

PLA D'ACTUACIÓ PER A LA IGUALTAT I LA INCLUSIÓ A L'ICMAB

PLA3I

Aquest document es va elaborar entre abril i agost del 2024 per Ariadna Fàbrega Roig (estudiant en pràctiques del Grau d'Estudis Socioculturals de Gènere de la UAB) i Lourdes Fàbrega (sotsdirectora de l'ICMAB i presidenta de la Comissió d'Igualtat de Gènere i Diversitat, CIGiD). Fou aprovat per la CIGiD el 3 d'octubre del 2024, i per la Junta d'Institut en data 14 de novembre del 2024.

INDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. MARC LEGAL.....	6
3. METODOLOGIA.....	8
4. INFORMACIÓ GENERAL DE L'ICMAB.....	9
4.1. ORGANITZACIÓ	9
4.2. DADES GENERALS DEL PERSONAL	10
5. DIAGNOSI D'IGUALTAT I INCLUSIÓ.....	12
5.1. PERSONAL, TASQUES I LLOCS DE TREBALL	12
5.2. GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS	15
5.2.1. Tipus de contractes i remuneració.....	15
5.2.2. Formació.....	18
5.2.3. Estabilització laboral i promoció professional	18
5.2.4. Retenció i captació de talent.....	21
5.3. MOVIMENTS DE PERSONAL.....	22
5.4. SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS	23
5.5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL	24
5.6. ACTIVITAT CIENTÍFICA	25
5.6.1. Finançament de la recerca.....	27
5.6.2. Autoria d'articles científics.....	28
5.6.3. Premis.....	28
5.6.4. Transferència de coneixement	29
5.6.5. Tesis doctorals.....	30
5.7. GÈNERE I INCLUSIÓ EN LA GOVERNANÇA I CULTURA INSTITUCIONALS.....	32
5.7.1. Governança institucional.....	32
5.7.2. Comunicació	33
5.7.3. Assetjament sexual i per raó de gènere, micromasclismes i percepció de discriminació.....	33
5.7.4. Percepció de la igualtat per part del personal ICMAB	34
5.8. INTERSECCIONALITAT I INCLUSIÓ DE COL·LECTIUS MINORITZATS	34
5.9. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI	35
6. PLA D'ACTUACIÓ PER A LA IGUALTAT I LA INCLUSIÓ.....	37
6.1. EIXOS.....	37
6.2. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS	37
6.3. ACCIONS.....	39
6.4. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	39
AGRAÏMENTS.....	51
ANNEX I. DADES TÈCNIQUES I RESULTATS DE L'ENQUESTA.....	52
I.1. PREGUNTES.....	52
I.2. PARTICIPANTS	54
I.3. BUIDATGE	55
ANNEX II. FITXA PER A LES ACCIONS	63

1. INTRODUCCIÓ

L'Institut de Ciència dels Materials de Barcelona (ICMAB) és un centre de recerca multidisciplinària dedicat a la recerca d'excel·lència en materials funcionals avançats per a l'energia, l'electrònica, i la salut. Va ser creat el 1986 i pertany al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). El CSIC és el principal organisme públic d'Espanya dedicat a la investigació científica i tècnica, i un dels més importants de l'Espai Europeu d'Investigació; depèn del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICIU) a través de la Secretaría General de Investigación.

L'ICMAB està ubicat al campus de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Forma part del Parc de Recerca de la UAB (PRUAB), i per tant està envoltat d'altres centres de recerca i tecnològics. Disposa d'equipaments i instal·lacions científiques d'última generació, i en l'actualitat la plantilla està constituïda per uns 300 treballadors i treballadores, a més d'estudiants de grau i màster. Des del 2016 l'ICMAB compta ininterrompudament amb la distinció d'excel·lència Severo Ochoa.

L'ICMAB és un centre amb un fort compromís envers la igualtat de gènere i la inclusió, on es duen a terme accions de sensibilització des de fa anys. Hi ha una Comissió (anteriorment dita d'Igualtat, i actualment d'Igualtat de Gènere i Diversitat), els membres de la qual treballen voluntàriament per fomentar l'equilibri de gènere en els equips de recerca, per garantir l'equilibri de gènere en la presa de decisions i per integrar en general la dimensió d'igualtat en el contingut de la recerca i innovació. A més, l'ICMAB té un dels índexs de sostre de vidre més baixos del CSIC.

El CSIC, com a organisme, té la responsabilitat legal de tenir un Pla d'Igualtat. En efecte, el 2022 el CSIC va aprovar el III Plan de Igualdad*, actualment vigent. Els instituts de recerca que hi pertanyen, com l'ICMAB, tenen aquest marc de referència i poden desenvolupar plans d'actuació complementaris dins les seves competències.

La Comissió d'Igualtat de l'ICMAB es va crear el 2016. El 2018 el centre va ser guardonat amb el Distintivo de Igualdad que atorga el CSIC, per reconèixer i incentivar les accions que afavoreixen la igualtat en l'àmbit de la recerca científica. El 2019 es va elaborar un Full de Ruta cap a la Igualtat, que havia d'implementar-se entre el 2020 i el 2023. Malauradament el confinament per la pandèmia del Covid va obstaculitzar la seva execució i va tallar dinàmiques. A més, els canvis en el mode de treball que va portar la pandèmia van fer obsoleta part de la diagnosi efectuada.

El 2023 es va reactivar la Comissió d'Igualtat, ampliant les seves competències a la igualtat i inclusió de la diversitat i de col·lectius minoritzats; així, se'n va canviar el nom, passant a ser la Comissió d'Igualtat de Gènere i Diversitat (CIGiD). També se'n va aprovar per Junta un reglament (setembre del 2023). El pas natural posterior, amb la voluntat de seguir treballant vers la igualtat de gènere i la inclusió de la diversitat, és l'elaboració del present Pla d'Actuació per a la Igualtat i Inclusió.

En aquest document es presenta el diagnòstic de la igualtat de gènere i inclusió a l'ICMAB elaborat entre abril i juny del 2024. Els objectius d'aquest han sigut principalment observar quina era la situació respecte la igualtat de gènere a l'institut, parant atenció a diferents àmbits, recollint totes les dades disponibles i analitzant-les; s'ha volgut incorporar una perspectiva interseccional i també la inclusió d'altres col·lectius minoritzats, per establir uns eixos de treball en aquest aspecte. En l'elaboració del diagnòstic, a banda de recollir dades ja existents, s'ha dut a terme una enquesta per a tot el personal de l'ICMAB i una sèrie d'entrevistes a diferents persones treballadores de diferents categories laborals i edats, per aprofundir en certs aspectes evidenciats per les dades i l'enquesta.

* www.csic.es/sites/default/files/2023-09/iii_pig_aecsic.pdf

La diagnosi del Pla s'ha basat en els següents aspectes, considerats essencials per detectar i avançar en matèria d'igualtat a l'ICMAB: gènere, procedència, tasques i condicions laborals del personal de l'ICMAB, moviments de personal, ordenació del temps de treball i conciliació, riscos laborals i salut laboral, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, dimensió de gènere en la recerca científica, governança i cultura institucionals, representativitat i comunicació.

Després d'haver analitzat aquest diagnòstic, a partir de les problemàtiques o punts febles que s'han observat s'han establert uns eixos de treball i uns objectius generals i específics per afavorir la igualtat de gènere i la inclusió de la diversitat a l'ICMAB, així com 76 mesures concretes per avançar cap al seu assoliment. També s'han tingut en compte els punts establerts en el III Plan de Igualdad del CSIC (2022) i el Full de ruta d'Igualtat a l'ICMAB (2020-2023).

El present document s'estructura de la següent manera: a l'apartat 2 hi ha un resum del marc legal vigent quant a igualtat, dins Espanya i Catalunya; a l'apartat 3 s'exposa la metodologia emprada per a la diagnosi en què és basa el Pla; l'apartat 4 presenta la informació general sobre l'ICMAB que pot resultar útil per a la diagnosi; aquesta s'exposa a l'apartat 5, per àmbits. L'apartat 6 conté els eixos, objectius i accions previstes al Pla, pensat per a 4 anys. Finalment els annexos mostren les dades bàsiques i buidatge de l'enquesta i un model de fitxa per a les accions previstes.

2. MARC LEGAL

La **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** (CEDAW) és un tractat internacional adoptat per l'Assemblea General de les Nacions Unides al 1979. Aquesta és clau per promoure la igualtat de gènere en els països que la van ratificar, entre els que hi ha Espanya. Entre altres obligacions, l'article 2 estableix que els Estats Part es comprometen a condemnar i eliminar la discriminació contra la dona mitjançant diverses accions:

- "a) Incluir el principio de igualdad de género en sus constituciones y leyes, y asegurar su aplicación práctica.*
- b) Adoptar leyes y medidas apropiadas que prohíban toda discriminación contra la mujer.*
- c) Establecer protección jurídica igualitaria para los derechos de las mujeres y garantizar su defensa efectiva contra la discriminación.*
- d) Evitar cualquier acto de discriminación y asegurar que las autoridades y entidades públicas cumplan con esta obligación.*
- e) Eliminar la discriminación practicada por individuos, organizaciones o empresas.*
- f) Modificar o derogar leyes y prácticas discriminatorias.*
- g) Eliminar todas las disposiciones penales que discriminen contra la mujer."*

A nivell estatal la Llei referent és **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que estableix un marc normatiu a Espanya per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Els punts clau de la llei tracten sobre igualtat de tracte i oportunitats, plans d'igualtat en les empreses, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, paritat en la representació política i administració pública, accions positives; estableix mesures contra la violència de gènere, i també tracta el tema d'educació i sensibilització, mitjans de comunicació lliures d'estereotips, igualtat salarial per treballs d'igual valor, la participació social i econòmica i de presa de decisions.

A nivell autonòmic, la Llei catalana és la **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Els punts clau d'aquesta llei són els següents: s'estableix un principi d'igualtat i no discriminació, s'estableix l'obligació d'elaborar i aplicar plans d'igualtat, i treballar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, igualtat en l'àmbit laboral, representació paritària òrgans de decisió, prevenció i erradicació de la violència masclista, incorporació de la perspectiva de gènere en tots els nivells educatius i en les polítiques de salut i investigació sanitària, mitjans de comunicació i publicitat, participació i empoderament de les dones en tots els àmbits i estableix un règim d'infraccions i sancions per garantir el compliment de la llei.

Pel que fa a la igualtat en l'àmbit de la ciència, a nivell estatal, la **Llei 17/2022, de 5 de setembre**, que modifica la **Llei de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació** (Llei 14/2011, de 1 de juny) diu que:

"El Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, que deberá contar con un informe de impacto de género con carácter previo a su aprobación, integrará la perspectiva de género y desarrollará el principio de igualdad de género de manera transversal en todos sus apartados, con objeto de que la igualdad de género y la lucha contra las brechas de género sean principios básicos independientes."

En particular, s'esmenta que:

"Se fomentará la integración de personal experto en género en los órganos de evaluación o el asesoramiento por especialistas, y se facilitará orientación específica en igualdad, sesgos de

género e integración de la dimensión de género en los contenidos de los proyectos de I+D+I para el personal evaluador"

"Los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que formen parte del sector público estatal contarán con Planes de Igualdad de género en el ámbito de la I+D+I (que establecerán programas y medidas de apoyo, fomento, organización y acción para la igualdad efectiva)".

" Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%."

A Catalunya, la **Llei de la Ciència (Llei 9/2022, de 21 de desembre)** també incorpora la perspectiva de gènere i la perspectiva de la igualtat de tracte i de la no-discriminació de manera transversal.

L'ICMAB pertany al CSIC, que, com a organisme públic que forma part del sistema espanyol de ciència, tecnologia i innovació, ha de disposar i disposa d'un Pla d'Igualtat, d'aplicació a tots els seus centres. El primer Plan de Igualdad del CSIC es va aprovar el 17 de desembre del 2013, i actualment està vigent el **III Plan de Igualdad de Género** (març del 2022). Així mateix, el CSIC disposa d'un **Protocol de Prevenció i Intervenció enfront l'assetjament sexual i per raó de gènere**[†], que recentment ha estat revisat (aprovat per resolució de la presidència del CSIC el 29 d'abril del 2024).

El Pla d'Actuació per a la igualtat i la inclusió de l'ICMAB s'ha de desenvolupar dins d'aquests, en el marc de l'autonomia dels centres; en efecte, el CSIC estipula que:

"Los Comités de Igualdad de los Institutos, Centros y unidades del CSIC tendrán como misión general el apoyo a la concreción de las políticas de igualdad del CSiC en cada uno de ellos, en el marco del Plan de Igualdad del CSIC que esté en vigor en cada momento. Además, podrán contribuir a que la dirección del Insitituto -y en su caso su Junta- concreten medidas específicas en cada eje de actuación del Plan de Igualdad del CSIC, dentro de la previsiones de dicho Plan, del marco normativo vigente y de su ámbito de competencias."

[†] <https://www.csic.es/sites/default/files/2024-05/protocolo-prevencion-acoso-csic-2024.pdf>

3. METODOLOGIA

El present Pla d'Actuació s'ha basat en una diagnosi de la situació d'igualtat i inclusió a l'Institut. Per dur a terme aquesta, s'ha fet una anàlisi de les dades quantitatives disponibles, s'ha realitzat una enquesta adreçada a tot el personal, que ha aportat informació complementària i l'estat d'opinió del personal, i finalment s'han dut a terme entrevistes a diverses persones clau del centre, identificades a fi de completar informació o aprofundir en algunes de les conclusions de la diagnosi. A partir d'aquesta s'han identificat els eixos en què cal que el Pla d'Actuació treballi en els propers 4 anys (2024-28), i s'han definit les accions a dur a terme. Totes aquestes tasques s'han fet en col·laboració amb la Comissió d'Igualtat de Gènere i Diversitat (CIGiD) de l'ICMAB, a la que es va presentar el pla d'elaboració, la diagnosi i, finalment, el Pla. També s'ha debatut amb representants del grup de treball d'Altres diversitats de la CIGiD la incorporació d'accions adreçades a altres col·lectius minoritzats.

Les dades que s'han analitzat inclouen: dades anonimitzades dels treballadors i treballadores de l'ICMAB que consten al programa de gestió de personal propi de l'ICMAB (URITIC[†]) corresponents a 1 de gener del 2024, i dades històriques de personal funcionari sol·licitades a la Secretaria General Adjunta de Recursos Humanos (SGARH) del CSIC; baixes laborals en el transcurs d'un any (abril 2023 a març 2024); moviments de personal (incorporacions, trasllats i jubilacions) en el període 2020-23, i projectes finançats al llarg del 2023. Per a la productivitat científica i la transferència de tecnologia s'han tingut en compte diverses dades en períodes plurianuals recents. Finalment, s'ha fet una anàlisi de gènere de les tesis llegides entre 2019 i 2023. En general, el criteri per triar els períodes analitzats s'ha basat en les dades disponibles i la facilitat/dificultat per completar-les, intentant tenir prou estadística per tal que els resultats puguin considerar-se significatius.

L'enquesta a tot el personal, tant de plantilla com externalitzat, es va dur a terme entre el 20 d'abril i el 5 de maig del 2024. A l'Annex I es dona més informació al respecte.

Les entrevistes realitzades foren sis: a una professora d'investigació, a una investigadora predoctoral, a dos representants de personal que formen part dels serveis generals (manteniment i administració), a una treballadora de les unitats estratègiques, i a una tècnica i responsable de la prevenció de riscos laborals.

[†] En l'anàlisi de dades quantitatives no s'ha tingut en compte el personal externalitzat que presta els seus serveis al centre (per exemple, recepció i neteja), ja que no consta a URITIC i per tant no es disposa de les seves dades.

4. INFORMACIÓ GENERAL DE L'ICMAB

4.1. ORGANITZACIÓ

L'organigrama de l'ICMAB es mostra a la Figura 1. Segons estipula la *Norma de Institutos del CSIC*, els òrgans de direcció de l'ICMAB són l'equip de direcció (format pel director i dos sotsdirectors) i la Junta d'Institut. La Gerència és un òrgan unipersonal encarregat de la gestió econòmica i administrativa del centre. El claustre científic (format per tot els científics permanents), el Comitè Científic Assessor (SAB), i l'Assemblea (formada per tot el personal del centre) són òrgans considerats d'assessorament. L'ICMAB té a més un Comitè d'assessorament científic intern, el SEB, format per l'equip de direcció i els responsables de les línies de recerca.

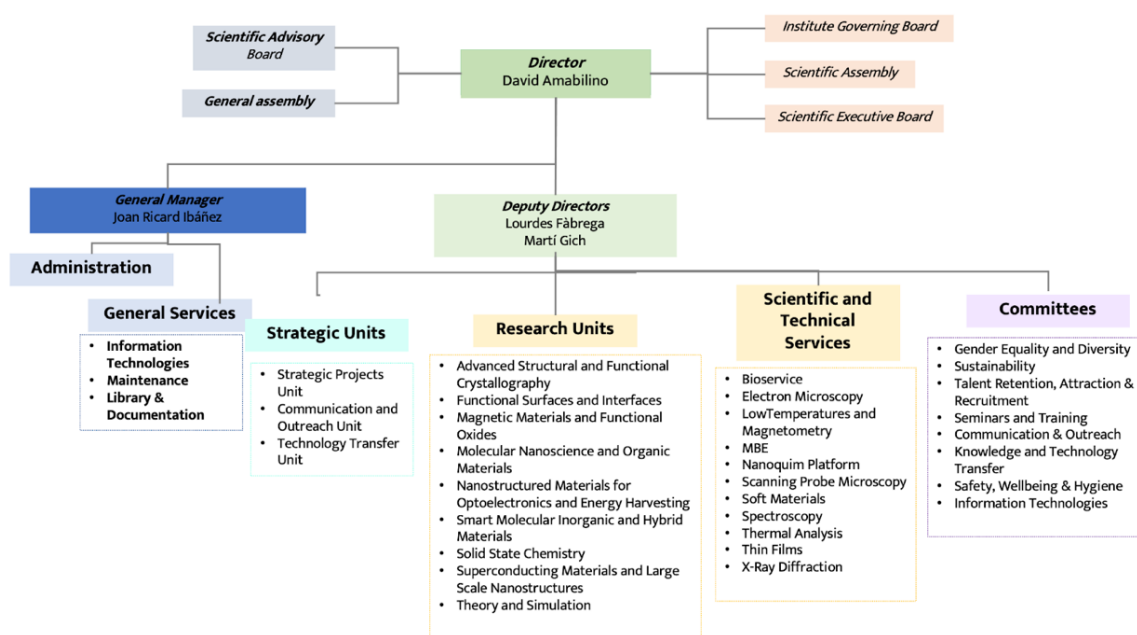


Fig.1. Organigrama de l'ICMAB

L'ICMAB està organitzat en nou departaments científics, alguns dels quals es divideixen en diferents grups de recerca; cada departament té un cap. Dins l'ICMAB hi ha també 11 serveis científic-tècnics (SCT), cadascun d'ells amb un/a responsable científic/a i tècnic/a i una Comissió d'Usuaris; existeixen també les figures de coordinador/a científic/a i tècnic/a dels SCT. El Gerent coordina els Serveis Generals de l'institut (administració, tecnologies de la informació, manteniment, i documentació). L'ICMAB disposa també de tres unitats estratègiques, dedicades respectivament a Projectes Estratègics, Comunicació, i Transferència de Coneixement.

Finalment, dins l'ICMAB hi ha 8 comissions, que aglutinen representants de tots els col·lectius del centre, per fer un seguiment i debatre propostes dels següents temes: Igualtat de gènere i diversitat, Sostenibilitat, Retenció i atracció de talent, Formació i seminaris, Comunicació i divulgació, Transferència de coneixement, Seguretat i benestar, i Tecnologies de la Informació.

Segons ha quedat recollit en el darrer projecte presentat per aconseguir la renovació del segell d'Excel·lència Severo Ochoa, *Materials Transition for Tomorrow's World* (2024-2028), l'activitat de recerca de l'ICMAB s'articula en 3 línies, dedicades a Energia, Electrònica i Salut. Cada investigador de l'institut està adscrit a una d'elles.

4.2. DADES GENERALS DEL PERSONAL

A 1 de gener de 2024 a l'ICMAB hi havia 308 persones en plantilla[§], més 27 estudiants de treballs de final de grau i màster.

En ser l'ICMAB un centre de recerca de renom internacional, hi treballen persones de molts països diferents. La Fig.2 mostra la distribució de procedències d'aquests: hi ha un 36% d'estrangers/es, i un 17% procedeix d'altres continents. Pràcticament tots els estrangers/es s'ocupen de tasques científiques.

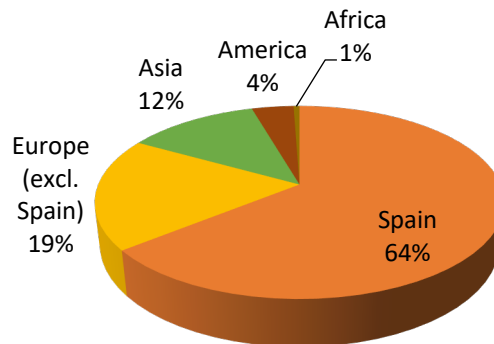


Fig.2. Procedència dels treballadors i treballadores de l'ICMAB, per continents

A la distribució d'edat de la plantilla (Fig. 3) s'observa un pic en la franja dels 24-29 anys, que correspon fonamentalment als investigadors i investigadores predoctorals. A edats superiors hi ha una distribució força plana, amb un pic secundari en la franja entre 44 i 49 anys. La mitjana d'edat del personal és de 39.5 anys.

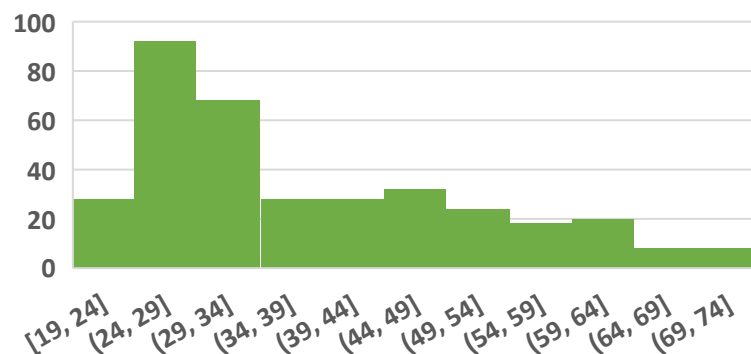


Fig.3. Distribució d'edats dels treballadors i treballadores de l'ICMAB (nº de treballadors/es per franja d'edat)

Segons l'organigrama del centre, podem dividir les tasques dels treballadors i treballadores de l'ICMAB en tres grups essencials: personal de serveis generals, personal tècnic i personal que fa recerca. El personal de les Unitats Estratègiques s'ha considerat dins de Serveis Generals, tot i que també podria haver-se considerat personal tècnic. La distribució de tasques entre aquests tres grups ens indica que un 82% del personal de l'ICMAB es dedica a fer recerca científica, i només un 18% és personal de suport a la recerca, en tots els seus àmbits.

