



DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE IGUALDAD EN LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN

MAYO 2025



Documento 2 de 3.

Elaborado en el contexto de los trabajos de:

- Evaluación del I Plan de Igualdad de Género de la AEI (documento 1),
- Diagnóstico de Género de la AEI (documento 2), y del diseño del
- II Plan de Igualdad de Género de la AEI (documento 3)

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	3
1 INTRODUCCIÓN GENERAL	4
2 RESULTADOS GENERALES	5
3 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA EN LA AEI	7
4 ACCESO Y DESARROLLO DE CARRERA	8
5 CONDICIONES DE TRABAJO	9
6 COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA AEI	10
7 REFERENCIAS	13
8 SIGLAS	13

RESUMEN EJECUTIVO

En 2018, la Agencia Estatal de Investigación (AEI) se implicó en el proyecto H2020 SUPERA, creando el Grupo Estratégico de Igualdad de Género (GEI) con el objetivo de avanzar en las estrategias y medidas de igualdad en el contexto del Espacio Europeo de Investigación (ERA). Como resultado, la AEI llevó a cabo un diagnóstico de género y elaboró el I Plan de Igualdad de Género 2021-2023 para las actividades de financiación de I+D+i. Durante 2024, la AEI realizó un minucioso análisis del impacto y características del primer plan, abordando también el diseño del segundo plan de igualdad de género de la AEI (2025-2027) a través de un modelo participativo.

El diagnóstico de género de la AEI ha permitido identificar nuevos ejes de actuación y diseñar medidas adaptadas a la realidad y cultura organizacional de la Agencia. Este diagnóstico se basa en el análisis de datos primarios facilitados por la AEI, complementados con los resultados de encuestas, entrevistas, grupos de discusión y talleres participativos.

Entre los principales hallazgos se destacan:

- La plantilla de la AEI está compuesta en un 70,7% por mujeres, con una edad media de 51,4 años.
- En puestos de responsabilidad, el 61,9% son mujeres. No hay diferencias significativas en las promociones, aunque las mujeres ocupan solo un 40% de los niveles más altos.
- Existe una brecha salarial¹ del 4,5% en 2023.
- La percepción general sobre el compromiso de la AEI con la igualdad es positiva, aunque solo el 33% sabría a quién acudir en caso de discriminación.
- Hay diferencias en las percepciones entre casos de discriminación y acoso entre hombres y mujeres.

Otros hallazgos importantes incluyen la percepción positiva del teletrabajo por parte de la plantilla, con una alta satisfacción general con las condiciones de trabajo. Sin embargo, se ha identificado una falta de concienciación sobre los sesgos inconscientes y la necesidad de un manual de comunicación inclusiva y no sexista. Además, se ha observado que las mujeres sienten más la jerarquía en comparación con sus compañeros hombres.

Este informe se enmarca en el proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de Género de la AEI, que busca reforzar el impacto positivo de las acciones del primer plan e incorporar nuevas medidas en materia de personal y estructura interna de la Agencia.

La AEI también ha aprobado la Resolución de la Dirección de la Agencia Estatal de Investigación para la adaptación del Protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de acoso sexual y al acoso por razón de sexo, manifestando una política de tolerancia cero contra el acoso y demostrando su compromiso continuo con la igualdad y la no discriminación.

¹ La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La brecha tendrá signo positivo (signo +) si el salario de los hombres es superior, y signo negativo (signo -) si el salario de los hombres es inferior. El salario incluye todos los complementos percibidos a lo largo del año.

1 INTRODUCCIÓN GENERAL

En 2018 la Agencia Estatal de Investigación (en adelante AEI o Agencia) se implicó en el proyecto H2020 SUPERA². En el contexto de este proyecto la AEI creó el **Grupo Estratégico de Igualdad de Género** (GEI) con el objetivo de avanzar en las estrategias y medidas de igualdad en el contexto del Espacio Europeo de Investigación (ERA).

Como resultado, la Agencia llevó a cabo un diagnóstico de género y elaboró el: ***I Plan de Igualdad de Género 2021-2023 de la Agencia Estatal de Investigación para las actividades de financiación de I+D+i***, que como su propio título indica, estaba centrado en las actividades de financiación de la I+D+i.

Durante 2024 la AEI ha realizado un minucioso análisis del impacto y características del primer plan, así cómo, ha abordado el diseño del segundo plan (2025-2027) a través de un modelo participativo.

