

“Mujeres investigadoras en el SECTI”

Análisis del impacto de la diversidad de género en los grupos de investigación y en el desempeño de la investigación y la innovación en el SECTI

Informe / Estudio

Diciembre de 2023 / Badajoz



Financiado por
la Unión Europea

JUNTA DE EXTREMADURA



FUNDECYTPCTEX

1. RESUMEN
2. MARCO
 - 2.1 SISTEMA EXTREMEÑO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (SECTI)
3. RECOPIACIÓN DE LOS PRINCIPALES DATOS DISPONIBLES SOBRE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA Y EN LOS CENTROS PÚBLICOS Y PRIVADOS DE LA REGIÓN
 - 3.1 DATOS CUANTITATIVOS RELATIVOS AL ALUMNADO MATRICULADO EN LA UEX PARA REALIZAR ESTUDIOS DE GRADO, MÁSTER Y DOCTORADO SEGÚN SU SEXO
 - 3.2 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI) POR SEXO, RELACIÓN LABORAL, ESCALAS EN LA UEX
 - 3.3 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR POR SEXO, RELACIÓN LABORAL, ESCALAS EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES
 - 3.3.1 CICYTEX (Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura)
 - 3.3.2 CENIDCI (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Cerdo Ibérico)
 - 3.3.3 CETA-CIEMAT (Centro Extremeño de tecnologías avanzadas)
 - 3.3.4 CCMIJU (Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón)
 - 3.3.5 FUNDESALUD (Fundación para la Formación e Investigación de los Profesionales de la Salud de Extremadura)
 - 3.3.6 CIIAE (Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético)
 - 3.3.7 RESTO DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN
 - 3.4 PROYECTOS REGIONALES / NACIONALES Y EUROPEOS EN LOS QUE PARTICIPAN LOS INVESTIGADORES DE LA UEX Y DE LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN POR GÉNERO
 - 3.4.1 UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA
 - 3.4.2 CICYTEX (Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura)
 - 3.4.3 CENIDCI (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Cerdo Ibérico)
 - 3.4.4 CCMIJU (Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón)
 - 3.4.5 CIIAE (Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético)
 - 3.4.6 RESTO DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN
 - 3.4.7 DATOS DE PUBLICACIONES DE INVESTIGACIÓN DE LOS INVESTIGADORES DE LA UEX Y DE LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN POR GÉNERO.
 - 3.5 BRECHA SALARIAL EN LA UEX Y EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES
 - 3.5.1 UEX (Universidad de Extremadura)
 - 3.5.2 Resto de centros
 - 3.6 ÍNDICE DE TECHO DE CRISTAL EN LA UEX Y EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES
 - 3.7 SOLICITUD DE PATENTES O PATENTES CONCEDIDAS EN LOS QUE PARTICIPAN LOS INVESTIGADORES DE LA UEX Y DE LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN POR GÉNERO
 - 3.8 INDICADORES DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE LOS INVESTIGADORES POR GÉNERO EN LA UEX Y EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES
 - 3.8.1 UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA
 - 3.8.2 CICYTEX (Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura)
 - 3.8.3 CIIAE (Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético)
 - 3.9 COMPARATIVA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS DISTINTAS ENTIDADES ANALIZADAS
 - 3.9.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:
 - 3.9.2 PROMOCIÓN / CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 - 3.9.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 - 3.9.4 FORMACIÓN
 - 3.9.5 CONDICIONES DE TRABAJO
 - 3.9.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
 - 3.9.7 RETRIBUCIONES
 - 3.9.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 3.10 DETECTAR EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN PRO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES INVESTIGADORES EN LA UEX Y EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES
 - 3.11 FUNDECYT-PTTEX
 - 3.11.1 DESCRIPCIÓN DE LA FUNDACIÓN
 - 3.11.2 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR POR SEXO, RELACIÓN LABORAL, ESCALAS EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES
 - 3.11.3 EN RELACIÓN AL PLAN DE IGUALDAD
 - 3.11.3.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- 3.11.3.2 PROMOCIÓN
- 3.11.3.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- 3.11.3.4 FORMACIÓN
- 3.11.3.5 CONDICIONES DE TRABAJO
- 3.11.3.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 3.11.3.7 RETRIBUCIONES
- 3.11.3.8 BUENAS PRÁCTICAS

4. OTROS AGENTES DE ESPECIAL INTERÉS

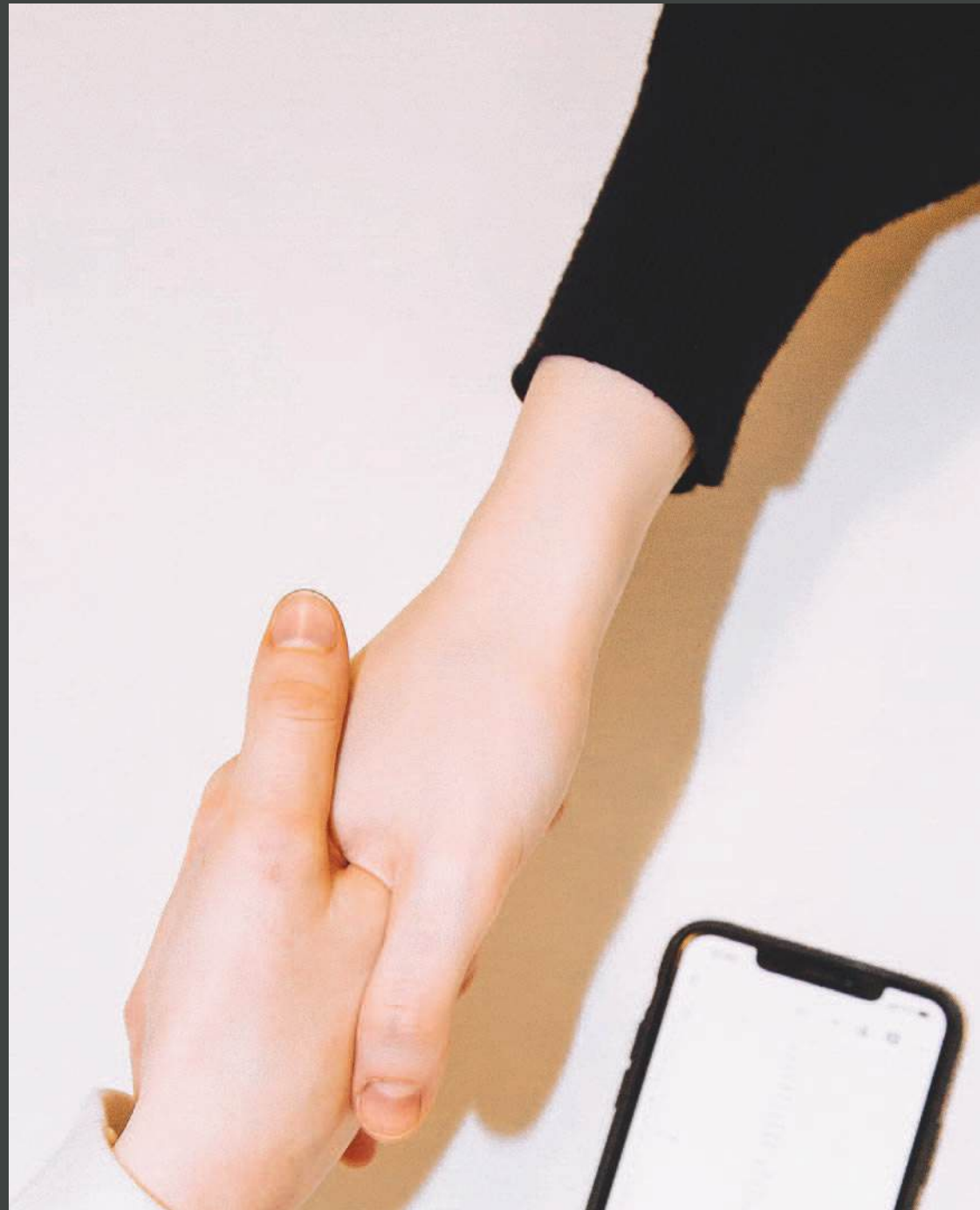
- 4.1 ASOCIACIÓN WOMAN SPACE EXTREMADURA
- 4.2 AGRUPACIÓN EXTREMEÑA DE JÓVENES PROFESIONALES DE LA INVESTIGACIÓN

5. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

6. PROPUESTAS DE ACCIONES DE MEJORA PARA IMPLEMENTAR EN PLANES DE ACCIÓN ANUALES

- 6.1 MEJORAS EN LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- 6.2 MEJORAS EN LA FORMACION
- 6.3 MEJORAS EN LA PROMOCIÓN
- 6.4 MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONCILIACIÓN
- 6.5 MEJORAS EN LA IGUALDAD EN LAS RETRIBUCIONES
- 6.6 MEJORA EN LA SALUD LABORAL
- 6.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- 6.8 COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS
- 6.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 6.10 VIOLENCIA DE GÉNERO

7. PROPUESTAS DE MEJORA DE GOBERNANZA DE LA IGUALDAD





1 Resumen

La Unión Europea ha establecido la igualdad de género como uno de sus pilares fundamentales. A lo largo del tiempo, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los tratados internacionales han desempeñado un papel crucial en la consolidación de este principio y en su aplicación en toda la Unión Europea. El Parlamento Europeo y la Comisión Europea han sido defensores incansables de la igualdad entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la investigación científica, persisten desigualdades estructurales de género que influyen en la producción, aplicación y transferencia del conocimiento científico en la sociedad. Estas desigualdades se basan en los roles jerárquicos asignados a hombres y mujeres. En este contexto, se está trabajando en la elaboración de un informe que analizará la situación de las investigadoras en el Sistema Extremeño de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI), especialmente en las

entidades públicas de investigación que forman parte de este sistema. Este informe se basará en las recomendaciones de la Comisión Europea y los requisitos del Espacio Europeo de Investigación para promover la igualdad de género en la investigación. Los resultados del informe proporcionarán datos y propuestas para implementar acciones que gradualmente conduzcan hacia una verdadera igualdad de género.

El objetivo principal de este estudio es evaluar el impacto de la diversidad de género en los grupos de investigación y en el desempeño de la investigación e innovación en el SECTI. Esto fortalecerá el sistema de gobernanza de la RIS3 de Extremadura 2021-2027 y contribuirá a la efectividad de las acciones en el VII Plan Regional de I+D+I para promover la igualdad en la investigación y la innovación a nivel regional.





2 Marco



Financiado por
la Unión Europea

JUNTA DE EXTREMADURA



FUNDECYT PCTEX

Esta actuación se realiza en el marco del CONVENIO POR EL QUE SE FORMALIZAN DOS TRANSFERENCIAS ESPECÍFICAS PLURIANUALES A LA FUNDACIÓN FUNDECYT-PARQUE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DE EXTREMADURA PARA LA REALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS “GOBERNANZA DE LA RIS3 2021-2027 Y LAS EDP” E “INTERNACIONALIZACIÓN DE LA I+D+I” FINANCIADAS CON FONDOS DEL PROGRAMA FEDER EXTREMADURA 2021-2027.

“Programa 18/Actuación 1: Promoción de la igualdad en la I+D+I regional

Objetivo: Aumentar la visibilidad de los resultados de I+D+I, orientar su comunicación, divulgación y difusión hacia ámbitos de interés, potenciar la Ciencia Abierta, fomentar la creación de roles femeninos en los ámbitos de la ciencia y la tecnología y promover prácticas que favorezcan la igualdad de género en el ámbito científico-tecnológico.

Acciones: Esta actuación se instrumentaliza a través de la organización de conferencias, talleres, jornadas y actividades para concienciar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el SECTI, informando y orientando a las empresas, organismos en la adopción de medidas para evitar que se generen barreras que originen discriminación contra las mujeres en el ámbito de la I+D+I, así como otras dirigidas a analizar el impacto de la diversidad de género en los grupos de investigación y en el desempeño de la investigación y la innovación. También se planificarán actividades dedicadas a alentar a las niñas a estudiar ciencias y a las estudiantes a seguir una carrera científica, como el “Día Internacional de la Niña, la Mujer y la Ciencia”, o "Ciencia sin género", y otras que contribuyan a visibilizar el papel femenino en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y a aumentar las vocaciones de las jóvenes en disciplinas STEAM.”

2.1 SISTEMA EXTREMEÑO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (SECTI)

A continuación se presentan los centros abarcados en el estudio y que forman parte del SISTEMA EXTREMEÑO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (SECTI).

Centro	Descripción
1. UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	<p>La Universidad de Extremadura (UNEX) es una universidad pública española con sede en Cáceres y filiales en Badajoz, Plasencia y Mérida. Fue fundada en 1973.</p> <p>La idea de crear una universidad en la región se remonta al siglo XIX, pero no fue hasta 1973 cuando el Gobierno de España decidió establecer una universidad en Extremadura.</p> <p>La Universidad de Extremadura comenzó su andadura con tres facultades: Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, y Filosofía y Letras. En los años siguientes, la universidad se fue ampliando con nuevas facultades y escuelas técnicas</p> <p>La Universidad de Extremadura es una universidad pública, lo que significa que es financiada por el Gobierno de España y la Junta de Extremadura. La universidad también recibe financiación de empresas privadas y de la Unión Europea</p>
2. CICYTEX (Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura)	<p>CICYTEX, el Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura, es una institución de investigación pública creada en 2003 con el objetivo de promover el desarrollo científico y tecnológico de Extremadura.</p> <p>CICYTEX es una entidad de derecho público con autonomía patrimonial, organizativa y funcional. Está adscrito a la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura y cuenta con un patronato formado por representantes de la Administración pública, la Universidad de Extremadura, el sector empresarial y otras entidades relacionadas con la investigación y el desarrollo.</p>
3. CENIDCI (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Cerdo Ibérico)	<p>CENIDCI, el Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Cerdo Ibérico, es una institución pública de investigación y desarrollo creada en 2008 con el objetivo de estudiar y desarrollar nuevas tecnologías para mejorar la producción y la calidad del cerdo ibérico.</p> <p>CENIDCI es un centro mixto, es decir, que está participado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y por la Comunidad Autónoma de Extremadura. La institución cuenta con un Patronato formado por representantes de la Administración pública, la industria, las universidades y otras entidades relacionadas con el sector.</p>
4. CENSYRA (Centro de selección y reproducción animal de Extremadura)	<p>CENSYRA, el Centro de Selección y Reproducción Animal de Extremadura, es una institución pública de investigación y desarrollo creada en 1931 con el objetivo de impulsar la mejora genética y la reproducción animal en la región.</p> <p>Desde su creación, CENSYRA ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo del sector, contribuyendo a la mejora de la calidad y la productividad de los ganaderos extremeños. La institución ha impulsado numerosos programas de mejora genética, así como actividades de formación y transferencia de tecnología.</p> <p>CENSYRA es un organismo autónomo de la Administración pública extremeña adscrito a la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio. La institución cuenta con un Patronato formado por representantes de la Administración regional, la industria, las universidades y otras entidades relacionadas con el sector.</p>
5. INTROMAC (Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción)	<p>INTROMAC, el Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción, es una institución pública de investigación y desarrollo creada en 1999 por la Junta de Extremadura, con el objetivo de impulsar la innovación y la competitividad del sector de las rocas ornamentales y materiales de construcción en la región.</p> <p>INTROMAC es un consorcio de carácter administrativo adscrito a la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura. La institución cuenta con un Patronato formado por representantes de la Administración regional, la industria, las universidades y otras entidades relacionadas con el sector.</p>
6. CÉNITS-COMPUTAEX (Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación)	<p>El Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación (CÉNITS-COMPUTAEX) es una institución de referencia en el ámbito de la investigación, la innovación y la supercomputación en Extremadura. Creado en 2009 por la Junta de Extremadura, CÉNITS-COMPUTAEX forma parte de la Fundación Computación y Tecnologías Avanzadas de Extremadura (COMPUTAEX), una organización sin ánimo de lucro.</p>

<p>7. CETA-CIEMAT (Centro Extremeño de tecnologías avanzadas)</p>	<p>El Centro Extremeño de Tecnologías Avanzadas (CETA-CIEMAT) es un centro tecnológico especializado en el desarrollo y aplicación de tecnologías avanzadas para la investigación, la formación y la innovación. Forma parte del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el mayor organismo público de investigación en España.</p>
<p>8. CCMIJU (Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón)</p>	<p>El Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (CCMIJU) es una institución privada sin ánimo de lucro dedicada a la investigación, la formación y la asistencia sanitaria en el ámbito de la cirugía mínimamente invasiva. Fundado en 1996 por el cirujano Jesús Usón, el CCMIJU se ha convertido en un referente nacional e internacional en el desarrollo de técnicas quirúrgicas menos invasivas y más precisas.</p> <p>El CCMIJU fue fundado en 1996 por el cirujano Jesús Usón, pionero en la introducción de la laparoscopia en Extremadura. La institución se estableció como una fundación sin ánimo de lucro con el objetivo de promover la cirugía mínimamente invasiva y mejorar la calidad asistencial de los pacientes. El CCMIJU está ubicado en Cáceres, España, y cuenta con una plantilla de profesionales altamente cualificados y una amplia experiencia en cirugía mínimamente invasiva.</p>
<p>9. FUNDESALUD (Fundación para la Formación e Investigación de los Profesionales de la Salud de Extremadura)</p>	<p>La Fundación para la Formación e Investigación de los Profesionales de la Salud de Extremadura (FundeSalud) es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo principal el desarrollo de programas de formación y capacitación para los profesionales sanitarios de Extremadura. Su labor se centra en la mejora continua de la calidad de los servicios sanitarios prestados en la región, contribuyendo a la excelencia en la atención a los pacientes.</p>
<p>10. IAM-CSIC (Instituto Arqueológico de Mérida-Centro Superior de Investigaciones Científicas)</p>	<p>El Instituto de Arqueología de Mérida (IAM-CSIC) es un centro de investigación integrado en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), la institución pública española de mayor prestigio en el ámbito científico. Su objetivo principal es promover la investigación, la conservación y la difusión del patrimonio arqueológico de la Península Ibérica, con especial atención a la región extremeña.</p> <p>El IAM-CSIC fue fundado en 1971 como Instituto de Arqueología de Extremadura, dependiente de la Junta de Extremadura. En 2001, se integró en el CSIC, adquiriendo su actual denominación. Desde entonces, el IAM-CSIC ha crecido de manera significativa, consolidándose como un centro de referencia en el ámbito de la arqueología ibérica y romana.</p>

<p>11. CIIAE (Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético)</p>	<p>El Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético (CIIAE) es una institución sin ánimo de lucro creada en 2022 para abordar los retos científicos y tecnológicos del almacenamiento energético en España y Portugal. El CIIAE se enfoca en desarrollar tecnologías de almacenamiento energético innovadoras que permitan integrar las energías renovables en el sistema eléctrico y mejorar la eficiencia energética.</p>
<p>12. CTAEX (Centro Tecnológico Agroalimentario de Extremadura)</p>	<p>El Centro Tecnológico Agroalimentario de Extremadura (CTAEX) es una asociación empresarial sin ánimo de lucro fundada en 2001 con el objetivo de impulsar la competitividad del sector agroalimentario extremeño a través de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).</p> <p>Los orígenes de CTAEX se remontan a 1986, cuando la Junta de Extremadura creó el Departamento de Tecnología Agroalimentaria. Este departamento fue el embrión del actual CTAEX, que ha experimentado un crecimiento constante hasta convertirse en un referente tecnológico del sector agroalimentario español y mundial.</p>
<p>13. FUNDECYT-PCTEX</p>	<p>La Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (FUNDECYT) y la Fundación Parque Científico y Tecnológico de Extremadura (PCTEX) se fusionaron el 1 enero de 2013 para dar lugar a una nueva Fundación que agrupa, tanto los objetivos y fines de ambas entidades, como su capital humano, actividades y conocimiento, convirtiéndose en un organismo de interfaz clave en la región para vertebrar el sistema de ciencia, tecnología, investigación e innovación de este territorio.</p> <p>El resultado de la fusión entre FUNDECYT y la Fundación del Parque Científico y Tecnológico de Extremadura (PCTEX) ha supuesto el nacimiento de una nueva Fundación, FUNDECYT-PCTEX, a partir de la experiencia europea e internacional que FUNDECYT ha recabado desde el año 1995, y en el conocimiento de la realidad empresarial del sistema extremeño de ciencia, tecnología e innovación, por parte del PCTEX, cuya puesta en funcionamiento fue en el año 2009.</p> <p>FUNDECYT-PCTEX es una Fundación privada del sector público, sin ánimo de lucro, con un objetivo fundamental: la vertebración del Sistema Extremeño de Ciencia y Tecnología mediante la contribución al aprovechamiento socioeconómico de la ciencia y tecnología, apoyando y promocionando su desarrollo y gestión para lograr un mejor aprovechamiento de la investigación y la innovación, estimulando la participación de la sociedad civil y movilizando sus recursos, creando el espacio y los servicios necesarios que faciliten el intercambio de conocimiento, ciencia y tecnología para el desarrollo socio- económico de Extremadura, con una visión enfocada a la consolidación de nuestra oferta de servicios de apoyo a la innovación, el emprendimiento y la cooperación para el fomento del desarrollo inteligente, sostenible e integrador de la región.</p>

3 Recopilación de los principales datos disponibles sobre género en la investigación en la universidad de extremadura y en los centros públicos y privados de la región.

3.1 DATOS CUANTITATIVOS RELATIVOS AL ALUMNADO MATRICULADO EN LA UEX PARA REALIZAR ESTUDIOS DE GRADO, MÁSTER Y DOCTORADO SEGÚN SU SEXO.

DATOS CUANTITATIVOS RELATIVOS AL ALUMNADO MATRICULADO EN LA UEX SEGÚN SU SEXO.

En el curso escolar 2020-2021 se matricularon un total de 20530 personas, entre ellas 11420 mujeres y 9103 hombres.

Esto supone que el 56% del alumnado de la UEX son mujeres y el 44% son hombres.

En el año escolar 2021-2022, el número de estudiantes que estudian en la escuela disminuyó a 20.146, incluidas 11176 mujeres y 8970 hombres, lo que representa el 55% de mujeres y el 45% de hombres.

En el año escolar 2022-2023, el número total de estudiantes es de 20.101, incluidas 11252 mujeres y 8849 hombres, la proporción de mujeres es del 56% frente al 44% de hombres.

Finalmente, en el año académico 2023-2024, el número de estudiantes disminuyó aún más hasta 19.585, de los cuales 10862 eran mujeres y 8723 hombres, lo que en términos porcentuales significa que el 55,5% eran mujeres y el 44,5% eran estudiantes varones.

En este cálculo global, lo primero que se observa es una disminución del número de estudiantes a lo largo de los tres cursos académicos, lo que se traduce en una disminución del número de estudiantes de 945, un descenso del 5%. A pesar de esto, la proporción de mujeres en las clases se mantuvo estable en más del 50%, disminuyendo ligeramente del 56% en el año escolar 2020-2021 al 55,5% en el último año escolar 2023-2024

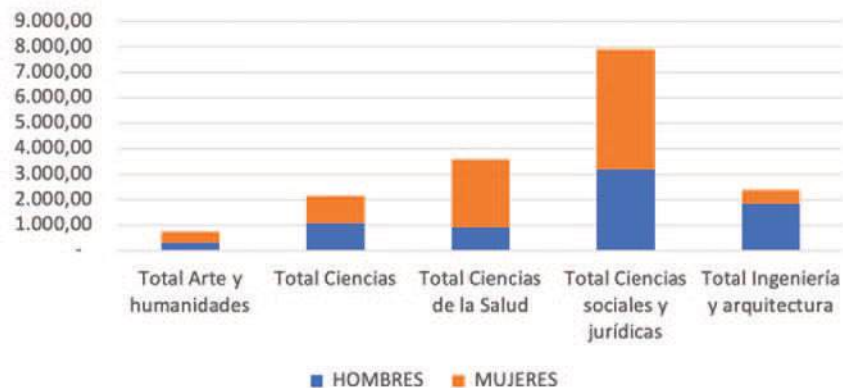
Veamos las cantidades gráficamente:

Alumnos matriculados UEX



b) Distribución de estudiantes por género y área de conocimiento a nivel universitario.

Distribución de estudiantes por género y área de conocimiento 2023-24



Los datos de la distribución por género y área de conocimiento de los estudiantes que inician un master en la UEX se presentan en la siguiente tabla:

Área de Conocimiento	2023-24		2022-23		2021-22		2020-21	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Arte y Humanidades	44	87	44	102	53	112	54	105
Ciencias	22	34	28	37	31	37	33	35
Ciencias de la Salud	47	36	44	50	47	52	51	45
Total Ciencias Sociales y Jurídicas	440	664	456	753	488	756	503	840
Ingeniería y Arquitectura	307	172	301	194	293	184	267	137
Total general	860	993	873	1.136	912	1.141	908	1.162

Los datos proporcionados en la tabla ofrecen una visión detallada sobre las matriculaciones por género en diferentes áreas de conocimiento de programas de máster universitarios a lo largo de cuatro años académicos. Aquí algunos comentarios y observaciones desde una perspectiva de género:

Ciencias Sociales y Jurídicas: Este área muestra una mayoría femenina constante en todos los años analizados.

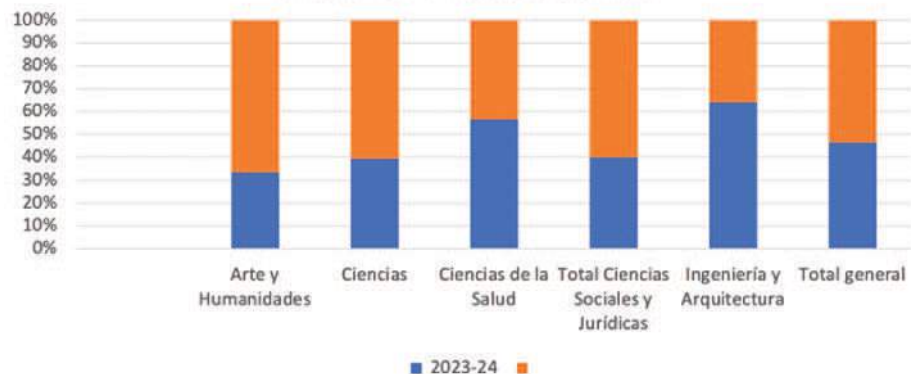
Ingeniería y Arquitectura: En contraste con Ciencias Sociales y Jurídicas, la Ingeniería y Arquitectura muestran una predominancia masculina en todos los años.

