

Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	3
1 INTRODUCCIÓN GENERAL	4
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LOS TRABAJOS REALIZADOS.....	5
2 METODOLOGÍA.....	6
2.1 ENFOQUE METODOLÓGICO	6
ÁMBITOS DE EVALUACIÓN DEL I PLAN	6
ÁMBITOS SOBRE NUEVOS EJES DE ACTUACIÓN PARA EL II PLAN	7
2.2 TRABAJO DE CAMPO Y TÉCNICAS UTILIZADAS	7
3 ANTECEDENTES Y RESUMEN DEL I PLAN DE IGUALDAD.....	8
3.1 Ámbitos de actuación	8
3.2 Trabajo Previo en Materia de Igualdad.....	9
3.3 Objetivos y Medidas 2021-2023.....	9
3.4 Planificación de la Implementación	9
3.5 Detalles Adicionales	9
4 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	10
4.1 VALORACIÓN GENERAL.....	10
4.2 FACTORES DE LIMITACIÓN.....	10
4.3 FACTORES DE FACILITACIÓN	11
4.4 RESULTADOS E IMPACTO	11
NIVEL DE EJECUCIÓN	11
NIVEL DE LOGRO	12
5 RESULTADOS NO ESPERADOS Y RETOS	16
6 REFERENCIAS.....	17
7 SIGLAS	17

RESUMEN EJECUTIVO

Este documento, titulado "Evaluación del I Plan de Igualdad de Género de la Agencia Estatal de Investigación (AEI)", detalla los esfuerzos y resultados obtenidos desde la implementación del plan en 2021 hasta su evaluación en 2024. La AEI se comprometió en 2018 con el proyecto H2020 SUPERA, creando el Grupo Estratégico de Igualdad de Género (GEI) para avanzar en estrategias y medidas de igualdad en el contexto del Espacio Europeo de Investigación (ERA).

El I Plan de Igualdad de Género 2021-2023 se centró en las actividades de financiación de I+D+i, y durante 2024 se realizó un análisis minucioso de su impacto y características. Este análisis sirvió de base para el diseño del II Plan de Igualdad (2025-2027), que busca no solo reforzar las acciones del primer plan, sino también incorporar medidas en materia de personal y estructura interna de la Agencia.

El objetivo general del proceso de elaboración del II Plan de Igualdad incluyó la evaluación del I Plan para conocer su nivel de implementación y aspectos de mejora, así como un diagnóstico de género sobre los aspectos internos de la Agencia. Este diagnóstico permitió identificar brechas entre diseño, implementación y resultados del primer plan, y establecer nuevas medidas para el segundo plan.

Entre las actividades destacadas durante la implementación del I Plan se encuentran la financiación de ayudas de I+D+i relacionadas con género, la adaptación de normativas de igualdad, nuevas iniciativas de comunicación y colaboración con otros centros e instituciones del sistema de ciencia. Además, se aprobó la Resolución de la Dirección de la AEI para la adaptación del Protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

La metodología utilizada para la evaluación del I Plan combinó un enfoque evaluativo y un enfoque indagativo, utilizando técnicas cualitativas como encuestas, entrevistas en profundidad, grupos de discusión y talleres participativos. Este proceso fue coordinado desde la Unidad de Apoyo de la AEI, con la participación de diversas unidades y personas clave.

Los resultados de la evaluación del I Plan fueron en general positivos, destacando la ejecución parcial o total de 12 de las 13 medidas propuestas. Sin embargo, se identificaron factores de limitación como la falta de recursos específicos, ausencia de mecanismos claros de seguimiento y falta de herramientas informáticas adecuadas. Entre los factores de facilitación se mencionó la colaboración con el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como la implicación del personal de la Agencia.

El documento concluye que, aunque el I Plan de Igualdad de Género de la AEI estaba orientado únicamente a la actividad de financiación externa, demostró ser un plan sólido y con impacto. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora en el establecimiento de incentivos y en el fomento del compromiso de la plantilla con la igualdad de género.

1 INTRODUCCIÓN GENERAL

En 2018 la Agencia Estatal de Investigación (en adelante AEI o Agencia) se implicó en el proyecto H2020 SUPERA¹. 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, 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, 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.
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.
3. Elaborar el II Plan de Igualdad de la AEI.