Así, para el segundo plan de igualdad, la AEI ha pretendido no sólo reforzar el impacto positivo de las acciones que se han llevado a cabo en el ámbito del primero, sino además incorporar acciones en materia de personal y estructura interna de la Agencia que complementen su acción externa.

Adicionalmente se han seguido realizando actividades de igualdad en la AEI, algunas no incluidas en el I Plan destacando brevemente las siguientes:

- Financiación de ayudas de I+D+i relacionadas con género.
- Realización de otras actividades de apoyo, sensibilización e impulso a la igualdad como adaptación de normativas de igualdad y no discriminación como las incluidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
- Nuevas iniciativas de comunicación, colaboración con otros centros e instituciones del sistema de ciencia que participan en proyectos de igualdad.
- Coordinación de actividades de manera continua desde el Grupo Estratégico de Igualdad.
- Aprobación de la Resolución de la Dirección de la Agencia Estatal de Investigación, para la adaptación del Protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Este informe se enmarca en el proceso de elaboración de II Plan de Igualdad de Género de la AEI, que ha incluido los siguientes pasos.

1. Realizar una evaluación del I Plan de Igualdad para conocer su nivel de implementación y aspectos de mejora (documento 1).
2. Realizar un diagnóstico de género sobre los aspectos internos de la Agencia (relativos al personal y la cultura organizacional) para incorporar nuevos ejes al II Plan de Igualdad de la AEI (documento 2).
3. Elaborar el II Plan de Igualdad de la AEI (documento 3).

Para ello se ha contado con el asesoramiento profesional de expertas de la empresa NOTUS S. L.

² **SUPERA** (Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia) es un proyecto financiado por el programa marco Horizonte 2020 entre 2018 y 2021 con el objetivo de implementar seis Planes de Igualdad en 6 instituciones del centro y sur de Europa (4 universidades y 2 Agencias financiadoras), entre ellas, la AEI.

En este documento se resume el resultado del diagnóstico de la situación de igualdad institucional de la AEI.

2 RESULTADOS GENERALES

El I Plan de Igualdad de Género 2021-2023 para las actividades de financiación de I+D+i da continuidad a las actuaciones respecto a actividades de financiación de la I+D+i, pero también aborda los retos que plantean las condiciones laborales dentro de la AEI, con el objetivo de contrarrestar cualquier situación que pueda ser constitutiva de discriminación directa o indirecta para su personal.

Para ello se ha realizado un diagnóstico de género de la plantilla que ha permitido identificar nuevos ejes de actuación y diseñar medidas adaptadas a la realidad y cultura organizacional de la Agencia.

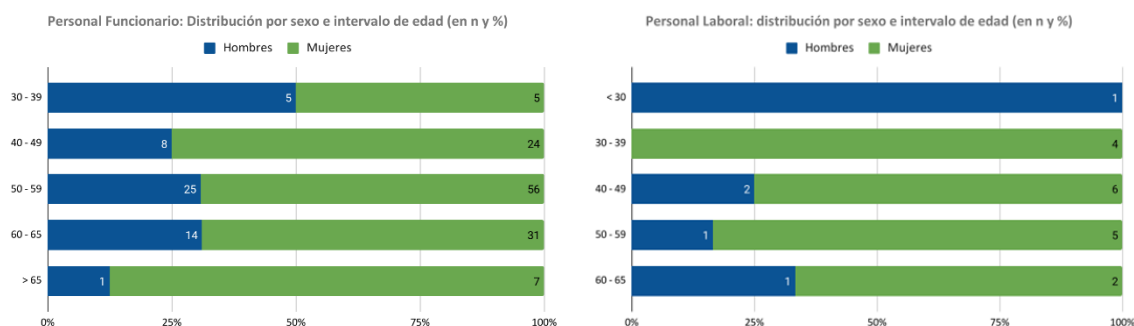
El diagnóstico se basa en el análisis de datos primarios facilitados por la AEI, complementados con los resultados de la encuesta realizada a toda la plantilla y las entrevistas, grupos de discusión y talleres participativos llevados a cabo.

El diagnóstico presentado constituye una foto fija de la plantilla, sin análisis de evolución, dado que no se había hecho un diagnóstico similar previamente. Estos datos, por tanto, constituyen una línea base a partir de la cual poder hacer un seguimiento. A continuación, se presentan las principales observaciones encontradas.

