

# Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión



2023-27



**CICA**

CENTRO INTERDISCIPLINAR  
DE QUÍMICA Y BIOLOGÍA



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

# I PLAN DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DEL CENTRO INTERDISCIPLINAR DE QUÍMICA Y BIOLOGÍA CICA 2023 – 2027

Aprobado en Comisión de Igualdad el 29 de noviembre de 2023, conformada por:

- María Isabel González Siso (Subdirectora del CICA y Personal Permanente Grupo EXPRELA)
- Óscar Huertas Rosales (Técnico de Comunicación y Divulgación CICA)
- Vanessa Valdiglesias García (Personal Permanente Grupo NANOTOXGEN)
- Carmen de Labra Pinedo (Personal Permanente)
- Rosalía Sánchez Fernández (Personal en formación Grupo QUIMBIO)
- Juan Antonio Fafián Labora (Personal no Permanente, Investigador Ramón y Cajal Grupo TCMR)

## Tabla de contenido

<b>Presentación</b>	3
<b>Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA</b>	3
<b>Antecedentes y necesidad del texto</b>	5
<b>Diagnóstico</b>	6
<b>Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión</b>	11
<b>Eje 1 – Gobernanza, responsabilidad social y transversalidad</b>	13
<b>Eje 2 – Perspectiva de género en la actividad docente e investigadora</b>	15
<b>Eje 3 – Prevención e intervención frente a la violencia machista y contra la diversidad</b>	17
<b>Eje 4 – Conciliación, desarrollo personal y carrera profesional</b>	19
<b>Anexo I – Glosario</b>	22
<b>Anexo II – Gráficas y datos pormenorizados de la encuesta de diagnóstico inicial</b>	26
<b>Anexo III – Encuesta sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión CICA 2023</b>	39

## Presentación

El CICA -Centro Interdisciplinar de Química y Biología- es un centro de investigación dependiente de la Universidade da Coruña (UDC) cuyas principales características son:

- El desarrollo de proyectos de investigación financiados por agencias tanto públicas como privadas.
- La transferencia de los resultados de investigación al sector empresarial e industrial dentro del marco de la protección intelectual de los mismos.
- La formación de personal investigador.
- La colaboración tanto nacional como internacional entre diferentes grupos y centros de investigación de referencia.
- La difusión de resultados a través de publicaciones, tesis de doctorado, reuniones científicas y actividades dirigidas a la comunidad.
- La divulgación científica y transferencia de conocimiento a la sociedad.

Nuestros valores son la excelencia, el entorno estimulante para el personal investigador, la interdisciplinariedad, el compromiso con los retos regionales, la independencia científica, la integridad, la ética y la responsabilidad social, la igualdad de oportunidades, la transparencia, la colaboración, la difusión del conocimiento científico a la sociedad, la mejora continua y el compromiso con la sociedad.

En la actualidad, el centro cuenta con más de 220 personas organizadas en 30 grupos de investigación. La estructura y organización del centro se compone de un Consejo Rector del que depende la dirección y subdirección del centro asesorada por una Comisión Interna y una Comisión Externa conformada por personal investigador de reconocido prestigio internacional, expertos en diversas áreas de conocimiento relacionadas con el centro (Figura 1). El personal del centro se organiza en personal de gestión administrativa, personal de apoyo a la I+D+i y las áreas científicas que son tres: Biomedicina; Alimentación, Contaminación y Salud y Nanociencia y Materiales Avanzados. Además, el centro cuenta con una Comisión de Actividades y una Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

## Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA

De acuerdo con la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, las unidades de igualdad tendrán la responsabilidad de brindar asesoramiento, coordinar y validar la integración transversal de la igualdad de género en el desarrollo de las políticas universitarias. Esto implica incorporar la perspectiva de género en todas las actividades y funciones de la universidad, como se detalla en el artículo 43.2 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU). Dada su relevancia, la Universidade da Coruña estableció en el año 2007 la Oficina de Igualdad de Género (OIX, <https://www.udc.es/es/oficinaigualdade/>) cuya misión es garantizar el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, buscando lograr la plena participación de las mujeres en la vida política, cultural y científica de la UDC.

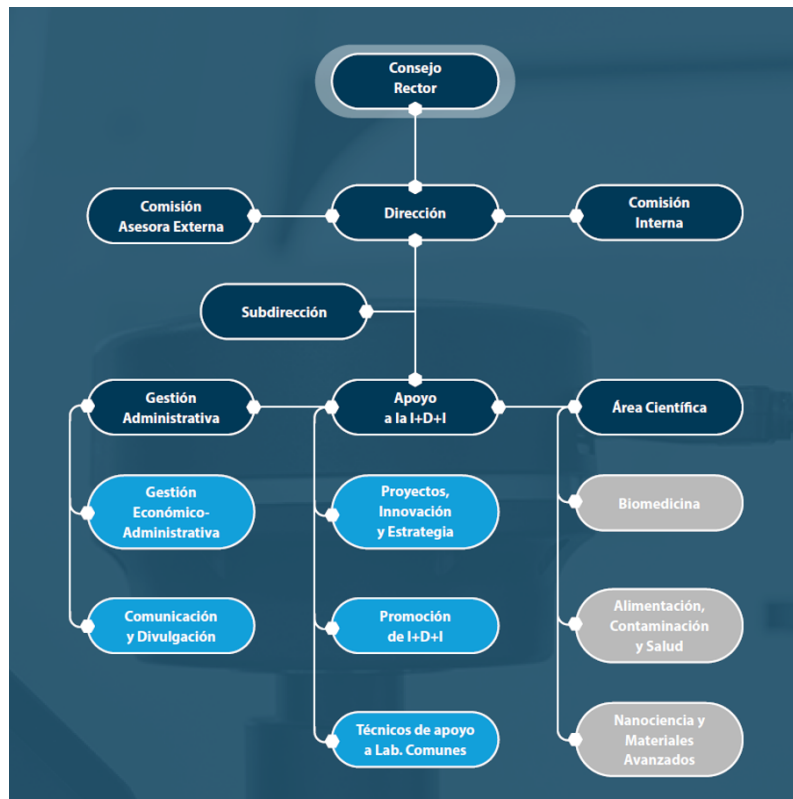


Fig. 1 – Estructura y organización del CICA.

Sin embargo, desde el CICA se observa que los intereses adoptados por la UDC en materia de igualdad de género no contemplan aspectos específicos del funcionamiento de un centro de investigación como el nuestro, y de igual manera, no abordan la diversidad sexual y afectiva ni la inclusión de colectivos subrepresentados. Por consiguiente, el 25 de enero de 2023 se constituyó la **Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión** del CICA, cuyo primer objetivo consistió en la elaboración de un Plan integral que reconociera esta realidad, al tiempo que asumiera la responsabilidad histórica y se comprometiera con un futuro intrínsecamente vinculado al presente mediante la determinación de alcanzarlo.

Desde el CICA se determina que la composición de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión será preferiblemente paritaria, incluyendo a una persona de dirección, la persona encargada de comunicación y divulgación del centro (quien fungirá como secretario/a), así como de tres a cuatro representantes del personal técnico e investigador del centro, con diversidad en cuanto a edades y posición en la institución. Los integrantes de la actualmente establecida Comisión son:

- María Isabel González Siso (Subdirectora del CICA y Personal Permanente Grupo EXPRELA)
- Óscar Huertas Rosales (Técnico de Comunicación y Divulgación CICA)
- Vanessa Valdiglesias García (Personal Permanente Grupo NANOTOXGEN)
- Carmen de Labra Pinedo (Personal Permanente)
- Rosalía Sánchez Fernández (Personal en Formación Grupo QUIMBIO)
- Juan Antonio Fafián Labora (Personal no Permanente, Investigador Ramón y Cajal Grupo TCMR)

## Antecedentes y necesidad del texto

En el año 2013, se llevó a cabo el primer análisis de la situación integral de la UDC como universidad, marcando el inicio para identificar las deficiencias y requisitos en términos de igualdad en la institución. Este diagnóstico fue fundamental para diseñar estrategias y mecanismos destinados a lograr la implementación real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. En ese mismo año, la UDC introdujo un primer Plan de Igualdad para el periodo 2013-2017, marcando el inicio de una línea estratégica que buscaba resultados a corto, medio y largo plazo. Conscientes de que el trabajo a favor de la igualdad es un proceso continuo, los objetivos y directrices se mantuvieron en el II Plan de Igualdad de la UDC para el periodo 2019-2022. Actualmente, el III Plan de Igualdad de la UDC está pendiente de publicación.

Desde su establecimiento en 2015, el CICA ha mantenido un compromiso sólido con el principio de igualdad, rechazando cualquier forma de discriminación basada en el nacimiento, raza, sexo, religión, opinión u otras condiciones personales o sociales. Este compromiso refleja la necesidad imperante de contar con un plan específico que se ajuste a las características particulares de nuestro centro. A su vez, esta iniciativa responde a la solicitud expresa del Comité Externo del centro, consolidándose como una respuesta activa a los requisitos contemplados en las bases reguladoras para la obtención de la acreditación de Excelencia (científica, técnica o artística), así como a los criterios evaluativos necesarios para acceder a las Ayudas para la Estructura, Mejora y Apoyo a los Centros de Investigación del Sistema Universitario de Galicia.

Para la elaboración del **I Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión** del CICA, hemos empleado como referencia diversos modelos de planes que consideramos acordes tanto con nuestros principios como con las características específicas de nuestro centro. Entre estos modelos se encuentran el II Plan de Igualdad de la UDC (disponible en [https://www.udc.es/es/oficinaigualdade/plan/plan\\_igualdade/](https://www.udc.es/es/oficinaigualdade/plan/plan_igualdade/)), el informe "Gender Equality Plan" 2021-2024 del Institut de Ciències del Mar – CSIC y el proyecto LeTSGEPs, reconocido a nivel internacional (disponible en <https://gcp.icm.csic.es/>), el III Plan para la Igualdad de Género de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (disponible en [https://www.csic.es/sites/default/files/2023-09/iii\\_pig\\_aecsic.pdf](https://www.csic.es/sites/default/files/2023-09/iii_pig_aecsic.pdf)) y el II Plan de Igualdad 2020-2024 de la Universidad de Granada (disponible en [https://www.ugr.es/~ugt1/doc/segundo\\_plan\\_de\\_igualdad.pdf](https://www.ugr.es/~ugt1/doc/segundo_plan_de_igualdad.pdf)).

Desde la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión, concebimos un plan de acción no sólo como la agrupación de medidas para alcanzar objetivos específicos, sino como la manifestación del compromiso de la institución con la realidad que motiva a actuar en esa dirección. Cuando el enfoque del plan se dirige hacia la igualdad, las referencias cercanas plasmadas en sus líneas estratégicas se ven superadas por dos hechos:

1. La responsabilidad histórica con las personas que, a lo largo de los siglos, han trabajado incansablemente para hacer de la igualdad una parte tangible de la realidad. Esto va más allá de la formalidad reflejada en leyes y normativas, convirtiéndose en un ideal y principio que orienta la convivencia.

2. El compromiso asumido con un futuro que, a partir de ese momento, dependerá de las acciones llevadas a cabo en la institución.

## Diagnóstico

Con el fin de obtener una perspectiva más precisa de la situación del centro en términos de igualdad, diversidad e inclusión, se llevó a cabo un primer diagnóstico cuyos principales objetivos contemplaban: estudiar la realidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el CICA, así como identificar posibles desigualdades y discriminaciones dentro del centro y, en caso de haberlas, determinar los factores que las favorecen. Este diagnóstico inicial servirá como base para establecer las medidas necesarias que se describen en los diferentes ejes de este texto y van encaminadas a corregir las situaciones que puedan ser detectadas.

La evaluación se dividió en dos partes. En primer lugar, se realizó un análisis de los datos objetivos obtenidos de los miembros adscritos al CICA, que incluyó la evaluación del porcentaje de hombres y mujeres según su perfil profesional, así como el análisis de la paridad de género en los distintos comités de gestión y dirección que integran el centro (Comisión Interna, Comisión Externa, Comisión de Actividades, Comisión de Igualdad y Dirección) y en los distintos seminarios organizados por el CICA (conferencias de investigadores invitados, Talentos CICA y sesiones *Happy Hour*). Por otro lado, se implementó una encuesta dirigida a todo el personal adscrito al centro (ver Anexo III), la cual estuvo activa durante el período comprendido entre el 9 y el 18 de mayo de 2023, en la que se abordó una variedad de cuestiones divididas en cuatro bloques bien definidos:

- I. Datos personales
- II. Perspectiva de género
- III. Conciliación familiar
- IV. Acoso o violencia sexual o por razón de género
- V. Discriminación por cuestiones de etnia, creencias o discapacidad

Si bien a continuación ofrecemos un resumen de los resultados más relevantes de dicho diagnóstico inicial, en el Anexo II se encuentran los datos pormenorizados, gráficas y otros resultados de interés.