[§] S'exclouen convidats i persones sense contracte que encara disposen de correu corporatiu. S'inclouen becaris d'altres institucions que realitzen la seva feina a l'ICMAB (per exemple, del CSC, el Chinese Science Council).

Els estudiants en pràctiques (treballs de final de grau o de màster) no formen part de la plantilla CSIC però se'ls ha inclòs en algunes anàlisis, que s'especifiquen.

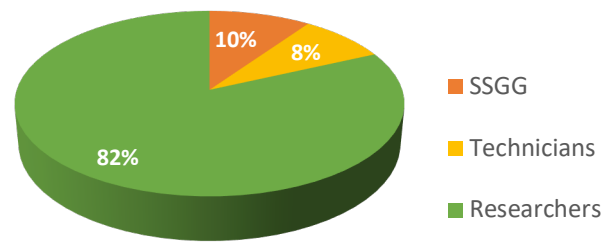


Fig.4. Distribució dels treballadors i treballadores de l'ICMAB, segons la seva tasca. S'ha inclòs el personal de les Unitats Estratègiques dins del personal de Serveis Generals. La inclusió dels estudiants en pràctiques i de TFG i TFM no canvia significativament els % (quedarien 83, 9 i 8 % respectivament).

Pel que fa al personal que es dedica a recerca científica, el més nombrós, la distribució per nivells es mostra a la Fig.5. S'han considerat tres nivells bàsics: científics/ques senior (inclou les tres categories del CSIC: científic/a titular (CT), investigador/a científic/a (IC) i professor/a d'investigació (PI), així com els/les professor/es ICREA i els/les titulars d'un contracte Ramon y Cajal), les persones amb contractes postdoctorals i el personal científic predoctoral.

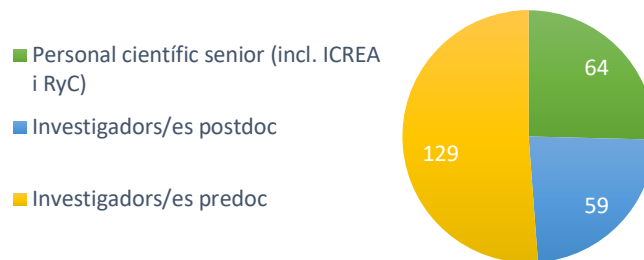


Fig.5. Personal que es dedica a tasques de recerca científica, per nivells. Dins els/les científics/ques senior s'han inclòs el personal ICREA i els contractats Ramon y Cajal

5. DIAGNOSI D'IGUALTAT I INCLUSIÓ

A continuació es fa una anàlisi de les dades disponibles per als treballadors i treballadores de l'ICMAB, desagregades per gènere. Només es consideren els gèneres home i dona; molt recentment s'ha incorporat la possibilitat que el personal de l'ICMAB indiqui de manera voluntària si es considera de gènere no binari, i es va donar un termini per poder actualitzar aquesta informació a la base de dades. Tanmateix, ningú s'ha declarat de gènere no binari; tot i això, a l'enquesta feta per a l'elaboració del present pla una persona s'ha manifestat no binària.

5.1. PERSONAL, TASQUES I LLOCS DE TREBALL

Del total de treballadors/res censats/des a l'ICMAB, un 43% són dones. Per tant, podem dir que hi ha equilibri de gènere (cap dels dos per sota del 40%) i s'està a prop de la paritat (cap dels dos per sota del 45%), quant al global de la plantilla. Pel que fa als llocs de procedència, la distribució de gènere reproduceix en termes generals el major nombre d'homes (Fig.6).

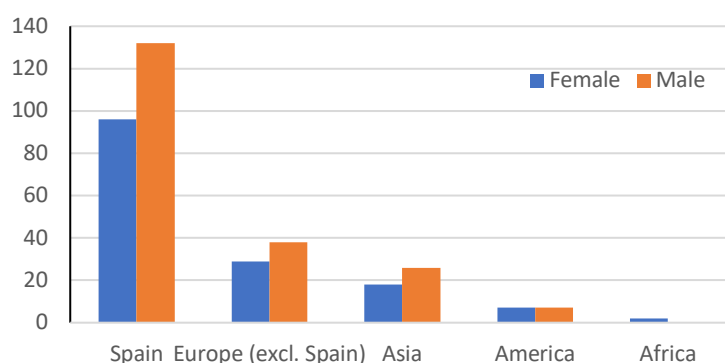


Fig.6. Treballadors i treballadores de l'ICMAB, per gènere i procedència.

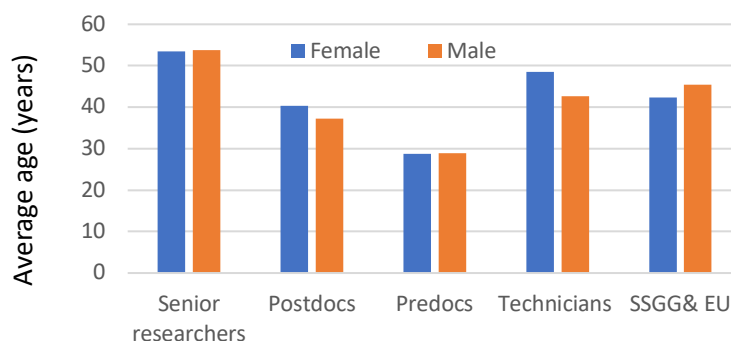


Fig.7. Mitjanes d'edat del personal, per tasca i gènere. El personal científic s'ha desagregat en 3 nivells, per l'òbvia diferència d'edat entre ells.

La Fig.7 mostra les mitjanes d'edat del personal, per tasca i gènere. S'observen lleugeres diferències per col·lectius, potser no estadísticament significatives. Les mitjanes d'edat de les dones i homes a l'ICMAB són respectivament 39.2 i 39.8 anys.

La Taula 1 i la Fig.8 mostren la distribució de les tasques a l'ICMAB, per gènere. Com s'ha esmentat a l'apartat anterior, s'ha inclòs el personal de les Unitats Estratègiques dins de Serveis Generals**. Pel

** El personal de les Unitats Estratègiques és poc. S'ha unit a Serveis Generals per tenir millor estadística. Tanmateix, convé destacar que té un biaix significatiu de gènere: feminització a Projectes Estratègics, i

que fa al personal científic, s'ha desagregat en les 3 escales de personal investigador funcionari del CSIC (CT, IC, PI), contractats Ramon y Cajal, professors ICREA, investigadors/es postdoctorals amb contractes temporals, i investigadors predoctorals. Com s'ha esmentat anteriorment, en alguns casos s'usa el terme "científics/ques senior", que inclou les 3 primeres categories.

Tasques	Total	Dones	Homes	% Dones
Serveis Generals, total	30	16	15	50
Administració (amb Gerència i Secretaria de Direcció)	15	12	3	80
Manteniment	5	0	5	0
Serveis Informàtics	5	0	5	0
Documentació	1	0	1	0
Unitats estratègiques	4	3	1	75
Personal tècnic	26	10	16	38
Científics/ques, total	252	108	144	43
Personal científic de plantilla (CT, IC, PI)	58	22	36	38
CT	28	10	18	36
IC	14	3	11	21
PI	16	9	7	56
ICREA	4	1	3	25
Contractes RyC	2	0	2	0
Investigadors/es postdoc	59	26	33	44
Investigadors/es predoc	129	59	70	46
Estudiants en pràctiques, TFG, TFM	27	10	17	37

Taula 1. Quantitat d'homes i dones, i percentatge de dones, per tasca i/o nivell

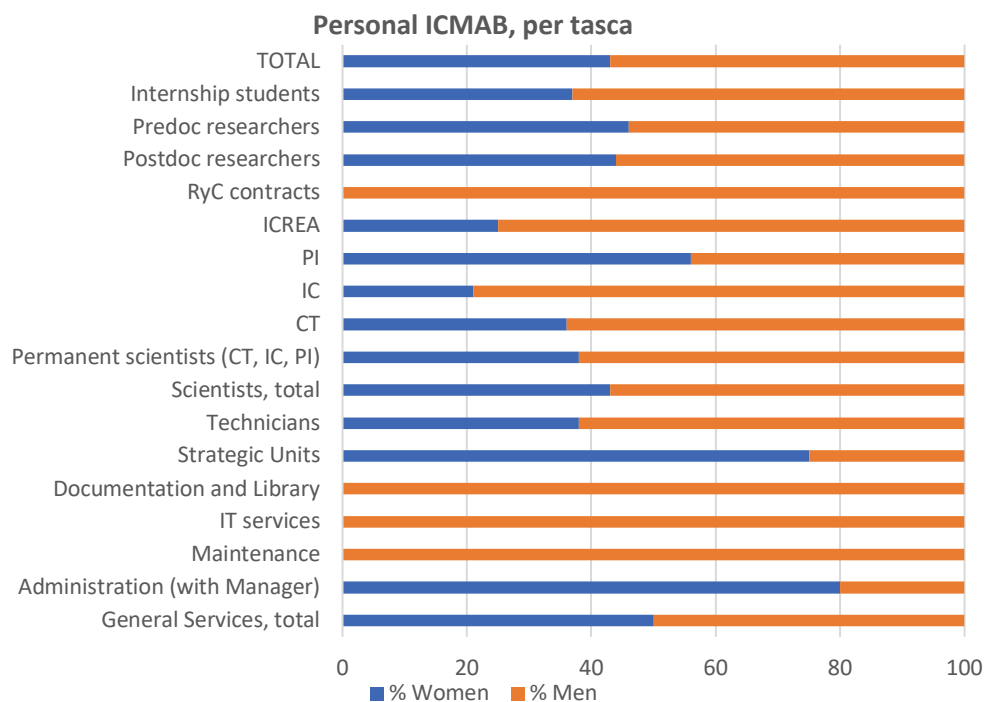


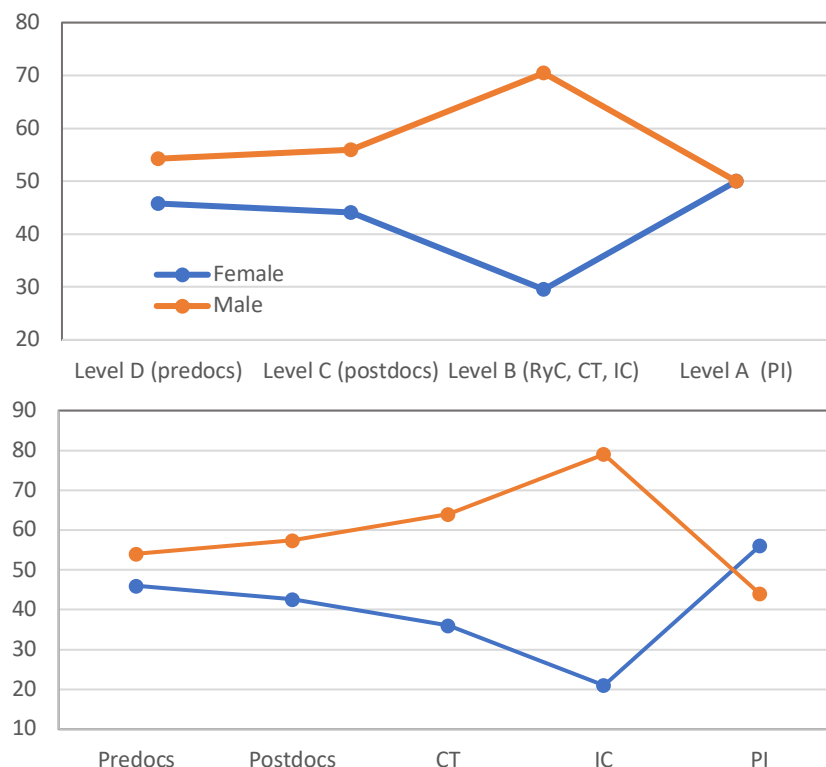
Fig.8. Composició de gènere del personal, per tasca.

masculinització a Transferència de Coneixement. El col·lectiu de project managers presenta també una feminització molt gran.

S'observa que l'aparent quasi paritat global de la plantilla desapareix quan es desagreguen les diferents tasques que duu a terme el personal. De mitjana, hi ha un 36% de dones fent tasques de recerca científica a l'ICMAB, i un 38% en tasques tècniques. Pel que fa als Serveis Generals, les tasques són o bé profundament masculinitzades o bé profundament feminitzades, reproduint en la majoria dels casos el biaix de gènere existent en la societat pel que fa a les eleccions d'estudis i professió^{††}.

L'informe *Mujeres Investigadoras* (Comisión Mujeres y Ciencia, CSIC, juliol 2024) mostra que el percentatge de dones en les escales científiques permanents del CSIC (CT, IC, PI) és del 36.2% a l'Àrea de Matèria i del 40.7% a la subàrea de Ciència i Tecnologia de Materials; en el cas de l'ICMAB, aquest percentatge és del 38%, lleugerament inferior al de la subàrea en què s'insereix.

Es de destacar també la masculinització del personal ICREA i dels titulars de contractes Ramon y Cajal. Tot i que el baix nombre de personal en aquests dos casos (4 i 2, respectivament) pot fer no significatives les estadístiques, convé observar que el percentatge de dones amb contractes Ramon y Cajal dins la subàrea de Ciència i Tecnologia de Materials del CSIC és del 40 % (6 dones de 15 contractes totals, segons l'esmentat informe *Mujeres Investigadoras*). Aquest punt es tornarà a comentar quan s'analitzi l'atracció de talent.



Figs .9. Personal científic: percentatges d'homes i dones per nivell: (a, *dalt*) nivells usats per la Comissió Europea a *She Figures*; (b, *baix*) escales del CSIC. A la gràfica (a) s'inclouen els contractats Ramon y Cajal (nivell B) i professors ICREA (nivell A). A la gràfica (b) els Ramon y Cajal estan dins els postdocs.

Les Figs.9 mostren el % de dones científiques en els diferents nivells: els que sol usar la Comissió Europea (a), comptant també contractats Ramon y Cajal i professors ICREA, i (b) tenint en compte només el personal de les escales científiques permanents del CSIC. Hi ha dues dades particularment destacables: el baix % de dones investigadores científiques (IC), i un % de dones professores

^{††} Veure els informes *Igualdad en cifras* (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2023) i *Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM* (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022).

d'investigació per sobre de la mitjana, si es compara amb els valors dins del CSIC (26.9%) o amb la quantitat de dones investigadores a les escales inferiors dins l'ICMAB.

La darrera gràfica de tisora permet comparar les dades de la gràfica equivalent per a l'Àrea de Materia i la subàrea de Ciència i Tecnologia de Materials del CSIC (Fig.10). Aquesta comparativa mostra la dificultat de la interpretació de les gràfiques tisora, que poden dependre de situacions particulars dels centres i de condicionants que han evolucionat amb el transcurs del temps. A l'ICMAB hi ha més equilibri de gènere entre el personal predoctoral i els professors/es d'investigació. Probablement, a més, l'ICMAB està contribuint a la tendència contrària al comportament global dins la subàrea de Ciència i Tecnologia de Materials, pel que fa a les professores d'investigació. Tanmateix, a les escales de científics/ques titulars i d'investigadors/es científics/ques hi ha més desequilibri a l'ICMAB que a l'àrea de Matèria i a la subàrea de Ciència i Tecnologia de Materials. És de destacar el molt baix percentatge de dones en l'escala d'investigadors científics, tant al CSIC com a l'ICMAB.

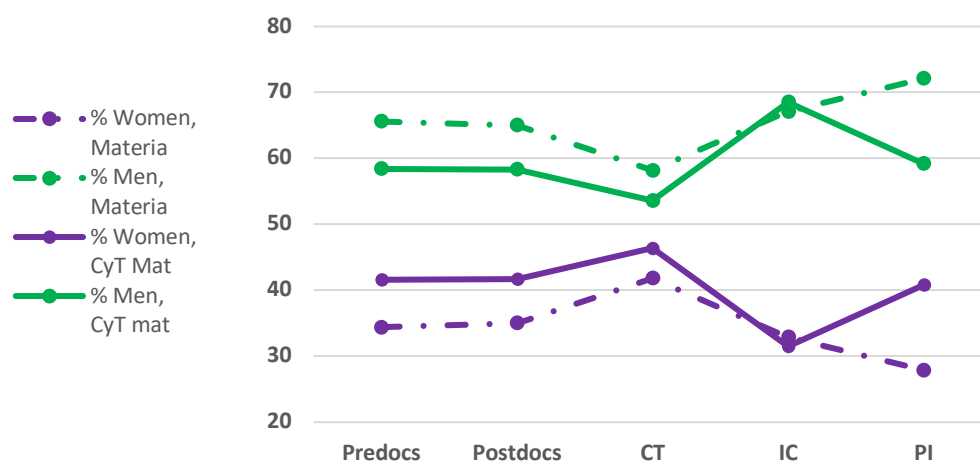


Fig. 10. Personal científic de l'Àrea de Materia i la sub-àrea de Ciència i Tecnologia de Materials del CSIC: percentatges d'homes i dones per nivell, considerant les tres escales permanents del CSIC (elaborada a partir de les dades extretes de l'informe *Mujeres Investigadoras*, juliol 2024).

L'índex de sostre de vidre a l'ICMAB en el 2023 correspon a 0.674 (sense comptar els ICREA) o bé a 0.742 (comptant-los). En qualsevol dels dos casos, el de l'ICMAB és molt millor que el global del CSIC (1.42) i el corresponent a la subàrea de Ciència i Tecnologia de Materials (0.99). Aquest resultat sembla conseqüència de l'esmentat anormalment alt % de dones professores d'investigació a l'ICMAB.

5.2. GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS

En aquest apartat s'analitzen les dades referents a tipus de contractes i remuneració, formació, estabilització i promoció professionals, i captació i retenció de talent dins l'ICMAB. Val a dir que estrictament la gestió de RRHH correspon al CSIC i no pas als centres; això aplica als tipus de contractes, salaris i complements, a l'accés a ells, etc. Així mateix, el CSIC pertany a l'administració general de l'Estat i l'accés a llocs de treball permanents està regulat. Tot i això, hi ha aspectes com els tipus dels contractes temporals, la difusió d'ofertes laborals, la selecció de personal per als contractes, l'adequació de les tasques al tipus de contracte, ... en què el centre pot incidir i fins i tot imposar criteris.

5.2.1. Tipus de contractes i remuneració

El personal de l'ICMAB que consta en plantilla del CSIC respon a la distribució de contractes que es mostra a la Fig.11. Hi ha molt pocs laborals amb contracte indefinit (3 homes); els percentatges de dones entre funcionaris i laborals temporals són respectivament 38.5% i 47.1%. Podem dir que hi ha menys dones funcionàries i més dones amb contractes laborals temporals que el que correspondria atenent al percentatge de dones a la plantilla global (43%). Això no passa en el cas dels homes, per als quals el percentatge de funcionaris (62.5 %) és significativament més elevat que el percentatge global d'homes (56.5 %), mentre que el percentatge d'homes amb contractes laborals (52.9 %) està per sota d'aquest valor.

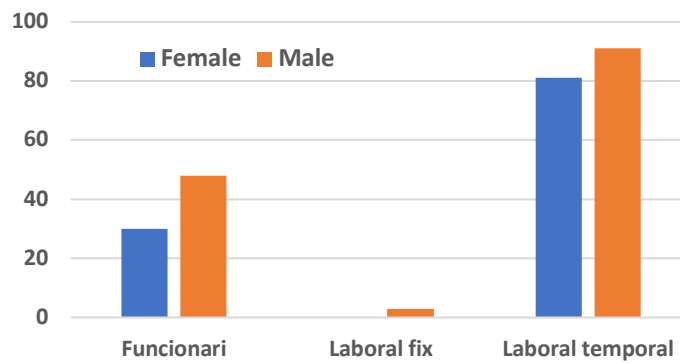


Fig. 11. Tipus de contractes del personal, per gènere.

Respecte el sou i nivell dels funcionaris, les variables corresponen únicament a complements i a productivitats. No s'han analitzat per manca de dades disponibles al moment de realitzar aquest estudi.

Pel que fa a l'anàlisi dels contractes temporals, només s'ha procedit a analitzar els contractes a investigadors/res predoctorals i postdoctorals amb càrrec a projectes, per diverses raons: (i) els contractes competitius (FPI, FPU, Juan de La Cierva, Ramón y Cajal, La Caixa, MSCA, ...) tenen sou i condicions establertes, i el mateix passa amb les beques (per exemple les del Chinese Science Council); (ii) el personal laboral temporal assignat a tasques de serveis generals o gestió és molt poc i per tant les anàlisis de gènere no tindrien valor estadístic (amb l'afegit que, de nou, s'observa un significatiu desequilibri de gènere segons la tasca, reproduint el biaix de la societat, com s'ha comentat a la secció 5.1); i (iii) en alguns casos, per la informació disponible, es fa difícil destriar la natura exacta de la tasca que desenvolupa un/a contractat/da (project manager, predoc, postdoc, tècnic). Aquest darrer comentari aplica fins i tot per al cas dels contractes predoctorals i postdoctorals que s'analitzen a continuació; d'altra banda, el projecte vigent al que carregar els contractes pot condicionar-ne el tipus. Per tant, els resultats de l'anàlisi que segueix s'han de prendre com a indicacions que caldria seguir monitoritzant i completant en el futur en més profunditat.

Contracte	Salari anual (€)
DFC1	51807
DFC2	46014
DFC3	41098
TSFC1	41099
TSFC2	37739
M3-4T	33988
M3	31828
G1	31357
M2	26424
M2-66%	17616
Contractes predoctorals	23871

Taula 2. Tipus de contractes dins el CSIC, i salaris anuals.