Arte y Humanidades: También tiene una clara mayoría femenina en todos los periodos.

Ciencias: Las ciencias mantienen un balance relativamente más equitativo entre hombres y mujeres lo que podría reflejar un nivel diferente de demanda o de oferta de programas.

Tendencias Generales: La tendencia general muestra una mayoría femenina en la matrícula total de másteres universitarios.

Distribución de alumnos por áreas de conocimiento en el master, relativos únicamente al último curso académico



En el curso 2020-2021, 1003 personas iniciaron estudios de doctorado en la UEX, entre ellas 482 mujeres y 521 hombres.

El 48,06% eran mujeres frente al 51,94% hombres.

En el año escolar 2021-2022, había 1039 estudiantes de posgrado en la UEH, incluidas 496 mujeres y 543 hombres, lo que representa un 47,74% de mujeres y un 52,26% de hombres.

La proporción de mujeres matriculadas aumentó un 3%, aunque la matrícula general aumentó.

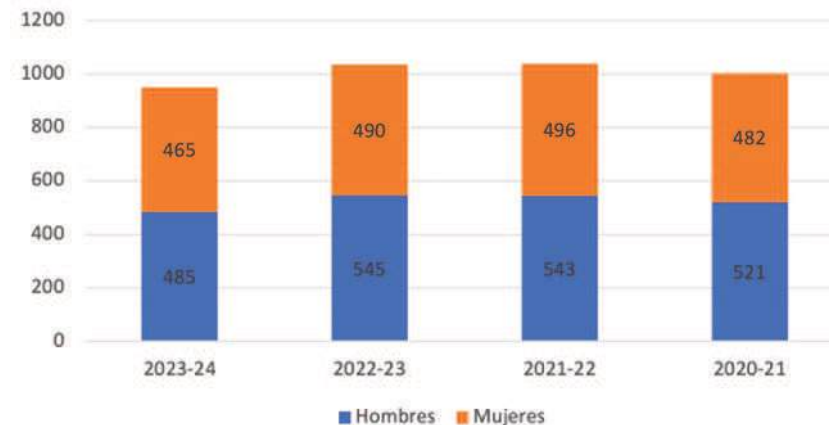
En el curso escolar 2022-2023 el número de alumnos disminuyó, hasta 1.035 alumnos, siendo 490 alumnos mujeres, lo que representa el 47,34%; y 545 estudiantes hombres, lo que representa el 52,66%

Se mantuvo estable la participación de las mujeres en las matriculaciones de doctorados.

Finalmente, en el último curso escolar analizado 2023-2024, el número total de estudiantes siguió disminuyendo y se situó en 950, de los cuales 465 eran mujeres y los 485 restantes, hombres.

En términos de proporción, las mujeres son el 48,95% y los hombres el 51,05%, por lo que el número de mujeres aumentó ligeramente respecto al año anterior, manteniéndose aproximadamente en el 48%, un aumento casi del 2% respecto al curso escolar anterior.

Alumnos matriculados en doctorado por sexo



Los datos relativos a la distribución entre sexos según la rama de conocimiento del alumnado que se matricula en estudios de Máster en la UEX son los que se presentan en la siguiente tabla:

	2023-24			2022-23			2021-22			2020-21		
	Hombre	Mujere	Tota	Hombre	Mujere	Tota	Hombre	Mujere	Tota	Hombre	Mujere	Tota
Arte y Humanidades	37	38	75	47	40	87	45	44	89	44	38	82
Ciencias	67	58	125	76	61	137	83	58	141	86	64	150
Ciencias de la Salud	140	190	330	171	192	363	164	193	357	154	193	347
Ciencias Sociales y Jurídicas	133	129	262	134	156	290	138	159	297	134	147	281
Ingeniería y Arquitectura	108	50	158	117	41	158	113	42	155	103	40	143
Total general	483	465	950	545	490	1035	543	496	1039	521	482	1003

La tabla proporcionada muestra la distribución por género de los alumnos de doctorado en diferentes áreas de conocimiento a lo largo de cuatro años académicos. Aquí se presentan algunas observaciones desde una perspectiva de género:

Ciencias de la Salud: Esta área muestra una mayoría femenina consistente en todos los años, siendo significativamente más alta que la de los hombres. La diferencia es particularmente notoria, con las mujeres constituyendo cerca del 60% del total de estudiantes en este campo. Esto puede reflejar una tendencia generalizada de mayor participación femenina en las ciencias de la salud, que es común en muchos contextos educativos y laborales.

Ingeniería y Arquitectura: Contrariamente a las Ciencias de la Salud, la Ingeniería y Arquitectura presentan una mayoría masculina considerable. Aunque el número de mujeres ha aumentado ligeramente, todavía es considerablemente bajo en comparación

con el de los hombres. Esto refleja una tendencia global de menor participación femenina en estos campos, lo cual es un área de interés para políticas de equidad de género en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

Arte y Humanidades: Los números muestran una distribución más equilibrada entre hombres y mujeres, con una ligera variación año tras año. Sin embargo, en el último año (2023-24), la representación de género está casi equilibrada, lo cual es positivo para la equidad de género en este campo.

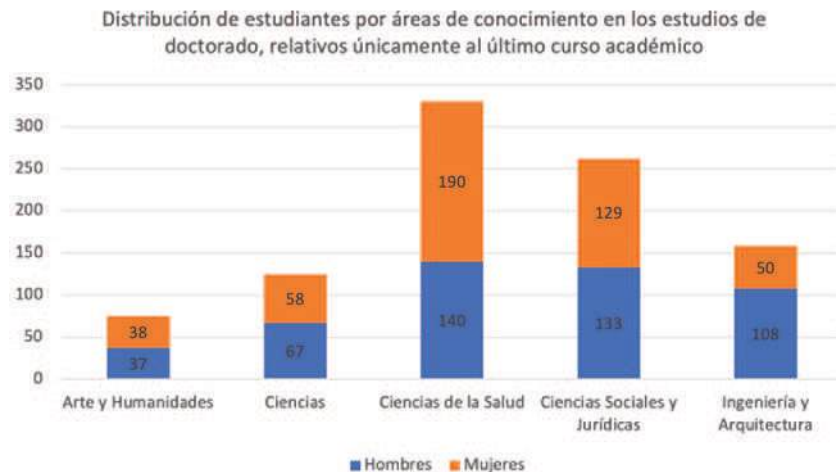
Ciencias Sociales y Jurídicas: Aquí se observa una tendencia hacia un equilibrio más cercano entre hombres y mujeres, con un ligero aumento en la proporción de mujeres en los últimos años. Este equilibrio puede ser indicativo de un acceso relativamente equitativo y de oportunidades en estas áreas.

Ciencias: Las ciencias muestran una disminución en la participación femenina del año 2020-21 al 2023-24, aunque la diferencia no es tan marcada como en Ingeniería y Arquitectura. Sin embargo, todavía hay más hombres que mujeres en esta área.



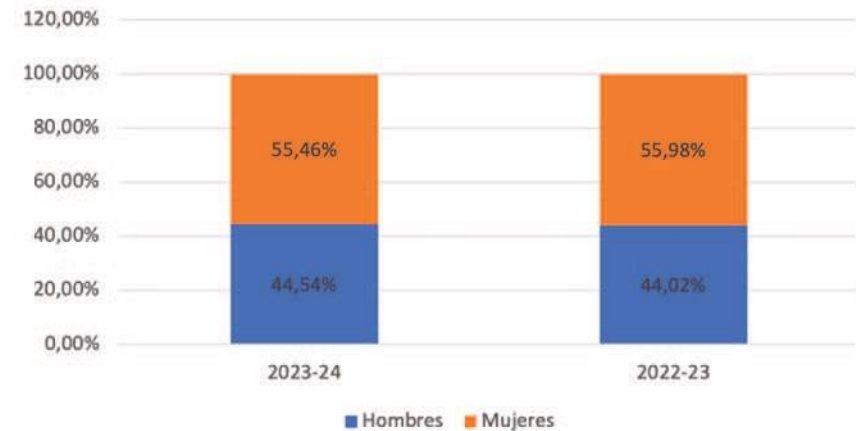
A continuación, se presentan gráficamente los datos de distribución de estudiantes por áreas de conocimiento en los estudios de doctorado, relativos únicamente al último curso académico, que muestran la feminización y masculinización de determinadas áreas de conocimiento.

Y la situación actual pasa por la participación de alumnos y alumnas en este tipo de formación.



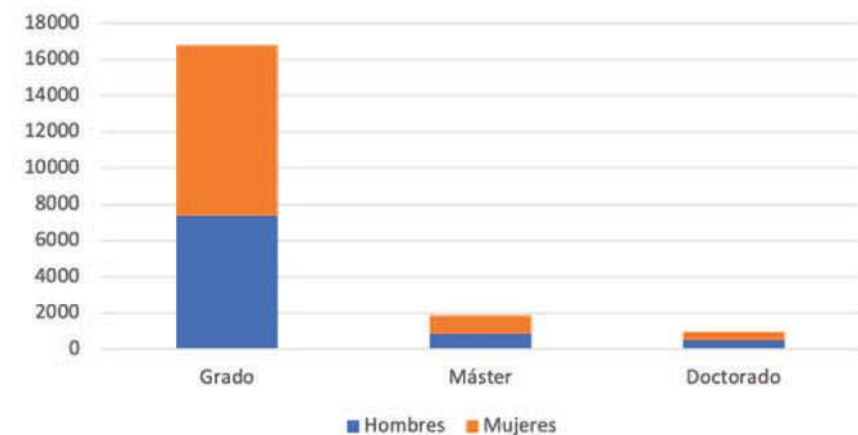
Finalmente, como ejemplo de la distribución real de estudiantes de la UEx por género, se presentan los siguientes gráficos globales, que muestran el número de estudiantes del año académico anterior en comparación con todos los estudiantes actualmente matriculados en la UEx, independientemente del campo de estudio:

% Estudiantes Uex



Respecto del total de estudiantes en base al nivel de estudios cursado por el alumnado:

% Estudiantes Uex por sexo y nivel de estudios

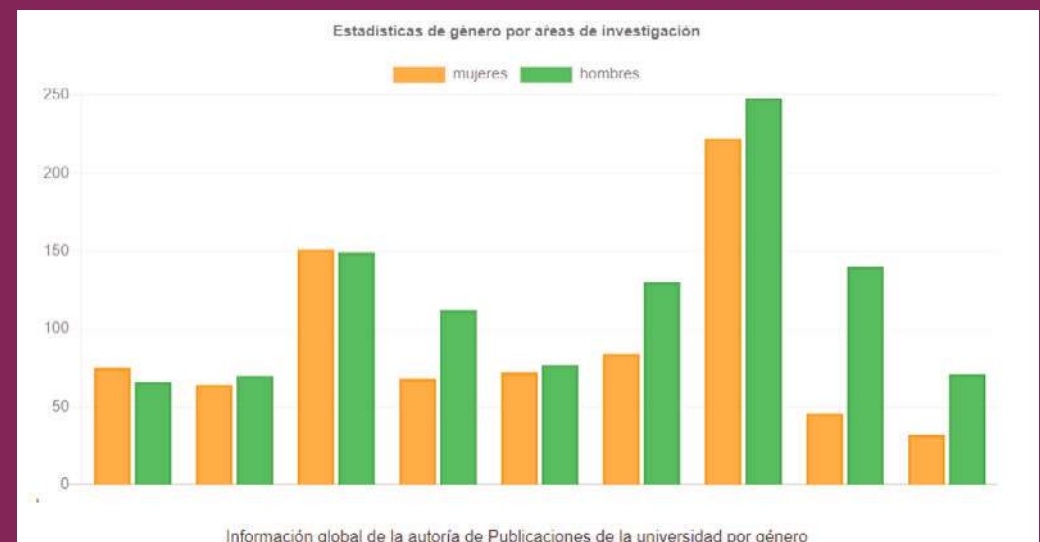
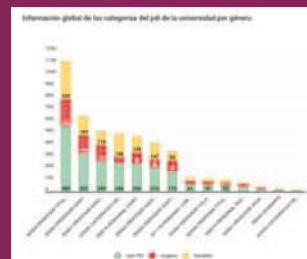
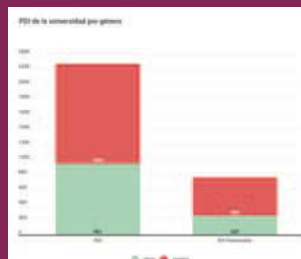
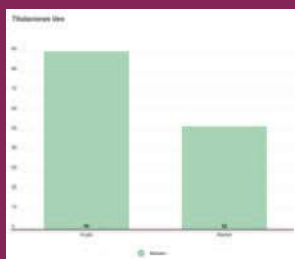


3.2 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI) POR SEXO, RELACIÓN LABORAL, ESCALAS EN LA UEX.

ESTADÍSTICAS GLOBALES

Información global de la Universidad de Extremadura:

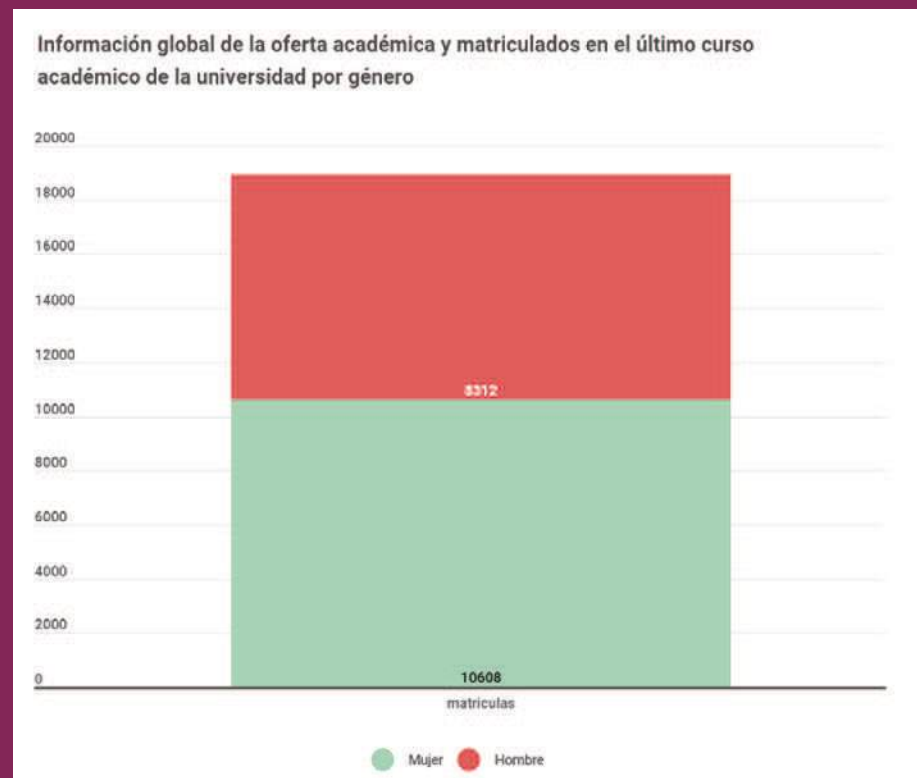
PDI	PAS	Matriculas	Centros	Departamentos	Grupos Investigación	Presupuesto
2273	1031	18929	18	40	218	160054243



ESTADÍSTICAS ACADÉMICAS

Información global de la oferta académica y matriculados en el último curso académico de la universidad por género.

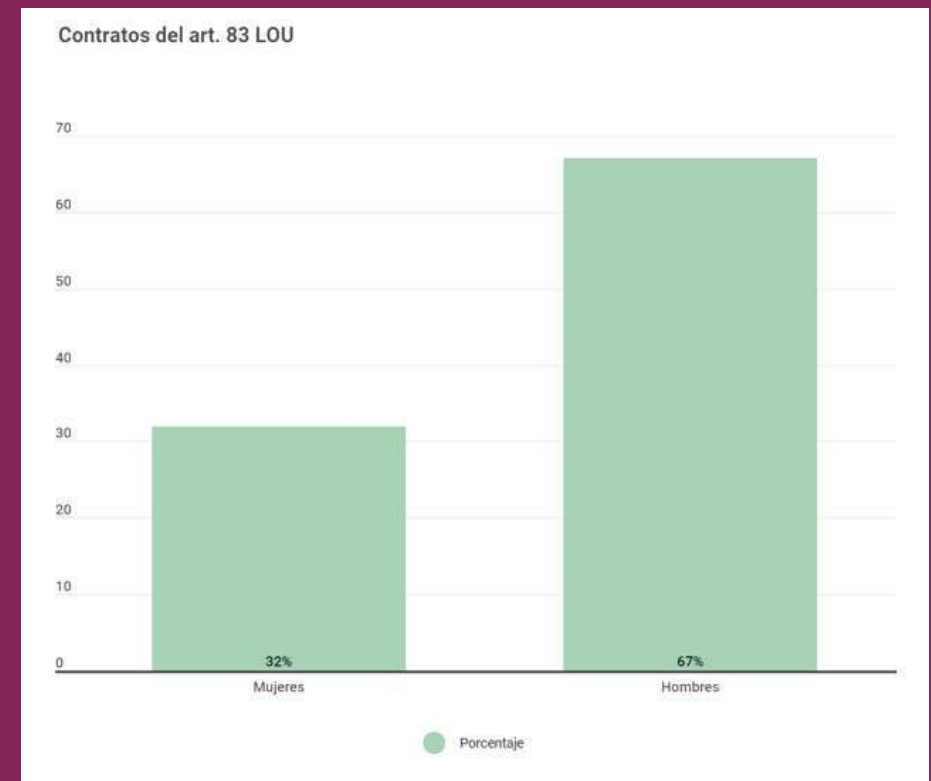
titulaciones	grado	master	matriculas
142	90	52	18920



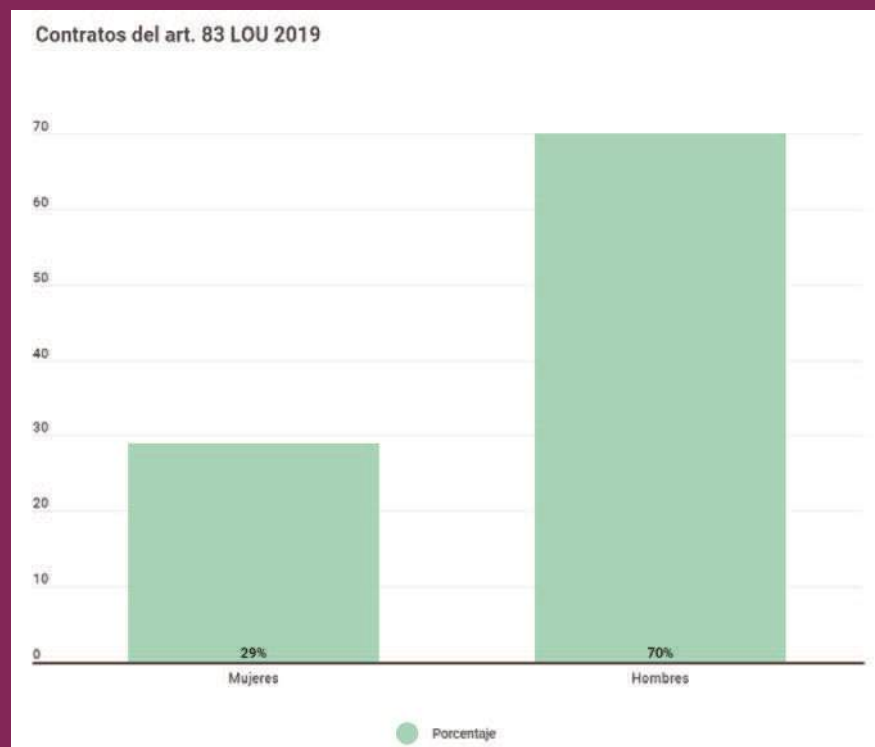
CONTRATOS DEL ART. 83 LOU

Si atendemos a los contratos suscritos por el PDI de la Universidad de Extremadura por vía del art. 83 de la LOU, observamos también la existencia de una considerable brecha.

Respecto del año 2018, de los 1.003 contratos de este tipo suscritos, 325 lo fueron por mujeres y 678 por hombres, lo que nos mantiene en los porcentajes respecto del total que se pueden observar en la siguiente gráfica:



Respecto de los contratos de este tipo suscritos en el año 2019 -hasta el 9 de octubre-, observamos la misma tendencia. De los 429 contratos, 127 lo fueron por mujeres y 302 por hombres, lo que nos aporta unos datos porcentuales similares a los observados en el periodo anterior:



Esta brecha redonda en diversos aspectos que debemos tener en cuenta en este diagnóstico. Por una parte, en lo referente a la investigación y la transferencia de resultados, ya que esta figura está prevista, precisamente, para que la tarea investigadora en la Universidad redunde en la sociedad, lo que nos permite concluir que las mujeres investigadoras de la Universidad de Extremadura están muy por debajo de alcanzar la paridad en este sentido. Por otra parte, en lo que se refiere a la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en el ámbito científico.

La mejora de estos datos en el futuro resulta de gran importancia de cara a mejorar la visibilidad de la labor de las mujeres científicas y su consideración social.

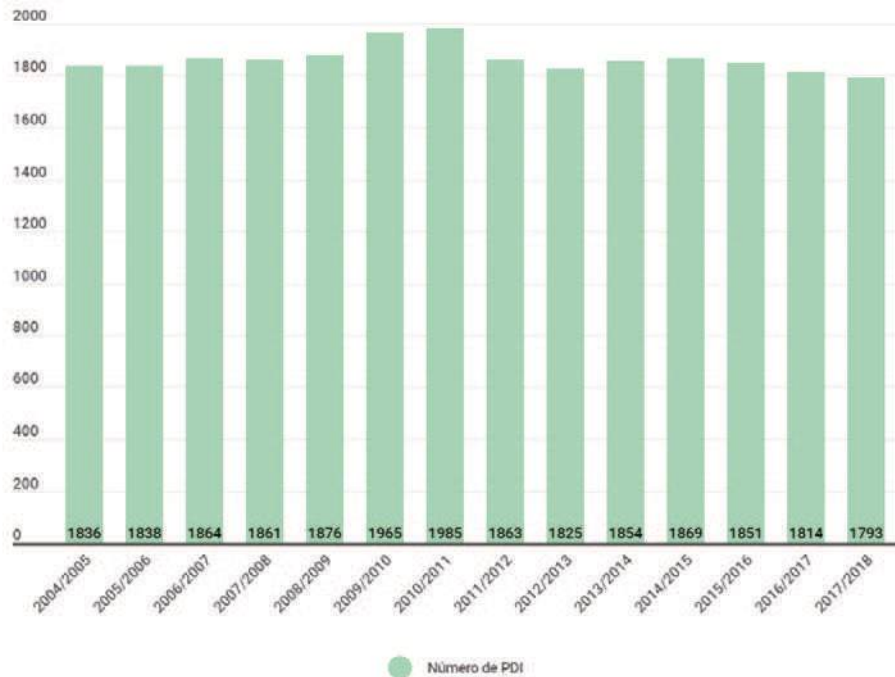
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR POR SEXO QUE HACE DIVULGACIÓN CIENTÍFICA.

La Ley Orgánica de Universidades (LOU) en su título IX, del profesorado de las Universidades públicas, señala que el PDI estará compuesto de los funcionarios de los cuerpos docentes y el personal contratado. En relación con el PDI de la Universidad de Extremadura, este, comprende a todo el personal laboral que preste servicios retribuidos, como docente y/o investigador o investigadora, en virtud de la relación jurídico-laboral formalizada en contrato firmado por la persona interesada y la Universidad de Extremadura.

El número de personas pertenecientes a éste colectivo del PDI de la Universidad de Extremadura ha ido evolucionando de manera cíclica, alcanzando 1836 personas en el curso académico 2004/2005, y llegando a bajar hasta las 1793 en el curso 2017/2018. El máximo número de efectivos del colectivo se alcanzó en nuestra universidad en los curso del 2009/2010 con 1965 personas, y en el curso 2010/2011 con 1985 personas.



Evolución histórica del colectivo PDI



Teniendo en cuenta que el colectivo PDI engloba tanto a personal funcionario, como el personal laboral, es interesante realizar un análisis de ambos grupos por categorías.

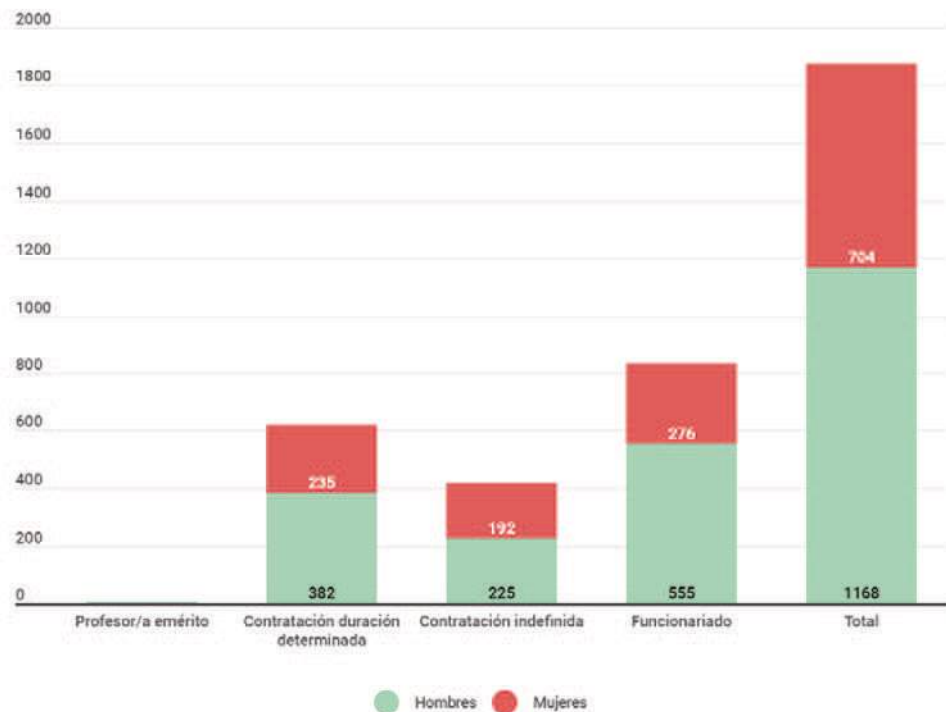
PID de la Uex por categoría docente y sexo, sin inclusión del PCI.

