

POLÍTICA DE IGUALDAD EN EL CIEMAT

GENDER IN PHYSICS DAY

Marco normativo

- Genérico
 - Constitución española de 1978. *Arts. 14 y 9.2.*
 - LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Título V.*
 - Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. *Eje 7.*
 - Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *D.A. XIII*
 - II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos. *Diciembre 2015*
- Propio
 - Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del CIEMAT. *Enero 2012*
 - Plan de Igualdad del CIEMAT. *Julio 2014*

EL CIEMAT

- Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas
- OPI adscrito al MINEICO a través de la SEIDI
- Posición intermedia en la cadena que va desde la creación de conocimiento básico a la aplicación industrial
- Relación con instituciones, universidades y empresas del sector I+D+i para;
 - Transferir conocimientos y tecnología
 - Impulso de la innovación
 - Cambio del modelo económico basado en el conocimiento

EL CIEMAT

- Órganos de gobierno
 - Colegiados:
 - El Consejo Rector.
 - El Comité de Dirección.
 - Unipersonales:
 - La Presidencia (SEIDI)
 - La Dirección General (DG)
- Departamentos / S.G.
 - Secretaría General
 - S. G. de Relaciones Institucionales y Transferencia del Conocimiento
 - S. G. de Seguridad y Mejora de las Instalaciones
 - Departamento de Energía
 - Departamento de Medio Ambiente
 - Departamento de Tecnología
 - Departamento de Investigación Básica
 - Laboratorio Nacional de Fusión

Plan de Igualdad del CIEMAT

- Diagnóstico; análisis de la situación en base a...
 - Tipos de personal y categorías
 - Centros y Departamentos
 - Distribución; I+D+i, apoyo a I+D+i, y gestión
 - Toma de decisiones
 - Órganos colegiados y personales
 - Evolución de personal en OEP, convocatorias y ayudas
 - Estadísticas; conciliación, absentismo, comisiones de servicio, asistencia a cursos, congresos, etc.

EFFECTIVOS POR CATEGORÍA Y GÉNERO

CATEGORÍA	HOMBRES		MUJERES	
FUNCIONARIOS	415	59%	288	41%
LABORALES	353	59%	245	41%
Fijos	83	60,6%	54	39,4%
Temporales	203	60%	135	40%
Ayudas Investigación	13	76,5%	4	23,5%
Predoctorales	21	52,5%	19	47,5%
Prácticas	33	50%	33	50%
BECARIOS	29	85,3%	5	14,7%
TOTAL	797	59,7%	538	40,3%

EFFECTIVOS TOTALES EN EL CIEMAT: 1335

EFFECTIVOS POR CATEGORÍA Y GÉNERO PERSONAL FUNCIONARIO

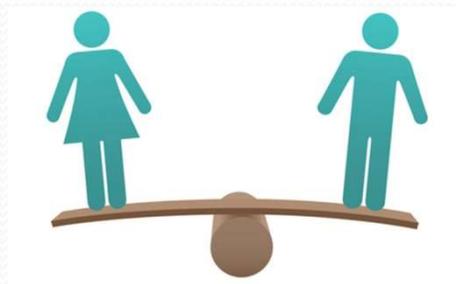
	HOMBRES		MUJERES	
A1	229	56,8%	174	43,2%
A2	42	65,6%	22	34,4%
C1	117	61,3%	74	38,7%
C2	27	60%	18	40%
TOTAL	415	59%	288	41%

EFFECTIVOS POR CATEGORÍA Y GÉNERO PERSONAL LABORAL

	HOMBRES		MUJERES	
TITULADO SUPERIOR	191	57,9%	139	42,1%
TITULADO MEDIO	31	70,5%	13	29,5%
PREDOCTORALES	11	55%	9	45%
G1	0	0%	5	100%
G2	5	83,3%	1	16,7%
G3	95	62,9%	56	37,1%
G4	20	57,1%	15	42,9%
G5	0	0%	7	100%
TOTAL	353	59%	245	41%

EFFECTIVOS POR CATEGORÍA Y GÉNERO PERSONAL BECARIO

CATEGORÍA	HOMBRES		MUJERES	
TITULADOS SUPERIORES	29	85,3%	5	14,7%
TOTAL	29	85,3%	5	14,7%



EFFECTIVOS POR DEPARTAMENTOS

DEPARTAMENTOS	FUNCIONARIOS				LABORALES				BECARIOS			
	HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
D.GENERAL	0	0	1	100%	0		0		0		0	
SECRETARÍA GENERAL	61	59%	42	41%	26	54%	22	46%	0		0	
ENERGÍA	98	65%	53	35%	103	58%	74	42%	0		0	
FUSIÓN	52	74%	18	26%	44	69%	20	31%	0		0	
INVESTIGACIÓN BÁSICA	37	62%	23	38%	44	56%	35	44%	0		0	
MEDIO AMBIENTE	56	46%	66	54%	31	42%	43	58%	0		0	
SEGURIDAD Y MEJORA	17	55%	14	45%	17	65%	9	35%	0		0	
RELACIONES INSTITUC.	19	33%	39	67%	22	50%	22	50%	0		0	
TECNOLOGÍA	75	70%	32	30%	66	77%	20	23%	29	85%	5	15%
TOTAL	415	59%	288	41%	353	59%	245	41%	29	85%	5	15%