La primera parte del análisis resalta, en un primer vistazo, una situación paritaria si observamos en el porcentaje de mujeres (56,4%) y de hombres (43,6%) que constituyen la totalidad de nuestro centro, compuesto por 227 personas. Desglosando los datos según el perfil profesional, el personal en formación representa el 44,9% del total, con un 64,7% de mujeres (M) y un 35,3% de hombres (H); el personal no permanente representa el 16,7% (52,6% M; 47,4% H), mientras que el personal permanente constituye el 29,1% (37,9% M; 62,1% H); por último, el personal técnico comprende el 9,3% del total, con un 81,0% de mujeres y un 19,0% de hombres. Este análisis revela que durante la etapa predoctoral, donde predomina el personal en formación, las mujeres superan en número a los hombres. En la fase postdoctoral, donde se encuentra principalmente el personal no permanente, la cantidad total de mujeres es comparable a la de hombres. Sin embargo, al ascender en la escala profesional, las mujeres están menos representadas, evidenciándose un ratio de 40 mujeres por cada 60 hombres en la categoría de

investigadores principales, la cual alberga la mayoría del personal permanente. Este patrón se refleja en el conocido gráfico tijera (Figura 2), ilustrado también en otras instituciones, como se detalla en el informe "Gender Equality Plan" 2021-2024 del Institut de Ciències del Mar – CSIC, subrayando la brecha de género presente en el ámbito de la investigación.

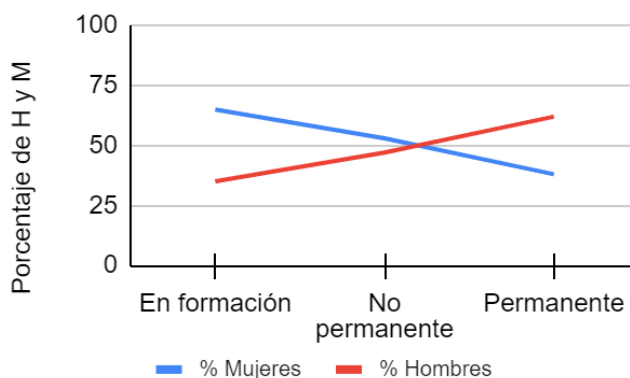


Fig. 2 - Gráfico en tijera del porcentaje de hombres y mujeres en los puestos en formación, no permanente y permanente del CICA. Datos de Noviembre de 2023.

Por otro lado, la evaluación de los diversos comités de gestión y dirección en el centro muestra resultados paritarios o próximos a la paridad en cuanto a la proporción de hombres y mujeres que los integran (Tabla 1).

Tabla 1 - Distribución por género de los comités de gestión y dirección del CICA.

	% Mujeres	% Hombres	Total
<b>Dirección</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>
<b>Comisión Interna</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>10</b>
<b>Comisión Externa</b>	<b>44%</b>	<b>55%</b>	<b>9</b>
<b>Comisión de Actividades</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>
<b>Comisión de Igualdad</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>6</b>

El análisis de los seminarios del CICA abarca conferencias impartidas por personal investigador invitado y sesiones *Happy Hour*, impartidas desde el año 2018, y ponencias Talentos CICA, impartidas por investigadores/as que han entrado a formar parte del CICA tras una convocatoria de captación de talento, de los cuales contamos con datos desde el año 2021.

Un total de 70 personas han sido invitadas al CICA a impartir ponencias entre los años 2018 y 2023: 18 en 2018, 22 en 2019, 9 en 2020, 7 en 2021, 6 en 2022 y 16 en 2023. La Figura 3 muestra la tendencia de los datos segregados por sexo durante la breve historia de nuestro centro, en la que se puede observar una clara tendencia a la situación paritaria. Esta misma tendencia se observa en las sesiones *Happy Hour*, que consisten en breves conferencias impartidas por todo el personal del centro, principalmente lideradas por personal en formación. En estas sesiones, tres o cuatro conferenciantes presentan

ponencias de aproximadamente diez minutos cada una, alcanzando un total de 176 ponentes desde su inicio en 2018. Por último, aún con una muestra mucho menor en el caso de las conferencias Talentos CICA (13 ponentes en tres años), la misma tendencia es observada.

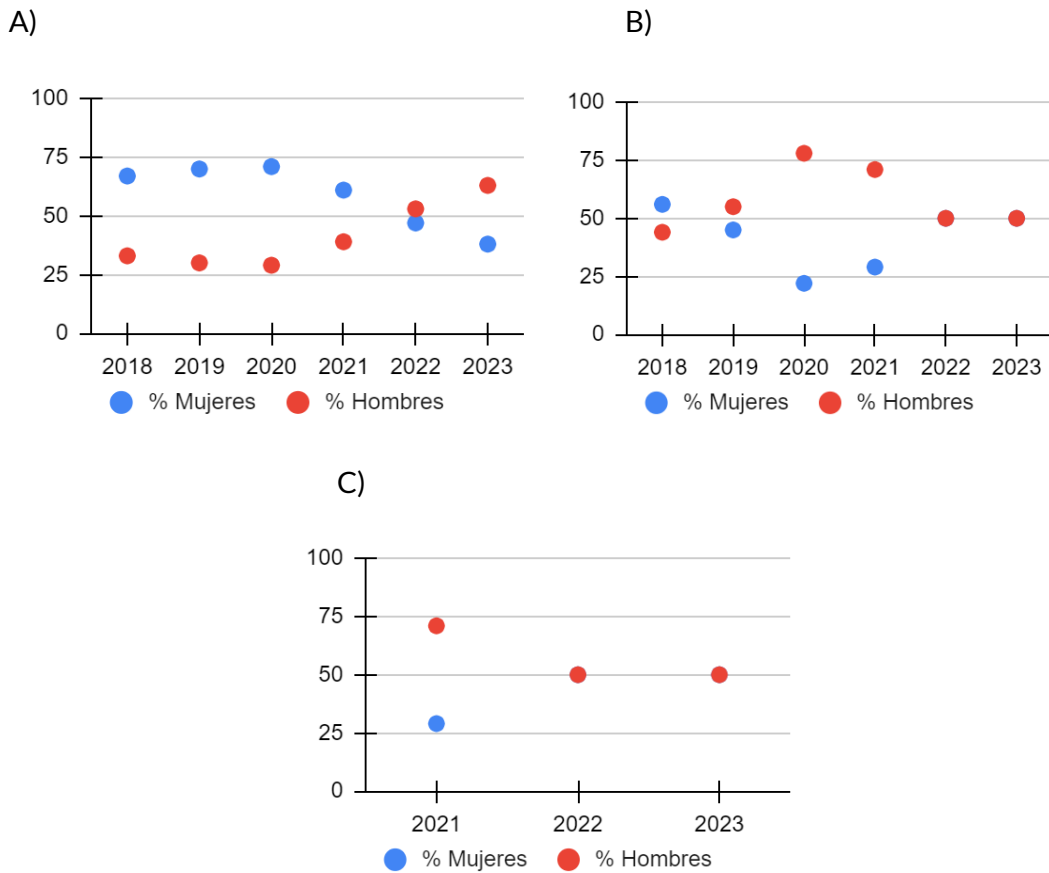


Fig. 3 – Porcentaje de mujeres (azul) y hombres (naranja) participantes como conferenciantes invitados (A), en sesiones Happy Hour (B) y en conferencias Talentos CICA (C) desde sus inicios. Los datos se representan por los años en que se imparten.

La segunda parte del primer diagnóstico del CICA sobre igualdad, diversidad e inclusión incluyó la implementación de una encuesta dirigida al personal del centro. El tratamiento de los datos garantizó el anonimato, abordando, en un primer bloque, **aspectos personales** como el sexo biológico, género, orientación sexual, etnia, rango de edad, puesto de trabajo y la situación en relación con las personas a su cargo, incluyendo sus hijos.

La encuesta fue respondida por el 33,3% del personal del centro, de los cuales el 58% eran mujeres y el 42% hombres, coincidiendo con el porcentaje de personas de sexo femenino y masculino, respectivamente. Los resultados indican una baja variabilidad en la orientación sexual del personal, siendo predominantemente heterosexual (87,1% del total), así como una baja variabilidad étnica (91,7% de personas de etnia blanca). No obstante, se observa una mayor variabilidad en cuanto a la edad (5% para personal menor de 25 años, 34% entre 25 y 35, 27% entre 35 y 55, 24% entre 45 y 55, 10% de personas mayores de 55 años). En último lugar, el 52,7% de las personas encuestadas afirmó tener al menos una persona a su cargo.

En un segundo bloque, se exploraron temas relacionados con la **perspectiva de género**. Se solicitó a los encuestados que calificaran su grado de acuerdo con diversas afirmaciones, utilizando una escala del 1 al 10, donde 1 representaba el máximo grado de desacuerdo y 10 el máximo grado de acuerdo.

En primer lugar, se observa una situación de paridad en los grupos de investigación tanto en términos de la proporción de mujeres respecto a hombres que los conforman como en las dinámicas del grupo (aspectos como pueden ser la representación de mujeres en congresos y tiempo de intervención en reuniones, etc.).

Por otro lado, las mujeres sí perciben desigualdad en el reparto de tareas a nivel laboral 1.8 frente a 1.3 (como pueden ser el mantenimiento de los laboratorios o de los espacios comunes) y de forma más pronunciada a nivel social 3.3 frente a 1.5 (en tareas como la organización de actividades de ocio o de divulgación), sin observarse una tendencia clara según el puesto de trabajo que desempeñan. Además, las mujeres afirman sentirse tratadas de forma diferente por sus pares debido a su género (1.7 frente a 1.1) y con una diferencia más significativa cuando son tratadas por sus superiores (1.9 frente a 1.0).

En el tercer bloque se abordaron cuestiones de **conciliación familiar**. En un primer lugar se preguntó acerca de la compatibilidad de las distintas actividades propuestas del centro, como conferencias y seminarios, con la conciliación familiar y el trabajo doméstico. El 65% del personal considera que el horario de estas actividades es compatible con la conciliación familiar, mientras que un 21% opina lo contrario y un 14% no sabe o no responde. De manera interesante, entre aquellos que afirman que sí es compatible, el 50% tiene hijos/as o familiares a su cargo y el 56,5% son mujeres; por otro lado, quienes indican tener incompatibilidad de horarios, el 60% tiene hijos/as y el 66,7% son mujeres. En cuanto a las actividades propuestas por el propio grupo de investigación al que pertenecen, el 83% del personal indica que son compatibles con la conciliación. Dentro de las principales razones por las que surge la incompatibilidad se encuentran el exceso de trabajo, que en muchos casos implica la realización de tareas en casa, o el desarrollo de actividades antes de las 9h o después de las 17h, lo que es incompatible con el horario escolar. Curiosamente, el 92% de las personas encuestadas afirma desconocer los programas de ayuda a la conciliación existentes en el CICA y/o en la UDC.

Las diferencias más significativas entre hombres y mujeres se evidencian en relación con la decisión de tener o no descendencia y las implicaciones que esto conlleva. En primer lugar, las mujeres encuestadas, especialmente aquellas sin descendencia, consideran postergar la maternidad significativamente más que los hombres. En segundo lugar, el 88% de las mujeres encuestadas han disfrutado de su baja de maternidad, en comparación con el 60% de los hombres. Por último, al preguntarles si perciben que la conciliación familiar les ha supuesto o podría suponer en el futuro un riesgo psicosocial, el 49,3% respondió afirmativamente, siendo el 65,9% de estas mujeres, en contraste con el 29,3% de los hombres (Figura 4). Entre las preocupaciones manifestadas por las mujeres, expresadas generalmente en primera persona, se menciona el riesgo de experimentar estrés, ansiedad, falta de tiempo y, sobre todo, culpabilidad. En cambio, los hombres indicaron con mayor frecuencia sus preocupaciones en tercera persona, mencionando únicamente el estrés y la ansiedad.

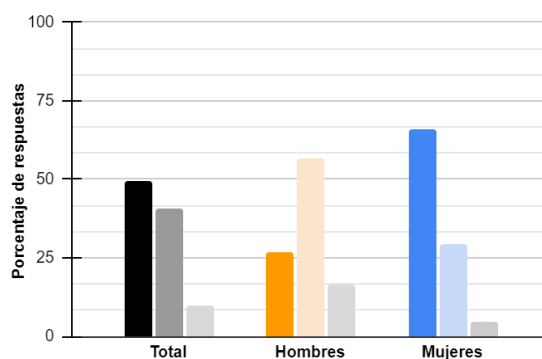


Fig. 4 - Respuestas a la pregunta "¿Percibes que la conciliación familiar te ha supuesto o podría suponer en el futuro algún riesgo psicosocial?. Segregado por sexos. Respuestas de total, hombres y mujeres en orden Si, No y Ns/Nc

En el cuarto bloque se abordaron cuestiones relacionadas con el **acoso o violencia sexual o de género**. En una primera pregunta, se evaluó la percepción de las personas encuestadas acerca de situaciones de violencia verbal o física por razón de género dirigidas hacia ellas mismas en el CICA, a lo que la mayoría respondió negativamente, salvo un pequeño porcentaje de mujeres. Al ampliar la misma pregunta a cuestiones de orientación sexual, el 40% de las personas heterosexuales respondieron afirmativamente. Extendiendo a entornos laborales fuera del centro de trabajo, como congresos, reuniones de proyectos o viajes, el porcentaje de quienes habían percibido discriminación por razón de sexo se incrementó por encima del 25% tanto en hombres como en mujeres, siendo aún mayor entre las personas bisexuales o que no han querido responder a la pregunta de su orientación sexual. Al recopilar testimonios de estas personas, encontramos mujeres que manifiestan haber sentido intimidación por parte de hombres en el entorno laboral.

