

Encuesta sobre Igualdad en el CN IGME - CSIC



INFORME DE RESULTADOS



Comité de Igualdad, Diversidad
e Inclusión del CN IGME - CSIC



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
IMPLEMENTACIÓN DE LA ENCUESTA	2
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	3
Información estadística, perfiles de las personas encuestadas	3
Percepción del trato al personal en el CN IGME - CSIC	5
Percepción de la implementación de las políticas de Igualdad.....	10
CONCLUSIONES	17
REFERENCIAS.....	19
ANEXO	20

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta encuesta ha sido evaluar el funcionamiento III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CSIC en el CN IGME. Con ella, se ha pretendido evaluar posibles sesgos por sexo en:

1. El acceso al empleo público.
2. Las condiciones de trabajo y carrera profesional.
3. La formación, información y sensibilización sobre igualdad.
4. El tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
5. Las retribuciones.
6. Situaciones de violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo y otras situaciones de especial protección, para promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a estas situaciones.

Se trató de una encuesta totalmente anónima y confidencial, garantizando en todo momento el respeto a la legislación vigente sobre protección de datos y el derecho a la intimidad.

El cuestionario se envió a todo el personal del CN IGME – CSIC el 28 de junio de 2023, se hicieron dos recordatorios el 17 de julio y el 26 de septiembre de 2023, y se recopilaron respuestas hasta el 1 de octubre de 2023. En total, hubo una participación de 103 personas, lo que supone cerca del 30% del total del personal del CN IGME – CSIC en la fecha de envío de la encuesta.

En el presente documento se analizan y discuten los resultados obtenidos en la encuesta. El documento donde se muestran de manera pormenorizada las respuestas a cada pregunta, con resultados gráficos y tablas, se puede encontrar anexo a este documento.

IMPLEMENTACIÓN DE LA ENCUESTA

El formulario de la encuesta se implementó en la aplicación *Microsoft Forms*. En total, se plantearon hasta 47 cuestiones, de las cuales no todas tenían que ser respondidas por todo el personal participante ya que había varias ramificaciones dependiendo de la respuesta dada en preguntas anteriores.

Una de las ramificaciones no se había implementado adecuadamente cuando se lanzó la encuesta y fue corregida posteriormente. Los datos derivados de esa ramificación han sido corregidos con posterioridad al analizar las respuestas.

El tipo de respuestas, dependiendo de la información requerida, podían ser de una única opción, de opciones múltiples, numéricas en escala del 1 al 5, de ordenar una serie de parámetros o de texto libre.

La encuesta estaba estructurada en tres bloques de preguntas. El primer bloque, de hasta 12 preguntas, estaba dirigido a recabar información estadística básica sobre el perfil del personal participante. El segundo bloque, de hasta 24 preguntas, se planteó con el objetivo de obtener datos sobre la percepción del trato al personal en el CN IGME – CSIC. El último bloque, de 11 cuestiones, estaba orientado a la evaluación de la percepción de la implementación de las políticas de igualdad en el CN IGME – CSIC.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La información objetiva sobre las respuestas dadas por el personal encuestado a cada pregunta se encuentra expresada en forma de tablas y gráficos en el anexo de este documento. A continuación, se analizan y discuten los resultados obtenidos.

Información estadística, perfiles de las personas encuestadas

Del total de personas encuestadas, 54 fueron mujeres (52%) y 49 hombres (48%), por lo que hay una paridad clara en cuanto a la participación (Pregunta 1, anexo). No obstante, el personal en plantilla en el CN IGME CSIC en el año 2023 estaba compuesto por un 40% de mujeres frente al 60% de hombres (Instituto Geológico y Minero de España (IGME-CSIC), 2024). El mayor grupo, por rango de edad que participó en la encuesta, es el de personal entre 45 y 54 años (40%), seguido por los grupos de 55 a 64 años (28%) y de 35 a 44 años (21%) (Pregunta 2, anexo).

En cuanto al máximo nivel de estudios reglados terminado (Pregunta 3, anexo), la inmensa mayoría de las personas encuestadas tenían estudios universitarios, bien de Doctorado (48,5%) o bien de Licenciatura / Máster (44,7%). Si se analizan estos datos teniendo en cuenta el sexo, se observa cómo hay cifras muy parecidas entre hombres y mujeres en todos los niveles de titulación (Figura 1).

La mayoría del personal encuestado declaró tener una antigüedad en el CN IGME – CSIC de más de 10 años (61%), teniendo prácticamente la misma representación en los grupos de antigüedad entre 11 y 20 años y de más de 20 años (Pregunta 4, anexo). El personal participante en la encuesta desempeña su trabajo en todas las unidades del CN IGME – CSIC (Pregunta 5, anexo), teniendo la mayor representación la Vicedirección Científica (63%), seguido del grupo que trabaja en la Vicedirección Técnica (21%) y, con mucha menor proporción, el personal que trabaja en la Secretaría General (7%) y la Dirección (5%). Estas proporciones se corresponden generalmente bien con la realidad de la distribución del personal del CN IGME – CSIC en las diferentes unidades del centro. Sin embargo, se observa una proporción relativamente baja en la participación del personal de Gerencia, al que corresponden solo un 7% de las respuestas a

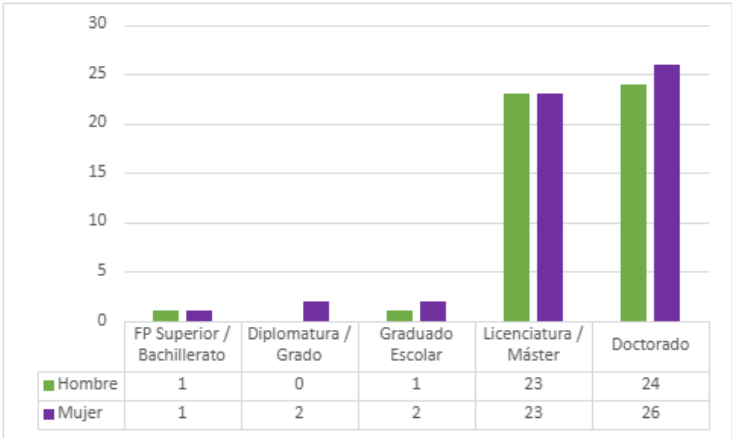


Figura 1: Número de personas con cada nivel de estudios reglados terminado, desagregado por sexo.

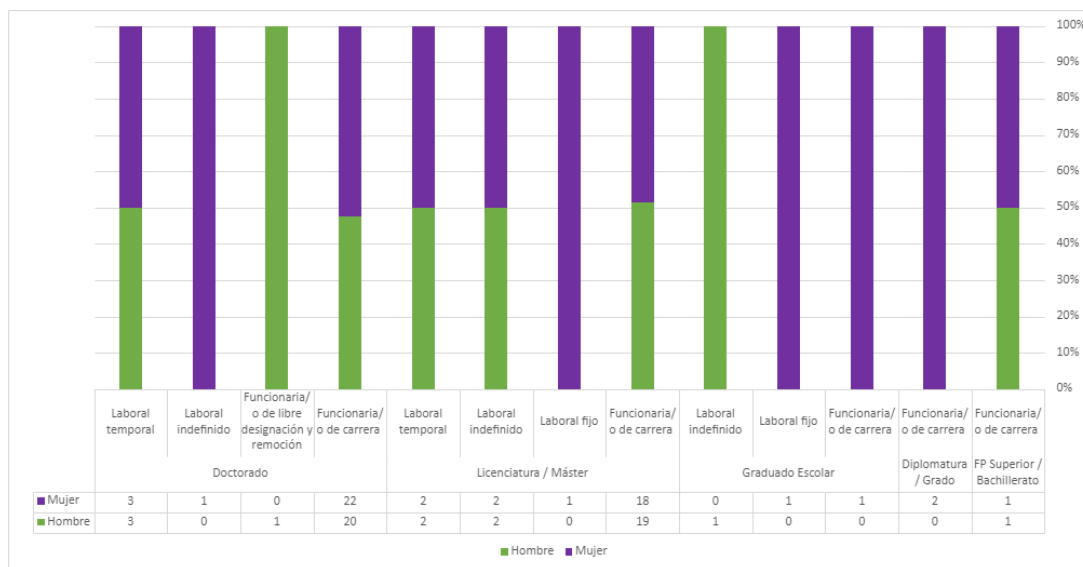


Figura 2: Relación entre el nivel de estudios reglados terminado y el tipo de relación contractual, desagregado por sexo.

pesar de tratarse de casi el 14% de la plantilla (Instituto Geológico y Minero de España (IGME-CSIC), 2024). Por otro lado, la participación en la encuesta por parte del personal de la Vicedirección Técnica es proporcionalmente elevada, ya que este personal supone poco más del 16% de la plantilla (Instituto Geológico y Minero de España (IGME-CSIC), 2024).

La proporción de respuestas según el tipo de relación contractual (Pregunta 6, anexo) refleja bien la realidad del personal del CN IGME – CSIC, con alrededor de un 79% de personal funcionario de carrera (Instituto Geológico y Minero de España (IGME-CSIC), 2024). Si analizamos estos resultados de relación contractual filtrando por sexo y por nivel de formación (Figura 2), se observa paridad excepto en los casos con 2 o menos respuestas, que se puede considerar que no tienen valor estadístico. Es decir, no se observa sesgo de género aparente en la relación contractual o el grado de estabilidad.

En cuanto a la distribución según la escala profesional (Pregunta 7, anexo), las respuestas también reflejan bastante bien la distribución del personal según su escala (Instituto Geológico y Minero de España (IGME-CSIC), 2024). Para tratar de observar si hay un sesgo de género en la sobrecualificación del personal, en la Figura 3 se muestra la distribución en la escala profesional filtrando según sexo y nivel de formación. En la gráfica resultante, se observa una mayor sobrecualificación aparentemente de mujeres licenciadas/máster ocupando puestos de Ayudante de Investigación, y de hombres con esta misma titulación ocupando puestos de Técnico Especialista.

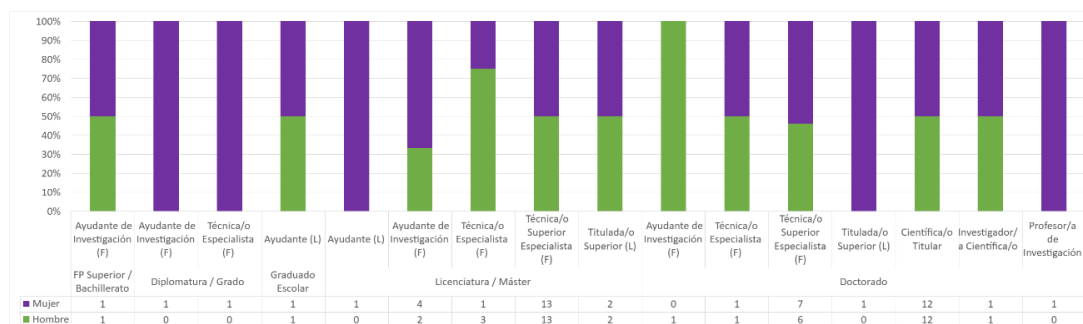


Figura 3: Relación entre el nivel de estudios reglados terminados y la escala profesional, desagregada por sexo. (F), funcionario; (L), laboral.

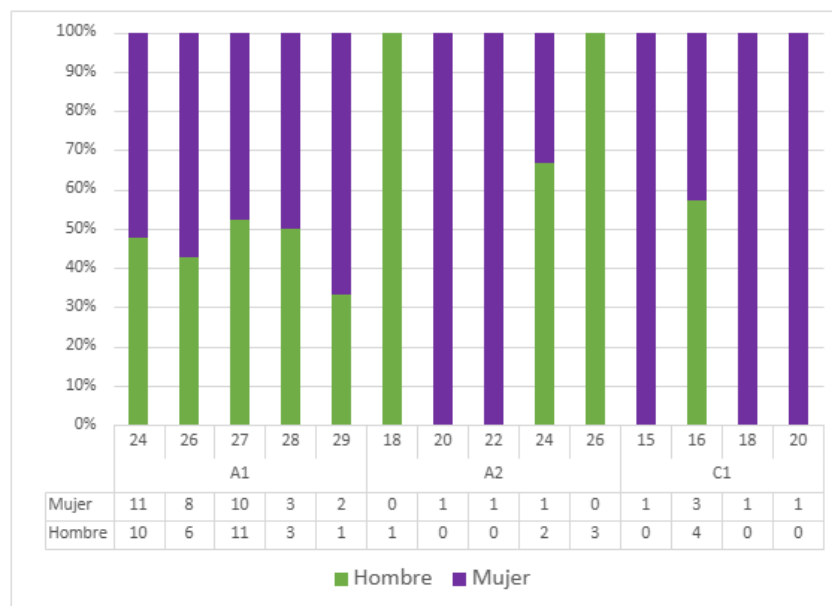


Figura 4: Distribución del personal funcionario según grupos y niveles, desagregados por sexo.

Las respuestas sobre los grupos y niveles correspondientes del personal funcionario encuestado se muestran en las Preguntas 8 y 9 del anexo. Dentro de los diferentes grupos de funcionariado, al filtrar según el sexo y el nivel que se ocupa (Figura 4), en el grupo A1 se observa bastante paridad, salvo en el caso de los niveles 29, con dos mujeres y un hombre. En el grupo A2, aunque el número de respuestas es pequeño, se observa que los niveles más altos (24 y 26) están mayoritariamente ocupados por hombres. En cambio, en el grupo C1, también con pocas respuestas, los niveles más altos (18 y 20) aparecen ocupados por mujeres.

El número de respuestas del personal laboral es demasiado reducido (8 respuestas, de 5 mujeres y 3 hombres) como para poder extraer conclusiones claras de forma similar a las obtenidas con en el análisis realizado para el personal funcionario. Sin embargo, los datos desagregados por sexo, se muestran en el anexo (Preguntas 10 y 11, anexo).

Percepción del trato al personal en el CN IGME- CSIC

En la percepción del personal del CN IGME – CSIC sobre el trato igualitario entre hombres y mujeres (Pregunta 13, anexo) es destacable que hay una proporción importante del personal (28%) que considera que no lo hay. La proporción es mayor en el caso de las mujeres, aunque hay un 20% de hombres que también opinan que el trato es desigual. Al filtrar estos datos según la antigüedad del personal encuestado y su sexo (Figura 5), se observa que cuanto mayor es la antigüedad, mayor es la proporción de mujeres respecto a los hombres que consideran que no hay un trato igualitario. Esto puede interpretarse desde diferentes puntos de vista o perspectivas. Por un lado, es posible que las políticas de igualdad aplicadas en los últimos años estén dando sus frutos y, por tanto, la percepción sobre el trato igualitario sea más optimista entre el personal de menor antigüedad. Pero también es posible que esta diferencia de percepción se deba a que el personal con mayor antigüedad, y por tanto con una trayectoria más larga en el CN IGME, ha tenido más tiempo de observar posibles desigualdades de trato a lo largo de su trayectoria profesional.