	Total	Mujeres	Hombres
Total 2017/2018	1.793	667	1.126
Total Funcionariado	831	276	555
Catedrática y Catedrático de Universidad	148	20	128
Profesora y Profesor Titular de Universidad	549	201	348
Catedrática y Catedrático de Escuela Universitaria	14	4	10
Profesora y Profesor Titular de Escuela Universitaria	120	51	69
Otro funcionariado			
Total Laborales	955	390	565
Ayudante	29	13	16
Profesora y Profesor Ayudante Doctor	30	13	17
Profesora y Profesor Contratado Doctor	262	115	147
Profesora y Profesor Asociado	241	58	183
Profesora y Profesor Asociado de e.e. de Salud	223	101	122
Profesora y Profesor Colaborador	103	51	52
Profesora y Profesor Sustituto	67	39	28
Profesora y Profesor Lector			
Profesora y Profesor Visitante			
Otro personal docente			
Profesora y Profesor Emérito	7	1	6

Podemos observar como en el PDI funcionario como en el PDI laboral, existe un mayor número de hombres frente al de mujeres en las categorías docentes analizadas, con la única salvedad de que en la categoría docente de Profesora y Profesor Sustituto, al menos en el curso académico 2017/2018 se realizaron en esa categoría 11 contratos más en mujeres que en hombres.



PDI desglosado por sexo



Cuando analizamos el PDI de la Universidad de Extremadura por tipo de vinculación y sexo, observamos que en las vinculaciones laborales existentes en nuestra Universidad, prevalece un mayor número de hombres frente al de mujeres en todos los tipos de vinculaciones, así hablamos de un 62,26% de hombres y un 37,52% de mujeres en el curso 2017/2018.

PDI desglosado por edad y sexo 2017/2018



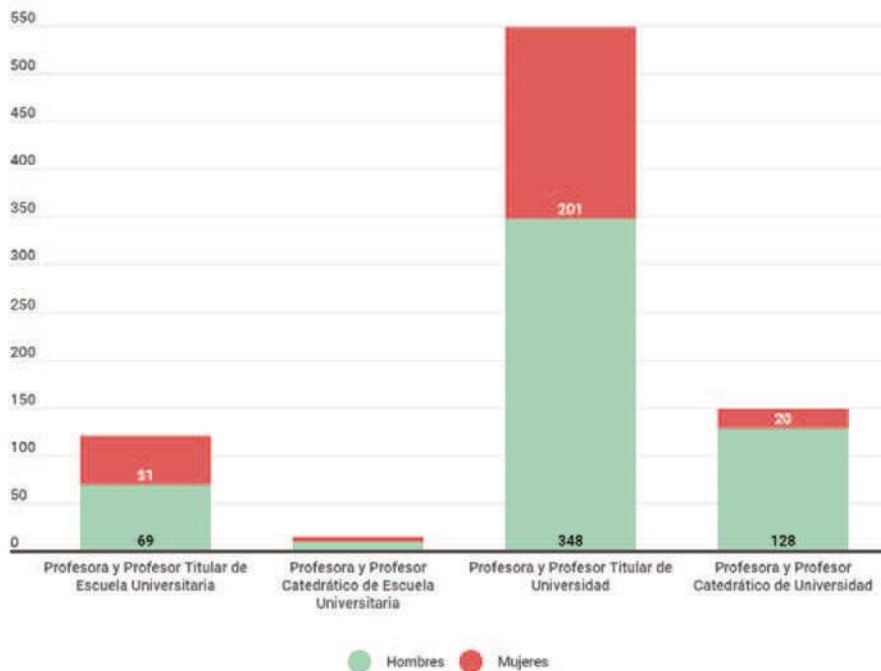
Cuando nos centramos en analizar el colectivo del PDI por franjas de edad y sexo, tal y como se aprecia en la figura 4, en todas las franjas de edad del PDI de la Universidad de Extremadura del curso 2017/2018, el número de mujeres que lo conforman, es menor que el de hombres, y que a esto hay que añadir otro dato a tener en cuenta, y es que la franja etaria que mayor número del colectivo PDI concentra, es la franja de edad comprendida entre los 55-59 años en ambos sexos.

Según los datos del gráfico, el colectivo PDI de la Universidad de Extremadura en 2017/2018 está compuesto por 1.168 mujeres y 704 hombres. La edad media del colectivo es de 40,2 años.

La mayor proporción de mujeres se encuentra en el grupo de edad de 25-29 años, con un 37,1%. En el grupo de edad de 30-34 años, la proporción de hombres es mayor, con un 50,2%. A partir de los 35 años, la proporción de mujeres es mayor que la de hombres en todos los grupos de edad.

La edad media de las mujeres es de 38,9 años, mientras que la de los hombres es de 41,5 años.

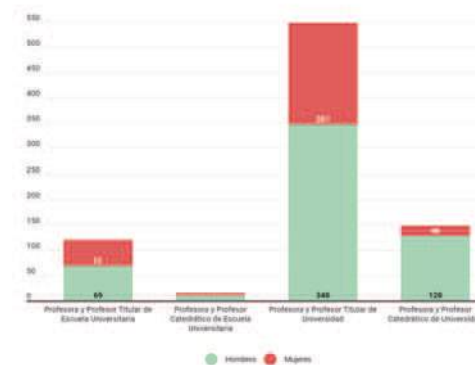
PDI funcionario desglosado por cuerpo docente y sexo



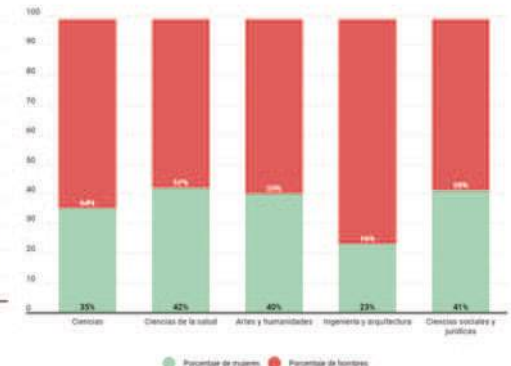
Podemos observar en la figura 5, como en el colectivo del PDI funcionario, resulta interesante resaltar que tanto en la categoría docente de Catedrático y Catedrática de Universidad como en la de Titular de Universidad, prevalece un mayor número de hombres frente al de mujeres, al igual que en los cuerpos docentes de Catedráticos y Catedráticas de Escuela Universitaria y Profesorado Titular de Escuela Universitaria. Analizando porcentualmente estos datos, se observa que en la categoría docente de Catedrático y Catedrática de Universidad sólo un 13,51% son mujeres, frente al 86,48% que son hombres, mientras que en la categoría docente de Profesorado Titular de Universidad el porcentaje de mujeres es del 36,61%, mientras que el porcentaje de hombres casi las duplica con un 63,50%.

En la categoría de Catedrático y Catedrática de Escuela Universitaria el porcentaje de mujeres es del 28,57%, mientras que el de hombres del 72,42% en esta categoría de cuerpos docentes. Para la categoría de Profesorado Titular de Escuela Universitaria, el porcentaje de mujeres también es inferior un 42,5%, frente al 57,5% de hombres.

PDI funcionario por cuerpo docente y sexo para el curso 2017/2018

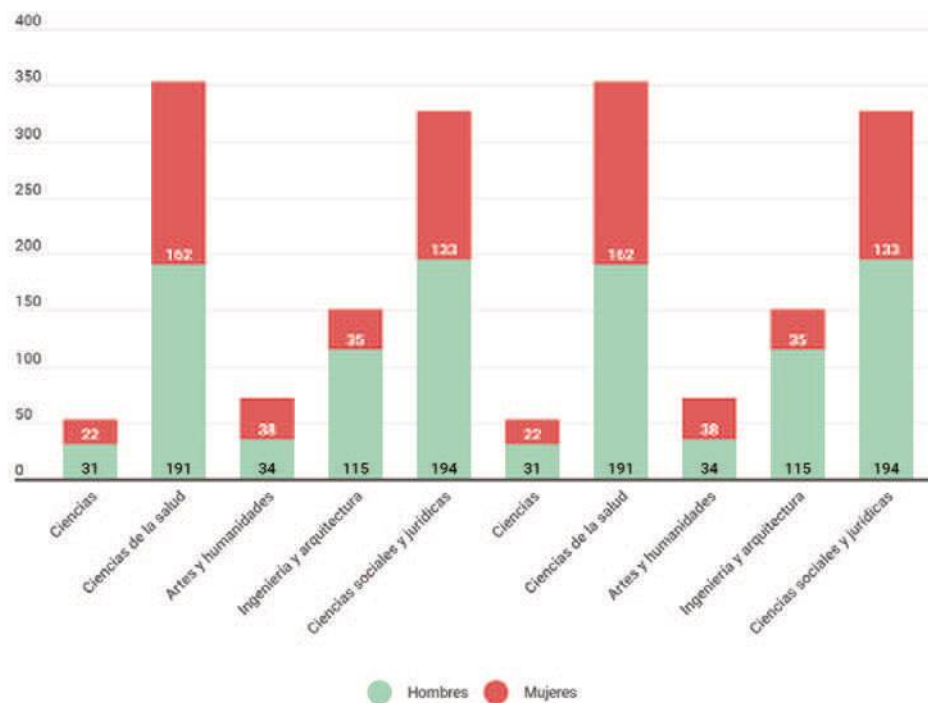


PDI por rama de conocimiento y sexo



Cuando analizamos el colectivo PDI funcionario y laboral, de la Universidad de Extremadura por rama de conocimiento figura 6, se observa, que el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en la rama de conocimiento del campo de las Ciencias de la salud con un 42,08%, mientras que en el caso de los hombres es la rama de Ingeniería y arquitectura, la que destaca, y en la que poseen un mayor porcentaje 76,44%. Por consiguiente, la rama de conocimiento que aglutina un menor número porcentual de mujeres es la de Ingeniería y Arquitectura, 23,56% del total.

PDI laboral por rama de conocimiento y sexo



Si analizamos el colectivo del PDI laboral por rama de conocimiento para el curso académico 2017/2018, figura 8, se mantiene al igual que en el PDI funcionariado, un menor número de mujeres, respecto del grupo de los hombres, en todas las ramas de conocimiento de la Universidad de Extremadura, excepto en la rama de artes y humanidades. En este sentido, el grupo de mujeres representan en este colectivo en el conjunto de las ramas de conocimiento un 40,83%, mientras que los hombres conforman un 59,16% en el conjunto en el curso académico que se ha analizado.

Con los datos anteriores verificamos que tanto en el funcionariado del PDI, como en el laboral, el grupo de mujeres es menor globalmente que el de los hombres en las áreas de conocimiento existentes en la Universidad de Extremadura, con la salvedad dentro del PDI laboral del área de conocimiento de artes y humanidades. Esa diferencia en base a los datos analizados parece ser de mayor grado en el colectivo del PDI funcionariado, que en el colectivo del PDI laboral.

El gráfico muestra que, en general, las mujeres están infrarrepresentadas en el personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura. En concreto, las mujeres representan el 44,3% del total de personal, con una variación que va desde el 33,3% en Ciencias hasta el 51,6% en Ciencias sociales y jurídicas. Las ramas de conocimiento con mayor presencia de mujeres son Ciencias sociales y jurídicas, con un 51,6%, seguida de Artes y humanidades, con un 42,1%. Las ramas con menor presencia de mujeres son Ciencias, con un 33,3%, y Ciencias de la salud, con un 31,2%.

En términos absolutos, las ramas con mayor número de mujeres son Ciencias sociales y jurídicas, con 133 mujeres, seguida de Ciencias de la salud, con 162 mujeres. Las ramas con menor número de mujeres son Ciencias, con 22 mujeres, y Ingeniería y arquitectura, con 35 mujeres.



3.3 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR POR SEXO, RELACIÓN LABORAL, ESCALAS EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES.

Plantilla Por Sexo			
HOMBRE	20		
MUJER	28		
Total general	48		

	% por Puesto, según sexo		ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
	Mujer	Hombre	
DIRECCIÓN	0%	100%	MASCULINIZADO
JEFE UNIDAD 1	0%	100%	MASCULINIZADO
JEFE UNIDAD 2	50%	50%	
TÉCNICO 1	50%	50%	
TÉCNICO 2	92%	8%	FEMINIZADO
Total general	58,33%	41,67%	

Personas por contrato y jornada, según sexo		
	Hombre	Mujer
Completa	20	28
Indefinido	18	28
Temporal	2	0

3.3.2 CICYTEX (CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA)

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

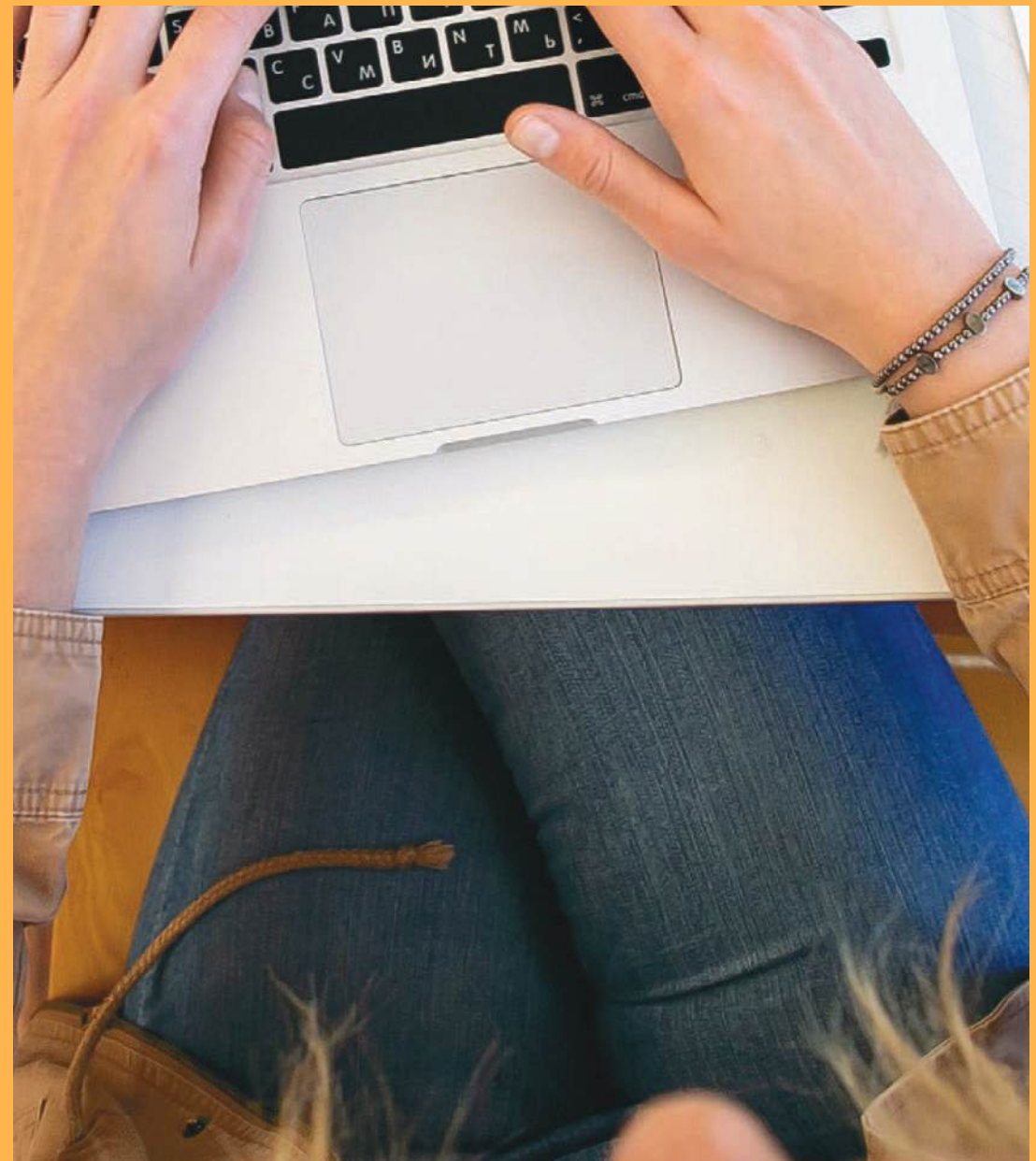
Se incluye un apartado de datos específicos desagregados de la situación de mujeres y hombres de CICYTEX, en los proyectos de investigación elaborado dentro del Proyecto Gender SMART, que añade información complementaria en cuanto al posicionamiento de mujeres y hombres en los proyectos, contratos y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

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 1 año	75	55	130
De 1 a 3 años	56	55	111
De 4 a 6 años	9	7	16
De 7 a 10 años	12	9	21
Más de 10 años	47	22	69
TOTAL	199	148	347



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

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



DISTRIBUCIÓN DE MUJERES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y NIVEL DE ESTUDIOS

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SIN ESTUDIOS/ PRIMARIOS	SECUNDARIOS/ 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

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

La plantilla de CICYTEX en el año 2019 se distribuye 199 hombres y 148 mujeres de un total de 347 personas lo que representa un 58% frente a un 42% por lo que esta entidad está muy cercana a contar con una organización más masculinizada que feminizada en términos de tantos por ciento.

Otro dato a tener en cuenta son las franjas de edad donde es que hay mayor concentración para ambos sexos, los hombres se ubican mayoritariamente dentro de la franja de edad de 46 a 55 años y las mujeres lo hacen en el tramo de 36 a 45 años dentro de una de las etapas de la vida relacionada con la responsabilidad con el cuidado de hijo e hijas. En cuanto a la antigüedad laboral, ambos colectivos están muy bien posicionados en la franja de menos de 1 año y de 1 a 3 años, pero los varones duplican a las mujeres en antigüedades de más de 10 años.

Nos encontramos ante un problema de consolidación de empleo del personal dedicado a actividades de investigación, apoyo a investigación o servicios y con un acceso muy limitado a las plazas para la Junta de Extremadura, específicas para realizar investigación en CICYTEX.

3.3.3 CENIDCI (CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DEL CERDO IBÉRICO)

En Zafra, sólo hay un funcionario Investigador, que es masculino. Y solo hay 2 personas. El investigador y una Doctora, pero tiene un contrato de Personal Técnico de Apoyo. Otro empleado es Personal Laboral Fijo, pero no trabaja en tareas de investigación (mantenimiento del Centro).

3.3.4 CETA-CIEMAT (CENTRO EXTREMEÑO DE TECNOLOGÍAS AVANZADAS)

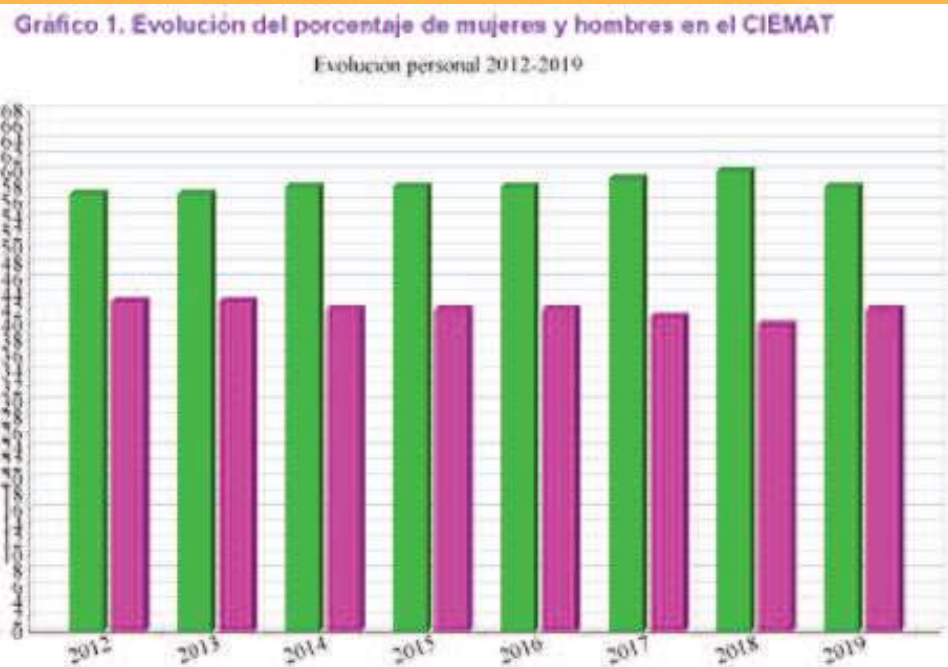
El CIEMAT presenta una presencia equilibrada de mujeres y hombres en cuanto a personal funcionario 40,8-59,1, laboral 40,4-59,5, con beca y de formación 49,4-50,6, siendo estos datos alentadores, Sin embargo, encontramos que la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es menor (gráfico 7) y 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.



3.3.5 CCMIJU (CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN JESÚS USÓN)

La distribución por sexo de la plantilla es un indicador básico, nos ofrece una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla:



Al comenzar con el análisis de los datos estadísticos de la plantilla, nos encontramos con una Fundación equilibrada en cuanto a paridad. Según la Ley Orgánica 3/2007, donde a los efectos, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

CCMIJU cuenta con una plantilla joven concentrándose, donde la mayor parte de las personas que conforman cuentan con una edad entre los 30 y 40 años. La media de edad en el caso de las mujeres es de 37 años y en los hombres es de 39 años.

La Edad es un factor relevante a tener en cuenta ya que nos permite valorar si las medidas de conciliación a las que tienen acceso van en consonancia con las responsabilidades de cuidados propias de cada franja de edad mayoritaria. También puede influir la edad en cómo se perciben las políticas de Igualdad implantadas por la Fundación.

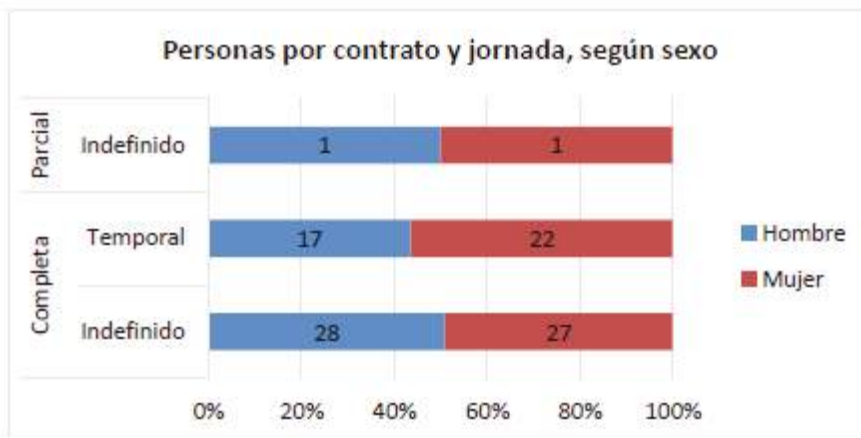
Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
DOCTORADO	9	9	18
LICENCIADO	20	22	42
DIPLOMADO	2	4	6
FP	11	14	25
BACHILLER	1	1	2
GRADUADO	3	3	3
Total general	46	50	96

En las Tablas y Gráficas anteriores se puede observar la composición masculinizada o feminizada que pueden tener las distintas Áreas, Departamentos y Puestos. En general podemos decir que la composición es equilibrada en la mayoría de las áreas de funcionamientos, aunque existes puestos claramente feminizados como Administrativo, Recepción, Área Quirúrgica y masculinizados como son Técnicos de 3D, Técnicos de Mantenimiento, Técnicos de Animalario.

Distribución de la Plantilla por Contrato laboral, jornada y sexo.

Al profundizar en el dato de la modalidad de contratación y duración de la jornada podemos apreciar que el 60% de la plantilla cuenta con un Contrato Indefinido. Esta información es relevante, ya que nos muestra el grado de estabilidad laboral. El porcentaje de mujeres y hombres con contrato indefinido esta igualado, aunque debemos destacar que durante el 2020 fue mayor el número de mujeres contratada de forma temporal.

Dos personas, durante este periodo modificaron el contrato de Indefinido a Jornada Completa a Indefinido a Jornada Parcias, en el caso del hombre fue por necesidad de las Fundación, en el caso de la mujer por guarda legal a menores.



Nivel de Responsabilidad	Hombre	Mujer	Total general	%		Análisis Segregación por Puestos
				Hombre	Mujer	
Altos Cargos	2	0	2	100%	0%	MASCULINIZADO
Responsable Área Apoyo	4	2	6	67%	33%	MASCULINIZADO
Responsable de Unidad Científica	5	3	8	63%	38%	MASCULINIZADO
Responsable Servicio Biosanitario	1	2	3	33%	67%	FEMINIZADO
Personal Investigador	7	11	18	39%	61%	FEMINIZADO
Personal Técnico	27	32	59	46%	54%	
Total general	46	50	96	48%	52%	

Existe una desproporcionalidad en los puestos de responsabilidad según el sexo, siendo el 63% ocupado por hombres y el 37% ocupado por mujeres. De esta forma podemos afirmar que observamos una infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad de CCMIJU

Nos encontramos ante una organización equilibrada, las mujeres conforman el 52% y los hombres el 48% de la plantilla. Encontramos puestos claramente feminizados y masculinizados. La plantilla se caracteriza por un alto nivel académico, no existen diferencias entre mujeres y hombres en este aspecto. Los puestos de responsabilidad y toma de decisiones están parcialmente masculinizados.

En este apartado analizamos la distribución de la plantilla en CCMIJU, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal).