En un segundo análisis, al preguntar a las personas encuestadas si habían sido testigos de alguna situación de violencia verbal o física por razón de sexo u orientación sexual hacia otras personas, el porcentaje de hombres y mujeres que respondieron afirmativamente asciende a más del 50%. Si bien la mayoría de estas personas indican que esas situaciones han tenido lugar fuera del centro de trabajo. En estos casos, los testimonios recogidos afirman haber percibido comentarios inapropiados hacia el sexo opuesto en ambientes informales, mayoritariamente de hombres hacia mujeres, así como desigualdad en razón al número o tiempo de intervenciones en congresos y la percepción de desigualdad en cargos directivos de las distintas instituciones.

Finalmente, se investigó si las personas encuestadas conocían los recursos disponibles y los procedimientos a seguir en casos de violencia sexual o por razón de género, para lo cual el 50% respondió negativamente, independientemente de su sexo. Sin embargo, más del 60% del personal contestaron que sí les gustaría recibir formación específica al respecto.

En el último bloque de la encuesta se evaluó la **discriminación por cuestiones de etnia, creencias o discapacidad**. En primer lugar, se preguntó a las personas encuestadas si habían experimentado algún tipo de ataque en el CICA, ya sea verbal o físico, no

relacionado con motivos sexuales o de género hacia ellos mismos, y el 94% respondió negativamente. Al extender la pregunta a un entorno laboral fuera del centro de trabajo, solo un 18% respondió afirmativamente. Entre las principales razones mencionadas se encontraban aquellas de índole étnica o dirigidas a personas naturales de Galicia. Cuando se les preguntó si habían sido testigas de algún tipo de ataque no relacionado con motivos sexuales o de género, solo un 13% respondió afirmativamente. En este caso, las razones fueron más variadas: motivos étnicos, religiosos, políticos, dirigidos a personas con discapacidad o gallegohablantes. En un 50% de los casos, esas testigas no han actuado ante los casos de violencia percibidos, indicando, entre otras razones, la evitación del conflicto. Por último, el 50% de las personas encuestadas dicen no saber a quién acudir en caso de detectar este tipo de situaciones y al 80% le gustaría recibir formación al respecto.

## Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión

La misión del presente **Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión** es promover la igualdad de género y la atención a la diversidad en la investigación científica desarrollada en el CICA. Se busca trabajar en coordinación con el Plan de Igualdad de la UDC y con otros comités relacionados, y mantener la política de no discriminación para crear un ambiente inclusivo e igualitario, promoviendo actividades de divulgación y formación que tengan esta orientación. Sus principales **funciones** serán:

- Asesorar a la dirección del centro como agente consultivo en temas relacionados con la promoción del ingreso y posterior carrera científica de mujeres y otros colectivos infrarrepresentados en el CICA.
- Estudiar las posibles causas que pudieran dificultar tanto el ingreso como el igual desempeño de la carrera científica y profesional de las mujeres y otros colectivos al CICA y proponer, en su caso, medidas para su corrección.
- Elaborar y mantener actualizado el Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión del centro.
- Incluir estadísticas desagregadas por sexos en el informe anual del centro.
- Potenciar la visibilidad de las científicas en la institución.
- Realizar recomendaciones y seguimiento del uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Luchar contra los estereotipos de género y sexo, favorecer la conciliación familiar.
- Participar en la inclusión de contenidos y dimensión de género en la investigación.
- Participar y sumarse a iniciativas nacionales e internacionales de igualdad de género y diversidad.
- Participar en acciones regulares como el día de la mujer y la niña en ciencia, colaborar con fundaciones como la Fundación Mujeres por África, etc.
- Diseñar acciones propias del CICA en materias de igualdad.
- Crear materiales para la formación en igualdad y diversidad. Elaborar una serie de recomendaciones para lograr eventos más inclusivos y diversos.
- Elaborar y actualizar protocolos para evitar las posibles situaciones de acoso en el CICA y afrontarlas de forma efectiva.
- Promover la formación y sensibilización en temas de igualdad, diversidad e inclusión.
- Promover medidas encaminadas para romper el techo de cristal. Por ejemplo, con talleres de formación en capacidad de liderazgo, identificar debilidades que se encaminen a identificar y tumbar el síndrome de impostora.

Con ello, se plantean los siguientes **objetivos**, alineados con los recogidos en el Real Decreto 669/2023, del 18 de julio:

1. Introducir la perspectiva de género, igualdad y diversidad en las políticas institucionales.
2. Conseguir equipos de trabajo equilibrados en materia de género.
3. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección y de forma independiente a su orientación sexual, identidad de género o pertenencia a minorías.
4. Visibilizar el trabajo de las investigadoras del centro ante el público general.

5. Promover una imagen igualitaria y diversa de la profesión de los/as investigadores/as y de la ciencia en sí misma.
6. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y diversidad en proyectos de investigación.
7. Favorecer la representación paritaria en las actividades divulgativas del CICA, así como la presencia de mujeres adscritas al centro en medios de comunicación y foros de expertos/as.
8. Participar en iniciativas de fomento de la igualdad real en Ciencia y vocaciones científicas.

A continuación, se detallan las **acciones generales del Plan de Igualdad, su alineación con objetivos específicos y los indicadores correspondientes** para evaluar su éxito:

- **Desarrollo de un Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión y establecimiento de una Comisión supervisora:**
  - *Objetivos:* 1, 2 y 3
  - *Indicadores:* Existencia de la Comisión, realización de reuniones regulares y elaboración del plan.
- **Implementación del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y memorias:**
  - *Objetivo:* 5
  - *Indicador:* Presencia del lenguaje inclusivo en las memorias y comunicaciones del centro.
- **Política de conciliación familiar:** Detallado en el propio Plan de Igualdad
  - *Objetivos:* 1 y 2
  - *Indicador:* Existencia y contenido del plan de igualdad.
- **Puntuación discriminatoria positiva por la participación de investigadoras en convocatorias propias:**
  - *Objetivos:* 1, 2, 3 y 6
  - *Indicadores:* Porcentaje total de investigadoras mujeres, porcentaje de coordinadoras de grupo mujeres, número de proyectos cuyo investigador principal (IP) o Co-IP sea una mujer.
- **Jornadas informativas para la comunidad investigadora sobre la perspectiva de género en la investigación:**
  - *Objetivos:* 2, 3 y 6
  - *Indicadores:* Número de jornadas realizadas, cantidad de colaboradores/as, asistencia total.
- **Participación en iniciativas dirigidas al fomento de las vocaciones científicas entre las niñas:**
  - *Objetivos:* 4 y 5
  - *Indicadores:* Número de actividades participadas, colaboración de personas investigadoras, asistentes totales.
- **Participación en iniciativas que visibilicen el trabajo de la mujer en la ciencia:**
  - *Objetivos:* 4 y 5
  - *Indicadores:* Número de actividades participadas, colaboración de investigadoras, asistentes totales.

- **Aumentar el número de mujeres que realizan/colaboran en proyectos de divulgación:**
  - *Objetivos:* 4 y 5
  - *Indicador:* Número de investigadoras que participan en actividades de divulgación (conferencias, charlas, comunicación, jornadas, etc.).

El presente Plan estará dividido en **cuatro ejes principales de actuación:**

- Eje 1 - Gobernanza, responsabilidad social y transversalidad
- Eje 2 - Perspectiva de género en la actividad docente e investigadora
- Eje 3 - Prevención e intervención frente a la violencia machista y contra la diversidad
- Eje 4 - Conciliación, desarrollo personal y carrera profesional

## **Eje 1 – Gobernanza, responsabilidad social y transversalidad**

Los principales **objetivos** de este primer eje serán los siguientes:

1. Continuar con la difusión y puesta en valor del compromiso de la UDC y del CICA con la aplicación real y efectiva del principio de igualdad.
2. Sensibilizar al personal del centro sobre la existencia de estereotipos de género vinculados a las esferas profesionales y a la vida personal y familiar.
3. Promover y difundir el conocimiento en materia de igualdad.
4. Garantizar el acceso del personal del centro al contenido del Plan de Igualdad de la UDC y del CICA e impulsar su difusión.
5. Trabajar en la consecución de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y/o consultivos del CICA.

Las **medidas** que se proponen para conseguir dichos objetivos son las siguientes:

**Medida 1** – Creación de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA que, coordinada con la OIX, diseñará nuevas medidas y actividades, además de revisar y actualizar el plan y vigilar su cumplimiento.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* 2023

**Medida 2** – Liderar o colaborar en la realización de seminarios y jornadas relacionados con la igualdad de género.

- *Responsable/s:* Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 3** – Conmemorar los días 11 de febrero (día de la mujer y la niña en ciencia), 8 de marzo (día de la mujer) y 28 de junio (día internacional del orgullo LGBTIQ+) con distintos actos, involucrando en la medida de lo posible a todo el personal del centro.

- *Responsable/s:* Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, Oficina de gestión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Anual

**Medida 4** – Promover y mantener la presencia paritaria de mujeres en los órganos unipersonales, comisiones, consejos y órganos colegiados de carácter técnico del CICA, así como en los órganos de negociación y participación.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA
- *Temporalización:* Continuada y de forma anual en la renovación de las comisiones

**Medida 5** – Realizar jornadas de presentación del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA y del Plan de Igualdad de la UDC dirigidas a todo el personal del centro y con especial atención a las personas que ocupan puestos de responsabilidad.

- *Responsable/s:* Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, Oficina de gestión CICA, OIX
- *Temporalización:* Primer año de vigencia de los planes

**Medida 6** – Incluir en las actividades de divulgación y comunicación científicas acciones y objetivos que contribuyan a la consecución de la igualdad de género, diversidad e inclusión, visibilidad del papel de la mujer investigadora y en ciencia en general y a la sensibilización frente a la discriminación por razón de género u orientación sexual y afectiva.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación, Comisión de actividades, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 7** – Promover la utilización de un lenguaje inclusivo en todos los documentos, memorias, páginas web, RRSS del centro.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, Oficina de gestión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 8** – Difundir las investigaciones y las propuestas realizadas desde la perspectiva de género que tengan un impacto directo en la sociedad.

- *Responsable/s:* Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 9** – Creación de un espacio en la web en el que se recojan recursos y buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de género, la diversidad y la inclusión efectivas.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 10** – Inclusión de cláusulas tipo que tengan en cuenta los valores sobre los que se asienta el principio de igualdad en las contrataciones, así como la comprobación de dichas cláusulas de forma anual y adaptación de estas si fuera necesario.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA, Departamento de contratación de la UDC, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 11** – Poner en marcha y desarrollar programas de *mentoring* de investigadoras senior y juniors. Implementación de formación sobre la integración de género en la investigación. En las ayudas a investigación propias del CICA continuar promoviendo la igualdad de género.

- *Responsable/s*: Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización*: Continuada

## Eje 2 – Perspectiva de género en la actividad docente e investigadora

Los principales **objetivos** de este primer eje serán los siguientes:

1. Dar visibilidad a las aportaciones de las mujeres en las distintas áreas de conocimiento.
2. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las diferentes formas de comunicación del CICA fomentando el uso del lenguaje e imágenes inclusivas y diversas.
3. Conseguir la creación de cultura de igualdad en el CICA.
4. Promover la participación de las mujeres en la investigación de forma paritaria.
5. Integrar la perspectiva de género y diversidad en los proyectos de investigación.
6. Destacar y difundir el trabajo de las mujeres en el campo universitario.

Las **medidas** que se proponen para conseguir dichos objetivos son las siguientes:

**Medida 1** – Impulsar la realización de encuentros, talleres y cursos sobre metodologías investigadoras con perspectiva de género.

- *Responsable/s*: Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, Oficina de gestión CICA, OIX
- *Temporalización*: Continuada

**Medida 2** – Promover la paridad en el número de mujeres invitadas en calidad de expertas en conferencias, actividades y otras actuaciones promovidas por el CICA, independientemente de la temática.

- *Responsable/s*: Dirección del CICA, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización*: Continuada

**Medida 3** – Potenciar el liderazgo femenino en los proyectos de investigación en los distintos ámbitos de conocimientos.