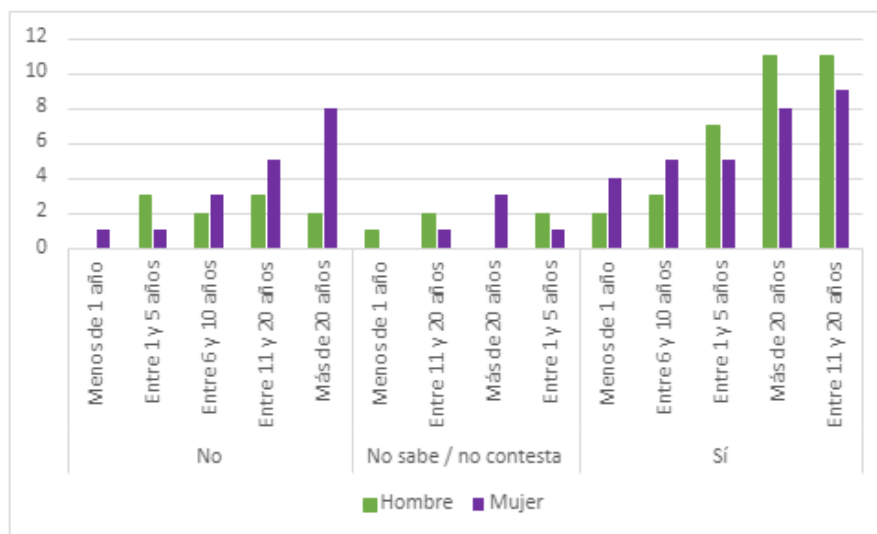


Figura 5: Distribución de respuestas sobre si se considera que hay trato igualitario entre mujeres y hombres, desagregadas por sexo y rangos de antigüedad.

Casi la mitad de las mujeres encuestadas piensan que su carrera profesional se ha visto influenciada negativamente por su género (Pregunta 14). No obstante, también hay un 10% de hombres que tienen esta percepción sobre el desarrollo de su carrera profesional. Al mostrar estas respuestas filtrando por sexo y área de trabajo dentro del CN IGME – CSIC (Figura 6), se observa que el mayor porcentaje de mujeres que sienten que su carrera se ha visto influenciada negativamente por su sexo trabajan en la Vicedirección Científica, en Secretaría General y en la Vicedirección Técnica.

Filtrando las respuestas a esta pregunta por sexo y rango de edad (Figura 7), es llamativo observar que la proporción de mujeres que creen que su sexo ha influenciado negativamente en su carrera es muy elevada en todos los rangos de edad.

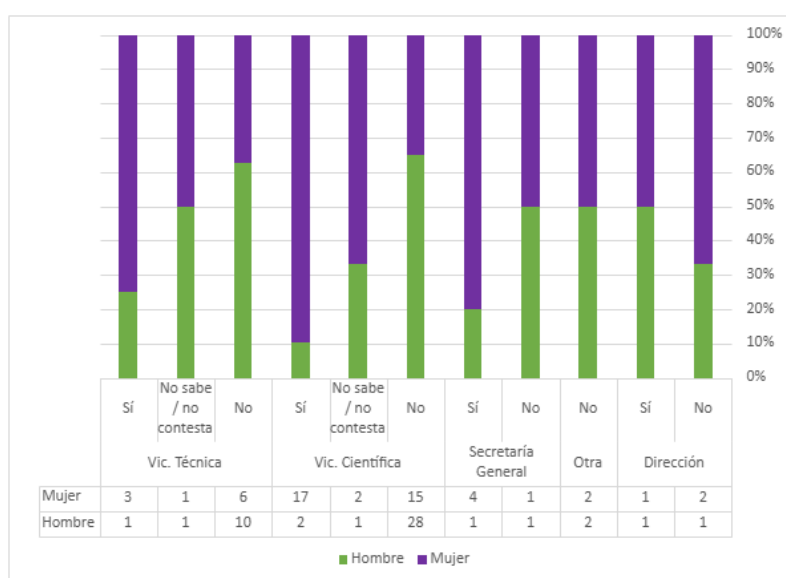


Figura 6: Respuestas a la pregunta sobre si se cree que la carrera profesional se ha visto afectada alguna vez negativamente por motivo de su género, desagregadas por sexo y área de trabajo.

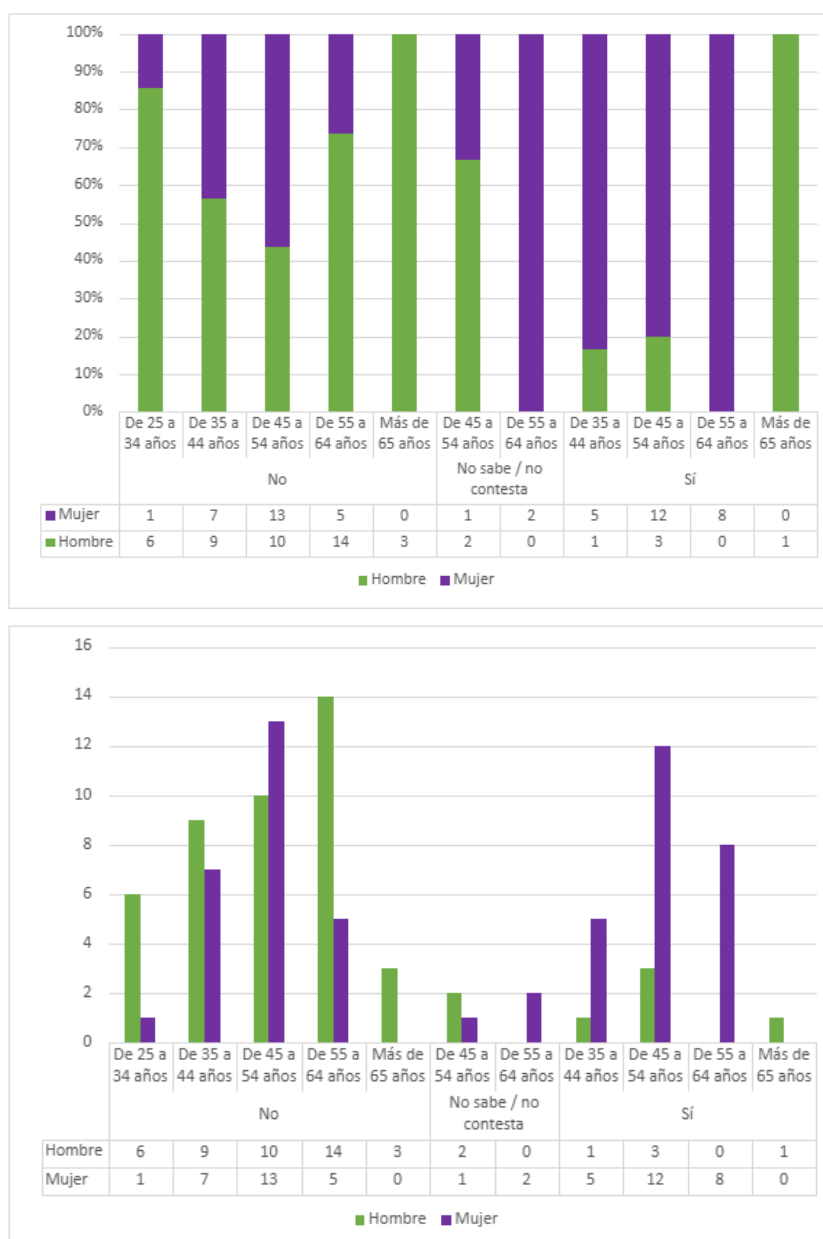


Figura 7: Respuestas a la pregunta sobre si se cree que la carrera profesional se ha visto afectada alguna vez negativamente por motivo de su género, desagregadas por sexo y rangos de edad en gráfico de columnas 100% apiladas (a) y agrupadas (b).

La percepción sobre las posibilidades de acceso y promoción en los procesos selectivos del CSIC, en igualdad de condiciones curriculares, es claramente negativa en el caso de las mujeres, con prácticamente una de cada tres encuestadas que se sienten en desventaja debido a su sexo (Pregunta 15, anexo; Figura 8). Esta proporción, pese a ser muy elevada, es algo menor que la de las mujeres que opinan que su carrera se ha visto afectada negativamente por motivo de su género (Figura 7).

En lo que se refiere a la participación como parte del tribunal de evaluación en procesos selectivos (Pregunta 16, anexo; Figura 9), la proporción de mujeres encuestadas que han participado en un solo tribunal es mayor que la proporción de hombres; al contrario de lo que ocurre cuando se pregunta sobre la participación en 2 - 4 tribunales, donde la proporción mayor recae en los hombres. Es muy destacable que hay una proporción mucho mayor de mujeres que han participado en 5 o más tribunales. Posiblemente, habría sido interesante preguntar además

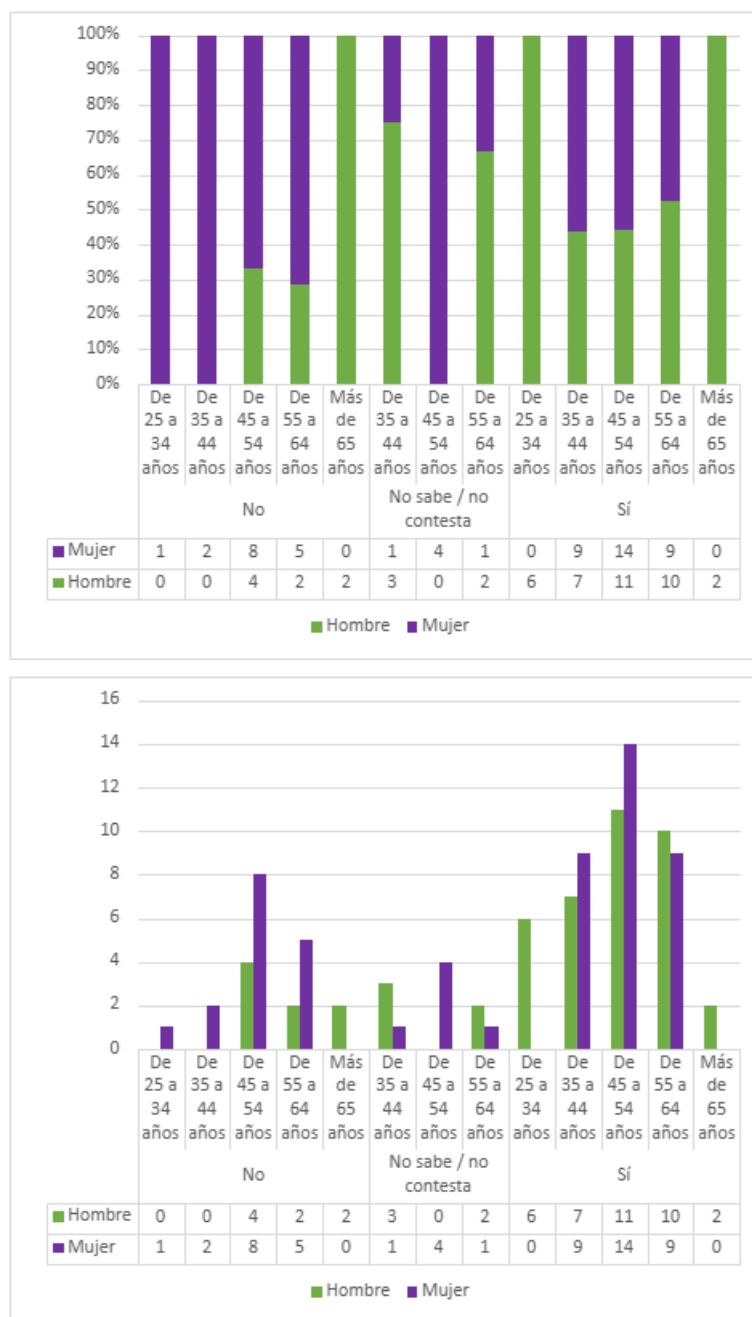


Figura 8: Respuestas a la percepción sobre si, en igualdad de condiciones curriculares, las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceso y promoción en los procesos selectivos, desagregado por sexo y grupos de edad, en gráficos de columnas 100% apiladas (a) y agrupadas (b).

sobre el rol de participación en dichos tribunales, presidencia/secretaría, en aquellos casos en que se hubiese dado esa circunstancia.

En cuanto a la equidad en el reparto de las tareas que se asocian con un mayor prestigio profesional (Pregunta 17, anexo), hay una percepción totalmente inversa entre ambos sexos, con un 56% de mujeres frente al 31% de hombres que opinan que hay desigualdad en el reparto (Figura 10). En cualquier caso, la proporción de personal que percibe desigualdad en el reparto de las tareas de más prestigio es muy importante (42% del total de respuestas).

Al cuestionar al personal participante sobre si ocupan un puesto de trabajo acorde con su nivel de formación y experiencia (Pregunta 18, anexo), se observa una proporción ligeramente mayor

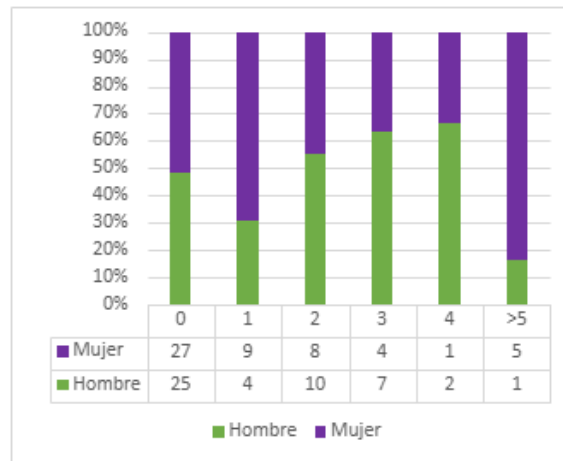


Figura 9: Número de procesos selectivos en los que ha participado como parte del tribunal de evaluación en los últimos 5 años.

de mujeres que no ocupan un puesto acorde a su formación, algo que ya se observaba objetivamente en los resultados que se muestran en la Figura 3.

El 97% de las personas encuestadas opinaron que las mujeres son capaces de realizar cualquier tipo de trabajo en el CN IMGE – CSIC (Pregunta 19, anexo), con solo dos respuestas negativas.

A pesar de que las mujeres perciben una mayor dificultad para promocionar que los hombres (Pregunta 20, anexo), entre las personas encuestadas hay un mayor número de mujeres que han promocionado, un 26% de mujeres frente a un 10% de hombres, sobre todo en los últimos 5 años (Figura 11). Esto puede ser debido al hecho de que en origen existiera un mayor número de mujeres sobrecualificadas ocupando puestos inferiores al que le hubiera correspondido por su titulación, incrementándose por tanto la probabilidad de promocionar; es algo que sigue ocurriendo hoy en día en relación con la escala de Ayudantes, tal y como se observa en la Figura 3.

Aun así, las expectativas de promoción (ascenso o cambio a mejor puesto) dentro del CN IGME – CSIC (Pregunta 21, anexo) son algo más pesimistas entre las mujeres que, a pesar de estar interesadas, no ven posibilidades reales de promoción, siendo del orden de un 54% de las mujeres encuestadas que no ven posibilidades reales de promoción, frente al 47% de los hombres en la misma situación (Figura 12).

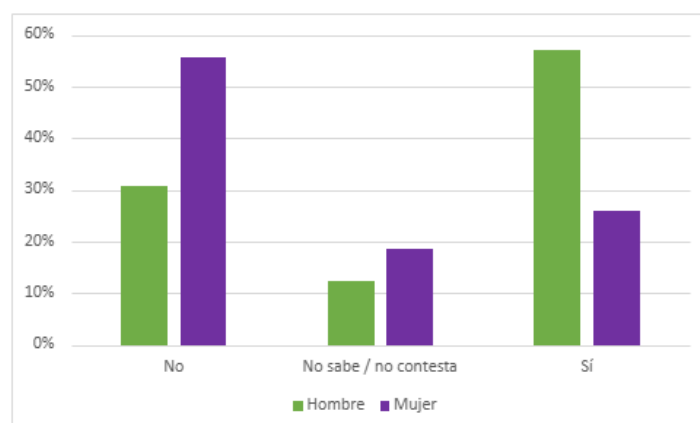


Figura 10: Respuestas a la pregunta sobre si el reparto de las tareas asociadas a mayor prestigio profesional es equitativo, desagregadas por sexo.