Tal com s'indica a la Fig.12, s'han comptabilitzat 30 contractats/des postdoctorals (43% dones) i 37 predoctorals (35% dones) amb càrrec a projectes a 1 de gener del 2024. El CSIC té tipificats els tipus

de contractes temporals i els corresponents sous, segons es mostra a la Taula 2. Les distribucions dels contractes de la Fig.12 es mostren a les Figs. 13.

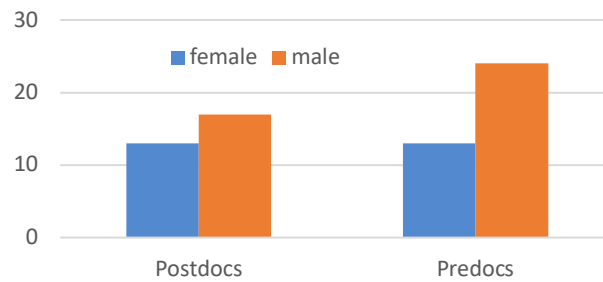
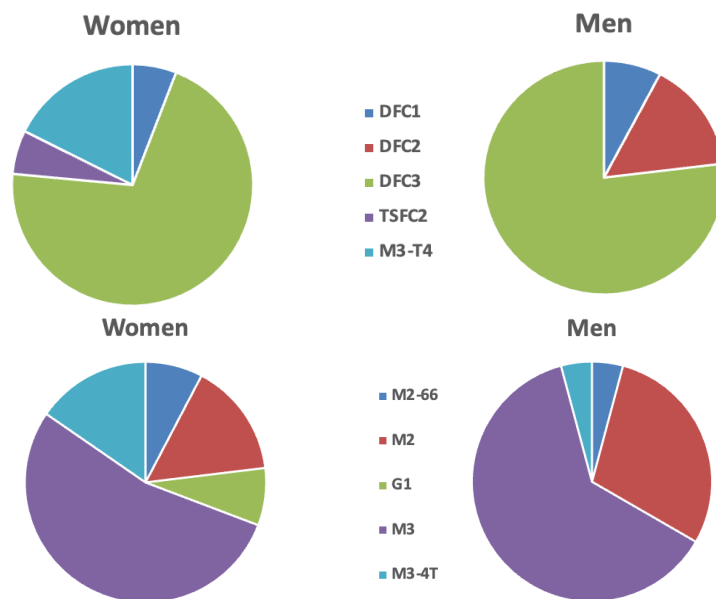


Fig. 12. Nombre de contractes de personal científic predoctoral i postdoctoral, assignats a projectes de recerca.

Per ajudar a visibilitzar possibles diferències, s'ha calculat també el salari mitjà de contractats/des predoctorals i postdoctorals dones i homes, que es mostren a la Taula 3. Mentre que els salaris dels investigadors predoctorals es poden considerar igualats, per als postdoctorals es veu un salari mitjà lleugerament més baix (un 6%) per a les dones, que podria indicar un biaix de gènere negatiu en les condicions contractuals de científiques postdoctorals (contractes de nivell i sou inferiors per a les dones). Tal com s'ha indicat, la relativament baixa estadística i les altres dificultats comentades poden restar significació a aquestes dades però, en tot cas, convé seguir-les monitoritzant.



Figs. 13. Distribució dels tipus de contractes a personal científic postdoctoral (dalt) i predoctoral (baix) amb càrrec a projectes.

Taula 3. Salaris mitjans anuals per als científics i científiques postdoctorals i predoctorals contractats amb càrrec a projectes.

	Salaris mitjans anuals (€)	
	Dones	Homes
Postdocs	40275,6	42678,1
Predocs	30199,5	29749,7

No s'ha pogut analitzar el nivell més alt d'estudis del personal de la plantilla, en relació amb el tipus de contracte o plaça, perquè és una dada que s'ha incorporat recentment al programa de gestió de personal i no es disposa de la informació completa per a tots els treballadors i treballadores. Malgrat el fet que la majoria d'aquests es dediquen a la recerca, i per tant tenen el grau de màster o de doctor,

convindria recollir aquesta dada per analitzar possibles sobrequalificacions laborals entre el personal que realitza tasques tècniques i de serveis generals.

5.2.2. Formació

La Secretaría Adjunta de Recursos Humanos del CSIC ofereix anualment un Catàleg de Formació, de caire general o especialitzada, presencial o online, per a tots els seus treballadors i treballadores; aquest catàleg es fa arribar a tot el personal de l'ICMAB via correu electrònic. Els centres poden dur a terme una anàlisi de necessitats formatives i fer-la arribar al Gabinet de Formació, que elabora el catàleg. L'ICMAB no té un Pla de Formació propi, però dins la Comissió de Seminaris i Formació es fa aquesta valoració de necessitats i, si escau, es complementa. En particular, a l'ICMAB s'organitzen activitats de formació científica (escoles, jornades, seminaris) i també sobre habilitats transversals, adreçades principalment als investigadors joves. El personal tècnic i científic també pot accedir a cursos específics que li siguin necessaris per a la seva feina, organitzats per altres organismes o empreses. La formació pot ser obligada (per exemple, la de prevenció de riscos laborals), recomanada o voluntària.

No s'han identificat biaixos de gènere en aquestes oportunitats. Tanmateix, no es disposa de dades de persones interessades en realitzar formació, ni de les persones que se n'han beneficiat.

5.2.3. Estabilització laboral i promoció professional

En aquest apartat s'analitzen les dades disponibles que poden aportar informació sobre possibles desigualtats de gènere en l'estabilització laboral i promoció professional, així com la percepció que el personal té al respecte.

No es disposa de dades sobre l'antiguitat real (vinculació laboral ininterrompuda a l'ICMAB) dels treballadors i treballadores, però sí es té la data de la primera vinculació laboral amb el centre, i del número de contractes que han tingut. Si es volen analitzar aquestes dades cal anar molt amb compte per diverses raons. En primer lloc cal tenir present l'alta mobilitat del personal científic abans de la seva estabilització; i també el fet que hi ha funcionaris que han arribat a l'ICMAB per un trasllat (és a dir, la data d'estabilització és prèvia a la de la primera vinculació a l'ICMAB). D'altra banda, el número de contractes recull també les promocions internes i els canvis de denominació de les places/escales dels funcionaris, fruit per exemple de canvis legislatius o d'estatus del CSIC. Malgrat tot, les dades existents s'han analitzat i s'exposen a continuació, ja que tots aquests factors haurien d'afectar per igual els dos gèneres i, per tant, les possibles diferències que s'observin no poden atribuir-se a ells, en principi.

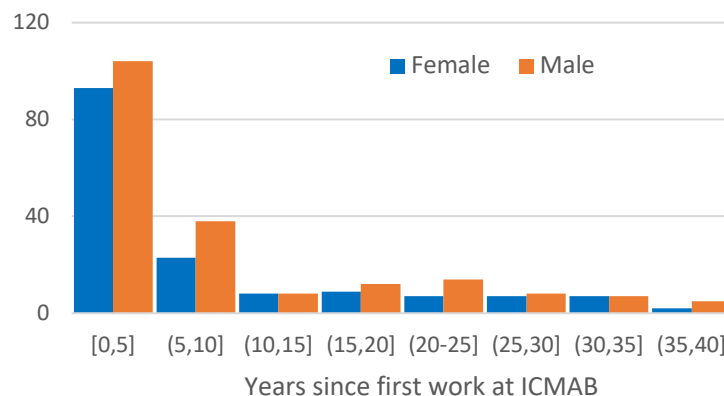
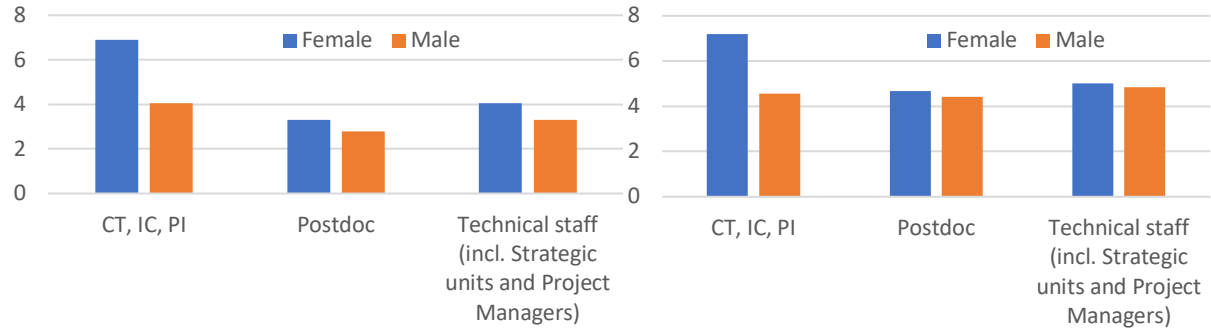


Fig. 14. Distribució dels anys transcorreguts des de la primera vinculació laboral amb l'ICMAB del personal actiu al centre a inici d'any 2024, per gènere. La gràfica mostra el número de persones per franja d'anys.

De mitjana, els treballadors i treballadores actuals de l'ICMAB varen tenir la seva primera relació contractual amb el centre fa 8.6 anys, i hi ha diferència per gènere: 9.2 anys per als homes i 8.2 anys per a les dones. S'observa que per a tots els col·lectius la mitjana del número de contractes de les dones és superior al dels homes, cosa que podria indicar una major facilitat d'estabilització per part d'aquests.



Figs. 15. Mitjana de número de contractes del personal actiu a l'ICMAB: a l'esquerra es mostra tot el personal. A la dreta s'han exclòs les persones que actualment tenen la seva primera relació contractual amb el centre. En el personal tècnic s'inclou el personal de les unitats estratègiques i els project managers.

Per analitzar això amb més profunditat i rigor, s'ha mirat l'edat de presa de possessió dels funcionaris i funcionàries de l'ICMAB, de les tres escales científiques i de les escales tècniques. A continuació (Figs.16-19) es mostren aquestes dades, facilitades per l'SGARH, referents només a les persones que varen entrar com a funcionaris a l'ICMAB per accés lliure (és a dir, s'exclouen els trasllats); sí que s'han tingut en compte les promocions internes posteriors d'aquestes persones, en tot l'anàlisi posterior.

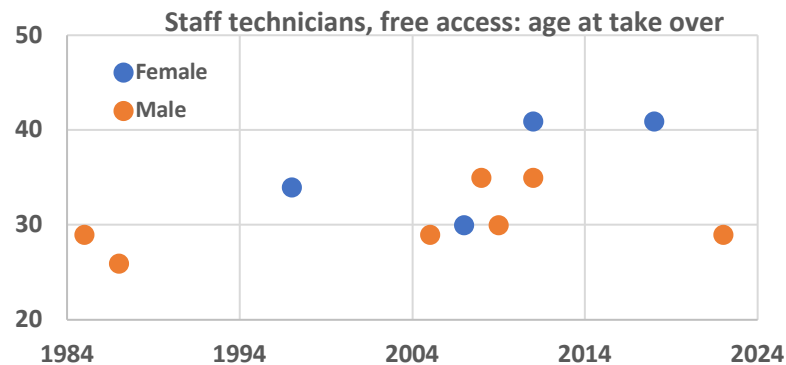


Fig. 16. Edat de presa de possessió del personal tècnic funcionari (accés lliure) al llarg de la història de l'ICMAB. S'inclouen persones que promocionaren més tard a escales científiques.

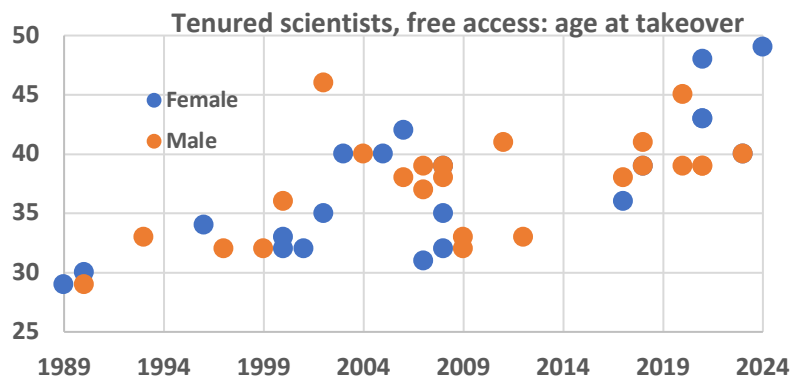


Fig. 17. Edat de presa de possessió dels científics titulars (accés lliure) al llarg de la història de l'ICMAB.

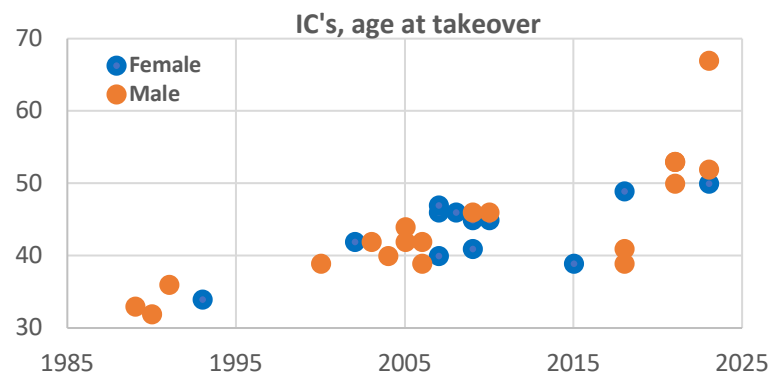


Fig. 18. Edat de presa de possessió dels investigadors/es científics/ques al llarg de la història de l'ICMAB.

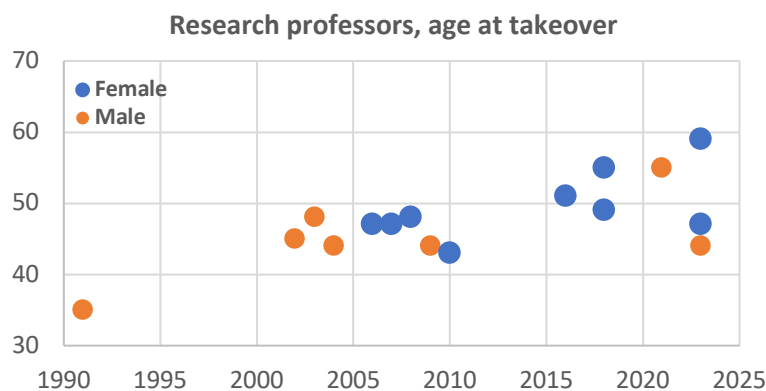


Fig. 19. Edat de presa de possessió dels professors/es d'investigació al llarg de la història de l'ICMAB.

S'observa un gap de gènere entre la mitjana d'edat de presa de possessió en les escales de tècnics/ques (30.4 i 36.5 anys respectivament per a homes i dones) i de professors/es d'investigació (45 i 49.6 anys per a homes i dones), però no en l'escala de científics/ques titulars (37.4 i 37.2 anys per a homes i dones) o investigadors/es científics/ques (44 i 43.7 anys per a homes i dones).

El 53% dels participants a l'enquesta creuen que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promoció a l'ICMAB, un 21.3% creu que no, i un percentatge prou gran (25.7%) declara no tenir-ho clar. Entre els que creuen que hi ha diferències, dos terços són dones. Entre les dones, es produeix una situació d'empat entre aquelles que senten que per avançar en llur carrera professional han d'assumir comportaments atribuïts al rol masculí i aquelles que no senten això.

Segons s'esmenta a la diagnosi del III Plan de Igualdad del CSIC, pel que fa a tot l'organisme:

- En el sistema de acceso libre, **la tasa de éxito**, entendida como la relación entre personas aprobadas y admitidas, **beneficia a los hombres en los puestos de naturaleza investigadora convocados, excepto en los puestos de profesor/a de investigación. Esa tendencia no se reproduce en los puestos de acceso libre de naturaleza técnica convocados. En este caso, se detecta una ligera preeminencia a favor de las mujeres.**
- En el sistema de promoción interna, **no se aprecia que la tasa de éxito sea globalmente ventajosa para ninguno de los grupos. En detalle se puede observar que las tasas de éxito son favorables a las mujeres en más de 10 puntos para las escalas de ayudantes de investigación y técnicos especializados, mientras que son favorables a los hombres en más de 5 puntos en las escalas de profesor/a de investigación y técnicos superiores.**

- En lo que respecta al **impacto de retribuciones medias anuales entre sexos**, se puede concluir que **no se aprecia una existencia de brecha salarial global**, cuestión por otra parte lógica por tratarse de puestos de la AGE, cuyas retribuciones están tasadas y no vinculadas a la persona que ocupe el puesto.
- En cuanto a **los diferentes componentes de la productividad**, se observa que el porcentaje de perceptores en relación a los posibles perceptores es, en términos globales, **similar en hombres y mujeres**.

5.2.4. Retenció i captació de talent

Si s'analitza el percentatge d'investigadors senior actualment a l'ICMAB que hi varen realitzar la tesi (Fig. 20), s'observa un significatiu desequilibri entre homes i dones: un 58.3% de dones i un 24.4% d'homes. Aquest fet pot estar associat a la menor mobilitat de les dones investigadores a partir d'una certa edat^{**}: aquest factor impacta tant en què les dones s'estabilitzin professionalment a prop dels seus llocs d'origen, com en la menor captació de talent femení en etapes avançades de la seva carrera (susceptible d'estabilitzar-se posteriorment), com veurem.

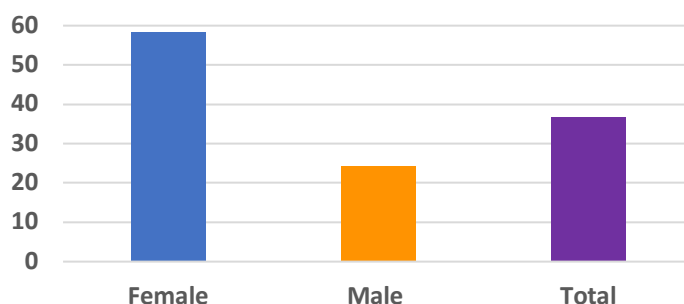


Fig. 20. Percentatges d'investigadors i investigadores senior actualment a l'ICMAB que han realitzat la tesi al centre.

Aquesta tendència es corrobora si mirem amb una perspectiva plurianual recent la incorporació d'investigadors/es senior: entre el 2020 i el 2023 s'han incorporat 4 dones i 8 homes, entre científics titulars, contractats Ramon y Cajal, ICREAs i investigadors arribats amb una ERC (Fig. 21). S'observa una marcada masculinització en l'atracció de talent senior.

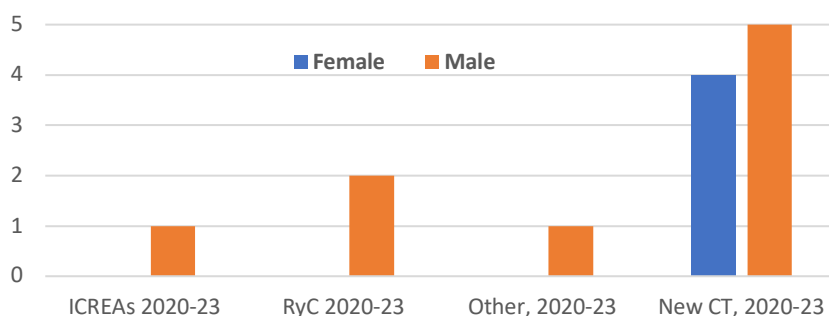


Fig. 21. Investigadors i investigadores incorporats/des a l'ICMAB en el període entre 2020 i 2023. Sota l'epígraf "altres" es compten els investigadors arribats amb una ERC.

^{**} Segons dades del MORE Survey a Espanya el 2016 hi havia una diferència entre la mobilitat internacional masculina i femenina en nivells científics postdoctorals de 1.8 punts (favorable als homes); la diferència dins la UE era de 3.6 punts, també superior per als homes.

De nou, la major taxa d'incorporació a l'ICMAB d'investigadors homes amb contractes ICREA, Ramón y Cajal o amb ERC es considera associada a la major mobilitat masculina ja esmentada, conjuntament amb la taxa menor de dones entre els IPs de projectes ERC^{§§}. Volem assenyalar, tanmateix, que el percentatge de dones amb contractes Ramon y Cajal a les àrees amb cabuda a l'ICMAB, i fins i tot dins la subàrea de Ciència i Tecnologia de Materials del CSIC, és molt superior al que els números de l'ICMAB -potser estadísticament no significatius- mostren. ***

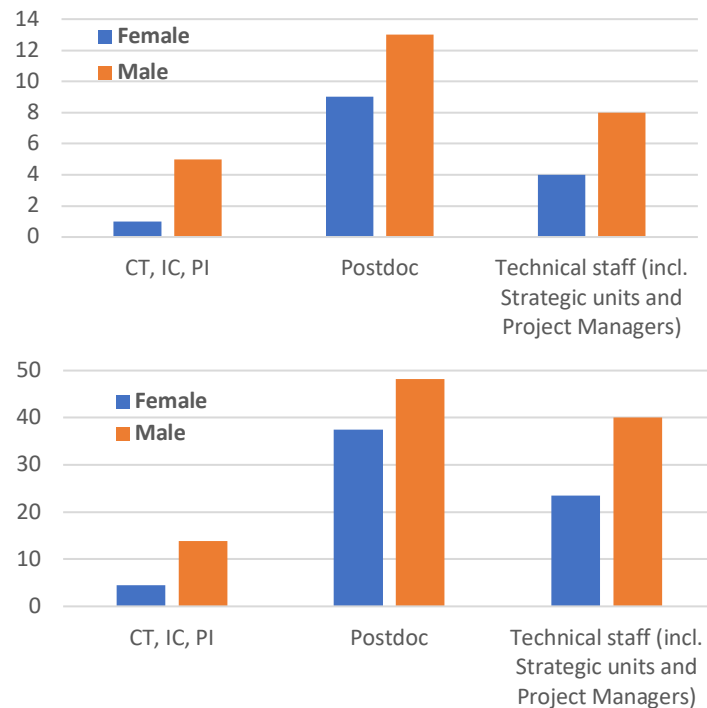


Fig. 22. Número de treballadors i treballadores que actualment tenen el seu primer contracte a l'ICMAB (dalt) i percentatges que aquests representen dins de llur col·lectiu (baix).

Val a dir també que hi ha un marcat desequilibri de gènere entre els professors ICREA presents actualment a l'ICMAB: una professora i 3 professors; aquesta proporció és en concordança amb la bretxa de gènere existent en els contractes ICREA en general^{†††}.