- *Responsable/s*: Dirección del CICA, responsable de proyectos, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, Oficina de gestión CICA, OIX
- *Temporalización*: Continuada

**Medida 4** – Visibilizar iniciativas de éxito profesional encabezadas por mujeres, particularmente en empresas de base tecnológica y todos aquellos ámbitos en los que la representación de mujeres sea tradicionalmente minoritaria.

- *Responsable/s*: Responsable de transferencia, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX

- *Temporalización:* Continuada

**Medida 5** – Visibilizar y reconocer el trabajo de las mujeres investigadoras del CICA mediante una mayor presencia y reconocimientos públicos, premios o mediante exposiciones o actuaciones análogas.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 6** – Conmemoración del 11 de febrero “día internacional de la mujer y niña en ciencia”, con el objetivo de visibilizar y fomentar la presencia femenina en la ciencia, a través de diferentes actividades.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 7** – Celebración en general de acciones de sensibilización y divulgación en centros educativos acerca de las carreras STEM para evitar la brecha de género desde edades tempranas.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 8** – Promoción del lenguaje e imágenes inclusivas, diversas y no sexistas en todas las publicaciones de documentos.

- *Responsable/s:* Oficina de gestión CICA, responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 9** – Colocación de carteles con información sobre científicas de reconocido prestigio en el centro.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación y Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 10** – Aplicación de medidas de paridad en la concesión de ayudas, premios, convocatorias de financiación internas del CICA, por ejemplo, a través de la puntuación compensatoria.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA y Oficina de gestión CICA
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 11** – Monitorización de indicadores de género en las publicaciones científicas, participación en congresos, dirección de tesis, participación en jurados, comisiones, etc.

- *Responsable/s:* Oficina de gestión CICA y responsable de comunicación
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 12** – Evaluación periódica de la realidad en materia de igualdad. Análisis de datos objetivos y realización de encuestas anuales a todo el personal. Evaluación de la existencia de brecha salarial, de la distribución de cargas de cuidados y de violencia de género.

- *Responsable/s:* Oficina de gestión CICA, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 13** – Creación de un espacio en la web en el que se recojan recursos y buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de género, la diversidad y la inclusión efectivas. Incluir un espacio abierto para consulta, propuestas y participación en materia de igualdad.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 14** – Realizar jornadas de presentación del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA y del Plan de Igualdad de la UDC dirigidas a todo el personal del centro y con especial atención a las personas que ocupan puestos de responsabilidad. Se llevará a cabo la traducción del Plan de Igualdad al gallego y al inglés.

- *Responsable/s:* Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, Oficina de gestión CICA, OIX
- *Temporalización:* Primer año de vigencia de los planes

### Eje 3 – Prevención e intervención frente a la violencia machista y contra la diversidad

Los principales **objetivos** de este primer eje serán los siguientes:

1. Sensibilizar e informar sobre las características de la violencia de género y contra el colectivo LGTBIQ+, sus manifestaciones y sus mecanismos de detección de recursos existentes.
2. Sensibilizar al personal del centro sobre la persistencia de desigualdad en la sociedad y la necesidad de identificar y rechazar todas las formas de violencia de género y contra la diversidad.
3. Trabajar en la erradicación de la violencia de género, así como en prevención e intervención en materia de acoso en el ámbito de la UDC, y el CICA en concreto.

Las **medidas** que se proponen para conseguir dichos objetivos son las siguientes:

**Medida 1** – Conmemoración del Día de la Eliminación de la Violencia contra la mujer el 25 de noviembre, involucrando en la medida de lo posible a todo el personal del centro. Presentar en dicha jornada el programa de protección e intervención frente a conductas que supongan cualquier tipo de acoso de una forma garantista y ágil.

- *Responsable/s:* Oficina de gestión, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 2** – Realización de jornadas informativas y/o divulgativas sobre la existencia del protocolo de prevención dirigidas a los/as distintos afectados/as.

- *Responsable/s:* Oficina de gestión, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 3** – Formar, informar y sensibilizar frente a las agresiones sexuales. Concienciar y sensibilizar de la importancia de la formación frente al acoso y por razón de género u orientación sexual con el objetivo de lograr espacios laborales libres de situaciones de acoso sexual y por razón de género u orientación. Los cursos específicos de corta duración se podrán realizar durante los seminarios *Happy Hour*. Las actividades formativas deberán prestar especial atención al aprendizaje de técnicas de comunicación orientadas a evitar la victimización secundaria, a través de la empatía y el apoyo a la víctima en el proceso de denuncia, dotando así a los asistentes de las herramientas necesarias para reaccionar adecuadamente ante situaciones de acoso de las que pudiera tener conocimiento.

- *Responsable/s:* Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 4** – Realizar formaciones dirigidas al personal del CICA en torno a la educación afectivo sexual y emocional, promoviendo relaciones igualitarias y libres de violencia.

- *Responsable/s:* Oficina de gestión, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 5** – Visibilizar en las distintas campañas y actividades que se desarrollan en este ámbito a las mujeres con diversidad funcional, a las mujeres de diversas culturas y a las mujeres de diversas edades.

- *Responsable/s:* Oficina de gestión, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 6** – Colocación de cartelería informativa en el centro sobre temas de igualdad de género, acoso y agresión sexual, así como realizar difusión de folletos informativos por mail y banner en la web de CICA

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 7** – Incorporar en el pack de bienvenida un folleto informativo con información relativa a la aplicación de Protocolos de Prevención e Intervención frente al acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 8** – Incluir en los presupuestos de CICA una ayuda por situación de violencia de género para sufragar en parte los gastos derivados de la atención psicológica, en que hayan incurrido las víctimas.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 9** – Traducción al gallego y al inglés del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de género y orientación sexual en el CICA para facilitar su accesibilidad a todo el personal del centro. Publicación en la página web

- *Responsable/s:* Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA
- *Temporalización:* Al presentar el plan de igualdad

#### **Eje 4 – Conciliación, desarrollo personal y carrera profesional**

Los principales **objetivos** de este primer eje serán los siguientes:

1. Garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, política de personal y procesos de selección.
2. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de acceso y promoción.
3. Favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral del personal del centro.

Las **medidas** que se proponen para conseguir dichos objetivos son las siguientes:

**Medida 1** – Asegurar la continuidad de los mecanismos existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA, Vicerrectorías responsables y Gerencia
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 2** – Informar de manera específica sobre las condiciones y derechos laborales relacionados con la maternidad/paternidad.

- *Responsable/s:* Gerencia, Vicerrectoría con competencias en temas de profesorado, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 3** – Fomentar que la formación continuada pueda ser realizada en su modalidad en línea con el objetivo de facilitar su acceso a personas con mayores dificultades de conciliación.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 4** – Formar desde la perspectiva de género a las personas que participen en tribunales de procesos de selección y contratación de personal para evitar el “efecto Jennifer y John”.

- *Responsable/s:* Oficina de gestión, responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 5** – Crear y difundir una guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del CICA. La guía será publicada en la web de CICA que para su general conocimiento.

- *Responsable/s:* Oficina de gestión, responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 6** – Realización anual de encuestas para conocer el grado de satisfacción del personal de centro con las medidas de conciliación personal, familiar y laboral. Considerar y adoptar en caso necesario las actuaciones y adaptaciones que correspondan.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA, Oficina de gestión, responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 7** – Establecer preferencia en el disfrute de vacaciones y días de permisos particulares, en caso de no afectar a las necesidades del servicio, del personal del CICA con familiares dependientes a cargo para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, atendiendo a que dicha preferencia no haga menoscabo de los otros derechos colectivos.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA, Oficina de Gestión, Vicerrectorados responsables del área de personal y docencia
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 8** – Registro de información desagregada por sexos de las licencias de maternidad, paternidad, cuidado de hijos/as, cuidado de otros familiares, etc. Inclusión de dicha información en los planes de igualdad y en las memorias. En caso necesario adoptar las medidas pertinentes para incentivar el equilibrio de las peticiones de licencias de conciliación.

- *Responsable/s:* Dirección del CICA, Oficina de Gestión, Vicerrectorados responsables del área de personal y docencia
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 9** – Hacer públicas todas las medidas de conciliación existentes.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación CICA
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 10** – Buscar y dar a conocer todas las medidas y ayudas existentes para gastos derivados de la crianza y reflejar a posteriori en las memorias quienes han disfrutado de ellas.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación CICA, Dirección del CICA, Oficina de gestión, responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

**Medida 11** – Evaluación de los riesgos psicosociales motivados por los roles sociales y/o cargas familiares.

- *Responsable/s:* Responsable de comunicación CICA, Oficina de gestión, responsable de comunicación, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CICA, OIX
- *Temporalización:* Continuada

## Anexo I – Glosario

**Acoso sexual:** comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado y de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona creando un ambiente intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

**Acoso:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica y, en ocasiones, incluso física, de manera sistemática y recurrente por un período de tiempo prolongado sobre otra persona. Su incidencia en el trabajo fue denominada con el término inglés “mobbing”, traducido como “acoso moral en el trabajo”.

**Brecha de género:** se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y de las mujeres y la sociedad. Suele usarse este término para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres; por ejemplo “brecha salarial de género”. No obstante, podemos hablar también de la existencia de brechas de género en muchos ámbitos: acceso a la educación, empoderamiento, etc.

**Buena práctica:** modelo de actuación en diferentes campos que fue diseñado, probado y evaluado de manera positiva y que se puede y debe transferir a otros campos por sus buenos resultados en materia de igualdad de oportunidades.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** organización del entorno laboral que facilita a mujeres y hombres la atención al trabajo remunerado, a las responsabilidades familiares y a las necesidades personales.

**Cuota:** establecimiento de porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en alguna actividad o ámbito concretos.

**Desagregación por sexo de datos estadísticos:** recogida sistemática de los datos estadísticos desagregados por sexo, con el objetivo de facilitar el análisis desde una perspectiva de género y la comparación de las situaciones de hombres y mujeres de una determinada área.

**Discriminación por razón de género:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. “convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Naciones Unidas, 1979”.

**Discriminación directa:** situación en la que una persona sea, fuese o pudiese ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

**Discriminación indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

**Discriminación positiva:** estrategia destinada a privilegiar a un grupo determinado, con la que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

**Diversidad funcional:** funcionamiento permanente o temporal de los órganos, de parte o de la totalidad del cuerpo o de la mente distinto del de la mayoría de la población. Los hombres y mujeres con diversidad funcional realizan las tareas de manera también diferente a la mayoría de la población. El entorno debe ser adaptado, mediante mejoras técnicas, formativas y laborales precisas, de modo que estas personas puedan desarrollarse en unas circunstancias no excluyentes.

**Diversificación profesional:** Intervenciones destinadas a ampliar las opciones de elección profesional de una persona o grupo de personas. En concreto, se entiende como incorporación de las mujeres a sectores profesionales tradicionalmente masculinizados y el acceso a altos niveles de tomas de decisiones, procurando a la vez la incorporación de los varones a ámbitos profesionales tradicionalmente feminizados.

**División sexual del trabajo:** supone la división social del trabajo y de la realidad en dos esferas, adjudicadas de manera diferencial a hombres según su sexo. Por una parte, la esfera del trabajo productivo y del espacio público, mayoritariamente adscrita a los varones a lo largo de la historia y, por otra parte, la esfera del trabajo reproductivo/doméstico y del espacio privado y el cuidado, adscrita a las mujeres. La diferencia fundamental entre ambas esferas radica en que el trabajo productivo es remunerado y el reproductivo es mayoritariamente desarrollado por mujeres de manera gratuita, invisible y no reflejado en la contabilidad oficial, a pesar de su alto valor añadido.

**Doble jornada:** compaginación del trabajo productivo y reproductivo por parte de las mujeres, con consecuencias físicas y psíquicas para su salud.

**Empoderamiento:** proceso multidimensional por el que las mujeres, partiendo del conocimiento de su desigual posición en la sociedad, determinan su legitimidad y su capacidad para participar en la toma de decisiones en las esferas de poder, potenciando sus recursos.

**Estereotipos de género:** conjunto de ideas con un profundo arraigo en la sociedad que determinan cuales son los comportamientos esperados y sancionados para hombres y mujeres, generalmente opuestos.

**Feminismo:** movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano de la discriminación de la que fueron objeto por parte del colectivo de los varones. El feminismo actúa a dos niveles, uno en la movilización para conseguir la igualdad; otro para construir una sociedad que supere la dicotomía hombre-mujer.

**Género:** características socioculturales atribuidas diferencialmente a varones y mujeres, que son aprendidas y mudables.

**Igualdad (formal y real):** la igualdad como principio otorga los mismos derechos a todos los seres humanos, con independencia de sus características físicas, personales o socioculturales. La igualdad formal es la prohibición legal de discriminación de cualquier

persona, con independencia de sus características anteriormente citadas. La igualdad real remite al conjunto de actuaciones políticas tendente a la consecución efectiva del principio de igualdad en todos los campos de la sociedad, mediante la transformación y eliminación de los obstáculos que suponen un impedimento para ello.