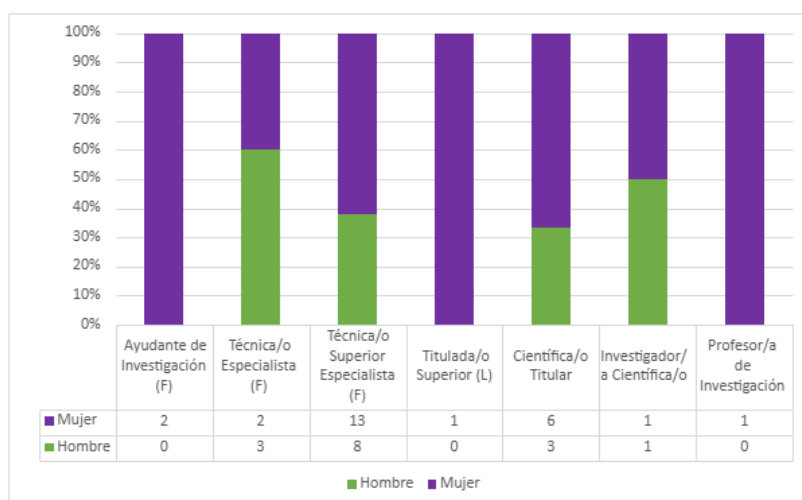


Figura 11: Personas que han promocionado en el CN IGME – CSIC en los últimos 5 y 10 años (agregadas), en relación con el puesto que ocupan en el momento de realización de la encuesta.

Percepción de la implementación de las políticas de igualdad

En general, el personal encuestado encuentra pocas dificultades para conciliar su vida personal, familiar y laboral (Pregunta 22, anexo), aunque la valoración es sensiblemente peor en el caso de las mujeres. Para las personas que encuentran alguna dificultad para la conciliación, las causas principales parecen estar relacionadas con la falta de flexibilidad en los horarios y en los días de trabajo a distancia, la sobrecarga de trabajo, las distancias grandes entre los domicilios y los puestos de trabajo y la participación, en Comisión de Servicios, en trabajos de campo sin compensación de días laborales y festivos, etc. (ver respuestas a la Pregunta 23, anexo). Las mujeres identifican mayores dificultades para la conciliación en relación con la sobrecarga de trabajo y la poca flexibilidad horaria, mientras que los hombres las achacan sobre todo con la falta de flexibilidad horaria (Figura 13).

En lo que se refiere a responsabilidades de cuidado de menores de 12 años y/o personas dependientes a cargo, hay igualdad absoluta entre hombres y mujeres (Pregunta 24, anexo), y

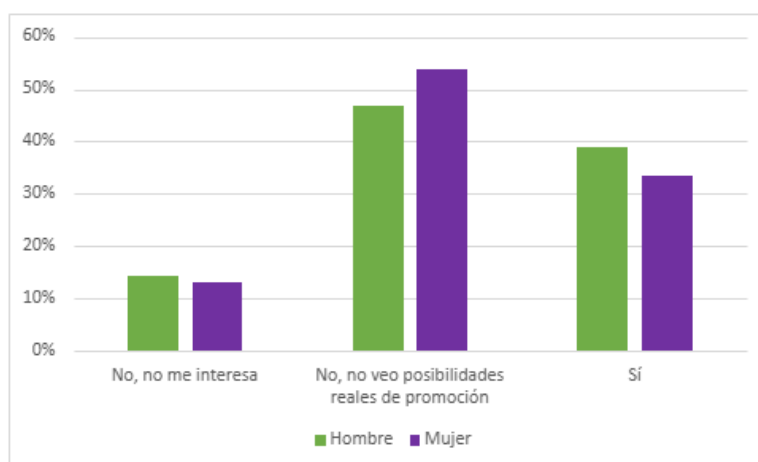


Figura 12: Expectativas de promoción dentro del CN IGME – CSIC, desagregadas por sexo.

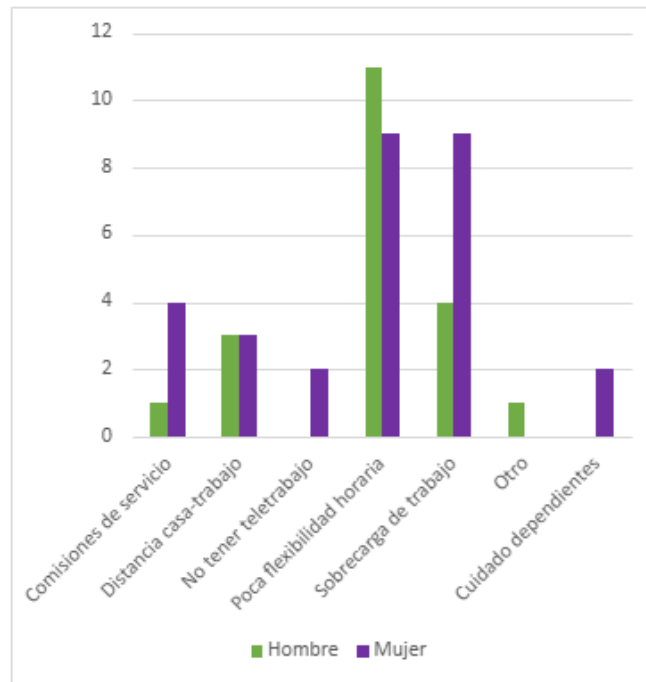


Figura 13: Factores a los que se achacan las dificultades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desagregados por sexo.

las reducciones de jornada también son equiparables entre ambos sexos (Preguntas 25 y 26, anexo).

Al preguntar sobre la frecuencia de las ausencias en el trabajo debido a la atención de menores y/o personas dependientes a su cargo (Pregunta 27, anexo), hay paridad en las respuestas salvo para las ausencias de 1 día al mes, más frecuentes entre las mujeres (Figura 14).

En lo que se refiere a la solicitud de medidas para la conciliación familiar (Pregunta 28, anexo), El 30% de las mujeres declara haber solicitado algún tipo de medida, frente al 16% de los hombres. En todos los tipos de medidas de conciliación expuestos en la encuesta se observa que hay mayor porcentaje de mujeres solicitantes que de hombres, siendo muy destacable la diferencia en la proporción de solicitudes de días sin sueldo (licencias por asuntos propios), solicitados por un 20% de las mujeres encuestadas que han pedido este tipo de medida para la conciliación, frente al 6% de los hombres (Figura 15).

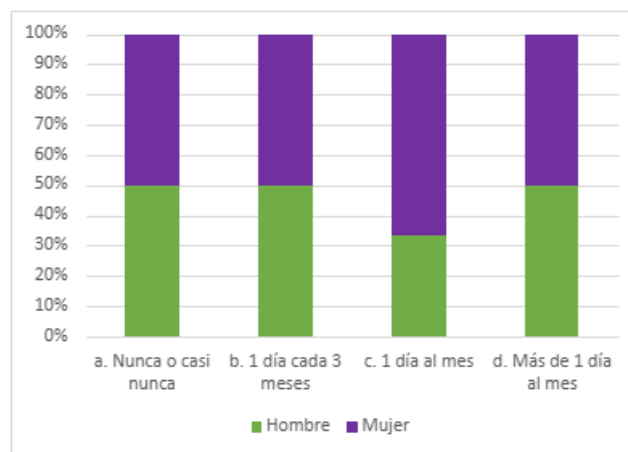


Figura 14: Frecuencia de las ausencias para atención de menores y/o personas dependientes a cargo (Q27)

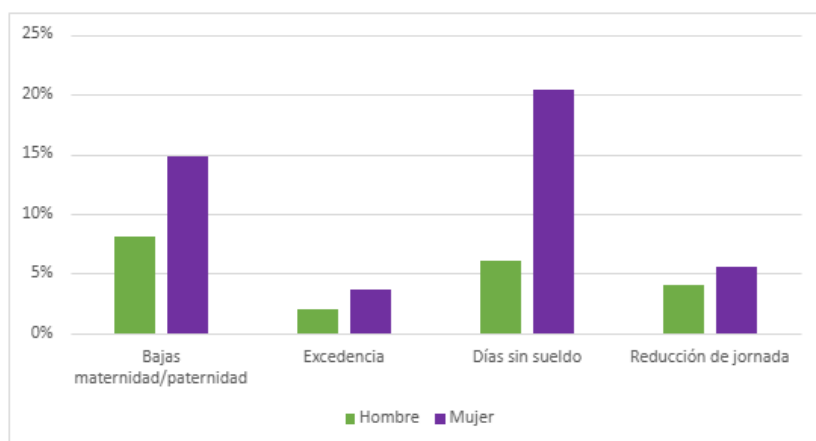


Figura 15: Tipos de medidas de conciliación solicitadas, desagregadas por el sexo de la persona solicitante. Los porcentajes se han calculado respectivamente sobre el número de hombres y de mujeres que han respondido a la encuesta.

Aunque la modalidad de trabajo a distancia en el CN IGME – CSIC se implementó como una medida para fomentar el ahorro energético, en esta encuesta se quiso tratar de valorar si, en cierto modo, esta modalidad de trabajo se estaba solicitando además por otros motivos. Con la solicitud de la modalidad de trabajo a distancia, el personal solicitante se compromete a realizar el porcentaje de la jornada solicitado a distancia, en días de la semana fijos declarados en la solicitud. Los porcentajes de jornada laboral en modalidad de trabajo a distancia son, habitualmente, del 60% o el 40%, pudiéndose contemplar otras situaciones (otros porcentajes) de manera justificada. Se ha identificado que las solicitudes de trabajo a distancia están igualadas proporcionalmente entre hombres y mujeres (Pregunta 29, anexo). En respuesta a los motivos por los que se solicita la modalidad de trabajo a distancia (Pregunta 30, anexo), y sin diferencias grandes entre hombres y mujeres, se identifica que hay otras razones de peso para solicitar esta modalidad, más allá del ahorro energético, siendo éstos fundamentalmente el ahorro en tiempo de desplazamiento entre el domicilio y el centro de trabajo y la flexibilidad que da esta modalidad para conciliar la vida familiar (Figura 16).

Para la mitad del personal encuestado, algunos de los motivos por los que ha solicitado la modalidad de trabajo a distancia son prioritarios respecto a otros (Pregunta 31, anexo), siendo mayor la proporción de mujeres que le dan diferente prioridad a los motivos (Figura 17).

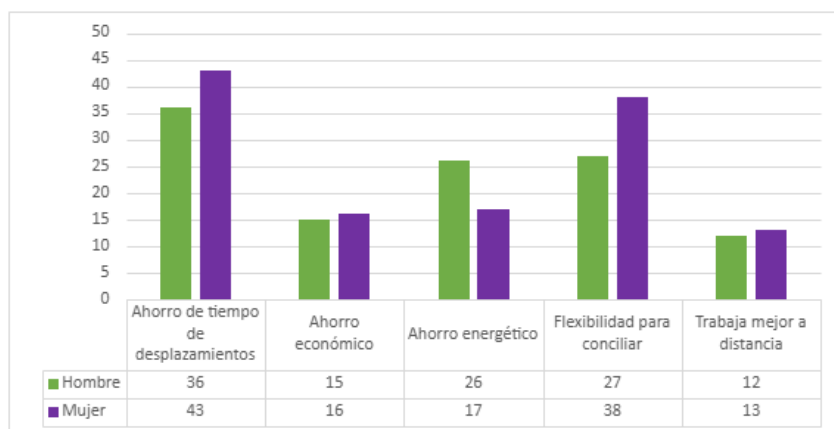


Figura 16: Número de veces que se mencionan los distintos motivos para la solicitud de la modalidad de trabajo a distancia, desagregado por sexo.

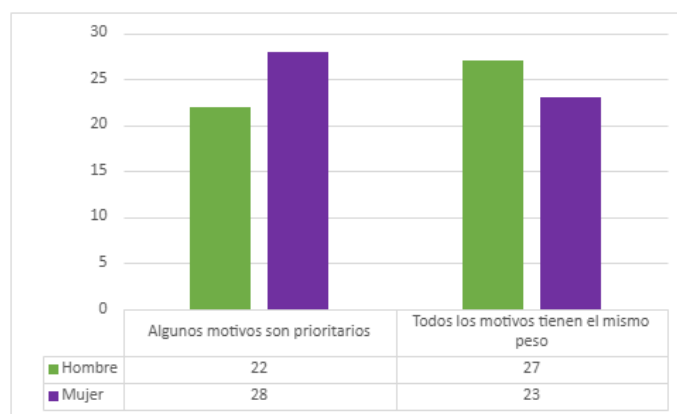


Figura 17: Respuestas, desagregadas por sexo, a si los motivos para la solicitud de la modalidad de trabajo a distancia tienen el mismo peso o si algunos son prioritarios.

Al solicitar a las personas que declaran tener motivos prioritarios, que los ordenasen de mayor a menor prioridad (Pregunta 32, anexo), se observa que la prioridad principal tanto para mujeres como para hombres es la flexibilidad para conciliar, seguida del ahorro de tiempo de desplazamientos (Figura 18).

Del personal encuestado que declaró que se le había concedido la modalidad de trabajo a distancia, la mayoría (52%) realiza 3 jornadas a la semana en esta modalidad (Pregunta 34, anexo), tratándose de un 59% de los hombres frente al 43% de las mujeres. Hay porcentajes similares entre hombres y mujeres que trabajan a distancia dos días a la semana, y un 19% de mujeres frente al 6% de hombres que declaran que usan esta modalidad de trabajo solo un día a la semana. El grado de satisfacción con la opción de trabajo a distancia actual (Pregunta 35, anexo) es relativamente bajo, estando satisfechos el 45% de los hombres, frente a solo el 33% de las mujeres. La mayor insatisfacción está relacionada con la falta de flexibilidad para repartir las jornadas de trabajo a distancia a lo largo de la semana, o incluso del mes, algo que puede estar relacionado con la necesidad de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal (Figura 19). Al plantear si el personal encuestado cambiaría la modalidad de trabajo a distancia elegida si hubiese mayor flexibilidad (Pregunta 36, anexo), el 66% de los hombres y el 57% de las mujeres lo mantendrían igual, con un 33% de mujeres frente al 24% de los hombres que pedirían aumentar el porcentaje de jornada de trabajo a distancia solicitado.