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

En este documento se resume el proceso de evaluación del I Plan de Igualdad de género de la AEI.

¹ 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.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LOS TRABAJOS REALIZADOS

La evaluación del I Plan de Igualdad de Género de la AEI y el posterior diagnóstico han permitido alimentar la propuesta del nuevo Plan y diseñar nuevas medidas, para lo cual se establecieron los siguientes objetivos específicos:

Con respecto a la evaluación del I Plan:

1. Identificar brechas entre diseño-implementación-resultados del primer Plan y posibles áreas de mejora respecto a las medidas incluidas en el mismo.

Con respecto al nuevo Plan:

2. Fortalecer las medidas destinadas a la eliminación de los sesgos de género en los fondos de investigación.
3. Garantizar el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la Agencia.
4. Abordar posibles obstáculos al desarrollo de la carrera profesional del personal de la Agencia.
5. Contribuir a la consolidación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la Agencia, erradicando cualquier forma de discriminación directa e indirecta por razón de sexo/género.
6. Contribuir a la erradicación del sexismo y de la violencia de género en la Agencia, incluido el acoso sexual y por razón de sexo/género.
7. Fortalecer las medidas destinadas a la integración del enfoque de género en la investigación y las áreas de actuación de la Agencia.
8. Fortalecer los mecanismos de recogida de datos y monitoreo de los Planes de Igualdad, con una perspectiva interseccional.

Y en general:

9. Favorecer un análisis y diseño colaborativo de estrategias y medidas concretas de actuación.



Ilustración 1. Representación del alcance de los trabajos realizados para la evaluación del I Plan de Igualdad de Género de la AEI, y para el diseño del II Plan de Igualdad de la AEI.

2 METODOLOGÍA

2.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

Para responder adecuadamente a los objetivos, se ha utilizado un doble enfoque:

- **un enfoque evaluativo:** contribuye a generar conocimiento sobre el impacto y proceso de implementación del plan anterior, y
- **un enfoque indagativo:** pone luz sobre nuevas áreas de actuación y permite conocer cómo darles mejor cabida en el nuevo plan de acuerdo con el contexto de la Agencia.

En coherencia, se ha utilizado una metodología eminentemente cualitativa, basada, por un lado, en la indagación/evaluación apreciativa — que ha permitido conocer qué está funcionando, para quién, dónde y por qué (criterios de calidad / criterios de éxito) — y, por otro, en los principios de colaboración y participación — que han permitido una mejor adaptación a la realidad de la Agencia, contribuyendo a su sostenibilidad —.

Para ello, se han combinado diferentes técnicas y se ha fomentado la participación de todo el personal de la Agencia. El proceso evaluativo y de diagnóstico, además, ha tomado como base el amplio conocimiento teórico y metodológico desarrollado a nivel europeo sobre el diseño, implementación y evaluación de planes de igualdad², y ha incluido los pasos indicados en Espinosa et al., 2016³:

Todo el proceso ha sido coordinado desde la Unidad de Apoyo de la Agencia Estatal de Investigación, desde donde se coordinan las actuaciones relacionadas con la Igualdad de Género. Pero hay que destacar la participación de otras unidades y personas, como, por ejemplo:

- El Grupo Estratégico de Igualdad de la AEI (en adelante GEI)
- Personal Directivo de la AEI como las responsables de las divisiones, el director, y las personas integrantes del Comité Científico Técnico.
- Representantes sindicales.

Con todos ellos, quedó constituida la Comisión de Seguimiento o Comisión Negociadora, que ha ido validando las diferentes fases de los trabajos realizados.

ÁMBITOS DE EVALUACIÓN DEL I PLAN

Las dimensiones o ámbitos que han estructurado la evaluación del I Plan de Igualdad de Género de la AEI son:

- a. Diseño y aprobación del Plan
- b. Implementación del Plan
- c. Resultados e impacto del Plan

² Teniendo en cuenta el conocimiento generado por proyectos como, entre otros, SUPERA, ACT, GENERA, TARGET, GenderAction+, GenderSMART, o herramientas como la GEAR tool y la Guía Horizonte Europa para planes de igualdad.