**Indicadores sociales:** medidas sistematizadas que indican y miden los cambios en una situación o fenómeno concreto a lo largo de un tiempo determinado.

**Indicadores de género:** aquel tipo de indicadores sociales cuyo fin es indicar y medir los cambios producidos en las relaciones de género en un momento determinado o a lo largo del tiempo. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de las mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

**Impacto de género:** análisis o examen diferencial de las consecuencias y del impacto de una determinada actuación o política sobre los varones y las mujeres, con el objeto de contrastar si ésta afectará de manera diferente y discriminatoria a uno de los sexos y adaptarla y modificarla hasta corregir esos efectos no deseados.

**Paridad:** proporcionalidad en la representación de hombres y mujeres.

**Perspectiva de género:** consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género para después transversalizar una perspectiva de género en un programa o propuesta.

**Planes de igualdad:** documento de referencia que contiene estrategias e instrumentos destinados a desarrollar una política que oriente las prácticas de igualdad de oportunidades en una entidad, organismo o administración concreta.

**Políticas de igualdad:** intervenciones de tipo político para llevar a la realidad el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Principio de igualdad:** implica el igual reconocimiento y valoración de hombres y mujeres; así como de las tareas, funciones y roles que desarrollen.

**Roles de género:** conjunto de tareas y funciones asignados socialmente a varones y mujeres, de manera diferencial.

**Sexismo:** conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino. El sexismo es consciente y abarca todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas.

**Sexo:** características biológicas de los seres humanos, diferenciales para varones y mujeres.

**Síndrome de Impostor/a:** también conocido como fenómeno de impostor o síndrome de fraude, es un cuadro psicológico en el que la gente se siente incapaz de internalizar sus logros y sufre un miedo persistente de ser descubierto como un fraude.

**Techo de cristal:** este término es una metáfora que fue utilizada para describir las barreras invisibles (de cristal) a través de las que las mujeres pueden ver las posiciones de élite, pero no las pueden alcanzar. Estas barreras impiden que un importante número de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos mejor pagados en el mercado laboral.

**Trabajo doméstico/reproductivo:** aquel conjunto de actividades que se desarrollan en el ámbito doméstico. Sin la cobertura de estas tareas, el trabajo productivo no sería posible y sería insostenible el sistema económico actual. Generalmente, este trabajo es desarrollado de manera gratuita por mujeres, excepto en los casos en los que se externaliza y se convierte en empleo remunerado, en condiciones generales de precariedad, para otras mujeres. Estas tareas están conformadas por el cuidado de las personas dependientes, organización, intendencia, planificación y mantenimiento del hogar, planificación de la nutrición, higiene, compra, etc.

**Transversalidad de género:** estrategia que implica la integración de la perspectiva de género en todas las acciones, áreas y políticas públicas sin excepción.

**Violencia de género:** todo acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada.

## Anexo II – Gráficas y datos pormenorizados de la encuesta de diagnóstico inicial

La encuesta consta de 5 bloques diferentes que evaluaban diversas cuestiones (Anexo III):

- Bloque I – Datos personales.
- Bloque II – Perspectiva de género.
- Bloque III – Conciliación familiar.
- Bloque IV – Acoso o violencia sexual o por razón de género.
- Bloque V – Discriminación directa o indirecta por cuestiones de etnia, creencias o discapacidad.

Se presentan a continuación los resultados obtenidos para cada uno de los bloques analizados.

### Bloque I. Datos personales

La recolección de datos recogidos en este bloque se hizo de forma completamente anónima. Según datos oficiales del centro, en la actualidad están adscritas al CICA 227 personas (56,4% mujeres y 43,6% hombres). La encuesta, activa desde el 9 al 18 de mayo de 2023, fue respondida por el 33,3% del personal del centro en ese momento (70 de las 210 personas totales). Esta baja participación podría poner de manifiesto, en un análisis inicial preliminar, la posible falta de interés o sensibilización hacia los temas relacionados y nos anima a hacer formación en estos temas. La ratio de sexo biológico que respondió la encuesta fue del 58% femenino y 42% masculino (coincidente con la ratio de identidad de género y muy aproximada a la ratio real del centro).

En la actualidad el 9,3% del personal del centro son tecnólogos/as (81% mujeres, 19% hombres), el 44,9% es personal en formación (64,7% mujeres, 35,3% hombres), el 16,7% es personal no permanente (52,6% mujeres, 47,4% hombres) y el 29,1% es personal permanente (37,9% mujeres, 62,1% hombres). Estos datos son prácticamente iguales a los que se tenía en noviembre de 2021 cuando se hizo el primer análisis objetivo (Tabla 1).

Tabla 2 - Distribución del personal adscrito a CICA por género el 13 de noviembre de 2023

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Permanente	25	38%	41	62%	66
No permanente	20	53%	18	47%	38
En formación	66	65%	36	35%	102
Tecnólogos/as	17	81%	4	19%	21
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>56%</b>	<b>99</b>	<b>44%</b>	<b>227</b>

La dirección del centro es paritaria (50% mujeres), la Comisión Externa es paritaria (44,4% mujeres), la Comisión Interna es paritaria (50% mujeres), la Comisión de Actividades es paritaria (50% mujeres) y la Comisión de Igualdad tiene un 66,7% de mujeres, siendo al menos paritaria (Tabla 2).

Tabla 3 - Distribución de cargos directivos y de las comisiones por género

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Dirección	1	50%	1	50%	2
Comisión Interna	5	50%	5	50%	10
Comisión Externa	4	44%	5	55%	9
Comisión de actividades	3	50%	3	50%	6
Comisión de Igualdad	4	67%	2	33%	6

En el CICA se vienen organizando seminarios de personal investigador invitado desde 2018 y por lo general se ha mantenido la paridad en los y las invitados/as (a excepción de los años 2020 y 2021 en que se invitaron más hombres que mujeres). En total han participado hasta ahora 70 personas invitadas (18 en 2018, 22 en 2019, 9 en 2020, 7 en 2021, 6 en 2022 y 16 en 2023) (Figura 3B).

En cuanto a los Talentos CICA (procedentes de convocatorias de captación de talento) incorporados que han ofrecido charlas en los últimos 3 años, si bien en 2021 había más hombres que mujeres, en 2022 y 2023 se recuperó la paridad (Figura 3C).

Otra de las actividades que se realiza desde 2018 con gran éxito de acogida son las sesiones *Happy Hour* en las que participan como ponentes todo el personal del centro. En los primeros años, predominaron las mujeres como ponentes de estas sesiones, ya que la mayoría de los participantes son personal en formación, siendo este grupo mayoritariamente femenino. Sin embargo, en los últimos años, se ha logrado un equilibrio en la participación, como se evidencia en la Figura 3A.

Dejando fuera a los tecnólogos que posiblemente tengan una carrera independiente, si consideramos que el personal en formación tendrá un periodo de investigación no permanente y puede aspirar a los puestos permanentes, podemos ordenar la gráfica y observaremos el consabido gráfico en tijera ya descrito para otras instituciones como el CSIC (informe sobre la situación de las mujeres investigadoras CSIC 2021) que muestra la evolución de mujeres y hombres en su trayectoria científico-técnica y a medida que avanza el recorrido profesional el porcentaje de mujeres disminuye y el de hombre aumenta. Al principio de la carrera las mujeres son más que los hombres, por lo que ambas líneas se cruzan y por eso se le llama gráfico en tijera (Figura 5).

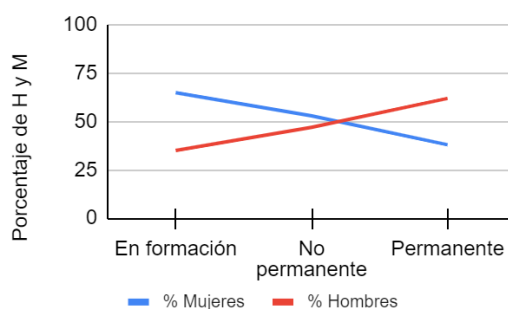


Fig. 5. Gráfico en tijera del porcentaje de hombres y mujeres en los puestos en formación, no permanente y permanente del centro, datos de 2023.

En la encuesta también se preguntó por la orientación sexual y se obtuvo que quienes han respondido a la encuesta, en su mayoría, tienen una orientación heterosexual (87,1% de los encuestados), un 4,3% de personas que se definen como homosexuales, un 2,8% que se define bisexual, un 1,4% curioso o no definido y un 4,3% de personal que prefiere no decirlo (datos ofrecidos sin segregación por sexo o género).

En cuanto a la descendencia, 20 personas respondieron que tienen 1 hijo (50% mujeres, 50% hombres) y 12 personas que tienen 2 hijos (58% mujeres, 42% hombres). Aunque ninguna familia tiene más de 2 hijos, sí contamos con 4 familias numerosas por ser monoparentales o convivir con la generación anterior.

El rango de edad de las personas participantes ha sido de 5% menores de 25 años, 34% de 25-35 años, 27% de 35-45 años, 24% de entre 45-55 y 10% mayores de 55 años (Figura 6). Si nos fijamos en el personal permanente del CICA, observamos la distribución de rango de edades de la Figura 7.

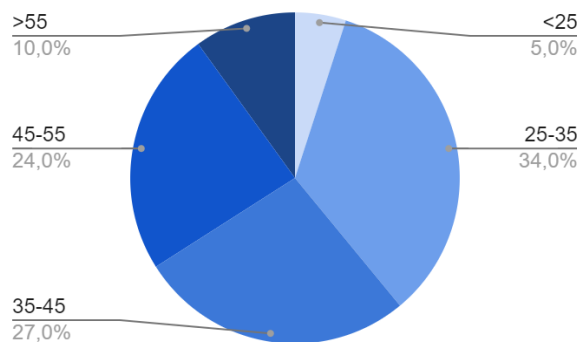


Fig. 6. Rangos de edad de las personas encuestadas sin diferenciar por sexo o género

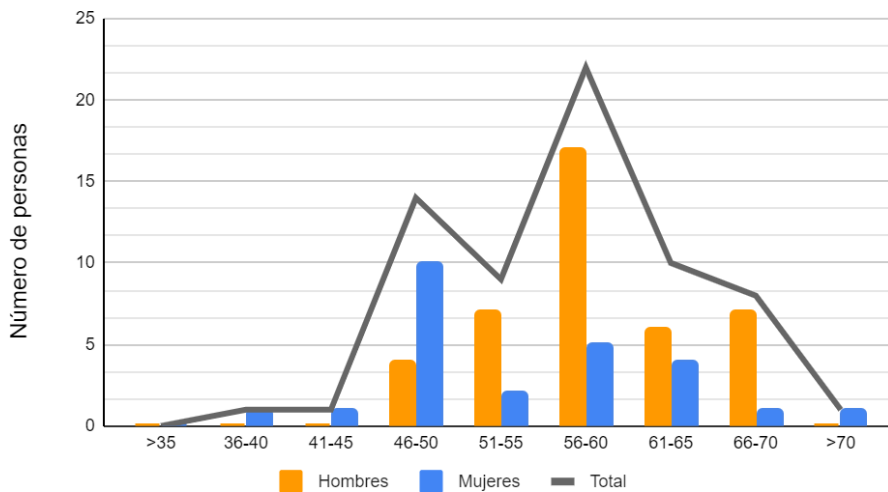


Fig. 7. Rango de edades del personal permanente adscrito al CICA

Las bajas de maternidad y paternidad han sido disfrutadas por el 60% de los hombres y por el 88% de las mujeres (Figura 8).

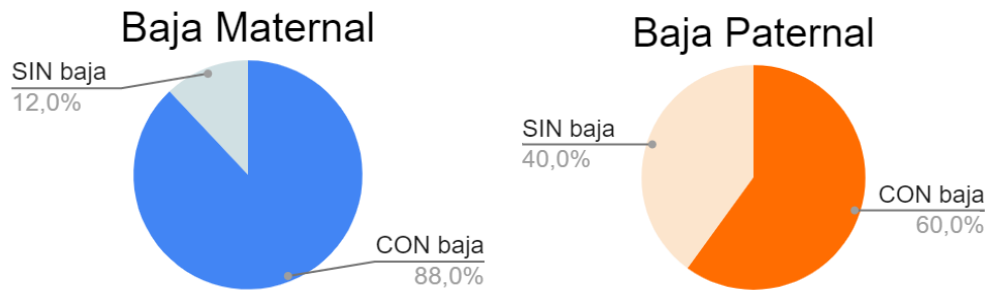


Fig. 8. Porcentaje de madres que cogen o no la baja maternal y porcentaje de padres que cogen o no la baja paternal

## Bloque II. Perspectiva de género

En el **bloque II** de la encuesta sobre perspectiva de género, se realizaron análisis estadísticos de los resultados obtenidos por comparación de medias entre H (hombres) y M (mujeres) utilizando un t-test o un Mann Whitney test (no paramétrico), según correspondía dada, o no, la distribución normal de los resultados, respectivamente. Los análisis estadísticos por comparación entre M sin hijos, H sin hijos, M con hijos y H con hijos se realizan utilizando un ANOVA de dos vías (Tukey test). Los asteriscos (\*, \*\*) indican las diferencias significativas con  $P < 0,05$  y  $P < 0,01$ , respectivamente.

