



Instituto de Agroquímica
y Tecnología de Alimentos

*PLAN de ACTUACIÓN
en IGUALDAD*

Comisión de Divulgación científica e Igualdad

25 / 09 / 2023



CSIC



Instituto de Agroquímica
y Tecnología de Alimentos



**EXCELENCIA
SEVERO
OCHOA**

INTRODUCCIÓN

El entorno social y las políticas científicas en las que se enmarca la actividad del IATA demandan cada vez más nuestra implicación en actuaciones en materia de igualdad a fin de garantizar que la utilización de los recursos que nos aportan para desarrollar proyectos de investigación sean utilizados por personal cuyo comportamiento sigue este principio constitucional. Corregir las desigualdades que se puedan dar en el seno de nuestro centro es responsabilidad de todo el personal del instituto.

Pese a la baja presencia de las mujeres en las tareas científicas del CSIC¹, el IATA siempre ha gozado de amplia representación femenina entre su personal, tanto científico, como técnico y de gestión. También es de destacar la especial sensibilidad del IATA por garantizar este principio. Así, por ejemplo, ya en 2013 se comenzó a hacer eco de celebraciones como el “Día Internacional de la Mujer” o del “Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia” posteriormente y a los que con el tiempo se han sumado otras celebraciones e iniciativas del mismo carácter.

A pesar de ello, queda mucho por avanzar no sólo en cuestión de igualdad de género si no en otros aspectos y perspectivas de igualdad como la diversidad, equidad o inclusión social que pudiera llevar en algún momento a cualquier miembro del personal del IATA a sufrir algún tipo de tratamiento discriminatorio.

La reciente acreditación del IATA como Centro de Excelencia Severo Ochoa (SO), además de permitir consolidar la excelencia investigadora del instituto, implica el reconocimiento del impacto que nuestra labor tiene hacia las personas, instituciones y el conjunto de la sociedad que nos rodea, lo que supone un motivo más para ahondar en el conocimiento de cuál es la realidad interna de nuestro centro en materia de igualdad y trabajar por ella.

El desarrollo de un Plan específico de Igualdad para la inclusión de la igualdad de oportunidades en sus diferentes áreas de intervención es una herramienta que recoge la legislación vigente² y que cada vez más está siendo adoptada por empresas y entidades que deciden apostar por la transversalidad y la inclusión de los objetivos de igualdad de forma estratégica en sus políticas.

El presente Plan de Actuación en Igualdad del IATA surge de la Comisión de Divulgación científica e Igualdad del IATA para colaborar en la implementación del III Plan para la Igualdad de Género del CSIC³ en el IATA, conocer cuál es la situación en términos de igualdad de nuestro instituto, proponer actuaciones en este ámbito e implementar las medidas necesarias para asegurar que en nuestro instituto siempre haya un ambiente laboral de máximo respeto a todas las personas que desarrollan en él su actividad profesional.

1 <https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/mujeres-y-ciencia>

2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 51, y artículo 64 respecto al personal de la Administración General del Estado.

3 III Plan para la Igualdad de Género. Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas. 22 de marzo de 2022 (<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/igualdad-en-el-csic>)

OBJETIVOS

Son objetivos de este Plan:

- ✓ **Visibilizar la realidad del IATA** en relación a la igualdad de trato y oportunidades de su personal.
- ✓ Reforzar la integración del **principio de igualdad** de trato y oportunidades en el seno del IATA.
- ✓ Trabajar por la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por cualquier motivo (género, etnia, edad, categoría profesional, capacidades, obligaciones familiares, estado civil, etc.) que pudieran darse en el IATA como centro de trabajo.
- ✓ Promover la **igualdad de oportunidades** en los procesos de promoción y desarrollo profesional del centro.
- ✓ Colaborar en la promoción de un **modelo de organización** que asegure la igualdad en el IATA sin importar las particularidades del personal del centro.
- ✓ Facilitar el **acceso a la información en igualdad** a todos los trabajadores del IATA.
- ✓ Estimular la **formación en igualdad** entre los trabajadores del IATA.
- ✓ Conocer la situación de **salud y el clima laboral** entre el personal del IATA.
- ✓ Favorecer unas condiciones de trabajo que permitan **conciliar la vida laboral, personal y familiar** de la plantilla del IATA.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

De acuerdo con el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado (AGE) y sus Organismos Públicos y con el III Plan para la Igualdad de género en la Agencia Estatal CSIC, conocer la situación del IATA en materia de igualdad es un paso previo y necesario a la realización de medidas que promuevan y garanticen la misma. Para ello es preciso conocer la realidad de la plantilla de nuestro centro y detectar cuáles son las necesidades a satisfacer para poder definir las actuaciones que permitan mejorar la posición del instituto respecto a la igualdad.