Per acabar, l'anàlisi dels gènere del personal actual de l'ICMAB que es troba en la seva primera vinculació laboral amb el centre (Figs.22) mostra també un marcat desequilibri de gènere (amb uns percentatges per a cada gènere més desequilibrats que els del total de llurs col·lectius dins l'ICMAB). Així doncs, la tendència a augmentar el desequilibri de gènere dins la plantilla i dins cada col·lectiu és general.

5.3. MOVIMENTS DE PERSONAL

S'analitzen aquí les jubilacions, trasllats i incorporacions entre el personal científic senior (científics de les 3 escales del CSIC, Ramon y Cajal i ICREAs), el personal tècnic permanent i el personal de Serveis

^{§§} En els diferents calls ERC entre 2007 i 2021, el 28 % dels projectes sol·licitats i el 27% dels concedits tenien dones com responsables.

*** Percentatge de dones que varen obtenir contractes Ramon y Cajal entre el 2018 i el 2022, en les àrees relacionades amb l'ICMAB: 28% en Física, 44% en Ciències i Tecnologies químiques, i 48% en Ciència i Tecnologia de Materials. La mitjana general és del 34%.

††† Segons consta a la web d'ICREA, el 2023 hi havia 218 homes i 67 dones amb contractes ICREA senior.

Generals, en el quadrienni 2020-2023. No es poden analitzar altres col·lectius per l'elevada mobilitat i fluctuacions de plantilla entre el personal científic pre i postdoctoral, i per la dificultat, comentada anteriorment, de delimitar correctament si el personal contractat temporal fa tasques tècniques o científiques. Per a Serveis Generals s'han comptat també les incorporacions de personal laboral temporal, per no desvirtuar les conclusions sobre els moviments de personal en aquest grup, en què hi ha hagut força baixes per jubilacions i trasllats.

Entre l'1 de gener del 2020 i l'1 de gener del 2024 hi ha hagut un total de 12 jubilacions (7 dones i 5 homes), 7 trasllats (6 dones i 1 home) i 28 incorporacions. El desglossament per col·lectius es mostra a les Figs.23.

Hi ha hagut més baixes femenines (essent jubilacions i trasllats no es pot interpretar com un efecte discriminatori), i més altes masculines. Així doncs, el balanç de gènere per als tres col·lectius és favorable als homes, com es pot veure a la Fig.24. En conclusió, la diferència entre homes i dones ha augmentat en favor dels primers per als 3 col·lectius: en una persona entre els investigadors senior, en 4 per als tècnics i en 6 per al personal de Serveis Generals. És a dir, en els darrers anys s'ha produït, aquí també, una tendència a la masculinització en tots els col·lectius.^{***§§§}

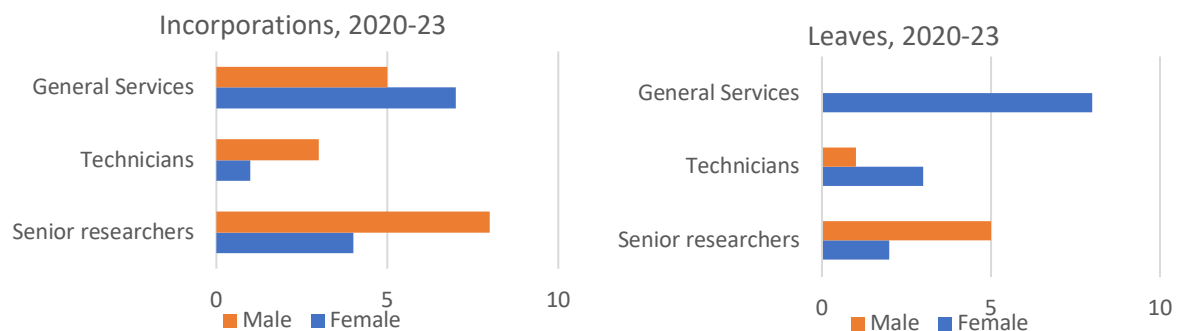


Fig. 23. Altes (esquerra) i baixes (dreta) de personal en el quadrienni 2020-23.

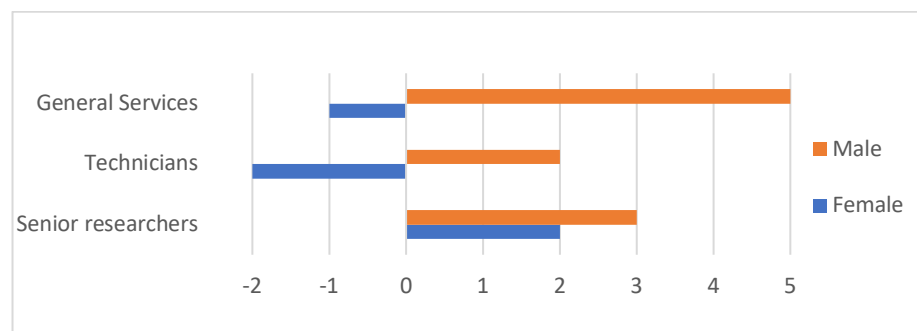


Fig. 24. Balanç general (altes menys baixes) de personal investigador senior, tècnics i personal de Serveis Generals, durant el període 2020-23.

5.4. SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS

^{***} En aquesta anàlisi no s'han comptat els nous Científics Titulars que havien guanyat una plaça i encara no havien pres possessió l'1 de gener del 2024 (3 homes i una dona).

^{§§§} Quan s'estava tancant aquest document han arribat notícies positives per al futur immediat: una nova CT per promoció interna, la consecució d'una JAE-CHAIR femenina, i la incorporació de 2 dones amb contracte Ramón y Cajal (d'un total de 4); d'aquestes darreres, una ja estava a l'ICMAB (mateixa situació per als 2 homes).

Per tenir una idea de l'impacte de les baixes laborals temporals, s'han analitzat aquestes al llarg d'un any (entre abril del 2023 i març del 2024). En aquest període hi ha hagut 43 baixes, 24 de dones i 19 d'homes. En la Fig.25 es mostren també els dies totals de baixa i la mitjana de dies de durada de cadascuna.

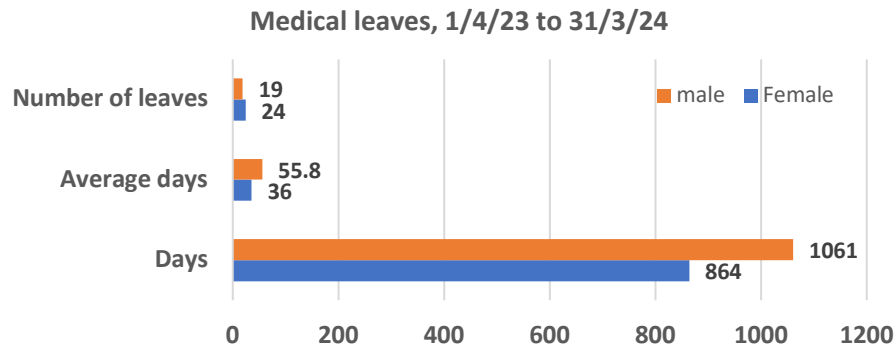


Fig. 25. Baixes temporals per malaltia a l'ICMAB entre l'abril del 2023 i el març del 2024.

Pel que fa a la prevenció de riscos laborals, no s'han identificat ni desequilibris de gènere ni riscos propis de cada gènere, amb l'excepció dels associats a l'embaràs. Per tant, la prevenció de riscos laborals no té una component de gènere; excepte pel que fa a la prevenció i resposta a l'assetjament sexual i per raó de gènere, que es tractarà a l'apartat 5.7.4.

5.5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

De nou, les mesures de conciliació de la vida laboral i personal corresponen al CSIC i estan regulades dins del seu Pla d'Igualtat. Per complementar les poques dades quantitatives disponibles (permisos de maternitat/paternitat), el que s'ha fet és analitzar a través de l'enquesta la percepció que tenen els treballadors i treballadores de l'ICMAB respecte l'ordenació del temps de treball i conciliació, i demanar-los propostes de mesures per a la seva millora.

L'ICMAB no disposa de dades sobre les persones dependents a càrrec del seu personal. Les dades quantitatives disponibles indiquen que des de l'1 de gener de 2023 i fins a abril del 2024 s'han agafat un total de 2 maternitats i 10 paternitats. Excepte un home, tots han agafat la lactància compactada. Només hi ha hagut una excedència per guarda de fill, per part d'una dona.

Respecte a les persones dependents només tenim les dades obtingudes de l'enquesta realitzada. 36 persones (només un 26% dels participants) van respondre que tenien persones al seu càrrec (15 dones, 20 homes i 1 persona no binària, tots en la franja d'edat entre 31 i 60 anys). 17 d'aquestes persones tenen una persona al seu càrrec, unes altres 17 en tenen dues, 1 declara tenir-ne 5 o més, i una altra no sap/no contesta. 15 dels 36 declaren no haver experimentat dificultats per conciliar vida familiar i treball.

Quant a la conciliació laboral, a l'enquesta un 64.5% dels participants diuen que no han viscut o viuen cap situació personal que els dificulti la conciliació entre la vida laboral i personal. Entre els que declaren haver-ne viscut, hi ha una certa majoria de dones (22 de 39). Val la pena assenyalar que entre les raons esgrimides per les dificultats de conciliació destaca molt per sobre de qualsevol altra l'excés de càrrega de treball (terminis, no tenir substitut, molts viatges, ...); molt per darrera queden la manca d'ajut per part de la parella o família, i els fills. Aquest resultat és consistent amb el fet que només un 20% dels que indiquen tenir dificultats per a la conciliació tenen persones al seu càrrec.

Algunes de les propostes per a la conciliació que s'han donat a l'enquesta (veure Annex I) evidencien desconeixement per part dels/les treballadors/es de l'ICMAB de les facilitats que aquest i el CSIC posen a la seva disposició: entre altres, es demana horari més flexible, més teletreball (ambdues coses regulades pel CSIC), una sala d'alletament (existeix a l'ICMAB) i escola bressol al Campus (no n'hi ha però el Programa Social del CSIC proporciona ajusts per a aquestes).

5.6. ACTIVITAT CIENTÍFICA

Els instituts del CSIC s'estructuren per norma en departaments científics. A l'ICMAB n'hi ha 9, amb marcades diferències de gènere depenent de l'especialitat i activitats dels seus membres. Els Departaments poden estar subdividits en grups de recerca, menys regulats, i que no s'analitzen aquí. A les Figs. 26-29 es mostren els % d'homes i dones que els componen, en general i per nivell dels científics/ques.

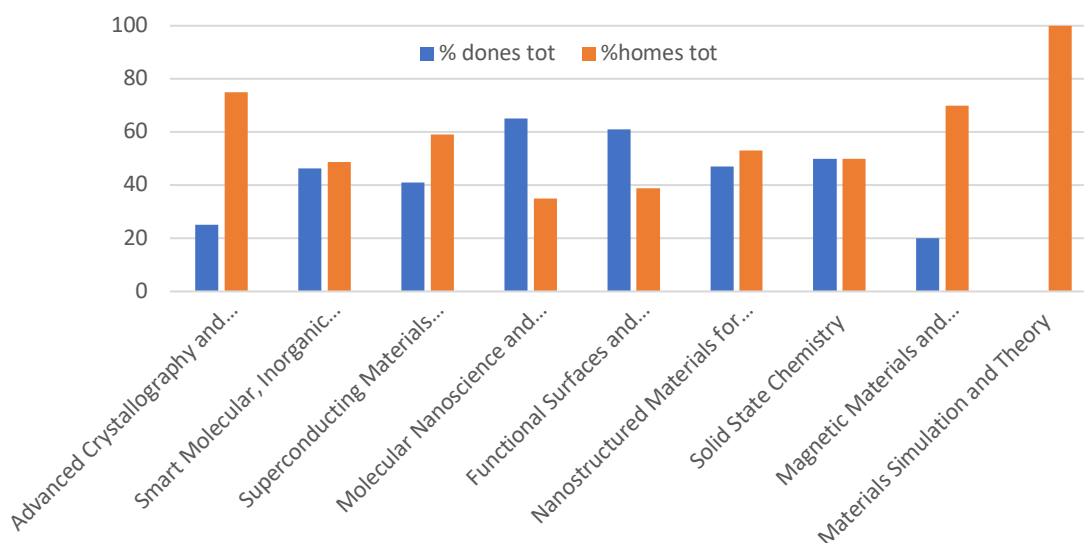


Fig. 26. Percentatges d'homes i dones en tasques de recerca, per departament científic.

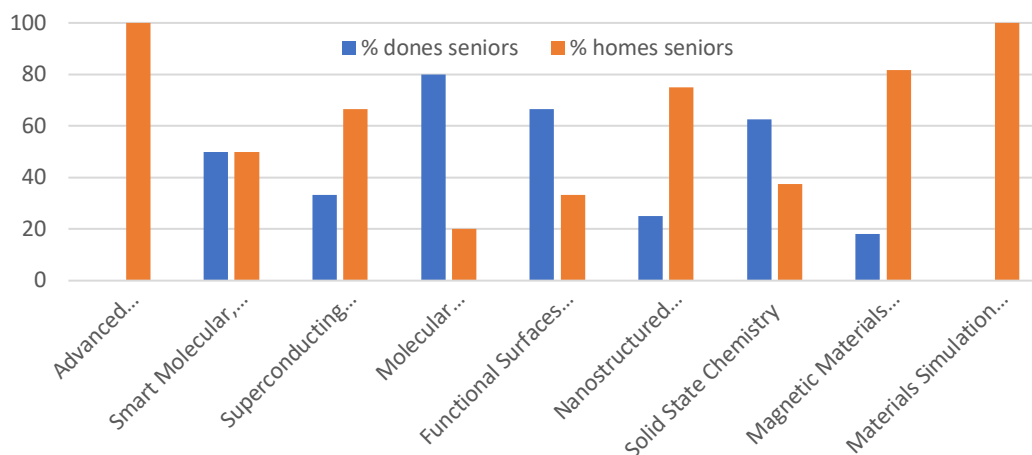


Fig. 27. Percentatges d'investigadors/es senior, per departaments.

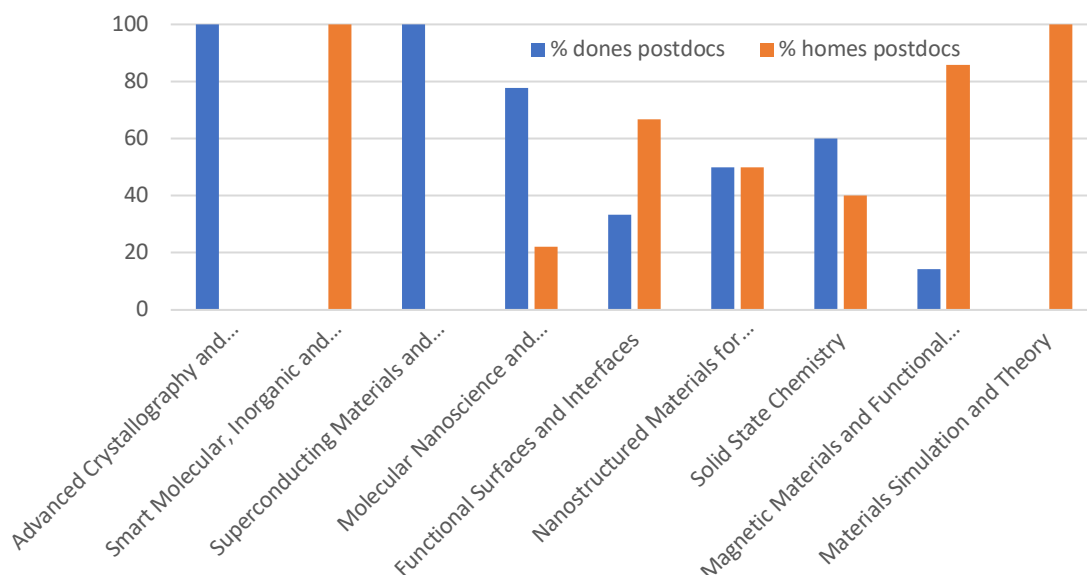


Fig. 28. Percentatges d'homes i dones contractats com a investigadors/es postdoctorals, per departaments.

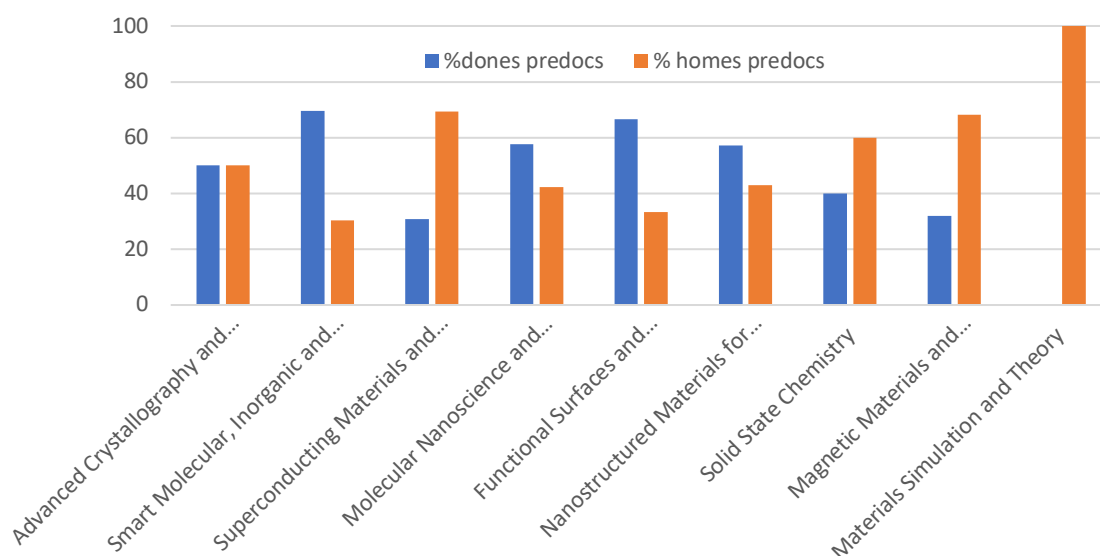


Fig. 29. Percentatges d'homes i dones contractats com a investigadors/es predoctorals, per departaments.

En termes generals, hi ha 3 departaments molt masculinitzats (en un dels quals no hi ha cap dona fent recerca), 3 amb paritat, i 3 amb un cert desequilibri de gènere: un en favor dels homes i dos en favor de les dones. Si es consideren només els investigadors senior, tan sols un departament presenta paritat; quatre estan molt masculinitzats, dos molt feminitzats, i dos presenten un significatiu desequilibri de gènere, un amb més dones i l'altre amb més homes. L'anàlisi del personal postdoctoral no es considera significatiu per a alguns departaments, en què la quantitat de treballadors/es d'aquest col·lectiu és molt baixa. En el cas dels investigadors/es predoctorals, que en global dins l'institut estan a prop de la paritat, per departaments s'observen masculinitzacions i feminitzacions; el cas més cridaner és, de nou, el departament en què no hi ha presència femenina.

Les activitats d'I+D a l'ICMAB estan articulades en tres línies de recerca, dedicades a energia, electrònica i salut. Cada investigador senior està adscrit a una única línia, i tot el personal no

permanent que depèn d'ell/a s'adscriu a la mateixa. La Fig.30 mostra la distribució dels diferents col·lectius científics en aquestes 3 línies. On més dones hi treballen és en salut, un sector tradicionalment feminitzat****. En les altres línies hi ha màxim un 40% d'investigadores predoctorals, menys dones en tasques científiques postdoctorals (en electrònica per exemple són un 25% aproximadament) i també molt poques dones investigadores permanents. Tot i que el percentatge total de l'ICMAB estigui dins l'equilibri de gènere (o gairebé), això és degut a que l'elevat percentatge de dones en salut el fan pujar; però en energia i electrònica, on es frega l'equilibri de gènere per efecte del personal predoctoral, hi ha desequilibri entre personal científic postdoctoral i senior.

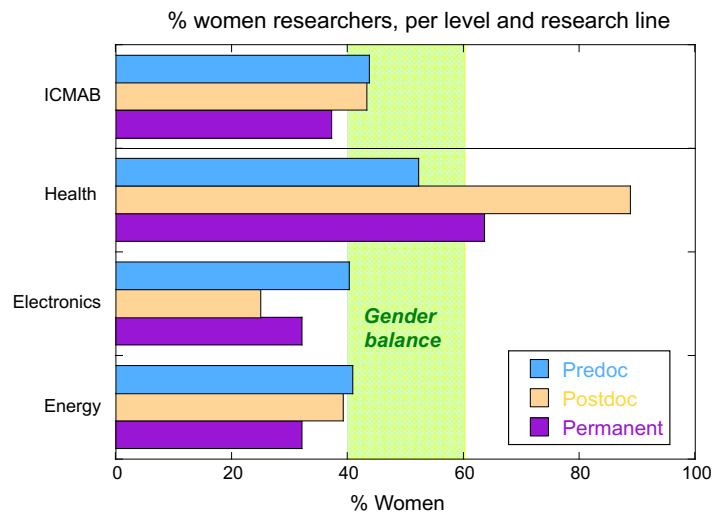


Fig. 30. Percentatge de dones investigadores, per nivell, per a cada línia de recerca.

5.6.1. Finançament de la recerca

S'han analitzat els fons totals captats pels investigadors i investigadores de l'ICMAB al llarg del 2023. Tant pel que fa a finançament total com a finançament per persona, s'observa equilibri de gènere (Fig.31).

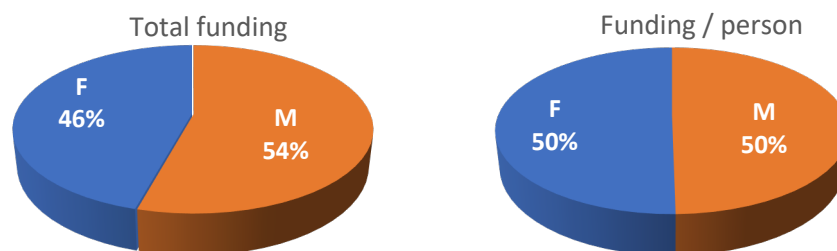


Fig. 31. Repartiment del finançament aconseguit per investigadors i investigadores principals al llarg del 2023: total (esquerra), i per persona (dreta)

Pel que fa als projectes ERC en total a l'ICMAB (Fig.32), s'observa que el % de dones investigadores de plantilla que en tenen o n'han tingut és del 33%, un percentatge que es correspon amb les estadístiques europees de l'ERC****. Només han arribat al centre 2 investigadors externs amb ERC, emfatitzant un cop més la dificultat de l'atracció de talent femení senior.