ASPECTO	Datos desatcados
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA	En general, 70,7% mujeres - De las personas laborales: 77.3% (85,7 para personal laboral temporal) - De las personas funcionarias: 69.39% Edad media 51.4 años (54.8 las mujeres) Reparto homogéneo en las unidades, salvo: - División administrativa, más feminizada (80%). - Gestión económica, menos feminizada (36%) No hay diferencias significativas por grupo En puestos de responsabilidad, 61.9% de mujeres 15,2% de las mujeres y 3,6% de los hombres declaran tener alguna discapacidad, enfermedad crónica o problema de salud de larga duración.
ACCESO Y DESARROLLO DE LA CARRERA	Paridad en comités de selección de personal No se exige formación en igualdad No hay diferencias significativas en las promociones, la percepción es positiva aunque se demanda más transparencia Las mujeres ocupan solo un 40% de los niveles 30 Brecha significativa en la formación (opinan que es suficiente: hombres 100%, mujeres 57%)
CONDICIONES DE TRABAJO	25% de la plantilla tiene personas a su cargo Acogimiento a medidas de conciliación: hombre 33,3%, mujeres 22,3%. Percepción positiva del compromiso AEI, incluyendo teletrabajo Bajas laborales en 2023: 11% en mujeres, 21% en hombres Brecha salarial: +4.5 en 2023; La alta carga de trabajo y desconexión son problemas principales indicados en conciliación y descanso (sin diferencias significativas por sexo/género pero sí se han encontrado diferencias entre acogimiento y conocimiento de las medidas de conciliación por sexo/género) Alto grado de satisfacción con las condiciones de trabajo general.
COMPROMISO CON LA IGUALDAD	Percepción positiva No hay manual de comunicación inclusiva y no sexista. Diferencia en percepción de género por jerarquía, gran integración en equipos pero las mujeres sienten más la jerarquía. Falta información sobre qué hacer en caso de discriminación Falta de concienciación en sesgos inconscientes Opinan que no hay situaciones de acoso: 67% de hombres, 43% de las mujeres

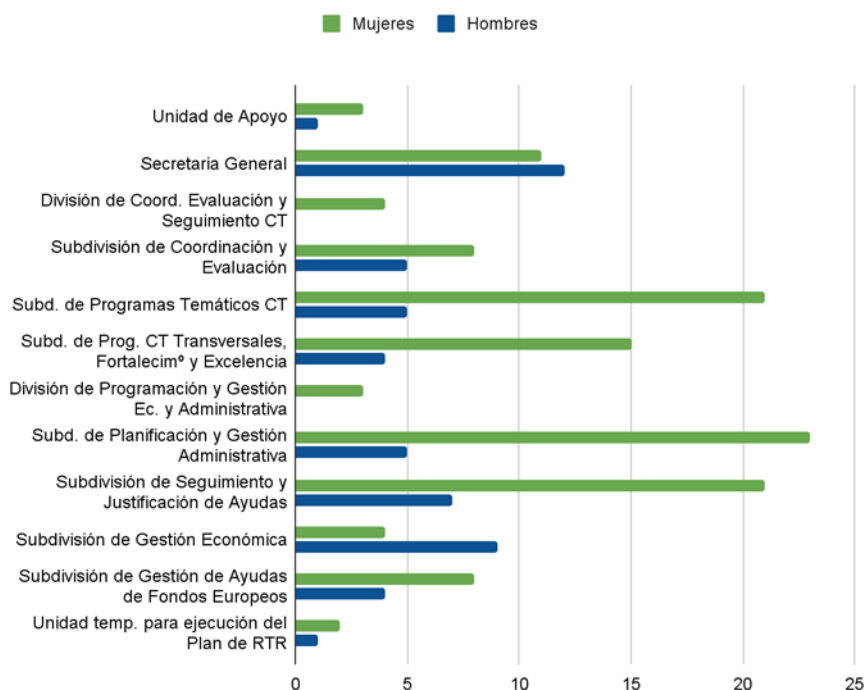
3 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA EN LA AEI

- Plantilla más feminizada que la media de la AGE (70,7% mujeres y 29,3% hombres). Un 15,2% de las mujeres y 3,6% de los hombres declaran tener alguna discapacidad, enfermedad crónica o problema de salud de larga duración. No hay información sobre otros posibles criterios de discriminación excepto la edad: la media de la AEI es 51,4 años, teniendo las funcionarias la media más alta (54,8 años).
- Las mujeres son el 69,9% del funcionariado y el 77,3% del personal laboral y, dentro de éste, el 85,7% del personal temporal (cupo).