Siguiendo las directrices marcadas por estos planes, el diagnóstico de la situación en igualdad debe realizarse sobre la recogida de información desagregada por sexo y su análisis, teniendo como objetivo la formulación de propuestas que sirvan de respaldo al inicio del propio Plan de Igualdad.⁴

Dado que los planes anteriormente citados son los que amparan legalmente a los trabajadores del IATA como parte de la AGE y del CSIC, la elaboración de un **plan de actuación en igualdad para el IATA** obedece sólo a la voluntad de las personas que trabajamos en él a fin de asegurar el máximo respeto y la promoción de las mejores condiciones en nuestro lugar de trabajo independientemente de cualquier aspecto que pueda diferenciarnos. Por todo ello, el presente plan se elabora atendiendo a las necesidades e inquietudes particulares del personal del IATA tomando como punto de partida el III Plan para la Igualdad de Género del CSIC en vigor elaborado por la Comisión Delegada de Igualdad (CDI) del CSIC⁵ y las “lecciones aprendidas”⁶ de otros centros del CSIC transmitidos por la Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC (CMYC)⁷.

Para realizar este estudio y establecer el diagnóstico de situación se han trabajado las siguientes áreas:

- ✓ Datos generales
- ✓ Estructuras funcionales y organizativas
- ✓ Relación jurídica del personal con el IATA
- ✓ Área de actividad
- ✓ Carrera investigadora

Datos generales

El IATA cuenta con 224 empleados de los cuales **145 (64,44%) son mujeres y 79 (35,56%) son hombres**. Según la normativa legal de aplicación (LO de Igualdad⁸ y otros⁹), se reconoce una proporción mínima del 40% de cualquier sexo para considerar una participación equilibrada de

4 Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos

5 <https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/igualdad-en-el-csic>

6 “La igualdad de los centros de investigación del CSIC: Mapeo sobre actividades y necesidades de sus comités de Igualdad” de noviembre de 2021 elaborado por la Unidad de Mujeres y Ciencia

7 <https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/mujeres-y-ciencia>

8 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

9 Recomendación Rec (2003)3 del Comité de Ministros de los Estados Miembro sobre una participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público adoptada el 12 de marzo de 2003.

hombres y mujeres. Dado que la proporción mínima es del 35,56% de hombres, en IATA no sólo supone haber alcanzado la equidad en el número de mujeres sino haberla sobrepasado.

Estructuras funcionales y organizativas

Según resolución del Consejo Rector del CSIC de 29 de noviembre de 2021¹⁰, los institutos propios del CSIC cuentan con los siguientes órganos de dirección, gestión y asesoramiento:

- **Órganos de dirección**

- ✓ Dirección: José Francisco Marcos López
- ✓ Vicedirección: Amparo López Rubio
- ✓ Junta de instituto: La Junta de Instituto del IATA, constituida por la persona titular de Dirección (que la preside), Vicedirección y Gerencia (como secretario/a), representantes de Jefatura de Departamento y representantes de personal

En la actualidad, la Junta de Instituto del IATA está compuesta por **9 personas**, de las que **5 son mujeres (55,56%)** y **4 hombres (44,44%)**.

- **Órgano de gestión:**

- ✓ Gerencia: Sonia Benito Serrano

A continuación, se presenta de forma gráfica la composición de hombres y mujeres de los órganos de dirección y gestión del IATA.