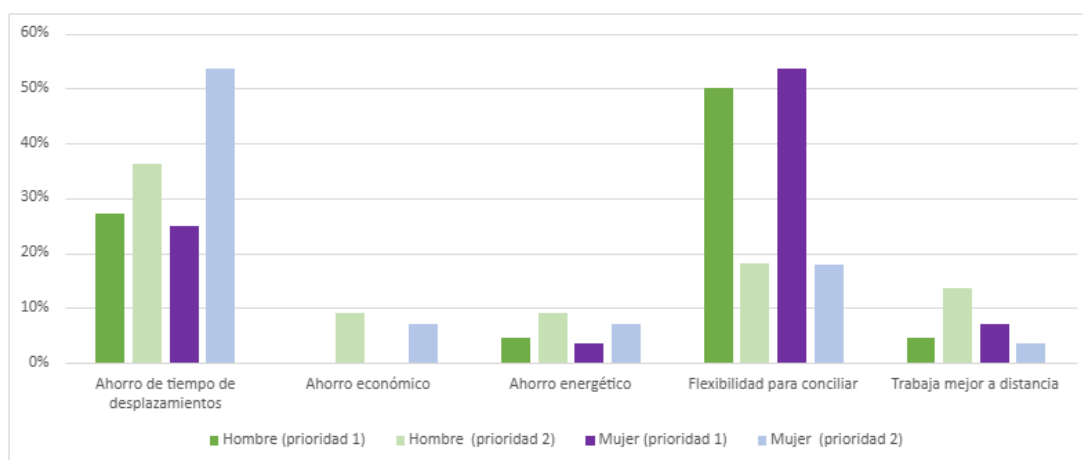


Figura 18: Principales motivos (primera y segunda opción) para solicitar el teletrabajo. Los porcentajes se han calculado respectivamente sobre el número de hombres y de mujeres que han respondido a la encuesta.

En las instituciones públicas se da cada vez más importancia al uso del lenguaje inclusivo, libre de prejuicios asociados al género, la raza, la diversidad funcional, la orientación sexual, las creencias, la ideología o el estatus socioeconómico. Al valorar si se considera que en el CN IGME – CSIC se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista (Pregunta 37, anexo), la percepción es bastante favorable, con una puntuación promedio de 3,33 sobre 5 (siendo 1 “nunca” y 5 “siempre”), y bastante parecida en ambos casos al desagregar por sexo.

El acoso sexual o por razón de sexo, ya sea por la propia condición sexual de la persona, orientación sexual o identidad y expresión de género, atentan gravemente contra los derechos fundamentales de las personas. Se calcula que entre un 15 y un 20% del acoso sexual o por razón de sexo se da en el entorno laboral. El CSIC manifiesta una gran preocupación sobre este aspecto, implementando medidas de tolerancia cero frente al acoso. Para poder actuar de manera efectiva contra esta lacra, es fundamental la prevención, pero también que se denuncie y se actúe diligentemente para eliminar las conductas de acoso de cualquier índole.

Sin embargo, sigue siendo muy preocupante la gran proporción de casos que quedan sin denunciar. La siguiente batería de preguntas trata de analizar cuál es la situación respecto al acoso sexual o por razón de sexo en el CN IGME – CSIC.

Al preguntar al personal encuestado si sufre o ha sufrido acoso sexual o por razón de sexo en esta institución (Pregunta 38, anexo), un 15% de las mujeres (8 mujeres) y un 2% de los hombres (1 hombre) declararon sufrirlo o haberlo sufrido en algún momento, hay un 5% del personal (2 hombres y 3 mujeres) que no lo tiene claro y es llamativo el 6% de las mujeres (3 mujeres) que prefirieron no contestar a esta pregunta.

Entre las 9 personas que afirman haber sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el CN IGME – CSIC, solo una de ellas declara haber informado sobre la situación (Pregunta 39, anexo), es decir, según las respuestas de esta encuesta, solo se ha informado en el 1 de los 9 de los casos.

Entre las 103 personas encuestadas, 12 afirman haber presenciado conductas de acoso sexual o por razón de sexo sobre otras personas en el CN IGME - CSIC (Pregunta 40, anexo); de las personas que han presenciado este acoso en el centro, solo 2 han informado (Pregunta 41, anexo), siendo destacable la proporción de mujeres (solo el 11%) que habiéndolo presenciado han decidido informar al respecto, frente al 33% de los hombres. Esto podría indicar una falta de compromiso con estos temas o una posible sensación de indefensión o incompreensión por parte de la institución. Otra posible explicación sobre la falta de denuncia de los casos de acoso puede estar relacionada con que prácticamente la mitad del personal encuestado no sabe dónde y a quién acudir en caso de sufrir o presenciar acoso sexual o por razón de sexo en el centro (Pregunta 42, anexo), tratándose del 54% de las mujeres encuestadas y el 41% de los hombres.

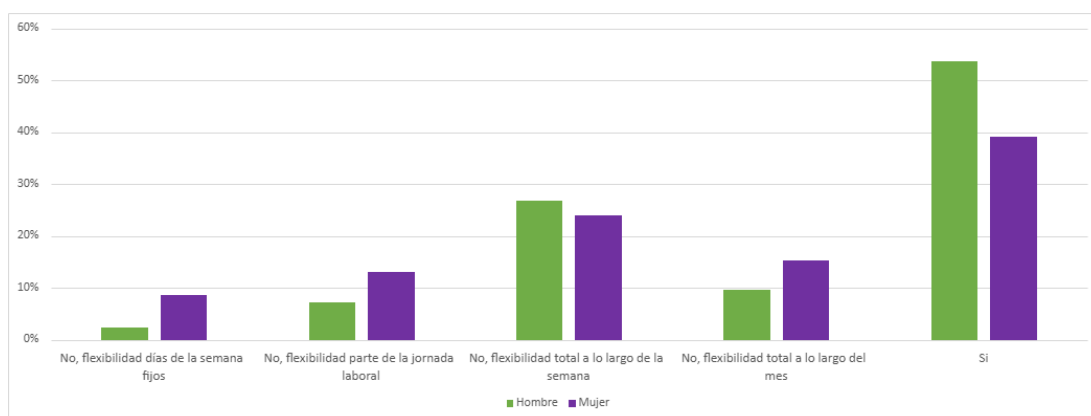


Figura 19: Respuestas sobre la satisfacción con la opción de trabajo a distancia actual, desagregadas por sexo.

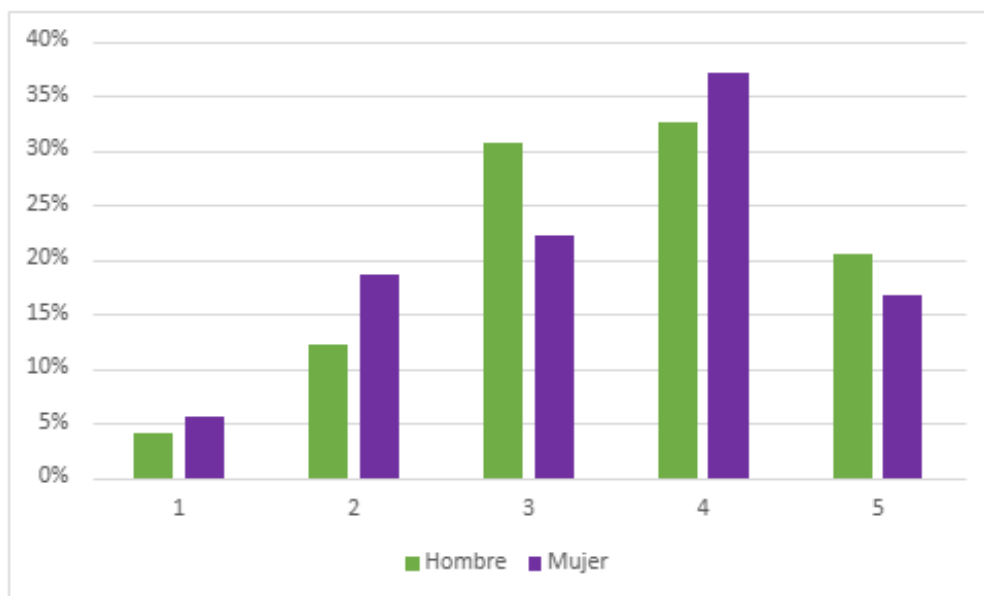


Figura 20: Percepción sobre la mejora en la aplicación de políticas de igualdad en los últimos 10 años, desagregada por sexo. El valor 1 significando “ninguna mejoría” y el 5 “mejoría muy grande”.

Es fundamental que el personal del CN IGME – CSIC tenga un fácil acceso a la información sobre Igualdad, Protocolos de Actuación, etc. El 42% del personal encuestado indicó que desconoce dónde localizar esta información en la web del centro en el momento de realización de este cuestionario (Pregunta 43, anexo), siendo el 44% de las mujeres y el 39% de los hombres.

Al preguntar sobre la utilidad de los correos electrónicos que se envían desde el Grupo de Igualdad del CN IGME – CSIC y si le ayuda a entender y abrir otras miras sobre la igualdad (Pregunta 44, anexo), el 78,5% del personal encuestado afirma que sí le son de ayuda, cerca del 12,5% indica que no le parecen de utilidad, el 6% no muestra interés por estos correos electrónicos y el 3% dice no recibir esa información en su bandeja de entrada. Tras el análisis de estos datos, se aprecia que el doble de hombres muestra desinterés por estos correos respecto a las mujeres, mientras que la proporción de quienes no consideran de utilidad dicha información es parecida en ambos sexos.

La frecuencia con la que se recibe información desde la cuenta de correo electrónico del Grupo de Igualdad del CN IGME – CSIC (Pregunta 45, anexo) se puede considerar que es adecuada en general, con una clasificación de 2,9 sobre 5, donde 1 significa “escasa” y 5 significa “excesiva”.

Ante la cuestión de si se aprecia una mejora en la aplicación de políticas de igualdad durante los últimos 10 años (Pregunta 46, anexo), la clasificación promedio de las valoraciones es relativamente buena, con una puntuación de 3,47 sobre 5, con el valor 1 significando “ninguna mejoría” y el 5 “mejoría muy grande” (Figura 20). Los hombres encuestados aprecian una mejoría algo mayor (clasificación promedio de 3,53) que la que identifican las mujeres (clasificación promedio de 3,41).

Desagregando las respuestas a esta última pregunta por rangos de edad, es destacable que las mujeres que identifican una mejoría significativa (puntuación 4) en la aplicación de políticas de igualdad durante la última década se encuentran sobre todo en el rango de edad de 45 a 54 años (Figura 21).

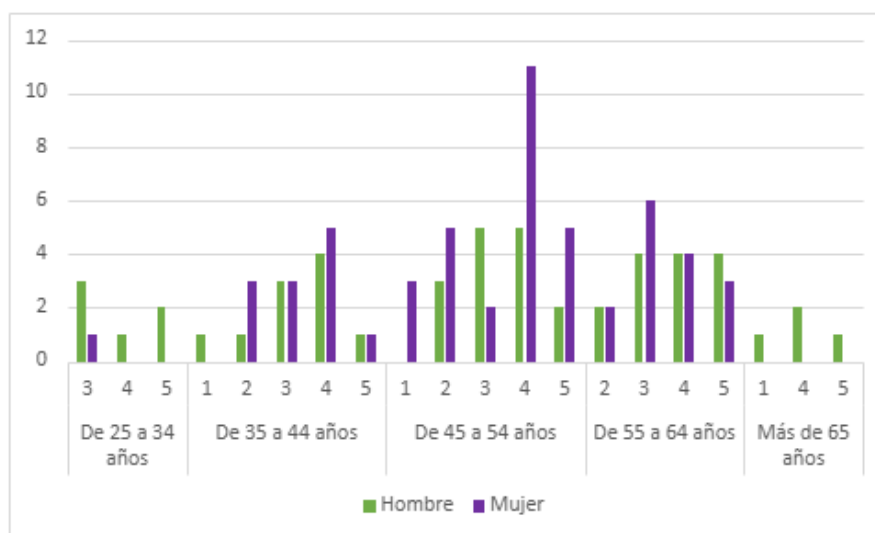


Figura 21: Percepción sobre la mejora en la aplicación de políticas de igualdad en los últimos 10 años, desagregada por sexo y rangos de edad. El valor 1 significando “ninguna mejoría” y el 5 “mejoría muy grande”.

CONCLUSIONES

El análisis de esta encuesta revela avances significativos en algunas áreas, pero también ciertas carencias y desafíos importantes que deben ser abordados para seguir fomentando una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada y datos sociodemográficos

La encuesta contó con una participación equilibrada entre mujeres y hombres, con una representación relativamente buena de las diferentes unidades de trabajo de la institución. Esto proporciona una base sólida para el análisis. Sin embargo, se recuerda que la participación es de casi el 30% del personal del CN IGME - CSIC, por lo que una mayor participación podría variar los resultados de la encuesta. Así mismo, quedaría pendiente realizar una reflexión interna sobre los posibles motivos que propiciaron esta escasa respuesta con el fin de mejorar e incrementar la participación en futuras consultas/encuestas.

Percepciones de desigualdad

Un 28% del personal considera que no existe un trato igualitario entre hombres y mujeres, siendo esta percepción más elevada entre las mujeres con mayor antigüedad. Casi la mitad de las mujeres creen que su género ha influido negativamente en su carrera profesional, especialmente en las unidades de Vicedirección Científica y Secretaría General, y una de cada tres mujeres percibe desventajas en los procesos selectivos, a pesar de haber logrado mayores tasas de promoción en los últimos años.

Conciliación de la vida laboral y personal

Aunque las dificultades de conciliación son bajas para la mayoría del personal encuestado, las mujeres enfrentan mayores obstáculos relacionados con la sobrecarga laboral y la falta de flexibilidad horaria. Además, las mujeres solicitan medidas de conciliación con mayor frecuencia, destacando las licencias por asuntos propios (días sin sueldo).

El trabajo a distancia es percibido como una herramienta clave para la conciliación, más allá del ahorro energético. En este sentido, entre los motivos prioritarios para la solicitud de esta modalidad de trabajo están el ahorro en tiempo de desplazamiento y la flexibilidad organizativa. Esta percepción es significativamente más común entre las mujeres y existe insatisfacción general (de nuevo más frecuente entre mujeres) debido a la falta de flexibilidad en la distribución de las jornadas de trabajo a distancia.

Acoso sexual o por razón de sexo

Las respuestas recogidas en esta encuesta sobre los casos de acoso sexual o por razón de sexo en el seno del CN IGME – CSIC enfatizan la necesidad de fortalecer acciones preventivas, de fomento de la denuncia y de respuesta institucional ante los posibles casos que se produzcan en este centro de trabajo.

Recomendaciones

Es necesario intensificar las políticas de igualdad en áreas críticas como los procesos selectivos y tratar de evitar la sobrecarga de algunas mujeres que participan proporcionalmente en muchos más tribunales de selección que sus compañeros, con la dedicación que ello supone.

También es recomendable aplicar políticas de igualdad en el reparto de tareas de responsabilidad asociadas a mayor prestigio profesional.

Es recomendable promover mayor flexibilidad horaria y en el trabajo a distancia para mejorar la conciliación.

Es necesario reforzar los programas de sensibilización y formación en igualdad para cambiar percepciones y actitudes discriminatorias.

Con posterioridad a la realización de esta encuesta, se ha actualizado la totalidad de la web del CN IGME – CSIC, incluido el portal del Comité de Igualdad, que ha pasado a denominarse Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión. En ella se muestran contenidos más actualizados y fácilmente accesibles. Es recomendable publicitar esta nueva web entre el personal del centro. (<https://www.igme.es/el-igme/igualdad-diversidad-inclusion/>).

Es fundamental seguir informando sobre los canales de denuncia existentes para los casos de acoso sexual o por razón de sexo y, sobre todo, asegurar una respuesta institucional efectiva ante este tipo de situaciones.