- El reparto por sexo en divisiones/subdivisiones es proporcional a la media de la Agencia, con algunas desviaciones: están particularmente feminizadas (más del 80% de mujeres) las divisiones vinculadas a gestión administrativa, y está especialmente masculinizada la subdivisión de gestión económica (64,3% de hombres), lo que desvela patrones de cierta segregación horizontal.

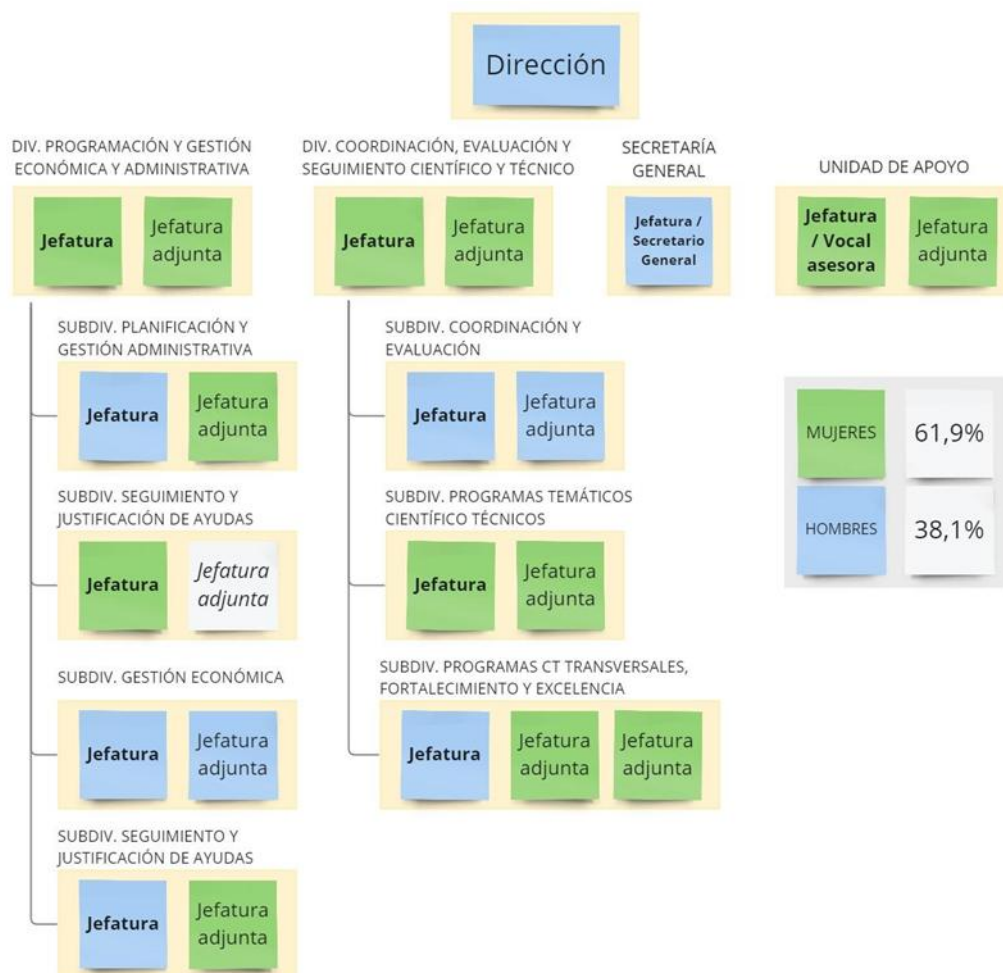
Distribución de personal funcionario por sexo y unidades



- No hay diferencias significativas por grupo de clasificación, con ligera mayoría de mujeres en el grupo A y ligera mayoría de hombres en el C, rompiéndose el fenómeno del “suelo de barro”

presente en el resto de la AGE. Analizando por nivel, el 60,9% de personas en niveles 29 y 30 son mujeres, reducido al 54,6% si miramos sólo el nivel 30 (más de 16 puntos de diferencia con la media).