La percepción del personal del CICA hacia la pregunta de si existe desigualdad entre géneros en la ciencia en general es de 6,9 puntos (siendo 1 la plena desigualdad y 10 puntos la percepción de plena igualdad) (Figura 9), notándose además una percepción similar entre hombres y mujeres

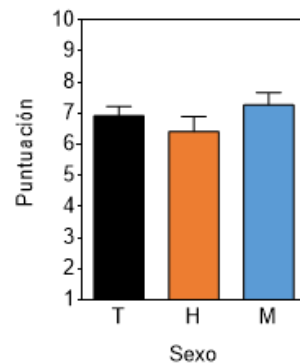


Fig. 9. Respuestas a la pregunta "actualmente existe desigualdad de género en la ciencia en general (1 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo). Datos totales y por género

Los resultados de la encuesta sugieren que estos tres puntos de diferencia hacia la situación igualitaria en el CICA no se manifiestan de forma significativa en el porcentaje de mujeres trabajadoras en los grupos de investigación, un 59% de media (Figura 10), ni en las dinámicas de grupo en lo que se refiere a representación de mujeres en congresos, a tiempos de intervención en reuniones, etc. (Figura 11 y 12).

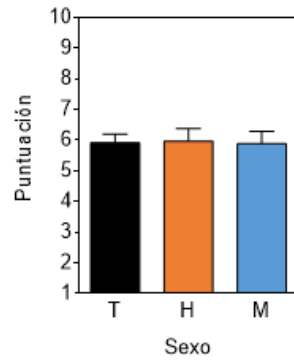


Fig. 10. Respuestas a la pregunta "¿el grupo en el que trabajas es paritario? (usando los números para indicar el % de mujeres y siendo 50 la plena paridad)" segregado por sexo

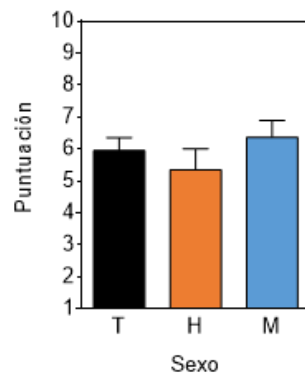


Fig. 11. Respuestas a la pregunta "en el grupo de investigación, se tiene en cuenta el equilibrio de sexo en la representación del grupo en eventos, congresos, publicaciones, seminarios, etc. (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo)" segregado por sexo.

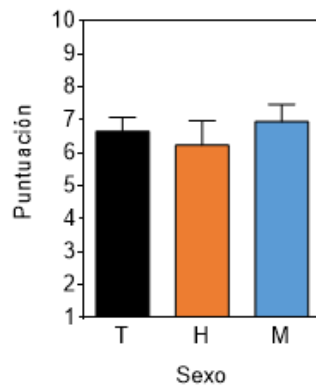


Fig. 12. Respuestas a la pregunta "en el grupo se participa de forma paritaria en las reuniones considerando el número de intervenciones, tiempo de intervención, etc. (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo)" segregados por sexo

Por el contrario, los resultados sí muestran diferencias en la percepción de las mujeres acerca de la desigualdad en el reparto de tareas, a nivel laboral con un valor medio de 1,8 frente al 1,3 de los hombres (Figura 13), y, especialmente, a nivel social con un valor de 3,3 frente al 1,5 de los hombres (Figura 14).

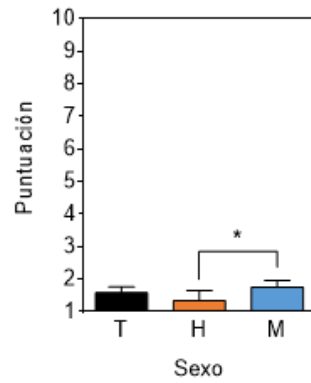


Fig. 13. Respuestas a la pregunta "en mi grupo de investigación se realizan tareas distintas y separadas por sexo (por ejemplo, en el laboratorio mantenimiento de zonas comunes (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo)" segregado por sexo

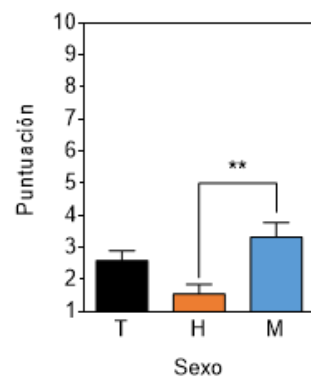


Fig. 14. Respuesta a la pregunta "en mi grupo de investigación, percibo que las tareas sociales o de ocio (planes grupales, recepción de nuevos/as componentes del grupo, tareas relacionadas con el ocio como fiestas de navidad, verano, divulgación) son llevadas a cabo en su mayoría por un sexo más que por otro. siendo 1 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo)" segregado por sexo.

Asimismo, ellas perciben una diferenciación en la forma en la que son tratadas, tanto por sus superiores en un valor de 1,7 puntos (Figura 15) como por sus pares en un valor de 1,9 puntos (Figura 16).

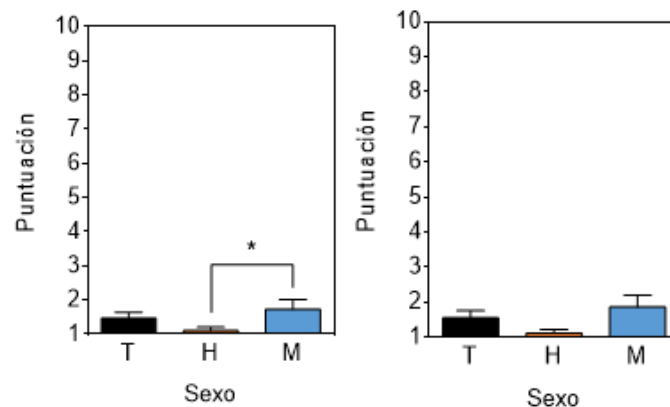


Fig. 15 y 16. Respuestas a la pregunta "en mi grupo me siento tratado/a de forma distinta por razón de mi sexo (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo)" segregado por sexo. Trato recibido por los superiores a la izquierda y por los pares a la derecha.

De forma interesante, en cuanto a cuestiones de conciliación, las mujeres se plantean retrasar la maternidad de forma significativa con respecto a los hombres, especialmente notable en personas sin hijos (Figura 17).

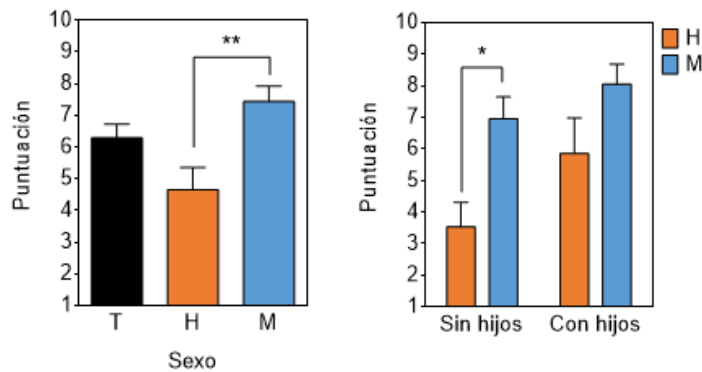


Fig. 17. Respuestas a la pregunta "me he planteado retrasar la maternidad/paternidad por cómo podría afectar a mi carrera profesional (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo)" segregado por sexo (izquierda) y por maternidad/paternidad (derecha).

En referencia a la pregunta de si tener hijos, adoptar e incluso tener una relación a largo plazo afecta a la carrera profesional de forma negativa, el personal opina en general que no afecta, sin haber diferencias entre hombres y mujeres y sin una diferencia significativa entre hombres con y sin hijos y mujeres con y sin hijos (Figura 18).

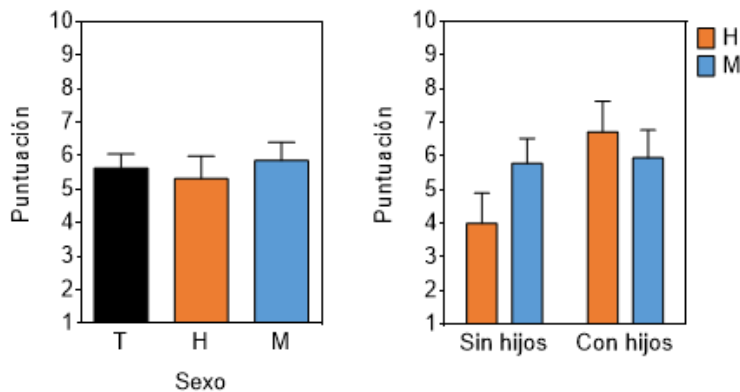


Fig. 18. Respuestas a la pregunta "tener hijos, adoptar e incluso tener una relación a largo plazo afecta a mi carrera profesional de forma negativa (siendo 1 totalmente en desacuerdo y 10 totalmente de acuerdo)" segregado por sexo (izquierda) y por maternidad/paternidad (derecha).

### Bloque III. Conciliación

El análisis del **bloque III** sobre conciliación familiar ha sido analizado respecto a las actividades y funcionamiento normal del centro.

En cuanto a las actividades generales del centro (horario de actividad, seminarios y otros eventos) la percepción de la mayoría del personal es que los horarios son compatibles con la conciliación familiar (65%) frente a un 21% que opina que no y un 14% que no sabe o no responde (Figura 19).

De los que indican que sí es compatible, el 50% tiene hijos o familiares a cargo y de ellos el 43,5% son hombres. De quienes indican tener incompatibilidad de horarios el 60% tienen hijos y de ellos el 33,3% son hombres).

- El comentario más recurrente de quienes indican no poder compatibilizar es que no pueden compatibilizar con los seminarios de tarde (seminarios de área y *Happy Hour*)

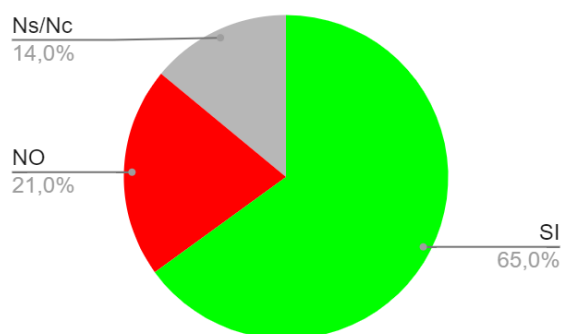


Fig. 19. Porcentaje de personas que opinan que las actividades del centro son compatibles con la conciliación familiar

En cuanto a las reuniones de grupo o equipo, el 83% opina que son compatibles con la conciliación familiar, si bien algunos de los comentarios de quienes opinan que no, hacen saber que el horario lo suele poner el Investigador Principal (IP) del grupo, tanto si se ajusta a compatibilidad como si no.

Se preguntó al personal si algunas de las tareas de su puesto de trabajo dificultan la conciliación familiar y las opiniones más expresadas fueron:

- “En investigación algunos experimentos son largos o hay que hacerlos a horas o días concretos”.
- “El trabajo de campo obliga a renunciar a otras actividades”.
- “El exceso de tareas en general tanto administrativas como de otra índole (docencia, experimentación, congresos, etc.)”.
- “Cualquier actividad antes de las 9 am y después de las 5 pm dificulta la compatibilidad horaria con colegios”.
- “El exceso de trabajo hace que en ocasiones se tenga que trabajar en casa, siendo compatible con estar con la familia, pero no con prestarles atención”.

En caso de incompatibilidad de horarios, el 65% del personal considera que conoce las ayudas y programas de conciliación que existen en la universidad y en el CICA (Figura 20).

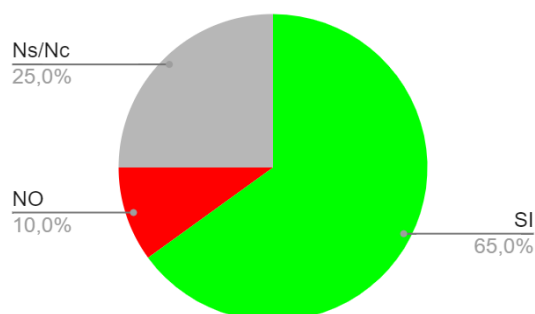


Fig 20. Percepción acerca de la recepción de ayuda en caso de incompatibilidad de horarios

Se ha observado que la gran mayoría de personal no está al tanto de los programas de ayuda y conciliación existentes tanto en la Universidad como en el CICA (92%) y quienes sí conocen esas ayudas nos facilitan algunos enlaces de interés como:

- [https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/\\_galeria\\_down/documentos/DIAGNOSITO\\_CONCILIACION-UDC\\_versionFinal.pdf\\_2063069294.pdf](https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/DIAGNOSITO_CONCILIACION-UDC_versionFinal.pdf_2063069294.pdf)
- [https://sede.udc.gal/services/electronic\\_board/EXP2018/000871/document?logiCallId=99ec4537-5f76-4811-b390-47f225c31b8a&documentCsv=OAU8OTTVG6S7K010QCAD0NGH](https://sede.udc.gal/services/electronic_board/EXP2018/000871/document?logiCallId=99ec4537-5f76-4811-b390-47f225c31b8a&documentCsv=OAU8OTTVG6S7K010QCAD0NGH)
- <https://oldcica.udc.gal/en/announcement/8>

Algunos usuarios/as han propuesto sugerencias al respecto de la conciliación y los comentarios que más se repiten son:

- “Proponer la jornada laboral continuada de mañana todo el año”.
- “Proponer un horario de trabajo real que se respete y obligue a fichar, impidiendo hacer horas extras”.
- “Realizar todas las actividades de forma híbrida (presencial y online) para facilitar el teletrabajo y la conciliación”.
- “Imponer un horario de reuniones corto y ejecutivo”.
- “No es el centro quien impide la conciliación sino el tipo de trabajo y experimentos que tenemos que realizar”.