³ Julia Espinosa, María Bustelo y María Velasco (coords.), 2016. Evaluating Gender Structural Change. Guidelines for Evaluating Gender Equality Action Plans. UCM, Proyecto GENOVATE.

ÁMBITOS SOBRE NUEVOS EJES DE ACTUACIÓN PARA EL II PLAN

A estas dimensiones de análisis se sumaron otros ámbitos orientados a guiar el diagnóstico sobre nuevos ejes de actuación del II Plan de Igualdad de Género de la AEI, garantizando así la cobertura de la dimensión organizacional de la Agencia más allá de las actividades de I+D+i.

En este sentido, los componentes o ámbitos de análisis han sido:

- Estructura de la AEI, análisis de personal y herramientas de transformación institucional.
- Sensibilización, formación y capacitación en igualdad de género.
- Corresponsabilidad, conciliación y cultura organizacional.
- Percepción de discriminación, violencias de género y acoso sexual y sexista.

2.2 TRABAJO DE CAMPO Y TÉCNICAS UTILIZADAS

El trabajo de campo se desarrolló entre los meses de febrero y mayo de 2024, y las técnicas utilizadas durante el proceso han sido:

Técnicas utilizadas	Datos desatacados
Análisis documental y de datos	-
Encuesta	64% de la población
Entrevistas	10 con 13 participantes
Grupos de discusión	2, 10 personas
Talleres participativos	4 (12, 14, 15 y 26 personas)

Análisis documental y de datos: recopilación y revisión de los documentos más relevantes de la Agencia.

Encuesta: cuestionario para identificar cuestiones clave y tendencias recurrentes. Permite conocer la percepción del personal de la AEI respecto al nivel de implementación e institucionalización del Plan anterior e identificar cuestiones relevantes respecto a las nuevas áreas de actuación del segundo Plan.

- Se obtuvo un total de 127 respuestas (un 64% de la población total).
- Se realizó una ponderación para corregir los sesgos por sexo/género, pues contestaron ligeramente más mujeres que hombres respecto a la población real.
- Tras la ponderación, el error muestral es de 5,22% y el nivel de confianza⁴ de las respuestas del 95%, por lo que la encuesta puede considerarse representativa.

Entrevistas en profundidad: entrevista individual o grupal en clave de conversación flexible para obtener información cualitativa y poder profundizar en las percepciones y diferentes miradas de las personas clave sobre el tema en cuestión.

Se han realizado un total de 10 entrevistas con 13 participantes, y los perfiles han incluido:

- personal de toma de decisiones (incluyendo el director de la Agencia),
- personal del Grupo Estratégico de Igualdad,
- representante del equipo de elaboración del primer Plan,

⁴ El nivel de confianza se refiere a la probabilidad que la muestra refleje de forma precisa la población (el estándar es 95%).

- personas clave de las diferentes áreas de la Agencia (Secretaría General y divisiones),
- personal externo, en concreto, colaboradoras científicas, expertas en género y personas clave del entorno de ciencia e investigación.

Grupos de discusión: se han realizado 2 grupos de discusión en los que participaron 10 personas de los diferentes niveles y áreas científico-técnicas de la Agencia, en clave de conversación flexible, para profundizar de manera cualitativa en las cuestiones más relevantes surgidas de la encuesta.

Talleres participativos: Se han realizado 4 talleres,

- el primero para la evaluación del Plan, con integrantes del Grupo Estratégico de Igualdad (12 personas);
- el segundo y el tercero con la Comisión de Negociación/Seguimiento del Plan (GEI + sindicatos y otras personas clave, participaron 14 personas en el primero y 15 en el segundo), orientados al diagnóstico y definición de necesidades y objetivos.
- El cuarto fue un taller abierto a todo el personal de la Agencia (en el que participaron 26 personas), para compartir toda la información recogida hasta el momento y fomentar la generación colectiva de propuestas y acciones específicas del Plan a través de dinámicas colaborativas.

3 ANTECEDENTES Y RESUMEN DEL I PLAN DE IGUALDAD

La Agencia Estatal de Investigación (AEI) estableció el Grupo Estratégico de Igualdad de Género en noviembre de 2018 para avanzar en las estrategias de igualdad comprometidas en la Hoja de Ruta para el desarrollo del ERA en España 2016-2020.

