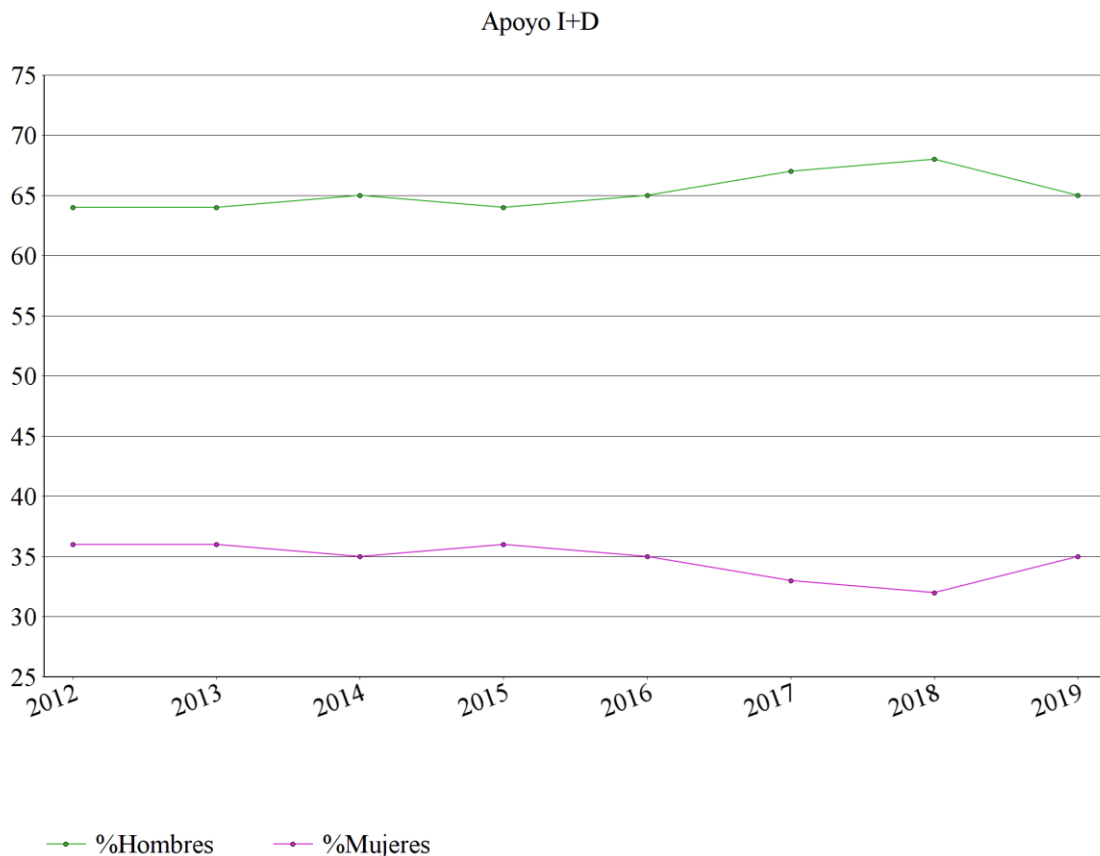
4.2.3 Gráfico 9: Evolución de los procesos selectivos de personal laboral temporal según selección, admisión y sexo.