REFERENCIAS

Instituto Geológico y Minero de España (IGME-CSIC), 2024. Memoria IGME 2023.
https://info.igme.es/media/Memorias/Memoria_IGME2023.pdf

ANEXO

Respuestas a las preguntas formuladas en la encuesta sobre Igualdad
en el CN IGME – CSIC

ANEXO al informe de la encuesta sobre Igualdad en el CN IGME – CSIC

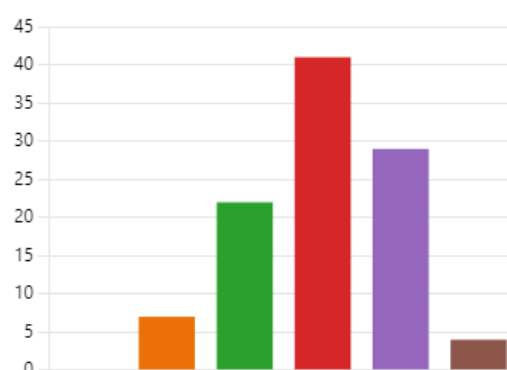
1. Sexo

● Mujer	54
● Hombre	49



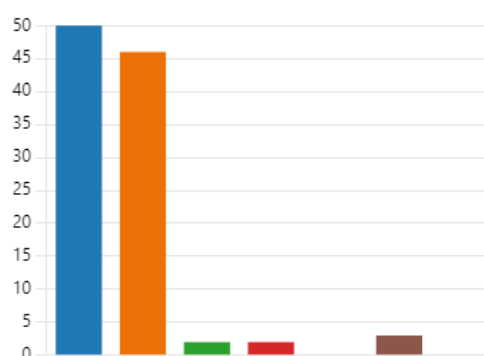
2. Edad

● Menos de 25 años	0
● De 25 a 34 años	7
● De 35 a 44 años	22
● De 45 a 54 años	41
● De 55 a 64 años	29
● Más de 65 años	4



3. Máximo nivel de estudios reglados terminado

● Doctorado	50
● Licenciatura / Máster	46
● Diplomatura / Grado	2
● FP Superior / Bachillerato	2
● Enseñanza Secundaria Obligatoria	0
● Graduado Escolar	3
● Sin estudios	0



4. Antigüedad dentro del CN IGME – CSIC

● Menos de 1 año	8
● Entre 1 y 5 años	19
● Entre 6 y 10 años	13
● Entre 11 y 20 años	31
● Más de 20 años	32



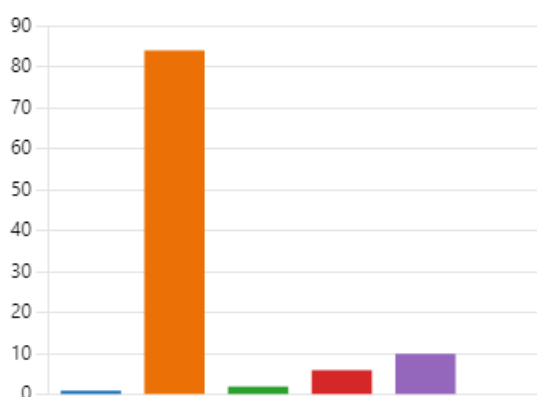
5. Área de trabajo

Dirección	5
Secretaría General	7
Vicedirección Técnica	22
Vicedirección Científica	65
Otra	4



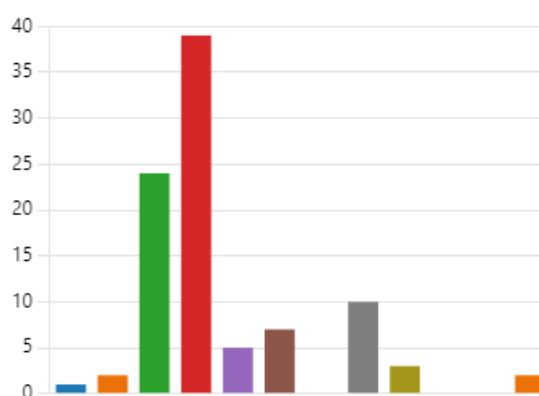
6. Tipo de relación contractual

Funcionaria/o de libre designaci...	1
Funcionaria/o de carrera	84
Laboral fijo	2
Laboral indefinido	6
Laboral temporal	10
Otra	0

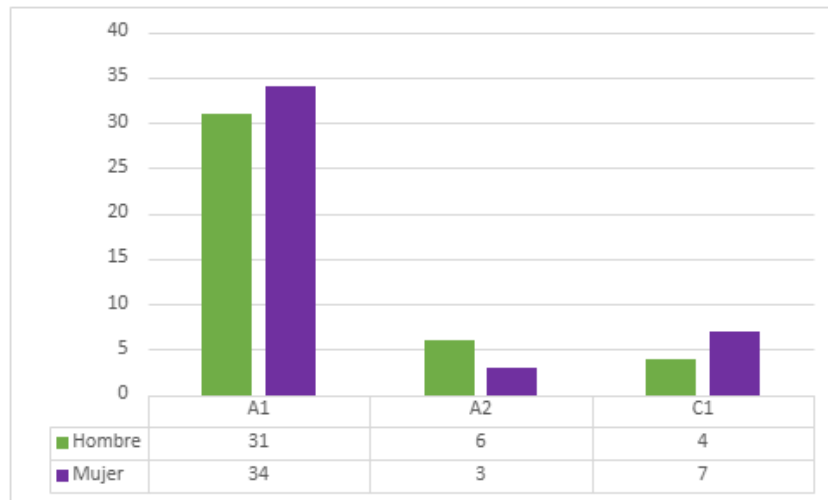


7. Escala profesional

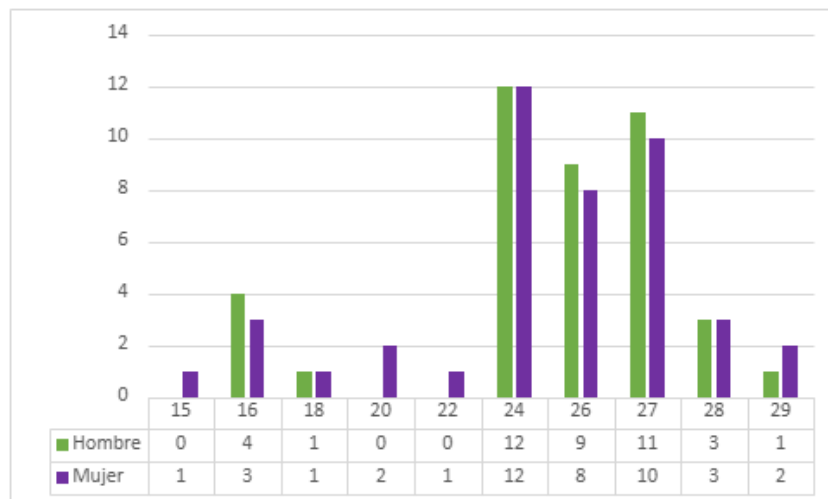
Profesor/a de Investigación	1
Investigador/a Científica/o	2
Científica/o Titular	24
Técnica/o Superior Especialista (...)	39
Titulada/o Superior (Laboral)	5
Técnica/o Especialista (Funciona...	7
Titulada/o Media/o (Laboral)	0
Ayudante de Investigación (Fun...	10
Ayudante (Laboral)	3
Auxiliar de Investigación (Funcio...	0
Oficial	0
Otra	2



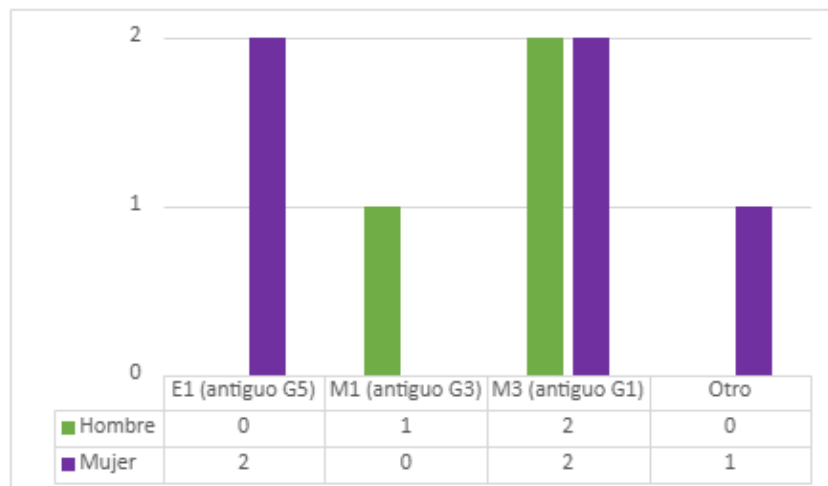
8. Grupo al que pertenece dentro de funcionarios



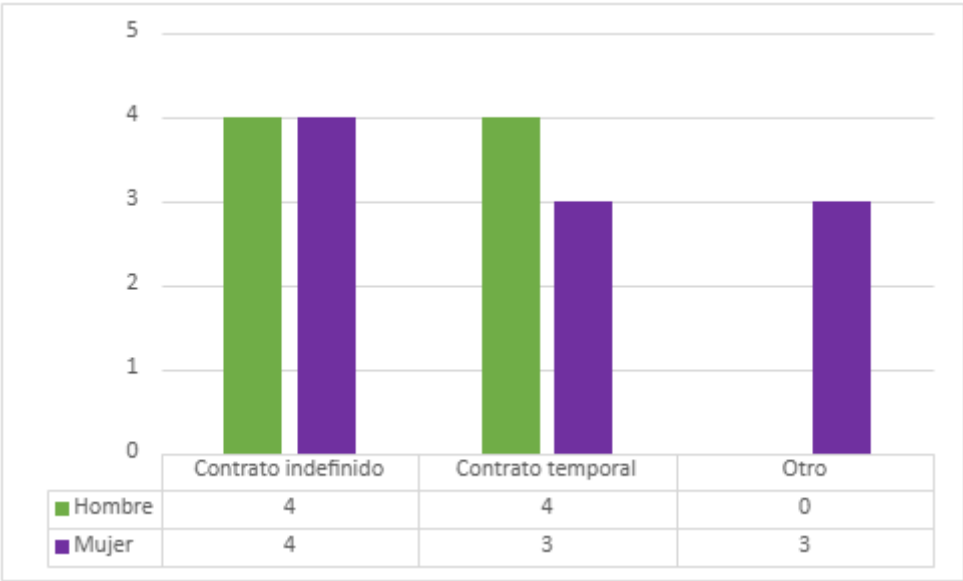
9. Nivel dentro de cada grupo



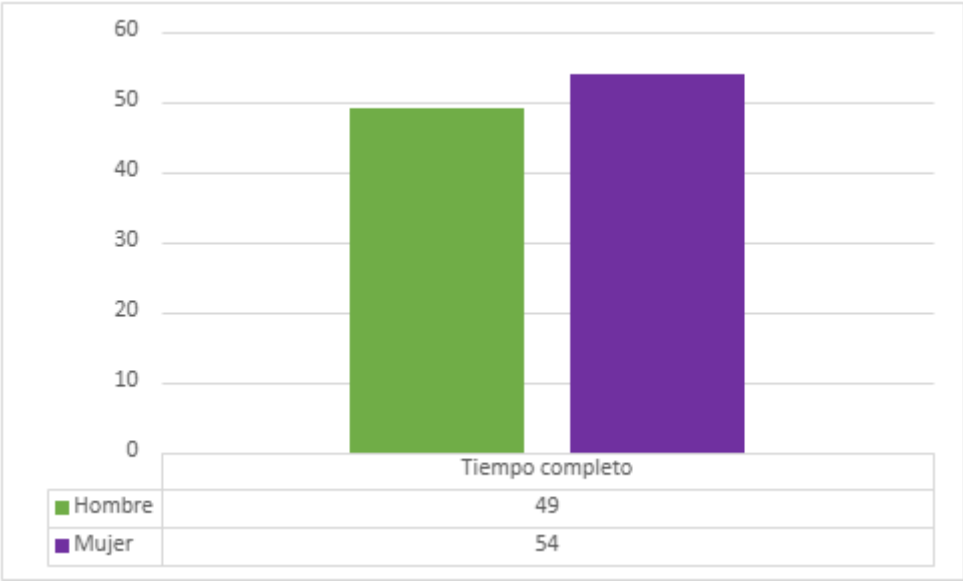
10. Grupo al que pertenece dentro de personal laboral



11. Tipo de contrato (personal laboral)



12. Jornada laboral: Todos a tiempo completo

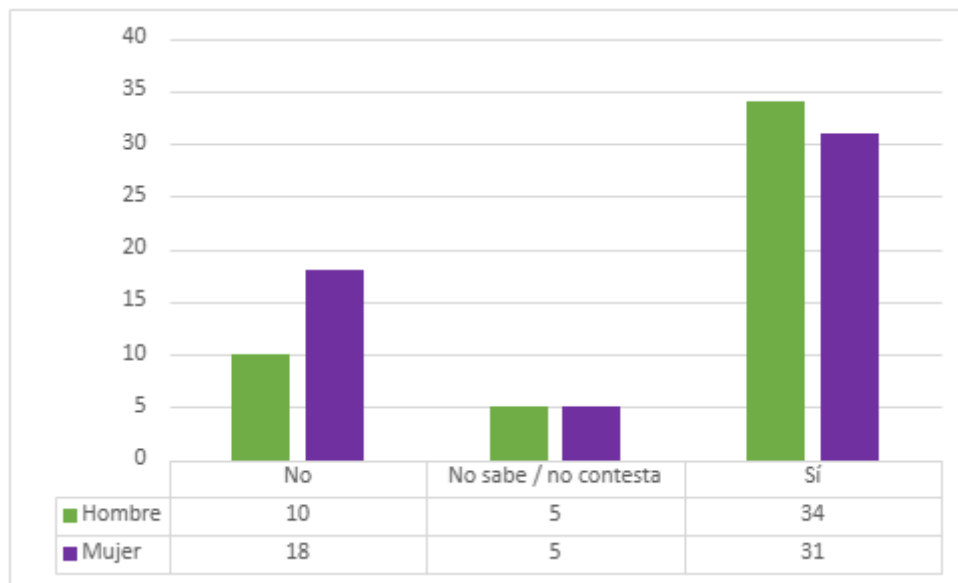


13. Considera que hay trato igualitario entre mujeres y hombres en el CN IGME – CSIC

- Sí 65
- No 28
- No sabe / no contesta 10



Sexo	¿Considera que hay trato igualitario entre mujeres y hombres en el CN IGME – CSIC?	Count of ID	%
Hombre	No	10	20%
Hombre	No sabe / no contesta	5	10%
Hombre	Sí	34	69%
Mujer	No	18	33%
Mujer	No sabe / no contesta	5	9%
Mujer	Sí	31	57%



14. Cree que su carrera profesional se ha visto afectada alguna vez negativamente por motivo de su género

● Sí	30
● No	68
● No sabe / no contesta	5



Sexo	En el CN IGME – CSIC, ¿cree que su carrera profesional se ha visto afectada alguna vez negativamente por motivo de su género?	Count of ID	%
Hombre	No	42	86%
Hombre	No sabe / no contesta	2	4%
Hombre	Sí	5	10%
Mujer	No	26	48%
Mujer	No sabe / no contesta	3	6%
Mujer	Sí	25	46%

15. Cuando hay procesos selectivos en el CSIC, en igualdad de condiciones curriculares, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso y promoción?