- **Órganos de asesoramiento:**

- ✓ Claustro Científico
El Claustro Científico del IATA, como órgano colegiado de asesoramiento de carácter interno del instituto y foro de deliberación de todos los asuntos científicos, lo componen en la actualidad **55 personas** de las que **33 (60%) son mujeres** y **22 (40%) hombres**.
- ✓ Comité Externo de Asesoramiento Científico
El Comité Científico Asesor externo del IATA es el órgano colegiado de asesoramiento externo. Actualmente se compone de **5 personas** de reconocido prestigio, externas al CSIC, de los que más de un tercio son de distinta nacionalidad a la española, y de las que **2 (40,00%) son mujeres** y **3 (60,00%) son hombres**.

- **Comisiones de centro**

- Comisión de Futuro Científico (CFC)
Esta comisión se compone del personal de dirección y 10 investigadores, es decir **12 personas** de las que **7 son mujeres (58,33%)** y **5 son hombres (41,67%)**.
- Comisión de Administración y Personal (CAP)
Constituida por representantes de administración y personal de investigación, está compuesta por **9 personas** de las que **5 son mujeres (55,56%)** y **4 son hombres (44,44%)**.

¹⁰ Resolución del Consejo Rector del CSIC de 29 de noviembre de 2021 que aprueba la Norma reguladora de los institutos de investigación y demás estructuras organizativas de la agencia Estatal CSIC.

- Comisión de Equipamiento, Servicios e Infraestructuras (CESI)
Está formada por **10 personas** como representantes del personal técnico e investigador del IATA entre los que hay **3 mujeres (30,00%)** y **7 hombres (70,00%)**.
- Comisión de Bioseguridad (CBS)
Está constituida por **5 personas**, de las que **4 son mujeres (80%)** y **1 es hombre (20%)**.
- Comisión de Divulgación Científica e Igualdad (CDCI)
La CDCI elaboradora de este plan de actuación, se compone de las **15 personas** referidas en un apartado anterior, de los que **10 (66,67%) son mujeres** y **5 (33,33%) son hombres**.

Por último, como Centro de Excelencia Severo Ochoa, desde el 1 de enero de 2023 el IATA, el IATA cuenta con la Dirección Científica del proyecto Severo Ochoa a cargo de Amparo Querol, siendo garantes del proyecto **15 personas**, **7 mujeres (46'67%)** y **8 hombres (53'33%)**.

Relación jurídica con el IATA-CSIC

Según la relación jurídica con el CSIC, entre el **personal fijo del IATA** hay **79 personas** funcionarias/os de carrera, de los que 45 (56,96%) son mujeres y 34 (43,04%) son hombres, representando el 35,27% del personal del IATA. Además, hay 6 personas como personal laboral fijo, que representan el 2,68% del personal de plantilla, de los que 2 (33,33%) son mujeres y 4 (66,67%) son hombres.

En cuanto al **personal laboral temporal**, el IATA cuenta con 139 personas, lo que supone el 62,05% de la plantilla del IATA. Por último, cuenta también con 4 mujeres como becarias JAE Intro que suponen un 1,78% de la plantilla del IATA.

Como se puede apreciar, en **los grupos de personal fijo la situación está balanceada** en cuanto a la representación de ambos sexos entre los distintos grupos de personal ya que de las 85 personas (37,95%) estables en IATA, el 55,29% son mujeres y 44,71% son hombres. No obstante, resulta muy reseñable como **esta proporción se desequilibra al hablar de personal temporal** (contratado o becario) donde la mayor parte de este tipo de personal son mujeres, 70,50% frente al 29,50 de hombres (fig. 1).

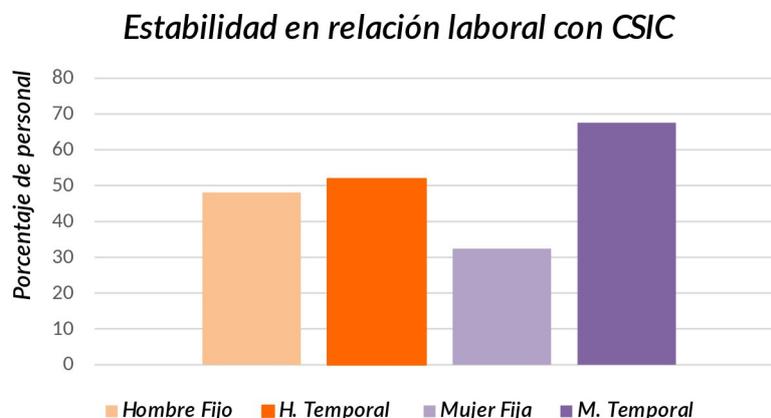


Fig. 1 Porcentaje del total de mujeres y hombres personal fijo y temporal en IATA