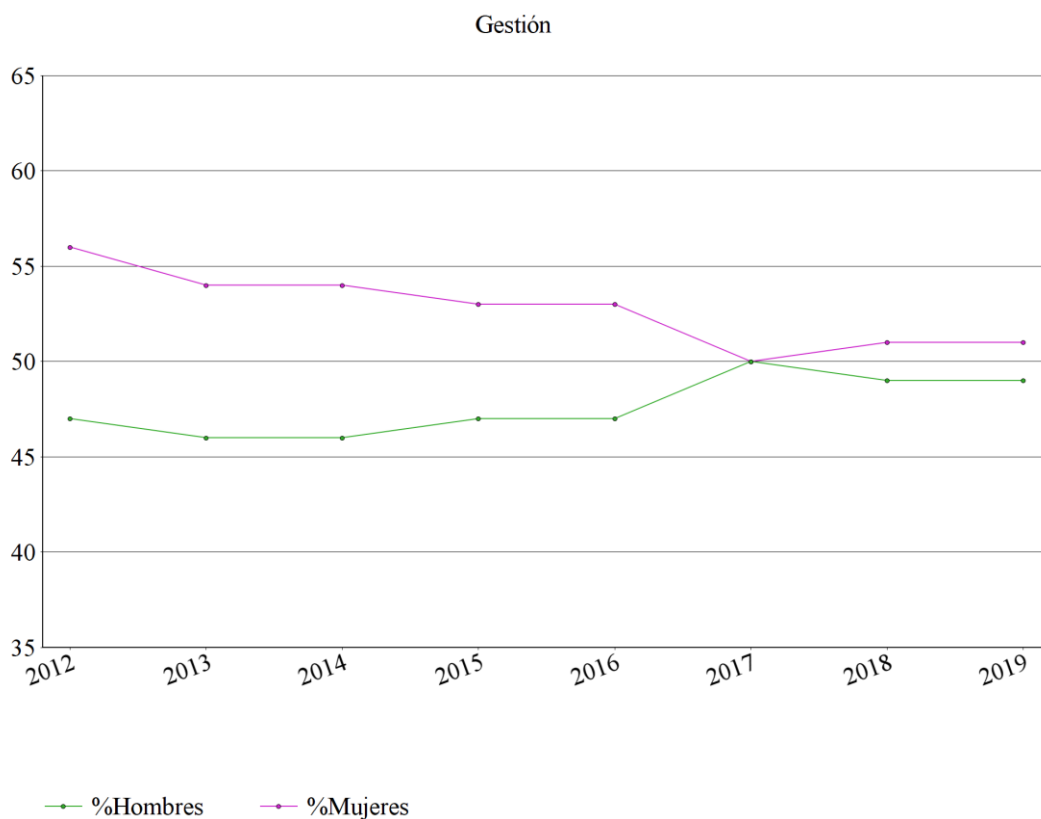
4.2.4 Gráfico 10. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres según actividad I+D y sexo en el CIEMAT.



4.2.5 Gráfico 11. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres según actividad de apoyo a la I+D y sexo en el CIEMAT.



4.2.6 Gráfico 12. Evolución del porcentaje de mujeres y hombres según actividad de gestión y sexo



4.3 OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025

Los objetivos del plan de igualdad de género 2021-2025 se han definido con objeto de que tengan un mayor impacto en la mejora de indicadores de género, contribuyan a la erradicación y prevención de cualquier tipo de barrera y discriminación de género en el ámbito científico, impulsen la corresponsabilidad y potencien una mayor visibilidad de las mujeres en la ciencia.

4.3.1 OBJETIVO 1: FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INCORPORACIÓN Y ATRACCIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR Y TÉCNICO DE I+D.

La incorporación y atracción del talento investigador en igualdad de trato y oportunidades es un aspecto clave para alcanzar la excelencia científica. Eliminar el sesgo de género en las prácticas de empleo evita el desperdicio de talento y garantiza que las mujeres tengan las mismas oportunidades laborales que los hombres.

4.3.2 OBJETIVO 2: PROMOVER UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la ciencia y en la tecnología se recoge en los objetivos de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. La consecución de este objetivo requiere un enfoque en la presencia de mujeres en los niveles más altos de las carreras científicas donde su presencia es escasa.

4.3.3 OBJETIVO 3: IMPULSAR LA FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO.

La sensibilización y formación en materia de igualdad, progresiva completa e integradora permite conocer el grado de integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos y cada uno de los ámbitos en los que el organismo desarrolla su actividad. La difusión de datos desagregados por sexo impulsa a intentar mejorar los referidos indicadores de género.

4.3.4 OBJETIVO 4: PROMOVER LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INNOVACIÓN.

La inclusión de la perspectiva de género en la ciencia, la tecnología y la innovación forma parte de la hoja de ruta del ERA y así se recoge en la prioridad 4. Integrar la dimensión de género en I+D+I es un objetivo del presente plan y para su consecución se pondrán a disposición herramientas de género con la intención de eliminar el sesgo de género en la investigación.