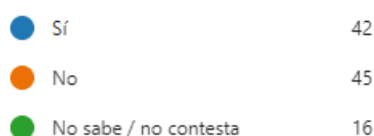


Sexo	Cuando hay procesos selectivos en el CSIC, en igualdad de condiciones curriculares, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso y promoción?	Count of ID	%
Hombre	No	8	16%
Hombre	No sabe / no contesta	5	10%
Hombre	Sí	36	73%
Mujer	No	16	30%
Mujer	No sabe / no contesta	6	11%
Mujer	Sí	32	59%

16. ¿En cuántos procesos selectivos ha participado como parte del tribunal de evaluación en los últimos 5 años?

Número de procesos selectivos	Hombre	Mujer
0	25	27
1	4	9
2	10	8
3	7	4
4	2	1
5	0	2
6	0	1
8	1	0
15	0	1
55	0	1

17. Cree que las tareas que se asocian a un mayor prestigio profesional se reparten equitativamente entre mujeres y hombres en el CN IGME – CSIC



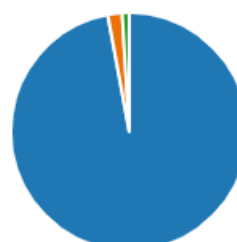
Sexo	¿Cree que las tareas que se asocian a un mayor prestigio profesional se reparten equitativamente entre mujeres y hombres en el CN IGME – CSIC?	Count of ID	%
Hombre	No	15	31%
Hombre	No sabe / no contesta	6	12%
Hombre	Sí	28	57%
Mujer	No	30	56%
Mujer	No sabe / no contesta	10	19%
Mujer	Sí	14	26%

18. ¿Ocupa un puesto de trabajo acorde a su formación y experiencia?

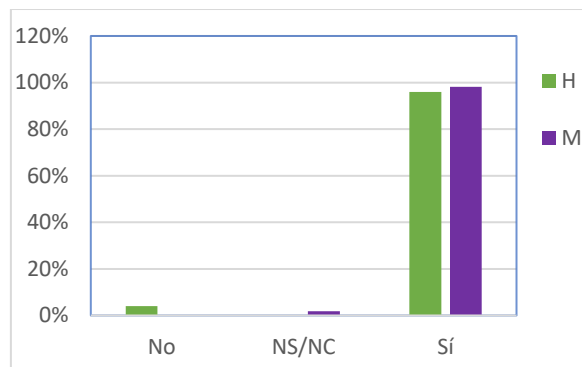


Sexo	¿Ocupa un puesto de trabajo acorde a su formación y experiencia?	Count of ID	%
Hombre	No	12	24%
Hombre	Sí	37	76%
Mujer	No	16	30%
Mujer	Sí	38	70%

19. Considera que las mujeres están capacitadas para realizar cualquier tipo de trabajo en el CN IGME – CSIC?



Sexo	¿Considera que las mujeres están capacitadas para realizar cualquier tipo de trabajo en el CN IGME – CSIC?	Count of ID	%
Hombre	No	2	4%
Hombre	Sí	47	96%
Mujer	No sabe / no contesta	1	2%
Mujer	Sí	53	98%

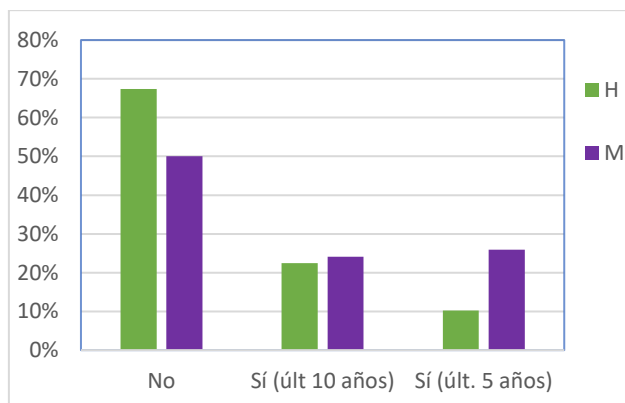


20. ¿Ha promocionado en el CN IGME – CSIC?

● Sí, en los últimos 5 años	19
● Sí, en los últimos 10 años	24
● No	60



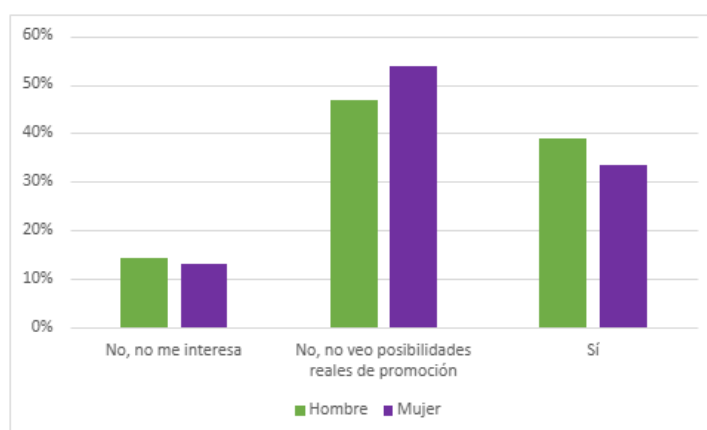
Sexo	¿Ha promocionado en el CN IGME – CSIC?	Count of ID	%
Hombre	No	33	67%
Hombre	Sí, en los últimos 10 años	11	22%
Hombre	Sí, en los últimos 5 años	5	10%
Mujer	No	27	50%
Mujer	Sí, en los últimos 10 años	13	24%
Mujer	Sí, en los últimos 5 años	14	26%



21. ¿Tiene expectativas de promoción (ascenso o cambio a mejor puesto) dentro del CN IGME – CSIC?

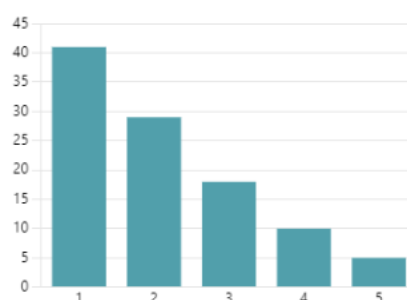


Sexo	¿Tiene expectativas de promoción (ascenso o cambio a mejor puesto) dentro del CN IGME – CSIC?	Count of ID	%
Hombre	No, no me interesa	7	14%
Hombre	No, no veo posibilidades reales de promoción	23	47%
Hombre	Sí	19	39%
Mujer	No, no me interesa	7	13%
Mujer	No, no veo posibilidades reales de promoción	29	54%
Mujer	Sí	18	33%

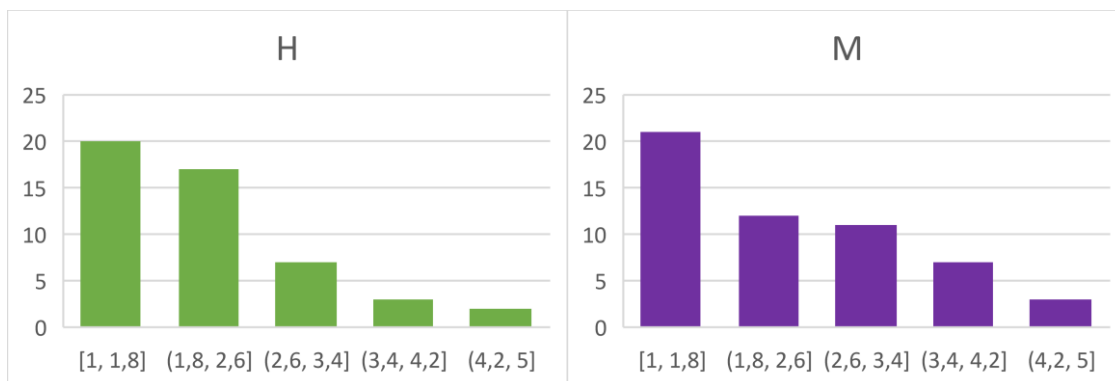


22. Valore las dificultades que encuentra en la actualidad para conciliar su vida personal, familiar y laboral. 1 significa “ninguna dificultad” y 5 significa “muchas dificultades”

2.12
Clasificación promedio



Sexo	Count of ID	Sum of Valore las dificultades que encuentra en la actualidad para conciliar su vida personal, familiar y laboral	Media
Hombre	49	97	1,98
Mujer	54	121	2,24



23. Si ha dado una valoración superior a 1 en la pregunta anterior, ¿a qué factores achaca las dificultades que encuentra para conciliar?



Grado de dificultad	Si ha dado una valoración superior a 1 en la pregunta anterior, ¿a qué factores achaca las dificultades que encuentra para conciliar?	Síntesis
3	Flexibilidad de horarios y teletrabajo	Poca flexibilidad horaria
4	A la sobrecarga familiar diaria que tenemos las mujeres frente a los hombres: médicos, organización, temas escolares, tutorías, búsqueda de campamentos de verano, etc	Cuidado dependientes
3	Algunos procedimientos administrativos y esperas generan retrasos que luego deben ser solventados a muchas más horas de trabajo para ponerse al día, no quedando tiempo y energía para dedicar a familia, amigos, deporte etc	Sobrecarga de trabajo

3	La no suficiente flexibilidad horaria y las circunstancias familiares propias	Poca flexibilidad horaria
3	carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo
2	Las horas extras que se dan muy ocasionalmente	Sobrecarga de trabajo
2	Aunque se lleva bien, entre la jornada laboral, cocinar para mi y mi familia y el transporte trabajo-casa se va casi todo el tiempo del día.	Distancia casa-trabajo
5	horarios y calendarios de trabajo muy poco flexibles para lo que la tecnología permite actualmente	Poca flexibilidad horaria
5	Durante viajes y campañas de campo	Comisiones de servicio
3	Poca flexibilidad horaria y para el trabajo en casa	Poca flexibilidad horaria
3	Falta de flexibilidad en la elección de los días de Trabajo a Distancia, o que se pueda hacer Trabajo a Distancia por las tardes	Poca flexibilidad horaria
2	Distancia de domicilio familiar	Distancia casa-trabajo
2	Ojalá los supiese	
4	Poca flexibilidad del horario	Poca flexibilidad horaria
2	sobrecarga de tareas de trabajo	Sobrecarga de trabajo
2	A la falta de flexibilidad de las normativas de horarios y/o permisos	Poca flexibilidad horaria
2	Sobrecarga de trabajo, incapacidad propia por secuelas del COVID-19	Sobrecarga de trabajo
3	Excesiva carga de trabajo, poca flexibilidad horaria	Sobrecarga de trabajo
5	Horarios	Poca flexibilidad horaria
2	Horario	Poca flexibilidad horaria
2	Carga desmedida de trabajo	Sobrecarga de trabajo
2	Trabajos de campo y a veces la disponibilidad inmediata	Comisiones de servicio
1	En general al ser una persona viviendo sola, se me hace bastante fácil conciliar.	
1	no tengo problema	
4	la distancia entre mi domicilio y el puesto de trabajo	Distancia casa-trabajo
4	A la falta de reconocimiento del esfuerzo que supone hacer trabajo de campo, a la no compensación por tiempo libre cuando vamos al campo, a la falta de mayor flexibilidad horaria en la oficina	Comisiones de servicio

5	A la escasa posibilidad del trabajo a distancia (solo me permiten un día). Y a la ausencia de flexibilidad horaria.	Poca flexibilidad horaria
4	Falta clara de normas que compatibilicen el trabajo no presencial con la flexibilidad horaria.	Poca flexibilidad horaria
3	La Ley de la Ciencia promueve la movilidad geográfica (circunstancia que necesito para conciliar) de manera muy clara, pero luego la realidad está plagada de problemas (sobre todo burocracia y enfoques distintos entre instituciones) que dificultan acceder a dicha movilidad.	Poca flexibilidad horaria
4	Realizar de forma presencial 40 horas a la semana más las horas extra en casa para poder cumplir con todas las obligaciones adquiridas	No tener teletrabajo
3	Horario y número de horas de trabajo semanales	Poca flexibilidad horaria
2	La mayor flexibilización del teletrabajo sería importante	Poca flexibilidad horaria
3	Al exceso de trabajo	Sobrecarga de trabajo
5	La conciliación requiere mucha organización, con la carga mental que conlleva, y una logística complicada que me dificulta participar en campañas de campo o asistir a congresos o reuniones presenciales.	Comisiones de servicio
2	distancia al puesto de trabajo	Distancia casa-trabajo
4	Se puede acompañar a los hijos el día que van al pediatra y podemos ir a buscarlos en caso de emergencia, cosa que es todo un privilegio en España, pero habría que considerar algunos días posteriores para la enfermedad que motivó la emergencia. Una vez reincorporada al trabajo tras el nacimiento un bebé, se espera que la madre investigadora esté al 100%, sinceramente es una entelequia. Los primeros años de maternidad son muy complejos laboral y personalmente, no hay comprensión en este aspecto y poco más que recibes mensajes indirectos de que los demás no han decidido tener hijos, que apechugues con tu carga de trabajo. En mi caso cumplo con mucho más de lo previsto pero la carga mental es considerable, habría que tener más comprensión con las mujeres en este estado tan delicado	Cuidado dependientes
2	A la responsabilidad de mi puesto de trabajo	Sobrecarga de trabajo

4	Viajes	Comisiones de servicio
3	Horario, exceso de trabajo, no desconexión digital	Sobrecarga de trabajo
3	En picos de trabajo, sacar tiempo para adelantar trabajo fuera del horario normal (el horario planificado laboral-familiar) implica ir como pollo sin cabeza el tiempo que dure ese pico de trabajo	Sobrecarga de trabajo
2	Rigidez con los días de teletrabajo en el IGME	Poca flexibilidad horaria
3	Necesitaría una mayor flexibilidad para atender a mis hijos y a mi madre cuando están enfermos o para asistir a las reuniones del colegio. Poder mover los días de teletrabajo fijos, me permitiría llegar mejor a todo	Poca flexibilidad horaria
2	rigidez trabajo no presencial	Poca flexibilidad horaria
4	TRABAJO BASTANTE LEJOS DE MI DOMICILIO, Y ME HAN DENEGADO, DE FORMA INJUSTIFICADA, MI DERECHO A TELETRABAJO, ENTRE OTRAS COSAS...	No tener teletrabajo
2	Cuidado de animales, tareas del hogar	Otro
2	Distancia al centro de trabajo	Distancia casa-trabajo
3	rango de horarios de trabajo poco flexibles	Poca flexibilidad horaria
2	cómputo horario semanal	Poca flexibilidad horaria
2	Mucho trabajo	Sobrecarga de trabajo
2	Carga de trabajo fuera del horario laboral.	Sobrecarga de trabajo
2	Trabajo de campo o viajes que no se compensan con más tiempo libre.	Poca flexibilidad horaria
2	Largo desplazamiento hacia el lugar de trabajo, debido a que el sueldo no me permite trasladar mi residencia a un lugar más cercano.	Distancia casa-trabajo

24. ¿Tiene menores de 12 años y/o personas dependientes a su cargo?