3.3.8 RESTO DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN.

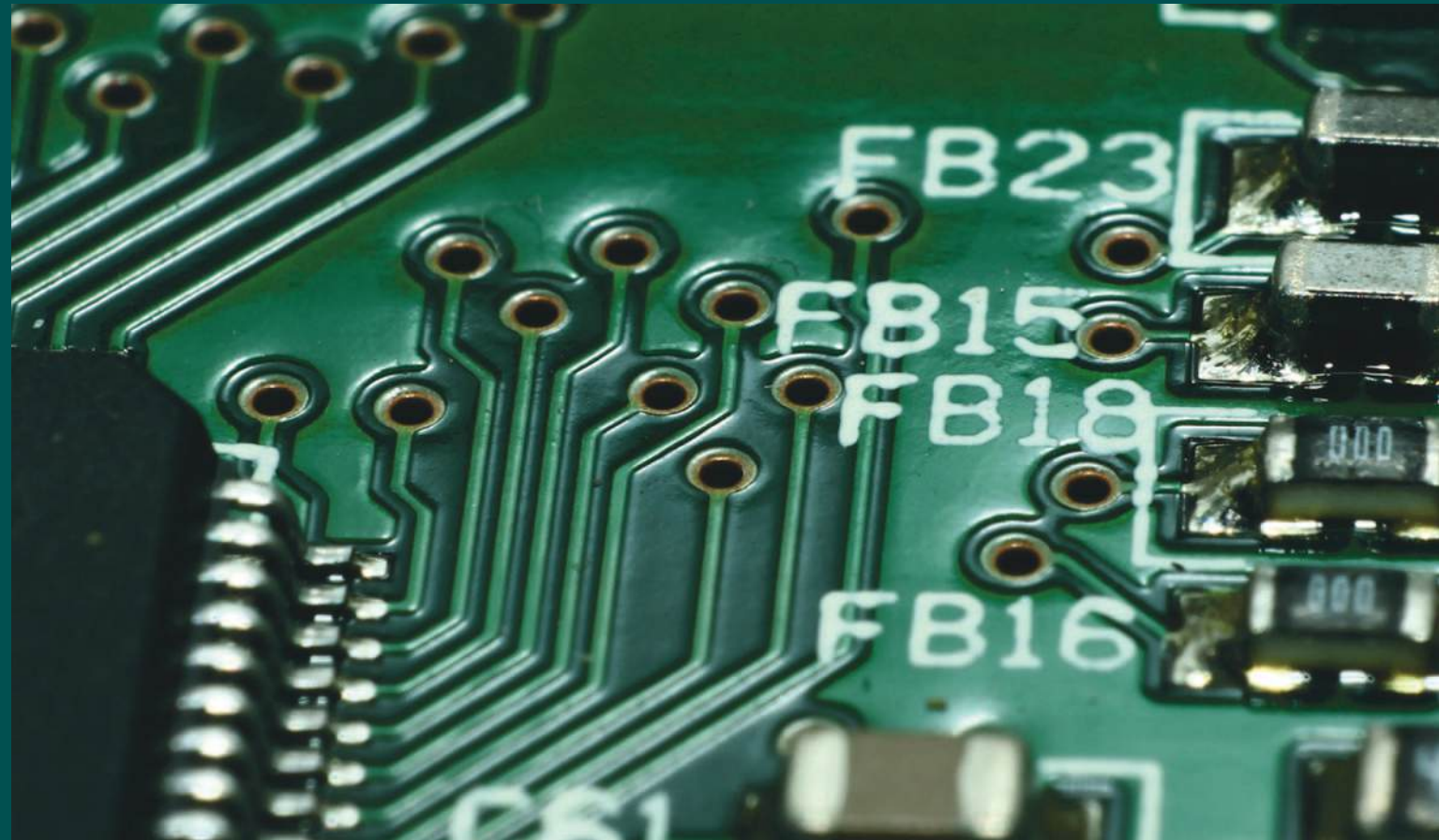
Los siguientes Centros de Investigación no han aportados datos segregados de su personal investigador para el estudio:

CTAEX (Centro Tecnológico Agroalimentario de Extremadura),
IAM-CSIC (Instituto Arqueológico de Mérida-Centro Superior de Investigaciones Científicas)

CENSYRA (Centro de selección y reproducción animal de Extremadura)

INTROMAC (Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción)

CÉNITS-COMPUTAEX (Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación)

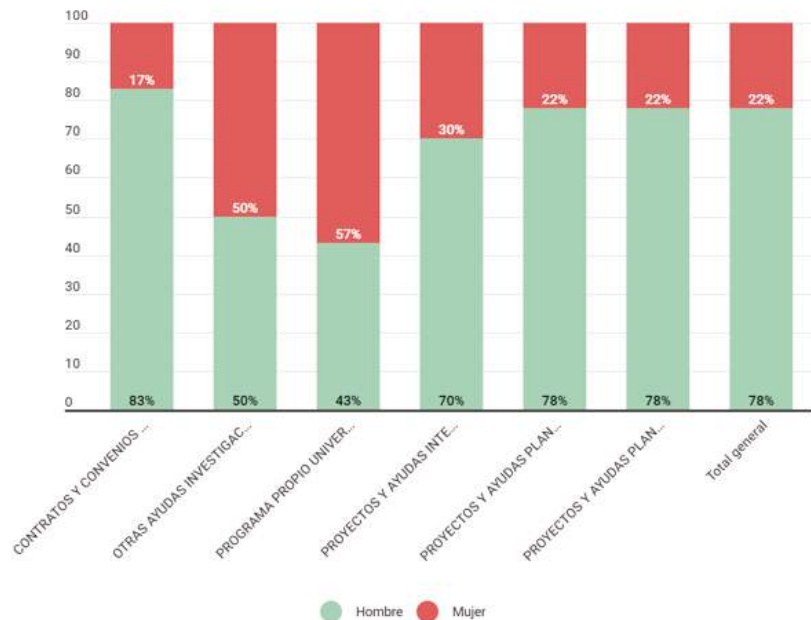


3.4 PROYECTOS REGIONALES / NACIONALES Y EUROPEOS EN LOS QUE PARTICIPAN LOS INVESTIGADORES DE LA UEX Y DE LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN POR GÉNERO.

3.4.1 UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

A continuación, analizamos los datos de la autoría de los proyectos de investigación realizados en la Uex iniciados en 2022.

Autoría de proyectos de investigación por fuente de financiación y genero



El gráfico muestra el porcentaje de autores de proyectos de investigación por fuente de financiación y género. En general, se observa que los hombres son los principales autores de proyectos de investigación, independientemente de la fuente de financiación.

En el caso del total general, los hombres representan el 78% de los autores, mientras que las mujeres representan el 22%. Esta diferencia es significativa, ya que es superior a 50 puntos porcentuales.

Los resultados del gráfico muestran que las mujeres están infrarrepresentadas en la autoría de proyectos de investigación. Esta situación se observa en todas las fuentes de financiación, pero es más pronunciada en el caso de los contratos y convenios.

Existen diversas causas que pueden explicar esta situación. En primer lugar, las mujeres pueden tener menos oportunidades de acceder a la financiación para la investigación. En segundo lugar, las mujeres pueden tener menos tiempo para dedicar a la investigación, debido a las responsabilidades familiares. En tercer lugar, las mujeres pueden enfrentarse a sesgos de género en la evaluación de los proyectos de investigación.

El mismo análisis realizado sobre el año 2023 arroja el siguiente gráfico:

El gráfico muestra el porcentaje de autores de proyectos de investigación por fuente de financiación y género en 2023. En general, se observa que los hombres siguen siendo los principales autores de proyectos de investigación, independientemente de la fuente de financiación. Sin embargo, se aprecian algunas diferencias significativas con respecto al gráfico de 2022.

En el caso de los contratos y convenios, la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente, pasando del 83% en 2022 al 80% en 2023. Esta reducción puede deberse a las medidas que se han tomado para aumentar la financiación para la investigación dirigida por mujeres.

En el caso de las otras ayudas de investigación, la diferencia entre hombres y mujeres se ha mantenido en el 50%. Este resultado indica que las medidas para aumentar la financiación para la investigación dirigida por mujeres no han tenido un impacto significativo en esta fuente de financiación.

En el caso del programa propio de la universidad, la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente, pasando del 70% en 2022 al 66% en 2023. Esta reducción puede deberse a las medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar para las mujeres investigadoras.

En el caso de los proyectos y ayudas internacionales, la diferencia entre hombres y mujeres se ha mantenido en el 78%. Este resultado indica que las medidas para reducir los sesgos de género en la evaluación de los proyectos de investigación no han tenido un impacto significativo en esta fuente de financiación.

En el caso de los proyectos y ayudas del plan estatal, la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente,

pasando del 78% en 2022 al 75% en 2023. Esta reducción puede deberse a una combinación de factores, como el aumento de la financiación para la investigación dirigida por mujeres, la facilitación de la conciliación de la vida laboral y familiar para las mujeres investigadoras y la reducción de los sesgos de género en la evaluación de los proyectos de investigación. En el caso del total general, la diferencia entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente, pasando del 78% en 2022 al 76% en 2023. Esta reducción es significativa, ya que es superior a 2 puntos porcentuales.

En general, los resultados del gráfico muestran que las medidas para reducir la brecha de género en la autoría de proyectos de investigación están teniendo un impacto positivo. Sin embargo, todavía queda un largo camino por recorrer para alcanzar la igualdad de género en este ámbito.

3.4.2 CICYTEX (CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA)

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

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

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

		NÚMERO		%
		MUJERES	HOMBRES	
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%

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

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

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

Además la tasa de financiación de fuentes institucionales y externas durante el año 2018 (solamente se cuenta con datos ese

año) confirma que las ratios en el ámbito regional e internacional superan a la de los hombres, que ofrecen un mejor posicionamiento en financiación nacional.

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

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

3.4.3 CENIDCI (CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DEL CERDO IBÉRICO)

El único investigador titular es masculino y participa en todos los proyectos/convenios/contratos. La técnica también participa de facto, de igual a igual. Pero debido a que su contrato está vinculado a un Convenio específico, oficialmente sólo puede participar en trabajos referidos a ese Convenio.

3.4.4 CCMIJU (CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN JESÚS USÓN)

Actualmente el CCMIJU tiene 20 proyectos de I+D+i en ejecución y su distribución por género es: 64 investigadoras y 54 investigadores.

3.4.5 CIIAE (CENTRO IBÉRICO DE INVESTIGACIÓN EN ALMACENAMIENTO ENERGÉTICO)

En 2023 el CIIAE ha ejecutado 11 proyectos de I+D+i en ejecución y su distribución por género es: 4 investigadoras y 8 investigadores.

3.4.6 RESTO DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN

Los siguientes Centros de Investigación no han aportado información sobre los proyectos realizados por su personal investigador segregado por género.

CENSYRA (Centro de selección y reproducción animal de Extremadura)

INTROMAC (Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción)

CÉNITS-COMPUTAEX (Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación)

CETA-CIEMAT (Centro Extremeño de tecnologías avanzadas)
FUNDESALUD (Fundación para la Formación e Investigación de los Profesionales de la Salud de Extremadura)

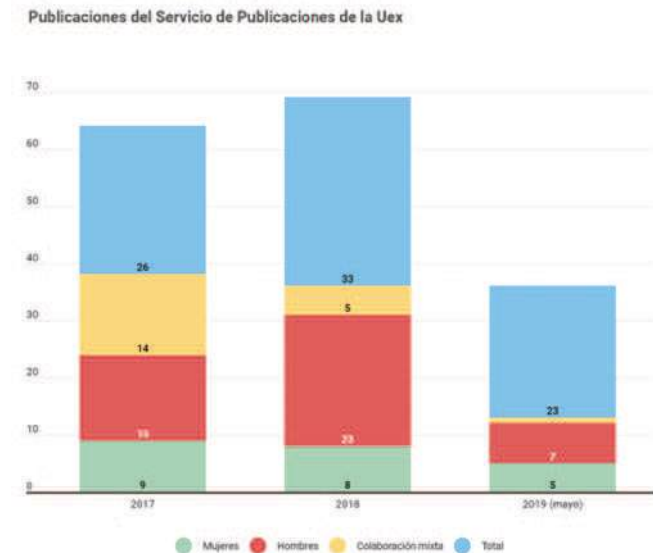
IAM-CSIC (Instituto Arqueológico de Mérida-Centro Superior de Investigaciones Científicas)

CTAEX (Centro Tecnológico Agroalimentario de Extremadura)

3.4.7 DATOS DE PUBLICACIONES DE INVESTIGACIÓN DE LOS INVESTIGADORES DE LA UEX Y DE LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN POR GÉNERO.

Respecto de las publicaciones científicas, según datos gestionados por OpenData, a fecha de septiembre de 2019, se contabilizaban 30.930 publicaciones vinculadas a la Universidad de Extremadura. De ellas, 10.107 correspondían a publicaciones en las que alguna de las personas autoras era mujer, es decir, un 32,68% del total de publicaciones.

Por su parte, si nos referimos al Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura, las publicaciones gestionadas desde el servicio propio también muestran una importante variación respecto de las obras publicadas por hombres y las publicadas por mujeres. Podemos observar los datos relativos a 2017, 2018 y 2019 –hasta mayo- en el siguiente gráfico.



Sobra referirse a la importancia que las publicaciones científicas tienen en el ámbito universitario. Observando las diferencias existentes, podemos concluir que la menor visibilidad de las mujeres científicas de la Universidad de Extremadura se manifiesta también en este ámbito.

El gráfico muestra el número de publicaciones en el servicio de publicaciones por género. Los datos muestran que el número de publicaciones de mujeres ha ido aumentando ligeramente en los últimos años, mientras que el número de publicaciones de hombres ha ido disminuyendo ligeramente. La colaboración mixta ha aumentado significativamente en los últimos años.

En conclusión, los datos muestran que el número de publicaciones de mujeres está aumentando en el servicio de publicaciones. La colaboración mixta también está aumentando, lo que sugiere que los hombres y las mujeres están trabajando juntos más que antes.

Sí sería interesante buscar las fórmulas para incentivar la paridad de género en las publicaciones propias a través de medidas incentivadoras inspiradas en la acción positiva.

PUBLICACIONES CON MAYOR ÍNDICE DE IMPACTO SJR

El índice de impacto SJR (Scimago Journal Rank) es una métrica utilizada para evaluar la influencia y la calidad de las revistas académicas y científicas. A diferencia de otros índices de impacto, como el Factor de Impacto de Clarivate (JCR), el SJR se basa en un algoritmo diferente y considera varios factores para calcular la importancia de una revista.

Datos actualizados a 13/09/2023

INVESTIGADORES CON MAYOR ÍNDICE H SCOPUS

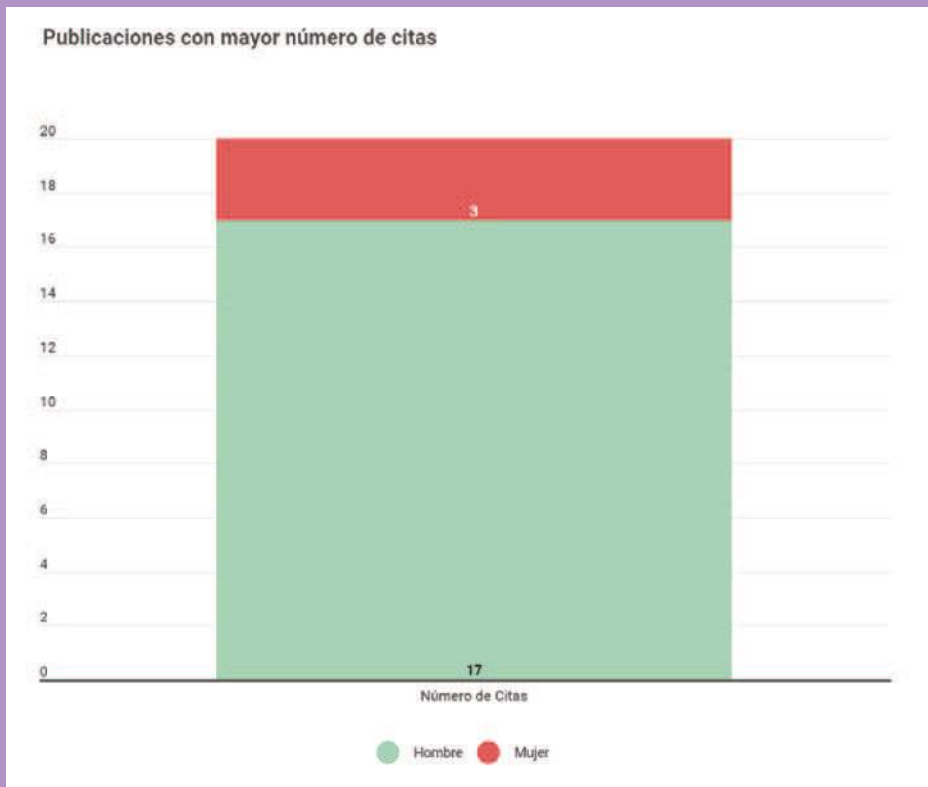
El índice H Scopus, también conocido simplemente como índice H, es una métrica utilizada para evaluar la productividad y el impacto de la investigación de un autor o científico en el ámbito académico y científico. Fue propuesto por el físico Jorge E. Hirsch en 2005 como una medida que refleja tanto la cantidad como la calidad de las publicaciones de un investigador.

Índice H	Número de publicaciones	H	M
84	712	1	0
65	273	1	0
55	336	1	0
55	124	1	0
53	217	1	0
53	267	1	0
50	168	1	0
49	123	1	0
47	185	1	0
46	106	1	0

Como se puede comprobar, todos son hombres, liderando este índice totalmente.

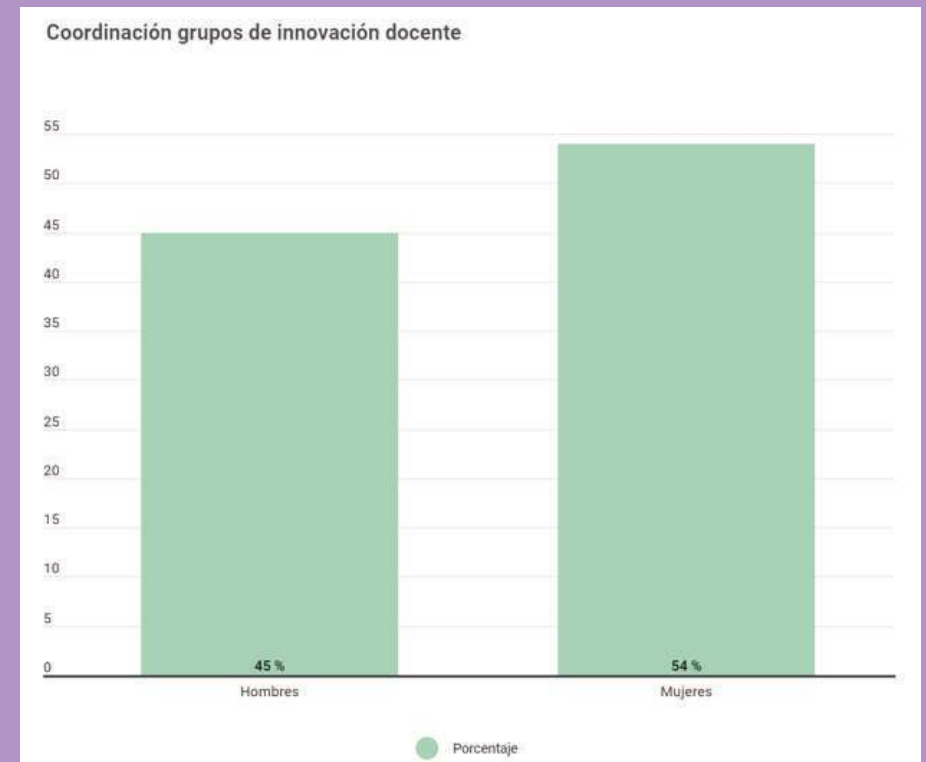
PUBLICACIONES CON MAYOR NÚMERO DE CITAS.

En el ranking de las 10 publicaciones con mayor número de citas, segregado por género según sus autores, podemos comprobar una mayoría de hombres frente a las mujeres.



GRUPOS DE INVESTIGACIÓN.

De los 86 Grupos de Innovación Docente actualmente existentes en la Universidad de Extremadura, 47 están coordinados por hombres y 39 coordinados por mujeres, tal y como podemos observar gráficamente a continuación.



El gráfico muestra que hay una ligera mayoría de mujeres en la coordinación de grupos de innovación docente. En 2017, el porcentaje de mujeres era del 54,65 %, frente al 45,35 % de hombres. En 2018, el porcentaje de mujeres aumentó ligeramente hasta el 55,65 %, mientras que el porcentaje de hombres disminuyó ligeramente hasta el 44,35 %.

Estos datos sugieren que las mujeres están cada vez más presentes en puestos de liderazgo en el ámbito educativo

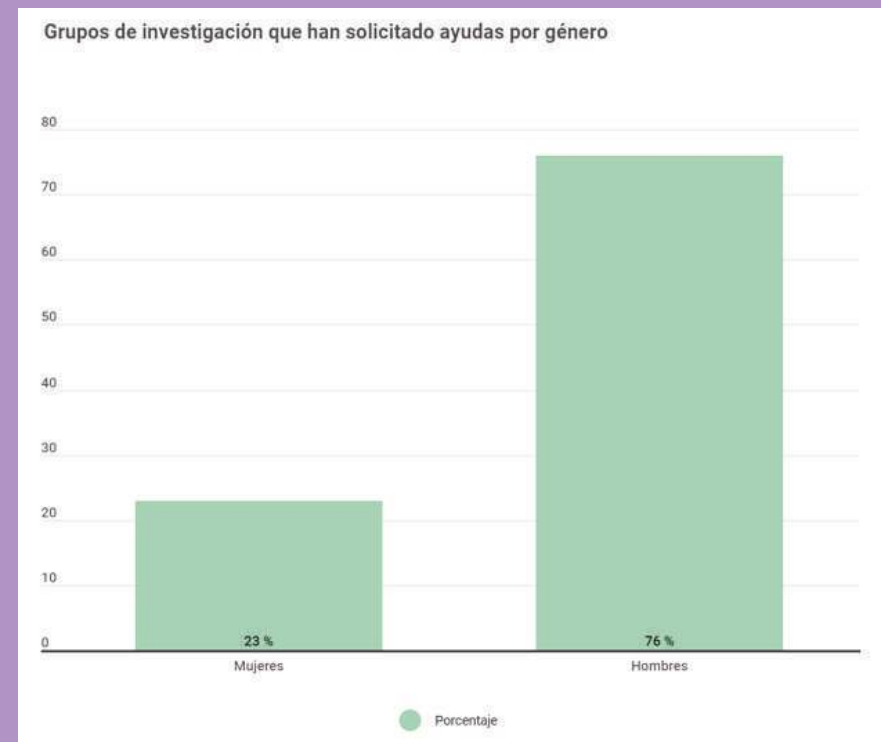
Ayudas a grupos y proyectos de investigación

Existen dos grandes bloques de ayudas a la investigación en las políticas de la Junta de Extremadura: el Decreto 14/2018, de 6 de febrero y el Decreto 68/2016, de 31 de mayo.

Estas ayudas tienen un carácter trianual y mediante ellas los grupos de investigación pueden contratar personal, llevar a cabo actividades de movilidad, estancias de investigación, desarrollar actividades de divulgación y transferencia científicas, etc. Para poder constituirse como tales es necesario la presencia de al menos tres doctores entre los componentes del grupo. el Coordinador/a, que tiene que ser doctor/a, es además quien realiza y firma la solicitud de ayuda.

A los efectos de este análisis, una de las novedades más importantes que establece este decreto en relación a convocatorias anteriores, es haber introducido entre los criterios de valoración otorgar 5 puntos al grupo de investigación cuya coordinación esté liderada por una mujer y/o investigador joven con edad inferior a 30 años.

Respecto al Decreto 14/2018, en función de los datos obtenidos a través de la resolución de concesión de las ayudas comprobamos que, en esta convocatoria, han solicitado ayudas 195 grupos de investigación, de los cuales 45 están coordinados por mujeres (lo que representa un 23,1%) y 150 por hombres (76,9%).



Estos datos sugieren que las mujeres tienen menos probabilidades de solicitar ayuda que los hombres. Esto podría deberse a una serie de factores, como la falta de confianza, la falta de recursos o el miedo al rechazo.

Es importante que las mujeres tengan acceso a la misma ayuda que los hombres, independientemente de su género. Para ello, es necesario crear un entorno en el que las mujeres se sientan cómodas solicitando ayuda y en el que se les proporcionen los recursos y el apoyo necesarios.

De esos 45 grupos de investigación liderados por mujeres que

han solicitado y obtenido ayudas, el mayor número de mujeres coordinadoras lo encontramos en el campo de las Ciencias Sociales Económicas y Jurídicas (SEJ) con 18, seguido de Ciencias y Tecnologías de la Salud (CTS) con 5, Recursos Naturales y Medio Ambiente (RNM) con 5. El campo Agroalimentario (AGA) cuenta con 4 grupos de investigación coordinados por mujeres igual que el de Biología, Biotecnología y Bioquímica (BBB). Los campos de Física, Química y Matemáticas (FQM) y Humanidades (HUM) cuentan con 3 grupos de investigación liderados por mujeres. Por último, encontramos el campo de Tecnologías e Ingenierías de la Información y las Comunicaciones (TIC) con dos coordinadoras y casi de forma testimonial aparece el de Tecnologías e Ingenierías de la Producción (TPR) con una coordinadora de grupo de investigación.