4.3.5 OBJETIVO 5: APOYAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y LA CORRESPONSABILIDAD

Para lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es imprescindible apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. Así el presente plan de igualdad contempla la realización de medidas que complementan en este punto las del II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

4.3.6 OBJETIVO 6: IMPULSAR EL LIDERAZGO CIENTÍFICO DE LAS MUJERES

Este objetivo del plan de igualdad está vinculado al fomento de iniciativas para incrementar la visibilidad de las mujeres y promover con ello una mayor presencia de mujeres en puestos de liderazgo científico, con especial atención a los ámbitos energético y medioambiental.

5 EJES ESTRATÉGICOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025

5.1 EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.

El eje 1 igualdad en el acceso al empleo y en la carrera profesional. Integración de la interseccionalidad, incluye medidas destinadas a prevenir la discriminación por razón de sexo, orientación afectivo-sexual, expresión o identidad de género, en la incorporación y atracción de recursos humanos en el CIEMAT, así como asegurar la igualdad de trato y oportunidades en su carrera profesional.

Se contempla asimismo la integración de la interseccionalidad mediante la aplicación de buenas prácticas para el acceso y desarrollo de la carrera profesional de las personas LGBTIQA+.

Objetivos específicos y Medidas

• Objetivo 1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo.

Medidas:

- Se continuará garantizando la paridad en los tribunales y órganos de selección de las convocatorias de proceso selectivos con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (presidencia y secretaría).
- Inclusión de materias de igualdad de género en las propuestas de los programas de las convocatorias de procesos selectivos.
- Evitar el uso discriminatorio del lenguaje en los procesos de selección.

• Objetivo 1.2 Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional.

Medidas:

- Se propiciará la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos y proyectos de investigación.
- Fomento de las mujeres como candidatas en todas las propuestas del organismo para puestos de expertas/os en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertas/os.
- Fomento de la participación de mujeres en seminarios, conferencias y congresos.
- Realización de una encuesta dirigida a las mujeres del CIEMAT con el objetivo de conocer su situación laboral y personal como trabajadoras y en su caso las dificultades específicas que tengan para consolidar su carrera profesional por el hecho de ser mujeres.

• **Objetivo 1.3 Aplicación de buenas prácticas LGBTIQA+.**

Medidas:

- La unidad de igualdad del CIEMAT, así como el grupo de trabajo de igualdad proporcionarán apoyo y asistencia en el entorno de trabajo a las personas LGBTIQA+.
- Inclusión de la discriminación en función de la identidad y expresión de género u orientación afectivo-sexual en el protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el CIEMAT (instrucción operativa 07).
- Inclusión de una tercera casilla de género no binario en los formularios administrativos.

• **Objetivo 1.4 Promover una representación equilibrada en los órganos de decisión y representación del Organismo**

Medidas:

- Se mejorará el acceso de las mujeres a los puestos en dichos órganos.
- Se recomendará corregir las desigualdades existentes en los departamentos con insuficiencia de mujeres entre sus directivos y jefes de proyectos.
- Se publicará la evolución de los niveles superiores y de los comités y órganos colegiados del CIEMAT.

5.2 EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO.

El eje 2 sensibilización y formación en igualdad de género. incluye medidas para incrementar la formación y sensibilización sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en cumplimiento del mandato legal del artículo 51 c), artículo 60 y artículo 61 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.).

Además, contempla la difusión de datos desagregados por sexo para fomentar el conocimiento de las situaciones de desigualdad y contribuir a la aplicación de las políticas de igualdad.

Objetivos específicos y Medidas específicas

- **Objetivo 2.1 Potenciar acciones de sensibilización y formación en igualdad de género.**

Medidas:

- Realización de acciones divulgativas y de sensibilización, dirigidas a todo el personal, en materia de igualdad de trato y de oportunidades con independencia de la identidad y expresión de género y orientación afectivo-sexual, a través de talleres y jornadas divulgativas, carteles informativos, contenidos en páginas web y redes sociales, manuales de buenas prácticas, etc.

- Se propondrá un curso obligatorio de concienciación-sensibilización para las personas que se incorporen al CIEMAT, en modalidad online con una duración de 15 horas lectivas, con objeto de sensibilizar en materia de igualdad de acuerdo a la legislación vigente.
- Se propiciará la formación en temas de perspectiva de género y de igualdad para garantizar que no se incurran en sesgos sexistas en los proyectos de investigación y en las comisiones de selección / evaluación.
- **Objetivo 2.2 Facilitar la información e incrementar la difusión de datos desagregados por sexo.**

Medidas:

- Obtención de datos desagregados por sexo que se publicitarán progresivamente en el portal de igualdad para posibilitar la consulta del personal del centro. Se incluirán los datos relativos a los proyectos de investigación del CIEMAT (IP, equipo de investigación).
- Elaboración de indicadores de género para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación accesibles a través del portal de igualdad.
- Diseño y difusión de indicadores de género que no sólo contemplen género binario.

5.3 EJE 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Con el fin de fomentar y promover la conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad el eje 3 ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tiene como finalidad avanzar en las políticas de igualdad entre mujeres y hombres dentro del CIEMAT más allá de lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de Empleado Público (artículo 48 y 49).

Objetivos específicos y Medidas

- **Objetivo 3.1 Fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y reducir las diferencias entre ambos sexos”.**

Medidas:

- Impulso de la firma de convenios de colaboración con guarderías privadas y/o oficiales cercanas al centro.
- Propuesta de un programa de teletrabajo con carácter indefinido.
- El CIEMAT en un marco general de flexibilización, estudiará ofertar al personal la posibilidad de llevar a cabo la actividad laboral en un sistema de trabajo a turnos.

- **Objetivo 3.2 Impulsar la corresponsabilidad como estrategia para alcanzar una plena igualdad real.**
 - **Medidas:**
 - Se propondrán acciones formativas en materia de corresponsabilidad.
 - Realización de campañas de corresponsabilidad con el objetivo de prevenir desequilibrios en el disfrute de medidas de conciliación y garantizar las oportunidades de promoción.
 - Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente plan.

5.4 EJE 4: VISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA, ESTIMULO DE VOCACIONES CIENTÍFICAS Y PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.

Aunque ha habido importantes avances en materia de igualdad en la ciencia, los datos demuestran que hoy las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en determinadas disciplinas científicas, no tienen la visibilidad y el reconocimiento que les corresponde y en muchas ocasiones no llegan a los puestos de decisión. Por ello el eje 4 visibilidad de las mujeres en la ciencia, estímulo de vocaciones científicas y acciones de cooperación, promueve acciones para visibilizar el importante papel que juegan las mujeres en la Ciencia y para estimular las vocaciones científicas y tecnológicas y así corregir la brecha de género en materia de I+D+i. Todo esto se complementa con la participación del CIEMAT en iniciativas a nivel regional, estatal y europeo en materia de promoción de la igualdad, con el fin de fortalecer las políticas de igualdad de género.

Objetivos específicos y Medidas

- **Objetivo 4.1 Incrementar la visibilidad de las mujeres en la ciencia y fomentar las vocaciones científicas STEM**
 - **Medidas:**
 - Se visibilizará el trabajo de las investigadoras del CIEMAT, mediante la realización de jornadas, charlas, mesas redondas, campañas específicas de divulgación en la web del organismo, así como folletos divulgativos, exposiciones y publicaciones.
 - Publicación de los nombramientos de cargos directivos y de responsabilidad del CIEMAT cuando sean mujeres en el *portal de igualdad en la sección noticias*.
 - Con motivo de la celebración del *Día Internacional de La Mujer y La Niña en la Ciencia* se propondrá celebrar una jornada que contará en la medida de lo posible con la intervención de una invitada que desarrolle una trayectoria destacada a favor de la igualdad.

- Difusión de carteles en días clave: *Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, Día de la Mujer, Día de la Violencia de Género, etc.*
 - Realización de *talleres científicos por la igualdad*, que contarán con la participación de investigadoras y tecnólogas voluntarias del CIEMAT para el fomento de vocaciones científicas, visibilizando el trabajo de estas mujeres de manera que sean referentes para las niñas y adolescentes
- **Objetivo 4.2. Fortalecer las políticas de igualdad mediante un incremento en la participación en proyectos e iniciativas en materia de promoción de la igualdad.**

Medidas:

- Participación en proyectos e iniciativas a nivel regional, estatal, europeo para llevar cabo acciones innovadoras que incrementen la presencia de mujeres en la ciencia.