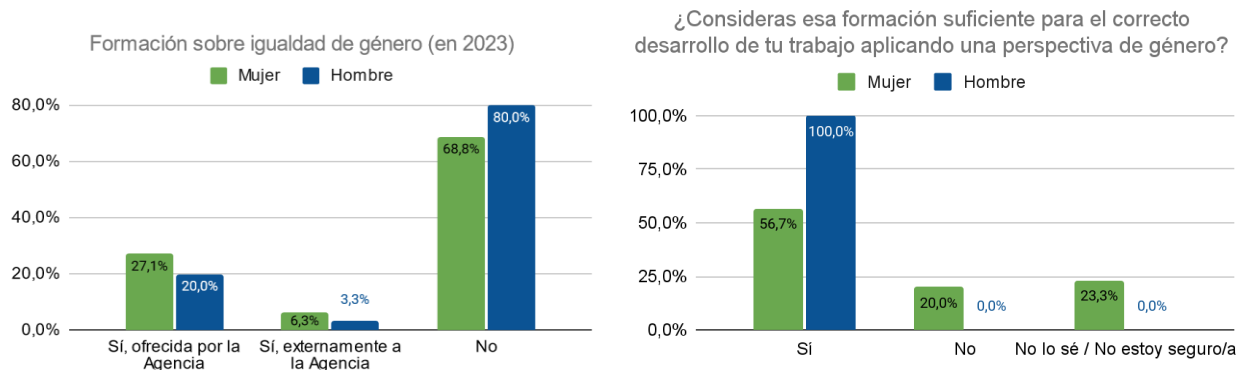
- Del total de mujeres en la Agencia, un 9,2% están en un puesto de toma de decisiones, frente al 13,8% de los hombres. Las jefaturas de división y subdivisión (incluyendo jefaturas adjuntas) se reparten entre el 61,9% de mujeres y 38,1% de hombres. Los datos apuntan a la posible existencia de techo de cristal, ya que estos porcentajes no se corresponden con los totales de la Agencia, aunque este efecto es menos agudo que en el resto de la AGE.



4 ACCESO Y DESARROLLO DE CARRERA

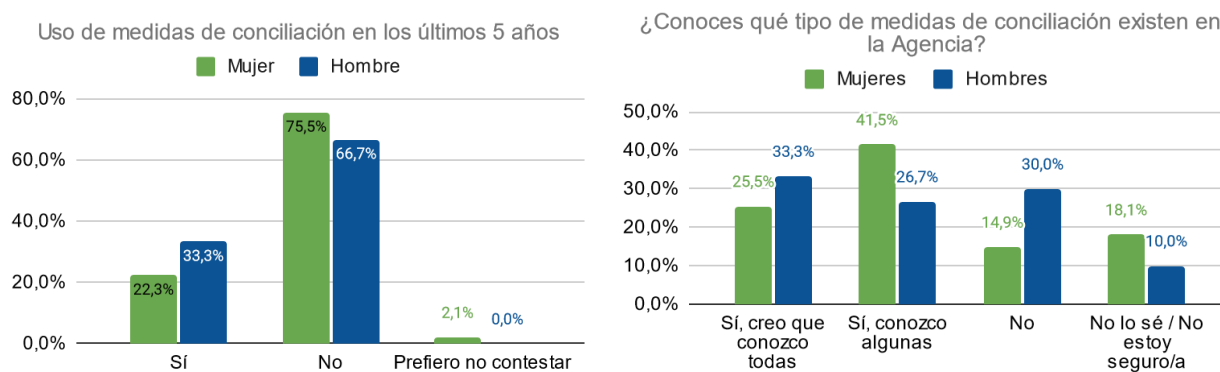
- Cumplimiento del criterio de paridad en comités de selección, aunque no se sistematizan los datos.
- Convocatorias de puestos o promoción: se está progresando en el uso de lenguaje inclusivo; no incluyen medidas de acción positiva de género; no exigen formación en igualdad, pero algunas subrayan la puntuación específica por su carácter transversal.
- No hay diferencias significativas en las promociones, aunque sí en la percepción sobre los criterios de igualdad y transparencia: aunque en general la percepción es positiva, las mujeres manifiestan más dudas y demandan más transparencia.

- Las mujeres ocupan el 58,82% del total de puestos de libre designación. Si contabilizamos sólo los del nivel 30, el porcentaje desciende al 40%. Esto refuerza la idea de un posible techo cristal o de la existencia de sesgos.
- La AEI ofrece un Curso Básico de Igualdad de Género que supone un 3% del total de horas de formación ofertadas. El principal obstáculo para acceder a la formación es la falta de tiempo.
- El 100% de los hombres y 56,7% de las mujeres que se formaron en género en 2023 consideran que esa formación es suficiente. Hay una brecha significativa en los contenidos: ellos están mucho menos formados en acoso sexual que ellas.