Esta situación es semejante a la mostrada por el CSIC donde la proporción de mujeres en el personal temporal es mayor (53,8%) y menor en el personal funcionario (47,1%) y personal laboral fijo (39,5%)¹¹.

Como se aprecia, en todos los departamentos del IATA, así como en los servicios comunes, domina el personal femenino. En el caso de los departamentos de Biotecnología (B) y de Técnicas de Conservación y Seguridad Alimentaria, así como en los Servicios Comunes, su **personal funcionario se mantiene dentro de la proporción equilibrada de mujeres y hombres**. El único departamento donde esta proporción se desequilibra en favor de las mujeres es en el departamento de Ciencia de los Alimentos con una proporción de hasta el 72,73% de mujeres y 27,27% de hombres.

Área de Actividad

Atendiendo a los 3 principales grupos de personal según el área de actividad en que su labor se adscribe en el IATA hay:

- ✓ **Personal investigador:** donde se incluye al personal científico de las diversas escalas científicas (CT, IC y PI), el personal contratado postdoctoral, tanto fijo como temporal, así como el personal investigador en formación.
- ✓ **Personal técnico:** donde se recoge personal de las escalas técnicas de OPIs (Ayudante técnico/a, Técnicos/as Especializados/as, Técnicos/as Superiores Especializados/as) con puesto en SCT o de laboratorio y todo el personal contratado con cargo a proyecto o en convocatoria de perfiles M3, M2 o M1, que trabajan en proyectos de investigación.
- ✓ **Personal de administración, gestión y servicios generales:** donde se incluye el personal de administración, de los SCT o de gestión de la actividad investigadora, así como el personal de servicios generales.

Por otra parte, al analizar esta información incidiendo en cuál es la situación de **estabilidad del personal según área de trabajo** (figura 2), se puede apreciar como en los grupos de personal mayoritarios, de investigación y de apoyo a la investigación, existe una mayor inestabilidad en el colectivo de mujeres respecto del de hombres en ambos casos. No obstante, resulta más acusado en el caso del personal de apoyo a la investigación en el que, mientras que en los puestos fijos existe una paridad perfecta del 50,00%, en este colectivo hay un 70,24% de mujeres contratadas temporalmente frente al 29,76% de hombres, es decir, **el número de mujeres en situación temporal duplica con creces al de hombres** es esta misma situación.

¹¹ Informe Mujeres Investigadoras. Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC. Junio 2023.



Fig. 2 Porcentaje desagregado por sexo según grupo de personal área de actividad en que su labor se adscribe

En el caso del personal que presta sus servicios en los **servicios de administración, gestión y servicios generales** del IATA, se da una saneada situación de igualdad en relación a su estabilidad al encontrarse hombres y mujeres en todos los grupos en una representación del 50%, o muy próxima. Es importante reseñar que este colectivo lo forman sólo 27 personas por lo que cambios menores se traducen en importantes fluctuaciones.

Carrera Investigadora

Analizando la situación de los grupos de personal investigador en las distintas etapas de su carrera investigadora, vemos que en el IATA hay 97 personas, de las que 64 son mujeres (65,98%) y 33 hombres (34,02%).

El **personal científico del IATA** lo conforman 63 investigadores, de los que un 58,73% son mujeres y 41,27% son hombres, y entre los que se encuentran los 47 investigadores de plantilla de las escalas científicas del CSIC (CT, IC y PI) referidos en el apartado datos generales, además de 16 investigadores postdoctorales. Entre los 19 investigadores/as **responsables de grupo** se encuentran 11 hombres (57,89%) y 8 mujeres (42,11%), por lo que la proporción entre hombres y mujeres se mantiene dentro de la participación equilibrada. Por otra parte, esta representación equilibrada no se da en el grupo de **personal investigador predoctoral** donde hay 34 personas, entre las que hay 27 mujeres (79,41%) y 7 hombres (20,59%), y de las que 4 son investigadoras predoctorales JAE Intro.