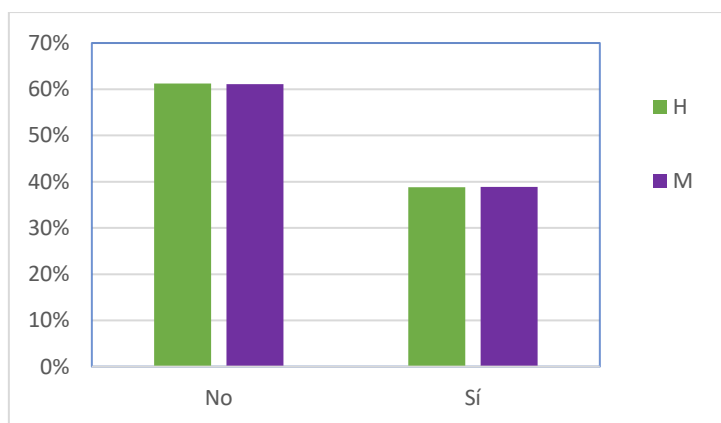
● Sí
● No

40

63



Sexo	¿Tiene menores de 12 años y/o personas dependientes a su cargo?	Count of ID	%
Hombre	No	30	61%
Hombre	Sí	19	39%
Mujer	No	33	61%
Mujer	Sí	21	39%

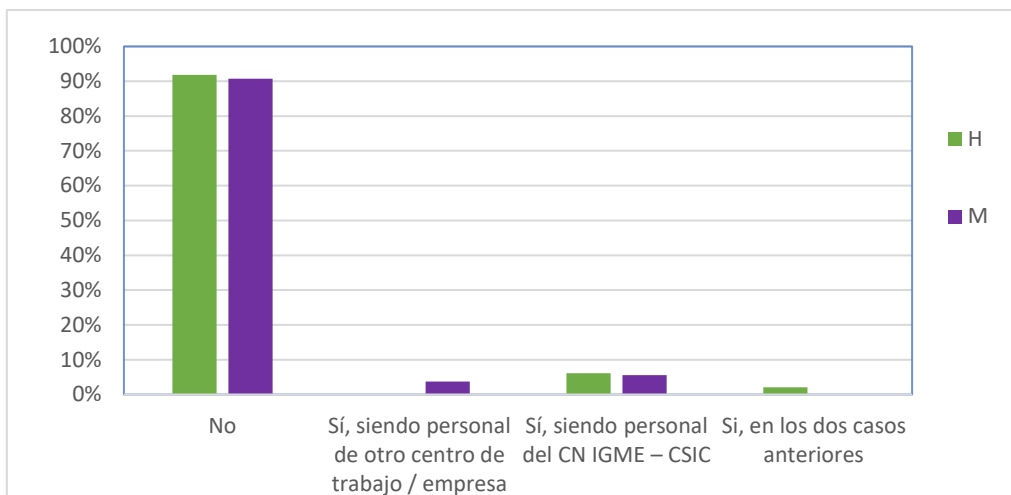


25. ¿Ha tenido una reducción de jornada por atención a menores y/o personas dependientes?

- Sí, siendo personal del CN IGME... 6
- Sí, siendo personal de otro cent... 2
- Si, en los dos casos anteriores 1
- No 94



Sexo	¿Ha tenido una reducción de jornada por atención a menores y/o personas dependientes?	Count of ID	%
Hombre	No	45	92%
Hombre	Si, en los dos casos anteriores	1	2%
Hombre	Sí, siendo personal del CN IGME – CSIC	3	6%
Mujer	No	49	91%
Mujer	Sí, siendo personal de otro centro de trabajo / empresa	2	4%
Mujer	Sí, siendo personal del CN IGME – CSIC	3	6%



26. Si ha contestado afirmativamente a la respuesta anterior, ¿hace cuánto tiempo?

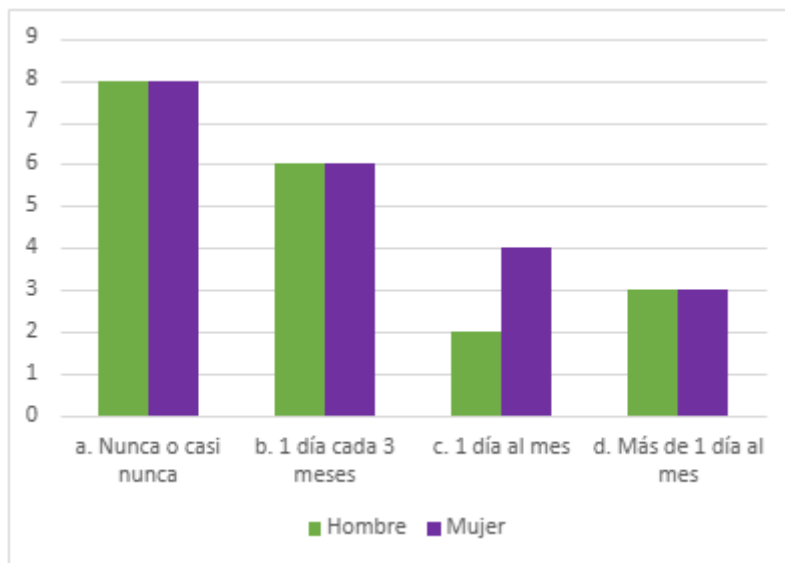
En la actualidad	1
En los últimos 5 años	6
Hace más de 5 años	4



Sexo	Si ha contestado afirmativamente a la respuesta anterior, ¿hace cuánto tiempo?	Count of ID
Hombre	En la actualidad; En los últimos 5 años; Hace más de 5 años;	1
Hombre	En los últimos 5 años;	2
Hombre	Hace más de 5 años;	1
Mujer	En los últimos 5 años;	3
Mujer	Hace más de 5 años;	2

27. ¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo debido a la atención de menores y/o personas dependientes a su cargo?

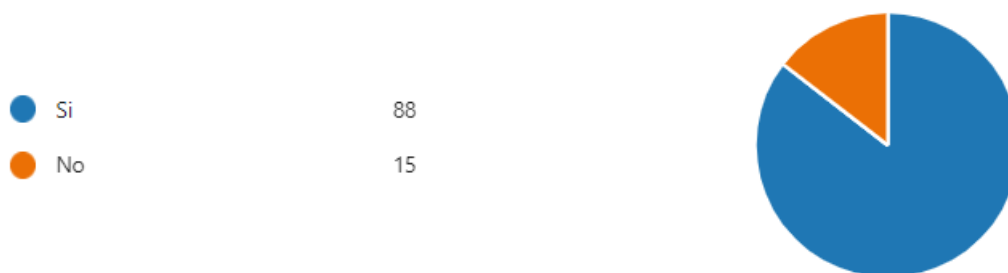
¿Con qué frecuencia se ausenta del trabajo debido a la atención de menores y/o personas dependientes a su cargo?	% de cada sexo			
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
a. Nunca o casi nunca	8	8	42%	38%
b. 1 día cada 3 meses	6	6	32%	29%
c. 1 día al mes	2	4	11%	19%
d. Más de 1 día al mes	3	3	16%	14%



28. ¿Ha solicitado medidas para la conciliación familiar?

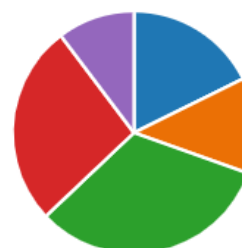
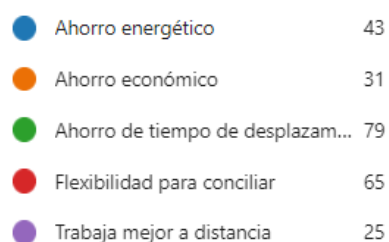
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Bajas maternidad/ paternidad	4	8	8%	15%
Excedencia	1	2	2%	4%
Días sin sueldo	3	11	6%	20%
Reducción de jornada	2	3	4%	6%

29. ¿Ha solicitado el trabajo a distancia?



Sexo	¿Ha solicitado el trabajo a distancia?	Count of ID	%
Hombre	No	7	14%
Hombre	Sí	42	86%
Mujer	No	8	15%
Mujer	Sí	46	85%

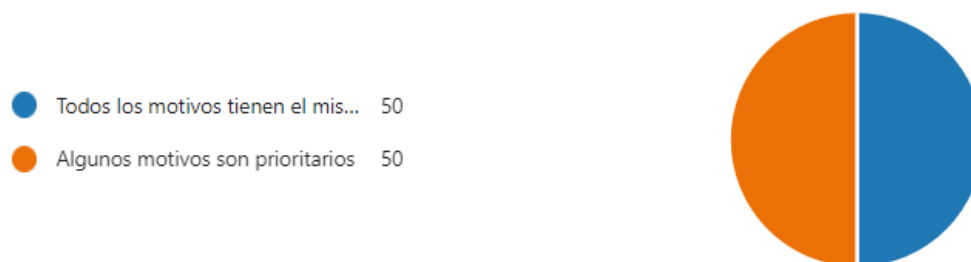
30. Motivos por los que ha solicitado el trabajo a distancia



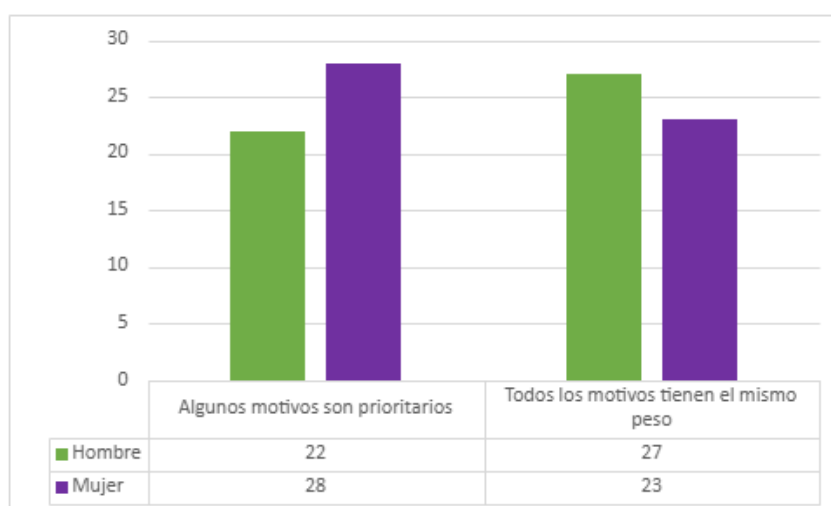
Sexo	Motivos por los que ha solicitado el trabajo a distancia	Count of ID
Hombre	Ahorro de tiempo de desplazamientos;	4
Hombre	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro económico;	1
Hombre	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro económico;Ahorro energético;Flexibilidad para conciliar;Trabaja mejor a distancia;	1
Hombre	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro energético;	1
Hombre	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;	5
Hombre	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;Trabaja mejor a distancia;Ahorro económico;Ahorro energético;	1
Hombre	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Trabaja mejor a distancia;	2
Hombre	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Trabaja mejor a distancia;Flexibilidad para conciliar;	1
Hombre	Ahorro económico;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;	1
Hombre	Ahorro económico;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Trabaja mejor a distancia;Ahorro energético;	1
Hombre	Ahorro energético;	4
Hombre	Ahorro energético;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	2
Hombre	Ahorro energético;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;	1
Hombre	Ahorro energético;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;Trabaja mejor a distancia;	1
Hombre	Ahorro energético;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Trabaja mejor a distancia;	1
Hombre	Ahorro energético;Ahorro económico;	1
Hombre	Ahorro energético;Ahorro económico;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	4
Hombre	Ahorro energético;Ahorro económico;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;	2
Hombre	Ahorro energético;Flexibilidad para conciliar;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	1
Hombre	Ahorro energético;Trabaja mejor a distancia;	1
Hombre	Flexibilidad para conciliar;	4
Hombre	Flexibilidad para conciliar;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	3
Hombre	Flexibilidad para conciliar;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro energético;	1

Hombre	Flexibilidad para conciliar;Ahorro económico;Ahorro energético;	2
Hombre	Flexibilidad para conciliar;Trabaja mejor a distancia;	1
Hombre	Flexibilidad para conciliar;Trabaja mejor a distancia;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	1
Hombre	Trabaja mejor a distancia;Flexibilidad para conciliar;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro económico;Ahorro energético;	1
Mujer	Ahorro de tiempo de desplazamientos;	4
Mujer	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro económico;Ahorro energético;Flexibilidad para conciliar;	1
Mujer	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro económico;Flexibilidad para conciliar;	1
Mujer	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro económico;Trabaja mejor a distancia;	1
Mujer	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro energético;Flexibilidad para conciliar;	1
Mujer	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro energético;Flexibilidad para conciliar;Trabaja mejor a distancia;Ahorro económico;	1
Mujer	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;	6
Mujer	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;Ahorro económico;	1
Mujer	Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;Trabaja mejor a distancia;	3
Mujer	Ahorro económico;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	1
Mujer	Ahorro económico;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;Ahorro energético;Trabaja mejor a distancia;	2
Mujer	Ahorro energético;	1
Mujer	Ahorro energético;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	2
Mujer	Ahorro energético;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;	1
Mujer	Ahorro energético;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;Ahorro económico;Trabaja mejor a distancia;	1
Mujer	Ahorro energético;Ahorro económico;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Flexibilidad para conciliar;	4
Mujer	Ahorro energético;Ahorro económico;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Trabaja mejor a distancia;	1
Mujer	Flexibilidad para conciliar;	5
Mujer	Flexibilidad para conciliar;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	7
Mujer	Flexibilidad para conciliar;Ahorro de tiempo de desplazamientos;Ahorro económico;	2
Mujer	Flexibilidad para conciliar;Ahorro energético;	1
Mujer	Flexibilidad para conciliar;Trabaja mejor a distancia;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	1
Mujer	Trabaja mejor a distancia;Ahorro de tiempo de desplazamientos;	2
Mujer	Trabaja mejor a distancia;Ahorro energético;	1
Mujer	(blank)	3

31. En caso de haber seleccionado varios motivos en la respuesta anterior, ¿todos los motivos tienen el mismo peso o hay algunos motivos que son prioritarios?



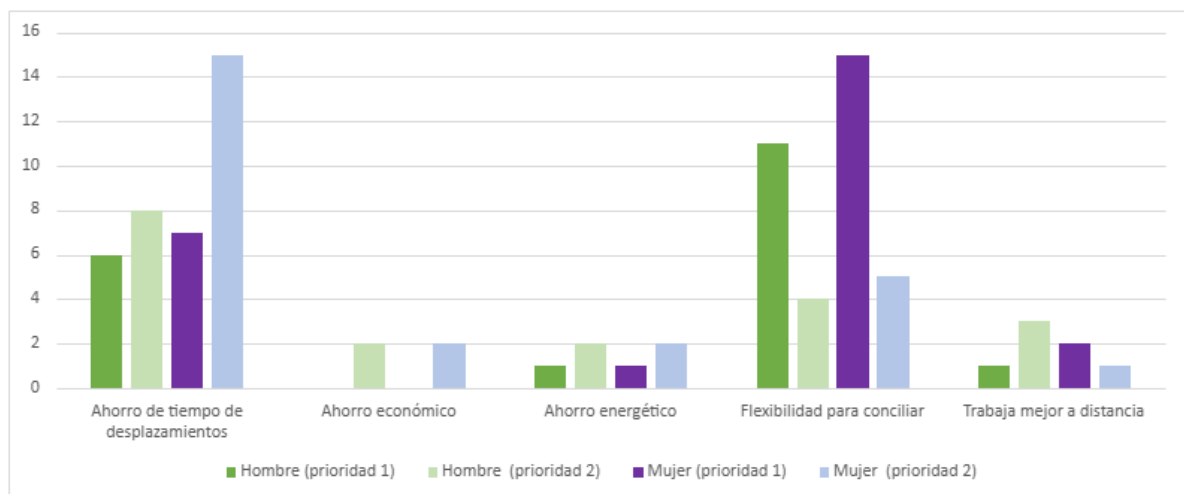
En caso de haber seleccionado varios motivos en la respuesta anterior:	Hombre	Mujer
Algunos motivos son prioritarios	22	28
Todos los motivos tienen el mismo peso	27	23



32. Puede ordenar por prioridad los motivos por los que ha solicitado el trabajo a distancia

	Hombre	Mujer
Prioridad 1		
Ahorro de tiempo de desplazamientos	6	7
Ahorro económico	0	0
Ahorro energético	1	1
Flexibilidad para conciliar	11	15
Trabaja mejor a distancia	1	2
Prioridad 2		
Ahorro de tiempo de desplazamientos	8	15
Ahorro económico	2	2

Ahorro energético	2	2
Flexibilidad para conciliar	4	5
Trabaja mejor a distancia	3	1
Prioridad 3		
Ahorro de tiempo de desplazamientos	2	3
Ahorro económico	7	9
Ahorro energético	4	4
Flexibilidad para conciliar	2	3
Trabaja mejor a distancia	4	6
Prioridad 4		
Ahorro de tiempo de desplazamientos	3	0
Ahorro económico	6	10
Ahorro energético	8	9
Flexibilidad para conciliar	1	2
Trabaja mejor a distancia	1	4
Prioridad 5		
Ahorro de tiempo de desplazamientos	0	0
Ahorro económico	4	4
Ahorro energético	4	9
Flexibilidad para conciliar	1	0
Trabaja mejor a distancia	10	12



33. ¿Se le ha concedido?