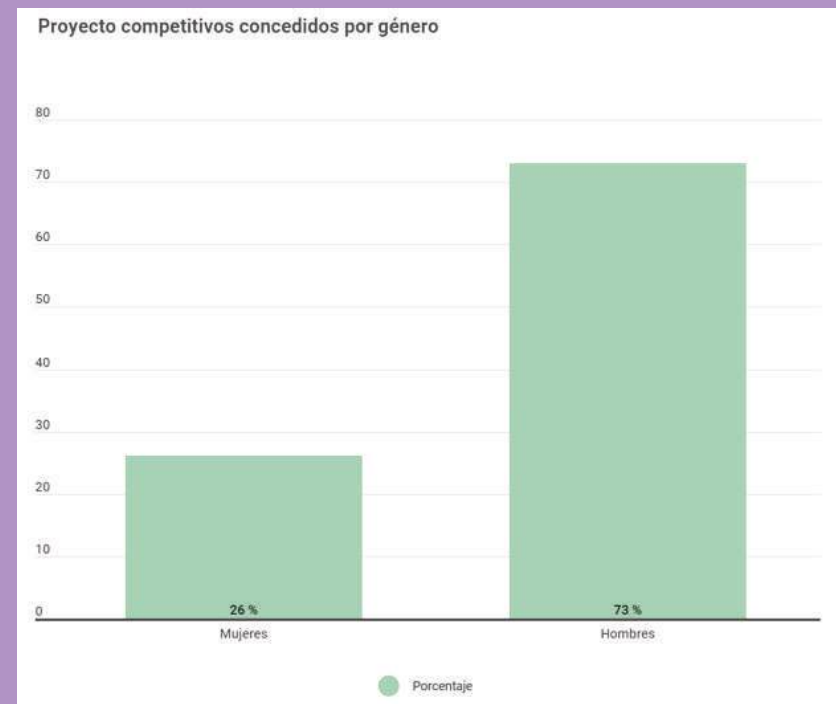
Los datos evidencian las resistencias (disminuidas por la legislación favorable de este decreto) para que las mujeres accedan a los puestos de dirección dentro de los grupos de investigación a los que pertenecen. No tenemos datos desagregados por sexo de los miembros que componen los distintos grupos por lo que no podemos calcular la tasa de masculinización o feminización dentro de ellos.

Estos datos sugieren que las mujeres tienen más oportunidades de liderazgo en los campos de ciencias sociales y humanidades que en los campos de ciencias naturales y tecnología. Esto podría deberse a una serie de factores, como la falta de modelos femeninos en los campos de ciencias naturales y tecnología, o las barreras culturales que impiden a las mujeres acceder a estos campos.

Es importante aumentar la representación de las mujeres en todos los campos de investigación, independientemente de su género. Para ello, es necesario crear entornos inclusivos en los que las mujeres se sientan apoyadas y capacitadas para liderar.

Respecto al DECRETO 68/2016, cuyos resultados segregados por sexo de los proyectos concedidos, son los siguientes.

El porcentaje de mujeres que como Investigadoras Principales (IP) obtienen ayudas en la modalidad de proyectos precompetitivos es significativamente más bajo (29,4%) que el de hombres (70,6%); una diferencia de más de 41 puntos



Estos datos sugieren que las mujeres tienen menos oportunidades de acceder a fondos de investigación que los hombres. Esto podría deberse a una serie de factores, como la falta de oportunidades de formación, la discriminación y las barreras culturales.

Es importante aumentar la representación de las mujeres en los proyectos precompetitivos. Para ello, es necesario crear entornos inclusivos en los que las mujeres se sientan apoyadas y capacitadas para competir por fondos de investigación.

Algo similar se produce en la modalidad de proyectos competitivos. En este caso el porcentaje de mujeres asciende al 26,6% y el de los hombres al 73,4% con lo que la diferencia porcentual se amplía (46,8 puntos) en relación a los proyectos precompetitivos.

El gráfico muestra que las mujeres tienen una representación significativamente menor que los hombres en los proyectos competitivos. Esto sugiere que las mujeres tienen menos oportunidades de acceder a fondos de investigación competitivos que los hombres.

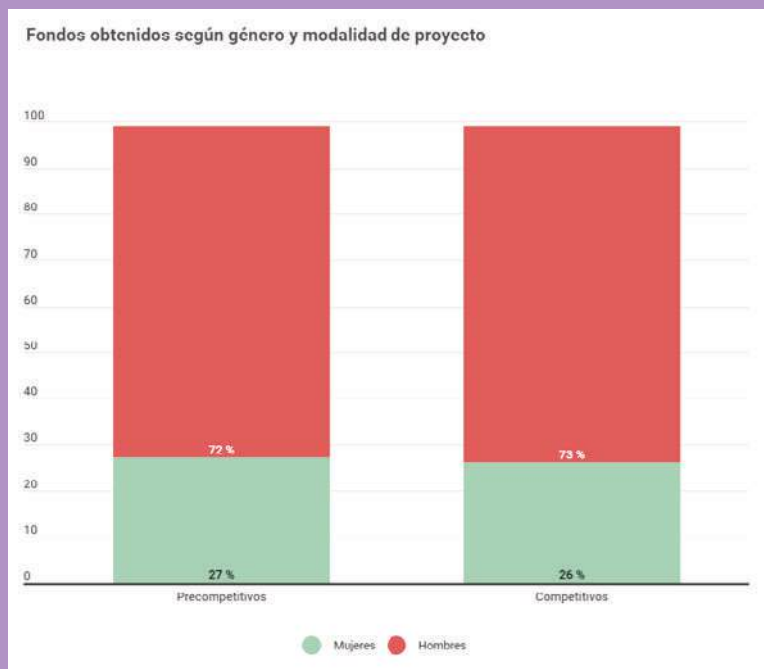
En cuanto a la captación de fondos el análisis revela grandes diferencias entre hombres y mujeres tanto en los proyectos precompetitivos como competitivos. En los primeros encontramos 45 puntos de diferencia (72,4% fondos captados por hombres frente al 27,6% de fondos captados por mujeres). En los segundos la diferencia porcentual es mayor, más de 52 puntos (76,2% frente a 23,8%) separan los fondos captados por hombres en relación a los captados por mujeres.

Comparando entre modalidades de proyectos, las I.P. mujeres captan más fondos en los precompetitivos (27,6%) que en los competitivos (23,8%) a pesar numéricamente menores. En los precompetitivos son 5 las IP que han obtenido ayudas frente a las 17 IP de la modalidad de proyectos competitivos.

El gráfico muestra que las mujeres tienen una representación significativamente menor que los hombres en la obtención de fondos de investigación, tanto en proyectos precompetitivos como en proyectos competitivos. En los proyectos precompetitivos, el porcentaje de mujeres es del 27,6 %, frente al 72,4 % de hombres. En los proyectos competitivos, el porcentaje de mujeres es del 26,6 %, frente al 73,4 % de hombres.

Estos datos sugieren que las mujeres tienen menos oportunidades de acceder a fondos de investigación que los hombres. Esto podría deberse a una serie de factores, como la falta de oportunidades de formación, la discriminación y las barreras culturales.

Es importante aumentar la representación de las mujeres en la obtención de fondos de investigación.





3.4.7.1 CENIDCI (CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DEL CERDO IBÉRICO)

Todas las publicaciones de CENIDCI Zafra son firmadas tanto por el único investigador masculino, como por la técnico (mujer), que también participa.

En los proyectos nacionales y europeos/ internacionales los firma únicamente el investigador titular

3.4.7.2 CCMIJU (CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN JESÚS USÓN)

Datos de publicaciones de investigación de los investigadores de su Institución por género: 31 Artículos, 70 mujeres y 62 hombres

3.4.7.3 RESTO DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN.

Los siguientes Centros de Investigación no han aportado datos UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA .

CICYTEX (Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura)

CENSYRA (Centro de selección y reproducción animal de Extremadura)

INTROMAC (Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción)

CÉNITS-COMPUTAEX (Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación)

CETA-CIEMAT (Centro Extremeño de tecnologías avanzadas)

FUNDESALUD (Fundación para la Formación e Investigación de los Profesionales de la Salud de Extremadura)

IAM-CSIC (Instituto Arqueológico de Mérida-Centro Superior de Investigaciones Científicas)

CIIAE (Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético)

CTAEX (Centro Tecnológico Agroalimentario de Extremadura)

3.5 BRECHA SALARIAL EN LA UEX Y EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES

3.5.1 UEX (UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA)

A falta de un estudio particular que exponga la brecha salarial en la Universidad de Extremadura, nos basamos en el Estudio de Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas, donde además podemos ver la comparativa con el resto de Universidades Públicas. Este informe recoge y analiza por primera vez la brecha salarial de género (BSG, en adelante) en todas las universidades públicas españolas. Los datos analizados se corresponden con las retribuciones del año 2021 de universidades públicas españolas, donde los salarios se encuentran regulados y los complementos salariales responderían a criterios neutros y objetivos.

La mayor brecha en la retribución se encuentra en los complementos salariales, donde la BSG se sitúa en el 19,1%. Resulta de especial interés el seguimiento de los diferentes complementos, para poder identificar los factores existentes detrás de las desigualdades salariales existentes. Según los resultados obtenidos, una parte de esta brecha salarial puede relacionarse con la menor antigüedad media de las mujeres en las universidades españolas, pero también se evidencian otros factores igualmente relevantes, tales como la segregación laboral, horizontal y vertical, y el acceso a los complementos relacionados con las actividades de investigación. También cabe subrayar que en este estudio se han tenido en cuenta figuras contractuales del PDI con características muy diversas. Así, se deben tener en cuenta los datos agregados para poder hacer visible la imagen de conjunto, pero esta información debe complementarse con análisis más desagregados que identifiquen la situación de los distintos colectivos implicados.

Los factores que determinan la desigualdad de retribuciones entre mujeres y hombres son diversos y se encuentran interrelacionados. En el caso de las universidades públicas a menudo se asocia esta desigualdad con la escasa presencia de las mujeres en los puestos más altos de la jerarquía institucional, en línea con los estudios que constatan la existencia de un techo de cristal en la academia.

Las universidades se encuentran insertas en la sociedad y, por ello, en ellas también influyen los pensamientos estereotipados y las redes informales de poder que hacen que los méritos y atribuciones de las mujeres obtengan un menor grado de reconocimiento y aceptación. En este sentido, el denominado

efecto Matilda explica la manera en la que operan los mecanismos que han hecho que las aportaciones de las investigadoras y científicas a lo largo del tiempo hayan sido invisibilizadas de manera sistemática. Como consecuencia de ello, actualmente existe un número reducido de referentes femeninos en las distintas ramas de conocimiento. Además, siguen existiendo sesgos de género implícitos relevantes en la investigación y en las evaluaciones de los méritos relacionados, que perjudican los trabajos realizados por las mujeres y, como consecuencia, su progresión laboral.

A lo anteriormente expuesto se une la mayor carga de trabajo reproductivo que asumen las mujeres a lo largo del ciclo vital. Actualmente, la mayor dedicación de las mujeres académicas a las tareas de cuidados se ve reflejado en el tiempo y disponibilidad que tienen para dedicar a la docencia y la investigación. Este hecho se hace más evidente en las edades centrales del ciclo vital, entre los 30 y los 40 años, cuando la producción científica se muestra fundamental para la trayectoria laboral universitaria. Este hecho se ha evidenciado con claridad en la época del confinamiento por la COVID-19, cuando la producción científica de hombres y mujeres siguió pautas diferenciadas y los hombres mantuvieron el envío de artículos científicos en mayor medida que las mujeres.

El indicador que se utiliza, la Brecha Salarial de Género o BSG, se define como la diferencia entre las retribuciones brutas medias anuales de mujeres y hombres, en base al salario masculino. Es la principal herramienta para medir la desigualdad salarial que sufren las mujeres, con respecto a los hombres.

Brecha Salarial de Género = ((Retribución hombres – Retribución mujeres) / Retribución hombres) × 100

Se analiza en primer lugar la brecha existente en el salario total, después en el salario base y, por último, en los complementos. Habrá de tenerse en cuenta que el peso específico de los complementos sobre el salario total varía a lo largo de la trayectoria profesional, teniendo un impacto mínimo en los primeros años de vinculación laboral y adquiriendo una relevancia progresiva a lo largo del tiempo. En general, los datos muestran que la BSG media en el salario total alcanza un 12,7%, siendo más elevada la brecha media en los complementos (19,1%) y más reducida en el salario base (1,8%). A continuación, se detallan estos resultados.

SALARIO TOTAL.

Para el salario total, la BSG media en las universidades públicas españolas se sitúa en el 12,7%. En algunas instituciones este porcentaje es muy superior a la media, superando la BSG el 20% en ocho centros. Se observa que en URV (25,8%), UPF (24,1%) y UDL (22,5%) la brecha salarial total es especialmente elevada.

Universidad	Salario Base	Complementos	Salario total
EHU	-2,6	23,4	9,4
UA	-1,0	17,9	11,6
UAB	0,5	19,8	13,3
UAH	0,9	24,5	14,9
UAL	-0,4	23,4	16,9
UAM	-0,3	19,3	10,7
UB	5,2	21,2	16,0
UBU	7,5	21,7	15,1
UC3M	-5,9	-3,6	-4,6
UCA	2,5	15,6	11,6
UCLM	-1,3	26,0	15,3
UCM	-0,9	19,1	9,1
UCO	0,1	17,1	11,2
UDC	1,9	10,8	7,3
UDG	12,6	24,3	20,1
UDL	13,3	28,5	22,5
UGR	5,1	10,0	8,2
UHU	12,4	24,5	21,1
UIB	3,9	15,1	11,5
UJAEN	5,2	23,2	18,1
UIJ	10,0	26,2	20,4
ULE	-12,4	7,7	-0,3
ULL	-0,5	11,1	7,8
ULPGC	10,4	21,0	17,5
UMA	2,0	16,9	12,8
UMH	4,1	25,1	18,7
UMU	-1,4	21,1	11,5
UNED	1,4	2,5	2,1
UNEX	7,7	22,6	17,7
UNICAN	-5,9	29,1	16,7
UNIOVI	3,9	19,6	14,5
UNIRIOJA	-1,5	11,3	7,4
UNIZAR	13,3	26,0	21,2
UPC	-1,3	14,1	9,3
UPCT	-12,6	17,1	6,7
UPF	6,4	36,2	24,1
UPM	-7,2	10,9	3,0
UPNA	-0,3	27,4	13,2
UPO	-4,8	2,6	0,2
UPV	-1,3	21,8	14,9
URJC	-9,3	7,6	-0,1
URV	11,3	33,5	25,8
US	3,8	10,2	8,5
USAL	1,1	26,4	16,1
USC	-1,7	9,9	5,8
UV	7,9	28,6	21,7
UVA	5,9	28,6	19,5
UVIGO	0,4	21,5	15,7
MEDIA	1,8	19,1	12,7

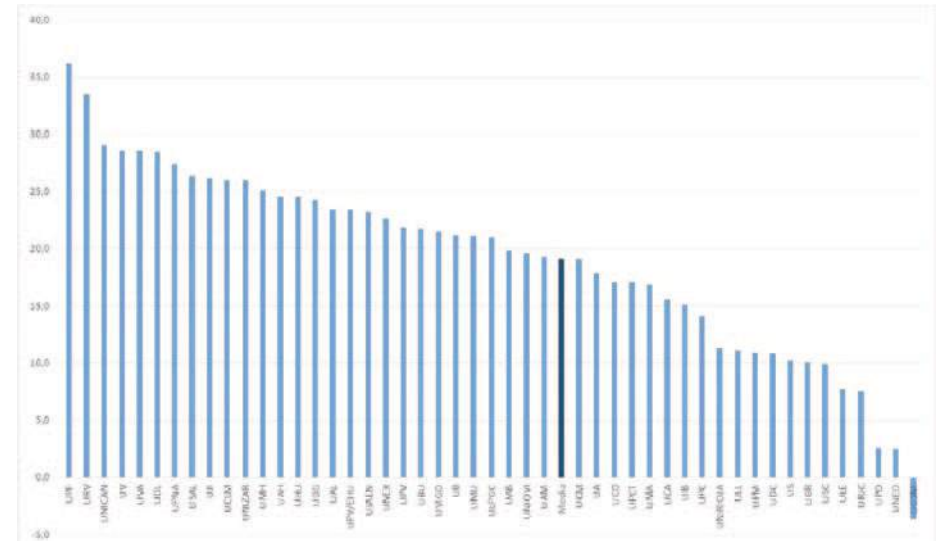
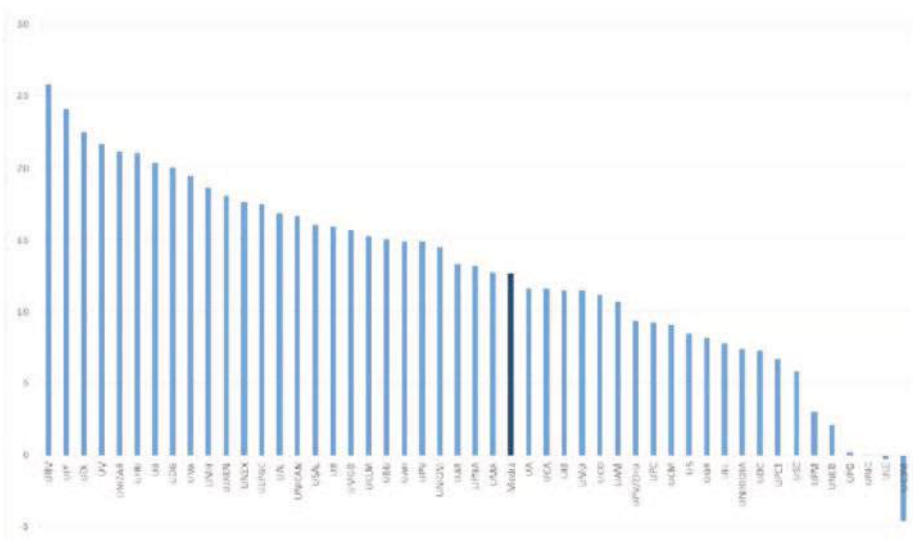
Para el salario total, la BSG media en las universidades públicas españolas se sitúa en el 12,7%. En algunas instituciones este porcentaje es muy superior a la media, superando la BSG el 20% en ocho centros. Se observa que en URV (25,8%), UPF (24,1%) y UDL (22,5%) la brecha salarial total es especialmente elevada.

SALARIO BASE

La brecha salarial para el salario base percibido por hombres y mujeres en las universidades públicas españolas se sitúa, en media, en el 1,8%. No obstante, siete de estas instituciones presentan una BSG para el salario base superior al 10%, entre las que presentan valores más elevados se encuentran UNIZAR (13,3%), UDL (13,3%), UDG (12,6%) y UHU (12,4%).

COMPLEMENTOS

El valor de la BSG en los complementos retributivos percibidos es notablemente elevado, con una media que se sitúa en el 19,1%. Los valores son mayores que cero para todas las universidades estudiadas con la excepción de UC3M (-3,6%). Un dato a tener en cuenta es que en UC3M el porcentaje de mujeres en la plantilla es inferior a un tercio (31,3%) y el peso del profesorado asociado es del 36,5%. En términos generales, puede decirse que el 52% de las universidades presentan una brecha superior al 20% y el 23% de ellas reporta una BSG en complementos inferior al 10%. Aunque los valores medios se sitúan en torno al 20%, algunas instituciones muestran unos valores muy superiores, tales como UPF (36,2%) o URV (33,5%).

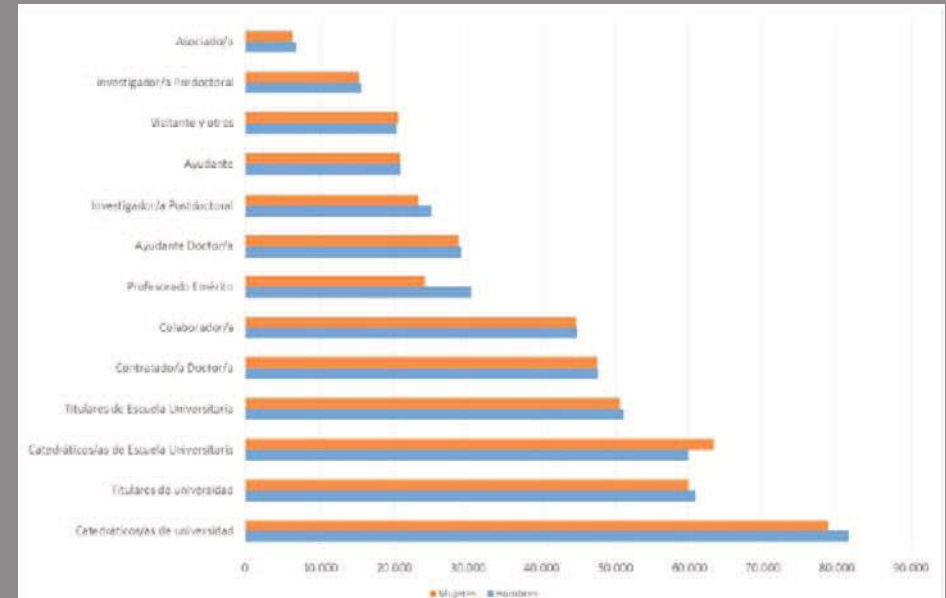


Los datos parecen indicar una tendencia importante en cuanto a la evolución de la carrera profesional de hombres y mujeres en las universidades públicas españolas. A la vista de estas cifras, las mujeres presentan una mayor dificultad para consolidar su carrera profesional, mientras que los hombres de su mismo grupo de edad obtienen distintos complementos que afianzan su retribución y proyección profesional. A partir de las edades centrales del ciclo vital la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres se matiza según estos datos, aunque sigue manteniéndose una mayor retribución media para los hombres que refleja un acceso y permanencia desigual en el sistema de recompensas por los méritos investigadores.

Brecha salarial de género ajustada en equivalente a tiempo completo (ETC).

Si se comparan los salarios medios efectivamente percibidos con los salarios medios en ETC, se observa que en todos los casos el salario en ETC es superior al general como consecuencia de que hay una parte del PDI contratado a tiempo parcial. En el gráfico se muestra la existencia de BSG tanto ajustada en ETC como sin ajustar en prácticamente todas las universidades.

Retribuciones medias brutas anuales (euros). Salario total, por categorías laborales.



Para el caso del salario base se comprueba que, según los datos disponibles, el mayor salario base se percibe por parte de los investigadores posdoctorales, figura en la que las mujeres reciben en media un salario base menor. En segundo lugar, destaca el caso del profesorado contratado doctor, con un salario base relativamente elevado y similar para hombres y mujeres y, en tercer lugar, destaca el salario base medio del profesorado colaborador y de los catedráticos y catedráticas de universidad. En esta última categoría se constata que el salario base medio de las mujeres es superior al de los hombres. El PDI asociado es quien menor retribución media recibe en concepto de salario base y la media para las mujeres es inferior



a la de los hombres. Esto estará relacionado con las distintas modalidades de contratación y el número medio de horas que incorporen estos contratos.

PERSONAL INVESTIGADOR.

En estas categorías el peso de los complementos sobre la remuneración total es reducido, por lo que para estudiar la BSG es preciso centrarse en mayor medida en el salario base. De esta manera, el análisis de la BSG para los complementos de este colectivo resulta complicado porque, aunque el número de personas pueda ser más o menos elevado, las cuantías que se perciben en forma de complementos son muy reducidas y generan importantes diferencias.

Para el personal investigador predoctoral la BSG media se sitúa en el 2,2% para el salario base, encontrándose valores elevados en algunas universidades, tales como UGR (28,1%). Esta brecha aumenta para el caso del PDI posdoctoral, con una BSG media para el salario base del 8,4%³². Los cambios en la BSG en el camino de la investigación en torno a la obtención del doctorado son importantes y precisan de un estudio en profundidad, puesto que algunas desigualdades pueden tener su origen en este momento de la trayectoria académica. Así, en el salario total la BSG media es de 1,3% en el caso de PDI predoctoral y de 7,3% para el PDI posdoctoral, reflejando una importante diferencia media entre un colectivo y otro. En el caso predoctoral, los valores presentan menos dispersión respecto a la media siendo el valor máximo el mostrado por UAH (14,1%). En el caso de PDI posdoctoral la dispersión respecto a la media es mayor y el rango de valores aumenta,

siendo el valor máximo el de UJI (35,1%). Cabe destacar las distintas modalidades de contratación que existen en el caso del personal investigador postdoctoral.

Para el PDI investigador la situación también es distinta según el tipo de universidad. La BSG media en el salario total ETC para el PDI investigador postdoctoral es superior a la del predoctoral en todos los casos. Destaca el caso de las universidades públicas docentes (Grupo 7), donde la BSG media en el PDI posdoctoral (13,3%) es superior a la media, y también en la UNED (18,6%). La BSG para el PDI predoctoral es más elevada en la UNED (9%), si se compara con el resto de los grupos de universidades y con el valor medio para el conjunto de universidades (1,3%).

Por lo tanto, Según el informe "Estudio brecha salarial de género en las Universidades 2023" realizado por CSIF, la Universidad de Extremadura registra una brecha salarial de género del 12,7%, cifra superior a la media del sistema universitario español (11,2%). Este dato refleja que las mujeres en la UEx cobran, de media, un 12,7% menos que los hombres.

Brecha salarial de género en la Universidad de Extremadura Según el informe "Estudio brecha salarial de género en las Universidades 2023" realizado por CSIF, la Universidad de Extremadura registra una brecha salarial de género del 12,7%, cifra superior a la media del sistema universitario español (11,2%). Este dato refleja que las mujeres en la UEx cobran, de media, un 12,7% menos que los hombres.

La brecha salarial de género en la Universidad de Extremadura se debe a diversos factores, entre los que destacan:

- La composición del personal docente e investigador (PDI) por género: La UEx cuenta con un mayor porcentaje de mujeres en puestos de menor retribución, como el profesorado ayudante doctor, mientras que los hombres ocupan mayoritariamente puestos de mayor responsabilidad y retribución.
- La distribución de las tareas de cuidado: Las mujeres asumen tradicionalmente una mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado de dependientes, lo que limita su disponibilidad para dedicar tiempo al trabajo remunerado.
- La segregación horizontal y vertical: La segregación horizontal se produce cuando las mujeres se concentran en determinadas áreas de conocimiento o disciplinas que están peor remuneradas. La segregación vertical se produce cuando las mujeres acceden menos a puestos de alta dirección o responsabilidad dentro de la universidad.

MEDIDAS PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.

Para reducir la brecha salarial de género en la Universidad de Extremadura, es necesario abordar los factores que la causan. Algunas medidas que se pueden adoptar son:

- Promover la igualdad en la composición del PDI por género: Es necesario establecer medidas para fomentar la contratación de mujeres en puestos de mayor responsabilidad y retribución.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar: Se pueden adoptar medidas como la flexibilización de horarios, el teletrabajo y la creación de guarderías o servicios de cuidado infantil en la universidad.