**** Veure els informes *Igualdad en cifras* (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2023) i *Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM* (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022).

++++ Veure nota al peu de la pàgina 23

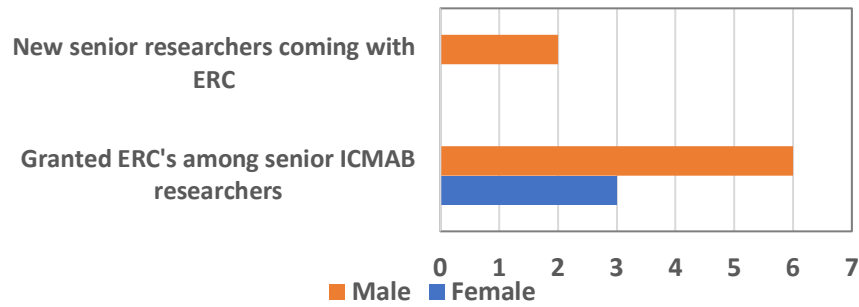


Fig. 32. Projectes ERC aconseguits pels investigadors i investigadores de l'ICMAB.

5.6.2. Autoria d'articles científics

Per analitzar la productivitat científica s'han mirat dos paràmetres: l'autoria d'articles científics publicats, els premis de recerca a investigadors senior i els premis extraordinaris de doctorat, en períodes plurianuals disponibles.

Pel que fa a l'autoria dels articles, s'ha mirat el gènere dels corresponding authors i de tots els autors de l'ICMAB, entre el 2018 i el 2023. La Fig.33 mostra que les dones presenten una menor proporció en l'autoria dels articles, lleugerament per sota de la seva presència dins l'ICMAB (43%).

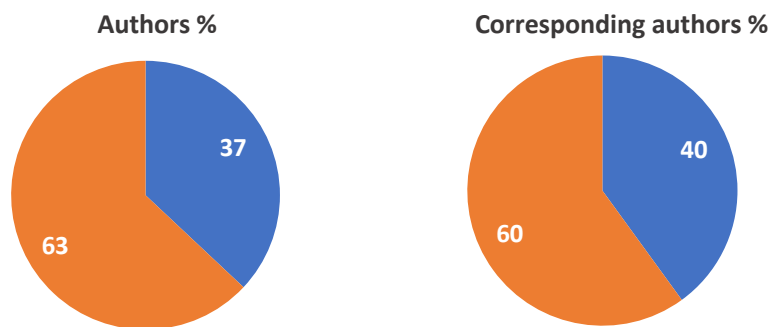


Fig. 33. Articles publicats entre el 2018 i el 2023: percentatges d'homes i dones entre els autors i (esquerra) i els corresponding authors (dreta)

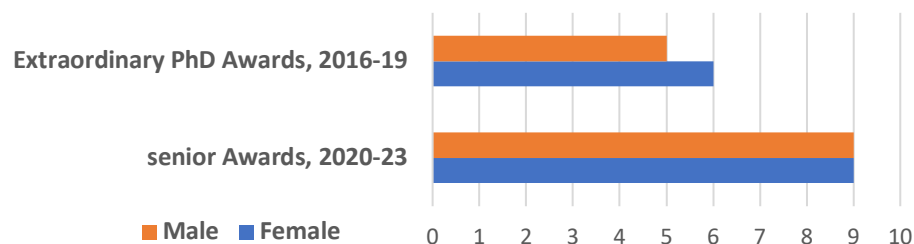


Fig. 34. Premis extraordinaris de doctorat entre 2016 i 2019, i premis de reconeixement de la recerca a investigadors/es senior, entre 2020 i 2023.

5.6.3. Premis

La Fig. 34 mostra el gènere dels científics/ques senior que han rebut premis de recerca entre 2020 i 2023, i els premis extraordinaris de doctorat entre 2016 i 2019 (darrer any en què disposem de les

dades). S'observa paritat, i de fet un % de dones entre els premiats superior als % respectius d'investigadores senior i predoctorals.

En resum, les gràfiques analitzades en aquest apartat mostren paritat en la productivitat i excel·lència científiques, així com en la capacitat de captació de recursos.

5.6.4. Transferència de coneixement

La transferència de coneixement i tecnologia s'ha analitzat estudiant els projectes de Prova de Concepte (PoC) concedits entre el 2020 i 2023 (número de projectes i número d'IPs de PoCs), el número de patents (comptant tots els autors i només el primer) en el mateix període, i les persones referents d'spin-offs creades al llarg de la història de l'ICMAB (Figs.35-38). En pràcticament tots aquests indicadors s'observa un repartiment de gènere més equilibrat que el que correspon a la presència d'investigadores al centre, i també que el que es té de mitjana a Espanya^{****}. Podem dir per tant que les investigadores de l'ICMAB presenten una molt elevada implicació i resultats en transferència de tecnologia.

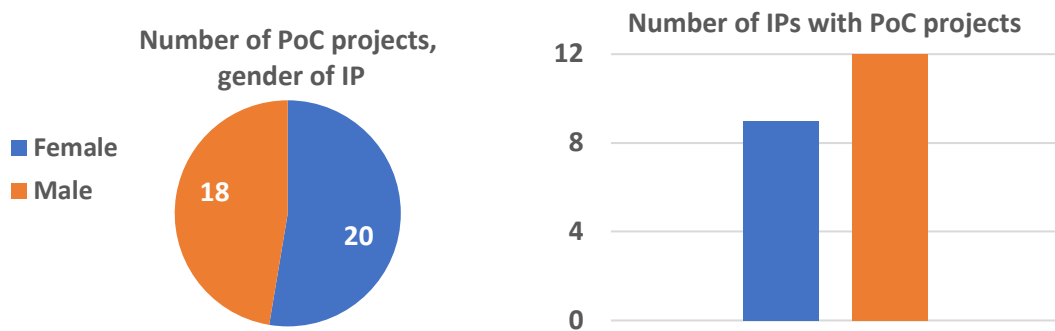


Fig. 35. Projectes Prova de Concepte (PoC) concedits entre 2020 i 2023: número, per gènere de l'IP (esquerra), i número i gènere d'investigadors/es principals dels PoC (dreta)

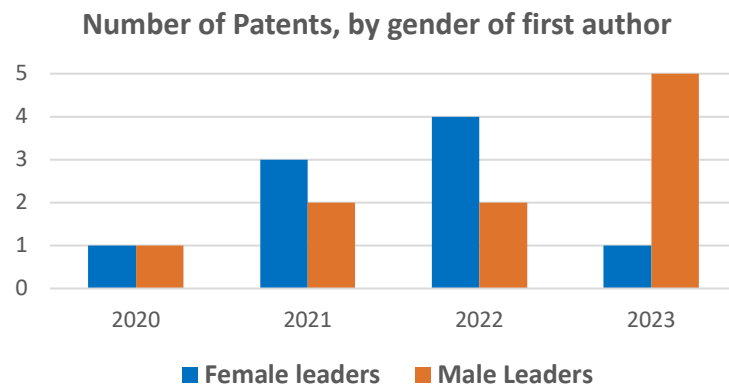


Fig. 36. Número de patents en el període 2020-23, segons el gènere del primer autor/a

^{****} Veure informe *Mujeres e Innovación* (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2022).

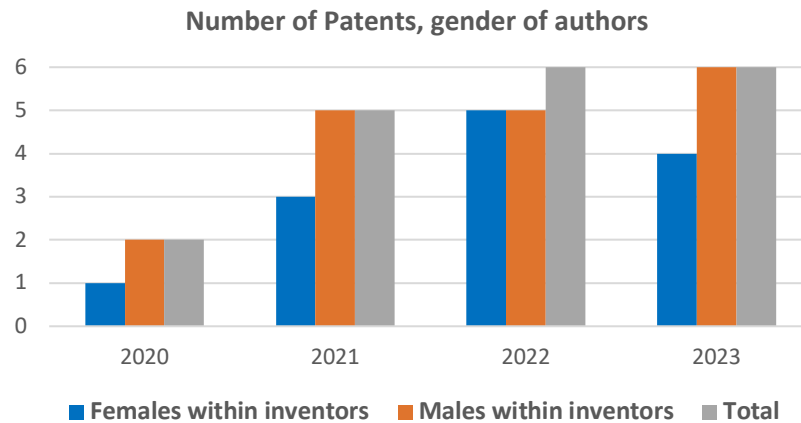


Fig. 37. Número de patents en el període 2020-23, segons el gènere de tots els autors/es

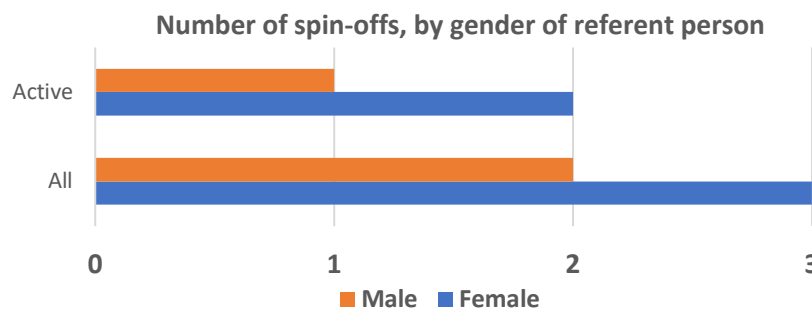


Fig. 38. Número de spin-offs creades en l'ICMAB, segons el gènere de la persona de referència

5.6.5. Tesis doctorals

A continuació es presenta una anàlisi de gènere de les tesis defensades a l'ICMAB en el quinquenni 2019-23^{§§§§}: el gènere dels candidats/es doctorals, de llurs supervisors/es i la presència de dones en els tribunals, en funció del grup o departament de recerca que consta en l'anunci de la tesi i del gènere dels supervisor/es. En aquest període en total es varen defensar 101 tesis. Els resultats (Fig.39) mostren quasi equilibri de gènere entre els candidats/es doctorals i els directors/es de tesi, però una marcada masculinització dels tribunals. No s'observa una evolució neta de cap d'aquests percentatges en funció del temps, al llarg dels anys analitzats. Alarmantment, hi ha tesis en què no hi ha cap dona en la defensa, i altres en què l'única dona és la doctoranda. S'observa una significativa diferència en la composició de gènere dels tribunals, segons si hi ha homes entre els directors de tesi, o si aquesta està dirigida només per dones (Fig.40): en el segon cas, la mitjana de dones al tribunal és de 1.4, mentre que tant si els supervisors són tots homes o inclouen persones dels dos gèneres la mitjana és 0.88. S'ha analitzat també la composició de gènere dels tribunals en funció del grup o departament de recerca en el que s'inscriu la tesi (Fig.41); dels 13 grups, 5 presenten una mitjana de dones als tribunals inferior a 1, i 3 una mitjana superior a 1.5. S'observa que els grups més masculinitzats/feminitzats (investigadors seniors) tendeixen a incloure menys/més dones en els tribunals, però hi ha un parell d'excepcions a aquesta norma.

Aquestes dades motivaren que a finals del 2023 des de Direcció s'establís la norma que les tesis que es defensin a l'ICMAB han de tenir com a mínim una dona al tribunal.

^{§§§§} S'ha estès l'anàlisi al 2019 a fi de tenir una referència d'abans de la pandèmia i també millor estadística.

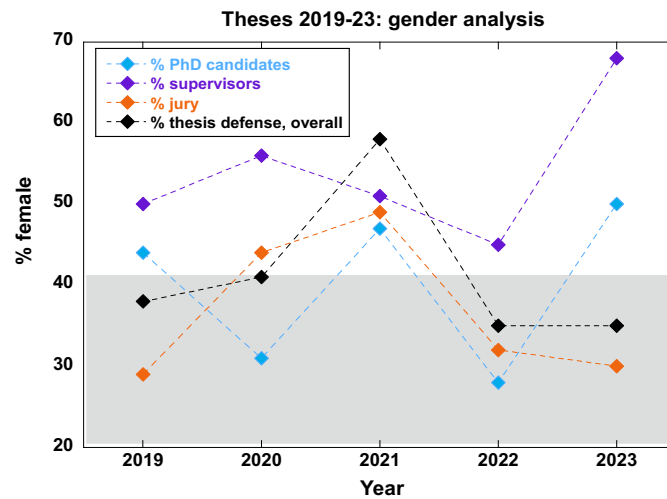


Fig. 39. Tesis defensades a l'ICMAB entre 2019 i 2023: percentatges de dones entre els candidats/es doctorals, llurs supervisors/es, membres del tribunal i en conjunt a la defensa (els tres grups junts).

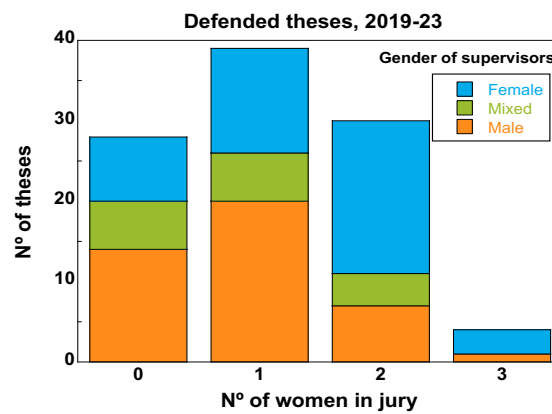


Fig. 40. Tesis a l'ICMAB entre 2019 i 2023, segons el número de dones en el tribunal i el gènere dels supervisors/es

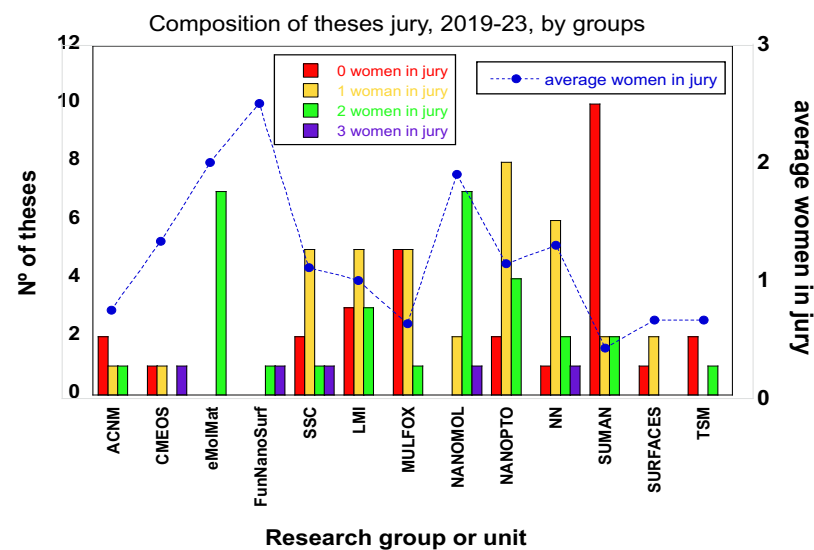


Fig. 41. Tesis defensades a l'ICMAB entre 2019 i 2023: composició de gènere dels tribunals i mitjana de dones, segons el grup o departament de recerca al que pertanyia el/la doctorand/a en el moment de la defensa, segons figurava en l'anunci d'aquesta.

5.7. GÈNERE I INCLUSIÓ EN LA GOVERNANÇA I CULTURA INSTITUCIONALS

5.7.1. Governança institucional

S'analitzen a continuació la composició de gènere dels òrgans de govern, gestió i assessorament de l'ICMAB, segons consten a l'organigrama (Fig.1).

L'Equip de Direcció està format pel director (home) i dos sotsdirectors (un home i una dona). Aquesta composició de gènere s'ha mantingut a l'institut des del 2008, malgrat canvis en els equips; la Secretaria de Direcció l'ha ocupada sempre una dona. La Gerència de l'institut l'ostenta un home actualment. La Junta està formada, per norma, per l'equip de direcció, els caps de departament i els representants de personal; entre aquests dos col·lectius es dona paritat: dels 9 departaments científics 5 estan dirigits per dones i 4 per homes, i els representants de personal són 3 homes i 3 dones. Així doncs, la Junta està composta per 10 homes i 9 dones. El Claustre el componen tots els científics senior: 41 homes i 23 dones; aquestes en representen un 36%.

En els càrrecs de lliure designació la direcció de l'institut vetlla per preservar la paritat. Així, de les tres línies de recerca dues (electrònica i salut) estan coordinades per dones i una (energia) per un home, de manera que el SEB, constituït pels caps de línia i l'equip de direcció, té 6 membres i paritat total. El SAB està constituït per 5 homes i 4 dones. La coordinació científica dels SCT és responsabilitat d'una dona (fins fa poc era un home), i la coordinació tècnica també la duu a terme una dona.

Pel que fa a les comissions de l'ICMAB, llur composició presenta equilibri de gènere excepte en dos casos: les comissions de Transferència de Coneixement i de Tecnologies de la Informació presenten una forta masculinització. La Comissió d'Igualtat de Gènere i Diversitat és la que presenta un % de dones més alt (59%), però encara dins del que es considera equilibrat.

Comissió	Membres	Dones	% Dones
<i>Comunicació i Divulgació</i>	15	8	53
<i>Igualtat de Gènere i Diversitat</i>	17	10	59
<i>Transferència de Coneixement i Tecnologia</i>	15	4	27
<i>Seminaris i Formació</i>	15	8	53
<i>Atracció i Retenció de talent</i>	15	7	47
<i>Seguretat, benestar i higiene</i>	17	8	47
<i>Tecnologies de la Informació</i>	13	3	23
<i>Sostenibilitat</i>	14	7	50

Taula 4. Comissions a l'ICMAB i llur composició de gènere.

La Comissió d'Igualtat de l'ICMAB es va crear el 2018 per treballar envers la igualtat de gènere al centre. Aquell any l'institut va ser reconegut amb el Distintiu d'Igualtat del CSIC. El 2023 la Comissió va ser rebatejada com a Comissió d'Igualtat de Gènere i Diversitat, amb la finalitat d'incloure explícitament la voluntat de treball per a la igualtat i la inclusió també d'altres diversitats. El setembre del 2023 la Junta va aprovar el Reglament que regeix la Comissió. Aquesta es basa en el treball voluntari de

personal del centre que s'ocupa d'altres tasques: hi ha representants de tots els col·lectius. La tasca de la Comissió és per tant no professional (només sis dels seus membres han fet cursos bàsics d'igualtat, tots al llarg del 2023 i 2024). L'ICMAB no disposa de personal dedicat a tasques d'igualtat, ni de ningú format específicament en igualtat.

Les tasques de la Comissió d'Igualtat, des de la seva creació, han estat centrades en commemorar dates significatives, com ara l'11F i 8M -i, més recentment, el 28J i 25N- i en fomentar la visibilitat de les dones científiques. A banda, i per iniciativa d'un grup de dones de l'ICMAB, es destaca l'activitat teatral "Madame de Chatélet and her Instagram Followers". L'Institut col·labora també des de fa uns anys en el programa Science by Women, de la Fundación Mujeres por África.

El 2019 l'Institut va encarregar l'elaboració d'un Full de Ruta per a la Igualtat, que havia d'executar-se entre el 2020 i el 2023; però la irrupció de la pandèmia el va fer primer impossible i després obsolet.

El compromís de treball envers la igualtat per part de l'ICMAB es manifesta també en les recomanacions que es duen a terme des de Direcció per mantenir equilibri de gènere entre les persones convidades institucionalment a fer seminaris, i entre els/les membres dels comitès d'organització d'esdeveniments científics realitzats per l'ICMAB. També es requereix que a les tesis que es llegeixen a l'ICMAB al tribunal hi hagi almenys una dona (veure secció 5.6.5). Finalment, personal de l'ICMAB, de tots els col·lectius, fa anys que s'implica fortament en activitats de divulgació científica en centres educatius; entre aquest personal hi ha moltes dones, el que fa que aquestes accions ajudin a la promoció de les STEM entre nenes i noies, encara que no tinguin específicament aquest objectiu.

5.7.2. Comunicació

La comunicació a l'ICMAB es realitza per correu electrònic, per la web o intranet, i a través del taulell d'anuncis. No hi ha un pla de comunicació interna, tot i que s'hi està treballant. L'actualització de les pàgines web dels diferents àmbits institucionals (entre elles la d'igualtat, obsoleta) té certes deficiències que cal adreçar.

A l'ICMAB no hi ha ningú amb formació específica en l'ús de llenguatge inclusiu (de gènere i de col·lectius minoritzats), i no hi ha cap directriu o recomanació per a aquest, tot i que s'hi està treballant. Des de la Direcció s'intenta fer comunicats inclusius.

5.7.3. Assetjament sexual i per raó de gènere, micromasclismes i percepció de discriminació

El CSIC té un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de gènere; a més, el 2023 va posar en marxa el programa BIEM360, dedicat al benestar emocional de tota la plantilla, que inclou formació preventiva sobre assetjament i la possibilitat d'assistència psicològica telefònica confidencial en castellà i en anglès. A l'ICMAB hi ha una bústia per rebre anònimament denúncies o queixes, i s'ha creat un grup d'actuació davant aquests casos, constituït pel Director, la Sotsdirectora, la tècnica responsable de prevenció de riscos laborals i una representant del personal. Aquestes 4 persones també poden rebre queixes o denúncies amb garantia d'absoluta confidencialitat.

A l'ICMAB no s'ha tramitat cap denúncia de la que hi hagi constància per assetjament sexual o per raó de gènere. Sí que hi ha hagut queixes per micromasclismes i comportaments no convenients. Es constaten, en els casos de possible assetjament tant per raó de gènere com laboral, les reticències de les presumptes víctimes a formalitzar una queixa, molt menys una denúncia, malgrat l'existència del protocol antiassetjament del CSIC i les garanties de confidencialitat que tant aquest com les persones de contacte dins l'ICMAB ofereixen; aquest fet s'associa a la por a represàlies, en particular entre els col·lectius en posició més feble. S'està treballant en un protocol intern per intentar reduir l'efecte d'aquestes reticències.

Les dades més rellevants quant a assetjament i micromasclismes, per part de víctimes o testimonis, corresponen a l'enquesta realitzada (veure Annex I). Segons aquesta, 15 dones (un 23% de les 64 que l'han respost) han manifestat patir o haver patit algun tipus de micromasclisme a l'ICMAB, 8 persones (7 dones i una persona no binària) declaren haver viscut alguna situació d'assetjament o alguna agressió, física o verbal, dins l'ICMAB, i 7 dones consideren que alguna vegada han estat adreçades d'una manera inadequada i atribuïble al seu gènere. Els casos que esmenten són exemples habituals de micromasclismes (to paternalista o despectiu, bromes, tocada de natges, ...).