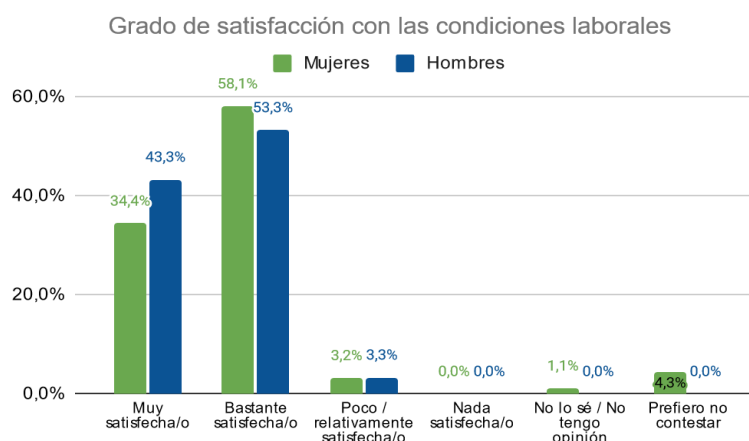
5 CONDICIONES DE TRABAJO

- El 100% de la plantilla tiene jornada completa, sin diferencias significativas entre quienes se acogen a flexibilidad horaria (12,07% de ellos, 10,71% de ellas).
- Una cuarta parte de la plantilla declara tener alguna persona (menores, mayores o con discapacidad) a cargo. Los hombres se han acogido algo más que las mujeres a medidas de conciliación (33,3% frente a 22,3%). Es relevante que sólo un tercio de los hombres y un cuarto de las mujeres declara conocer todas las medidas de conciliación disponibles.



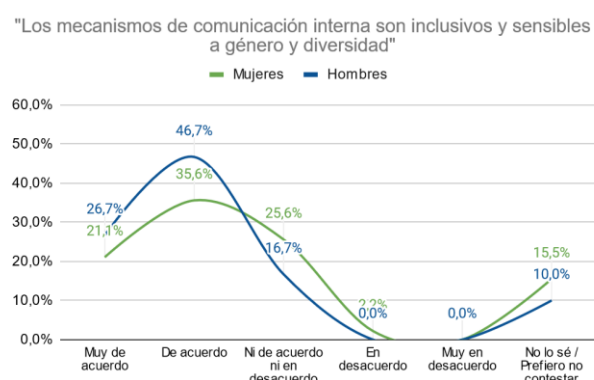
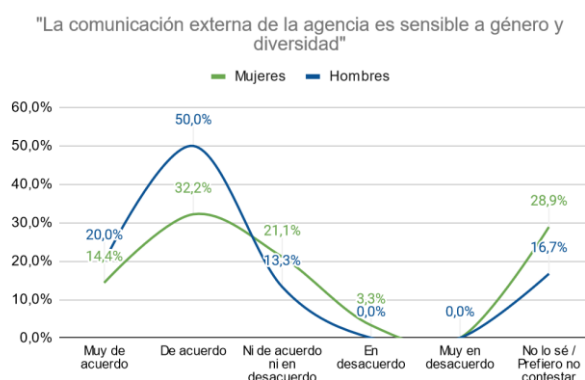
- Hay una percepción muy positiva por todo el personal sobre el compromiso de la AEI con medidas como el teletrabajo. La gran mayoría de la plantilla hace uso de esta modalidad.
- En 2023 las mujeres han cogido menos bajas que sus compañeros (10,71% de ellas frente al 20,69% de ellos).

- La alta carga de trabajo y falta de desconexión se resaltan como dos de los problemas principales que impactan en la vida de la plantilla y su capacidad de conciliación y descanso (sin diferencias significativas por sexo/género).
- En la Agencia en 2023 había una brecha salarial de +4,57% (menor que la de la AGE y la del MCIN).
- Los hombres acceden en mayor medida al complemento de productividad, (menos de 5 puntos porcentuales de diferencia). Entre quienes sí acceden, la cantidad total se reparte proporcionalmente a la presencia en la Agencia de hombres y mujeres.
- En general hay un alto grado de satisfacción con las condiciones de trabajo en la Agencia.