6 INDICADORES DE RESULTADOS LIGADOS A LOS OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2025.

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Se continuará garantizando la paridad en los tribunales y órganos de selección de las convocatorias de procesos selectivos con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (presidencia y secretaría).
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Transversal
Órgano/s responsable/s	Área de gestión de Recursos Humanos
Indicador de seguimiento	Numero de convocatorias de procesos selectivos con tribunales paritarios
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Inclusión de materias de igualdad de género en las propuestas de los programas de las convocatorias de procesos selectivos.
Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Transversal
Órgano/s responsable/s	Área de gestión de Recursos Humanos
Indicador de seguimiento	Número de convocatorias de procesos selectivos que incluyan materias de igualdad de género
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Evitar el uso discriminatorio del lenguaje en los procesos de selección.

Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Transversal
Órgano/s responsable/s	Área de gestión de Recursos Humanos
Indicador de seguimiento	Número de convocatorias de procesos selectivos con lenguaje inclusivo
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Se propiciará la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos y proyectos de investigación.
Objetivo	Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Gabinetes de apoyo
Indicador de seguimiento	Proyectos de investigación con participación igualitaria
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Fomento de las mujeres como candidatas en todas las propuestas del organismo para puestos de expertas/os en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertas/os.
Objetivo	Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Departamentos científico técnicos y subdirecciones generales

Indicador de seguimiento	Número de mujeres propuestas para puestos o reuniones de expertas/os en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertas/os.
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Fomento de la participación de mujeres en seminarios, conferencias y congresos.
Objetivo	Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Departamentos científico técnicos y subdirecciones generales
Indicador de seguimiento	Número de mujeres que participan en seminarios, conferencias y congresos.
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Realización de una encuesta dirigida a las mujeres del CIEMAT con el objetivo de conocer su situación laboral y personal como trabajadoras y en su caso las dificultades específicas que tengan para consolidar su carrera profesional por el hecho de ser mujeres.
Objetivo	Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Grupo de Trabajo de Igualdad
Indicador de seguimiento	La realización de la propia encuesta y presentación de resultados
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	La unidad de igualdad del CIEMAT, así como el grupo de trabajo de igualdad

	proporcionarán apoyo y asistencia en el entorno de trabajo a las personas LGBTIQ+.
Objetivo	Aplicación de buenas prácticas LGBTIQ+.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Transversal
Órgano/s responsable/s	Unidad de igualdad
Indicador de seguimiento	Actuaciones de apoyo al colectivo LGBTIQ+.
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Inclusión de la discriminación en función de la identidad y expresión de género u orientación afectivo-sexual en el protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el CIEMAT (instrucción operativa 07).
Objetivo	Aplicación de buenas prácticas LGBTIQ+.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Transversal
Órgano/s responsable/s	Unidad prevención de riesgos laborales y unidad de igual
Indicador de seguimiento	Modificación de instrucción operativa 07
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Inclusión de una tercera casilla de género no binario en los formularios administrativos.
Objetivo	Aplicación de buenas prácticas LGBTIQ+.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica

Órgano/s responsable/s	Unidad de igualdad y Recursos Humanos
Indicador de seguimiento	Número de formularios en los que se ha introducido la casilla de género
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Se mejorará el acceso de las mujeres a los puestos de órganos de decisión y representación del organismo.
Objetivo	Promover una representación equilibrada en los órganos de decisión y representación del Organismo
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Transversal
Órgano/s responsable/s	La Dirección General
Indicador de seguimiento	Número de mujeres que acceden a dichos puestos
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Se recomendará corregir las desigualdades existentes en los departamentos con insuficiencia de mujeres entre sus directivos y jefes de proyectos.
Objetivo	Promover una representación equilibrada en los órganos de decisión y representación del Organismo
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Departamentos científico técnicos y subdirecciones generales
Indicador de seguimiento	Número de mujeres directivas y jefas de proyectos.
Observaciones	

Eje	EJE 1: IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y EN LA CARRERA PROFESIONAL. INTEGRACIÓN DE LA INTERSECCIONALIDAD.
Medida	Se publicará la evolución de los niveles superiores y de los comités y órganos colegiados del CIEMAT.
Objetivo	Promover una representación equilibrada en los órganos de decisión y representación del Organismo
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad
Indicador de seguimiento	Publicación de la evolución los niveles superiores y de los comités y órganos colegiados del CIEMAT.
Observaciones	