Un 33,8% de les persones que han contestat l'enquesta declara no saber què fer en cas de patir o presenciar un assetjament.

5.7.4. Percepció de la igualtat per part del personal ICMAB

Un % molt elevat del personal de l'ICMAB que ha contestat l'enquesta coneix que al centre es fan accions envers la igualtat de gènere, i també les considera necessàries. No s'observa una tendència clara quant a gènere i edat respecte aquestes percepcions, excepte pel fet que entre els que consideren que no calen accions la majoria són joves. Cal tenir present que molts dels participants a l'enquesta deuen ser persones sensibilitzades envers la igualtat (tot i això, algunes respostes denoten que n'hi ha que no); per tant, aquests alts percentatges poden no reflectir el pensament i percepció generals dins el centre.

El 71% dels participants declara també ser conscient de la diferència entre els percentatges d'homes i dones dedicats a la recerca a l'ICMAB, i un 63.2 % considera que això és un problema. Hi ha hagut una participació molt elevada en la pregunta sobre les possibles causes per a aquesta diferència (99 respostes). Les raons que s'esgrimeixen per explicar aquest desequilibri van des de l'estructura heteropatriarcal, els estereotips i prejudicis, fins als que consideren que algunes dones prefereixen criar fills a les seves carreres, o els que qüestionen que la diferència sigui rellevant, que aquesta representi un problema, o que les raons vagin més enllà de predileccions personals de dones i homes. També hi ha hagut una participació destacada en les propostes per augmentar la igualtat.

5.8. INTERSECCIONALITAT I INCLUSIÓ DE COL·LECTIUS MINORITZATS

Donada la voluntat de la CIGiD de treballar de manera interseccional la igualtat i la inclusió d'altres diversitats, s'ha considerat convenient fer una anàlisi de la situació dels col·lectius minoritaris dins l'ICMAB.

Una dificultat bàsica per a una anàlisi d'aquest tipus és el caràcter privat -i per tant voluntari- de la informació que permetria una anàlisi quantitativa de la presència d'altres minories. A títol d'exemple, citarem de nou que, quan -molt recentment- s'ha donat l'oportunitat al personal de l'ICMAB de manifestar si es consideren de sexe no binari, ningú no ho ha fet; a l'enquesta, una persona s'ha declarat no binària.

Hi ha, però, algunes dades rellevants a tenir en compte:

- A l'ICMAB hi ha presència d'un 36% d'estrangers; el 12% de la plantilla procedeix d'Àsia, el 4% d'Amèrica i l'1% d'Àfrica. Per tant, hi ha diversitat de procedència, d'ètnia i de religió.
- Recentment s'han establert banys de gènere neutre que, en alguns casos, són també adaptats a persones amb mobilitat reduïda. S'està revisant la seva distribució i quantitat.
- També recentment s'ha facilitat una sala d'oració per als musulmans durant el Ramadà, a demanda seva.
- L'entrada de l'ICMAB presenta barreres arquitectòniques que en dificulten l'accés per a persones amb mobilitat reduïda, ja siguin treballadors/es o visitants.

Més informació proporciona l'enquesta, on es va demanar si el personal havia patit o presenciat discriminació a l'ICMAB per una varietat de causes; els resultats, que es troben detallats a l'Annex I, revelen que almenys 12 persones dels participants a l'enquesta han patit discriminacions de diferents tipus, i que almenys 17 n'han presenciat****. Entre les raons que destaquen hi ha l'etnicitat (per sobre de gènere), la religió i l'edat. Remarcablement, 12 persones indiquen haver patit alguna discriminació no contemplada al qüestionari, i 16 persones indiquen haver-ne presenciat. Quan es pregunta si s'havia obviat algun col·lectiu, la resposta majoritària ha estat la jerarquia o status laboral dins l'ICMAB; també s'esmenten els estudiants i els treballadors externs (discriminacions a ambdós col·lectius podrien quedar inclosos en la discriminació per jerarquia).

L'enquesta va preguntar també si els participants consideraven que calia implementar accions per millorar el coneixement i inclusió dels col·lectius minoritzats; un 54.4% va contestar afirmativament i un 16.9% negativament. La prioritització de col·lectius la inclusió dels quals s'ha de treballar l'encapçala la diversitat funcional seguida de l'etnicitat/cultura i la identitat de gènere; les prioritzacions més baixes corresponen a l'aspecte físic, la religió i l'edat.

5.9. CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI

En termes generals, **hi ha equilibri de gènere a la plantilla de l'ICMAB**. Però quan es consideren les tasques específiques dels treballadors i treballadores, llur nivell i els departaments científics, **s'observen col·lectius i departaments fortament masculinitzats o feminitzats**. Aquests desequilibris de gènere estan en bona mesura en concordança amb els biaixos de gènere en les eleccions d'estudis i professió que es donen a la societat; cosa que no vol dir que no s'hagin de combatre.

L'anàlisi dels **tipus de contractes mostra algunes indicacions de biaix de gènere en favor dels homes**. També hi ha algunes **evidències de majors dificultats de les dones per assolir un lloc de treball fix, i major precarietat laboral**. La manca d'informació completa quant a les tasques precises i el nivell d'estudis, així com la relativament baixa estadística, dificulta establir conclusions nítides, però resulta clar que cal persistir en realitzar una anàlisi més profunda i un seguiment d'aquestes dades.

Entre el personal científic, **hi ha equilibri de gènere a nivell predoctoral i postdoctoral, però desequilibri en les escales de científics titulars i investigadors científics**. En canvi, torna a haver-hi **equilibri en l'escala de professors d'investigació**, fet que resulta una anomalia dins del CSIC i de l'Àrea i subàrea en què està l'ICMAB. Com a conseqüència, la gràfica tisora típica de les dones en STEM queda trencada en el seu nivell més alt, i l'índex de sostre de vidre és anormalment baix.

Una dada preocupant és que **els moviments recents de personal tendeixen cap a una major masculinització de la plantilla**, en tots els col·lectius. És particularment significativa, però, la **dificultat per atraure talent científic femení senior**; aquest fet sembla degut en part a una menor mobilitat de les dones per sobre d'una determinada edat, i és força comú en l'àmbit de la recerca. Tanmateix, hi ha marge de millora; per exemple, les dades actuals de l'ICMAB cauen per sota dels promitjos de consecució per part de les dones de contractes Ramón y Cajal de les àrees amb incidència a l'ICMAB.

L'anàlisi de **les dades de productivitat científica, captació de recursos per a la recerca i transferència de coneixement mostren equilibri de gènere**, amb rendiments per part de les dones fins i tot per sobre del desequilibri de gènere que s'observa entre els científics/ques permanents.

**** Els números indicats corresponen al número màxim de persones que han patit o presenciat una discriminació; es consideren cotes inferiors, ja que la pregunta permetia múltiples respostes (de causes de discriminació)

No s'han denunciat casos d'assetjament sexual o per raó de gènere, però sí es constata l'existència de micromasclismes al centre i la reticència de les víctimes a reportar-los. El mateix passa amb l'assetjament laboral; en aquest àmbit, i segons es desprèn de l'enquesta, hi ha **conflictes diversos, tant de sobrecàrrega laboral com de tracte entre col·lectius amb diferent jerarquia.**

A l'ICMAB existeix una alta sensibilitat cap a la igualtat i inclusió entre els òrgans de govern i entre una part significativa del personal. Tot i això, es detecten també insensibilitat cap a qüestions de gènere, resistència a accions en favor de la igualtat, micromasclismes i biaixos inconscients, per part de dones i d'homes. Cal seguir treballant en la sensibilització de la plantilla envers aquests temes. També s'ha de millorar la comunicació i la informació referent a igualtat i a les facilitats que l'ICMAB i el CSIC ofereixen quant a conciliació laboral i personal, i formació en igualtat.

L'ICMAB compta amb una Comissió d'Igualtat de Gènere i Diversitat activa, formada per personal voluntari i sense formació específica. No hi ha personal al centre encarregat de tasques d'igualtat i inclusió, ni amb formació específica sobre aquestes (més enllà de cursos bàsics realitzats per alguns membres de la Comissió). Aquestes circumstàncies limiten molt la capacitat d'execució tant de la Comissió com d'accions en favor de la igualtat i inclusió.

Existeix la voluntat i la sensibilitat d'una part dels treballadors/es de treballar per a la inclusió d'altres diversitats. A banda de treballar per a la igualtat de gènere, cal prestar atenció en particular a les persones amb diversitat funcional, diferents orientacions sexuals i diferent ètnia/procedència.

6. PLA D'ACTUACIÓ PER A LA IGUALTAT I LA INCLUSIÓ

6.1. EIXOS

A partir de la diagnosi s'han identificat els eixos fonamentals que cal que un Pla d'Actuació per a la Igualtat i la Inclusió a l'ICMAB (PLA3I) treballi. Aquests són:

1. Governança institucional i cultura institucional amb perspectiva de gènere
2. Igualtat en el treball
3. Equilibri entre la vida personal i laboral
4. Salut laboral amb perspectiva de gènere i lluita contra l'assetjament per raó de gènere i micromasclismes
5. Participació de les dones en recerca
6. Dimensió de gènere en la recerca
7. Inclusió d'altres diversitats i lluita contra discriminacions

Per a cada eix s'han definit una sèrie d'objectius generals i específics, i accions a dur a terme.

Per a definir aquestes s'ha tingut en compte el III Plan de Igualdad del CSIC; i també la disponibilitat de personal dins l'ICMAB.

En l'apartat següent es detallen els objectius generals i específics, i a l'apartat 6.3. es llisten les accions dins cadascun d'aquests.

El PLA3I ha de tenir una vigència de 4 anys i, per natura, ha de ser transversal.

6.2. OBJECTIUS GENERALS I ESPECÍFICS

Els objectius generals i específics dins de cada eix es marquen respectivament com a OG i OE.

Eix 1. Governança institucional i cultura institucional amb perspectiva de gènere

OG 1.1. Equilibri de gènere en la presa de decisions

OE 1.1.1. Promoure la igualtat de gènere en tots els òrgans de presa de decisions de l'ICMAB

OG 1.2. Garantir que la igualtat i perspectiva de gènere estan presents en tots els aspectes a l'ICMAB

OE 1.2.1. Enfortir la CIGiD com a executora i vetlladora del compliment del PLA3I

OE 1.2.2. Sensibilitzar envers la igualtat

OE 1.2.3. Formar envers la igualtat i inclusió

OE 1.2.4. Vetllar per l'ús de llenguatge inclusiu del personal de l'ICMAB, i especialment en la comunicació institucional

Eix 2. Igualtat en el treball

OG 2.1. Treballar per garantir igualtat en la contractació, condicions laborals i oportunitats de promoció per a tots els treballadors i treballadores de l'ICMAB

OE 2.1.1. Vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'accés a un lloc de treball a l'ICMAB

OE 2.1.2. Vetllar per la igualtat de sous i condicions de treball dels treballadors i treballadores de l'ICMAB

OE 2.1.3. Treballar per la promoció professional dels treballadors i treballadores amb perspectiva de gènere

Eix 3. Equilibri entre la vida personal i laboral

OG 3.1. Facilitar la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores de l'ICMAB

OE 3.1.1. Donar a conèixer les facilitats que ofereixen el CSIC i l'ICMAB per ajudar a la conciliació (teletreball, flexibilitat laboral, ...)

OE 3.1.2. Facilitar dins l'ICMAB la conciliació laboral i personal

OE 3.1.3. Establir mecanismes per garantir que es preserven els drets dels treballadors i treballadores en aquest àmbit.

Eix 4. Salut laboral amb perspectiva de gènere i lluita contra l'assetjament per raó de gènere i micromasclismes

OG 4.1. Prevenció i lluita contra l'assetjament per raó de gènere

OE 4.1.1. Prevenció i sensibilització envers l'assetjament per raó de gènere, micromasclismes, etc

OE 4.1.2. Protocol intern contra l'assetjament per raó de gènere

OG 4.2. Introduir la dimensió de gènere en les mesures de prevenció de riscos laborals i la monitorització de la salut laboral dins l'ICMAB

OE 4.2.1. Introduir la perspectiva de gènere en Prevenció de Riscos Laborals

OE 4.2.2. Introduir la perspectiva de gènere en la vigilància de la salut laboral

Eix 5. Participació de les dones en recerca

OG 5.1. Lluitar contra el Glass ceiling i la leaking pipe

OE 5.1.1. Promoure una major igualtat de gènere dins els grups de recerca de l'ICMAB

OE 5.1.2. Analitzar les causes que poden portar a l'abandonament de la carrera científica a joves investigadores de l'ICMAB

OE 5.1.3. Lluitar contra la leaking pipe

OE 5.1.4. Fomentar que les dones investigadores promocionin professionalment

OG 5.2. Retenció i generació de talent per a personal de suport a la recerca

OE 5.2.1. Recolzar la carrera professional de les dones que proporcionen suport a la recerca (management, KTT, tècniques, ...)

OG 5.3. Atracció de talent amb perspectiva de gènere

OE 5.3.1. Dur a terme estratègies d'atracció de talent amb sensibilitat de gènere

OG 5.4. Visibilització de les dones que fan recerca o recolzament a la recerca

OE 5.4.1. Posar en valor la tasca de les científiques de l'ICMAB

OE 5.4.2. Visibilitzar la tasca de les dones de l'ICMAB

OG 5.5. Foment de les STEM entre nenes i joves

OE 5.5.1. Fomentar les vocacions científiques i tècniques entre estudiants d'escoles, instituts i universitat

Eix 6. Dimensió de gènere en la recerca

OG 6.1. Incorporar el gènere en els projectes científics

OE 6.1.1. Millorar les capacitats del personal investigador per incorporar la dimensió de gènere a la recerca a l'ICMAB

OG 6.2. Vetllar per la sensibilització i minimització dels biaixos de gènere en la recerca i la seva avaluació

OE 6.2.1. Formar quant a biaixos en l'avaluació de l'activitat científica

OE 6.2.2. Garantir que els comitès d'avaluació/selecció que es creïn a l'ICMAB minimitzen els biaixos de gènere

OG 6.3. Treballar per a la visibilització i tracte igualitari de la dona en recerca

OE 6.3.1. Fomentar la igualtat de gènere en actes científics

Eix 7. Inclusió d'altres diversitats i lluita contra discriminacions

OG 7.1. Sensibilització i inclusió dels col·lectius minoritzats

OE 7.1.1. Sensibilitzar envers el respecte cap a les minories

OE 7.1.2. Treballar per a un tracte igualitari dels grups minoritzats

OE 7.1.3. Aprofundir en el coneixement de la diversitat i els col·lectius minoritzats presents a l'ICMAB

OG 7.2. Garantir un ambient laboral sa i lliure de conflictes per a tots els treballadors i treballadores de l'ICMAB

OE 7.2.1. Lluitar contra l'abús i assetjament laborals

OE 7.2.2. Fomentar l'intercanvi i coneixement entre col·lectius

OE 7.2.3. Posar en valor les tasques de tot el personal de l'ICMAB

6.3. ACCIONS

A la Taula 5 es mostren el total d'accions incloses al PLA3I, per a cada eix, objectiu general i objectiu específic.

S'incorpora també (Taula 6) una valoració dels riscos per a l'assoliment de l'èxit en les accions plantejades dins cadascun dels objectius generals. Els riscos, que es valoren entre molt baixos i moderats, estan causats principalment per la manca de recursos humans en diverses àrees (igualtat, personal, prevenció de riscos, ...) i per la manca de personal amb coneixement específic en l'àmbit de la igualtat i la inclusió. Així mateix, la pertinença a l'estructura del CSIC ens proporciona recolzament per a certes actuacions i alhora marca unes normes que poden limitar les estratègies per dur a terme d'altres.

6.4. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El PLA3I té la voluntat de marcar un horitzó ambiciós per al treball envers la igualtat de gènere i inclusió dins l'ICMAB; la seva vigència s'estén 4 anys. A més, contempla accions destinades a completar i estendre la diagnosi realitzada, i que han d'ajudar a precisar altres actuacions. Algunes de les accions poden dependre també de circumstàncies incertes (disponibilitat de recursos sol·licitats). És per tot això que no s'ha realitzat una fitxa individual per a cadascuna de les accions plantejades. A la Taula 7, però, es mostren els agents involucrats en cadascuna de les accions i també la seva temporització prevista.

Finalment, a l'Annex II s'adjunta el model de fitxa que caldrà omplir per a definir amb precisió cadascuna de les accions abans d'iniciar-la. Aquesta fitxa inclourà indicadors d'avaluació dels resultats de l'acció. A aquesta avaluació contribuirà també l'anàlisi general de les dades d'igualtat del centre.

L'òrgan encarregat de coordinar i supervisar l'execució del PLA3I serà la Comissió Permanent de la CIGiD. Cada any, al llarg del primer trimestre, farà un seguiment dels indicadors d'igualtat de l'ICMAB i dels resultats de les accions del PLA3I dutes a terme. Com a resultat d'aquest seguiment el PLA3I es revisarà, modificant-se si escau. Aquest seguiment i revisió s'hauran de debatre i aprovar en el si de la CIGiD, i posteriorment a la Junta d'Institut. Es compta també fer presentacions anuals a tot el personal del centre.

Taula 4. Eixos, objectius generals, objectius específics i accions del Pla d'Actuació per a la Igualtat i la Inclusió a l'ICMAB (PLA3I).

EIXOS	Objectius generals	Objectius específics	Accions	
1. Governança institucional i cultura institucional amb perspectiva de gènere	1.1. Equilibri de gènere en la presa de decisions	1.1.1. Promoure la igualtat de gènere en tots els òrgans de presa de decisions de l'ICMAB	1	Monitorització contínua de l'equilibri de gènere en els òrgans de decisió (ED, Junta, SAB, SEB, CS) i comissions
			2	Pensar en accions específiques per a la promoció de la igualtat en els òrgans de presa de decisió i comissions (p.e. regular la composició si calgués)
	1.2. Garantir que la igualtat i perspectiva de gènere estan presents en tots els aspectes a l'ICMAB	1.2.1. Enfortir la CIGiD com a executora i vetlladora del compliment del PLA3I	3	Reestructurar la composició de la CIGiD per a fer-la més operativa
			4	Dotar la CIGiD d'un pressupost anual per a l'execució del PLA3I
			5	Dotar la CIGiD de personal per dur a terme el PLA3I
			6	Enfortir la capacitat de l'ICMAB quant a promoció de la igualtat creant xarxa amb
			7	Renovar la web d'Igualtat de l'ICMAB i mantenir-la actualitzada
		1.2.2. Sensibilitzar envers la igualtat	8	Presentar el PLA3I (i les seves revisions) als diferents òrgans de presa de decisió i a tot el personal de l'ICMAB
			9	Incorporar informació sobre el PLA3I al pack de benvinguda de l'ICMAB
			10	Monitoritzar i presentar anualment les dades de l'ICMAB desagregades per gènere
			11	Cicle d'events sobre igualtat i inclusió: Breaking Barriers Together
			12	Difondre el Plan de Igualdad del CSIC, així con estudis d'igualtat elaborats pel CSIC, el MICIU etc.
		1.2.3. Formar envers la igualtat i inclusió	13	Difondre i/o organitzar activitats formatives sobre igualtat i inclusió
		1.2.4. Vetllar per l'ús de llenguatge inclusiu del personal de l'ICMAB, i especialment en la comunicació institucional	14	Editar i difondre la guia de llenguatge inclusiu
			15	Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu en la comunicació institucional de l'ICMAB
		1.2.5. Vetllar per la paritat de gènere en les activitats de comunicació, divulgació i transferència	16	Monitoritzar anualment la igualtat de gènere i la inclusió en les activitats de comunicació, divulgació i transferència
			17	Proporcionar una imatge igualitària i inclusiva de l'ICMAB en les notes de premsa, notícies i imatges de la web institucional
			18	Proporcionar una imatge igualitària i inclusiva de l'ICMAB en activitats de divulgació i transferència (investigador a l'aula, xerrades per escoles, tallers, fires etc)

EIXOS	Objectius generals	Objectius específics	Accions	
2. Igualtat en el treball	2.1.Treballar per garantir igualtat en la contractació, condicions laborals i oportunitats de promoció per a tots els treballadors i treballadores de l'ICMAB	2.1.1.Vetllar per la igualtat d'oportunitats en l'accés a un lloc de treball a l'ICMAB	19	Monitoritzar les ofertes de treball: garantir que són inclusives
			20	Vigilar que no es produeixen biaixos de gènere en l'avaluació de candidats
			21	En cas de detectar-se biaixos, establir mesures per eliminar-los/minimitzar-los
		2.1.2.Vetllar per la igualtat de sous i condicions de treball dels treballadors i treballadores de l'ICMAB	22	Analitzar en més profunditat els sous i els tipus de contractes del personal de l'ICMAB, amb perspectiva de gènere.
			23	En cas de detectar-se biaixos, establir mesures per eliminar-los
		2.1.3.Treballar per la promoció professional dels treballadors i treballadores amb perspectiva de gènere	24	Fer una anàlisi/enquesta sobre les expectatives professionals del personal de l'ICMAB i dificultats per assolir-les
			25	Establir programes de formació i promoció professional per a tots els col·lectius de l'ICMAB, amb perspectiva de gènere
3. Equilibri entre la vida personal i laboral	3.1.Facilitar la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores de l'ICMAB	3.1.1.Donar a conèixer les facilitats que ofereixen el CSIC i l'ICMAB per ajudar a la conciliació (teletreball, flexibilitat laboral, ...)	26	Informar de les facilitats i recursos que ofereixen el CSIC i l'ICMAB
		3.1.2.Facilitar dins l'ICMAB la conciliació laboral i personal	27	Monitoritzar i aprofundir en les dades sobre conciliació i com impacta aquesta en les treballadores de l'ICMAB, per col·lectius
			28	Facilitar l'ús d'eines telemàtiques per a les reunions de treball, quan sigui viable
			29	Facilitar la flexibilitat horària dins l'ICMAB per a treballadors i treballadores amb persones al seu càrrec
			30	Estudiar la factibilitat de possibles mesures addicionals dins l'ICMAB
			31	Adequar la sala de lactància amb un punt d'aigua
		3.1.3.Establir mecanismes per garantir que es preserven els drets dels treballadors i treballadores en aquest àmbit.	32	Treballar amb els representants de personal de l'ICMAB per tenir una via per recollir queixes o necessitats
4. Salut laboral amb perspectiva de gènere i lluita contra l'assetjament per raó de gènere i micromasclismes	4.1. Prevenció i lluita contra l'assetjament per raó de gènere	4.1.1.Prevenió i sensibilització envers l'assetjament per raó de gènere, micromasclismes, etc	33	Difondre el material del CSIC al respecte
			34	Difondre el protocol contra l'assetjament del CSIC
			35	Editar material de prevenció i incorporar-lo al pack de benvinguda
			36	Dur a terme periòdicament campanyes específiques dins l'ICMAB (p.e. entorn el 25N)
	4.2. Introduir la dimensió de gènere en les mesures de prevenció de riscos laborals i la monitorització de la salut laboral dins l'ICMAB	4.1.2.Protocol intern contra l'assetjament per raó de gènere	37	Crear el protocol intern i garantir que s'implementa i resulta útil.
		4.2.1.Introduir la perspectiva de gènere en PRL	38	Analitzar si cal introduir mesures de PRL amb perspectiva de gènere
			39	Estudiar les dades de salut laboral amb perspectiva de gènere.
			40	Crear un procediment per recollir problemes de salut vinculats al gènere
			41	Garantir que els programes de promoció de la salut laboral que s'implantin a l'ICMAB tindran en compte la variable gènere