- Sensibilizar sobre la igualdad de género: Es necesario promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la universidad, incluyendo la docencia, la investigación y la gestión. La Universidad de Extremadura está comprometida con la igualdad de género, y ha tomado medidas para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

3.5.2 RESTO DE CENTROS

La información sobre la brecha salarial del resto de centros del SECTI, se desarrolla en el apartado de retribución salarial, para aquellos centros que han facilitado la información de sus registros o auditorías retributivas.

3.6 ÍNDICE DE TECHO DE CRISTAL EN LA UEX Y EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES.

Para calcular el índice de techo de cristal, he utilizado los siguientes datos:

- El porcentaje de mujeres en el nivel más alto de la jerarquía académica o científica.
- El porcentaje de mujeres en el nivel más bajo de la jerarquía académica o científica.

El índice de techo de cristal se calcula como la diferencia entre los dos porcentajes, dividida por el porcentaje de mujeres en el nivel más bajo.

3.7 SOLICITUD DE PATENTES O PATENTES CONCEDIDAS EN LOS QUE PARTICIPAN LOS INVESTIGADORES DE LA UEX Y DE LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN POR GÉNERO.

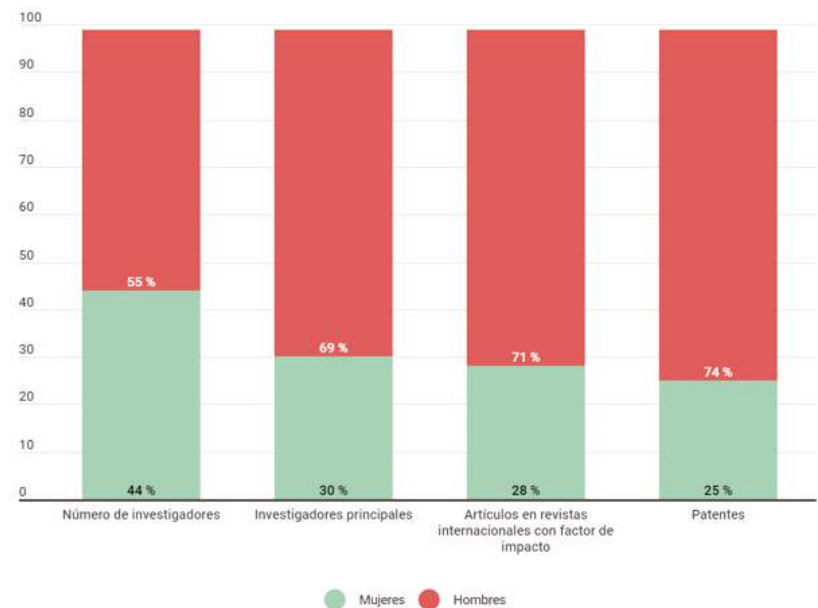
Derecho de propiedad industrial concedidos en la UEx.

Identificador	Título	Estatus	Tipo Invento	Fecha Concesión	H	M
U202230195	SISTEMA ELECTRÓNICO ASISTIDO POR VOZ PARA LA GESTIÓN FARMACOLÓGICA Y DE CITAS MÉDICAS	CONCEDIDO	Modelo Utilidad	2022-10-20	8	0
U202131831	POLEA PARA TIROLINAS DE CABLE	CONCEDIDO	Modelo Utilidad	2022-01-10	4	3
P202030982	PROCEDIMIENTO DE CORRECCIÓN DE VIBRACIONES PARA MOTORES ELÉCTRICOS ROTATIVOS CON CONTROL ORIENTADO A CAMPO	CONCEDIDA CON EXAMEN PREVIO	Patente	2022-07-28	3	2
P202131054	REACTOR PARA EL TRATAMIENTO DE AGUAS	CONCEDIDA CON EXAMEN PREVIO	Patente	2023-11-10	2	1
U202131305	DISPOSITIVO DE SEGURIDAD PARA LA FIJACIÓN DE EQUIPAMIENTO DEPORTIVO	CONCEDIDO	Modelo Utilidad	2022-01-10	3	0
P202031003	DISPOSITIVO DE ENTRENAMIENTO DE ATRAQUE DE BARCOS	CONCEDIDA CON EXAMEN PREVIO	Patente	2022-11-11	1	0
P202030544	MÉTODO PARA LA MAGNETIZACIÓN DE SÓLIDOS INORGÁNICOS	CONCEDIDA CON EXAMEN PREVIO	Patente	2022-05-18	3	2
U202231104	EQUIPO DE ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	CONCEDIDO	Modelo Utilidad	2023-01-04	1	2
U202330337	BANCO DE PRUEBAS DE ALMACENAMIENTO ENERGÉTICO FOTOVOLTAICO	CONCEDIDO	Modelo Utilidad	2023-09-11	5	2
U202131802	DISPOSITIVO PARA RECUPERACIÓN DE MICROMETEORITOS	CONCEDIDO	Modelo Utilidad	2022-01-13	1	2
P202031001	MÉTODO DE ADICIÓN AZA-MICHAEL DE AMINAS Y COMPUESTOS α - β INSATURADOS	CONCEDIDA CON EXAMEN PREVIO	Patente	2022-10-25	1	1
U202230960	SISTEMA DE PROTECCIÓN DE EQUIPAMIENTO DEPORTIVO	CONCEDIDO	Modelo Utilidad	2022-09-20	2	0
TOTAL					34	15

3.8 INDICADORES DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA DE LOS INVESTIGADORES POR GÉNERO EN LA UEX Y EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES.

3.8.1 UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

indicadores de la producción científica de los investigadores por género en la UEx



Los indicadores de la producción científica de los investigadores por género en la Universidad de Extremadura (UEX) muestran que las mujeres tienen una presencia creciente en la investigación, pero aún tienen una menor participación que los hombres en los niveles más altos de la producción científica. En general, los datos muestran que las mujeres tienen una menor participación que los hombres en los niveles más altos de la producción científica. Esto se refleja en el porcentaje de mujeres que son investigadoras principales (30,4 %), autoras de artículos en revistas internacionales con factor de impacto (28,8 %) y autoras de patentes (25,7 %).

Estos datos sugieren que las mujeres tienen una menor participación que los hombres en los niveles más altos de la producción científica, lo que podría deberse a factores como la brecha salarial, la falta de oportunidades de liderazgo o los estereotipos de género.

Para avanzar en la igualdad de género en la investigación, es necesario seguir trabajando para eliminar estas barreras y crear un entorno más equitativo para las mujeres investigadoras.

3.8.2 CICYTEX (CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA)

Los datos de producción científica de CICYTEX son los expuestos a continuación.

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

3.8.3 CIAE (CENTRO IBÉRICO DE INVESTIGACIÓN EN ALMACENAMIENTO ENERGÉTICO)

Los datos de producción científica de CICYTEX son los expuestos a continuación.

	2023	
	Mujeres	Hombres
Publicaciones Científicas	0	5
Publicaciones Divulgativas	0	0
Tesis Doctorales	0	0
Total	0	5

Del resto de Centros de investigación no hay datos segregados por género, de su producción científica.

3.9 COMPARATIVA DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS DISTINTAS ENTIDADES ANALIZADAS.

El análisis comparativo de los Planes de Igualdad se ha basado, fundamentalmente, en su contenido, seleccionando aquellas actuaciones y medidas de mayor alcance e integrando toda la información en el documento que aquí se presenta. Sin embargo, no se han obviado otros aspectos más formales, en los que se podían apreciar diferencias evidentes entre unos y otros.

Tras una revisión inicial de todos los Planes, se confirmó que casi todos coincidían en formular actuaciones que ya habían sido incorporadas por otros, adaptándolas a sus realidades específicas. Se percibe, tras los Planes de Igualdad, toda una labor de retroalimentación mutua en todas direcciones.

Los planes de igualdad son herramientas fundamentales para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral. Estos planes incluyen una serie de medidas enfocadas en los procesos de selección y contratación de personal, las cuales son cruciales para garantizar oportunidades equitativas para todas las personas, independientemente de su género.

Cada plan de igualdad presenta un enfoque único y específico adaptado a las necesidades y contexto de la organización, demostrando un compromiso firme con la igualdad de género en el entorno laboral.

La infrarrepresentación femenina, al ser transversal se analiza de forma conjunta al análisis de igualdad de todos los puntos siguientes.

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

3.9.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

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

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

Además se observa una diferencia exponencial entre el número de hombres y mujeres a favor de los primeros en la convocatoria del Cultivo de Castaño en Cáceres – Proyecto Agros, 14 frente a 4. En sentido contrario, la convocatoria que cuenta con mayor participación de mujeres frente a hombres es la de Téc-

nico/a especialista en conservación y gestión de bancos de germoplasma, 28 frente a 10.

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

En cuanto a los procesos selectivos, las convocatorias nacen de constitución de listas de espera específicas de personal técnico y de gestión de servicio I+D+i conjuntamente con los denominados de Garantía Juvenil. Los datos recogidos indican que en 20 de las especialidades convocadas frente a un total de 32, las mujeres presentadas a las mismas superan a los hombres, por lo que se puede señalar que el colectivo femenino cuenta con altos niveles de formación y cualificación, idóneos para perfiles de contratación en el mundo de la investigación. En cuanto a las categorías profesionales relacionadas con el mundo agrario, la única convocatoria que se refleja en el año 2019 es la de pastor y no contó con ninguna mujer que presentará su candidatura para ocupar el puesto, de todo ello se deduce, la fuerte segregación horizontal a favor de los hombres en esta disciplina ocupacional partiendo del dato de que la plantilla masculina supera a la femenina, en lo que a los tipos de contrato se refiere durante el año 2019, podemos destacar que en la modalidad de laboral fijo mayoritariamente en áreas agroganaderas, los varones superan a los de las mujeres, 42 contratos frente a 10 en el año. Sin embargo en los denominados Laborales Temporales (Interinidad por vacantes, Indefinidos/as o fijos/as y Obras y Servicios), el colectivo feme-

nino obtiene mayores números de contratos muy orientados a las áreas de investigación. Señalar que en lo referente a contratos Predoctorales, en el año 2019 optan por esta línea de incorporación a los centros de CICYTEX, 5 mujeres frente a 2 hombres. Recordar que el personal laboral temporal no tiene derecho a promociones y movilidad.

Los siguientes Centros de Investigación no han aportado información sobre retribuciones salariales con perspectiva de género:

CENIDCI (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Cerdo Ibérico)

CENSYRA (Centro de selección y reproducción animal de Extremadura)

INTROMAC (Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción)

CÉNITS-COMPUTAEX (Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación)

CIIAE (Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético)

CTAEX (Centro Tecnológico Agroalimentario de Extremadura)

3.9.2 PROMOCIÓN / CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CCMIJU (CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN JESÚS USÓN)

El Artículo 15 del Convenio Colectivo establece que todo el personal que conforma la Fundación tiene derecho a la promoción interna. Esta debe ser propuesta por la Dirección o a instancia del trabajador. En ambos casos, la personas candidata a promocionar tendrá que cumplir con los requisitos de titulación y experiencia de la categoría superior a la que se quiera promocionar.

La propuesta de promoción contará con el visto bueno del responsable de la Unidad, Servicio o Área a la que esté adscrita la persona solicitante y deberá estar debidamente justificada por razones de organización del trabajo y las líneas estratégicas de la Fundación. Se tendrá en cuenta la responsabilidad asumida y tareas desarrolladas por el trabajador, la calidad del desempeño en las mismas y la obtención del grado de formación mínimo exigido para el grupo o nivel profesional a la que se quiera promocionar.

El Comité de Empresa será informado de todo el proceso de promoción interna y de su resolución.

Antes de publicarse la oferta del empleo, se comunicará internamente a la plantilla las características de la misma, de manera que aquellas personas que cumplan los requisitos exigidos podrán ser seleccionadas para ocupar el puesto. Durante el 2020 se realizaron dos promociones internas, en

ambos casos fueron hombres, una con cambio de categoría. FUNDESALUD (Fundación para la Formación e Investigación de los Profesionales de la Salud de Extremadura)

Los procedimientos de promoción profesional no se contemplan dentro de la Fundación. Como medida al respecto se incluirán como punto a tratar por el Comité de Empresa, de tal forma que se establezcan los criterios específicos y procedimiento que deban cumplirse y aplicarse para realizar las promociones

INFORMACIÓN CUALITATIVA.

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.

Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto. (es realizada por el responsable de RRH, responsable de departamento implicado y Dirección)

Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

Los siguientes Centros de investigación no han aportado información sobre este apartado:

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

CICYTEX (Centro de Investigaciones Científicas y Tecnológicas de Extremadura)

CENIDCI (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Cerdo Ibérico)

CENSYRA (Centro de selección y reproducción animal de Extremadura)

INTROMAC (Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción)

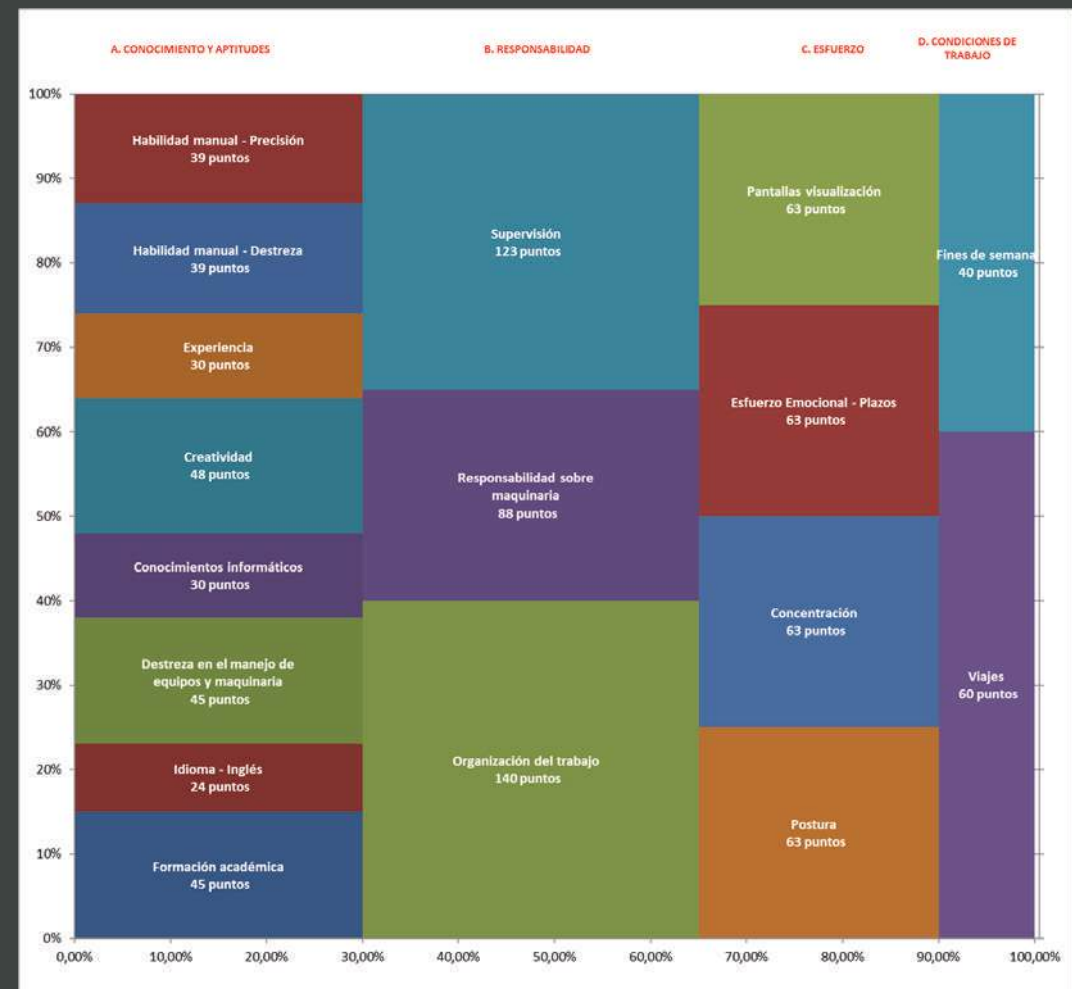
CÉNITS-COMPUTAEX (Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación)

CETA-CIEMAT (Centro Extremeño de tecnologías avanzadas)
IAM-CSIC (Instituto Arqueológico de Mérida-Centro Superior de Investigaciones Científicas)

CIIAE (Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético)

CTAEX (Centro Tecnológico Agroalimentario de Extremadura)

3.9.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.



CICYTEX (CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA)

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

CCMIJU (CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN JESÚS USÓN)

FCCMIJU implementa medidas como la revisión de los procedimientos de selección y la formación en igualdad para el personal involucrado en estos procesos. Se busca minimizar los sesgos de género y promover una representación equilibrada en todas las etapas de selección y contratación. Estas acciones se detallan en la sección "Proceso de Selección y Contratación" del plan.

FUNDESALUD (FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE EXTREMADURA)

Como parte del diagnóstico se ha realizado la auditoría retributiva en los términos establecidos en el Real Decreto

902/2020, siendo su vigencia la misma que el presente Plan de Igualdad. En el caso de cambios significativos en el esquema de retribuciones, podrá ser modificado antes de cumplir su vigencia.

El sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo es el indicado en la herramienta de sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género ofrecida por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en la web www.igualdad.enlaorganización.es. En dichos sistemas de valoración, se establece una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica).

A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. La importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea 100).

De esta forma se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.



Los siguientes Centros de Investigación no han facilitado datos en este apartado.

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

IAM-CSIC (Instituto Arqueológico de Mérida-Centro Superior de Investigaciones Científicas)

CIIAE (Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético)

CTAEX (Centro Tecnológico Agroalimentario de Extremadura)

CENIDCI (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Cerdo Ibérico)

CENSYRA (Centro de selección y reproducción animal de Extremadura)

INTROMAC (Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción)

CÉNITS-COMPUTAEX (Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación)

CETA-CIEMAT (Centro Extremeño de tecnologías avanzadas)

3.9.4 FORMACIÓN.

1. UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

No aporta datos sobre este proceso desde el punto de vista de perspectiva de género.

2. CICYTEX (CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA)

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

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

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

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

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

Acciones formativas del Servicio de Salud y Prevención de la Junta de Extremadura.

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

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

FORMACIÓN EN INVESTIGACIÓN.

Una vez analizadas las distintas modalidades justificadas en el apartado correspondiente, podemos afirmar que las mujeres

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

CCMIJU (CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN JESÚS USÓN)

En el CCMIJU contamos con un Procedimiento de Formación Interna que permite seguir de forma sistemática las necesidades formativas del personal para su desarrollo profesional.

Dentro del procedimiento se contempla la realización de un Plan Anual de Formación Interna que tiene como punto de partida las necesidades formativas de la plantilla. En los últimos se han enfocado en las siguientes materias:

- Ciberseguridad y Protección de Datos
- Igualdad y Derechos
- Contratación Pública.

Estas disciplinas se suman las que de manera regular se realiza cada año.

- Gestión de Calidad. Procesos y Protocolos. Actualización.
- Presentaciones científicas en inglés (Sesiones clínicas)
- Reciclaje/Actualización BPL. Normativa y Gestión de proyectos BPL.
- Oferta Formativa Escuela Ciencias de la Salud Extremadura.
- Oferta Formativa Escuela AAPP Extremadura.
- Cursos de Verano CCMIJU (varias temáticas a propuesta/demanda del personal).
- CCMIJU Compact® (Microcursos Online del CCMIJU).
- Capacitación en Maquinarias de Laboratorio de Impresión Médica (CCMIJU).

También se establece que los diferentes servicios y unidades podrán hacer una previsión estimada de sus necesidades para el año siguiente, teniendo un plazo del 15 de diciembre del año anterior hasta el 15 de febrero del año en curso para modificar la previsión y concretar en caso de conflicto la programación estimada.

Desde el Departamento de RRHH explican que se asegura en todo momento la participación igualitaria en la formación. La mayoría de las acciones formativas impartidas se realizan en jornada laboral, y puede ser de carácter obligatorio o voluntario dependiendo de la finalidad de la formación. Se fomenta la participación en Congresos Nacionales e Internacionales.

Durante el primer trimestre del 2021 la totalidad de la plantilla recibió la formación “SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE

GÉNERO”, se realizó en modalidad de teleformación con una duración de 15 horas.

No se lleva un registro desagregado por sexo de la participación en las acciones formativas.

FUNDESALUD (FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE EXTREMADURA)

INFORMACIÓN CUALITATIVA.

Globalmente, los datos de formación, tanto en el número de personas formadas como en el número de horas de formación impartida no evidencia ninguna desigualdad.

Las necesidades de formación pueden venir derivadas de la evaluación del desempeño de cada puesto, carencias detectadas por el responsable o por el trabajador directamente.

IAM-CSIC (INSTITUTO ARQUEOLÓGICO DE MÉRIDA-CENTRO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS)

El CSIC propone la presencia equilibrada de género en los órganos de selección y promueve prácticas de selección que fomenten la igualdad. Incluye sensibilización y formación en igualdad de género. Estas medidas se abordan en la sección dedicada a las condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

3.9.5 CONDICIONES DE TRABAJO

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

En este sentido, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define a fundamentalmente a partir de dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De esta manera, las medidas que se aplican para mejorar la conciliación son:

- Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.
- En la distribución del tiempo de trabajo: Permiten adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales.
- En el espacio de trabajo: Estas medidas llevan implícitas la autogestión de tiempo de trabajo por parte del personal, no requiriendo una presencia física permanente en los lugares de trabajo.
- Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes.
- Las medidas comprenden, desde facilitar información sobre servicios de cuidados de personas a ofrecer ayudas económicas, etc.
- Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.
- Asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, recursos propios de la organización, beneficios sociales, etc.



Los siguientes Centros de Investigación no han aportado información sobre este apartado:

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

CENIDCI (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Cerdo Ibérico)

CENSYRA (Centro de selección y reproducción animal de Extremadura)

INTROMAC (Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción)

CÉNITS-COMPUTAEX (Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación)

CETA-CIEMAT (Centro Extremeño de tecnologías avanzadas)

FUNDESALUD (Fundación para la Formación e Investigación de los Profesionales de la Salud de Extremadura)

IAM-CSIC (Instituto Arqueológico de Mérida-Centro Superior de Investigaciones Científicas)

CIIAE (Centro Ibérico de Investigación en Almacenamiento Energético)

CTAEX (Centro Tecnológico Agroalimentario de Extremadura)

3.9.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo. En este sentido, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define a fundamentalmente a partir de dos leyes:
 - Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación

de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

CENIDCI (Centro Nacional de Investigación y Desarrollo del Cerdo Ibérico)

CENSYRA (Centro de selección y reproducción animal de Extremadura)

NTROMAC (Instituto Tecnológico de Rocas Ornamentales y Materiales de Construcción)

CÉNITS-COMPUTAEX (Centro Extremeño de Investigación, Innovación Tecnológica y Supercomputación)

CETA-CIEMAT (Centro Extremeño de tecnologías avanzadas)

3.9.7 RETRIBUCIONES.

Las condiciones retributivas de la totalidad de la organización se regulan en las tablas salariales del Convenio Colectivo de aplicación y que establece para cada categoría profesional una retribución determinada. De modo que, a igual categoría profesional la retribución con carácter general es la misma, con independencia del sexo.

Las variaciones posibles respecto a las retribuciones fijas recogidas en los Convenios, son las introducidas por la realización de tareas diferentes o condiciones especiales, pero dichas diferencias se aplican también con independencia del sexo de la persona que las realiza y las variables salariales que derivan de ellas, se cobran también de manera indistinta, siempre que se realicen dichas tareas y en dichas circunstancias.

Las diferencias retributivas que pueden producirse entre hombres y mujeres tienen causas indirectas, como una mayor antigüedad en el puesto, entre otras.

3.9.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

Existe un protocolo en el centro sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- CICYTEX (CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA)

Existe un protocolo en el centro sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. No se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el centro.

Existe en el centro un protocolo que recoge las medidas oportunas para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral que les corres-

pondan, tales como: reducción de jornada de trabajo o la reordenación de los tiempos de trabajo.

- CETA-CIEMAT (CENTRO EXTREMEÑO DE TECNOLOGÍAS AVANZADAS)

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.

- CCMIJU (CENTRO DE CIRUGÍA DE MÍNIMA INVASIÓN JESÚS USÓN)

Dispone de un Procedimiento para la prevención de la violencia en el trabajo (física y psicológica) acoso laboral por razón de sexo, orientación sexual y cualquier otra circunstancia personal o laboral.

- FUNDESALUD (FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE EXTREMADURA)

No se dispone de protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, ni ninguna medida al respecto, será un área de actuación. La organización ha asegurado no tener constancia de denuncias por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.



3.10 DETECTAR EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN PRO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES INVESTIGADORES EN LA UEX Y EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES.

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

La Universidad de Extremadura fomenta la igualdad de género entre investigadores a través de varias iniciativas:

Compromiso Editorial: Adopta políticas editoriales que promuevan la igualdad de género en las publicaciones académicas, asegurando una representación equitativa de hombres y mujeres en los trabajos de investigación.

Proyectos de Innovación Docente: Implementa proyectos enfocados en transformar la docencia universitaria para incorporar la igualdad de género y las buenas prácticas en la investigación y en el aula.

Recursos con Perspectiva de Género: Proporciona recursos y materiales que incluyen la perspectiva de género, lo que ayuda a sensibilizar y educar sobre la igualdad en la investigación y la enseñanza.

CICYTEX (CENTRO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DE EXTREMADURA)

Fomentar la inclusión en las propuestas científico-tecnológicas de CICYTEX, de la perspectiva de género para la consecución de un enfoque integrado en la investigación, mediante formaciones y/o charlas divulgativas con entidades especializadas.

Promover el liderazgo de las mujeres investigadoras de CICYTEX mediante formaciones específicas que incluyan temáticas sobre sesgos de género en la Ciencia.

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.

Realizar reuniones de apoyo a las investigadoras de CICYTEX, implicando a las Direcciones Científicas de los centros, para que incentiven e impulsen en el ámbito de la Ciencia, Tecnología e Innovación las publicaciones y formación continua de las mujeres.

Promover programas formativos a nivel interno y externo, con el objetivo de identificar el talento e impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de CICYTEX.