EFFECTIVOS POR DEPARTAMENTOS

	HOMBRES	MUJERES
DIRECCIÓN GENERAL	100%	0%
SECRETARÍA GENERAL	58%	42%
SG. REL. INTERNACIONALES	41%	59%
DEPARTAMENTO DE ENERGÍA	61%	39%
DEPARTAMENTO DE FUSIÓN	71%	29%
DEPARTAMENTO INVEST. BÁSICA	58%	42%
DEPARTAMENTO MEDIO AMBIENTE	44%	56%
DEPARTAMENTO SEG. Y MEJORA	60%	40%
DEPARTAMENTO TECNOLOGÍA	75%	25%

EFFECTIVOS POR CENTROS

DEPARTAMENTOS	FUNCIONARIOS				LABORALES				59BECARIOS			
	HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
MADRID	389	60%	273	40%	294	58%	211	42%	2	100%	0	0
ALMERÍA	13	81%	3	19%	24	60%	16	40%	0	0	0	0
BARCELONA	2	33%	4	67%	7	78%	2	22%	0	0	0	0
CÁCERES	0	0	0	0	5	100%	0	0	0	0	0	0
SORIA	11	58%	8	42%	20	61%	13	39%	0	0	0	0
EXTRANJERO	0	0	0	0	3	50%	3	50%	27	84%	5	16%
TOTAL	415	59%	288	41%	353	59%	245	41%	29	85%	5	15%

DATOS GENERALES

	HOMBRES	MUJERES
DIRECCIÓN GENERAL	100%	0%
JEFE DE DEPARTAMENTO	50%	50%
JEFE DE DIVISION	66%	34%
JEFE DE UNIDAD	64%	36%
TOTALES	64%	36%

TOTAL DE EFECTIVOS: 127

DATOS POR ÁREAS

		HOMBRES	MUJERES
GESTIÓN	D. GENERAL	100%	0%
	JEFE DEPARTAMENTO	0%	100%
	JEFE DIVISION	25%	75%
	JEFE UNIDAD	58%	42%
	TOTALES	49%	51%
TÉCNICOS	JEFE DEPARTAMENTO	67%	33%
	JEFE DIVISIÓN	81%	19%
	JEFE UNIDAD	66%	34%
	TOTALES	70%	30%

Plan

- Áreas estratégicas
 1. Aplicar y mejorar el Plan de Igualdad de la AGE
 2. Potenciar la Igualdad de Género en la Investigación
 3. La creación de una Unidad Técnica de Igualdad

Área estratégica 1. Objetivos.

Aplicar y mejorar el Plan de Igualdad de la AGE

1. Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el CIEMAT mediante el cumplimiento de la legislación del Estado en materia de igualdad.
Aplicando II Plan de Igualdad
2. Introducir mejoras de la conciliación de la vida familiar y laboral. *Mes de permiso a media jornada x 15 completos. 3 o 5 días por enfermedades graves y fallecimientos flexible.*
3. Seguimiento y resumen de la actuación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. *Folleto*
4. Corregir las desigualdades del lenguaje. *Manual*
5. Establecer políticas de comunicación. *Correo*

Objetivo 1.1. Acciones

- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el CIEMAT mediante el cumplimiento de la legislación del Estado en materia de igualdad
 - Identificar medidas a aplicar según Plan de Igualdad de la AGE
 - Verificar su cumplimiento y fijar medidas correctoras
 - Verificar el cumplimiento de la legislación en empresas contratadas
 - Promover la paridad en comisiones y comités externos

Objetivo 1.2. Acciones

- Introducir mejoras de la conciliación de la vida familiar y laboral
 - Teletrabajo
 - Guarderías
 - Otras ayudas y atención a dependientes; comedor, actividades extraescolares, ayuda de acción social a los cuidadores de personas dependientes GRC *campamentos de verano, etc.*

Objetivo 1.3. Acciones

- Seguimiento y resumen de la actuación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - Se solicitarán datos estadísticos a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, sobre acoso
 - Solicitar informe sobre evolución, aplicación y resultados
 - Dar mayor visibilidad al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 1.4. Acciones

- Corregir las desigualdades del lenguaje
 - Revisar la web a fin de eliminar el lenguaje sexista
 - Modificar la normativa propia a fin de eliminar el lenguaje sexista
 - Publicar recomendaciones para la eliminación del lenguaje sexista

Objetivo 1.5. Acciones

- Establecer políticas de comunicación
 - Crear en la intranet un apartado sobre la igualdad.
 - Enviar sistemáticamente información sobre la igualdad a los órganos de decisión del CIEMAT y los trabajadores.
 - Crear un foro sobre igualdad.



Área estratégica 2. Objetivos.

Potenciar la Igualdad de Género en la Investigación

1. Formación en materia de igualdad para la eliminación de sesgos en la investigación
2. Divulgación y estudio de datos sobre la igualdad de género en la investigación
3. Sistemas de selección/evaluación transparentes y anónimos
4. Sistemas de evaluación de carrera investigadora
5. Participación igualitaria en los órganos de representación y de decisión
6. Potenciación del liderazgo de proyectos entre las mujeres
7. Publicidad de las mujeres científicas
8. Integración de la perspectiva de género en la investigación

Objetivo 2.2. Acciones

- Divulgación y estudio de datos sobre la igualdad de género en la investigación
 - Publicar la evolución del personal investigador y de apoyo en la investigación en el Organismo desagregado por género.
 - Publicar la evolución de los niveles superiores y de los comités y órganos colegiados del CIEMAT.
 - Divulgar los resultados del sesgo en la investigación.
 - Promover que todas las estadísticas sean desglosadas por razón de género en todos los informes solicitados y enviados por el CIEMAT.
 - Analizar las estadísticas retributivas (complemento específico / productividad /niveles) del personal investigador y de apoyo a la investigación, para eliminar o prevenir discriminaciones por razón de género.

Objetivo 2.3. Acciones

- Sistemas de selección/evaluación transparentes y anónimos
 - Establecer requisitos de selección precisos y bien definidos. *Criterios de valoración públicos*
 - Establecer criterios de excelencia.
 - Ofertar temas abiertos. *Temarios A2/G2 e inferiores abarcan todas las áreas*
 - Publicitar los temas, requisitos y criterios para el acceso a la investigación. *Criterios de valoración públicos*
 - Estudiar la evolución de las contrataciones temporales para que los porcentajes actuales de mujeres no disminuyan.
 - Valorar la formación en Igualdad. *Concursos de funcionarios y laborales y en los procesos selectivos de personal laboral temporal*

Objetivo 2.4. Acciones

- Sistemas de evaluación de carrera investigadora
 - Verificar que los temas seleccionados no supongan un menoscabo desde la perspectiva de género. *Temarios A2/G2 e inferiores abarcan todas las áreas*
 - Velar por comisiones de evaluación paritarias. *Se cumple en todos los procesos selectivos; tribunales de valoración*
 - Valorará de forma positiva los proyectos que hayan tenido en cuenta la variable del género en sus investigaciones.

Área estratégica 3. Objetivos

1. Se creará la Comisión de Igualdad dentro del Organismo para la gestión, implementación y control del Plan de Igualdad. *Se creó, pero al entrar en vigor el II Plan de la AGE con sus órganos, se depende del MINEICO pero permanece un GT de Igualdad en el CIEMAT*
2. Establecimiento de su estructura orgánica y su composición. *Presidente, secretaria y 10 vocales . Paritarios.*
3. Dotación de un grupo técnico de expertos en temas de igualdad de género que contará con apoyo del personal investigador.
4. Establecimiento de sus funciones y periodicidad de sus reuniones. *Reuniones trimestrales ordinarias y extraordinarias*

II Plan de Igualdad de la AGE y

OOPP

- Sigue las líneas estratégicas aprobadas en Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO)
 - Igualdad en el empleo
 - Conciliación y corresponsabilidad
 - Lucha contra la violencia de género
- Contempla la estructura y contenido para los planes de igualdad; acceso, puestos, promoción, formación, retribuciones, conciliación, acoso, etc. (*Art. 45 y ss. LOIEMH*)
- Objetivos, medidas y órganos responsables (*Art. 64 LOIEMH*)

II Plan de Igualdad de la AGE y

OOPP

- Análisis cuantitativo
 - Comparativas por sexo y funcionarios/laborales; total de efectivos, formación de igualdad, permisos retribuidos...
- Análisis cualitativo; aspectos de la Política de Igualdad del CIEMAT analizados o incorporados
 - Reuniones de las Comisión de Igualdad previas existentes; doce Departamentos Ministeriales , SEPE, IGME, CSIC y CIEMAT.
 - Criterios para promover contratación con empresas que favorezcan la Responsabilidad Social Corporativa, el respeto al Medio Ambiente...
 - Medidas para modificar patrones tradicionales de contratación
 - Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo del CIEMAT (adaptado el de la AGE)

Seguimiento del II Plan de Igualdad

- Objetivos, ejes de actuación y medidas;
 - Eje.1 Acceso al empleo público
 - Eje.2 Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional
 - Eje.3 Formación, información y sensibilización
 - Eje.4 Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
 - Eje.5 Retribuciones
 - Eje.6 Violencia de género y otras situaciones de especial protección
 - Eje.7 Medidas Instrumentales