Se preguntó a las personas encuestadas si percibían que la conciliación familiar les había supuesto o podría suponer en el futuro un riesgo psicosocial. El 49,3% respondió que sí frente al 40,8% que expresó que no, habiendo grandes diferencias entre hombres y mujeres. El 65,9% de las mujeres opinaron que sí frente a tan solo el 29,3% de hombres (Figura 21).

A destacar que en la mayoría de las respuestas las mujeres suelen indicar sus preocupaciones en primera persona, a diferencia de los hombres que utilizan la tercera persona con mayor frecuencia, e indican que los mayores riesgos son de sufrir estrés, ansiedad, falta de tiempo, pero sobre todo culpabilidad.

Los hombres sin embargo indican solamente estrés y ansiedad.

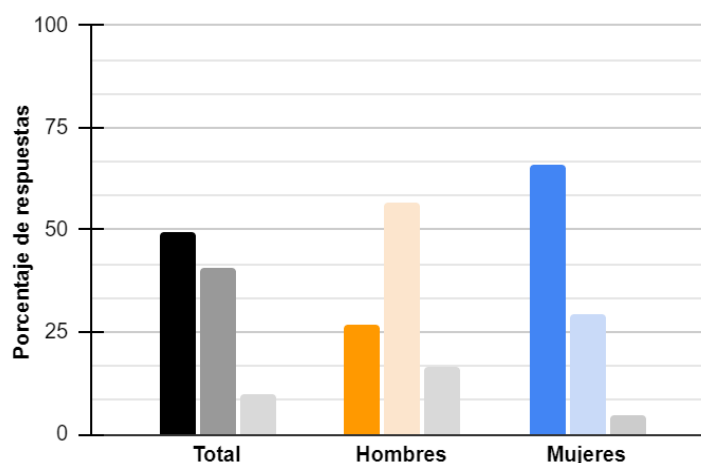


Fig 21. Respuestas a la pregunta "¿Percibes que la conciliación familiar te ha supuesto o podría suponer en el futuro algún riesgo psicosocial?". Segregado por sexos. Respuestas de total, hombre y mujeres en orden Si, No y Ns/Nc

#### Bloque IV. Acoso y violencia sexual o por razón de género

En el **bloque IV** sobre acoso o violencia sexual o por razón de género, la mayoría de quienes han respondido la encuesta no han percibido situación de violencia verbal o física **hacia su propia persona**, si bien hay un pequeño porcentaje de mujeres que sí lo han percibido (Figura 22).

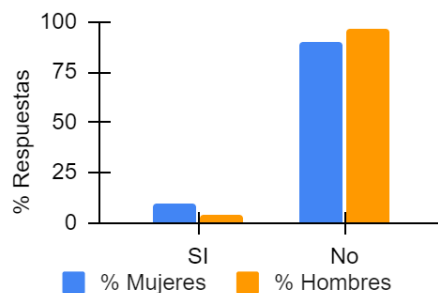


Fig. 22. Porcentaje de respuestas de las personas participantes que responden SI o NO a si han percibido alguna violencia verbal o física hacia su entorno con respecto al género.

A la pregunta de si han percibido algún tipo de violencia verbal o física en su entorno por razón de orientación, solo respondieron que sí el 40% de las personas heterosexuales. Habiendo respondido NO todas las personas del resto de orientaciones (si bien es cierto que el número de ellos es muy bajo en el total del centro)

Quienes sí han percibido este tipo de comportamiento, indican que en todos los casos ha sido verbal y salvo alguna excepción, se trataba de chistes machistas fuera de contexto.

Ante casos de violencia sexual o por razón de género, se preguntó si los encuestados sabían dónde y a quién acudir o cómo actuar. Casi el 50% tanto de hombres como de mujeres indicaron que NO, siendo el porcentaje ligeramente superior en hombres que en mujeres (Figura 24).

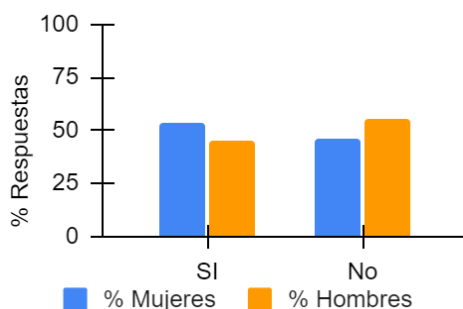


Fig. 23. Histograma de porcentaje de respuestas de las personas participantes que responden SI o NO a si saben dónde y a quién acudir frente a situaciones de violencia sexual o por razón de género con respecto al género. No se observaron diferencias en esta pregunta atendiendo a su orientación sexual.

Más del 60% tanto de hombres como de mujeres querrían recibir formación específica al respecto de cómo reaccionar ante casos de violencia de sexo o por razón de género (Figura 25).

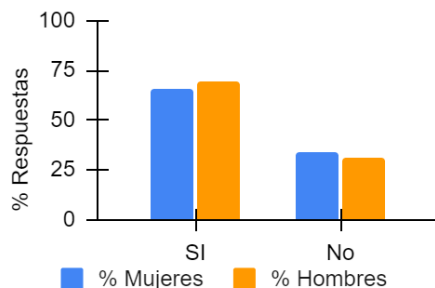


Fig. 24. Histograma de porcentaje de respuestas de las personas participantes que responden SI o NO a si te gustaría recibir formación específica al respecto o tener la información disponible con respecto al género.

Al preguntar sobre este mismo caso en ambientes fuera del centro de trabajo (congresos, viajes, reuniones de proyectos) el porcentaje de quienes habían percibido discriminación por razón de sexo se incrementó por encima del 25% tanto en hombres como en mujeres (Figura 26). Siendo aún mayor entre las personas bisexuales o que no han querido responder a la pregunta de su orientación sexual.

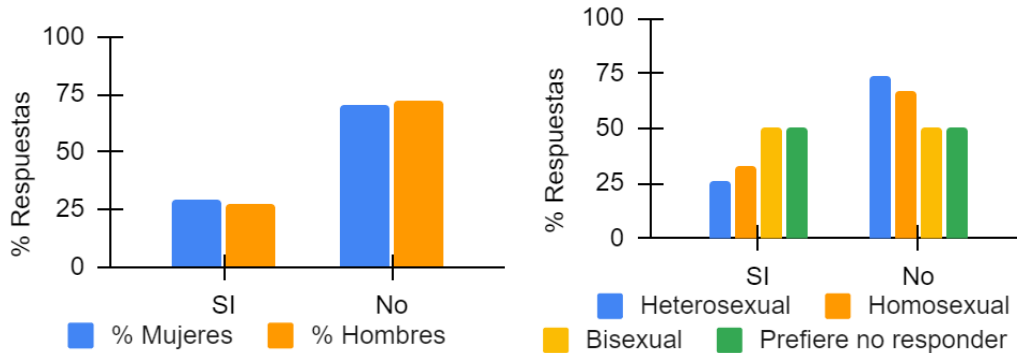


Fig. 25. Histograma de porcentaje de respuestas de las personas participantes que responden SI o NO sobre la percepción de discriminación y trato diferencial por razón de su sexo en situaciones fuera de nuestro puesto de trabajo (congresos, reuniones de trabajo fuera, etc..) con respecto al género. Y con respecto a la orientación sexual.

Algunos de los testimonios recogidos en este sentido y que más se repiten son:

- Comentarios inadecuados hacia el sexo opuesto en ambientes informales, mayoritariamente de hombres hacia mujeres.
- En muchos congresos no se tienen en cuenta la paridad de intervenciones.
- Algunas mujeres dicen sentirse intimidadas por los hombres en grupo.
- La mayoría de presidentes de instituciones y congresos, altos cargos, etc. son hombres, aunque la asistencia al congreso es mayoritariamente femenina.
- Percepción de ignorancia de los comentarios y opiniones de mujeres.

Al preguntar si se ha percibido alguna situación de violencia verbal o física por razón de sexo u orientación sexual en el entorno (no hacia sí mismos), el porcentaje de hombres y mujeres que respondieron que sí asciende a más del 50%. Indica este dato, respecto a la baja percepción de haberlo recibido uno mismo, que somos más conscientes de los casos de violencia en nuestro entorno que hacia nosotros mismos. Si bien la mayoría de estas personas indican que esas situaciones se han dado fuera del lugar de trabajo (en congresos, reuniones, etc.) (Figura 27).

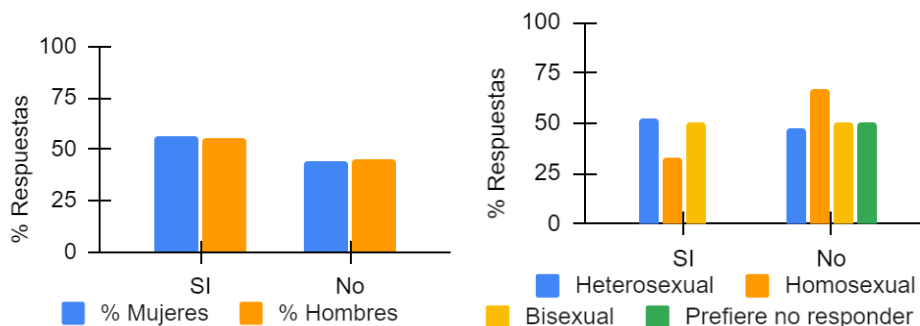


Fig. 26. Histograma de porcentaje de respuestas de los participantes que responden SI o No si han sido testigo de alguna situación de violencia verbal o física con respecto al género y con respecto a su orientación sexual.

Algunos de los comentarios recibidos a este respecto indican que se observan mayores abusos de poder de niveles estables (PDI o postdoc) hacia predoc que por razón de

género u orientación sexual. Aunque este no es el tema de trabajo de esta comisión, se da traslado de la apreciación a la dirección del centro para su pertinente estudio.

Algunos comentarios indican que perciben mayor violencia verbal y comentarios inadecuados por razón de etnia que por razón de sexo u orientación sexual.

En el bloque V de la encuesta respecto a las situaciones de violencia verbal o física por razones diferentes al género, el 87% no ha sido testigo de ningún ataque de este tipo en su entorno. Aquellos que sí han sido testigos de ataques de este tipo indican que los motivos han sido (de mayor a menor incidencia y número de comentarios):

- Etnias.
- Creencias religiosas.
- Orientación sexual.
- Discrepancias en el trabajo.
- Inclinationes políticas.
- Decisiones personales.
- Hablar gallego o tener acento.
- Discapacidad.

Quienes han sido testigos de este tipo de violencia han actuado en un 50% de los casos, tanto hombres como mujeres, y quienes no lo han hecho ha sido por los siguientes motivos (en orden de mayor a menor incidencia y número de comentarios):

- “No tenía detalles concretos”.
- “Por no entrar en conflicto”.
- “Mi opinión no cuenta”.

El 94% de las personas encuestadas dicen no haber sufrido personalmente ningún ataque hacia su persona por razones diferentes al género. Quienes sí han sufrido indican que:

- “Ha sido fuera del trabajo”.
- “Hubo abuso de poder por parte de alguien de mayor rango en la universidad”.
- “Un caso de *mobbing* de un viejo catedrático que impidió a una persona acceder a una plaza de profesor titular (en el pasado)”.

El 50% de los encuestados dicen no saber a quién acudir en caso de detectar este tipo de casos y al 80% le gustaría recibir formación al respecto.

El 18% de los encuestados han percibido violencia física o verbal por razones diferentes al género fuera de su puesto de trabajo (en reuniones o congresos) y los motivos han sido (de mayor a menor incidencia y número de comentarios):

- Por la orientación sexual.
- Por ser de Galicia.
- Actitudes discriminatorias hacia personas de ciertos países o etnias.
- No querer citar artículos de personas de ciertos países.

Se preguntó si los encuestados percibían que su carrera había sido más complicada o difícil por razón de su etnia, orientación sexual, discapacidad o creencias y 17% respondió que sí. Los motivos alegados fueron:

- La mayoría de los comentarios indican que sí por ser mujer.