Eje	EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
Medida	Realización de acciones divulgativas y de sensibilización, dirigidas a todo el personal, en materia de igualdad de trato y de oportunidades con independencia de la identidad y expresión de género y orientación afectivo-sexual, a través de talleres y jornadas divulgativas, carteles informativos, contenidos en páginas web y redes sociales, manuales de buenas prácticas, etc.
Objetivo	Potenciar acciones de sensibilización y formación en igualdad de género.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Grupo de Trabajo de Igualdad
Indicador de seguimiento	Número de acciones divulgativas y de sensibilización
Observaciones	

Eje	EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
Medida	Se propondrá un curso obligatorio de concienciación-sensibilización para las personas que se incorporen al CIEMAT, en modalidad online con una duración de 15 horas lectivas, con objeto de sensibilizar en materia de igualdad de acuerdo a la legislación vigente.

Objetivo	Potenciar acciones de sensibilización y formación en igualdad de género.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Unidad de Formación
Indicador de seguimiento	Implantación del curso obligatorio
Observaciones	

Eje	EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
Medida	Se propiciará la formación en temas de perspectiva de género y de igualdad para garantizar que no se incurran en sesgos sexistas en los proyectos de investigación y en las comisiones de selección / evaluación.
Objetivo	Potenciar acciones de sensibilización y formación en igualdad de género.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Unidad de Formación
Indicador de seguimiento	Acciones de formación realizadas en temas de perspectiva de género y de igualdad
Observaciones	

Eje	EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
Medida	Obtención de datos desagregados por sexo que se publicitarán progresivamente en el portal de igualdad para posibilitar la consulta del personal del centro. Se incluirán los datos relativos a los proyectos de investigación del CIEMAT (IP, equipo de investigación).
Objetivo	Facilitar la información e incrementar la difusión de datos desagregados por sexo.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica

Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Grupo de Trabajo de Igualdad
Indicador de seguimiento	Publicación de datos desagregados por sexo y los datos relativos a los proyectos de investigación
Observaciones	

Eje	EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
Medida	Elaboración de indicadores de género para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación accesibles a través del portal de igualdad.
Objetivo	Facilitar la información e incrementar la difusión de datos desagregados por sexo.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad
Indicador de seguimiento	Los indicadores de género publicados en el Portal de Igualdad
Observaciones	

Eje	EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
Medida	Diseño y difusión de indicadores de género que no sólo contemplen género binario.
Objetivo	Facilitar la información e incrementar la difusión de datos desagregados por sexo.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad
Indicador de seguimiento	Indicadores de género que no solo contemplen género binario
Observaciones	

Eje	EJE 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Impulso de la firma de convenios de colaboración con guarderías privadas y/o oficiales cercanas al centro.
Objetivo	Fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y reducir las diferencias entre ambos sexos”.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Grupo de Trabajo
Indicador de seguimiento	Firma de un convenio de colaboración
Observaciones	

Eje	EJE 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Propuesta de un programa de teletrabajo con carácter indefinido.
Objetivo	Fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y reducir las diferencias entre ambos sexos”.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Transversal
Órgano/s responsable/s	Unidad de Personal
Indicador de seguimiento	Implantación del programa de teletrabajo
Observaciones	

Eje	EJE 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	El CIEMAT en un marco general de flexibilización, estudiará ofertar al personal la posibilidad de llevar a cabo la actividad laboral en un sistema de trabajo a turnos.

Objetivo	Fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y reducir las diferencias entre ambos sexos”.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	La Dirección General
Indicador de seguimiento	Estudio de un sistema de trabajo a turnos
Observaciones	

Eje	EJE 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Se propondrán acciones formativas en materia de corresponsabilidad.
Objetivo	Impulsar la corresponsabilidad como estrategia para alcanzar una plena igualdad real.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Unidad de Formación
Indicador de seguimiento	Propuesta de acciones formativas en materia de corresponsabilidad
Observaciones	

Eje	EJE 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Realización de campañas de corresponsabilidad con el objetivo de prevenir desequilibrios en el disfrute de medidas de conciliación y garantizar las oportunidades de promoción.
Objetivo	Impulsar la corresponsabilidad como estrategia para alcanzar una plena igualdad real.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica

Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Grupo de Trabajo de Igualdad
Indicador de seguimiento	Campañas de corresponsabilidad
Observaciones	

Eje	EJE 3: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Medida	Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente plan
Objetivo	Impulsar la corresponsabilidad como estrategia para alcanzar una plena igualdad real.
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Grupo de Trabajo de Igualdad
Indicador de seguimiento	Cuestionario de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad
Observaciones	

Eje	EJE 4: VISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA, ESTIMULO DE VOCACIONES CIENTÍFICAS Y PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.
Medida	Se visibilizará el trabajo de las investigadoras del CIEMAT, mediante la realización de jornadas, charlas, mesas redondas, campañas específicas de divulgación en la web del organismo, así como folletos divulgativos, exposiciones y publicaciones.
Objetivo	Incrementar la visibilidad de las mujeres en la ciencia y fomentar las vocaciones científicas STEM
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Grupo de Trabajo de Igualdad
Indicador de seguimiento	Número de jornadas, charlas, mesas redondas, campañas específicas de divulgación en la web del organismo, así como folletos divulgativos, exposiciones y publicaciones
Observaciones	

Eje	EJE 4: VISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA, ESTIMULO DE VOCACIONES CIENTÍFICAS Y PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.
Medida	Publicación de los nombramientos de cargos directivos y de responsabilidad del CIEMAT cuando sean mujeres en el portal de igualdad en la sección noticias.
Objetivo	Incrementar la visibilidad de las mujeres en la ciencia y fomentar las vocaciones científicas STEM
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de igualdad
Indicador de seguimiento	La publicación de los nombramientos de cargos directivos y de responsabilidad en el portal de igualdad
Observaciones	

Eje	EJE 4: VISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA, ESTIMULO DE VOCACIONES CIENTÍFICAS Y PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.
Medida	Con motivo de la celebración del Día Internacional de La Mujer y La Niña en la Ciencia se propondrá celebrar una jornada que contará en la medida de lo posible con la intervención de una invitada que desarrolle una trayectoria destacada a favor de la igualdad.
Objetivo	Incrementar la visibilidad de las mujeres en la ciencia y fomentar las vocaciones científicas STEM
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad
Indicador de seguimiento	Jornada el Día Internacional de La Mujer y La Niña en la Ciencia
Observaciones	

Eje	EJE 4: VISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA, ESTIMULO DE VOCACIONES CIENTÍFICAS Y PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.
Medida	Difusión de carteles en días clave: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, Día de la Mujer, Día de la Violencia de Género, etc.

Objetivo	Incrementar la visibilidad de las mujeres en la ciencia y fomentar las vocaciones científicas STEM
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Grupo de Trabajo de Igualdad
Indicador de seguimiento	Número de carteles en días clave
Observaciones	

Eje	EJE 4: VISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA, ESTIMULO DE VOCACIONES CIENTÍFICAS Y PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.
Medida	Realización de talleres científicos por la igualdad, que contarán con la participación de investigadoras y tecnólogas voluntarias del CIEMAT para el fomento de vocaciones científicas, visibilizando el trabajo de estas mujeres de manera que sean referentes para las niñas y adolescentes
Objetivo	Incrementar la visibilidad de las mujeres en la ciencia y fomentar las vocaciones científicas STEM
Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	Unidad de Igualdad y Grupo de Trabajo de Igualdad
Indicador de seguimiento	Número de talleres científicos por la igualdad
Observaciones	

Eje	EJE 4: VISIBILIDAD DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA, ESTIMULO DE VOCACIONES CIENTÍFICAS Y PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.
Medida	Participación en proyectos e iniciativas a nivel regional, estatal, europeo para llevar cabo acciones innovadoras que incrementen la presencia de mujeres en la ciencia.
Objetivo	Fortalecer las políticas de igualdad mediante un incremento en la participación en proyectos e iniciativas en materia de promoción de la igualdad.

Tipo de Medida (Transversal o Específica)	Específica
Órgano/s responsable/s	La Dirección General y Unidad de Igualdad
Indicador de seguimiento	Número de proyectos e iniciativas en los que participa el CIEMAT
Observaciones	