En 2019 la AEI realizó su primer diagnóstico de igualdad de género enfocado en sus actividades de financiación.

3.1 Ámbitos de actuación

En enero de 2021 el GEI elabora I Plan de Igualdad de Género 2021-2023 de la Agencia Estatal de Investigación para las actividades de financiación de I+D+i, en el que se identifican los siguientes ámbitos de actuación, diferenciando entre:

Básicos:

1. **Estructuras y mecanismos para la igualdad de género:** fortalecer la estructura de la AEI para una política de igualdad sostenible.
2. **Sensibilización, formación y cultura organizativa:** aumentar la conciencia y formación sobre igualdad de género.

Actividad financiada:

3. **Distribución de los recursos:** garantizar que la financiación se gestione con criterios de igualdad.
4. **Evaluación y seguimiento científicos:** incorporar criterios de igualdad en la evaluación científica.
5. **Impacto en la carrera investigadora:** implementar medidas que promuevan una progresión equilibrada de mujeres y hombres

3.2 Trabajo Previo en Materia de Igualdad

La AEI ya había desarrollado diversas acciones en materia de igualdad, integrándose ahora todas en este I Plan de Igualdad de Género, para formar parte de un trabajo más estructurado que permita lograr un mayor impacto y posibilitar la evaluación y seguimiento de los resultados

3.3 Objetivos y Medidas 2021-2023

El plan prioriza seis áreas de trabajo con objetivos y medidas concretas:

1. Mejorar el análisis y difusión de datos desagregados por sexo.
2. Fortalecer las estructuras de igualdad de la AEI.
3. Mejorar la formación en igualdad de género.
4. Promover la integración de la perspectiva de género en los proyectos de I+D+i.
5. Coordinar la implementación de criterios de igualdad en las convocatorias.
6. Integrar la perspectiva de género en la evaluación y en el seguimiento científico técnico.
7. Identificar factores que afectan la tasa de éxito de mujeres y hombres como investigadores principales

3.4 Planificación de la Implementación

El Grupo Estratégico de Igualdad será responsable del seguimiento de la implementación y la información a la Dirección de la Agencia. Se han establecido plazos y recursos para cada medida, con indicadores de seguimiento para evaluar el progreso

3.5 Detalles Adicionales

El documento también menciona la importancia de:

- **Reducir la desigualdad e infrarrepresentación de las mujeres** en el liderazgo y puestos de alta responsabilidad en el sistema de I+D+i.
- **Paliar las consecuencias de interrupciones en la actividad investigadora** debido a la maternidad y cuidados, mediante la valoración adecuada de periodos de cómputo de méritos curriculares.
- **Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres** en los órganos y procesos de toma de decisión relacionados con la evaluación y financiación de las actividades de I+D+i.
- **Impulsar un contenido más inclusivo respecto de la perspectiva de género** en las propuestas científico-técnicas, fortaleciendo los procesos de evaluación y seguimiento de los proyectos.
- **Consolidar una cultura organizativa sensible a la igualdad de género** y no tolerante con la discriminación y el acoso por razón de género, identidad u orientación sexual

4 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

ASPECTO DE LA EVALUACIÓN	Datos desatcados
VALORACIÓN GENERAL	POSITIVA
FACTORES DE LIMITACIÓN	Falta de recursos específicos Ausencia de mecanismos claros de seguimiento Falta de herramientas informáticas adecuadas Ausencia de medidas de difusión
FACTORES DE FACILITACIÓN	Colaboración con el MICIU Implicación de la plantilla y personas colaboradoras científicas Inercias de acciones previamente implementadas
RESULTADOS	Ejecución, al menos parcialmente, de 12 de las 13 medidas Impacto positivo en la cultura de la organización
RETOS	Conseguir introducir medidas con capacidad transformadora

4.1 VALORACIÓN GENERAL

La valoración general respecto al diseño, implementación e impacto del I Plan de Igualdad de Género de la AEI es positiva.

Aun cuando este I Plan de Igualdad de Género de la AEI estaba orientado únicamente a la actividad de financiación externa de la agencia, ha demostrado que un plan con pocos ejes y un número limitado de acciones puede ser un plan sólido y con impacto, que garantiza una buena implementación y la sostenibilidad de las medidas previstas. En este sentido, el plan puede considerarse en general exitoso. Hay que reseñar, en cualquier caso, que una de las carencias señalada por la mayoría de los participantes es precisamente la ausencia de áreas de acción dirigidas al propio personal de la Agencia.

El I Plan de Igualdad de Género de la AEI estaba alineado con las principales políticas y planes — tanto estatales como europeos — relativos a la igualdad de género en el ámbito de la I+D+i vigentes en el momento de su aprobación.

Sin embargo, hay oportunidad de mejora en el establecimiento de incentivos para el diseño del siguiente plan.

Hay que señalar que el GEI hace trabajo voluntario y no se incorporan mecanismos de reconocimiento ni incentivos específicos por la participación en el trabajo en igualdad.

También hay oportunidad de mejora en el fomento del compromiso de la plantilla con la igualdad de género, ya que varias personas reconocieron durante el trabajo de campo que, o bien no conocían el I Plan de Igualdad de Género, o sabiendo que existía nunca lo habían mirado.

4.2 FACTORES DE LIMITACIÓN

La falta de recursos y la carga de trabajo se han señalado como los principales factores de limitación, vinculadas al voluntarismo.

Se ha destacado por varias personas que no haber establecido mecanismos claros de seguimiento ha limitado la implementación, al no haberse identificado problemas ni posibles soluciones para actualizar las medidas. Esto también se vincula con la falta de herramientas informáticas que permitan una mejor explotación de los datos.

Otros factores apuntados son: la falta de indicadores en el plan más allá de lo cuantitativo; la falta de comunicación y difusión del plan que ha impedido su apropiación; la falta de capitalización de conocimiento por rotación de personal (fundamentalmente jubilaciones) y falta de asignación de funciones específicas, que además del impacto general afecta a cuestiones muy concretas-

4.3 FACTORES DE FACILITACIÓN

Se ha destacado por el personal de la Agencia el apoyo del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y, en concreto, el papel del equipo del proyecto SUPERA así como la continua colaboración con la Unidad de Mujeres y Ciencia (en adelante UMyC) como uno de los principales factores facilitadores durante el diseño y la implementación.

La implicación de la plantilla y la implicación del GEI también se han mencionado en varias ocasiones, a veces vinculada al voluntarismo.

La implicación de los y las colaboradoras científicos también es relevante.

Hay que subrayar que la Agencia ya venía implementando algunas medidas antes de la entrada en vigor del plan.

4.4 RESULTADOS E IMPACTO

Los resultados del plan se presentan distinguiendo entre nivel de ejecución y nivel del logro o resultados de las acciones en base a los indicadores propuestos⁵.

NIVEL DE EJECUCIÓN

De las 13 medidas, se considera que tan solo 1 no se ha ejecutado.

MEDIDA	EJECUCIÓN
1.1. Publicar tras las principales resoluciones de concesión de ayudas un informe con datos desagregados por sexo de las acciones de financiación, analizando indicadores de éxito, distribución por áreas temáticas, perfiles de puntuación, edad, entre otros indicadores.	Parcialmente ejecutada, con posibilidad de mejora.
1.2. Analizar la aplicación y distribución por sexo de las medidas para paliar las interrupciones de la actividad investigadora, en la valoración de los méritos curriculares y otros requisitos asociados a los mismos.	Parcialmente ejecutada, con posibilidad de mejora.
2.1. Adecuar la composición y funciones del GEI-AEI a las actividades en materia de igualdad: las contempladas en este IPdI de las actividades de financiación, y las derivadas del PDI de la AGE, hasta que se constituya la Unidad de Igualdad de la AEI.	Ejecutada, con resultados limitados / posibilidad de mejora.
2.2. Progresar en la constitución de una Unidad de Igualdad en la AEI, que integre todas las actividades en materia de igualdad.	Ejecutada, con resultados limitados.
3.1. Impartir un curso anual de formación para el personal de la AEI sobre igualdad en la gestión de las convocatorias de ayudas.	Ejecutada, con resultados claros.
3.2. Diseñar acciones y material de difusión orientados a la sensibilización y formación de los miembros de los paneles de las áreas temáticas de la AEI, las comisiones técnicas y las evaluadoras y evaluadores en materia de igualdad de género y sesgos de género en la evaluación.	Ejecutada, con resultados claros.

⁵ Recordamos que el sistema de indicadores del Plan no incluye indicadores de proceso ni de impacto, por lo que no tenemos herramientas suficientes para evaluar el impacto más allá de los datos disponibles y las percepciones de las personas entrevistadas.

MEDIDA	EJECUCIÓN
4.1. Elaborar material de ayuda para personal investigador sobre la integración de una perspectiva de género en el planteamiento, metodología e impacto esperado del proyecto.	Parcialmente ejecutada, con posibilidad de mejora.
4.2. Analizar las solicitudes de proyectos de investigación que declaran y describen, en la aplicación de solicitud, la perspectiva de género en la investigación propuesta.	Parcialmente ejecutada, sin resultados óptimos.
5.1. Extender y adecuar la aplicación de los criterios de igualdad de género establecidos en las órdenes de bases a las distintas convocatorias gestionadas por la AEI.	Ejecutada, con resultados limitados / posibilidad de mejora.
5.2. Elaborar instrucciones más precisas para mejorar el equilibrio de género en la selección de evaluadoras y evaluadores tanto presenciales como en remoto.	Parcialmente ejecutada, sin resultados óptimos.
6.1. Incluir descriptores y apartados sobre perspectiva de género en los modelos de los informes de evaluación y seguimiento.	Ejecutada, con posibilidad de mejora.
6.2. Diseñar actividades de autoformación sobre la integración de la perspectiva de género, para las personas que van a desarrollar tareas de evaluación y seguimiento de las ayudas de la AEI.	Ejecutada, con resultados limitados / posibilidad de mejora.
7.1. Realizar un análisis, con perspectiva de género, de la diferente tasa de éxito de mujeres y hombres como IP de proyectos, en las distintas áreas temáticas, para identificar posibles causas y poner en marcha las medidas correctoras oportunas.	No ejecutada en AEI. Se colabora con el CSIC y UMyC para suministrar datos y elaboración de informes propios.

NIVEL DE LOGRO

Presentamos la consecución de resultados en base a los indicadores para cada uno de los ejes de actuación y medidas propuestas, incluyendo una reflexión inicial sobre las principales debilidades y fortalezas identificadas por el GEI para cada eje.

EJE 1. ESTRUCTURAS Y MECANISMOS DE IGUALDAD

Objetivo 1. Mejorar el análisis, monitorización y difusión de datos desagregados por sexo

Medida	Indicador	Logro / Resultados
1.1. Publicar tras las principales resoluciones de concesión de ayudas un informe con datos desagregados por sexo de las acciones de financiación, analizando indicadores de éxito, distribución por áreas temáticas, perfiles de puntuación, edad, entre otros indicadores	Nº de convocatorias que disponen de informe	La AEI tiene 21 convocatorias (Descripción Convocatorias Plan Estatal 2021-2023), de las cuales 7 disponen de informe (un 28%) .
1.2. Analizar la aplicación y distribución por sexo de las medidas para paliar las interrupciones de la actividad investigadora, en la valoración de los méritos curriculares y otros requisitos asociados a los mismos	Nº y tipo de medidas autorizadas. Distribución por género	Las medidas autorizadas de las que se tienen datos son del tipo ampliación del período de elegibilidad , aplicables a convocatorias de Recursos Humanos y Proyecto Generación de Conocimiento. En total se ha aplicado 725 veces en 2021 (295 hombres y 430 mujeres) y 506 veces en 2022 (187 hombres y 319 mujeres)

Objetivo 2. Fortalecer y consolidar las estructuras de la AEI encargadas de implementar las medidas efectivas de igualdad entre mujeres y hombres, de manera sostenible en el tiempo

Medida	Indicador	Logro / Resultados
2.1. Adecuar la composición y funciones del GEI a las actividades en materia de igualdad: las contempladas en este plan de las actividades de financiación, y las derivadas del personal de la Administración General del Estado, hasta que se constituya la Unidad de Igualdad de la AEI	Nueva composición y funciones del GEI	Funciones adaptadas, pero no establecidas formalmente en ningún documento. Nueva composición por rotación voluntaria de personal, no por establecimiento de criterios.
2.2. Progresar en la constitución de una Unidad de Igualdad en la AEI, que integre todas las actividades en materia de igualdad	Evidencias de la progresión / pasos dados	Solicitud de una plaza adscrita a la Unidad de Apoyo (aprobada). Modificación estatutaria en reunión de Consejo Rector en Mayo 2023 pero no aprobada formalmente. Cambio en coordinación, realizándose en la Unidad de Apoyo dependiente de Dirección.

EJE 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA

Objetivo 3. Mejorar la formación específica en igualdad de género orientada a la gestión científico-técnica de las convocatorias de la AEI

Medida	Indicador	Logro / resultados
3.1. Impartir un curso anual de formación para el personal de la AEI sobre igualdad en la gestión de las convocatorias de ayudas	Nº sesiones / año; Nº asistentes / curso; Resultados de la evaluación presentados al GEI	Curso Básico Igualdad 18h, 6 módulos, 1 edición / año. Asistentes: - 2021: 12M-3H , - 2022 : 21M-6H , - 2023 12M-8H Evaluación del curso: 2022 un 4,23 y 2023 un 4,32 (sobre 5).
3.2. Diseñar acciones y material de difusión orientados a la sensibilización y formación de los miembros de los paneles de las áreas temáticas de la AEI, las comisiones técnicas y las evaluadoras/es en materia de igualdad y sesgos de género en la evaluación	Resumen de acciones realizadas y materiales producidos y distribuidos	6 Módulos de autoformación publicados en web y Youtube Material adicional disponible en la web e intranet Participación en actos / campañas Promoción y participación del personal en otras acciones de formación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y otros agentes como INAP.

Objetivo 4. Promover la mejora de la integración de la perspectiva de género en los proyectos de I+D+i presentados a las convocatorias de la AEI

Medida	Indicador	Logro / Resultados
4.1. Elaborar material de ayuda para personal investigador sobre la integración de una perspectiva de género en el planteamiento, metodología e impacto esperado del proyecto	Nº de convocatorias que incorporan la nota de la UMyC y otros materiales para solicitantes / total	La Agencia ha elaborado material propio de ayuda en colaboración con la UMyC disponibles en la web. Una nota sobre integración de una perspectiva de género se envía a evaluadores/as. Sin datos sistematizados de nº de convocatorias que incorporan la nota en la propia convocatoria. Difusión de otro material a través del apartado de Ciencia en Igualdad de la web de la AEI.
4.2. Analizar las solicitudes de proyectos que declaran y describen, en la aplicación de solicitud, la perspectiva de género en la investigación propuesta	% de solicitudes que declaran y describen la PDG en la propuesta	2021 (4 convocatorias) - 29% 2022 (4 convocatorias) - 38% 2023 (4 convocatorias) - 29% Media del 32%

EJE 3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO CIENTÍFICO Y TÉCNICO

Objetivo 5. Coordinar la adecuada implementación de los criterios de igualdad establecidos en las órdenes de bases

Medida	Indicador	Logro / Resultados
5.1. Extender y adecuar la aplicación de los criterios de igualdad de género establecidos en las órdenes de bases a las distintas convocatorias gestionadas por la AEI	Nº convocatorias que incluyen todos los criterios de género / total	No hay herramienta de seguimiento / sistematización de datos. Según informe de seguimiento del GEI, se aplican: 1. Interrupciones en la elegibilidad: en todas las convocatorias que tienen periodo de elegibilidad. 2. Interrupciones en la evaluación curricular: todas las convocatorias donde hay evaluación curricular con excepción de Predoctoral. 3. Interrupciones en la ejecución de las ayudas: convocatorias de RRHH que exigen contratación. 4. Valoración de la dimensión de género en la investigación. - No hay convocatorias que incluyan TODOS los criterios. Todas incluyen al menos un criterio, excepto 3 que no incluyen ninguno
5.2. Elaborar instrucciones más precisas para mejorar el equilibrio de género en la selección de evaluadoras y evaluadores tanto presenciales como en remoto	% de evaluadoras por área científica	Base de datos de 42.669 personas, 34,9% de mujeres: - Ciencias de la Vida: 61,4% H / 37,6% M - Ciencias matemáticas informática, física, y química: 74,5%H / 25,1%M - Ciencias sociales/humanas: 57,2% H / 42,1% M