- Discriminación por ser hombre en proyectos públicos e incluso el acceso a ciertas posiciones. Por ejemplo, en ERC donde a una mujer le dan 1 año y 6 meses por cada hijo. Comparado con los 15 días que recibió esa persona en su tiempo le parece una diferencia muy grande.
- Sí, en cuanto decides tener hijos y dedicar tiempo a la familia.

Algunos comentarios generales sobre la encuesta que hemos recibido han sido:

- “Algunas situaciones de discriminación son sutiles y difíciles de identificar. Además, no se puede atribuir a un género o etnia sino a formas de ser como, por ejemplo, ser más retraído o discreto. La invisibilidad difícilmente se identifica como violencia”.
- “Sería bueno mostrar los logros conseguidos, además de indicar los errores cometidos”.
- “Hay ayudas en general que nos quitarían a todas carga de trabajo y nos ayudarían a conciliar mejor. Ayuda con las tareas administrativas, por ejemplo”.
- “La discriminación por razón de salud mental debería estar reconocida como tal en la encuesta”.
- “Teniendo en cuenta que la investigación es un campo de incertidumbre en cuanto a estabilidad laboral, se debería considerar estrategias para mejorar el bienestar de los investigadores a nivel de emociones. Adicionalmente plantear talleres de comunicación entre los integrantes de los grupos de investigación (investigadores senior, junior) como parte de actividades del centro”.

## Anexo III - Encuesta sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión CICA 2023

# Encuesta sobre igualdad, diversidad y paridad en el CICA

Estimados/as compañeros/as. El pasado 25 de enero de 2023 se constituyó la comisión de igualdad y diversidad del CICA. Dicha comisión está compuesta por María Isabel González Siso (subdirectora del centro), Óscar Huertas Rosales (técnico de comunicación y divulgación), y 4 investigadores/as del centro: Carmen de Labra Pinedo, Juan A. Fafián Labora, Vanessa Valdiglesias García y Rosalía Sánchez Fernández.

Nuestra motivación es realizar una evaluación objetiva de la situación del centro respecto a estas cuestiones de igualdad, paridad y diversidad. Para ello contamos con algunos datos (número de investigadores/as, número en cada posición, número de asistentes, número de proyectos liderados por hombres y mujeres, etc), pero necesitamos vuestra ayuda para poder realizar una evaluación más fidedigna. Es por ello que os hacemos llegar esta encuesta anónima para evaluar la situación de partida.

Las respuestas no serán relacionadas con cada persona y los datos ofrecidos al resto del centro serán en forma de estadísticas y tablas, con lo que agradecemos precisión en las respuestas y que nos ayudéis a detectar **situaciones susceptibles de mejora**. Hay preguntas que no son obligatorias porque no se adaptan a la situación de todo el mundo y otras simplemente os pedimos una redacción libre. Esperamos que podáis responder al mayor número de preguntas con total libertad.

\* Obligatoria

## BLOQUE I - Datos personales

En esta sección os solicitamos algunos datos personales que no estarán relacionados con vuestros nombres y apellidos.

1. ¿Cuál es tu sexo biológico (sexo asignado al nacer)? \*

Femenino

Masculino

Intersexual

2. ¿Cuál es tu género? (el género responde al conjunto de expectativas, estándares y creencias que tiene la sociedad sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres) \*

Mujer (ella)

Hombre (el)

No binario

Género variante, intergénero, género fluido

### 3. ¿Cuál es tu orientación sexual? \*

- Heterosexual (atracción por el género opuesto)
- Homosexual (gai o lesbiana) (atracción por el mismo género)
- Bisexual (atracción por ambos géneros)
- Pansexual (atracción por muchas identidades de género)
- Curioso/a o cuestionándose (no se ha definido o no lo tiene claro)
- Asexual (no siente atracción por nadie)
- Prefiero no responder

### 4. Indique su rango de edad \*

- <25 años
- 25-35 años
- 35-45 años
- 45-55 años
- >55 años

5. ¿Cuál es tu etnia a tenor de tus rasgos físicos? \*

Pregunta adaptada según definición de raza y etnia de USCIS

- Blanco
- Hispano o Latino
- Asiático
- Negro o afroamericano
- Indígena americano o nativo de Alaska o nativo islas pacífico

6.Cuál es tu puesto de trabajo y si haces investigación, en qué momento de la carrera te encuentras \*

- Personal fuera de convenio
- Personal de administración y servicios laboral
- Personal de administración y servicios funcionario
- Personal docente e investigador laboral
- Personal docente e investigador funcionario
- Estudiante de grado o máster
- Investigador predoctoral

7. ¿Tienes hijos/as? \*

Sí

No

8. En caso afirmativo ¿número de hijos/as? ¿Alguna situación excepcional de discapacidad o afección que requiera de cuidados especiales. explica brevemente la situación

9. ¿Eres familia monoparental?

Sí

No

10. ¿Eres familia numerosa? (según la nueva ley, biparental a partir de 3 hijos/as o monoparental a partir de 2 hijos/as)

Sí

No

11. En su momento, ¿has disfrutado de los permisos y licencias de paternidad/maternidad? ¿Parcial o totalmente? (sí o no y explica brevemente si lo hiciste de forma secuencial o a la vez que tu pareja si la tienes)

12. ¿Tienes cualquier otro/a familiar a cargo? \*

SI

NO

13. En caso afirmativo, ¿de quién se trata? ¿tiene algún tipo de discapacidad o circunstancia que requiera de cuidados y atención?

14. Menciona cualquier otra cuestión que estimes oportuna

## BLOQUE II - Sobre perspectiva de género

Puntúa en qué grado estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones siendo 10 que estás totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.

15. Actualmente existe desigualdad entre géneros en la Ciencia en general

\*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

16. En mi grupo de investigación, se tiene en cuenta el equilibrio de género en la representación del grupo en eventos, congresos, publicaciones, seminarios, etc \*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

17. En mi grupo de investigación se realizan tareas distintas y separas por género (por ejemplo en el laboratorio mantenimiento de zonas comunes) \*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

18. El grupo es paritario (usa los números para indicar el porcentaje de mujeres siendo 5 un 50%) \*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19. En el grupo se participa de forma paritaria en las reuniones considerando el número de intervenciones, tiempo de intervención, etc \*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

20. En mi grupo me siento tratado/a de forma distinta por mis superiores por razón de mi género \*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

21. En mi grupo me siento tratado/a de forma distinta por mis pares por razón de mi género \*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

22. En mi grupo de investigación, percibo que las tareas sociales o de ocio (planes grupales, recepción de nuevo/as miembros, tareas relacionadas con el ocio como fiestas de navidad, verano, divulgación) son llevadas a cabo en su mayoría por un género más que por otro \*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

23. Tener hijos, adoptar e incluso tener una relación a largo plazo afecta a mi carrera profesional de forma negativa \*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

24. Me he planteado retrasar la paternidad/maternidad por cómo podría afectar a mi carrera profesional \*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

25. Menciona cualquier otra cuestión que estimes oportuna. Es posible que al responder las preguntas anteriores detectes que te gustaría explicar o matizar tus respuestas. Indica la pregunta y el comentario o los comentarios en general

## BLOQUE III - Sobre Conciliación

Este bloque está especialmente pensado para aquellas personas que tienen que conciliar trabajo y familia, ya sea por el cuidado de hijos/as o de cualquier otro miembro de la familia (pareja dependiente, progenitores al cuidado, cualquier otra carga familiar). Sin embargo, aunque no tengas esa situación, podrás opinar sobre cómo ves la conciliación en general en el centro.

26. Respecto a las actividades generales del centro (horario de actividad, seminarios, otros eventos) ¿el horario es compatible con la conciliación familiar?

SI

NO

27. En caso de responder que no indique qué actividad no se ajusta bien a horario ¿has dejado de asistir a dichas actividades o has propuesto que se modifique el horario de las mismas? Explica brevemente

28. Respecto a las reuniones de grupo, ¿se establecen en horarios compatibles con la conciliación familiar?

SI

NO

29. En caso de responder que no, indique si le sucede siempre o algunas veces y ¿has dejado de asistir a dichas reuniones o has propuesto que se modifique el horario de las mismas? Explica brevemente

30. ¿Hay alguna tarea de tu puesto de trabajo que dificulta la conciliación familiar? En caso afirmativo, explicar cómo has actuado en consecuencia.

31. Cuando tienes dificultades para realizar ciertas tareas por motivo de la conciliación familiar ¿recibes ayuda por parte de tus compañeros/as?

- SI, de tod@s
- SI, de ellas
- SI, de ellos
- NO

32. ¿Estás al tanto de las ayudas y programas de conciliación que existen en la universidad y el centro CICA? \*

- SI
- NO

33. En caso afirmativo, ¿podrías explicar estas ayudas y facilitar algún enlace?

34. ¿Hay alguna sugerencia que nos puedas ofrecer al respecto de la conciliación que nos ayude a mejorar como centro? ¿Cuál? ¿Se podría solventar de forma sencilla o requiere inversión? ¿Depende de ti o de otras personas? Elabora tu respuesta

35. ¿Percibes que la conciliación familiar te ha supuesto o podría suponer en el futuro algún riesgo psicosocial? por ejemplo sentimientos de culpabilidad, ansiedad, depresión, incomodidad por no estar atendiendo a tu familia. Responde sí o no y explica tu respuesta \*

36. Menciona cualquier otra cuestión que estime oportuna

## BLOQUE IV - Sobre acoso o violencia sexual o por razón de género

Entendemos por acoso o violencia sexual como: insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales, u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual cuando: 1. Su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener un empleo o prosperar en el mismo. 2. Su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo o 3. Tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón, en la eficiencia del trabajo de un individuo, o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o desagradable.

Entendemos el acoso o violencia por razón de género como aquella que se ejerce de forma física o verbal, por acción o inacción sobre un sexo por el mero hecho de ser de ese sexo. Generalmente sobre las mujeres por parte de hombres, pero no siempre. Que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la persona, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad de acción.

37. ¿Has sido testigo de alguna situación de violencia verbal o física en tu entorno? \*

SI

NO

38. En caso afirmativo, ¿podrías indicar brevemente el caso? (no es necesario dar nombres) ¿hacia un hombre o hacia una mujer?

39. En caso afirmativo, ¿has actuado? si es que sí, ¿cómo? si es que no, ¿por qué? Elabora tu respuesta

40. ¿Has percibido alguna situación de violencia verbal o física hacia tu persona? \*

SI

NO

41. En caso afirmativo, ¿podrías indicar brevemente el caso? (no es necesario dar nombres)

42. En general y ante casos de violencia sexual o por razón de género ¿sabes dónde y a quién debes acudir? ¿sabes cómo actuar? \*

SI

NO

43. ¿Te gustaría recibir formación específica al respecto o tener la información disponible en algún sitio? \*

SI

NO

44. Preguntamos ahora sobre situaciones fuera de nuestro puesto de trabajo. En congresos, reuniones de trabajo fuera, etc. ¿has percibido discriminación o trato diferencial por razón de tu sexo? Explica brevemente tu respuesta \*

45. Menciona cualquier otra cuestión que estime oportuna

## BLOQUE V - Sobre discriminación en general (cuestiones de etnia, creencias, discapacidad)

Preguntamos ahora sobre situaciones de discriminación en aspectos no relacionados con el género o sexo. Nos referimos a cuestiones de etnias, creencias religiosas, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra razón).

46. ¿Has sido testigo de alguna situación de violencia verbal o física en tu entorno? \*

SI

NO

47. En caso afirmativo, ¿podrías indicar brevemente el caso? (no es necesario dar nombres). ¿Es por alguna de las razones descritas en el título? cuestiones de etnias, creencias religiosas, discapacidad, orientación sexual, etc

48. En caso afirmativo, ¿has actuado? si es que sí, ¿cómo? si es que no, ¿por qué? Elabora tu respuesta

49. ¿Has percibido alguna situación de violencia verbal o física hacia tu persona? \*

SI

NO

50. En caso afirmativo, ¿podrías indicar brevemente el caso? (no es necesario dar nombres)

51. En general y ante casos de discriminación en general por cualquier razón ¿sabes dónde y a quién debes acudir? ¿cómo actuar? \*

SI

NO

52. ¿Te gustaría recibir formación específica al respecto o tener la información disponible en algún sitio? \*

SI

NO

53. Preguntamos ahora sobre situaciones fuera de nuestro puesto de trabajo. En congresos, reuniones de trabajo fuera, etc. ¿has percibido discriminación o trato diferencial por razón de tu etnia, discapacidad, orientación sexual o cualquier otro motivo? Explica brevemente tu respuesta \*

54. En general, ¿percibes que tu carrera es más complicada o difícil por razón de tu etnia, orientación sexual, discapacidad, creencias, etc? Explica brevemente tu respuesta

55. Menciona cualquier otra cuestión que estime oportuna

---

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.

 Microsoft Forms