EIXOS	Objectius generals	Objectius específics	Accions	
5. Participació de les dones en recerca	5.1. Lluitar contra el Glass ceiling i la leaking pipe	5.1.1.Promoure una major igualtat de gènere dins els grups de recerca de l'ICMAB	42	Monitoritzar les dades desagregades per gènere dins els Dpts, grups i línies de recerca de l'ICMAB
			43	Promoure els grups o Dpts que es distingeixen per un caràcter més igualitari i inclusiu
		5.1.2.Analitzar les causes que poden portar a l'abandonament de la carrera científica a joves investigadores de l'ICMAB	44	Realitzar una anàlisi/enquesta sobre les dones científiques que tenen potencial per ser Pis però no ho són
			45	Realitzar una anàlisi/enquesta entre les dones doctores de l'ICMAB que fan tasques de suport a la recerca
		5.1.3.Lluitar contra la leaking pipe	46	Pensar en mesures per paliar la leaking pipe, en funció de les anàlisis efectuades
			47	Programa de mentoring per a joves investigadores
		5.1.4.Fomentar que les dones investigadores promocionin professionalment	48	Formació en leadership skills
			49	Suport per a la preparació de projectes europeus
			50	Animar candidates femenines a optar a promocions i posicions de lideratge
			51	Implementar mesures i criteris que garanteixin que els internal calls són gender-sensitive
			52	Millorar el perfil de candidates mitjançant l'enfortiment del seu CV
	5.2. Retenció i generació de talent per a personal de suport a la recerca	5.2.1.Recolzar la carrera professional de les dones que proporcionen suport a la recerca (management, KTT, tècniques, ...)	53	Establir programes de formació i mentoring per a candidates interessades
	5.3. Atracció de talent amb perspectiva de gènere	5.3.1.Dur a terme estratègies d'atracció de talent amb sensibilitat de gènere	54	Monitoritzar anualment les incorporacions i intents d'atracció de talent.
			55	Establir estratègies per avançar cap a una major igualtat de gènere a l'ICMAB, en les diferents línies de recerca i categories professionals
	5.4.Visibilització de les dones que fan recerca o recolzament a la recerca	5.4.1.Posar en valor la tasca de les científiques de l'ICMAB	56	Presentar candidatures femenines a premis de recerca
			57	Desenvolupar continguts de divulgació de la recerca feta per dones de l'ICMAB
		5.4.2.Visibilitzar la tasca de les dones de l'ICMAB	58	Proposar dones per a tertúlies, taules rodones, ...
			59	Crear un directori de dones que treballen en tots els àmbits de la recerca a l'ICMAB (incloent tècniques i gestores)
	5.5. Foment de les STEM entre nenes i joves	5.5.1.Fomentar les vocacions científiques i tècniques entre estudiants d'escoles, instituts i universitat	60	Incorporar periòdicament a la web i xarxes socials de l'ICMAB continguts sobre les tasques de les dones de l'ICMAB (anuncis, biografies, entrevistes, ...)
			61	Activitats de divulgació de la recerca a les escoles
				Les activitats de l'objectiu específic anterior (A58, A59, A60)

EIXOS	Objectius generals	Objectius específics	Accions	
6. Dimensió de gènere en la recerca	6.1.Incorporar el gènere en els projectes científics	6.1.1.Millorar les capacitats del personal investigador per incorporar la dimensió de gènere a la recerca a l'ICMAB	62	Oferir formació i assessorament en la redacció del projectes
			63	Analitzar la dimensió del gènere en Ciència i Tecnologia de Materials
	6.2. Vetllar per la sensibilització i minimització dels biaixos de gènere en la recerca i la seva avaluació	6.2.1.Formar quant a biaixos en l'avaluació de l'activitat científica 6.2.2.Garantir que els comitès d'avaluació/selecció que es creïn a l'ICMAB minimitzen els biaixos de gènere	64	Difondre la formació existent i, de ser necessari, fer formació específica
			65	Garantir la paritat als comitès
			66	Estudiar la possibilitat d'incorporar una persona amb veu i sense vot, que garanteixi l'absència de biaixos
	6.3. Treballar per a la visibilització i tracte igualitari de la dona en recerca	6.3.1.Fomentar la igualtat de gènere en actes científics	67	Mantenir la igualtat de gènere en els seminaris ICMAB
			68	Fomentar o regular que a tot acte científic esponsoritzat o organitzat per l'ICMAB al comitè organitzador hi hagi paritat de gènere.
			69	Crear i difondre un Manual de Bones Pràctiques en Recerca
	7. Inclusió d'altres diversitats i lluita contra discriminacions	7.1. Sensibilització i inclusió dels col·lectius minoritzats	7.1.1.Sensibilitzar envers el respecte cap a les minories	70
71				Crear espais per a l'intercanvi, el coneixement i el debat de propostes (cafès, tertúlies, ...)
7.1.2. Aprofundir en el coneixement de la diversitat i els col·lectius minoritzats presents a l'ICMAB			72	Definir estratègies per aconseguir informació sobre la presència i possibles dificultats dels col·lectius minoritzats
			7.1.3.Treballar per a un tracte igualitari dels grups minoritzats	73
74				Facilitar un espai per al recolliment personal col·lectiu o individual
75				Establir 1/3 dels banys de l'ICMAB com inclusius, i ben distribuïts pels 2 edificis
7.2. Garantir un ambient laboral sa i lliure de conflictes per a tots els treballadors i treballadores de l'ICMAB		7.2.1.Lluitar contra l'abús i assetjament laborals	76	Sensibilitzar respecte l'abús i assetjament laborals
			77	Crear un protocol intern per a la denúncia i gestió de comportaments abusius
			78	Cursos de gestió de conflictes
		7.2.2.Fomentar l'intercanvi i coneixement entre col·lectius	79	Donar suport als ESR
			80	Establir espais o mesures de trobada i intercanvi entre personal científic, gestor, tècnic, ...
7.2.3.Posar en valor les tasques de tot el personal de l'ICMAB	81	Incorporar periòdicament a la web i xarxes socials de l'ICMAB continguts sobre les tasques del personal de suport de l'ICMAB (anuncis, biografies, entrevistes, ...)		
8. Fer el seguiment (indicadors, pressupost) i assegurar el compliment del Pla d'Actuació d'Igualtat i Inclusió				

Taula 5. Objectius generals del PLA3I: valoració dels riscos per a la consecució de les accions plantejades.

EIXOS	Objectius generals	Valoració de riscos de les accions plantejades
1. Governança institucional i cultura institucional amb perspectiva de gènere	1.1. Equilibri de gènere en la presa de decisions	Risc molt baix si es compta amb voluntat de la Direcció.
	1.2. Garantir que la igualtat i perspectiva de gènere estan presents en tots els aspectes a l'ICMAB	Risc baix-moderat. Cal un treball transversal persistent. El risc més important deriva de la manca de personal per dur a terme les accions plantejades; un altre aspecte important és la manca de formació específica i experiència en l'àmbit d'igualtat del personal implicat. Aquests riscos s'esmenten aquí perquè és on hi ha l'acció d'incorporar personal per executar el PLA3I, però cal tenir present que per aquesta raó repercuteixen en tot el PLA3I.
2. Igualtat en el treball	2.1. Treballar per garantir igualtat en la contractació, condicions laborals i oportunitats de promoció per a tots els treballadors i treballadores de l'ICMAB	Risc baix. Les accions dins l'ICMAB en aquests dos àmbits estan condicionades pel marge d'actuació que té un ICU dins el CSIC, i per tant són limitades. Això comporta un risc que, en tot cas, cal mirar com minimitzar amb els recursos i idees propis.
3. Equilibri entre la vida personal i laboral	3.1. Facilitar la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores de l'ICMAB	
4. Salut laboral amb perspectiva de gènere i lluita contra l'assetjament per raó de gènere i micromasclismes	4.1. Prevenció i lluita contra l'assetjament per raó de gènere	Risc moderat. El risc principal que existeix és la manca de confiança de les possibles víctimes, per por a represàlies. Superar aquesta barrera passa per tenir personal format per tractar aquests casos i per generar confiança, actuant amb rapidesa i fent que hi hagi conseqüències quan es produeix una denúncia. Es planteja adreçar aquests factors quan depenen de l'ICMAB.
	4.2. Introduir la dimensió de gènere en les mesures de prevenció de riscos laborals i la monitorització de la salut laboral dins l'ICMAB	Risc baix-moderat. Les dificultats per a les accions d'aquest objectiu s'associen principalment a la manca de coneixements en aquest àmbit. Per assolir-los cal disposar de suficient personal en prevenció de riscos laborals, i és aquí on existeix el risc, ja que actualment el personal és clarament insuficient.
5. Participació de les dones en recerca	5.1. Lluitar contra el Glass ceiling i la leaking pipe	Risc moderat. Aquest objectiu vol adreçar un problema estructural present a tot el món i d'arrels molt profundes; per tant, poder incidir-hi amb èxit té un risc elevat, i ha de ser una feina de llarg recorregut. Tanmateix, les accions plantejades fan referència a àmbits en què l'ICMAB té marge d'actuació i pot ajudar. D'altra banda, el caràcter innovador dels objectius i accions comporta també un risc: no es coneixen massa estudis o estratègies d'èxit documentades que puguin ajudar. Finalment, adreçar les accions i objectius plantejats implica la disposició dels recursos (principalment humans) necessaris.
	5.5. Foment de les STEM entre nenes i joves	Aquest objectiu adreça un problema molt general de la societat; reduir-lo escapa a la capacitat d'acció d'un centre de recerca. La finalitat que pretenen les accions plantejades és simplement que l'ICMAB aporti el seu gra de sorra; tenint en compte això, el risc és baix.
6. Dimensió de gènere en la recerca	6.1. Incorporar el gènere en els projectes científics	Aquest objectiu es considera de risc moderat: una de les accions plantejades està supeditada a disposar d'una UPE amb prou personal, i per tant a la consecució dels recursos necessaris. L'altra acció enfronta el risc de la novetat: cal cercar o efectuar anàlisis en l'àmbit.
	6.2. Vetllar per la sensibilització i minimització dels biaixos de gènere en la recerca i la seva avaluació	El risc en la sensibilització progressiva és baix, així com en una minimització paulatina dels biaixos. Tanmateix, l'eradicació dels biaixos es considera impossible en general.
	6.3. Treballar per a la visibilització i tracte igualitari de la dona en recerca	Circumscriu dins l'àmbit de l'ICMAB, el risc d'aquest objectiu és molt baix.
7. Inclusió d'altres diversitats i lluita contra discriminacions	7.1. Sensibilització i inclusió dels col·lectius minoritzats	El risc de les accions considerades dins aquests objectius és molt baix. Tot i això, cal tenir present que la pertinença a molts dels col·lectius minoritzats correspon a l'àmbit privat de les persones, i per tant les accions inclusives s'han de dur a terme en molts casos sense buscar estadístiques que les recolzin; al contrari, la millora de la inclusió i sensibilització haurien d'acabar, a la llarga, fent sortir persones "de l'armari"; la participació activa d'aquestes hauria d'acabar repercutint en la definició de noves accions més enfocades a llurs necessitats. Pel que fa a la lluita contra l'abús i assetjament laborals, apliquen les consideracions indicades a l'OG4.1
	7.2. Garantir un ambient laboral sa i lliure de conflictes per a tots els treballadors i treballadores de l'ICMAB	

Taula 6. Accions del PLA3I: agents implicats i temporització

[illegible]

[illegible]

AGRAÏMENTS

Les responsables de l'elaboració d'aquest document volen expressar el seu agraïment a: totes les persones que han participat a l'enquesta i les entrevistes; Albert Moreno, Pilar López i Yrene Domínguez, pel seu ajut amb les dades d'URITIC; M^aJesús Almenara i José Manuel de Miguel, de la SGARH, per facilitar dades demanades; José Ángel Burriel, Alejandro Santos i Alfonso del Rey, respectivament per les dades de finançament de projectes, autoria d'articles i transferència de coneixement; Sara Herraiz, per ajudar a recopilar algunes dades; Ana López i Esther Barrena, per la seva col·laboració en l'anàlisi de dades de contractes, i la recopilació d'estadístiques dels beneficiaris de contractes Ramon y Cajal i ERC; Dolors Grillo i la Laura Cabana, per una lectura crítica del llistat d'accions; i els membres de la CIGiD i altres voluntaris/es per la seva participació en les sessions de presentació i debat de la diagnosi i el Pla.

ANNEX I. Dades tècniques i resultats de l'enquesta

Enquesta realitzada entre el 20 d'abril i el 5 de maig del 2024. Es va enviar un mail i un parell de recordatoris a tot el personal de l'ICMAB. També es varen penjar rètols amb el QR a les fonts d'aigua.

I.1. PREGUNTES

Les preguntes formulades s'agrupen en 7 blocs:

i) Dades bàsiques de la persona que contesta l'enquesta

1. Gènere (es donaven 4 opcions: home, dona, no binari i ns/nc)
- 2 i 3. Als que havien contestat home o dona se'ls donava l'opció (no obligatòria) de respondre si eren cis, trans o ns/nc
4. Edat, per franges: <31, 31-45, 46-60 i >60
5. Nacionalitat
6. Titulació acadèmica més elevada
7. Tipus de treball a l'ICMAB: científic, tècnic especialitzat (SCT o Unitats estratègiques), serveis generals del CSIC, serveis generals externalitzats, i altres
8. Posició (als que desenvolupen tasques científiques): predoc, postdoc, investigador senior o estudiant de grau o màster.
9. Tipus de contracte o categoria laboral: becari, contracte temporal, permanent/funcionari, altres
10. En el cas de respondre "altres", se'ls demanava quina feina o contracte tenien.

ii) Igualtat a l'ICMAB

11. Consideres que l'ICMAB incorpora mesures per fomentar la igualtat de gènere?
12. Creus necessari dur a terme mesures per afavorir la igualtat de gènere a l'ICMAB?

iii) Conciliació familiar i laboral

13. Vius o has viscut alguna situació personal que et dificulta o t'ha dificultat la conciliació entre la teva vida personal i la laboral?
14. En cas de respondre afirmativament: què és el que t'ha dificultat la conciliació?
15. Tens infants o persones dependents al teu càrrec?
16. (En cas afirmatiu) Quants?
17. Tens alguna proposta que podria dur a terme l'ICMAB per millorar la conciliació entre la vida personal i laboral?

iv) Lideratge i empoderament femenins

18. Creus que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de promocionar-se laboralment a l'ICMAB?
19. Ets conscient de la diferència de percentatge entre homes i dones que hi ha fent recerca a l'ICMAB (se'ls mostrava una gràfica amb els % d'investigadors predoctorals, postdoctorals i senior, dades de la Fig.8))
20. A què creus que és deguda aquesta diferència?
21. Consideres que això és un problema?
- 22 Tens alguna proposta que podria dur a terme l'ICMAB per aconseguir una major paritat en cada una de les escales del personal que fa recerca?

23. Si ets una dona: sents que per avançar en la teva carrera professional, en el teu reconeixement personal i/o en el teu prestigi has d'assumir actituds o comportaments habitualment atribuïts al rol masculí?

v) Assetjament, llenguatge, micromasclismes

24. Si ets dona: creus que has patit o pateixes algun tipus de micromasclisme a l'ICMAB?

25. Podries exposar algun exemple concret?

26. Has viscut algun cop alguna situació d'assetjament o alguna agressió (física o verbal) dins l'ICMAB?

27. Podries exposar algun exemple concret?

28. Consideres que alguna vegada s'han adreçat a tu de manera inadequada i atribuïble al teu gènere?

29. Podries exposar algun exemple concret?

vi) Assetjament i discriminació

30. Has patit algun tipus de discriminació (assetjament, agressió verbal o física, ...) a l'ICMAB per alguna d'aquestes raons?

31. Has estat testimoni d'algun tipus de discriminació (assetjament, agressió verbal o física, ...) a l'ICMAB per alguna d'aquestes raons?

32. Saps què fer en cas de patir personalment o conèixer algun cas d'assetjament o agressió?

33. Creus que a l'ICMAB caldria implementar accions per millorar el coneixement i inclusió de minories?

34. Pots prioritzar els col·lectius minoritzats per als que creus que caldria que l'ICMAB treballés la inclusió?

35. Hem oblidat algun col·lectiu minoritzat al que caldria prestar atenció?

vii) Consideracions finals

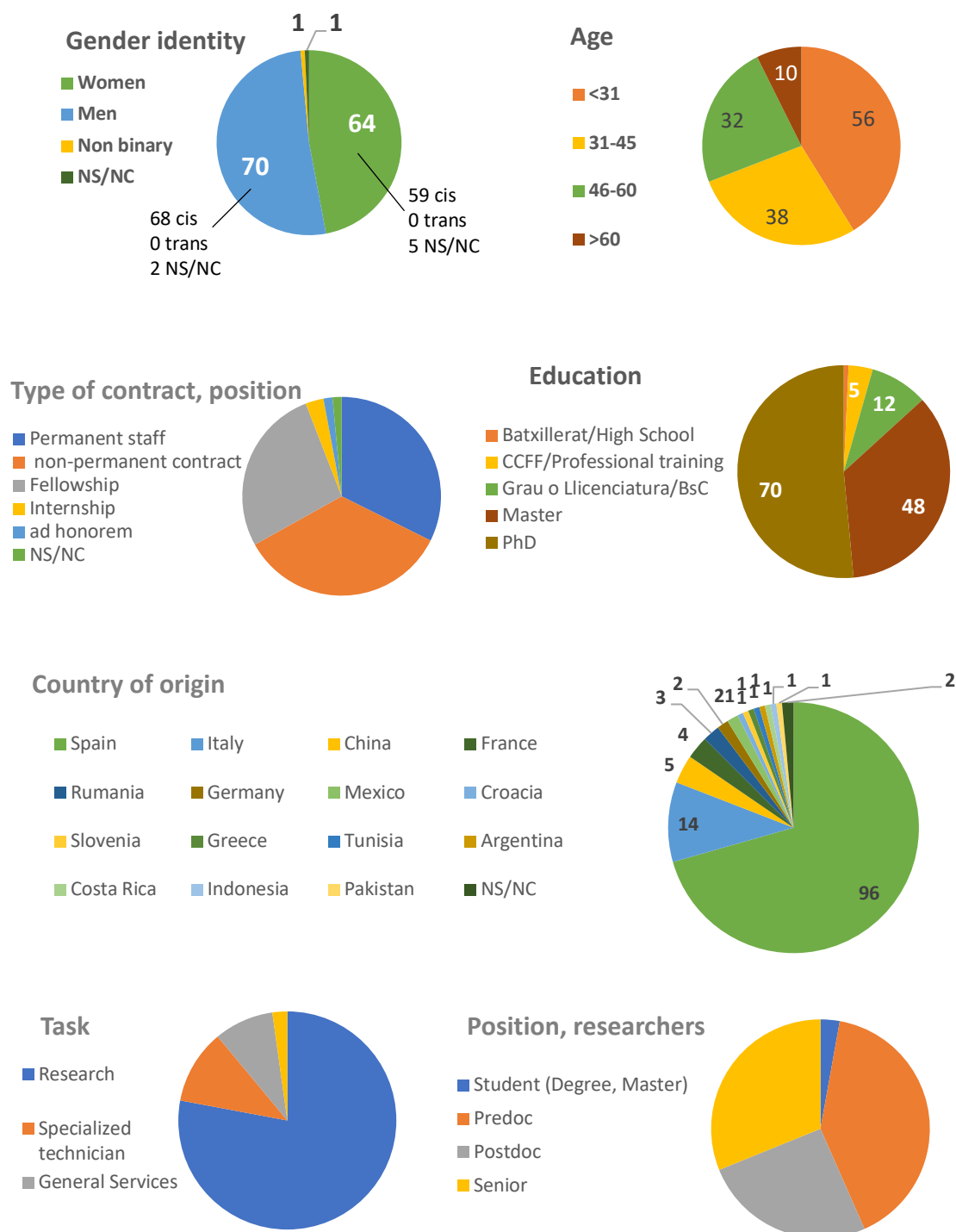
36. Tens alguna proposta per millorar la igualtat a l'ICMAB?

37. Vols afegir quelcom més?

I.2. PARTICIPANTS

Hi varen participar 136 persones, el que representa un 38% del personal de l'ICMAB.

El desglossament dels i les participants pel que fa identitat de gènere, edat, procedència, tipus de contracte, nivell d'estudis i tasca, és el que segueix:



La participació es considera satisfactòria. Hi ha equilibri de gènere i les distribucions per país de procedència (espanyols o estrangers), tasca i edat estan en concordança aproximada amb les del personal de l'ICMAB.