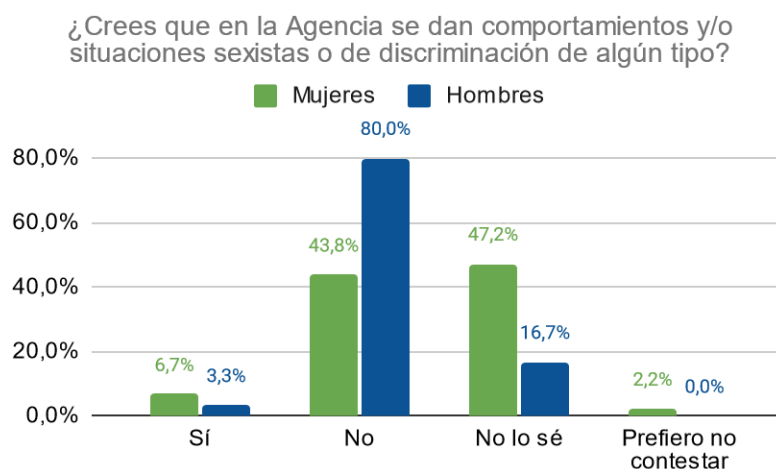
6 COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA AEI

- El compromiso con la igualdad se menciona en algunos de los documentos clave, pero no en todos.
- Los hombres hacen una mejor valoración de los modelos de comunicación en la Agencia, aunque en general la percepción es positiva.

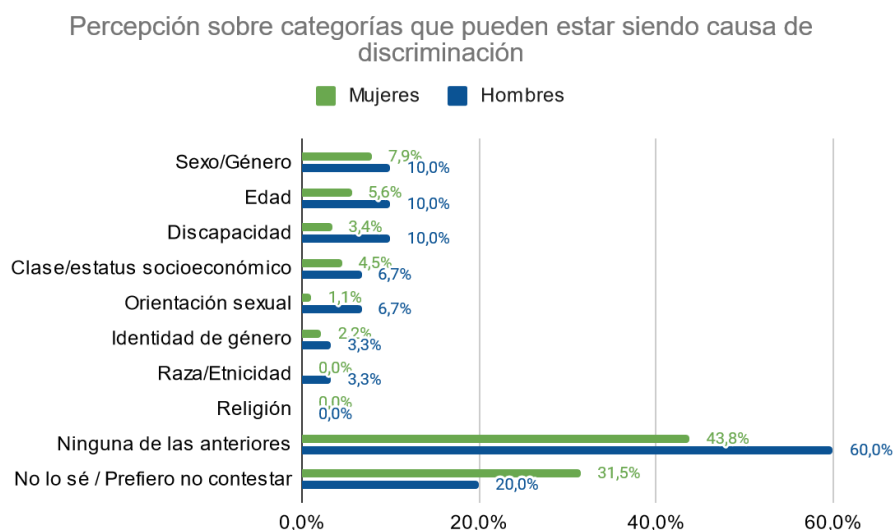


- No existe un manual propio sobre comunicación inclusiva y no sexista y se han detectado mejoras al respecto en diferentes documentos.
- Hay **diferencias en la percepción sobre el liderazgo**: ellos sienten más el apoyo, la confianza y accesibilidad de sus jefes/as, ellas sienten más la jerarquía. La gran mayoría (sin diferencias) se siente integrada en sus equipos de trabajo, pero ellas concuerdan en menor medida con la afirmación de que las cargas de trabajo se repartan equitativamente.

- Percepción positiva sobre el compromiso de la Agencia con la igualdad, pero **sólo el 33% sabría a quién acudir en caso de discriminación**.

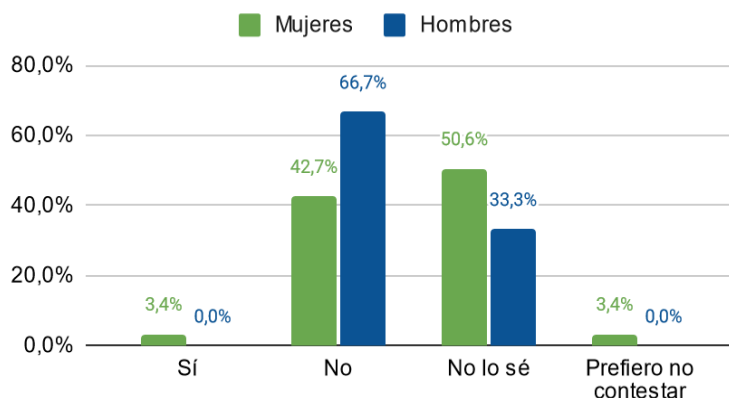


- La plantilla parece tener un relativamente bajo nivel de concienciación sobre cómo los estereotipos y sesgos inconscientes pueden afectar a su trabajo.
- La percepción mayoritaria es que no hay categorías que puedan estar siendo causa de discriminación, pero entre quienes marcaron alguna, destaca el sexo/género, seguido de edad y discapacidad. Hay dos perfiles vulnerables en términos de vulnerabilidad en términos de interseccionalidad: mujeres con discapacidad, enfermedad crónica o problema de salud de larga duración, el otro es las mujeres con edad ligeramente más alta.