Participar y dar difusión activamente desde CICYTEX, en actuaciones de sensibilización del Día Internacional de la mujer y la Niña en la Ciencia de 11 de febrero.

Ofrecer un espacio en la web de CICYTEX, dentro del Área de Igualdad de Oportunidades, para dar a conocer proyectos de investigación liderados por mujeres.

Actualizar las aplicaciones gestoras de los proyectos de investigación e innovación regionales, nacionales e internacionales

desarrollados en CICYTEX para que permitan monitorizar los datos de participación en los mismos de las mujeres investigadoras.

Proponer desde CICYTEX a la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, la convocatoria de un premio que visibilice a proyectos de investigación que hayan tenido en cuenta o integren la perspectiva de género en los mismos.

Proporcionar desde CICYTEX recursos científicos-tecnológicos extraordinarios (recursos humanos o asistencias técnicas) para compensar las dificultades para continuar con la labor investigadora durante los periodos de maternidad y paternidad.

CETA-CIEMAT

(Centro Extremeño de tecnologías avanzadas) 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 procesos 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.

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.

Aplicación de buenas prácticas LGBTIQA+.

CCMIJU (Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón)

- En CCMIJU se fomenta la integración de los trabajadores/as, la igualdad de oportunidades y en nuestra cultura aceptamos y apoyamos la diversidad en todas sus facetas.
- La calidad, la excelencia y la transparencia son valores cen-

trales de CCMIJUFCCMIJU lo que lleva a la mejora continua de sus procedimientos.

- Tienen implantadas diversas herramientas de comunicación para cumplir con su principio de transparencia.
- CCMIJUFCCMIJU cuenta con un procedimiento definido para la selección y contratación.
- CCMIJUFCCMIJU cuenta con un Plan Anual de Formación y durante el presente año se han realizado acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades.
- Difundir las actuaciones emprendidas por la Fundación en materia de igualdad a través de los canales de comunicación habituales.
- Fomentar una cultura empresarial sensibilizada con la igualdad de oportunidades, como elemento transversal de todas las personas de la organización.
- Adaptar los sistemas de comunicación de la entidad desde la perspectiva de género, mediante el uso de un lenguaje e imágenes no excluyentes.
- Revisar la composición retributiva para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos.
- Se recomienda la impartición de píldoras formativas específicas en materia de igualdad para toda la plantilla.

- Mejorar las medidas de conciliación y corresponsabilidad e informar de la implantación de estas, implantando un Plan de Conciliación para fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres.
- Incluir algunas medidas de acción positiva en el Procedimiento de Selección cuando se abra un procesos para puestos de responsabilidad donde a igualdad de condiciones se incorpore la persona del sexo menos representado.
- Identificar los impedimentos o dificultades que se encuentran las mujeres para promocionar.
- Identificación de las barreras que tienen las mujeres para acceder a estos puestos de dirección y establecer mecanismos para su incorporación.
- Revisar los procedimientos de RRHH, asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
- Investigar y analizar, a través de entrevistas o encuestas, para comprobar si existen barreras para la promoción.
- Desarrollar políticas formativas que posibiliten la capacitación de las trabajadoras para acceder a puestos donde están subrepresentadas.
- Realización de un análisis de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

- Trasladar al Servicio de Prevención Ajeno que los resultados de las memorias los envíen desagregados por sexo.
- Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.

FUNDESALUD (Fundación para la Formación e Investigación de los Profesionales de la Salud de Extremadura)

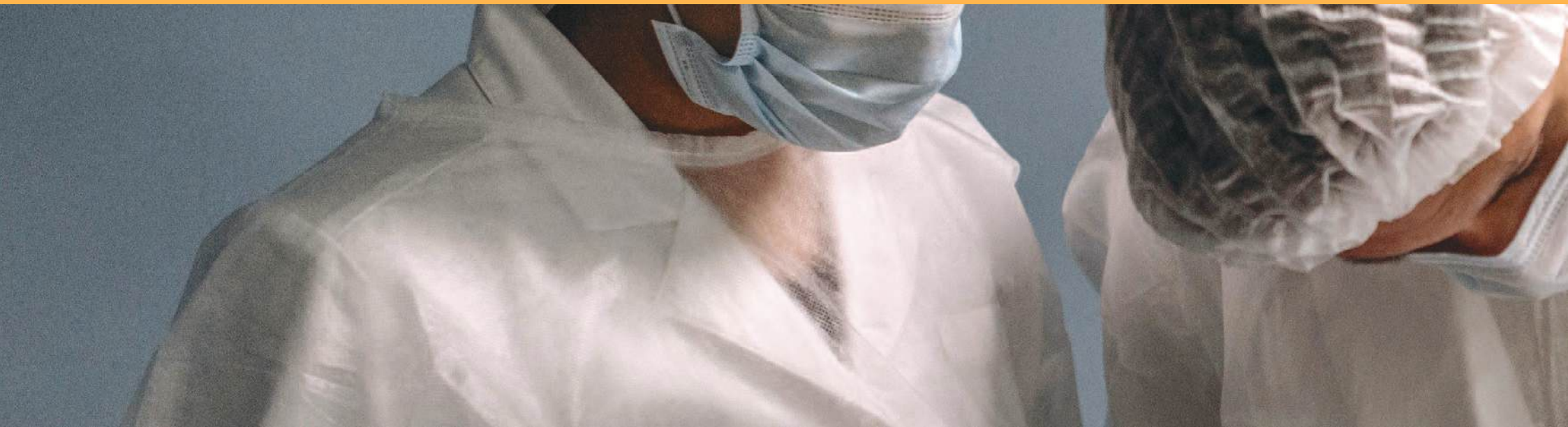
Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la contratación del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.

Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.

Velar porque los anuncios de selección atiendan a un uso no sexista del lenguaje y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. La clasificación o denominación de los puestos habrá de ser siempre no sexista.

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección con la inclusión de un compromiso expreso de no discriminación por razón de sexo a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección.

Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado



se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto. En los casos en que exista un condicionante externo que impida la aplicación de esta medida se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las causas ajenas al presente Plan de Igualdad.

Realizar acciones formativas y o sensibilización sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivo y no sexistas dirigidas tanto al personal directivo como el resto de la plantilla.

Elaborar un díptico que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación que se colgará en los tableros de anuncios de los centros de trabajo.

Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos.

Hacer seguimiento de las personas que hayan sido promovidas y se han acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores a la promoción.

Ajustar el Sistema de Valoración de puestos de trabajo (SVPT) para ajustarlos más a los datos salariales siguiendo los parámetros relativos a clasificación profesional establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva.



3.11 FUNDECYT-PCTEX

Excepcionalmente, y dado que este proyecto está financiado gracias a FUNDECYT-PCTEX se incluye este organismo en este informe, aunque no se pueda considerar un centro de investigación del SECTI, para enriquecer el conocimiento de las mujeres en los organismos públicos relacionados con la innovación en Extremadura.

3.11.1 DESCRIPCIÓN DE LA FUNDACIÓN

La Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (FUNDECYT) y la Fundación Parque Científico y Tecnológico de Extremadura (PCTEx) se fusionaron el 1 enero de 2013 para dar lugar a una nueva Fundación que agrupa, tanto los objetivos y fines de ambas entidades, como su capital humano, actividades y conocimiento, convirtiéndose en un organismo de interfaz clave en la región para vertebrar el sistema de ciencia, tecnología, investigación e innovación de este territorio.

El resultado de la fusión entre FUNDECYT y la Fundación del Parque Científico y Tecnológico de Extremadura (PCTEX) ha supuesto el nacimiento de una nueva Fundación, FUNDECYT-PCTEx, a partir de la experiencia europea e internacional que FUNDECYT ha recabado desde el año 1995, y en el conocimiento de la realidad empresarial del sistema extremeño de ciencia, tecnología e innovación, por parte del PCTEx, cuya puesta en funcionamiento fue en el año 2009.

FUNDECYT-PCTEX es una Fundación privada del sector público, sin ánimo de lucro, con un objetivo fundamental: la vertebración del Sistema Extremeño de Ciencia y Tecnología mediante la contribución al aprovechamiento socioeconómico

de la ciencia y tecnología, apoyando y promocionando su desarrollo y gestión para lograr un mejor aprovechamiento de la investigación y la innovación, estimulando la participación de la sociedad civil y movilizando sus recursos, creando el espacio y los servicios necesarios que faciliten el intercambio de conocimiento, ciencia y tecnología para el desarrollo socio-económico de Extremadura, con una visión enfocada a la consolidación de nuestra oferta de servicios de apoyo a la innovación, el emprendimiento y la cooperación para el fomento del desarrollo inteligente, sostenible e integrador de la región.

3.11.2 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR POR SEXO, RELACIÓN LABORAL, ESCALAS EN LOS CENTROS DE INVESTIGACIÓN REGIONALES

En este punto se incluye un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

Número de personas por sexo que conforman la plantilla y cómo se distribuyen en la organización, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.

Plantilla Por Sexo			
HOMBRE			20
MUJER			28
Total general			48
% por Puesto, según sexo			ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
	Mujer	Hombre	
DIRECCIÓN	0%	100%	MASCULINIZADO
JEFE UNIDAD 1	0%	100%	MASCULINIZADO
JEFE UNIDAD 2	50%	50%	
TÉCNICO 1	50%	50%	
TÉCNICO 2	92%	8%	FEMINIZADO
Total general	58,33%	41,67%	

Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.

Personas por contrato y jornada, según sexo		
	Hombre	Mujer
Completa	20	28
Indefinido	18	28
Temporal	2	0

3.11.3 EN RELACIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

3.11.3.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Este plan incluye acciones para asegurar un acceso equitativo y justo a las oportunidades de empleo. Se promueve el uso de un lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo y la recopilación de datos desagregados por género para un análisis más profundo de la situación laboral. Estas iniciativas están detalladas en la sección de "Selección y Contratación".

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

En las tablas que se muestran a continuación podemos observar que en los últimos años se han incorporado un total de dos personas, una mujer y un hombre. Los dos se incorporaron al departamento de proyectos con la categoría profesional de técnico 1 y técnico 2, siendo el código de contrato de la mujer 100 (indefinido tiempo completo) y el del hombre 401 (tiempo completo obra y servicio determinado).

La selección de estos puestos se llevó según lo descrito en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Fundación Pública de Extremadura (Directrices para la incorporación de personal) y siguiendo los perfiles de puestos descritos.

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Número mujeres	Número hombres	% mujeres	% hombres
Director Gerente (máximo cargo)	0	0	0%	0%
Jefes de Unidad	0	0	0%	0%
Subtotal cargos de responsabilidad	0	0	0%	0%
Personal Técnico	1	1	50%	50%
Personal Administrativo	0	0	0%	0%
Subtotal otros puestos de trabajo	0	0	0%	0%
TOTAL PLANTILLA	28	20	58%	42%

Los procedimientos de promoción profesional, quedan regulados de manera general para el personal en el convenio colectivo en el que se establece los criterios específicos que deben cumplirse y los procedimientos que deben aplicarse para realizar las promociones.

En el último año solo una persona ha promocionado pasando de la categoría profesional técnico 2 a técnico 1 en el departamento de proyectos. Dicha promoción fue realizada por designación directa de la organización debido a la cantidad y calidad de los trabajos realizados.

3.11.3.2 PROMOCIÓN

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Los procedimientos de promoción profesional, quedan regulados de manera general para el personal en el convenio colectivo en el que se establece los criterios específicos que deben cumplirse y los procedimientos que deben aplicarse para realizar las promociones.

En el último año solo una persona ha promocionado pasando de la categoría profesional técnico 2 a técnico 1 en el departamento de proyectos. Dicha promoción fue realizada por designación directa de la organización debido a la cantidad y calidad de los trabajos realizados

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto. (es realizada por el responsable de RRH, responsable de departamento implicado y Dirección)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona. (dependerá del puesto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.11.3.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo es el indicado en la herramienta de sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género ofrecida por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en la web www.igualdad.enlaorganización.es.

En dichos sistemas de valoración, se establece una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. La importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea 100).

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO	Y Formación académica	NEUTRO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO	Y Idioma - inglés	NEUTRO	8	24,00
A. CONOCIMIENTO	Y Destreza en el manejo de equipos y	MASCULINO	15	45,00
A. CONOCIMIENTO	Y Conocimientos informáticos	MASCULINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO	Y Creatividad	FEMENINO	16	48,00
A. CONOCIMIENTO	Y Experiencia	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO	Y Habilidad manual - Destreza	FEMENINO	13	39,00
A. CONOCIMIENTO	Y Habilidad manual - Precisión	FEMENINO	13	39,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	MASCULINO	25	87,50
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	35	122,50
C. ESFUERZO	Postura	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	25	62,50
C. ESFUERZO	Pantallas visualización	NEUTRO	25	62,50
D. CONDICIONES	DE Viajes	NEUTRO	60	60,00
D. CONDICIONES	DE Fines de semana	NEUTRO	40	40,00

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En primer lugar, hay que destacar que la auditoría pone de manifiesto que la organización cumple estrictamente los salarios de convenio para los puestos identificados, independientemente del género de los asalariados que lo ocupen, ya sean puestos feminizados o masculinizados. (imagen 2 gráfico)

Se ha observado que hay un equilibrio entre los pesos femeninos y masculinos de los distintos factores, así como que de manera individual en cada uno de los puestos de trabajo no se ha detectado que haya una preponderancia significativa de puntos obtenidos por factores femeninos o masculinos.

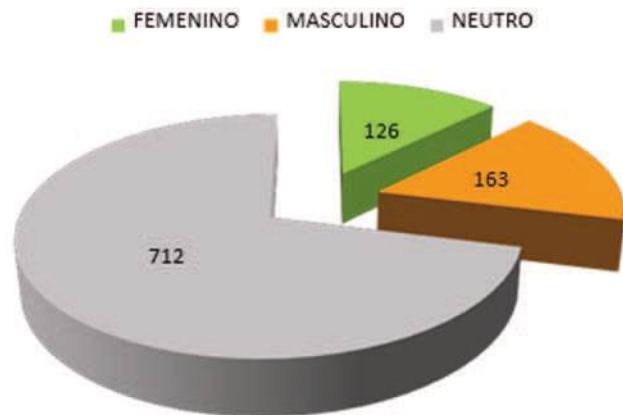


Imagen 2: Gráfico SVPT puntos por género

En cuanto al análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo (ver gráficos a continuación) podemos concluir que, aunque no se corresponde exactamente el organigrama con el orden de los puestos, tiene una correlación similar, sobre todo al no poder modificar la jerarquía puesto que las desviaciones se corresponden a grupos profesionales diferentes. Como medida se ajustará el SVPT definido.

También se detecta que, aunque hay puestos feminizados o masculinizados en la práctica, no se debe a la correlación de puntuaciones por factores y puestos.

3.11.3.4 FORMACIÓN

INFORMACIÓN CUALITATIVA

	Si	No
Se asegura que todas las personas de la organización tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la organización o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Globalmente, los datos de formación, tanto en el número de personas formadas como en el número de horas de formación impartida no evidencia ninguna desigualdad.

Las necesidades de formación pueden venir derivadas de la evaluación del desempeño de cada puesto, carencias detectadas por el responsable o por el trabajador directamente.

A lo largo de 2021 se han realizado un total de 27 formaciones que se traducen en 1231 h. De esas formaciones el 77,77% han sido realizadas por mujeres y el 33,33% restante por hombres. Si atendemos a la categoría profesional, han sido realizadas por técnico 1 y 2.

En 2020 se realizaron 9 formaciones y 1083h de formación, las cuales fueron realizadas por hombres 56,14% y 43,86% por mujeres.

3.11.3.5 CONDICIONES DE TRABAJO

FUNDECYT-PCTEX respeta íntegramente la normativa vigente en materia de permisos retribuidos (maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones y otros), así como permisos no retribuidos (reducción de jornada, excedencias y otros).

Se han analizado las medidas de conciliación solicitadas y disfrutadas durante el año 2020, tomándose como referencia las siguientes medidas de conciliación:

- Excedencias (por cuidado de menor y por cuidado de un familiar)
- Reducciones de jornada (por cuidado de menor y por cuidado de familiar)
- Permisos de Maternidad/Paternidad
- Permiso de lactancia

Como primera conclusión debe indicarse que con carácter general este tipo de medidas tienen un uso muy reducido en la organización. Sólo un 12,5 % del personal se ha acogido a algunas de ellas, de los cuales 10,42 % eran mujeres y 2,08 % hombres.

También cabe destacar que son las mujeres las que se acogen más a este tipo de medidas. La medida de conciliación más solicitada por hombres es el permiso de paternidad mientras que para las mujeres la reducción de jornada y permiso de maternidad.

Las medidas que se aplican para mejorar la conciliación son:

- Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo
- En la distribución del tiempo de trabajo: Permiten adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales.
- En el espacio de trabajo: Estas medidas llevan implícitas la autogestión de tiempo de trabajo por parte del personal, no requiriendo una presencia física permanente en los lugares de trabajo
- Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes
- Las medidas comprenden, desde facilitar información sobre servicios de cuidados de personas a ofrecer ayudas económicas, etc.
- Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras

Asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, recursos propios de la organización, beneficios sociales, etc.

3.11.3.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad)
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo. En este sentido, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define a fundamentalmente a partir de dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

FUNDECYT-PCTEX respeta íntegramente la normativa vigente en materia de permisos retribuidos (maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones y otros), así como permisos no retribuidos (reducción de jornada, excedencias y otros).

Se han analizado las medidas de conciliación solicitadas y disfrutadas durante el año 2020, tomándose como referencia las siguientes medidas de conciliación:

- Excedencias (por cuidado de menor y por cuidado de un familiar)
- Reducciones de jornada (por cuidado de menor y por cuidado de familiar)
- Permisos de Maternidad/Paternidad
- Permiso de lactancia

Como primera conclusión debe indicarse que con carácter general este tipo de medidas tienen un uso muy reducido en la organización. Sólo un 12,5 % del personal se ha acogido a algunas de ellas, de los cuales 10,42 % eran mujeres y 2,08 % hombres.

También cabe destacar que son las mujeres las que se acogen más a este tipo de medidas. La medida de conciliación más solicitada por hombres es el permiso de paternidad mientras que para las mujeres la reducción de jornada y permiso de maternidad.

Tipo de medida	Número Mujeres	Número Hombres	TOTAL
Maternidad	5	0	5
Paternidad	0	1	0
Excedencia voluntaria	0	0	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	5	1	6
TOTAL	5	1	6

Las medidas que se aplican para mejorar la conciliación son: Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.

- En la distribución del tiempo de trabajo: Permiten adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales.

- En el espacio de trabajo: Estas medidas llevan implícitas la autogestión de tiempo de trabajo por parte del personal, no requiriendo una presencia física permanente en los lugares de trabajo

Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes

- Las medidas comprenden, desde facilitar información sobre servicios de cuidados de personas a ofrecer ayudas económicas, etc.

Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras

- Asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, recursos propios de la organización, beneficios sociales, etc.

3.11.3.7 RETRIBUCIONES

Tomando como referencia las medias y promedios generales de la organización, por actividad, de los trabajadores/as a jornada completa. Una vez analizados los datos retributivos de las personas trabajadoras de FUNDECYT-PCTEX, no se ha detectado una brecha salarial directa entre sexos, superior al 25%. Solo se ha apreciado una diferencia de más del 25%, en concreto de 38,62% en la categoría de JEFE UNIDAD 2. Tras analizarlo con detenimiento se observa que esta diferencia es debido a que el hombre tiene las pagas extras prorrateadas y la mujer no. Si vemos la columna de total retribuciones para este puesto solo existe una diferencia del 0,95% debido al complemento de antigüedad por tanto no existe brecha salarial.

3.11.3.8 BUENAS PRÁCTICAS

Mejoras en el Proceso de selección y contratación.

- Intentar promocionar al sexo menos representado en cada categoría.

- Revisión de los perfiles de puestos descritos.

Mejoras en la Formación.

- Seguimiento de las acciones formativas previstas en el Plan de Formación desagregado por sexo.

Mejoras en el Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.

- Difusión de las medidas de conciliación.

- Sensibilización para la implicación de los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.



Mejoras en Retribuciones:

- Desarrollo de una herramienta que permita analizar los datos salariales siguiendo los parámetros relativos a clasificación profesional establecidos en la normativa de igualdad retributiva para las auditorías salariales.
- Realizar auditoría salarial anual.
- Definición de planes de acción para corregir las diferencias que pudieran detectarse y no estuvieran justificadas.
- Establecer medidas ante las posibles diferencias que puedan aparecer por aplicar los criterios de carrera profesional, en cuanto a conciliación, etc.

Mejoras en materia de Prevención del acoso sexual:

- Realización de un protocolo específico para el acoso sexual y por razón de sexo.

Mejoras en las condiciones de trabajo:

- Detectar barreras en las posiciones donde la mujer esté infrarrepresentada.
- Establecer medidas ante el micromachismo
- Adaptación del convenio colectivo con las medidas del adoptadas por el Plan de Igualdad y viceversa.

4 Otros agentes de especial interés



Financiado por
la Unión Europea

JUNTA DE EXTREMADURA



4.1 ASOCIACIÓN WOMAN SPACE EXTREMADURA

Es una asociación sin ánimo de lucro que integra a investigadoras y profesionales vinculadas al mundo de las ciencias aplicadas; ingenieras y trabajadoras de empresas tecnológicas; empresarias y emprendedoras tecnológicas, diseñadoras y creativas; profesionales del sector de las humanidades aplicadas a la digitalización; docentes y formadoras del mundo científico y tecnológico de Extremadura, que quieren contribuir a la visibilización del papel de la mujer científica y tecnóloga de Extremadura.

Esta asociación promueve la igualdad con distintos proyectos que tienen en marcha como:

SUSTAIN-PALS

Sustain-PALS es un proyecto piloto de Enterprise Europe Network (EEN), organismo de apoyo a las PYMES de la Comisión Europea, siendo FUNDECYT el coordinador. El objetivo general de Sustain-PALS es organizar y estimular la cooperación entre las OSC y las PYME en el territorio de Extremadura y proporcionar un esquema de apoyo que ayude a las PYME a evolucionar hacia modelos empresariales más responsables a través del diálogo abierto, el desarrollo de capacidades y el asesoramiento de expertos.

Desde la Asociación Women Space se encargan concretamente de la dimensión social y la perspectiva de género, proporcionando formación y asesoramiento para la introducción de estos aspectos en el negocio de la empresa para contribuir a un mundo más sostenible y justo.

S-TEAM: SCHOOLS TEAM-UP USING HACKATHON FOR GIRLS' INCLUSIVE STEM

El proyecto S-TEAM: Schools Team-up using hackathon for girls' inclusive STEM forma parte del programa ERASMUS + y tiene como objetivo promover el interés y la excelencia en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y el enfoque STEAM.

Women Space Extremadura participa en este proyecto con el objetivo de promover el cambio en las estructuras sociales, económicas y culturales con el fin de lograr la igualdad de derechos y el acceso a las oportunidades para las mujeres en STEM, construyendo un presente más justo e inclusivo, y un futuro prometedor para las nuevas generaciones.

Así mismo desarrollan otras iniciativas como las siguientes, entre otras:

- MUJERES QUE INSPIRAN. Consistente en promocionar la figura de una mujer en cualquier ámbito científico y cultural destacando sus logros, así como su experiencia personal, para extraer aquellos aprendizajes que puedan servir de modelo a otras mujeres.
- ESTACIONES WOMEN SPACE. Consistente en invitar a mujeres en mesas de debate, reuniones intercambio de opiniones, temas de interés, etc.
- PREMIOS WOMEN SPACE. Consistente en eventos públicos para otorgar diferentes categorías de premios a mujeres que hayan destacado en su carrera profesional, cultural o científica
- PILDORAS INFORMATIVAS. Consistente en Webinars donde se imparten formaciones de corta duración impartidas por mujeres expertas en distintas materias

- MENTORING. Tanto a título personal, como asesoramiento científico y técnico de mujeres para mujeres, Apoyo a jóvenes científicas y tecnólogas en su carrera profesional, Carrera investigadora y otras salidas profesionales en la rama Biosanitaria, Creación de CV para ciencia, Perspectivas después del grado, Máster en el extranjero, Alternativas en la etapa postdoctoral, Emprendimiento. Como de proyectos: Incubadora de proyectos de emprendimiento científico y tecnológico, Apoyo en gestión de proyectos, Apoyo a nuevas iniciativas

El trabajo de campo con WOMEN SPACE ha consistido en habilitar un formulario difundido entre las asociadas para recoger sus aportaciones. En dicho formulario se cuestionaban áreas dentro de la igualdad como medidas, de conciliación, mejora en los procesos organizativos de los centros de investigación, tales como la selección, la promoción interna o la formación, entre otras.

A continuación, se recoge un resumen de las aportaciones realizadas:

En general, respecto al SECTI:

- Utilizar un lenguaje más inclusivo
- Dar especial visibilidad a los grupos y a los proyectos dirigidos por mujeres

- Mayor presencia femenina en los órganos de dirección

En concreto, respecto a las medidas de conciliación:

- Ampliar los beneficios sociales por lactancia
- Mayor flexibilización de horarios laborales
- Dotar con contratos de apoyo, a tiempo parcial o compartido, a los grupos en los que haya necesidades de conciliación.

En concreto respecto a procesos organizativos:

- Mejorar la igualdad en la selección por méritos. Tener en cuenta las bajas maternales en los cálculos de antigüedad y méritos.

4.2 AGRUPACIÓN EXTREMEÑA DE JÓVENES PROFESIONALES DE LA INVESTIGACIÓN

La Agrupación Extremeña de Jóvenes Profesionales de la investigación (Investiga Extremadura o InvestigaEx) se crea en 2019 para dar respuesta a las necesidades de un colectivo que en Extremadura se encontraba, hasta ahora, sin representación y para poder seguir con la lucha y mantener las uniones que se han formado y formarán a raíz de ADUEX (Asociación de doctorandos de la Universidad de Extremadura) llevando los problemas que surgen a un ámbito más laboral y más allá de la Universidad. La asociación está integrada por jóvenes profesionales de la investigación de las diversas ramas de conocimiento que tengan algún tipo de vinculación con Extremadura.