Viendo estos datos en gráfico de tijera (figura 3), representación habitualmente empleada para visualizar claramente la evolución de las mujeres y hombres en su trayectoria científico-tecnológica, se pueden extraer varias conclusiones. Al igual que en el conjunto del centro, el personal femenino predomina en casi todas las posiciones de la carrera investigadora. El punto en donde las líneas de tendencia se cruzan por existir una representación equilibrada de ambos sexos (50%) se da en la categoría de Investigador/a Científico/a (IC). Finalmente, sólo se invierte esta tendencia en la posición de Profesor/a de Investigación (PI) que, en cualquier caso, queda muy próxima a los niveles de 40-60% de representación equilibrada de cada sexo, y, por tanto, muy próxima a una situación de igualdad.

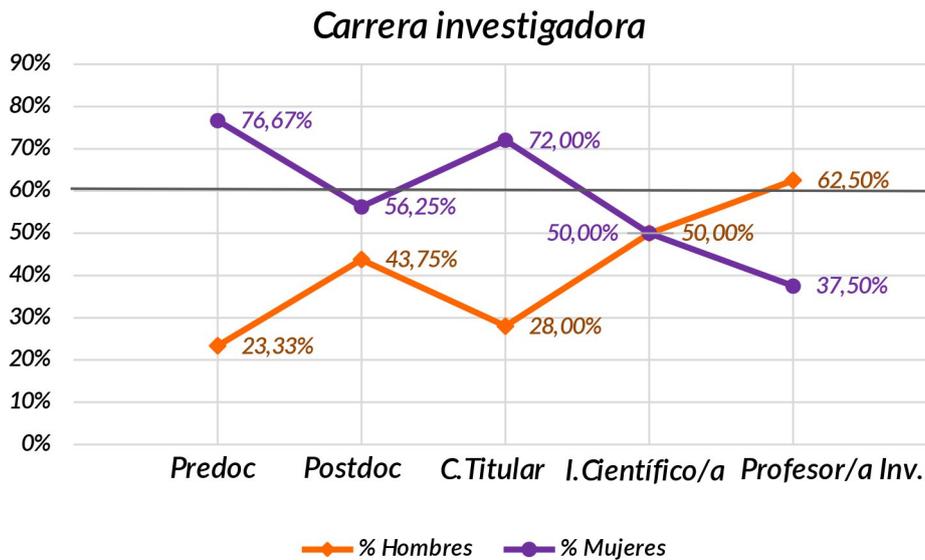


Fig 3. Evolución de mujeres y hombres en su trayectoria científica

Una variable que puede tener influencia en el alcance de la plena igualdad en los niveles más avanzados de la carrera investigadora (IC y PI) es el tiempo que se requiere para su logro, y por tanto en la edad de los investigadores/as que lo alcanzan. Además, en la población de mayor edad se dan diferencias de representación por género más marcadas que el personal más joven¹².

Algunos índices identificativos de equidad laboral, o su ausencia, en una organización son el **Índice de Techo de cristal (ITC)** o el de **Suelo pegajoso (SP)**. Así, mientras que el primero alude al límite invisible desde el exterior que impide el crecimiento laboral o ascenso a las mujeres dentro de una empresa u organización, el segundo se refiere a los impedimentos que dificultan a las mujeres su desarrollo en el mundo laboral o en la esfera de lo público.

En el CSIC, el Índice de Techo de cristal (ITC) se calcula comparando la proporción de mujeres en las tres categorías investigadoras (CT, IC y PI) respecto a la proporción de mujeres en la categoría de Profesores/as de Investigación (PI). Un índice 1 indicaría que no existe desigualdad, un índice

¹² La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022. Vicepresidencia Segunda del Gobierno. Ministerio de Trabajo y Economía Social. ([Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf \(mites.gob.es\)](https://www.mites.gob.es/Documentos/2022/03/20220301_Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf))

mayor que 1 indica la existencia de un techo de cristal para las científicas¹³. En el IATA el ITC es el 1,59.

Analizando la situación del IATA en relación con la del CSIC (fig. 4) se puede ver como el IATA tiene una mayor proporción de mujeres en todas las escalas científicas pero existe una gran diferencia en el porcentaje de investigadoras según la categoría de la escala a la que pertenezcan. No obstante, mientras hay 13,9 puntos de diferencia entre el porcentaje de mujeres CT y de PI del CSIC, en el IATA esa diferencia asciende a 34,5 puntos porcentuales.



Fig. 4 Proporción de mujeres y hombres en la plantilla investigadora del CSIC¹⁵ y en el IATA

En los últimos años (2019-2020) el CSIC ha tenido un ITC de 1,35, que ha ascendido hasta 1,42 con la incorporación de los Centros Nacionales¹⁴. Por otra parte, la actividad científica del IATA queda enmarcada dentro del CSIC en la **sub-Área de Ciencia Tecnología de Alimentos**, sub-área con un ITC del 1,10¹⁵. Conforme se indica en el último Informe de Mujeres Investigadoras de la CMYC del CSIC de junio de 2023, es una de las sub-áreas donde se **presenta un mayor índice de igualdad** del CSIC.

De todo ello parece deducirse que, pese a no existir dificultades para las mujeres en el acceso a un puesto estable como personal científico en el IATA, **sí existe una dificultad en su promoción**, al menos, respecto del conjunto del CSIC o de nuestra área.

¹³ Informe "Análisis del alto techo de cristal en la sub-área de Recursos Naturales (Área Global Vida)" elaborado por la CMYC en mayo de 2021 (https://digital.csic.es/bitstream/10261/260410/1/D%C3%ADaz_M_An%C3%A1lisis_del_alto_techo.pdf)

¹⁴ Informe Mujeres Investigadoras. Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC. Junio 2022 (<https://www.csic.es/sites/www.csic.es/files/cmcy-2022-6722.pdf>)

¹⁵ Informe "Mujeres Investigadoras 2020" elaborado por la CMYC del CSIC

Conclusiones

En los **órganos directivos** del IATA, no sólo se ha alcanzado la paridad de representación equilibrada de ambos sexos, sino que se ha invertido la tendencia en favor de las mujeres. Por otra parte, tanto en Junta de Instituto, como Claustro y en la composición del Comité Científico Asesor Externo, **existe participación equilibrada** de mujeres y hombres. Y respecto de las Comisiones de Futuro Científico, de Administración y Personal, de Infraestructuras, y de Divulgación Científica e Igualdad, puede concluirse que, también mantienen la participación equilibrada de mujeres y hombres con ligeras desviaciones.

Según la **relación jurídica** del personal que trabaja en el IATA con el centro, se puede decir que existe equidad en aquellos puestos de carácter estable (funcionarios y laboral fijo) ya que con en el IATA hay 47 mujeres (55,29%) y 38 hombres (44,71%), mientras que esta relación se descompensa en el caso de personal laboral temporal donde hay 145 mujeres (64,73%) y 79 hombres (35,27%). Lo que pone de manifiesto una situación de **menor estabilidad de las mujeres** en el empleo en el IATA, al igual que sucede en general en el CSIC.

Por **áreas de actividad**, en el IATA el 43,30% es personal investigador (incluyendo personal predoctoral), el 44,64% es personal técnico y el 12,05% es personal de administración, gestión y servicios generales. Dentro de estas áreas, los porcentajes de mujeres son 65,98%, 67,00% y 51,58% respectivamente, es decir, en los grupos mayoritarios se supera la paridad de género. Sin embargo, la mayoría de las mujeres que componen estos dos grupos mayoritarios, de **investigación y personal técnico**, es donde las mujeres tienen una importante situación de **desigualdad en términos de estabilidad** frente a sus compañeros hombres.

Respecto a la **carrera investigadora**, existe paridad en el número de mujeres que forma parte del personal científico del IATA, así como en el personal investigador de plantilla, al igual que en el colectivo de jefes/as de grupo, lo que tiene reflejo en el gráfico de tijera que muestra la evolución de mujeres y hombres en su trayectoria científica. No obstante, el **elevado ITC del IATA (1,59)** evidencia algún tipo de dificultad en la promoción del gran colectivo de mujeres CT hacia niveles más avanzados de su carrera científica.