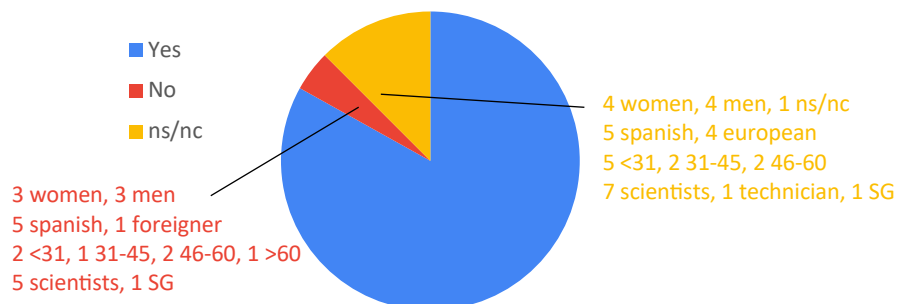
I.3. BUIDATGE

A continuació s'inclouen els resultats bàsics de l'enquesta, per blocs.

ii) Igualtat a l'ICMAB

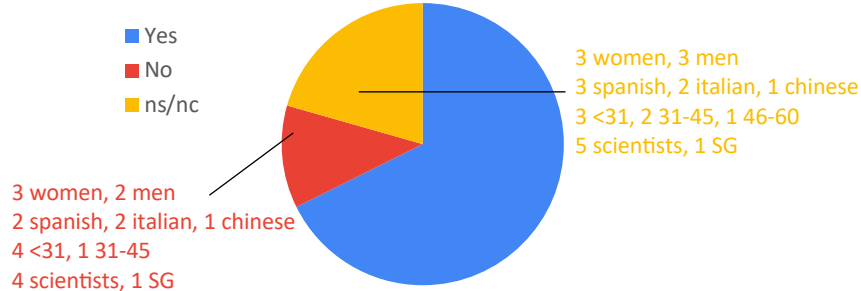
Pregunta:

Consideres que l'ICMAB incorpora mesures per fomentar la igualtat de gènere, o té una perspectiva de gènere?



Pregunta:

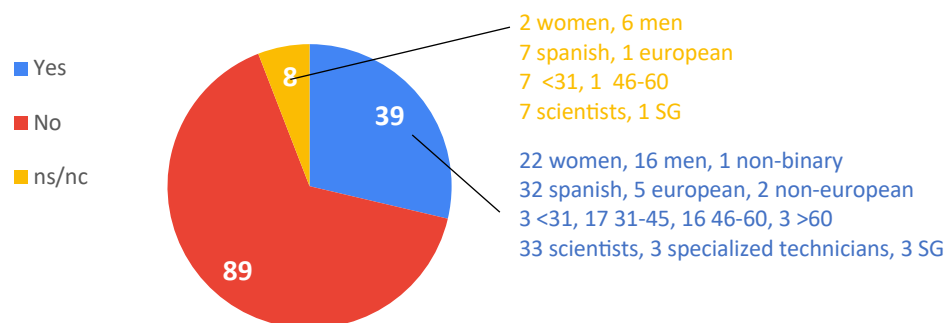
Creus necessari dur a terme mesures per afavorir la igualtat de gènere a l'ICMAB?



iii) Conciliació familiar i laboral

Pregunta:

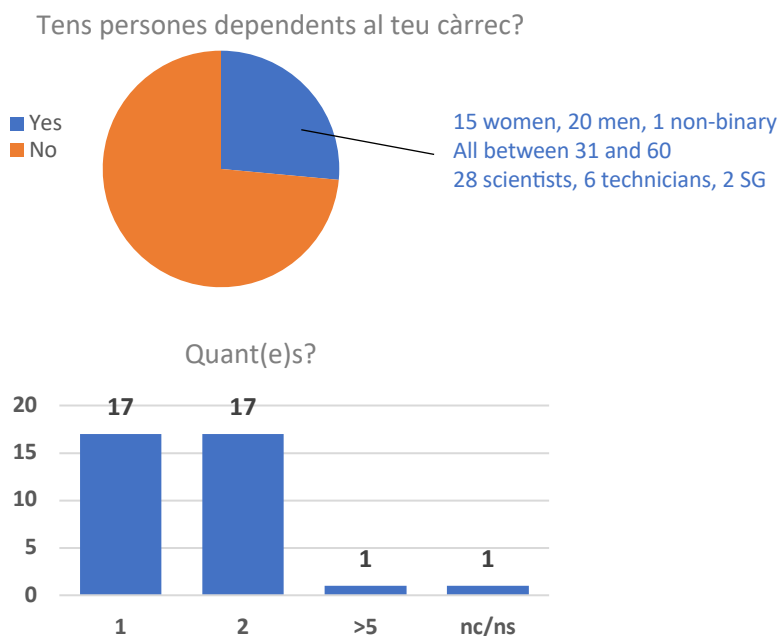
Vius o has viscut alguna situació personal que et dificulta o t'ha dificultat la conciliació entre la teva vida personal amb la laboral?



Pregunta: què és el que t'ha dificultat la conciliació?

La principal causa per als problemes de conciliació, adduïda per la majoria dels participants, és un excès de càrrega de feina (inclou terminis, no tenir substitut, massa viatges, ...). Per darrera queden la manca d'ajuda per part de la parella o família, i els fills/es.

Pregunta:



Pregunta:

Tens alguna proposta que podria dur a terme l'ICMAB per millorar la conciliació entre la vida personal i laboral?

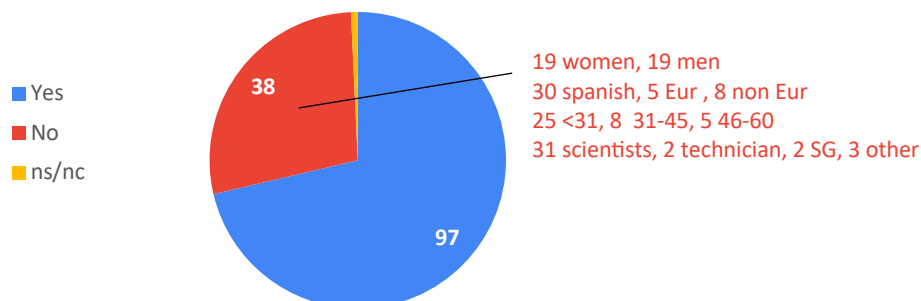
Respostes:

- Més mencionades: hores de treball flexibles, més treball a casa, guarderia al Campus
- Mencionades per varies persones: menys càrrega de treball, menys treball administratiu, suport psicològic en persona, formació en gestió del temps
- Esmentades per una persona: sala d'alletament, career development plan; scientific results have same weight as other activities; much more personnel and limit to the growth of ICMAB

iv) Lideratge i empoderament femenins

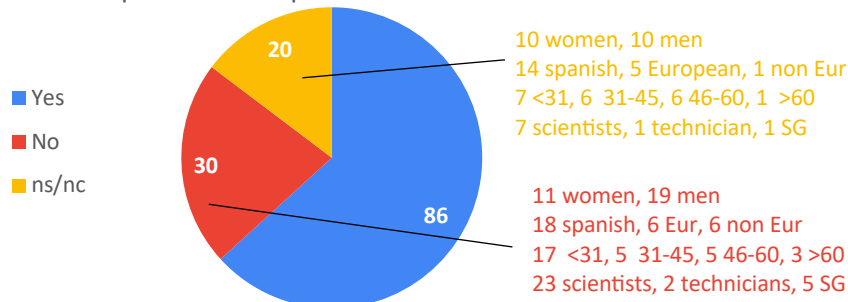
Pregunta:

Ets conscient de la DIFERENCIA de percentatge entre homes i dones que hi ha fent recerca a l'ICMAB?



Pregunta:

Creus que això és un problema?



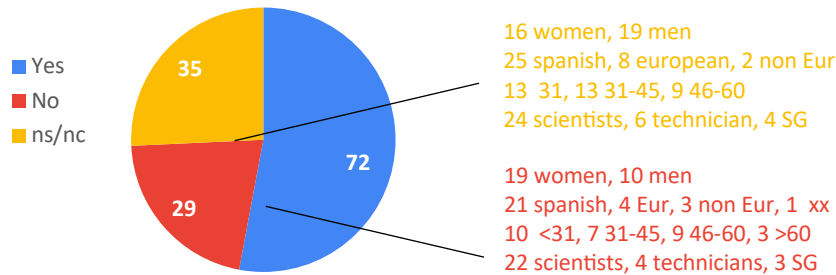
Pregunta: A què creus que és deguda aquesta diferència?

Ha estat la pregunta de resposta lliure amb més participació (99 respostes). Destaquen les següents raons (es reproduïxen les respostes literals):

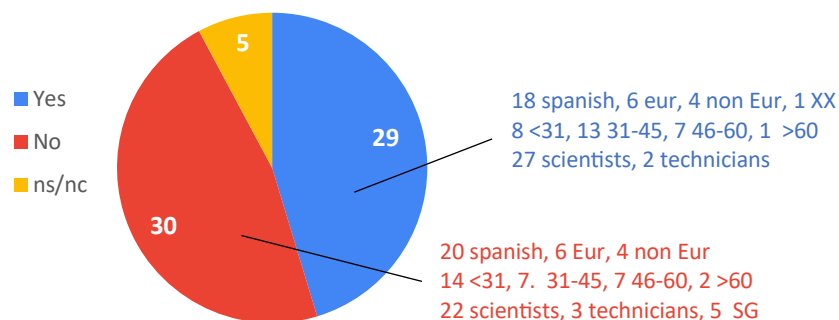
- Cisheteropatriarchal system, structural sexism society, old stereotypes; heritage of the past; prejudices formed early in life
- Different career choices; "cada persona estudia lo que ella quiere, no se le puede obligar a estudiar algo que no quiera"
- "Maternity and family conciliation ("men do not have as many problems")
- "Some women prefer to choose to raise their children over their careers"
- "Poor self-confidence"
- Lack of model examples
- "I don't know"; no particular reason; many reasons; "difficult question",...

Pregunta:

Creus que homes i dones tenen les mateixes oportunitats de promoció a l'ICMAB?

*Pregunta:*

Si ets una dona: sents que per avançar has d'assumir comportaments habitualment atribuïts al rol masculí?



Pregunta: Tens alguna proposta que podria dur a terme l'ICMAB per aconseguir una major paritat en cada una de les escales del personal que fa recerca?

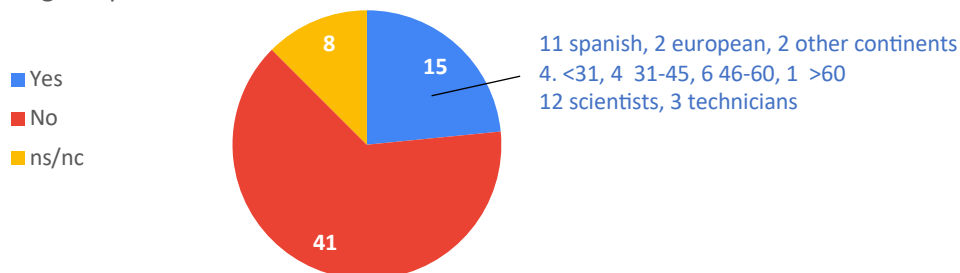
Respostes:

- Absolute transparency in all recruitments, selection and recruitment processes; control of biases
- Gender sensitive talent attraction; Gender quotas; eventually positive discrimination
- Parity in committees; "Make every committee n/n+1 with always one more woman than man, so the tribunal stays close to equitable but compensates the power men get because of the sexist system"
- "Lectures on gender equality. People tend to be uninformed"
- Invite more women researchers to speak about their research and experience; outreach by women
- "Crec que l'ICMAB té iniciatives ja per promoure la paritat i el foment de les dones científiques. Crec que qui s'haurien de sentir interpel·lats són els homes investigadors permanents"
- "I really don't know: some initiatives help but also put many men on the defensive"
- Help women (career development, maternity)
- Flexible working hours; facilitate work and life conciliation
- Promote materials Science among girls in schools
- "si las gráficas anteriores fueran al revés y hubiera más mujeres que hombres, eso tampoco sería un problema"
- "do you imply that parity is the optimum? For all occupations or just the ones at ICMAB?"
- There is already parity at ICMAB ("55 to 45 I'm not sure is relevant")
- "No: men and women are equally valid, so any kind of positive discrimination would be simply discrimination and therefore unfair"

v) Assetjament, llenguatge, micromasclismes

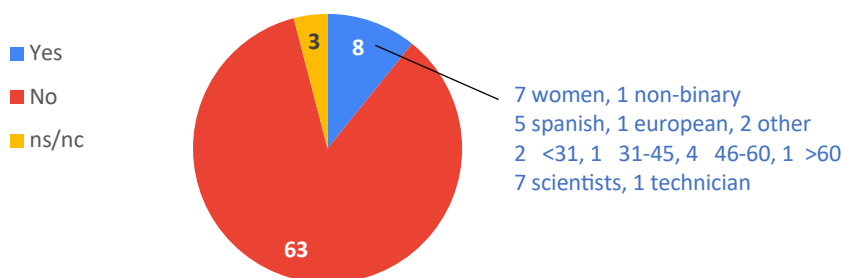
Pregunta:

Si ets dona, creus que has patit o pateixes algun tipus de micromasclisme a l'ICMAB?



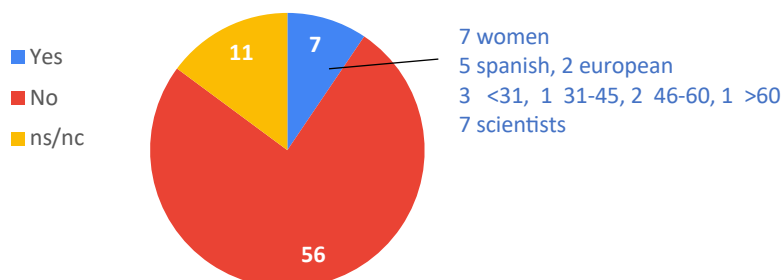
Pregunta:

Has viscut algun cop alguna situació d'assetjament o alguna agressió (física o verbal) dins l'ICMAB?



Pregunta:

Consideres que alguna vegada s'han adreçat a tu de forma inadequada i atribuïble al teu gènere?



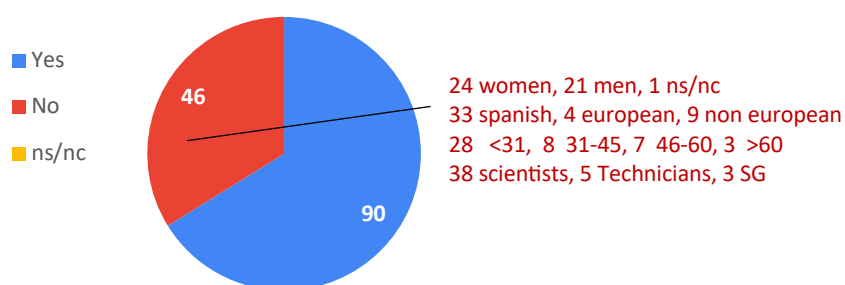
Pregunta: Pots esmentar algun cas?

Respostes literals:

- Cuando te interrumpen a la hora de hablar o no consideran seriamente tu propuesta sino está apoyada por alguien más; scientific opinion questioned much more tan a male colleague
- Paternalism and decision making for me;
- El to amb el que es dirigeixen a mi alguns investigadors homes, sobretot en època predoc; a coworker working tough (almost fighting) to me, and apparently to male co-workers it was never like that
- Parlar de gestores com a secretàries
- Un predoc golpeándote el trasero, un empresario diciendo que "se te puede sacar de casa", otro investigador diciendote que "porque no te quedas en casa", otro investigador insistiendo en tener una relacion contigo....
- Frases o brometes masclistes o suposadament graciosos que en realitat amaguen masclisme ancestral

Pregunta:

Saps què fer en cas d'assetjament?



vi) Assetjament i discriminació

Pregunta:

Has patit mai cap discriminació a l'ICMAB per alguna d'aquestes raons?

	YES	NO	NS/NC
Gender	4	131	1
Sexual orientation	0	133	3
Disability	1	129	6
Age	9	121	6
Ethnicity	5	125	6
Religion	2	131	3
Aspect	0	130	6
Other	12	109	15

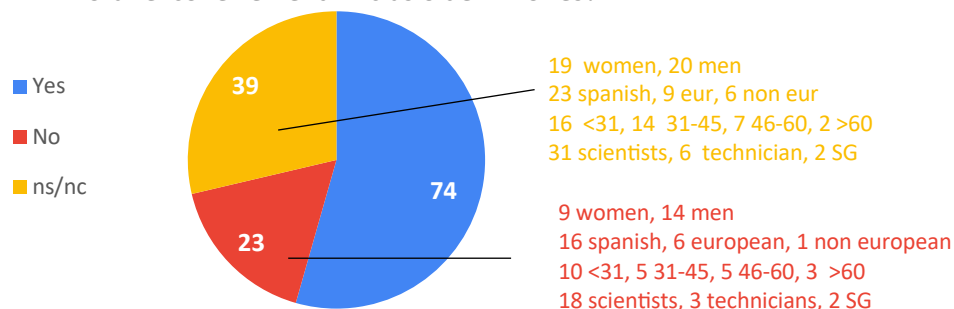
Pregunta:

Has presenciat mai cap discriminació a l'ICMAB per alguna d'aquestes raons?

	YES	NO	NS/NC
Gender	13	115	8
Sexual orientation	5	123	8
Disability	6	124	6
Age	8	121	7
Ethnicity	17	113	6
Religion	10	121	5
Aspect	7	121	8
Other	16	101	19

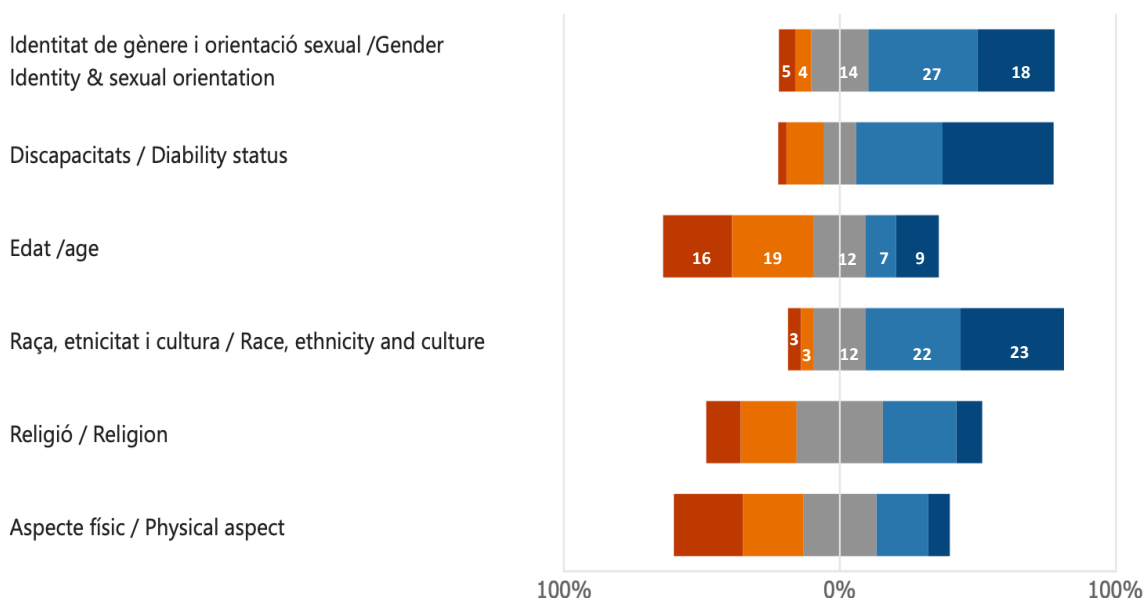
Pregunta:

Creus que a l'ICMAB caldria implementar accions per millorar el coneixement i inclusió de minories?



Pregunta: Priorització de les discriminacions que hauria d'adreçar l'ICMAB:

1 (menys prioritari / lower priority) 2 3 4 5 (més prioritari / higher priority)



Pregunta: Hem oblidat algun col·lectiu?

- La **classe social** o **rang** dins la jerarquia de l'ICMAB; **status laboral o social** (hi ha discriminació segons la teva posició dins el sistema); categoria laboral (4 answers)
- Los **estudiantes**, en general, pueden sentir abusos de sus directores, ej violencia verbal.
- Els **treballadors externs**; “no és el mateix ser investigador que personal de neteja”

vii) Consideracions finals

Pregunta: Tens propostes per millorar la igualtat a l'ICMAB?

- Donar visibilitat a les dones que estan en departaments on són (clarament) minoria.
- Mostrar mas datos y visibilizar mejor estas desigualdades; periodical lectures with relevant invited speakers (genderequality, racismo, sexual orientations, etc.)
- Campanya de divulgació. Dinàmiques de coneixença de les cultures/ètnies de les persones de l'ICMAB.
- A igualtat de condicions prioritzar la contractació de dones
- Establish certain quotas (e.g. like the already established regarding PhD committees). In the organization of social events and other 'social work' (e.g. high school visits etc.) there should be parity as well. It is super annoying that this work is mostly done by women.
- Fer els banys més higiènics per tal que les persones que menstruïn puguin canviar-se sense problemes (compreses, copes, etc).

Pregunta: Vols afegir algun altre comentari?

- “Hem de trobar la manera que aquests temes interressi més al personal del ICMAB. A les xerrades de la Comissió hi van quatre gats.”
- “Todo el mundo dentro del ICMAB es consciente de quieros tienen actitudes machistas y nadie hace nada”
- “I would like to know if there is a specific and PROFESSIONAL contact point or person to approach in case we suffer or witness harrasment or innapropriate situations at ICMAB”
- “Is there any way to remind people not to shout/laugh super loudly in the dinning room during 11:30 to 3:00? I respect their freedom to have great time with their friends etc., but it is the public place to share the space with all other people. I think mutual respect is needed.”
- “I think equality tends to be a bit limited to gender women/men ratios. It can be misleading sometimes due to multi-factor discriminations. Maybe pushing for more gender neutrality, eg when referring to people, would be good progress.”
- “When people respect other differences life is better in every setting. We have to cultivate that”

ANNEX II. Fitxa per a les accions

ACCIÓ:
Eix:
Objectiu:
Sub-objectiu:
Temporalització (inici, fi; periodicitat):
Objectius:
Personal a qui va dirigida l'acció:
Descripció:
Pressupost:
Equip/persona responsable:
Personal participant en l'acció:
Mitjans i materials previstos per la realització de l'acció:
Mecanismes de difusió:
Resultats esperats:
Condicionants i conseqüències (<i>de què pot dependre la realització de l'acció, accions precedents de les que depèn i accions a les que afectarà</i>):
Mecanismes de seguiment i avaluació.
Indicadors:
Comentaris: