

Plan de Igualdad de Género Inclusivo (iGEP 2025-2028)

Documento original: Barcelona, noviembre de 2025

Institut de Ciències del Mar (ICM) – Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

Autoría: Coord. Silvia Donoso, equipo de trabajo: Grupo de Trabajo de Igualdad y Diversidad

Con la financiación del 'Centro de Excelencia Severo Ochoa' (CEX2024-001494-S) de la AEI 10.13039/501100011033.

Índice

1.	PRESENTACIÓN	4
2.	MARCO CONCEPTUAL	6
3.	(RE) DIAGNÓSTICO DE GÉNERO INSTITUCIONAL: RESULTADOS CLAVE	7
4.	PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO INCLUSIVO (iGEP)	10
	3.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS MEDIDAS	13
	Ámbito de intervención 1. Gobernanza institucional inclusiva	13
	Ámbito de intervención 2. Política y cultura institucional inclusiva	14
	Ámbito de intervención 3. Participación de las mujeres en la investigación: Desarrollo profesional y progresión de la carrera	17
	Ámbito de intervención 4. Género en la investigación	20
	Ámbito de intervención 5. Conciliación de la vida laboral y familiar y cultura organizativa	21
	Ámbito de intervención 6. Prevención de la violencia de género y el acoso sexual	22
	Ámbito de intervención 7. Género en la presupuestación y la política de remuneración	23
	Ámbito de intervención 8. Comunicación inclusiva y no sexista	25
5.	PLAN DE TRABAJO	26
6.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (SSE)	34

1. PRESENTACIÓN

En 2021, el ICM aprobó su primer **Plan de Igualdad de Género (2021-2024)** (en adelante GEP, por sus siglas en inglés, *Gender Equality Plan*). Previo al diseño del GEP, se realizó un *diagnóstico institucional de género* para establecer la realidad específica de mujeres y hombres en cuanto a la igualdad de trato y oportunidades, identificar las posibles brechas de género y situaciones de discriminación, así como los factores que las favorecían. El diagnóstico permitió la toma de conciencia sobre dichas situaciones discriminación o trato desigual por razón de sexo/género, así como a la posibilidad de tomar decisiones informadas para revertirlas. Los resultados del diagnóstico, y el cumplimiento con el marco normativo de referencia fueron la base sobre la que se diseñó el primer GEP del ICM.

El GEP se convirtió así en el marco de actuación y la hoja de ruta del ICM en materia de igualdad, dando integralidad al conjunto de las actuaciones en esta materia. Con el objetivo de promover una transformación estructural que conllevara la adopción e institucionalización de la igualdad de género como principio transversal del ICM en todos sus ámbitos y actuaciones, se establecieron 8 ámbitos de intervención, cada uno de estos con objetivos y resultados específicos que orientaban un conjunto de 14 medidas que debían permitir alcanzarlos.

Tras la implementación del GEP, el primer reto es mantener y profundizar los cambios logrados en la integración de la igualdad de género en las políticas, procedimientos y prácticas del ICM; mientras que, paralelamente, se diseñan nuevas estrategias para superar las barreras resistentes al cambio. El segundo reto es ir más allá, evolucionando nuestro abordaje de la igualdad hacia uno más amplio. El ICM refuerza su compromiso con la implementación de una **Estrategia de Igualdad 360º**, en cuyo marco se inscriben el nuevo **Plan de Igualdad de Género Inclusivo (iGEP)**, el **Plan LGTBI+** y otras iniciativas destinadas a promover la inclusión desde una aproximación interseccional. Estos de instrumentos de intervención se articulan y construyen mutuamente, con el objetivo de que esta estrategia consolide la integración de la igualdad como principio transversal dentro de ICM, identificando y abordando las desigualdades y formas de discriminación que surgen de la interacción de múltiples categorías sociales, promoviendo así un entorno equitativo, inclusivo, diverso y respetuoso para todas las personas de la organización.

En ese marco, el ICM ha elaborado este **Plan de Igualdad de Género Inclusivo 2025-2028 (iGEP)** como instrumento fundamental para lograr un cambio estructural de mayor alcance.

Con este objetivo, y antes del diseño del iGEP, se han llevado a cabo dos evaluaciones complementarias. En primer lugar, una evaluación de la ejecución del GEP (2021-2024) para determinar en qué medida se han alcanzado los resultados esperados, basándose en los indicadores incorporados en el propio GEP, y para identificar los principales factores limitantes y las lecciones aprendidas durante su implementación. Esta evaluación ha puesto de relieve que las medidas implementadas han propiciado una serie de transformaciones institucionales –en políticas, reglamentos, procedimientos y prácticas– que han contribuido a la creación de un entorno más propicio para el avance profesional de las mujeres. Estas medidas, diseñadas para abordar los retos específicos del centro, se reforzaban mutuamente generando efectos acumulativos que respaldan la sostenibilidad de los avances logrados.

En segundo lugar, se ha llevado a cabo un (re)diagnóstico institucional de género para evaluar los cambios identificables en relación con las brechas y desigualdades de género previamente identificadas en el diagnóstico de 2020. Entre ellas se incluyen la segregación horizontal y vertical –reflejada en el efecto tijera y el índice del techo de cristal– así como las barreras para acceder a la financiación de la investigación, las cuestiones de (in)visibilidad y el acceso limitado a los espacios de toma de decisiones, entre otras. Lograr un cambio a este nivel requiere la convergencia de esfuerzos que van más allá del alcance de un plan de igualdad de género por sí solo. Así, si bien el cambio institucional resultante de la implementación del GEP ha sido sustancial, no puede entenderse independientemente de la capacidad de movilización de las mujeres del ICM, ya sea a través de iniciativas colectivas coordinadas o de acciones individuales. La sinergia entre la transformación institucional y la agencia individual ha sido crucial para los avances observados.

Por otra parte, durante la implementación del GEP (2021-2024), se recopiló información cualitativa y cuantitativa utilizando un enfoque integral que articuló múltiples fuentes, incluyendo registros estadísticos,

grupos focales, múltiples reuniones internas, sesiones de capacitación, encuestas y observación participante.

Sin embargo, el ICM no ha recopilado sistemáticamente datos interseccionales, ya que anteriormente se consideraba que dicha información “no era necesaria”. La captura de información interseccional, además, se ve limitada por la tensión entre la protección de los datos personales y la necesidad de contar con información que permita informar las políticas y prácticas institucionales. En cualquier caso, la ausencia de datos no puede justificar que se ignoren las desigualdades y la discriminación que operan en múltiples ejes que se cruzan y en diferentes niveles.

Con el objetivo de enriquecer la perspectiva, se han implementado diversos procesos participativos en los que han intervenido diferentes partes interesadas dentro del instituto: grupos de debate moderados por la experta en género, grupos de debate autorreflexivos, entrevistas con personas clave y una encuesta de percepción. La encuesta ha desempeñado un papel fundamental, no solo por los datos obtenidos, sino también por los debates generados en torno a los resultados.

El conjunto de estos resultados, compartidos y validados con partes interesadas a diferentes niveles – incluida la dirección y la EDTF– sientan las bases para la formulación del iGEP (junto con el marco legal vigente, y el *III Plan de Igualdad del CSIC*) y refuerzan su legitimidad y relevancia.

La integración de una perspectiva interseccional en el GEP implica reconocer y abordar las desigualdades y formas de discriminación que surgen de la interacción de múltiples categorías sociales –como el género, el origen etnocultural, la diversidad sexual, la discapacidad, la edad, etc.– y que operan simultáneamente en diferentes niveles sociales e institucionales. El iGEP, busca dar respuesta a las necesidades específicas que surgen de la convergencia de estas dimensiones, reconociendo que las experiencias de discriminación no son homogéneas. El iGEP, que tiene como objetivo impulsar una transformación estructural que implique la adopción e institucionalización de la igualdad de género inclusiva como principio transversal del ICM, articula políticas inclusivas destinadas no solo a abordar desigualdades y discriminaciones interseccionales, sino también avanzar en la transformación de la estructura y cultura institucionales de manera profunda y sostenible.

El iGEP mantiene los 8 ámbitos de intervención del GEP previo, pero ajusta al nuevo contexto los objetivos y resultados a alcanzar en cada uno de ellos, así como las medidas y acciones –algunas de ellas de continuidad y profundización– a implementar para alcanzarlos. El Plan igualmente asigna recursos y responsabilidades, establece el cronograma de implementación y un sistema de seguimiento y evaluación basado en indicadores sensibles al género y dimensiones interseccionales.

El iGEP es un documento vivo, sujeto a modificaciones en un contexto cambiante.

2. MARCO CONCEPTUAL

Conceptos clave en el marco del iGEP:

La **IGUALDAD** se centra en garantizar que todas las personas puedan prosperar en el trabajo, experimentando la igualdad de oportunidades y de trato. Es decir, que todas las personas, independientemente de sus características personales, puedan participar y contribuir de acuerdo con sus capacidades sin interferencias por discriminación o sesgo. La igualdad reconoce que cada persona tiene circunstancias diferentes, que históricamente algunos grupos de personas han sido discriminados y que no se conseguirá la igualdad de resultados tratando a todos por igual. La igualdad y la consecución de resultados igualitarios requieren que se asignen recursos y oportunidades según las circunstancias y las necesidades.

"La **igualdad de género** se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y de niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a ser iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacen hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es una cuestión de mujeres, sino que debe preocupar e involucrar plenamente tanto a hombres como a mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa para el desarrollo sostenible centrado en las personas y un indicador de ello".

Fuente: Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

La **DIVERSIDAD** en el puesto de trabajo se refiere a las similitudes y diferencias que existen entre las personas y que pueden repercutir en las oportunidades y los resultados del empleo y la empresa. La diversidad se refiere no sólo a las similitudes y diferencias relacionadas con características personales como la edad, la discapacidad, el género, la identidad de género, el origen étnico, la raza, la religión, la orientación sexual y las personas que viven con VIH, sino también a similitudes y diferencias tales como los valores, los estilos de trabajo, responsabilidades de cuidado, los niveles jerárquicos y las funciones laborales. Cada persona tiene múltiples grupos con los que se identifica y que pueden cambiar a lo largo del tiempo, lo que puede influir y modificar sus oportunidades y resultados laborales.

La **INCLUSIÓN** es relacional. Se refiere a la experiencia que tienen las personas en el puesto de trabajo y a la medida que se sienten valoradas por ser quienes son, por las habilidades y la experiencia que aportan y por la medida que tienen un fuerte sentido de pertenencia con los demás en el trabajo. El sentimiento de inclusión de una persona en el trabajo está relacionado con sus características personales, su propio comportamiento y el de las otras, y el entorno en el que se encuentra. La creación de una cultura y un entorno de trabajo inclusivos permite a los empleados diversos experimentar la igualdad, prosperar y aumentar su compromiso. Además, influye en el desempeño de la empresa.

Fuente: OIT (2022), Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión.

La **INTERSECCIONALIDAD** puede entenderse como un paradigma, una teoría, una metodología y una herramienta de análisis crítico que examina cómo el sexo y el género se entrecruzan múltiples dimensiones sociales y características personales para conformar la identidad, y cómo estas identidades únicas interactúan con sistemas de privilegio y opresión específicos de cada contexto —como el racismo, el sexismo y el clasismo— para generar formas combinadas de discriminación, opresión y privilegio.

3. (RE) DIAGNÓSTICO DE GÉNERO INSTITUCIONAL: RESULTADOS CLAVE

El (re)diagnóstico (2025)¹ ha puesto de relieve numerosos logros, en relación a los resultados del diagnóstico previo (2020), entre los que cabe destacar, por su alcance:

- ✓ La adopción de una **política institucional que garantiza el equilibrio de género en todos los órganos relacionados con la gestión ejecutiva del ICM**, lo que responde nítidamente a la consecución del objetivo de alcanzar la igualdad de género en los puestos de liderazgo y de toma de decisiones.

Frente a un equipo de dirección en el que las mujeres significaban el 33,3% (2020), la apuesta activa por la paridad de género en la renovación de los cargos institucionales, se ha traducido en un equipo de dirección paritario (40% de mujeres; director, vicedirectora de *Estrategia Científica* y vicedirector de *Impacto Social*, la gerente y el director científico del Severo Ochoa). El equipo de dirección ampliado, que se completa con tres vicedirectoras adjuntas (*Cultura Científica y Participación Ciudadana*; *Servicios Científico-técnicos*; e *Igualdad y Diversidad*) y dos vicedirectores adjuntos (*Operativa Interna*, e *Internacionalización y Diplomacia Científica*), alcanza la plena paridad (50% mujeres y 50% hombres). Dado que la dirección se integra por distintos cargos unipersonales, es la visión de conjunto lo que permite alcanzar la paridad de género.

Especialmente relevante, ha sido la creación de una vicedirección adjunta de Igualdad y Diversidad, lo que sitúa la igualdad en la estructura orgánica del ICM.

Esta búsqueda de equilibrio de género también se ha buscado en relación a los comités ejecutivos, grupos de trabajo estratégicos y grupos de trabajo operativo, en que se ha reducido significativamente su feminización, pasado de un porcentaje del 70,2% mujeres al 61,4%, alcanza casi la paridad.

Impulso de la paridad en el liderazgo de los grupos de investigación. En términos de liderazgo de los grupos, frente al desequilibrio de género que reflejaba el diagnóstico de 2019, las mujeres representaban el 21,4% de los liderazgos de los grupos (3/14 grupos), al cierre de 2024, se había experimentado una leve mejoría, las mujeres IP significaban el 28,5% (4/14).

- ✓ En términos de cultura institucional destacar que se han dado pasos muy significativos en la asunción de la **igualdad de género como valor institucional**, integrándola en su estrategia, en documentos clave y en prácticas cotidianas. Entre los avances más remarcables destacan: la apertura de espacios de participación inclusivos, la incorporación del principio de igualdad en la toma de decisiones estratégicas y operativas, la implantación de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la transparencia en la rendición de cuentas con datos desagregados por sexo y la expresión pública del compromiso con la igualdad, diversidad e inclusión.

Clave ha sido mejorar la captura de datos y las herramientas analíticas para una mejor comprensión y dimensionamiento de las desigualdades existentes y los factores que las sostienen.

- ✓ El **apoyo a las investigadoras** ha tenido diversas concreciones. Por su relevancia, destacar el apoyo facilitado por la presentación de propuestas a convocatorias competitivas. Aun reconociendo el carácter cíclico de las subvenciones, se ha producido una evolución muy positiva en la captación de fondos por parte de las investigadoras del ICM. Si consideramos los fondos totales obtenidos, en 2024 se produjo un importante incremento en la captación, un 68%, respecto de los fondos de 2019. Se produjo, igualmente, una importante nivelación entre los fondos obtenidos por mujeres y hombres. Si los fondos obtenidos por mujeres investigadoras suponían, en 2019, el 19,8% del total, en 2024 significan el 41,7%.

La implementación de acciones para el impulso de candidaturas femeninas (a plazas, promoción, premios, etc.), participación paritaria, formación -incluida formación para el liderazgo con perspectiva

¹ El (re)diagnóstico de 2025 se ha realizado con los datos disponibles a fecha de corte 31 de diciembre de 2024. El diagnóstico previo, de 2020, se realizó con datos de la misma fecha de corte de 2019.

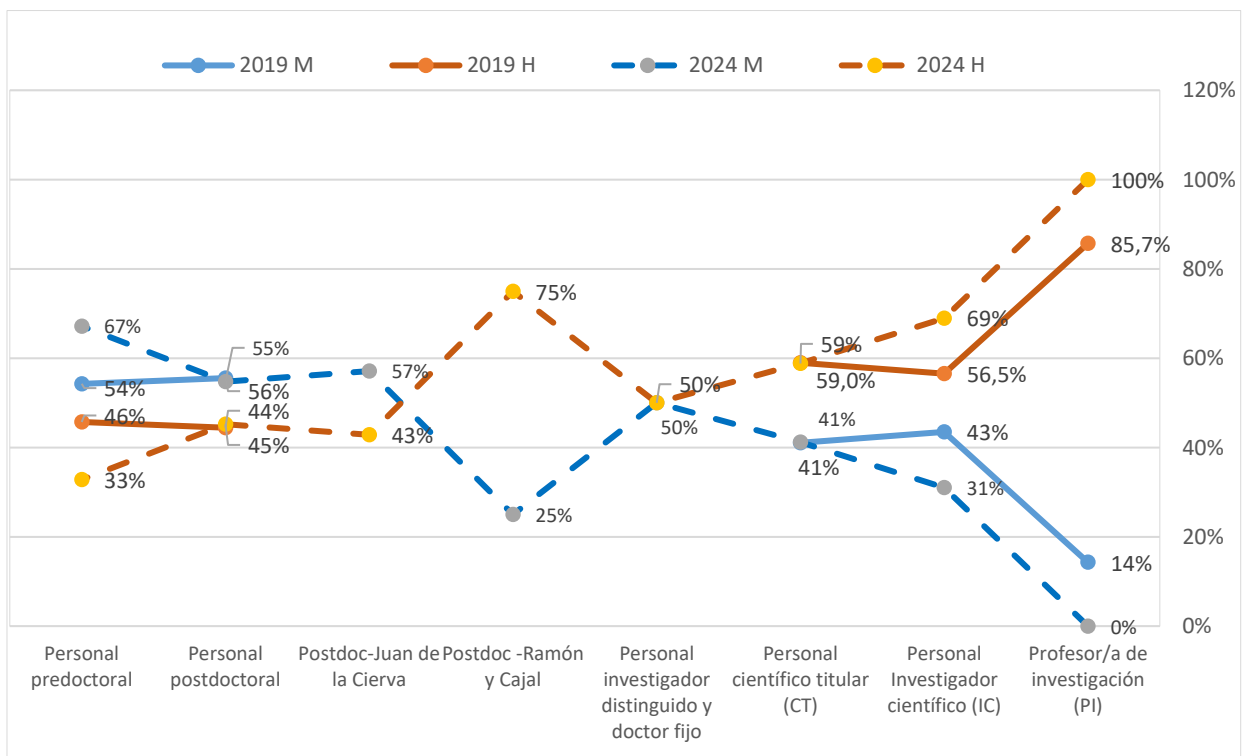
de género-, reconocimiento de su contribución científica o una mayor visibilidad, han contribuido al impulso de sus carreras profesiones.

- ✓ La **integración de la dimensión sexo/género en la investigación** es un factor importante en la excelencia de la investigación que mejora la calidad de la investigación y promueve una aplicación más amplia de sus resultados a la población. El ICM ha avanzado en la generación de condiciones para su efectiva integración con un mapeo de proyectos que ha permitido perfilar proyectos y su potencial para integrar la dimensión de género en los mismos.
- ✓ En materia de **conciliación**, subrayar el uso extendido del **teletrabajo**, que ha aumentado considerablemente desde la pandemia, y de las medidas de **flexibilidad horaria**. Destacar igualmente la creación de una **sala de lactancia y reposo** (inaugurada en 2023), un recurso del que se está haciendo un uso intenso de la misma, principalmente por madres lactantes.

A pesar de los avances apuntados previamente, se mantiene la feminización del uso de algunas **medidas de conciliación**, como las reducciones de jornada para el cuidado de menores, y existen colectivos que reclaman la búsqueda de alternativas en la organización del trabajo que permitan un uso efectivo de algunas de las medidas de conciliación disponibles, principalmente del teletrabajo.

- ✓ En lo que refiere a la prevención del **acoso sexual y por razón de sexo**, el ICM mantiene su compromiso con una cultura de tolerancia cero ante cualquier expresión de acoso. Entre otras acciones se ha diseñado un *Protocolo para hacer frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo*, que aterriza el protocolo del CSIC a nivel de instituto, estableciendo medidas específicas de prevención, con canales implementados para recoger denuncias o comunicaciones en caso de conocer o ser víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo y personas referentes para la canalización de comunicaciones/denuncias de acoso identificadas y formadas.

Sin embargo, existen áreas con limitado desarrollo o que es necesario seguir dedicando esfuerzos.



Fuente: Datos ICM, elaboración

- Durante el periodo de ejecución del GEP (2021-2024), se ha producido un crecimiento significativo y sostenido de la plantilla. Sin embargo, los datos de distribución de la plantilla en estos 3 grupos de personal, revelan una presencia desigual de mujeres y hombres y una evolución que no ha sido uniforme. Si observamos la evolución de los distintos grupos de personal, **las carreras de las**

mujeres todavía se caracterizan por niveles diversos de segregación vertical y horizontal. Si bien las mujeres están bien representadas en las categorías profesionales inferiores, su presencia deviene menos significativa en las superiores. Pervive el efecto *leaky pipeline*, que refleja en el "diagrama de tijera" que evidencia la fuga de mujeres tal y como se avanza en la carrera científica (ver Gráfica 1).

Por otra parte, el Índice de Techo de Cristal (ITC), de 3,14 en 2020, no puede ser calculado en 2024 por ser 0 el número de mujeres que ocupan puestos de profesoras de investigación. Sin embargo, el efecto tijera se verá sensiblemente aplanado cuando se hagan efectivos los nombramientos del personal funcionario que acaba de promocionar, lo que implicará igualmente una importante reducción del ITC.

- La **presupuestación con perspectiva de género** (*gender budgeting*), entendida como una estrategia y proceso que consiste en aplicar la transversalidad de género en todas las fases del ciclo presupuestario para contribuir a corregir las desigualdades de género mediante el uso de los recursos (reestructuración de ingresos y gastos), ha tenido una implementación limitada más allá de los ingresos y gastos vinculados al GEP. Se requiere extender este abordaje al conjunto del presupuesto, con la etiquetación del gasto facilitando la identificación, control y evaluación de los recursos destinados a promover la igualdad y el impacto real de las asignaciones presupuestarias por sexo.
- Un aspecto vinculado al precedente, el de la transparencia de la **política retributiva**. Se han hecho esfuerzos iniciales para calcular la brecha salarial de género, aunque su análisis es altamente complejo dada la variedad de variables implicadas. Se mantiene, sin embargo, el objetivo de llevar a cabo dicho análisis.

El iGEP conecta cada uno de los objetivos específicos con uno o más resultados a alcanzar a través de la implementación de las diferentes medidas propuestas. Los resultados expresan de forma explícita los cambios que se quieren alcanzar en cada uno de los ámbitos de intervención y se vinculan con las principales brechas y desigualdades de género identificadas durante el proceso de diagnóstico.

4. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO INCLUSIVO (iGEP)

El presente iGEP pretende consolidar e institucionalizar las transformaciones logradas con la implementación del GEP 2021-2024. Dando continuidad al GEP anterior, en aras de consolidar la integración real de la igualdad de género en el ICM, apostamos por mantener esfuerzos orientados a profundizar en un cambio estructural, sostenible y permanente para su plena consecución.

Con este horizonte en mente, el iGEP+ tiene el **objetivo** de:

Consolidar la integración de la igualdad como principio transversal y la perspectiva interseccional en la gobernanza, la cultura organizativa, las funciones sustantivas y los procesos clave en el ICM identificando y abordando las desigualdades estructurales, asegurando un entorno equitativo, inclusivo, diverso y respetuoso para todas las personas.

Para la consecución de este objetivo, mantiene los 8 **ámbitos de intervención** del GEP previo. Los ámbitos de intervención están en consonancia con las prioridades de Horizonte Europa y se alienan con el III Plan de Igualdad del CSIC –que a su vez responde a los mandatos del marco regulatorio español–, aterrizando y adaptando aquellas que responden al ámbito de competencias del ICM.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN
1. Gobernanza institucional inclusiva
2. Transversalidad de la igualdad inclusiva en las políticas institucionales y cultura
3. Participación de las mujeres en la investigación: desarrollo profesional y liderazgo
4. Dimensión de género en la investigación
5. Conciliación de la vida laboral y familiar y cultura organizativa
6. Prevención y abordaje de la violencia de género/acoso sexual
7. Integración de la perspectiva de género en la presupuestación y la política retributiva
8. Comunicación inclusiva y no sexista

La lógica de intervención del iGEP, plasmada en el Marco Lógico, recoge los objetivos y resultados a alcanzar en cada ámbito de intervención, así como las medidas y acciones –algunas de ellas de continuidad y profundización del GEP previo– a implementar para alcanzarlos. El Plan igualmente asigna recursos y responsabilidades, establece el cronograma de implementación y un sistema de seguimiento y evaluación basado en indicadores sensibles al género y dimensiones interseccionales.

Marco Lógico

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS	RESULTADOS	MEDIDAS
1. Gobernanza institucional inclusiva	O1. Impulsar la consolidación e institucionalización de un modelo de gobernanza comprometido con la igualdad de género y la inclusión	R1.1 Establecidas las condiciones necesarias para sostener el efectivo equilibrio de género en la gobernanza institucional y en todas las esferas de toma de decisiones	M1.1. Igualdad de género inclusiva en la gobernanza institucional y la toma de decisiones
		R1.2 Consolidado el papel central y la capacidad de acción de la EDTF en materia de igualdad de género e inclusión en el ICM	M1.2. Impulso de la EDTF como mecanismo institucional para la igualdad de género y la diversidad
2. Política y cultura institucionales sensibles a las cuestiones de	O2. Consolidar la igualdad de género como principio básico y transversal a la organización y avanzar hacia una	R2.1. Fortalecido el marco institucional de trabajo en materia de igualdad, diversidad e inclusión	2.1. Visibilización del compromiso institucional con la igualdad de género inclusiva
		R2.2 Reforzados los conocimientos y capacidades del personal para un adecuado	M2.2. Impulso de conocimiento y capacidades

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS	RESULTADOS	MEDIDAS
género e inclusiva	cultura organizacional inclusiva	abordaje de las cuestiones de igualdad género, interseccionalidad e inclusión en sus ámbitos de actuación	en materia de igualdad inclusiva
		R2.3. Cambios perceptibles en una cultura institucional cada vez más sensible a la igualdad de género inclusiva	M2.3. Hacia una cultura institucional igualitaria e inclusiva
		R2.4. Generadas condiciones para que todas las BdD recojan datos desagregados por sexo y variables sociales clave que permitan un adecuado seguimiento y evaluación de los avances en materia de igualdad género desde un enfoque interseccional	M2.4. Monitoreo con enfoque género e interseccional
3. Participación de las mujeres en la investigación: desarrollo profesional y liderazgo	O3. Fomentar una cultura de investigación comprometida con la igualdad género, que reconoce la contribución de las mujeres a la ciencia, e impulsa su desarrollo profesional y promueve su liderazgo.	R3.1. Reforzado el liderazgo, las capacidades y el reconocimiento de las contribuciones de las investigadoras senior, para el impulso de sus carreras profesionales y posicionamiento en el ICM	M3.1. Superar el techo de cristal: impulso de las carreras y el liderazgo de las investigadoras senior
		R3.2. Impulsadas las trayectorias profesionales de jóvenes investigadoras a través de iniciativas de refuerzo de capacidades, acceso a recursos y apoyo estratégico.	M3.2. Planes de desarrollo profesional para jóvenes investigadoras: mentorazgo y apoyo institucional
		R3.3. Fortalecidas las capacidades de las investigadoras técnicas favoreciendo su desarrollo profesional, posicionamiento y el reconocimiento de su contribución a la producción científica	M3.3. Impulso profesional a las investigadoras técnicas
		R3.4. Fortalecidas las capacidades del personal de apoyo y administración, favoreciendo el reconocimiento de su contribución en el quehacer institucional y una mayor integración	M3.4. Personal de apoyo y de administración:
4. Dimensión de género en la investigación	O4. Promover la inclusión de la dimensión de género/sexo en los contenidos de la investigación como factor de mejora de la calidad y su impacto	R4. Fortalecidas las capacidades del personal investigador para incorporar la dimensión de género en los contenidos de la investigación y reforzar el valor social de sus resultados.	M4.1. Integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación de ICM
5. Conciliación de la vida laboral y familiar	O5. Garantizar el pleno acceso a los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar por el conjunto del personal	R5. Generadas condiciones para el uso igualitario de las medidas de conciliación, limitando los efectos negativos la conciliación en las expectativas profesionales de las mujeres.	M5.1. Conciliación sensible al género e inclusiva
6. Prevención y abordaje de la violencia de género	O6. Promover un entorno de trabajo igualitario e inclusivo y libre de cualquier expresión de violencia de género.	R6. Generadas las condiciones institucionales necesarias para la adecuada prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo	M6.1. Tolerancia cero: Prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	OBJETIVOS	RESULTADOS	MEDIDAS
7. Integración de la perspectiva de género en la presupuestación y la política retributiva	O7. Garantizar la igualdad en el acceso a los recursos internos y la eliminación de los factores que pueden contribuir a la brecha salarial de género (<i>ámbito de competencias internas</i>)	R7.1. Alcanzada la paridad en la concesión de fondos (SO) por convocatorias internas	M7.1. Integración de los aspectos de género en la financiación interna (fondos SO)
		R7.2. Implementadas condiciones que permiten medir el impacto de género de la gestión presupuestaria interna	M7.2. Presupuestación con perspectiva de género
		R7.3. Reducidos los factores que contribuyen a la generación de BSG (<i>sobre los que puede actuar el ICM por estar bajo su ámbito de competencias</i>).	M7.3. Brecha salarial de género: análisis y acción
8. Comunicación inclusiva y no sexista	O8. Promover la institucionalización del uso de la comunicación inclusiva y no sexista en el ICM.	R8.1. Capacidades y condiciones institucionales promovidas para el uso de la comunicación inclusiva y no-sexista en todos los ámbitos	M8.1. Comunicación inclusiva y no sexista

3.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS MEDIDAS

El GEP cuenta con 17 medidas organizadas en torno a los 8 ámbitos de intervención. A continuación, se refiere a los elementos clave de las mismas y en anexo 1 se incluyen las respectivas fichas.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN 1. GOBERNANZA INSTITUCIONAL INCLUSIVA

Objetivo específico del área	<i>O1. Impulsar la consolidación e institucionalización de un modelo de gobernanza comprometido con la igualdad de género y la inclusión</i>
-------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Un cambio organizativo comprometido con la igualdad de género requiere políticas bien pensadas y la integración estructural de la igualdad de género en la organización, incluyendo sus espacios de gobernanza y toma de decisiones. En este ámbito, los cambios institucionales impulsados desde el primer GEP son especialmente notables. Los esfuerzos se centrarán ahora en la institucionalización y profundización de los mismos incorporando el enfoque interseccional.

Medida 1.1. Igualdad de género inclusiva en la gobernanza institucional y la toma de decisiones

Una gobernanza inclusiva no se limita a garantizar la paridad de género en su integración sino también la toma de decisiones sensibles al género y a la diversidad de colectivos que integran el ICM.

Esta medida se orienta a dos objetivos fundamentales:

- a) consolidar la paridad de género en todas las áreas de la gobernanza institucional (dirección, consejos, comités, etc.)
- b) promover la concienciación de las y los miembros de la dirección sobre la importancia de la igualdad de género en la gobernanza institucional y la necesidad de transformar paulatinamente la organización para permitir superar las desigualdades estructurales.

Para la consecución de estos objetivos se plantean como principales acciones de la medida:

- Fomentar el compromiso institucional e impulsar de consensos que permitan para regular la paridad de género en todos los órganos de toma de decisiones
- Analizar las barreras externas e internas que limitan o condicionan el liderazgo de las mujeres y su participación en los espacios de toma de decisiones
- Promover y apoyar las candidaturas de mujeres a los puestos de toma de decisiones
- Impulsar de la institucionalización de la vicedirección adjunta de igualdad a través de una resolución por la Junta de personal
- Impulsar la integración paritaria e inclusiva en los comités, grupos de trabajo, etc.
- Asegurar la representatividad de la experticia en género y diversidad en los ámbitos de toma de decisiones (dirección, comités ejecutivos del ICM) con el objetivo de garantizar la integración transversal de la perspectiva de género e inclusión en las estrategias e iniciativas institucionales.

Medida 1.2. Impulso de la EDTF como mecanismo de igualdad de género y diversidad

Cualquier cambio estructural positivo en una institución debe ser irreversible. Por lo tanto, es prioritario garantizar condiciones sostenibles que establezcan permanentemente la igualdad de género como un valor, que conduzca a un cambio institucional sistémico. Además, es importante promover, como práctica habitual, el despliegue de acciones de igualdad de género y abordar los sesgos de género en el instituto.

Para promover la institucionalización y resiliencia de la igualdad de género, se mantiene esta medida que busca reforzar e impulsar el Grupo de Trabajo de Igualdad y Diversidad (EDTF, por sus siglas en inglés Equality Task Force) como mecanismo de referencia en cuestiones de género. Son las principales acciones previstas:

- Negociar la dotación anual de un presupuesto institucional para garantizar el adecuado funcionamiento y su capacidad de acción de la EDTF
- Contribuir a la generación de conocimiento:
 - Apoyar la participación/contribuciones de miembros de la EDTF en congresos, seminarios, eventos, etc. en materia de igualdad de género, dimensión de género, interseccionalidad, inclusión, impacto social, etc. en el entorno científico
- Facilitar acciones de liderazgo y representatividad:
 - Favorece la integración de personal de la EDTF en redes, alianzas, y otros ámbitos de representación vinculados a la igualdad de género, género y ciencia, etc.
- Facilitar el refuerzo de las capacidades de la EDTF a partir de acciones formativas, participación en espacios, etc.
 - Asistencia de integrantes de la EDTF a formación especializada en el procedimiento frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito formativo del CSIC.
 - Asistencia de miembros de la EDTF a acciones formativas (cursos, micro credenciales, escuelas de verano, seminarios) que refuerzan sus capacidades de intervención en materia de igualdad de género, diversidad, interseccionalidad, etc.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN 2. POLÍTICA Y CULTURA INSTITUCIONAL INCLUSIVA

Objetivo específico del área	<i>O2. Consolidar la igualdad de género como principio básico y transversal a la organización y avanzar hacia una cultura organizacional inclusiva</i>
-------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



El ICM ha dado pasos muy sólidos en la asunción de la igualdad de género como valor institucional, integrándola con carácter transversal en sus políticas y prácticas institucionales. Este compromiso con la igualdad de género se redimensiona con un abordaje interseccional. La interseccionalidad, como marco analítico y político, reconoce que el género no opera de forma aislada, sino que interactúa con otras categorías sociales —como etnia, clase, edad, discapacidad u orientación sexual— produciendo sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación y desventaja. El ICM apuesta no solo por poner en valor realidad diversa del personal que lo integra -sus identidades y experiencias-, sino que asume la necesidad de abordar desigualdades complejas y estructurales implícitas a esa realidad. Este iGEP articula acciones inclusivas destinadas a fomentar una transformación estructural y cultural profunda y sostenible, promoviendo la igualdad sustantiva y la inclusión.

Medida 2.1. Visibilización del compromiso institucional con la igualdad inclusiva

El compromiso institucional con la igualdad inclusiva tiene su mejor reflejo en el iGEP. Parte de la estrategia de visibilización pasa por reforzar el iGEP como la instrumentos y hoja de ruta institucional que incorpora acciones transformadoras a la organización, alineadas con el compromiso pleno y cumplimiento de los principios de igualdad de género.

Para ello, son las principales acciones de esta medida:

- Asegurar la dotación de los recursos necesarios para la implementación de las medidas del iGEP.
- Visibilizar y sensibilizar sobre los contenidos y accionar del iGEP:
 - (2) Presentaciones (Friday Talk) anuales relacionadas con el iGEP, productos derivados de su implementación y de los resultados finales de su ejecución
 - (4) publicaciones anuales en el boletín-web ICM sobre temas relativos a la igualdad de género, el GEP y sus ámbitos de intervención, la diversidad, etc.
- Actualizar el espacio de igualdad en la página web institucional que actúe como recurso sobre igualdad de género con herramientas y materiales disponibles sobre el tema, así como brindar información sobre las acciones de iGEP.
- Crear en la Intranet un espacio específico para la igualdad/diversidad/inclusión y mantenerlo actualizado
- Mantener activos los canales de igualdad de las redes sociales Twitter/LinkedIn.
- Implementar un seguimiento permanente de la ejecución de las medidas y sus alcances –basados en indicadores de producto y resultado–, reportado periódicamente los avances en la implementación del iGEP a las diferentes partes interesadas internas.
 - Informe de medio término sobre la implementación del iGEP
 - Informe final de ejecución del iGEP
 - Encuesta de percepción (a la finalización de la ejecución del iGEP)
 - (Re)Diagnóstico institucional de género (a la finalización de la ejecución del iGEP)
- Realizar declaraciones institucionales de compromiso con la igualdad, diversidad e inclusión (en fechas clave).

Medida 2.2. Capacitación sobre igualdad de género, diversidad, inclusión e interseccionalidad

La formación permite la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, y favorece la adaptación y el reciclaje en un entorno cambiante. Se debe crear y compartir una comprensión general sobre las cuestiones de género e inclusión para lograr un cambio institucional alineado con la igualdad de género, por lo que todo el personal debe pasar por un proceso de inducción, que les haga sentirse familiarizados con las políticas y los servicios relacionados.

El objetivo de esta medida es que el personal del ICM – con formación a medida para los diferentes públicos objetivos-, refuerce sus conocimientos y aptitudes en materia de género, diversidad, inclusión, etc. y los integre en sus prácticas profesionales y relaciones personales en el ICM.

Principales acciones:

- Diseñar e implementar diversos productos formativos (talleres, cursos, cápsulas) (articulados con Talent-OSR) en cuestiones relativas a la igualdad de género, diversidad, inclusión, interseccionalidad, etc., adaptadas a diferentes colectivos, según se recoge en las diferentes medidas de este iGEP. Considerar los cursos disponibles (CSIC u otras instituciones) que cumplan con los requisitos formativos del ICM. Entre otras, acciones formativas:
 - En materia EDI dirigidas a la dirección ampliada
 - De actualización y reciclaje de conocimientos en materia de igualdad, diversidad, inclusión, interseccionalidad, etc., dirigidas a las integrantes de la EDTF

- En materia de liderazgo femenino, dirigidas a las investigadoras senior, jóvenes investigadoras, investigadoras técnicas, etc.
- En materia de integración de la dimensión de sexo/género en los contenidos de la investigación dirigidas al personal investigador
- En materia de EDI dirigidas al personal de apoyo y de administración
- Etc.

Bajo el paraguas de esta medida se articulan en conjunto de acciones formativas previstas en este iGEP.

Medida 2.3. Hacia una cultura institucional más igualitaria e inclusiva

Aumentar la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres que trabajan en la ciencia en el ICM y contribuir a eliminar las imágenes estereotipadas de las mujeres y la ciencia. Es crucial romper el binomio hombre-ciencia y posicionar a las mujeres, en igualdad de condiciones, como referentes de la investigación científica en la esfera pública y en la cultura colectiva.

- Con carácter periódico, implementar acciones de sensibilización (charlas, jornadas y talleres) en igualdad, diversidad sexual, inclusión, interseccionalidad, etc. para el personal del ICM
- Implementar iniciativas de sensibilización, visibilización de referentes y búsqueda de nuevas vocaciones en las escuelas (Awareness Month)
- Visibilizar y reconocer las contribuciones de investigadoras e investigadoras técnicas del ICM al conocimiento científico a través de diferentes medios y herramientas de comunicación (en el marco de fechas significativas como el 8 de marzo, Día Internacional de las mujeres; el 11 de febrero, Día Internacional de la Niña y la Ciencia, etc.)
- Promover criterios sobre el necesario equilibrio de género en los ámbitos de participación científica (internos) o promovidos por el instituto, - evitando siempre que sea posible paneles exclusiva o mayoritariamente masculinos.
- Implementar una Encuesta de percepción del personal sobre la igualdad de género en el ICM

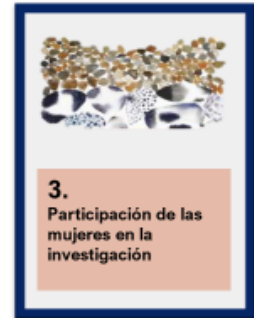
Medida 2.4. Monitoreo de Género con enfoque interseccional

La recopilación de información relevante con perspectiva de género interseccional constituye el punto de partida de cualquier iGEP destinado a promover procesos de cambio estructural alineados con el cumplimiento del principio de igualdad. Los datos son cruciales para visibilizar cualquier tipo de desigualdad y así aumentar la conciencia colectiva. El ICM no ha recopilado sistemáticamente datos interseccionales. La captura de información interseccional, además, se ve limitada por la tensión entre la protección de los datos personales y la necesidad de contar con información que permita informar las políticas y prácticas institucionales. Por lo tanto, es esencial mejorar la captura y sistematización de datos, aunque, la ausencia de los mismos, no puede justificar que se ignoren las desigualdades y la discriminación que operan en múltiples ejes que se cruzan y en diferentes niveles.

Principales acciones:

- Revisar y actualizar las BdD para que permitan la captura, sistematización y posterior explotación de datos desagregados por sexo y otras variables sociales que refuercen la capacidad del ICM para llevar a cabo acciones más inclusivas e interseccionales
- Operativizar mecanismos de articulación con las unidades internas que gestionan BdD para garantizar la recopilación periódica de datos y la facilitación de información sistematizada desagregada por sexo y variables sociales clave
- Facilitar directrices desde dirección/gerencia que comprometan la inclusión sistemática de la perspectiva de género en todas las estadísticas e informes producidos por el ICM.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN 3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROGRESIÓN DE LA CARRERA



<p>Objetivo específico del área</p>	<p><i>O3. Fomentar una cultura de investigación comprometida con la igualdad género, que reconozca la contribución de las mujeres a la ciencia, e impulsa y promueve el su liderazgo.</i></p>
--------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El ICM reconoce que la igualdad de género en el liderazgo y la toma de decisiones implica no solo asegurar una representación equitativa de mujeres y hombres en los cargos institucionales o el liderazgo de la investigación, sino que implica también crear condiciones organizativas que permitan el pleno desarrollo profesional y la agencia de las mujeres en todos los ámbitos del centro.

Con tres colectivos priorizados –investigadoras senior, investigadoras en etapas tempranas de su carrera e investigadoras técnicas– pretende, sobre los resultados del primer GEP, seguir fortaleciendo las habilidades profesionales, experticia y liderazgo de las mismas, facilitando el acceso equitativo a recursos, oportunidades de participación y otras medidas de desarrollo profesional adaptadas a sus necesidades específicas.

Medida 3.1. Superar el techo de cristal: Impulso de la carrera y el liderazgo de las investigadoras

Para hacer frente a la segregación vertical y el "techo de cristal", es fundamental dismantlar las barreras estructurales e invisibles que limitan el ascenso profesional de las mujeres a las posiciones de liderazgo. Esto implica garantizar condiciones equitativas de acceso a recursos, oportunidades de desarrollo y participación efectiva en los espacios de toma de decisiones. El ICM necesita capitalizar la totalidad del talento, y para ello debe promover el liderazgo femenino, reconociendo y valorando sus contribuciones en materia de investigación, así como fomentando una cultura organizacional inclusiva que reconozca el mérito en igualdad de condiciones.

Esta medida abordará esta problemática con un doble enfoque:

- a) Fortalecer las competencias profesionales, la experiencia y el liderazgo de las mujeres investigadoras, proporcionándoles herramientas para su desarrollo en función de sus necesidades (apoyo profesional con perspectiva de género);
- b) Integrar la perspectiva de género en los cambios institucionales, de manera que se garantice un avance igualitario y justo en la carrera, el desarrollo profesional y el equilibrio de género en los equipos de proyecto.

Bajo este marco, se establecen como principales acciones:

- Promocionar los liderazgos femeninos – investigadoras principales (IPs) – en los grupos de investigación para avanzar hacia una mayor paridad de género
- Establecer e implementar criterios de paridad de género en la toma de decisiones institucionales que afecten a plazas en el ICM de manera particular a partir de postdocs.
- Contribuir a mejorar el perfil de las potenciales candidatas a promoción reforzando su currículum en todos los aspectos que contabilicen como méritos a través de iniciativas de mentoría y apoyo, acceso a formación, posiciones de liderazgo, etc.)
- Apoyar, activamente, a las investigadoras en la presentación de propuestas de proyectos competitivos a convocatorias de financiación externa
- Apoyar activamente la presentación de candidaturas de investigadoras del ICM a premios y reconocimiento

- Impulso a la participación de investigadoras y técnicas en los HUB científicos del ICM (transversal a medidas 3.2 y 3.3.):
 - Apoyar la participación interna de investigadoras y técnicas de investigación
 - Asegurar la atracción de talento femenino externo en la convocatoria de plazas vinculadas los HUBs
- Implementar acciones de coaching y formación en habilidades de liderazgo para investigadoras senior (liderazgo, etc.) con perspectiva de género (articulado con Medida 2.2)
- Apoyar a las iniciativas bottom up de las investigadoras orientadas a mejorar su posición y el desarrollo de su carrera (Hipatia, peer-mentoring, grupos de apoyo mutuo, etc.) (transversal a medida 3.2)

Medida 3.2. Planes de desarrollo profesional para jóvenes investigadoras

Si bien un mayor número de mujeres comienzan sus carreras en ciencias marinas en el ICM, existe una disparidad significativa entre las mujeres y hombres que avanzan a categorías superiores de en la carrera científica. Las razones son complejas y multifacéticas, sin embargo, es crucial desde una perspectiva institucional garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para avanzar en su carrera, y que el género –o cualquier otra dimensión de la identidad personal– sea un factor que determine las posibilidades de éxito.

Con el fin de mejorar las oportunidades de las jóvenes investigadoras y promover su desarrollo profesional (y retener el talento), así como para consolidar una cultura institucional comprometida con la igualdad y la inclusión, el ICM mantiene su plan de mentoría y empoderamiento para la progresión profesional de investigadoras.

En el marco de esta medida, se establecen como principales acciones:

- Implementar el programa de mentoría Marina, que integra formación específica sobre cuestiones de género, la integración de la dimensión de género en la investigación y el liderazgo.
- Facilitar el acceso a recursos que apoyen el avance profesional –incluidas las iniciativas surgidas desde el colectivo de jóvenes investigadoras– de las investigadoras jóvenes
- Fomentar la participación de investigadoras en etapas tempranas de su carrera en espacios institucionales como comités y grupos de trabajo.

Medida 3.3. Planes de apoyo profesional a las investigadoras técnicas

La *Ley de la Ciencia (17/2022)*, considera el personal técnico como personal de investigación al servicio del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Sin embargo, este personal, altamente feminizado, se percibe como excluido de la producción de conocimiento científico y reclama mayor visibilidad y reconocimiento de sus aportaciones, mejores condiciones para el desarrollo de sus trabajo y acceso a recursos y mayores perspectivas profesionales.

Las acciones previstas en esta medida – y la medida 3.4. orientada al personal de apoyo y personal de administración- son, por otra parte, una novedad en el iGEP, dado que el GEP anterior, diseñado bajo H2020, quedó centrado en el personal investigador.

Son las principales acciones previstas para esta medida:

- Realizar un estudio para identificar los factores y los nudos que generan «malestar» en el PIT, a partir del cual generar una propuesta de intervención específica (incluidas necesidades de formación, financiación, participación, conciliación, etc.).
- Asegurar el acceso a los recursos internos del SO con la reserva de convocatorias específicas para las necesidades/intereses del personal de investigación técnico
- Implementar acciones para la visibilidad y el reconocimiento de las contribuciones del personal de investigación técnico a la producción científica del ICM.
- Abrir espacios institucionales para la participación de las investigadoras técnicas y promover el diálogo con el equipo directivo.
- Visibilizar y poner en valor el trabajo voluntario de apoyo al funcionamiento del centro, el llamado *academic housekeeping*, un trabajo altamente feminizado y que va en detrimento de las carreras de mujeres (el tiempo que se destina a este apoyo se distrae de la investigación) y apoyar iniciativas orientadas a que el mismo cuente como mérito o sea sujeto de reconocimiento en el ámbito del ICM (acción transversal al ámbito de intervención 3).

M3.4. Personal de apoyo y personal de administración

De la misma manera que con el personal técnico, la *Ley de la Ciencia (17/2022)*, considera el personal de gestión -donde quedarían englobados los colectivos de personal de apoyo y personal de administración-, como personal de investigación al servicio del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. A pesar de ello, estos colectivos se perciben como ajenos a la generación de conocimiento a pesar de su rol fundamental en su facilitación.

Resulta clave promover un cambio de imaginario colectivo por lo que se establecen como principales acciones para esta medida:

- Asegurar el acceso a los recursos internos del SO con la reserva de convocatorias específicas para las necesidades/intereses del personal de administración y de apoyo
- Reforzar los espacios institucionales para la participación del personal de administración y de apoyo, y promover el diálogo con el equipo directivo y otros actores clave del ICM
- Promover la visibilidad y reconocimiento de la contribución/facilitación del personal de apoyo y administración a la producción y transferencia de conocimiento

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN 4. GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

Objetivo específico del área	<i>O4. Promover la inclusión de la dimensión de género/sexo en los contenidos de la investigación como factor de mejora de la calidad.</i>
------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



La integración de la dimensión sexo/género en los contenidos de la investigación ha mostrado ser un factor importante en la excelencia de la misma, mejorando la calidad de la investigación y promoviendo una aplicación más amplia de sus resultados a la población. La integración de la dimensión sexo/género en la investigación es, además, una prioridad para las instituciones financiadoras.

Durante el GEP previo, entre otras acciones, se llevó a cabo la identificación de buenas prácticas y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la investigación. Los resultados de estos procesos sientan las bases para la nueva intervención.

Medida 4.1. Integración de la dimensión de género en la investigación del ICM

Dando continuidad a esfuerzos previos, el ICM promoverá la inclusión de la dimensión de género/sexo en sus investigaciones, lo que supone un reto importante dado el limitado recorrido existente. Si bien no toda la investigación es fácilmente susceptible de integrar la dimensión de género –en el ICM existe un alto porcentaje de investigaciones de ciencia básica–, otras podrían tener efectos y resultados distintos si se considera esta dimensión en su diseño e implementación.

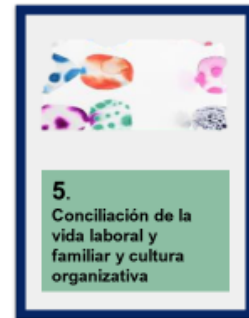
Con el objeto de generar capacidades institucionales para la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación, esta medida se articula en torno a dos intervenciones clave: la elaboración de un instrumento propio que facilitara dicha incorporación y la formación del personal.

En este marco, son las principales acciones:

- Implementar un Mapeo de los proyectos del ICM para conocer el alcance actual de la integración de la dimensión de género en los contenidos de las investigaciones e identificar aquellos que pueden incorporar la dimensión de género/sexo en su contenido.
- Desarrollar un kit de herramientas para guiar la integración de la dimensión de género en el contenido de investigación (basado en los resultados de un mapeo de proyectos y necesidades) y garantizar la igualdad de género en los equipos de investigación.
- Validar el kit de herramientas en un proyecto piloto
- Implementar formación (2 sesiones) sobre integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y sobre el uso de la herramienta a personal investigador
- Facilitar asesoramiento y apoyo al personal investigador sobre la correcta aplicación de las herramientas.
- Organizar una Conferencia Internacional sobre la Integración de la dimensión de género en el contenido de investigación.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y CULTURA ORGANIZATIVA

<p>Objetivo específico del área</p>	<p><i>O5. Mejorar la política de conciliación de la vida laboral, personal y familiar garantizando la igualdad de oportunidades para su disfrute, así como la no penalización de la carrera profesional de las mujeres vinculada a su uso</i></p>
--------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



El equilibrio entre la vida laboral y personal no solo es esencial para la salud y el bienestar de las personas, sino que también es rentable y mejora la estabilidad tanto para el entorno laboral como para la institución. Las políticas ineficaces de conciliación de la vida laboral y familiar pueden interferir en la progresión profesional fluida, una situación que afecta principalmente a las mujeres. El reconocimiento de los problemas relacionados con las desigualdades de género en la conciliación de la vida laboral y personal son claves para actuar en consecuencia. Por ello, las medidas de conciliación no pueden concebirse bajo la premisa de que solo están hechas a medida para las mujeres. Es necesario superar el binomio "conciliación mujer" y promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Medida 5.1. Conciliación sensible al género e inclusiva

El ICM garantizará la disponibilidad de mecanismos estructurados para la conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer las máximas posibilidades de conciliación de todo el personal. Para ello, y reconociendo los problemas relacionados con las desigualdades de género en la conciliación, así como las particularidades del entorno científico, se considerarán de manera específica las necesidades de las mujeres del ICM.

En este marco, son las principales acciones de esta medida:

- Mejorar la captura de información relativa al uso de medidas de conciliación para dimensionar de mejor manera el uso diferenciado que de las mismas hacen mujeres y hombres
- Profundizar en el análisis de los impactos negativos de la conciliación en la carrera de investigadoras e investigadoras técnicas (dada la feminización de la conciliación).
- Estudiar la viabilidad de aplicar medidas alternativas que busquen reducir los impactos negativos de la conciliación (por ex. proporcionar financiación institucional para apoyar el restablecimiento de los programas de investigación tras el permiso parental).
- Implementar acciones de sensibilización y difusión de los derechos del personal vinculados a la conciliación, con énfasis en los colectivos con mejor capacidad de negociación (personal de investigación técnico, de apoyo y de administración)

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN 6. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL

Objetivo específico del área	O6. Promover una cultura de respeto a la igualdad y la inclusión y un ambiente de trabajo libre de cualquier expresión de violencia de género.
------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



El acoso sexual y por razón de sexo es una amenaza real para la calidad de la investigación y el bienestar de las investigadoras, pero al mismo tiempo sigue siendo un problema no suficientemente dimensionado. El acoso tiene consecuencias destructivas para las personas y las instituciones, así como para la calidad de la investigación. ICM asume la responsabilidad de proporcionar entornos de trabajo seguros y libres de acoso sexual y por razón de sexo.

En el marco del GEP previo, se implementó un Protocolo para abordar el acoso sexual y por razón de sexo en el ICM que permite el aterrizaje del protocolo del CSIC a nivel de centro, además se crearon las condiciones para su amplio despliegue. La reciente actualización del protocolo del CSIC (2024), implica dar nuevos pasos y generar nuevas capacidades para su despliegue a nivel de centro.

Medida 6.1. Tolerancia cero: Prevención y lucha contra el acoso sexual y la violencia de género

El ICM está comprometido con la generación de mayor conciencia y una comprensión compartida de las implicaciones del acoso sexual entre todo el personal. Además, mantiene una posición institucional de firme de tolerancia cero ante cualquier comportamiento contra las libertades de las personas del centro.

Dado cumplimiento a este compromiso son las principales acciones de esta medida:

- Adecuar el Protocolo para abordar el acoso sexual y por razón de sexo en el ICM a la actualización del protocolo del CSIC.
- Dar seguimiento permanente y confidencial a las comunicaciones y denuncias por acoso y sistematizar la información para la toma de decisiones/implementación de medidas de prevención y mejora de las condiciones para una mayor seguridad en el entorno laboral
- Acciones de prevención y sensibilización:
 - Diseñar una versión amigable del Protocolo, con una sección específica dedicada al acoso en instalaciones singulares como son los buques oceanográficos u otras embarcaciones y la base Antártica.
 - Promover un mejor conocimiento del Protocolo de acoso sexual del CSIC y su despliegue en el ICM (incluir el Protocolo en el pack de bienvenida y hacer referencia al mismo en la sesión de introducción al centro de las nuevas incorporaciones, mantener su disponibilidad en la intranet).
 - Acciones anuales entorno al 25N (presentaciones, artículos, etc.)
- Acciones formativas (articuladas con medida 2.2):
 - Sesiones de formación y sensibilización sobre el acoso sexual y de género a todo el personal
 - Sesiones de formación específicas adaptadas al personal que trabaja en instalaciones singulares (buques oceanográficos u otras embarcaciones y la base Antártica).
 - Sesiones de formación específica y reciclaje de conocimientos dirigida a las personas que desempeñan funciones relacionadas con el Protocolo (del Protocolo actualizado del CSIC se derivan nuevas responsabilidades a nivel de ICUs para dirección, gerencia, EDTF, personas referentes).
 - Formación específica de las personas referentes/EDTF en Apoyo confidencial (Micro credencial CSIC).
- Implementar recursos específicos para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo en instalaciones singulares (buques oceanográficos u otras embarcaciones y la base Antártica).

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN 7. GÉNERO EN LA PRESUPUESTACIÓN Y LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Objetivo específico del área	O7. <i>Velar por la igualdad en el acceso a los recursos internos y la eliminación de los factores que pueden contribuir a la brecha salarial de género.</i>
------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Medida 7.1. Integración de los aspectos de género en la financiación interna

Se han demostrado empíricamente los problemas de (potencial) sesgo de género y las desigualdades de género asociadas en los procesos de asignación de subvenciones. Incluso si los estándares formales de selección hacia la igualdad de género pueden implementarse adecuadamente, hay múltiples formas en que los sesgos de género –pero no solo– que pueden manifestarse, afectando los resultados. Un desigual acceso a los recursos, propicia diferencias en las carreras científicas de todas aquellas personas que ven este acceso limitado.

Dado que no es posible influir en las convocatorias externas, y dando continuidad a la medida del GEP previo, se mantiene el compromiso de garantizar que la concesión de fondos mediante convocatorias competitivas internas tenga en cuenta las cuestiones de género y otras dimensiones.

Principales acciones de la medida:

- Realizar un análisis más profundo sobre los factores que causan desequilibrios de género en el comportamiento de las solicitudes de financiación en el ICM y los criterios de selección que introducen sesgos de género.
- Introducir cláusulas en el Reglamento Marco de las acciones de financiación Severo Ochoa destinadas a garantizar la igualdad de género interseccional
- En el marco de la nueva estrategia del SO, establecer mecanismos para asegurar que en las acciones e iniciativas sujetas a financiación de fondos SO (contrataciones, dotaciones a los HUBs, etc.) queda garantizada la igualdad de oportunidades e inclusión de todos los colectivos.
- Revisar cada convocatoria individual para asegurar que las condiciones de participación y los criterios de adjudicación garantizan la igualdad de género
- Llevar a cabo seguimiento sistemático de todos los procesos de convocatoria interno –incluyendo público objetivo, nominaciones, beneficiarios y fondos adjudicados– y realizar informes periódicos utilizando datos desagregados por sexo y otras variables de segmentación (interseccionalidades)

Medida 7.2. Presupuestación con perspectiva de género

Los presupuestos no son neutros en cuanto al género. Los presupuestos que tienen en cuenta las cuestiones de género pueden contribuir a la igualdad de género. Los principales objetivos de la "presupuestación con perspectiva de género" son: a) promover la equidad, la eficiencia y la eficacia en la planificación e implementación de las políticas de gestión integrada de las empresas; b) favorecer la transparencia en la asignación y redistribución de los recursos; c) aumentar la sensibilización a través de la información y la participación de las partes interesadas; y d) incrementar el desarrollo de las capacidades humanas desde una perspectiva de igualdad.

El objetivo principal de esta medida es introducir la igualdad de género en el proceso presupuestario. Esto significa una evaluación de los presupuestos basada en el género, la incorporación de una perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario y la reestructuración de los ingresos y gastos a fin de promover la igualdad de género. Tomar conciencia del nivel presupuestario de impacto de género es el primer paso para iniciar un proceso de cambio institucional.

En el GEP anterior se sentaron algunas bases para la ejecución de esta medida que, sin embargo, no pudo implementarse. Se trata pues de una medida de continuidad.

Principales acciones:

- Establecer e implementar una metodología para el análisis/auditoría de la presupuestación con perspectiva de género (partidas de la contabilidad presupuestaria que permiten identificar mejor su impacto de género).
- Evaluar el impacto de género de los presupuestos a partir de la nueva metodología de seguimiento implementada.

Medida 7.3. Brecha salarial de género: análisis y acción

La Brecha Salarial de Género (BSG) es un indicador clave para evaluar la política salarial desde una perspectiva de género; el GPG se define como la diferencia entre el salario promedio de mujeres y hombres, para puestos iguales, expresado en porcentaje.

Este indicador pone de manifiesto el grado en que diversos factores se combinan para socavar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. Algunos de estos factores son la segregación horizontal, las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad (segregación vertical/techo de cristal) o el mayor peso de los esfuerzos de conciliación entre las mujeres.

En el marco del GEP anterior se diseñó e implementó una metodología inicial para la identificación de los factores que contribuyen a la BSG, a fin de facilitar un análisis e interpretación posteriores. Este primer intento puso de manifiesto la enorme complejidad del análisis dada la convivencia de una gran variedad de realidades contractuales, relaciones laborales, complementos salariales, etc. Sin embargo, y a pesar de estos límites, este análisis ya apuntó a algunos complementos y determinadas productividades como factores que contribuyen a la generación de brecha.

Teniendo en cuenta este contexto, se propone dar nuevos pasos que permitan un mayor conocimiento es esta realidad.

Principales acciones previstas:

- Profundizar el análisis de los factores que contribuyen a la BSG y determinar aquellos en los que puede incidir el ICM por estar dentro de su ámbito de competencias.
- Proponer a la dirección del ICM medidas que puedan contribuir a reducir la incidencia de dichos factores en la BSG (por ej. Cambios en la asignación de productividades).
- Monitorear y evaluar los posibles efectos, en relación a la BSG, resultantes de la implementación de las medidas

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN 8. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo específico del área	<i>O8. Promover la institucionalización del uso de una comunicación inclusiva y no sexista en el ICM.</i>
-------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------



Llegar a la plena igualdad implica llevar a cabo cambios a muchos niveles, incluida la comunicación. La comunicación no sexista e inclusiva utiliza el lenguaje oral, escrito y visual para visibilizar a todas las personas, evitando sesgos de género, estereotipos sociales y la invisibilización histórica de las mujeres y otros colectivos sociales.

El lenguaje crea imaginarios y realidad. Nuestras elecciones lingüísticas, el uso que hacemos del lenguaje, es reflejo de nuestro posicionamiento en relación a la igualdad de género y la inclusión.

El lenguaje y las imágenes sensibles al género, así como el contenido sensible al género, es una condición previa importante para lograr una comunicación más precisa, más respetuosa y más coherente en consonancia con los valores de igualdad.

Medida 8.1. Comunicación inclusiva y no sexista

El ICM apuesta por una cultura comunicativa inclusiva y no sexista, por lo que requiere de capacidad incorporada en el uso de la comunicación inclusiva en todas las áreas. Para ello cuenta con un doble estrategia: la toma de conciencia de que la forma de comunicarnos puede ser discriminatoria y excluyente; y la facilitación de recursos que permitan lograr una comunicación inclusiva y no sexista, que visibilice y reconozca por igual a mujeres y hombres –reconociendo que estos tampoco son colectivos homogéneos– y que evite ambigüedades.

Lograr esta comunicación inclusiva y no sexista requiere del compromiso de todas las personas que integran la plantilla, en especial de aquellas personas con responsabilidad en materia de comunicación institucional.

En el marco del primer GEP se elaboró una *Guía de comunicación inclusiva y no sexista* (en catalán), con orientaciones para la comunicación escrita y visual, adaptada a la investigación. Esta guía se ha convertido en un referente especialmente para el área de la comunicación.

El ICM apuesta por seguir profundizando en este ámbito, siendo las principales acciones de esta medida:

- Implementar acciones formativas específicas sobre el uso de comunicación inclusiva y no sexista (verbal, escrita y visual) a colectivos específicos (en especial, personal con responsabilidades comunicativas).
- Impulsar la incorporación del enfoque de comunicación inclusiva y no sexista en el *Plan de Comunicación institucional*.
- Difundir la Guía entre el personal del ICM y hacerla accesible a través de la intranet.
- Revisar y adecuar los documentos institucionales y la página web desde una perspectiva de comunicación inclusiva y no sexista

5. PLAN DE TRABAJO

PRINCIPALES ACCIONES	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mi.1. Igualdad de género inclusiva en la gobernanza institucional y la toma de decisiones																
Analizar las barreras externas e internas que limitan o condicionan el liderazgo de las mujeres y su participación en los espacios de toma de decisiones																
Asegurar la representatividad de la experticia en género y diversidad en los ámbitos de toma de decisiones (dirección, comités ejecutivos del ICM) con el objetivo de garantizar la integración transversal de la perspectiva de género e inclusión en las estrategias e iniciativas institucionales.																
Fomentar el compromiso institucional e impulsar de consensos que permitan para regular la paridad de género en todos los órganos de toma de decisiones																
Promover y apoyar las candidaturas de mujeres a los puestos de toma de decisiones																
Impulsar de la institucionalización de la vicedirección adjunta de igualdad a través de una resolución por la Junta de personal																
Impulsar la integración paritaria e inclusiva en los comités, grupos de trabajo, etc.																
Mi.2. Impulso de la EDTF como mecanismo institucional de igualdad de género y diversidad																
Negociar la dotación anual de un presupuesto institucional para garantizar el adecuado funcionamiento y su capacidad de acción de la EDTF																
Apoyar la participación/contribuciones de miembros de la EDTF en congresos, seminarios, eventos, etc. en materia de igualdad de género, dimensión de género, interseccionalidad, inclusión, impacto social, etc. en el entorno científico	Acción permanente															
Promover y apoyar la integración de personal de la EDTF en redes, alianzas, y otros ámbitos de representación vinculados a la igualdad de género, género y ciencia, etc.	Acción permanente															
Promover la asistencia de integrantes de la EDTF a formación especializada en el procedimiento frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito formativo del CSIC.	Acción permanente, según oferta de cursos															
Promover y apoyar la asistencia de miembros de la EDTF a acciones formativas (cursos, micro credenciales, escuelas de verano, seminarios) que refuerzan sus	Acción permanente vinculada a la apertura de oportunidades															

PRINCIPALES ACCIONES	2025				2026				2027				2028					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
capacidades de intervención en materia de igualdad de género, diversidad, interseccionalidad, etc.																		
2.1. Visibilización del compromiso institucional con la igualdad de género inclusiva																		
Asegurar la dotación económica para la implementación de las acciones del iGEP																		
Acciones para <u>visibilizar y sensibilizar sobre los contenidos y accionar del iGEP internamente:</u> - 2 presentaciones (Friday Talk) anuales relacionadas con el iGEP, productos derivados de su implementación y de los resultados finales de su ejecución - 4 publicaciones anuales en el boletín-web ICM sobre temas relativos a la igualdad de género, el GEP y sus ámbitos de intervención, la diversidad, etc.																		
Actualizar el espacio de igualdad en la página web institucional que actúe como recurso sobre igualdad de género con herramientas y materiales disponibles sobre el tema, así como brindar información sobre las acciones de iGEP.																		
Crear en la Intranet un espacio específico para la igualdad/diversidad/inclusión y mantenerlo actualizado																		
Mantener activos los canales de igualdad de las redes sociales Twitter/LinkedIn																		
Reportar periódicamente sobre la ejecución de las medidas y sus alcances: - (1) Informe de medio término sobre la implementación del iGEP - (1) Informe final de ejecución del iGEP - (1) Encuesta de percepción - (1) (Re)Diagnóstico institucional de género (finalización iGEP)																		
Realizar declaraciones institucionales de compromiso con la igualdad, diversidad e inclusión																		
M2.2. Impulso del conocimiento y capacidades en materia de igualdad inclusiva																		
- Diseñar e implementar diversos productos formativos (talleres, cursos, cápsulas) (articulados con Talent-OSR) en cuestiones relativas a la igualdad de género, diversidad, inclusión, interseccionalidad, etc., adaptadas a diferentes colectivos, según se recoge en las diferentes medidas de este iGEP.	Acción permanente vinculada a la apertura de oportunidades																	

PRINCIPALES ACCIONES	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
M2.3. Hacia una cultura institucional más igualitaria e inclusiva																
Implementar acciones de sensibilización (charlas, jornadas y talleres) en igualdad, diversidad sexual, inclusión, interseccionalidad, etc. para el personal del ICM																
Implementar iniciativas de sensibilización, visibilización de referentes y búsqueda de nuevas vocaciones en las escuelas (Awareness Month)																
Visibilizar y reconocer las contribuciones de investigadoras e investigadoras técnicas del ICM al conocimiento científico a través de diferentes medios y herramientas de comunicación																
Promover criterios sobre el necesario equilibrio de género en los ámbitos de participación científica (internos) o promovidos por el instituto,																
Implementar dos Encuesta de percepción del personal sobre la igualdad de género en el ICM																
M2.4. Monitoreo con enfoque género, diversidad e inclusión																
Revisar y actualizar las BdD para que permitan la captura, sistematización y posterior explotación de datos desagregados por sexo y otras variables sociales que refuercen la capacidad del ICM para llevar a cabo acciones más inclusivas e interseccionales																
Operativizar mecanismos de articulación con las unidades internas que gestionan BdD para garantizar la recopilación periódica de datos y la facilitación de información sistematizada desagregada por sexo y otras variables sociales clave																
Facilitar directrices desde dirección/gerencia que comprometan la inclusión sistemática de la perspectiva de género en todas las estadísticas e informes producidos por el ICM, y hacer seguimiento de su aplicación																
M3.1. Superar el techo de cristal: impulso de las carreras y el liderazgo de las investigadoras																
Promocionar los liderazgos femeninos – investigadoras principales (IPs) – en los grupos de investigación para avanzar hacia una mayor paridad de género																
Apoyar, activamente, a las investigadoras en la presentación de propuestas de proyectos competitivos a convocatorias de financiación externa																
Impulso a la participación de investigadoras y técnicas en los HUB científicos del ICM: (1) Apoyar la participación interna de investigadoras e investigadoras técnicas																

PRINCIPALES ACCIONES	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
(2) Asegurar la atracción de talento femenino externo en la convocatoria de plazas vinculadas los HUBs																
Apoyar, activamente, la presentación de candidaturas de investigadoras del ICM a premios y reconocimientos																
Implementar acciones de coaching y formación en habilidades de liderazgo para investigadoras senior o (articulado con Medida 2.2)																
Contribuir a mejorar el perfil de las potenciales candidatas a promoción reforzando su currículum en todos los aspectos que contabilicen como méritos a través de iniciativas de mentoría y apoyo, acceso a formación, posiciones de liderazgo, etc.)																
Establecer e implementar criterios de paridad de género en la toma de decisiones institucionales que afecten a plazas en el ICM de manera particular a partir de postdocs.																
Apoyar a las iniciativas <i>bottom up</i> de las investigadoras orientadas a mejorar su posición y el desarrollo de su carrera (Hipatia, <i>peer-mentoring</i> , grupos de apoyo mutuo, etc.)																
M3.2. Planes de desarrollo profesional para jóvenes investigadoras																
Implementar un Programa de mentoría (Marina) que incorpore en su contenido formación específica en materia de género, dimensión de género en la investigación y liderazgo																
Facilitar el acceso a recursos que apoyen el avance profesional –incluidas las iniciativas surgidas desde el colectivo de jóvenes investigadoras– de las investigadoras jóvenes																
Fomentar la participación de investigadoras en etapas tempranas de su carrera en espacios institucionales como comités y grupos de trabajo																
M3.3. Impulso profesional a las investigadoras técnicas																
Realizar un estudio para identificar los factores y los nudos que generan «malestar» en el grupo, a partir del cual generar una propuesta de intervención específica.																
Asegurar el acceso a los recursos internos del SO con la reserva de convocatorias específicas para las necesidades/intereses del personal de investigación técnico																

PRINCIPALES ACCIONES	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Implementar acciones para la visibilidad y el reconocimiento de las contribuciones del personal de investigación técnico a la producción científica del ICM.																
Abrir espacios institucionales para la participación de las investigadoras técnicas y promover el diálogo con el equipo directivo.																
M3.4.																
Asegurar el acceso a los recursos internos del SO con la reserva de convocatorias específicas para las necesidades/intereses del personal de administración y de apoyo																
Reforzar los espacios institucionales para la participación del personal de administración y de apoyo, y promover el diálogo con el equipo directivo y otros actores clave del ICM																
Promover la visibilidad y reconocimiento de la contribución/facilitación del personal de apoyo y administración a la producción y transferencia de conocimiento																
M4.1. Integración de la dimensión de género en la investigación de ICM																
Implementar un Mapeo de los proyectos del ICM para conocer el alcance actual de la integración de la dimensión de género en los contenidos de las investigaciones e identificar aquellos pueden incorporar la dimensión de género/sexo en sus contenidos.																
Desarrollar de un kit de herramientas para guiar la integración de la dimensión de género en el contenido de investigación (basado en los resultados de un mapeo de proyectos y necesidades) y garantizar la igualdad de género en los equipos de investigación. Validar el Kit de herramientas en un proyecto piloto																
Implementar formación (2 sesiones) sobre integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y sobre el uso de la herramienta a personal investigador																
Facilitar asesoramiento y apoyo al personal investigador sobre la correcta aplicación las herramientas.																
Organizar una Conferencia Internacional sobre la Integración de la dimensión de género en el contenido de investigación.																
M5.1. Conciliación sensible al género e inclusiva																

PRINCIPALES ACCIONES	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mejorar la captura de información relativa al uso de medidas de conciliación para dimensionar de mejor manera el uso diferenciado que de las mismas hacen mujeres y hombres																
Profundizar en el análisis de los impactos negativos de la conciliación en la carrera de investigadoras e investigadoras técnicas (dada la feminización de la conciliación).																
Estudiar la viabilidad de aplicar medidas alternativas que busquen reducir los impactos negativos de la conciliación (por ex. proporcionar financiación institucional para apoyar el restablecimiento de los programas de investigación tras el permiso parental).																
Implementar acciones de sensibilización y difusión de los derechos del personal vinculados a la conciliación, con énfasis en los colectivos con mejor capacidad de negociación																
M6.1. Prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo																
(1) Adecuar el Protocolo para abordar el acoso sexual y por razón de sexo en el ICM a la actualización del protocolo del CSIC.																
(2) Dar seguimiento permanente y confidencial a las comunicaciones y denuncias por acoso y sistematizar la información para la toma de decisiones/implementación de medidas de prevención y mejora de las condiciones para una mayor seguridad en el entorno laboral				(1)												
Acciones de prevención y sensibilización:																
(1) Diseñar una versión amigable del Protocolo, con una sección específica dedicada al acoso en instalaciones singulares como son los buques oceanográficos u otras embarcaciones y la base Antártica.																
(2) Promover un mejor conocimiento del Protocolo de acoso sexual del CSIC y su despliegue en el ICM (incluir el Protocolo en el pack de bienvenida y hacer referencia al mismo en la sesión de introducción al centro de las nuevas incorporaciones, mantener su disponibilidad en la intranet).						(1)		(3)					(3)			
(3) Acciones anuales entorno al 25N (presentaciones, artículos, etc.)																(3)

PRINCIPALES ACCIONES	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acciones formativas:																
(1) Sesiones de formación y sensibilización sobre el acoso sexual y de género a todo el personal																
(2) Sesiones de formación específicas adaptadas al personal que trabaja en instalaciones singulares (buques oceanográficos u otras embarcaciones y la base Antártica).																
(3) Sesiones de formación específica y reciclaje de conocimientos dirigida a las personas que desempeñan funciones relacionadas con el Protocolo (del Protocolo actualizado del CSIC se derivan nuevas responsabilidades a nivel de ICUs para dirección, gerencia, EDTF, personas referentes).																
(4) Formación específica de las personas referentes/EDTF en Apoyo confidencial (Micro credencial CSIC).																
Implementar recursos específicos para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo en instalaciones singulares (buques oceanográficos u otras embarcaciones y la base Antártica).																
M7.1. Integración de los aspectos de género en la financiación interna (SO)																
Realizar un análisis más profundo sobre los factores que causan desequilibrios de género en el comportamiento de las solicitudes de financiación en el ICM y los criterios de selección que introducen sesgos de género.																
Introducir cláusulas en el Reglamento Marco de las acciones de financiación Severo Ochoa destinadas a garantizar la igualdad de género interseccional																
En el marco de la nueva estrategia del SO, deberán establecerse mecanismos para asegurar que en las acciones e iniciativas sujetas a financiación de fondos SO (contrataciones, dotaciones a los HUBs, etc.) queda garantizada la igualdad de oportunidades e inclusión de todos los colectivos.																
Revisar cada convocatoria individual para asegurar que las condiciones de participación y los criterios de adjudicación garantizan la igualdad de género																
Llevar a cabo seguimiento sistemático de todos los procesos de convocatoria interno –incluyendo público objetivo, nominaciones, beneficiarios y fondos adjudicados– y realizar informes periódicos utilizando datos desagregados por sexo y otras variables de segmentación (interseccionalidades)																

PRINCIPALES ACCIONES	2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Medida 7.2. Presupuestación con perspectiva de género (Gender Budgeting)																
Establecer e implementar una metodología para el análisis/auditoría de la presupuestación con perspectiva de género (partidas de la contabilidad presupuestaria que permiten identificar mejor su impacto de género).																
Evaluar el impacto de género de los presupuestos a partir de la nueva metodología de seguimiento implementada																1r tri 2029
Medida 7.3. Brecha salarial de género: análisis y acción																
Profundizar el análisis de los factores que contribuyen a la BSG y determinar aquellos en los que puede incidir el ICM por estar dentro de su ámbito de competencias.																
Proponer a la dirección del ICM medidas que puedan contribuir a reducir la incidencia de dichos factores en la BSG (por ej. Cambios en la asignación de productividades).																
Monitorizar y evaluar los posibles efectos, en relación a la BSG, resultantes de la implementación de las medidas																1r tri 2029
Medida 8.1. Comunicación inclusiva y no sexista																
Implementar acciones formativas específicas sobre el uso de comunicación inclusiva y no sexista (verbal, escrita y visual) a colectivos específicos (en especial, personal con responsabilidades comunicativas).																
Impulsar la incorporación del enfoque de comunicación inclusiva y no sexista en el <i>Plan de Comunicación institucional</i> .																
Difundir la <i>Guía de comunicación inclusiva y no sexista</i> entre el personal del ICM y hacerla accesible a través de la intranet.																
Revisar y adecuar los documentos institucionales y la página web desde una perspectiva de comunicación inclusiva y no sexista.																

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (SSE)

El **sistema de seguimiento y la evaluación** (SSE) es un componente integral en todas las etapas del iGEP. Consiste en un proceso continuo que asegurará el logro de los objetivos y resultados del GEP y su calidad, de acuerdo con el programa de trabajo aprobado.

El SSE es permanente, transversal a todo el iGEP e involucra a todos los actores que participan en la implementación del GEP, incorporando mecanismos de articulación para garantizar un excelente uso de las herramientas de recopilación y sistematización de datos y la presentación de informes. Los resultados se utilizarán con diferentes públicos, para diferentes propósitos y con diferente regularidad.

El SSE se propone a diferentes niveles y con diferentes lógicas:

- ❑ El seguimiento, es una actividad sistemática que tiene como principales objetivos:
 - Garantizar que se mantiene las condiciones necesarias para la ejecución de las medidas
 - Garantizar la conformidad y regularidad de las actividades del GEP
 - Identificar las restricciones en el logro de los objetivos y las rutas para superarlos.
 - Propiciar, cuando proceda, los ajustes del proceso de ejecución, en lo que respecta a la toma de decisiones, las obligaciones y los requisitos del mismo
 - Verificar el progreso en el logro de los objetivos y resultados esperados
 - Promover la rendición de cuentas y la transparencia en el proceso de gestión.

El seguimiento se centra en el monitoreo de los servicios, eventos y productos producido durante la ejecución del GEP. El seguimiento se fundamenta en indicadores de proceso/producto que refieren a objetivos operativos específicos que se perseguirán de acuerdo con los tiempos, métodos y recursos y datos.

Como resultado del proceso de seguimiento, se deben preparar informes anuales de seguimiento que reflejen los resultados de este proceso en relación con el nivel de desarrollo de los posibles ajustes/reformulaciones de las medidas o nuevas medidas requeridas).

- ❑ La **evaluación** está dirigida a:
 - Verificar la consecución de los objetivos, resultados e impactos esperados.
 - Evaluar la pertinencia, eficiencia, impacto, sostenibilidad del GEP
 - Proporcionar posibles hallazgos, conclusiones y recomendaciones sobre la intervención.
 - Tomar decisiones de futuro.

La evaluación se basa en indicadores que se determinan sobre la base de los objetivos y resultados del GEP. Estos indicadores capturan los efectos esperados o los cambios producidos atribuibles a la implementación de las medidas. En el GEP, los indicadores de resultado cuentan con valores de entrada obtenidos durante el diagnóstico (línea base), que permitirán medir la evolución y compararla con la situación anterior. Solo en algunos casos el valor de entrada es 0.

Para llevar a cabo la evaluación, se utilizarán los mismos instrumentos para la recolección, y posterior sistematización y procesamiento de la información que ha sido utilizada en el diagnóstico para favorecer la identificación de los cambios generados por la implementación del GEP.

Al finalizar la implementación del GEP, se debe realizar un Informe Final de Evaluación que establezca la efectividad, eficiencia y sostenibilidad de la intervención, así como el grado general de consecución de los resultados esperados medido con los indicadores previamente diseñados. Los resultados de esta evaluación deben servir de base para el diseño del próximo GEP.

Los **indicadores**, que reflejan el nivel de ejecución y los resultados, serán la principal herramienta del SSE. Los indicadores, tanto de proceso como de resultado, están especificados en el Marco Lógico (apartado xx), y están vinculados a medidas y resultados concretos. Durante el proceso de implementación del GEP se pueden integrar nuevos indicadores que reflejen los posibles cambios que se puedan producir en el mismo.

El **Grupo de Trabajo de Igualdad y Diversidad**, junto con la **Vicedirección Adjunto de Igualdad**, desempeñarán un papel clave en el seguimiento y la evaluación del GEP.

Marco Lógico: Sistema de indicadores

OBJETIVOS	RESULTADOS	INDICADORES DE RESULTADO	MEDIDAS	INDICADORES DE PRODUCTO
1. GOBERNANZA INSTITUCIONAL INCLUSIVA				
O1. Impulsar la consolidación e institucionalización de un modelo de gobernanza comprometido con la igualdad de género y la inclusión	R1.1 Establecidas las condiciones necesarias para sostener el efectivo equilibrio de género en la gobernanza institucional y en todas las esferas de toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> — % de mujeres y hombres que conforman los diferentes órganos de toma de decisiones (Objetivo: paridad en el rango 40%-60%; en la renovación) — Institucionalizada la vicedirección adjunta de Igualdad y Diversidad (y está cubierta por personal cualificado) por acuerdo de la junta de personal — % de mujeres y hombres que forman los comités ejecutivos, los grupos estratégicos y los grupos operativos (Objetivo: paridad de género, rango 40%-60%, reducción de la feminización) 	M1.1. Igualdad de género inclusiva en la gobernanza institucional y la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> — Se documentan las barreras que subyacen a la renuncia de las mujeres a presentarse como candidatas — Número de ámbitos de toma de decisiones (dirección, comités ejecutivos del ICM) con representatividad de la experticia de género y diversidad — Número de candidaturas a dirección comprometidas con mantener la paridad de género en los órganos de toma de decisiones (a renovar) — Número de mujeres consultadas que renuncian a su candidatura en favor de la de hombres — Se cuenta con una resolución positiva por parte de la Junta de personal para la institucionalización de la subdirección de igualdad — Se cuenta con directrices institucionales que promueven la paridad de género y la inclusión en la integración de comités, grupos de trabajo, etc.
	R1.2 Consolidado el papel central y la capacidad de acción de la EDTF en materia de igualdad de género e inclusión en el ICM	<ul style="list-style-type: none"> — Al menos 10 personas integran de manera activa y permanente la EDTF — N° de contribuciones de miembros de la ETF en congresos/conferencias internacionales (desagregado por papers/sesiones presididas; ponencias/papers; comunicaciones orales; posters) — Contribuciones de miembros de la ETF en congresos/conferencias nacionales (desagregado por papers/sesiones presididas; ponencias/papers; comunicaciones orales; posters) — N° de redes, alianzas, y otros ámbitos de representación en las que participan miembros del ICM. — N° de redes, alianzas, y otros ámbitos de representación liderados por personal del ICM — N° de iniciativas impulsadas por personal del ICM — % de miembros de la EDTF con formación especializada en el procedimiento frente al acoso sexual y por razón de sexo (CSIC) 	M1.2. Impulso de la EDTF como mecanismo institucional de igualdad de género y diversidad	<ul style="list-style-type: none"> — Financiamiento asignado a la EDTF para el desarrollo de sus funciones en relación con el iGEP. — N° de miembros de la EDTF que participan en congresos/conferencias — N° de miembros de la EDTF que participan en el Encuentro de los Comités de Igualdad 2025. (Meta: al menos 1 participación) — N° de miembros de la EDTF integradas en redes, alianzas, etc. — N° personas de la EDTF participan en la formación especializada en el procedimiento frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito formativo del CSIC. (Meta: 2 integrantes formadas) — N° personas de la EDTF participan en acciones formativas (cursos, micro credenciales, escuelas de verano, seminarios) que refuerzan sus capacidades de intervención en materia de igualdad de género, diversidad, interseccionalidad, etc.

OBJETIVOS	RESULTADOS	INDICADORES DE RESULTADO	MEDIDAS	INDICADORES DE PRODUCTO
		— % de miembros de la EDTF que han reforzado sus capacidades con formación específica en materia de igualdad de género, diversidad, interseccionalidad e inclusión.		
2. TRANSVERSALIDAD DE LA IGUALDAD INCLUSIVA EN LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y CULTURA ORGANIZATIVA				
O2. Consolidar la igualdad de género como principio básico y transversal a la organización y avanzar hacia una cultura organizacional inclusiva	R2.1. Fortalecido el marco institucional de trabajo en materia de igualdad, diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> — % del personal de ICM participa en las actividades de difusión del GEP (objetivo: 30% personal). — Uso del personal del espacio de igualdad/GEP en la web institucional, evidenciada por un número creciente de mensajes y consultas. — % de incremento de las visitas redes sociales (establecer base en 2025) — Al menos el 70% del personal del ICM tiene una percepción positiva de la aplicación del GEP (Encuesta de percepción) — Evolución de la percepción del personal ICM sobre el compromiso institucional con EDI. 	2.1. Visibilización del compromiso institucional con la igualdad de género inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> — El iGEP ha sido dotado los recursos necesarios para la implementación de las medias previstas — N° de presentaciones de avances de ejecución del iGEP a la dirección del ICM — Al menos 2 sesiones de difusión organizadas a través de Friday Talks o Info sessions (Con carácter anual) — Al menos 4 publicaciones anuales en el boletín-web ICM sobre temas relativos a la igualdad de género, el iGEP y sus ámbitos de intervención, la diversidad, etc. — Se cuenta con un (1) espacio de igualdad y diversidad en la web del ICM actualizado — Se cuenta con un (1) espacio de igualdad y diversidad en la intranet del ICM actualizado — N° de contribuciones de igualdad a las redes sociales — Se cuenta con (1) informe de medio término sobre la implementación del iGEP — Se cuenta con un Informe de evaluación del iGEP 2021-2024 — Se cuenta con un (re)Diagnóstico institucional de género (2021-2024) que sirve de base para la formulación del iGEP 2025-2028 — N° de declaraciones institucionales que comprometen al ICM con la igualdad, diversidad, inclusión
	R2.2 Reforzados los conocimientos y capacidades del personal para un adecuado abordaje de las cuestiones de igualdad género, interseccionalidad e	<ul style="list-style-type: none"> — % de personal del ICM que ha recibido la formación en temáticas vinculadas a igualdad de género (Meta: 33%) 	M2.2. Impulso de conocimiento y capacidades en materia de igualdad inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> — Número de acciones formativas implementadas — Número de personas formadas por temática, sexo, colectivo — N° de cursos que integran la perspectiva de género en sus contenidos — N° de personas participantes desagregadas por sexo/curso/colectivo (Meta: Al menos un tercio del total de personas formadas son hombres; al menos un tercio del

OBJETIVOS	RESULTADOS	INDICADORES DE RESULTADO	MEDIDAS	INDICADORES DE PRODUCTO
	inclusión en sus ámbitos de actuación			personal formado es personal de investigación técnico o de apoyo)
	R2.3. Cambios perceptibles en una cultura institucional cada vez más sensible a la igualdad de género inclusiva	— Cambios de percepción en las cuestiones relativas a la igualdad, diversidad sexual, inclusión, interseccionalidad, etc. entre el personal del ICM (Encuesta de percepción)	M2.3. Hacia una cultura institucional igualitaria e inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> — N° de acciones de visibilidad y reconocimiento de las investigadoras del ICM en el marco de fechas significativas. <i>(Meta: 8 acciones)</i> — N° de charlas en escuelas <i>(Meta: 25/30 charlas anuales)</i> — N° de acciones de sensibilización (charlas, jornadas y talleres) en igualdad, diversidad sexual, inclusión, o acoso sexual para el personal del ICM <i>(Meta: 8 acciones)</i> — Representación equilibrada de mujeres y hombres del ICM en las diferentes actividades internas o eventos externos — Se cuenta con (2) informes de la Encuesta de percepción sobre EDI en el ICM (2025, 2028)
	R2.4. Generadas condiciones para que todas las BdD recojan datos desagregados por sexo y variables sociales clave que permitan un adecuado seguimiento y evaluación de los avances en materia de igualdad género desde un enfoque interseccional	— Reducido el % de datos e información (principalmente en documentos institucionales) que se presenta agregada (invisibilizando la presencia las mujeres y otros colectivos sociales, así como su contribución a la generación de conocimiento)	M2.4. Monitoreo con enfoque género, diversidad e inclusión	<ul style="list-style-type: none"> — Se cuenta con BdD actualizadas — Procedimientos sostenibles y cooperación con las unidades internas para garantizar la recogida regular de datos implementados — El conjunto de las BdD del ICM permiten la captura integral de información desagregada por sexo, sensible al género y otras variables sociales
3. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL Y LIDERAZGO				
O3. Fomentar una cultura de investigación comprometida con la igualdad género, que reconoce la contribución de las mujeres a la ciencia, e impulsa	R3.1. Reforzado el liderazgo, las capacidades y el reconocimiento de las contribuciones de las investigadoras senior, para el impulso de sus carreras profesionales y	<ul style="list-style-type: none"> — Aumento del número de investigadoras IP en grupos o proyectos de investigación <i>(Meta: rango de paridad 40%-60%)</i> — Mejora de la tasa de éxito de propuestas de investigadoras en proyectos competitivos. — % incremento de fondos competitivos obtenidos por investigadoras — Equilibrio de género en la integración de los equipos de los HUBs <i>(Meta: rango de paridad 40%-60%)</i> 	M3.1. Superar el techo de cristal: impulso de las carreras y el liderazgo de las investigadoras	<ul style="list-style-type: none"> — Se cuenta con directrices de dirección de orienta al equilibrio de género en la dirección de los grupos de investigación — Número de investigadoras apoyadas en la presentación de propuestas para proyectos competitivos externos (frente a investigadores hombres) — Número de investigadoras involucradas en los HUBs (frente a hombres)

OBJETIVOS	RESULTADOS	INDICADORES DE RESULTADO	MEDIDAS	INDICADORES DE PRODUCTO
<p>su desarrollo profesional y promueve su liderazgo.</p>	<p>posicionamiento en el ICM</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Equilibrio de género en el liderazgo de los equipos de HUBs (<i>Meta: rango de paridad 40%-60%</i>) — Tasa de éxito desglosada por sexo — % de investigadoras (en todas las etapas) que participa en formaciones destinadas a fortalecer sus habilidades y competencias en EDI (<i>Meta: 25%</i>) — Tasa de éxito desglosada por sexo — % Reducción del Efecto Tijera (reducción de la brecha a partir de los investigadores postdoctorales). — Evolución del Índice de Techo de Cristal (ITC) 		<ul style="list-style-type: none"> — Número de investigadoras que lideran los HUBs (frente a investigadores masculinos) — Número de candidaturas de investigadoras nominadas para premios y reconocimientos en comparación con el número de candidaturas masculinos. — Número de cursos de formación destinados a fortalecer las habilidades y competencias de las investigadoras (jóvenes y sénior) — Número de participantes en los cursos de formación destinados a fortalecer las habilidades y competencias de las investigadoras — Número de acciones para fortalecer el perfil de las candidatas a promoción (formación específica, puestos de liderazgo, etc.) — Número de candidatas apoyadas — Existen directrices para garantizar el equilibrio de género en las listas de candidaturas para contratos con el ICM — % de listas de candidaturas con equilibrio de género — Número de iniciativas bottom-up apoyadas — Número investigadoras implicadas en iniciativas bottom-up
	<p>R3.2. Impulsadas las trayectorias profesionales de jóvenes investigadoras a través de iniciativas de refuerzo de capacidades, acceso a recursos y apoyo estratégico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> — % de las mentoradas participan en formaciones para reforzar sus habilidades (<i>Meta: 100%</i>) — % de las jóvenes investigadoras fueron mentorizadas (al final de SO) (<i>Meta: 15</i>) — % de mentorizadas que retiene el ICM y avanzan en su carrera científica — Cambios positivos en la percepción de la igualdad de género en la progresión profesional (encuesta de mentoría) — % de jóvenes investigadoras que se benefician de cualquiera de los recursos que se le ponen a su disposición — % de jóvenes investigadoras que participan en iniciativas bottom-up — % de espacios institucionales (de toma de decisiones) que involucran la participación de jóvenes investigadores 	<p>M3.2. Planes de desarrollo profesional para jóvenes investigadoras: mentorazgo y apoyo institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> — 1 programa de mentoría para jóvenes investigadoras con integración de perspectiva de género — Número de participantes en el programa de mentoría — Número de recursos disponibles para jóvenes investigadores que desean seguir una carrera científica (formación específica, acceso a fondos internos, etc.) — Número de iniciativas ascendentes de jóvenes investigadoras apoyadas por el ICM. — Número de espacios institucionales abiertos a la participación de jóvenes investigadoras (en comités, etc.)

OBJETIVOS	RESULTADOS	INDICADORES DE RESULTADO	MEDIDAS	INDICADORES DE PRODUCTO
	R3.3. Fortalecidas las capacidades de las investigadoras técnicas favoreciendo su desarrollo profesional, posicionamiento y el reconocimiento de su contribución a la producción científica	<ul style="list-style-type: none"> — Al menos el 70% de los fondos competitivos del ICM destinados al personal técnico se conceden a mujeres (*) — % del personal de investigación técnica que se beneficia de cualquiera de los recursos que se le pone a su disposición (desglosados por sexo) — Al menos 20 mujeres técnicas participan en procesos de formación que responden a la identificación de sus necesidades formativas. — Cambios positivos en la percepción del personal de investigación técnica respecto al trato y las oportunidades igualitarias — N° de acuerdos alcanzados que benefician a las investigadoras técnicas 	M3.3. Impulso profesional a las investigadoras técnicas	<ul style="list-style-type: none"> — Se cuenta con un estudio que identifica los factores y nudos que generan "incomodidad" en el PIT (incluyendo un taller). — Se cuenta con una propuesta de acciones para mejorar las "condiciones" y recursos disponibles para el PIT (formación, acceso a recursos, etc.). — Número de acciones para concienciar y reconocer las contribuciones del personal de investigación técnico a la producción científica del ICM (con perspectiva de género) — Número de espacios institucionales abiertos a la participación de PIT (en comités, etc.). — Número de espacios para el diálogo con el equipo directivo abiertos a PIT — Se cuenta con un análisis de valorización de la contribución del trabajo voluntario al ICM
	R3.4. Fortalecidas las capacidades del personal de apoyo y administración, favoreciendo el reconocimiento de su contribución en el quehacer institucional y una mayor integración	<ul style="list-style-type: none"> — % del personal de apoyo y administración que se beneficia de cualquiera de los recursos que se le pone a su disposición (desglosados por sexo) — Al menos el 30% de las mujeres del personal de apoyo y administración ha participado en procesos de formación que responden a la identificación de sus necesidades formativas. — Cambios positivos en la percepción del personal de apoyo y administración respecto al trato y las oportunidades igualitarias — N° de acuerdos alcanzados que benefician al personal de apoyo y administración 	M3.4. Personal de apoyo y personal de administración	<ul style="list-style-type: none"> — Se cuenta con una propuesta de acciones para mejorar las "condiciones" y recursos disponibles para el personal de administración y de apoyo — Número de espacios institucionales abiertos a la participación del personal administrativo y de apoyo — Número de espacios para el diálogo con el equipo directivo y otros actores clave abiertos "
4. DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN				
O4. Promover la inclusión de la dimensión de género/sexo en los contenidos de la investigación como factor de mejora de	R4. Fortalecidas las capacidades del personal investigador para incorporar la dimensión de género en los contenidos de la investigación y reforzar	<ul style="list-style-type: none"> — N° de proyectos que integran la dimensión de género en su contenido (Objetivo: 20% de proyectos con potencial de integración) — % de nuevos proyectos de investigación que utilizan el kit de herramientas (Objetivo: 20%) — Cambios positivos en la percepción de la necesidad de abordar la dimensión de género en la investigación (Encuesta). 	M4.1. Integración de la dimensión de género en la investigación de ICM	<ul style="list-style-type: none"> — Se cuenta con un informe de mapeo del proyecto para identificar la posible integración de la dimensión género/sexo — Se cuenta con un Kit de Herramientas disponible para guiar la integración de la dimensión de género en la investigación — Número de participantes en la formación sobre la dimensión de género en la investigación (usar el kit de herramientas) desglosados por sexo (objetivo: 50 personas)

OBJETIVOS	RESULTADOS	INDICADORES DE RESULTADO	MEDIDAS	INDICADORES DE PRODUCTO
la calidad y su impacto	el valor social de sus resultados.			<ul style="list-style-type: none"> — Número de asesoramientos al personal de investigación sobre la integración de la dimensión de género — Número de participantes en la Conferencia Internacional sobre la Integración de la Dimensión de Género en el contenido de la investigación (Objetivo: 70 personas)
5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR				
O5. Garantizar el pleno acceso a los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar por el conjunto del personal	R5. Generadas condiciones para el uso igualitario de las medidas de conciliación, limitando los efectos negativos de la conciliación en las expectativas profesionales de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> — Cambios medibles en el uso de medidas de equilibrio entre vida laboral y personal con datos desagregados por sexo. (Los datos diagnósticos se tomarán como referencia base.) — Número de mujeres ICM que se benefician de medidas alternativas (de acción positiva) para reducir el impacto del equilibrio entre vida laboral y personal en sus carreras. — Percepción de la satisfacción del personal con las medidas de equilibrio entre vida laboral y personal disponibles en la ICM (Encuesta). — % de personas de grupos técnicos y administrativos que se benefician del teletrabajo (desglosados por sexo). 	M5.1. Conciliación al género e inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> — Se cuenta con una base de datos para el personal que recopila información sobre el uso de medidas de equilibrio entre vida laboral y personal (desglosadas por sexo). — Se cuenta con un estudio sobre los impactos negativos del equilibrio entre la vida laboral y personal en las carreras de investigadores y técnicos — Se cuenta con un análisis sobre la viabilidad de aplicar medidas alternativas que busquen reducir los impactos negativos del equilibrio entre vida laboral y personal — Número de acciones para difundir los derechos del personal vinculados a la conciliación, con énfasis en los grupos con menor capacidad de negociación
6. PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO				
O6. Promover un entorno de trabajo igualitario e inclusivo y libre de cualquier expresión de violencia de género.	R6. Generadas las condiciones institucionales necesarias para la adecuada prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> — Número de consultas por acoso — Número de casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo informados o reportados (periodo GEP). — Mejora en la percepción sobre el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en el ICM (Encuesta) — % de la plantilla habrá participado en formaciones sobre acoso sexual y de género (Objetivo: al menos un 30% al final de SO). — Número de situaciones de acoso en buques oceanográficos y bases antárticas informadas o reportadas (periodo GEP). — Mejora de la percepción de la prevención y el enfoque del acoso sexual y de género en buques oceanográficos y en la base antártica (Survey). 	M6.1. Prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> — Se cuenta con protocolo ICM actualizado que aterriza el protocolo CSIC. — Existen canales implementados para recoger quejas o comunicaciones en caso de que se sepa o se sea víctima de acoso sexual y/o de género." — El protocolo ha sido bien comunicado y está accesible a través de la intranet para todo el personal. — Número de participantes en sesiones de sensibilización sobre acoso sexual y de género (desagregado por sexo)" — Número de participantes y en formaciones sobre acoso sexual y de género (desagregado por sexo) — Existen recursos específicos para abordar situaciones de acoso en buques oceanográficos y bases antárticas

OBJETIVOS	RESULTADOS	INDICADORES DE RESULTADO	MEDIDAS	INDICADORES DE PRODUCTO
		— % del personal que embarca en buques oceanográficos ha recibido formación específica sobre acoso sexual y de género (Objetivo: 70%)		— Número de participantes en formaciones sobre acoso sexual y de género en buques oceanográficos o en la base antártica (desglosados por sexo)"
7. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRESUPUESTACIÓN Y LA POLÍTICA RETRIBUTIVA				
O7. Garantizar la igualdad en el acceso a los recursos internos y la eliminación de los factores que pueden contribuir a la brecha salarial de género (<i>ámbito de competencias internas</i>)	R7.1. Alcanzada la paridad en la concesión de fondos (SO) por convocatorias internas	— Al menos el 50% de los fondos internos (SO) se otorgan a mujeres. — Al menos el 50% de las personas que reciben fondos (SO) son mujeres.	M7.1. Integración de los aspectos de género en la financiación interna	— Se cuenta con un informe de los factores que causan desequilibrios de género en el comportamiento de las solicitudes de financiación en el ICM y los criterios de selección que introducen sesgos de género — El 100% de las convocatorias de solicitudes (SO) internas incluyen cláusulas que garantizan igualdad de oportunidades y consideran la paridad de género, asegurando que no existan requisitos, criterios de evaluación ni factores condicionantes que puedan tener un impacto negativo en las solicitudes de mujeres. — Existen criterios para garantizar el equilibrio de género en la contratación de personal dentro del marco de la SO
	R7.2. Implementadas condiciones que permiten medir el impacto de género de la gestión presupuestaria interna	— % de los fondos presupuestarios del ICM asignados a las estrategias de igualdad de género y de integración de la perspectiva de género (directamente relevantes para el GEP). Evolución anual — Distribución del presupuesto en áreas directa e indirectamente relevantes para el género	M7.2. Presupuestación con perspectiva de género	— Se cuenta con una metodología para el análisis/auditoría de la presupuestación con perspectiva de género — Se cuenta con informes de evaluación anuales
	R7.3. Reducidos los factores que contribuyen a la generación de BSG (<i>sobre los que puede actuar el ICM por estar bajo su ámbito de competencias</i>).	— % de reducción de la brecha salarial de género producida por las medidas implementadas (según categorías profesionales seleccionadas)	M7.3. Brecha salarial de género: análisis y acción	— Se han identificado y evaluado los diferentes factores que contribuyen a la generación de la BSG en el ICM (cuando es posible). — Se cuenta con una propuesta de acciones para reducir la incidencia de los factores que contribuyen a la generación de las brechas salariales de género — Se cuenta con mecanismos implementados para el seguimiento de la evolución de los factores que contribuyen a la brecha salarial de género.

OBJETIVOS	RESULTADOS	INDICADORES DE RESULTADO	MEDIDAS	INDICADORES DE PRODUCTO
8. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA				
O8. Promover la institucionalización del uso de la comunicación inclusiva y no sexista en el ICM.	R8.1. Capacidades y condiciones institucionales promovidas para el uso de la comunicación inclusiva y no-sexista en todos los ámbitos	<ul style="list-style-type: none"> —% del personal formado en el uso de la comunicación inclusiva y no sexista son hombres (<i>Meta: 15%</i>) —La Unidad de Divulgación y Comunicación utiliza comunicación inclusiva y no sexista en, al menos, el 80% de sus comunicaciones 	M8.1. Comunicación inclusiva y no sexista	<ul style="list-style-type: none"> —Nº de acciones formativas implementadas —Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)" —El Plan de Comunicación institucional incorpora el enfoque de comunicación no-sexista e inclusiva —Guía actualizada accesible en la intranet —Nº de documentos revisados