Objetivo 6. Integrar la perspectiva de género de forma sistemática en la evaluación y en el seguimiento científico técnico de las ayudas

Medida	Indicador	Logro / Resultados
6.1. Incluir descriptores y apartados sobre perspectiva de género en los modelos de los informes de evaluación y seguimiento	Descriptores de género acordados Relación de modelos de informes de evaluación y seguimiento que incluyen aspectos de género	Descriptores incluidos: - integración del análisis de género en la investigación (objetivos, metodología, resultados, aplicaciones e impacto) - igualdad de género en la ejecución del proyecto (composición de equipo, distribución de tareas, firma de publicaciones, actuaciones para evitar sesgos en selección) - indicadores de personal en convocatorias Número de hombres y mujeres en equipo de investigación y equipo de trabajo, relación con la institución, nivel/tipo de personal
6.2. Diseñar actividades de autoformación sobre la integración de la perspectiva de género, para las personas que van a desarrollar tareas de evaluación y seguimiento de las ayudas de la AEI	Nº de personas que realizan tareas de autoformación antes de participar como expertas	Desde enero 2023 se exige a colaboradores/as científicos/as que realicen al menos uno de los 6 módulos de autoformación En 2023, 47 personas sobre unas 280 declararon haber realizado al menos uno de los módulos (sin datos desagregados por sexo).

Objetivo 7. Identificar los posibles factores que subyacen a la diferente tasa de éxito de mujeres y hombres como investigadores principales (IP) de proyectos

Medida	Indicador	Logro / Resultados
7.1. Realizar un análisis, con perspectiva de género, de la diferente tasa de éxito de mujeres y hombres como IP de proyectos, en las distintas áreas temáticas, para identificar posibles causas y poner en marcha las medidas correctoras oportunas	Informe de análisis sobre la diferente tasa de éxito de mujeres y hombres como IPs de proyectos y recomendaciones presentado al GEI-AEI y a la Unidad de Igualdad de MCIN	No se ha realizado el análisis en la AEI. El CSIC realiza este análisis parcial para su personal. Se publican datos parciales en el informe Científicas en Cifras elaborado por Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

5 RESULTADOS NO ESPERADOS Y RETOS

El principal resultado no esperado, mencionado por varias de las personas entrevistadas, tiene que ver con el impacto en la cultura organizacional. En una agencia recién creada, con muy pocos recursos, ninguno para igualdad, no se pensaba que tuviera que haber un plan de igualdad aprobado. De ahí, se ha pasado a que el Plan de Igualdad es parte de la cultura organizativa de la Agencia Estatal de Investigación, destacando el nivel de consciencia del personal de la AEI respecto de las actividades de igualdad.

En cuanto a los retos, si bien la sostenibilidad suele ser un factor mencionado en este sentido en todos los estudios y análisis de planes de igualdad a nivel europeo, aquí no se considera particularmente difícil, más bien al contrario. En este sentido, el principal reto quizá esté más bien en no quedarse en un espacio estable de mínimos, sino conseguir introducir nuevas medidas, más innovadoras y con más capacidad de transformación del ecosistema de ciencia e innovación en nuestro país, para lo que la Agencia puede tener un papel central.

Otros retos mencionados en las entrevistas son:

- mejorar las herramientas de seguimiento,
- conseguir avances significativos y con impacto en el ámbito de la incorporación de la perspectiva de género en la investigación,
- conseguir una implementación eficiente con la carga de trabajo y con los recursos que hay,
- sortear las resistencias del personal investigador, vinculadas al exceso de burocracia y de cuestiones que se piden,
- mejorar la comunicación interna.
- fortalecer las alianzas y mecanismos de coordinación con otras instituciones y con las principales instituciones beneficiarias,
- conseguir que el 100% del personal de la Agencia esté formado en género,
- conseguir una verdadera transversalización de género, empezando por el nivel operativo y
- sortear algunas resistencias, especialmente las que tienen que ver con la negación de sesgos.

6 REFERENCIAS

Análisis de la primera 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

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

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>

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

7 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.