Los principales objetivos de la asociación son:

- Representar y defender los derechos de los jóvenes investigadores y luchar por la dignificación de las condiciones laborales de mismas.
- Promover y dar a conocer la investigación que se realiza en la comunidad autónoma de Extremadura en todos sus ámbitos y áreas de conocimiento.
- Servir de punto de encuentro, intercambio científico e infor-

mación para jóvenes profesionales de la investigación en cualquiera de los ámbitos y áreas de conocimiento.

El trabajo de campo con INVESTIGAEX ha consistido en reuniones internas de preparación sobre la temática del proyecto y reuniones conjuntas con FUNDECYT para compartir las conclusiones sobre las aportaciones realizadas por las asociadas participantes.

En dichas reuniones se trataron distintas áreas del ámbito del estudio y se obtuvieron diferentes puntos de vista y aportaciones muy interesantes que se recogen a continuación:

- La falta de referencias femeninas en el ámbito de la investigación podría justificar una falta de ambición entre las mujeres que forman parte de este colectivo. Evidentemente esto tiene como consecuencia los techos de cristal y la mayor visibilidad de los hombres en los mandos directivos, aunque haya más mujeres y con mayor antigüedad en los centros.
- Enfocar medidas de concienciación para los hombres en relación a la igualdad de género.
- Falta de referencias femeninas en puestos directivos, en proyectos de éxito o logro profesional, o incluso de hombres que han destacado por su apoyo a mujeres de éxito.

- Existencia de algunos síntomas de edadismo unidos a discriminación de género femenino, donde se penaliza más a jóvenes investigadoras.

Respecto a la conciliación:

- La maternidad afecta a la productividad de las mujeres investigadoras y se penalizan las bajas por este motivo.
- En general la mujer asume un papel más volcado en su familia, por lo algunos aspectos como los horarios o la movilidad afectan más al rol de la mujer en su vida familiar, social y profesional.

- Hacer sustituciones inmediatas del personal investigador por permisos, como en caso de bajas por salud mental con opción de baja o vacaciones por bodas. Listas de sustitutos como en secundaria, con mayor celeridad en la contratación.

También hay elementos esperanzadores de cambios en cuanto a la igualdad de género:

- En las nuevas generaciones de hombres y mujeres hay conciencia más igualitaria.
- Cada vez más los hombres colaboran en la conciliación familiar y profesional de las mujeres.
- Los permisos para cuidados y otras condiciones de conciliación se han equiparado entre sexos.
- Se van humanizando las relaciones laborales, empezando por el sector público hasta llegar al sector privado.



5 Análisis y conclusiones



Financiado por
la Unión Europea

JUNTA DE EXTREMADURA



FUNDECYT PCTEX

El análisis del impacto de la diversidad de género en los grupos de investigación y el desempeño de la investigación y la innovación en Extremadura revela aspectos cruciales que deben ser considerados por políticas regionales futuras. Los datos indican una presencia desigual de mujeres en puestos de alto nivel dentro de la Universidad de Extremadura (UEX) y otros centros de investigación, lo que se refleja en la participación en proyectos y en las publicaciones científicas. La distribución de personal investigador por sexo muestra una brecha notable, especialmente en campos STEM, donde las mujeres están subrepresentadas.

En cuanto a la relación laboral y las escalas en los centros de investigación, las mujeres suelen estar menos presentes en categorías superiores, lo que potencialmente contribuye a una brecha salarial y a un índice de techo de cristal más alto en comparación con sus homólogos masculinos. La participación en proyectos regionales, nacionales y europeos sigue un patrón similar, con una menor representación femenina en roles de liderazgo y en la obtención de financiación.

Los datos de publicaciones científicas también muestran una disparidad, con un menor número de mujeres como autoras principales. En términos de brecha salarial y el índice de techo de cristal, los datos sugieren que a pesar de las medidas adoptadas, persisten las desigualdades. Las patentes concedidas y los indicadores de la producción científica también reflejan esta tendencia, con menos mujeres como inventoras o autoras principales.

Comparando los planes de igualdad de la UEX y los centros de investigación regionales, se observa un compromiso con la promoción de la igualdad de género, pero también la necesidad de implementación más efectiva de dichas políticas. Para avan-

zar hacia la igualdad de género real, se requieren acciones concretas que aseguren la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la investigación y la innovación.

Las mayores dificultades a la hora de realizar este informe, que se realiza por primera vez para evaluar la igualdad de género en el SECTI, es que los distintos Centros de Investigación o bien están adheridos a otras organizaciones superiores a las que delegan la gestión de igualdad de género (ej. AINIA, CSIC, etc.), o bien directamente no tienen infraestructura para disponer de personal especialmente dedicado a estas labores, de forma que no se puede recabar información sobre muchos apartados segregada por género, en particular la información relativa a producción científica, donde la contabilidad de impactos, financiación, etc. hace olvidar el registro de la misma por género, lo que elimina la visibilidad de las mujeres investigadoras en el SECTI.

Además de los centros propios del SECTI se ha analizado PCTEX-FUNDECYT como organismo destacado en la gestión de la innovación en Extremadura y se han tenido en cuenta otros agentes de especial interés como WOMEN SPACE e INVESTIGAEX.

En conclusión, los datos disponibles ponen de manifiesto que, aunque se han realizado esfuerzos significativos para promover la igualdad de género en el ámbito de la investigación en Extremadura, aún queda un largo camino por recorrer. Es esencial intensificar las medidas para cerrar la brecha de género y fomentar una participación equitativa de todos los investigadores, independientemente de su género, en la ciencia y la innovación.

Propuestas de acciones de mejora
6 para implementar en planes
de acción anuales



Financiado por
la Unión Europea

JUNTA DE EXTREMADURA



FUNDECYT PCTEX

En primer lugar se recopilan las mejoras detectadas y se cataloga por procesos contemplados en la normativa que rige la publicación de los Planes de Igualdad de las organizaciones, y por último se presentan las líneas de alto nivel que pueden inspirar la mejora de la gobernanza a las clases políticas en la igualdad de las mujeres investigadoras.

6.1 MEJORAS EN LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Para la cobertura de vacantes en igualdad de condiciones siempre y cuando se cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias) para el puesto ofertado se optará por la promoción del sexo infrarrepresentado en ese puesto.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.
- Velar porque los anuncios de selección atiendan a un uso no sexista del lenguaje y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. La clasificación o denominación de los puestos habrá de ser siempre no sexista.
- Revisión del Procedimiento de Selección donde se incluya la perspectiva de género”, incluyendo como criterio de selección en igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), que tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate.
- Realizar acciones formativas específicas en materia de Igualdad a las Comisiones de Selección, comenzando por las personas responsables de los departamentos, llegando hasta el resto de trabajadores/as que de una forma u otra participen en

los procesos de selectivos de la entidad.

- Elaborar un informe estadístico desagregado por sexo de las contrataciones anuales. Disponer de información estadística desagregada por sexo de las candidaturas presentadas.
- Revisión dar el uso de un lenguaje neutro e imágenes, no sexista e inclusivo en los procedimientos y canales de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos.
- Revisar en las descripciones de puesto las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro, utilizando términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.
- Designar a los miembros de los tribunales de procesos selectivos de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres, respetando en todo caso no vulnerar el principio de profesionalidad y garantizando las especialidades de las personas los compongan.
- Emitir propuestas a los órganos de la Administración con competencias en materia de selección, provisión y promoción profesional de los/as empleados/as públicos.

6.2 MEJORAS EN LA FORMACION

- Formar en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos (personal de RRHH, personal encargado de departamentos). Incluir actuaciones en el Plan de formación anual.
- Realizar un estudio de necesidades formativas basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo. Mejorar los

canales de comunicación del Plan de Formación Anual, asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan.

- Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.
- Realizar módulos de formación específicos en herramientas para avanzar en la igualdad en Ciencia e Innovación y los sesgos de género.
- Potenciar actividades formativas específicas para el personal con cargos de responsabilidad para conocer instrumentos y herramientas que ayuden a incorporar la aplicación de la transversalidad en la gestión.
- Colaborar con el Instituto de la Mujer en Extremadura (en adelante IMEX) y otras instituciones, ej. para dar difusión a la campaña institucional de sensibilización del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.
- Analizar las evaluaciones de las formaciones impartidas, revisar los resultados obtenidos y el impacto de las mismas, para en su caso, modificar aquellos aspectos que puedan contribuir a una mejora continua de estas líneas de trabajo.

6.3 MEJORAS EN LA PROMOCIÓN

- Elaboración de un Procedimiento que unifique y normalice los procedimientos de Promoción Interna para favorecer la evolución profesional.
- Comunicar de forma transparente los procesos de promoción interna, informando que se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades. Comunicación eficaz para que alcance toda la plantilla, incluida el personal que está de baja, exceden-

cia, suspensión de contrato, vacaciones, entre otros.

- Revisar los criterios objetivos y elementos valorables de méritos y capacidades en el procedimiento de promoción, para detectar y eliminar posibles discriminaciones de sexo, Favoreciendo la evolución profesional, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del sexo subrepresentado.
- Formación y Sensibilización en Igualdad al personal responsable de los procesos de promoción.
- Realizar un seguimiento específico de las promociones dentro de cada departamento o área de la organización, segregadas por género.

6.4 MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONCILIACIÓN

- Favorecer el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.
- Difusión a todo el personal de las medidas de conciliación propuestas tanto en Convenio como Plan de Igualdad.
- Elaborar un díptico que recoja el conjunto de medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los posibles requisitos o requerimientos que se dan para su petición y aprobación que se colgará en los tableros de anuncios de los centros de trabajo y realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos.
- Hacer seguimiento de las personas que hayan sido promovidas y se han acogido a medidas de conciliación en los dos años anteriores a la promoción.
- Realizar acciones formativas y campañas sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y la-

boral. Realizar campañas informativas de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores varones sobre las medidas de conciliación existentes.

- Disponer de un registro de información actualizado sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten y que se den
- Elaboración y difundirían de el Plan de Conciliación con indicación de su duración, forma de solicitar las medidas y documentos de justificación.
- Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
- Realizar campañas informativas para dar a conocer a las plantillas las medidas y permisos en materia de conciliación de vida personal dentro del actual marco normativo y de Acuerdos de Medidas de Flexibilización y Racionalización de la Jornada de Trabajo en el seno de la Junta de Extremadura.
- Realizar una campaña de sensibilización dirigida a los hombres y mujeres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
- Llevar una estadística del ejercicio por mujeres y hombres de todas las medidas de conciliación, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de hijos/as (lactancia, permisos de maternidad, excedencia por cuidado de menores, paternidad, cuidados de personas dependientes).
- 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 estudio.

6.5 MEJORAS EN LA IGUALDAD EN LAS RETRIBUCIONES

- Desarrollo de una herramienta informática que permita analizar los datos salariales siguiendo los parámetros relativos a clasificación profesional establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva.
- Analizar con perspectiva de Género el Registro salarial Anual siguiendo lo establecido en el RD 902/2020.
- Realizar un Seguimiento Anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
- Realizar un estudio salarial de toda la plantilla operativa y estructura, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como criterios para su percepción.
- Realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor

6.6 MEJORA EN LA SALUD LABORAL

- Redacción de un Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en todos los Centros de Investigación.
- Realizar documento de Política de igualdad de las organizaciones.
- Desarrollar una Guía sobre lenguaje y comunicación no sexista y distribuirla entre el personal que tenga tareas relaciona-

das con la comunicación interna y/o externa de la organización. Para ello es fundamental que se detecten adecuadamente aquellas personas implicadas en la comunicación organizacional. Esta distribución puede ir acompañada por una acción formativa al respecto.

- Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos, dirigidos a establecer la evaluación inicial de riesgos desde una perspectiva transversal de género.
- Implantar la transversalización de género, promoviendo el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad, lactancia y menopausia, por ejemplo velar por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.
- Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos.
- Realizar formación desde la óptica de la igualdad, para las personas encargadas de la PRL y la Vigilancia de la Salud.
- Realizar campañas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de Género.
- Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
- Ofrecer asesoramiento al Servicio de Prevención durante las evaluaciones, para favorecer la detección de factores de riesgos psicosociales ligados al género tales como dificultad de conciliar la vida personal, laboral y familiar, posibilidad de estrés, violencia en sus diversas manifestaciones contra la mujer, discriminación, posibles “techos de cristal”, “suelos pegajosos”, etc.

- Potenciar dentro de las informaciones para la disposición de los EPI´s, diferenciaciones en función de las condiciones anatómicas y fisiológicas de hombres y mujeres.
- Redactar procedimientos e instrucciones de equipos de trabajo y maquinaria incorporando la perspectiva de género, evitando tomar como ejemplo en las tareas al prototipo de hombre.
- Llevar a cabo un registro de los informes de condiciones de trabajo en situación de embarazo, parto reciente y/o lactancia y de las adaptaciones de puestos de trabajo de mujeres emitidos desde el SSPRL.

6.7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Elaborar una base de datos de formación y capacitación de las personas trabajadoras desagregada por sexo, registrando mujeres con potencial de desarrollo para impulsar su carrera profesional.
- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
- Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en puestos directivos de áreas científico tecnológicas.
- Establecer colaboraciones con organismos de formación para atraer mujeres que quieran ocupar categorías profesionales más masculinizadas.
- Crear un grupo de trabajo en el seno de SECTI con reuniones periódicas, que tenga como cometido la detección las barreras que dificultan la plena igualdad entre mujeres y hombres en el

seno de la organización, y especialmente en el mundo de la investigación.

6.8 COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
- Incorporar y difundir una Guía de lenguaje incluyente y no sexista que constituya una herramienta para una comunicación en todas las áreas de SECTI.
- Realizar anualmente una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad y sus avances dirigida a la plantilla de los Centros, incluyendo una información detallada sobre el lenguaje y la comunicación no sexista.

6.9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Realizar una actualización y difusión del Protocolo de prevención y erradicación del Acoso sexual o por razón de sexo. Incluyendo una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la direc-

ción de la Fundación y la RLT para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.

- Realizar actuaciones de formación e información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

6.10 VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sensibilizar a la plantilla llevando a cabo acciones formativas y campañas contra la violencia de género, divulgando los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.
- Desarrollar e implantar un Protocolo de Actuación específica contra la Violencia de género.
- Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
- Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.
- Realizar un acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género y al mismo tiempo, ofrecerles una información sobre los recursos que desde el IMEX están establecidos, tanto atención individualizada a las usuarias, como a la derivación a la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género y servicios comunitarios.





7 Propuestas de mejora de gobernanza de la igualdad



Financiado por
la Unión Europea

JUNTA DE EXTREMADURA



FUNDECYT PCTEX

La igualdad de género es una prioridad para el Sistema Extremeño de Ciencia Tecnología e Innovación (SECTI) y un principio central de los Derechos Fundamentales y Sociales. También es necesario para la innovación, la competencia y el progreso de la economía extremeña. Sólo podemos alcanzar nuestro potencial en los negocios, la política y la sociedad en general aprovechando nuestros talentos y diversidad. La igualdad de género puede crear empleos y aumentar la productividad, la capacidad que necesitamos tener al lanzar una transformación verde y digital y resolver problemas demográficos.

El SECTI ha logrado avances significativos en materia de igualdad de género en los últimos años, gracias a leyes y regulaciones sobre igualdad, esfuerzos para integrar las perspectivas de género en muchas acciones y políticas para eliminar las desigualdades. Pero ningún Centro de Investigación ha logrado todavía la igualdad de género y el progreso es lento.

Lamentablemente, el progreso hacia la igualdad de género no es inevitable ni irreversible. Por lo tanto, debemos dar nueva energía a la igualdad de género. Aunque la brecha de género en la educación se está cerrando, las brechas de género en el trabajo, la remuneración, las responsabilidades, el poder y la jubilación continúan, persistiendo la discriminación de género y contramedidas contra la igualdad y los estereotipos de género. Extremadura debe reforzar la igualdad de género integrando una perspectiva de género en todos los niveles de la formulación de políticas en todos los ámbitos de la comunidad científica y educativa, dentro y fuera del SECTI. La estrategia que proponemos como resultado del análisis en estas conclusiones aborda la interseccionalidad (la combinación de género con

otras personas o características personales y la forma en que estas intersecciones crean ciertas situaciones de discriminación) mediante la aplicación de la regla horizontal y proporciona los mejores resultados para mujeres y hombres, niñas y niños. Responde a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5) sobre igualdad de género y el estado de la igualdad de género como prioridad en el establecimiento de todos los ODS.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introduce normas mínimas para las licencias familiares y modalidades de trabajo flexibles para los empleados y promueve la integración de las funciones de los padres en el cuidado, pero también es cierto que hay que ir más allá de estos estándares mínimos al revisar la aplicación de dicha normativa en las políticas públicas y que hay que supervisar su aplicación en los ámbitos científicos, social y educativo, incluyendo todos los principios incluidos los principios de igualdad, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el cuidado y apoyo infantil, la jubilación y la vejez, la salud y los cuidados de larga duración.

Hombres y mujeres de todos los ámbitos de la vida deberían tener iguales oportunidades de prosperidad e independencia financiera, igual remuneración por igual trabajo, igual acceso a las finanzas y una jubilación justa. Tanto las mujeres y los hombres deberían compartir por igual las responsabilidades financieras y de cuidados. Las mujeres disminuyen su producción científica durante y tras la maternidad, por lo que hay que superar el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,

fomentando medidas como las sustituciones inmediatas por permisos del personal investigador (como en casos de cuidado infantil o de larga duración, por salud mental, o simplemente por vacaciones o bodas) **o programas de adaptación a la situación de maternidad y de reincorporación que tengan en cuenta estas situaciones, igualando la puntuación del investigador que ha incurrido en estas bajas o incluir factores de discriminación positiva en los procesos de acreditación**, teniendo en cuenta no solo la existencia de hijos o su número, sino otras condiciones como el cuidado de mayores, el arraigo a su localidad, problemas de movilidad o periodos de contratación para la investigación.

Aumentar la participación de las mujeres en la innovación e investigación tiene un impacto positivo en la economía, especialmente en el contexto con escasez de empleos y trabajadores calificados. También permite a las mujeres construir sus propias vidas, desempeñar un papel en la vida pública y lograr independencia financiera.

También hay que tener en cuenta que muchas desigualdades surgen de la intersección del género y otras condiciones de desventaja o marginación, como pertenecer a una minoría étnica o religiosa, edadismo o ser inmigrante.

Entendemos que la vista de este estudio los responsables políticos pueden examinar cómo las políticas económicas y de empleo pueden contribuir a cumplir estos objetivos y ayudar a promover perspectivas de género en la administración pública, la presupuestación pública y la gestión de los organismos públicos de investigación, promoviendo la creación de nuevas

oportunidades a las mujeres investigadoras para apoyar la participación de las mujeres en la innovación en el marco de Horizonte Europa y fomentando el nombramiento de mujeres en puestos de innovación y toma de decisiones ya que aunque hay más mujeres con títulos universitarios que hombres en Europa, las mujeres todavía están subrepresentadas los puestos de mayor nivel retributivo y toma de decisiones. En muchas ocasiones esta situación está provocada por la falta de referentes femeninos históricamente en el ámbito científico, lo que provoca falta de ambición y crea dificultades inconscientes para el acceso de niñas y jóvenes a la carrera científica, por lo que habría que **aumentar la visibilidad de los éxitos de mujeres investigadoras, por ejemplo crear premios y reconocimientos específicos**, también mediante programas de mentoría y redes de apoyo, estableciendo programas que conecten a mujeres investigadoras con mentores y líderes en su campo puede facilitar su desarrollo profesional y aumentar su visibilidad, y **campañas de sensibilización y divulgación**, realizando campañas que destaquen el trabajo de las mujeres científicas y que eduquen sobre la importancia de la diversidad en la investigación.

No siendo suficientes las medidas adoptadas hasta ahora para aumentar el empoderamiento de las mujeres en el corto plazo, si no más bien en procesos generacionales, **es importante también incluir actividades de sensibilización y medidas de concienciación en el personal masculino** que les convenza de los beneficios comunes de promover la igualdad para las futuras investigadoras, niñas y jóvenes, para revertir el estereotipo de que “detrás de un gran hombre hay una gran mujer” y acabar con el síndrome del impostor en las mujeres investigadoras.

Los menores ingresos, la mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y las interrupciones de la carrera profesional vinculadas a las responsabilidades asistenciales de las mujeres contribuyen sustancialmente a la brecha de género en las pensiones, por lo que habría que considerar **la concesión de créditos de pensión en los regímenes profesionales de jubilación para interrupciones de la carrera profesional por motivos asistenciales**. Progresar en el trabajo al tiempo que se desempeñan responsabilidades asistenciales en casa supone una dificultad, especialmente para las mujeres. Las mujeres suelen tomar su decisión de si trabajar, y de cómo trabajar, en función de sus responsabilidades asistenciales y de si tales responsabilidades se comparten con la pareja, y de cómo se comparten. Esto supone un desafío especial en el caso de las familias monoparentales, la mayoría de las cuales están encabezadas por una mujer, y de las personas que viven en zonas rurales remotas para quienes a menudo no existen soluciones de apoyo. Las mujeres también soportan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, que constituye una parte importante de la actividad económica.

El reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales en el hogar es fundamental, **como lo es la disponibilidad de servicios de guardería, de asistencia social y de servicios domésticos, en particular para las familias monoparentales, y limitar la movilidad de las mujeres** en cuanto que ellas están más apegadas a las tareas de cuidados infantiles y de mayores, lo que también traería arraigo a las zonas rurales y evitarían su despoblación. La inversión en este tipo de servicios asistenciales es pues importante para apoyar la participación de las mujeres en el empleo remunerado y su desarrollo profesio-

sional y también tiene potencial para la creación de puestos de trabajo tanto para mujeres como para hombres.

Aún hay escasa presencia femenina en cargos directivos, ya sea en el ámbito político, organismos públicos, grupos de investigación o equipos directivos. Esto sigue siendo válido incluso cuando hay igualdad o mayor proporción en los niveles más bajos. Cuando los cargos de liderazgo están ocupados únicamente por hombres durante mucho tiempo, se establece un patrón en la elección de los futuros líderes, a veces debido simplemente a prejuicios subconscientes.

Es necesario que tanto mujeres como hombres estén representados para tener un liderazgo exitoso. Se necesita un liderazgo inclusivo y diverso para abordar los complejos desafíos que enfrentan actualmente los líderes encargados de tomar decisiones. Se necesitan más inclusión y diversidad para fomentar ideas y enfoques novedosos que puedan beneficiar a una sociedad de la UE vigorosa y próspera. Facilitar la participación significativa de individuos de ambos géneros es fundamental para el correcto funcionamiento de la democracia y resulta en políticas más efectivas, **por lo que podría fomentar la representación paritaria en los centros de investigación a partir de un número mínimo de investigadores, así como la creación de un observatorio de igualdad para el SECTI y oficinas de igualdad en cada centro de investigación**. Para contribuir a romper el techo de cristal, habría que presionar para que se adopte la propuesta de Directiva de 2012 relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración, que establece el objetivo de un mínimo del 40 % de los miembros no ejecutivos del sexo infrarrepresentado en los consejos de administración de las organizaciones. La igualdad

de oportunidades en la participación es esencial para una democracia representativa a todos los niveles, para lo que habrá que **financiar programas de apoyo al liderazgo femenino e incluir controles periódicos de datos y análisis de las tendencias en relación con la representación de mujeres y hombres en los puestos de decisión de los centros de investigación.**

Las transiciones verde y digital, así como el cambio demográfico, que son desafíos importantes para la sociedad hoy en día, tienen un componente de género. Incluir una perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la comunidad científica es fundamental para lograr la igualdad de género.

Incorporar la perspectiva de género asegura que las políticas y programas aprovechen al máximo el potencial de todas las personas: mujeres, hombres, niñas y niños, en todas sus diferentes características. La meta consiste en repartir de manera justa y equitativa el poder, la influencia y los recursos basados en el género, con el fin de combatir la desigualdad, promover la equidad y generar oportunidades.

Los responsables políticos y de gobernanza de Extremadura deberían incorporar una visión de género en todas las principales iniciativas y en aspectos operativos y técnicos.

En el ámbito de la investigación y la innovación, los responsables de gobernanza de la comunidad científica extremeña podrían introducir nuevas medidas para reforzar la igualdad de género, de forma similar a como lo plantea el programa Horizonte Europa, como, por ejemplo, la **posibilidad de exigir un**

plan de igualdad de género a aquellos organismos que tengan centro de investigación en Extremadura, no solo en sus matrices nacionales, aumentar el número de grupos de investigación dirigidos por mujeres y poner a disposición fondos para la investigación interseccional y sobre género. Así como medir el impacto de género sobre la financiación de sus proyectos regionales de investigación incluyendo un parámetro de igualdad de género en el control del gasto por proyectos o programas.

Lograr la igualdad de género en la comunidad científica de Extremadura es una responsabilidad compartida. Este objetivo requiere los esfuerzos y acciones combinados de todas las instituciones, de los centros de investigación, Universidad, comunidad educativa, etc, en cooperación con la sociedad civil y las organizaciones de mujeres, los interlocutores sociales y el sector privado.

Las principales acciones presentadas en esta estrategia deberían ser actualizadas y controladas periódicamente, monitorizando e informándose de los logros anualmente, de forma que informes como este sirvan como evaluación política anual de los avances realizados.

Además de ejemplos de buenas prácticas en los centros de investigación analizados, el informe anual también debería incluir datos relevantes nacionales (Ej. Estadísticas sobre actividades de I+D por género anual del INE), incluidos datos de otras comunidades autónomas o comparativa con otros países, así como indicadores para medir el progreso generando un panel de indicadores anuales personalizado, que a su vez,

permita la comparación con otros existentes (como por ejemplo EIGE, igualdad en los centros de investigación del CSIC, etc.) Si se trabaja conjuntamente a nivel político y operativo en los centros de investigación del SECTI, en esta década podremos lograr avances reales en la configuración de una comunidad educativa, cultural y científica extremeña donde las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, en toda su diversidad, sean iguales y libres para seguir el camino de vida que elijan, aprovechen su potencial y disfruten de las mismas oportunidades para desarrollarse, participar y liderar la sociedad extremeña en igualdad de condiciones.





Financiado por
la Unión Europea

JUNTA DE EXTREMADURA



FUNDECYTPCTEX