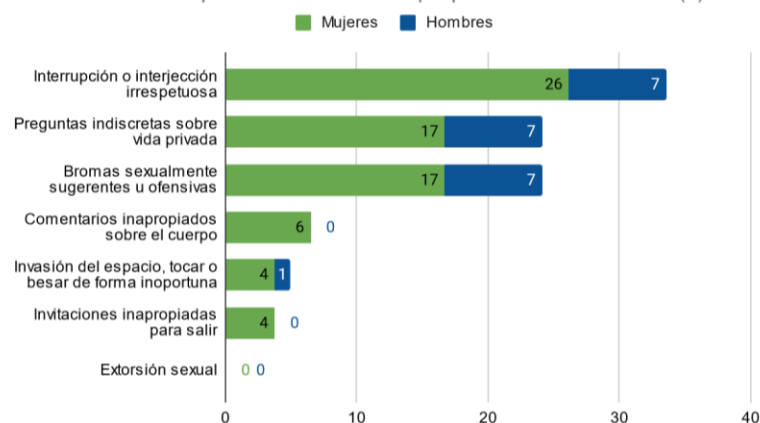
- La AEI no cuenta con sistema de recogida de datos sobre incidencia y actuación ante el acoso, pero acaba de aprobar su primer protocolo propio contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Más del **75% del personal considera necesario un Protocolo de acoso**. Hay diferencias significativas en la percepción sobre la existencia de situaciones constitutivas de acoso: Un 66,7% de los hombres cree que no hay, frente al 42,7% de las mujeres (que contestan mayoritariamente que no lo saben).

¿Crees que en la Agencia se dan situaciones constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo o género?



- Hay diferencias en la incidencia declarada de situaciones que podrían ser constitutivas de acoso, que no afectan a los hombres, pero sí a algunas mujeres: comentarios sobre el cuerpo o invitaciones inapropiadas para salir.

Incidencia comparada de situaciones que podrían constituir acoso (n)



- Sólo un 31,5% de las mujeres (frente al 60% de hombres) sabría dónde acudir en caso de acoso.

7 REFERENCIAS

ANECA (2021). Análisis de la convocatoria piloto del sexenio de transferencia e innovación 2018 desde una perspectiva de género. https://www.aneca.es/documents/20123/81602/Informe-Sexenios_Transferencia_NIPO.pdf/cf494674-468b-d073-f532-e164a08d4b05?t=1672839178314

Boivin, Nicole, Täuber, Susanne, Beisiegel, Ulrike, et al. (2024). Sexism in academia is bad for science and a waste of public funding. *Nat Rev Mater* 9, 1–3. <https://doi.org/10.1038/s41578-023-00624-3>

CoARA. (2022). The Agreement on Reforming Research Assessment. <https://coara.eu/agreement/the-agreement-full-text/>

DORA. (n.d.). Declaración de San Francisco sobre la evaluación de la investigación. <https://sfdora.org/read/read-the-declaration-espanol/>

Espinosa, Julia; Bustelo, María y Velasco, María (coords.) (2016). Evaluating Gender Structural Change. Guidelines for Evaluating Gender Equality Action Plans. UCM, Proyecto GENOVATE

European Commission. Directorate-General for Research and Innovation. (2022, January 18). Process towards an agreement on reforming research assessment. <https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/process-towards-agreement-reforming-research-assessment-2022-01->

Joyce et al. (2024). Closing the scissor-shaped curve: Strategies to promote gender equality in academia. *Cell* 187, March 14, 2024, pp. 1335-1342. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2024.01.050>

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, «BOE» núm. 131, de 02/06/2011.

MCIU (2019). Brecha Salarial de género en el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Unidad de Igualdad, Gabinete Técnico de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades.

https://www.ciencia.gob.es/dam/jcr:ad7eb920-184a-4ee5-80dd-ebc1af2a8e6a/brecha_salarial_MCIU.pdf

8 SIGLAS

AEI Agencia Estatal de Investigación

CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas

ERA European Research Area

GEI Grupo Estratégico de Igualdad

SUPERA Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia

UMyC Unidad de Mujeres y Ciencia, unidad dependiente del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.