De todo lo anterior se puede concluir que el IATA, a falta de abordar todavía en muchos aspectos de interés y salvo desigualdades muy concretas, goza de una **representación generalmente equilibrada de los dos sexos en las diferentes estructuras organizativas y grupos de personal**. No obstante, hay muchas variables no consideradas en el presente análisis de situación (participación en los procedimientos selectivos de personal, retribuciones del personal, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o la consideración de situaciones de especial protección) en las que se debe ahondar en futuras revisiones del plan y que requieren de intervención ya en el presente Plan.

Ejes de actuación

Los ejes de actuación del presente plan tal y como se presentarán más adelante se encuentran alineados con las propuestas de actuación del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado (AGE) y sus Organismos Públicos y del III Plan para la Igualdad de género en el CSIC.

En este I Plan de Actuación en Igualdad del IATA se propone las siguientes medidas agrupadas en cinco ejes de actuación:

Eje I: Transformación organizativa

- A. Profundizar en el diagnóstico de situación en materia de igualdad en el IATA
- B. Incluir un apartado de igualdad en la página-web del IATA
- C. Abrir un canal de comunicación para sugerencias, dudas, consultas o para una mejora continua del entorno laboral en la intranet del IATA.
- D. Reconocimiento anual a el/la trabajador/a del IATA con una labor destacada en pro de la igualdad
- E. Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista

Eje II: Sensibilización, formación y capacitación

- A. Campaña de sensibilización con motivo del lanzamiento del Plan de Actuación en Igualdad del IATA
- B. Difusión y divulgación científica con énfasis en materia de igualdad
- C. Formación de personal IATA en temáticas de igualdad
- D. Sensibilización en cultura de igualdad a las personas componentes de los órganos de selección para evitar los posibles sesgos involuntarios

Eje III: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

- A. Redacción decálogo de comportamiento del Empleado Público en IATA
- B. Evaluación de riesgos y planificación preventiva
- C. Análisis y difusión de las tasas de éxito en procesos de concurrencia competitiva con desagregación de datos por sexo y otras variables

Eje VI: Conciliación de vida personal, familiar y laboral

- A. Disponer de espacios/recursos que faciliten el trabajo en especiales situaciones
- B. Conocer la situación del IATA en salud y clima laboral

Eje V: Situaciones de especial protección

- A. Colaboración en la erradicación de Violencia de género
- B. Actuaciones para la promoción de la autonomía de personal con discapacidad en el IATA

Recursos CSIC

La página web de CSIC, dentro de su apartado de **Igualdad en el CSIC**, se recoge la principal documentación de interés relacionada:

- ✓ III Plan para la Igualdad de género en el CSIC, de 22 de marzo de 2022
<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/igualdad-en-el-csic>
- ✓ III Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos, Resolución de 29 de diciembre de 2020
https://www.csic.es/sites/www.csic.es/files/20201219_iii_plan_igualdad_age.pdf
- ✓ Guía para el uso no sexista de la lengua: [Guía de la UAM adoptada por el CSIC](#)
- ✓ Guía de conciliación de la AGE: [Guía de Conciliación AGE](#)
- ✓ Protocolo de prevención e intervención frente el acoso sexual o por razón de sexo
https://www.csic.es/sites/www.csic.es/files/protocolo_frente_al_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex0_en_el_csic.pdf
- ✓ Modelo de denuncia por acoso sexual o razón de sexo
<https://www.csic.es/sites/www.csic.es/files/solicitud20intervencic3b3n20por20acoso20sexual20o20razc3b3n20de20sexo.pdf>

Otra información de interés entre los recursos del CSIC, principalmente referidos a **Mujeres y Ciencia** (<https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/mujeres-y-ciencia>) y otros **Planes y protocolos de igualdad**:

- ✓ Documentos de la CMyc
- ✓ Científicas pioneras
- ✓ El género en la investigación
- ✓ Planes y protocolos de igualdad
- ✓ Portales y webs

Para seguir a la CMyc en twitter: @CMyc_CSIC