¿Se le ha concedido?	Hombre	Mujer
No	2	2
Si	40	44

34. ¿Qué porcentaje de su jornada laboral realiza con trabajo a distancia?

0%	5
20%	13
40%	14
60%	52
Superior a 60%	3



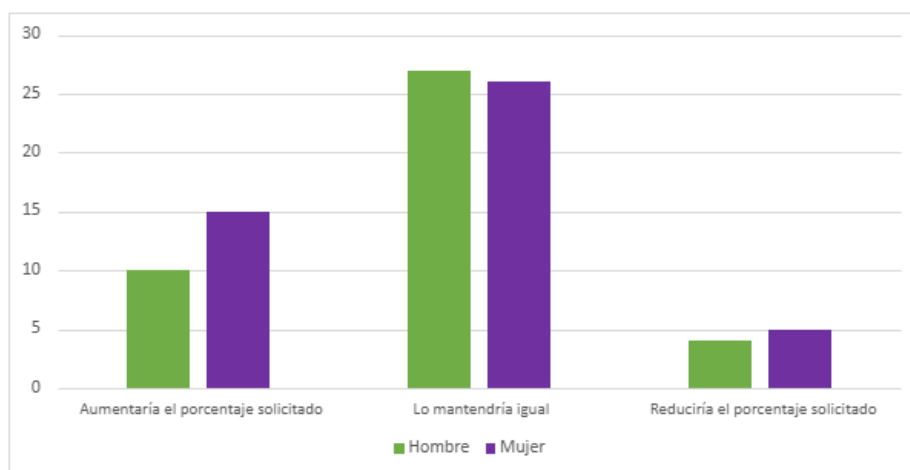
Sexo	¿Qué porcentaje de su jornada laboral realiza con trabajo a distancia?	Count of ID	%
Hombre	0%	2	4%
Hombre	20%	3	6%
Hombre	40%	6	12%
Hombre	60%	29	59%
Hombre	Superior a 60%	1	2%
Mujer	0%	3	6%
Mujer	20%	10	19%
Mujer	40%	8	15%
Mujer	60%	23	43%
Mujer	Superior a 60%	2	4%

35. Está satisfecha/o con la opción de trabajo a distancia actual

Está satisfecha/o con la opción de trabajo a distancia actual	% de cada sexo			
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
No, querría flexibilidad para elegir los días de la semana fijos de trabajo a distancia	1	4	2%	9%
No, querría flexibilidad para trabajar a distancia parte de la jornada laboral (por ejemplo, por las tardes)	3	6	7%	13%
No, querría que las jornadas de trabajo a distancia fueran totalmente flexibles a lo largo de la semana	11	11	27%	24%
No, querría que las jornadas de trabajo a distancia fueran totalmente flexibles a lo largo del mes	4	7	10%	15%
Si	22	18	54%	39%

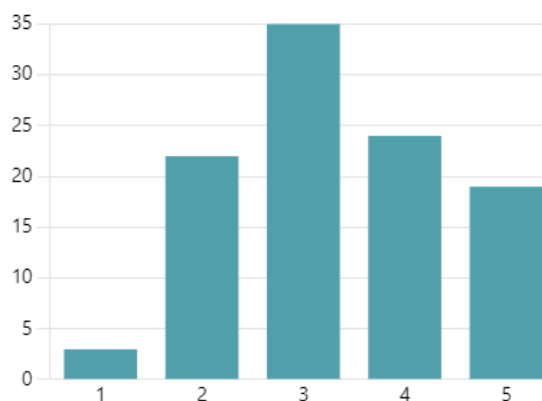
36. Si hubiese flexibilidad en la elección de trabajo a distancia:

Si hubiese flexibilidad en la elección de trabajo a distancia:	% de cada sexo			
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Aumentaría el porcentaje solicitado	10	15	24%	33%
Lo mantendría igual	27	26	66%	57%
Reduciría el porcentaje solicitado	4	5	10%	11%

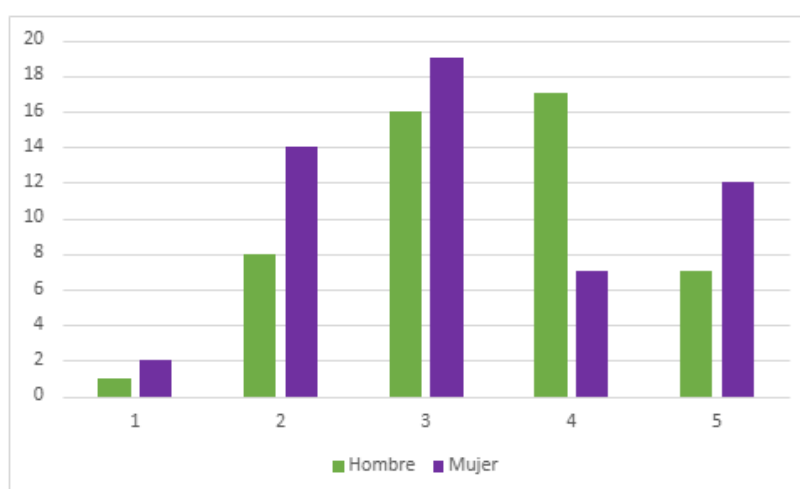


37. ¿Considera que en el CN IGME – CSIC se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista? 1 significa “nunca” y 5 significa “siempre”

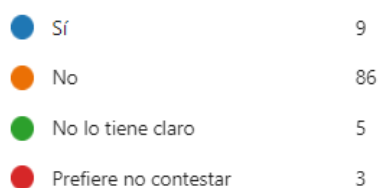
3.33
Clasificación promedio



Sexo	Count of ID	Average of ¿Considera que en el CN IGME – CSIC se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista?
Hombre	49	3,43
Mujer	54	3,24



38. ¿Ha sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el CN IGME – CSIC?



Sexo	¿Ha sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el CN IGME – CSIC?	Count of ID	%
Hombre	No	46	94%
Hombre	No lo tiene claro	2	4%
Hombre	Sí	1	2%
Mujer	No	40	74%
Mujer	No lo tiene claro	3	6%
Mujer	Prefiere no contestar	3	6%
Mujer	Sí	8	15%

39. Si ha sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el CN IGME – CSIC, ¿ha informado?



Sexo	Si ha sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el CN IGME – CSIC, ¿ha informado?	Count of ID
Hombre	No	1
Mujer	No	7
Mujer	Sí	1

40. ¿Ha presenciado acoso sexual o por razón de sexo sobre otras personas en el seno del CN IGME – CSIC?



Sexo	¿Ha presenciado acoso sexual o por razón de sexo sobre otras personas en el seno del CN IGME – CSIC?	Count of ID	%
Hombre	No	46	94%
Hombre	Sí	3	6%
Mujer	No	45	83%
Mujer	Sí	9	17%

41. Si ha presenciado acoso sexual o por razón de sexo a otras personas en el seno del CN IGME – CSIC, ¿ha informado?



Si ha presenciado acoso sexual o por razón de sexo a otras personas en el seno del CN IGME – CSIC, ¿ha informado?	% de cada sexo			
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
No	2	8	67%	89%
Sí	1	1	33%	11%

42. ¿Sabe dónde y a quién acudir en caso de sufrir o presenciar acoso sexual o por razón de sexo en su centro de trabajo?



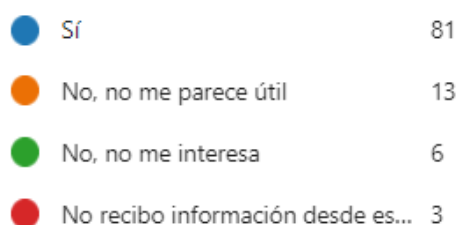
Sexo	¿Sabe dónde y a quién acudir en caso de sufrir o presenciar acoso sexual o por razón de sexo en su centro de trabajo?	Count of ID	%
Hombre	No	20	41%
Hombre	Sí	29	59%
Mujer	No	29	54%
Mujer	Sí	25	46%

43. En caso de necesitar información sobre Igualdad, Protocolos de Actuación, etc. ¿sabe dónde localizarla en la web del CN IGME – CSIC?



Sexo	En caso de necesitar información sobre Igualdad, Protocolos de Actuación, etc. ¿sabe dónde localizarla en la web del CN IGME – CSIC?	Count of ID	%
Hombre	No	19	39%
Hombre	Sí	30	61%
Mujer	No	24	44%
Mujer	Sí	30	56%

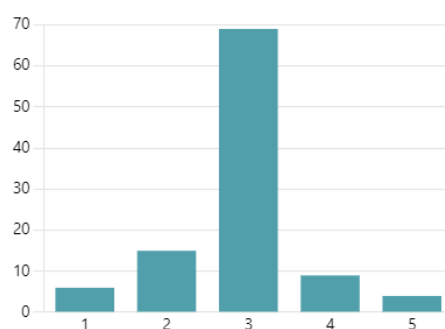
44. La información que recibe desde la cuenta de correo electrónico del Grupo de Igualdad del CN IGME – CSIC, ¿le ayuda a entender y abrir otras miras respecto a igualdad?



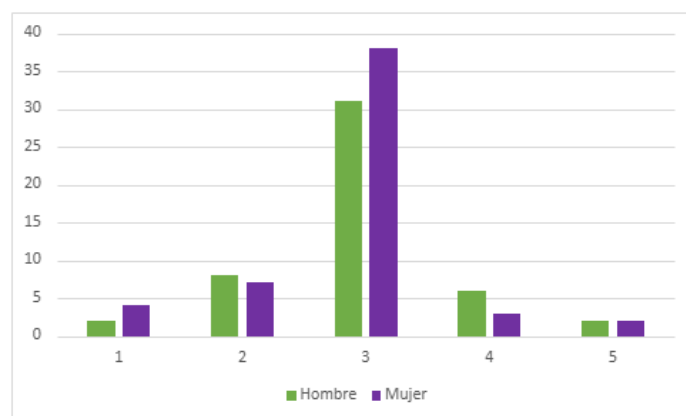
Sexo	La información que recibe desde la cuenta de correo electrónico del Grupo de Igualdad del CN IGME – CSIC, ¿le ayuda a entender y abrir otras miras respecto a igualdad?	Count of ID	%
Hombre	No, no me interesa	4	8%
Hombre	No, no me parece útil	7	14%
Hombre	Sí	38	78%
Mujer	No recibo información desde esa cuenta de correo electrónico	3	6%
Mujer	No, no me interesa	2	4%
Mujer	No, no me parece útil	6	11%
Mujer	Sí	43	80%

45. Valore la frecuencia con la que recibe información desde la cuenta de correo electrónico del Grupo de Igualdad del CN IGME – CSIC. 1 significa “Escasa” y 5 significa “Excesiva”

2.90
Clasificación promedio

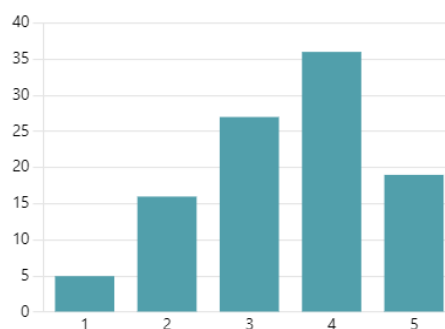


Sexo	Count of ID	Average of Valore la frecuencia con la que recibe información desde la cuenta de correo electrónico del Grupo de Igualdad del CN IGME – CSIC.
Hombre	49	2,96
Mujer	54	2,85



46. ¿Aprecia una mejora en la aplicación de políticas de igualdad durante los últimos 10 años? 1 significa “ninguna mejoría” y 5 significa “mejoría muy grande”

3.47
Clasificación promedio



Sexo	Count of ID	Average of ¿Aprecia una mejora en la aplicación de políticas de igualdad durante los últimos 10 años?
Hombre	49	3,53
Mujer	54	3,41

47. Si tiene alguna sugerencia para el Grupo de Igualdad del CN IGME – CSIC, deje sus comentarios

- No debería haber preguntas obligatorias en este test. Si no se desea contestar o valorar alguna cuestión debería poder hacerse. Gracias por todo vuestro trabajo.
- Echo de menos que nos presenten datos concretos que evidencien la situación real respecto a la igualdad
- Preparar una jornada anual, de participación libre, sobre igualdad de género
- La paridad en tribunales y comités varios, si bien es imprescindible, obliga a las mujeres a una carga adicional de trabajo que perjudica a su trabajo y promoción
- La pregunta 17 debería especificar que se refiere al género (en general) y no a las personas. No todas las personas están capacitadas para realizar cualquier tipo de trabajo...
- Mi enhorabuena por la labor que están haciendo. Sigán así pues queda mucho por hacer. El otro día vi una gráfica en uno de sus documentos que mostraba cómo según los puestos eran más elevados las curvas entre presencia de hombres y mujeres en el IGME se separaban de una forma lamentable. He contestado a algunas preguntas pensando en la situación actual del IGME, pero me consta que hace años la situación era lamentable. Por ello mi enhorabuena por su labor que se va notando y mejorando la institución en este aspecto. Indicar finalmente que no he pedido trabajo a distancia pero la encuesta luego me ha obligado a contestar a dos o tres preguntas como si hubiese dicho que he pedido trabajo a distancia. Saludos
- Las mujeres no son un colectivo, somos el 50% de la población y la discriminación es por ser mujeres, nuestra biología es la razón de la discriminación. Gracias por la labor que hacéis pero cuidado con los tiempos que vienen: igualdad no es diversidad
- En la encuesta, en el apartado "¿Ha solicitado el trabajo a distancia?" da la opción de seleccionar "sí y no" y luego pregunta por los motivos de haberlo solicitado. En mi caso y los demás miembros de nuestra unidad, no nos es posible solicitarlo por la naturaleza del trabajo en sí. Un saludo* (* *Una de las ramificaciones no se había implementado adecuadamente cuando se lanzó la encuesta y fue corregida posteriormente. Los datos derivados de esa ramificación han sido corregidos con posterioridad al analizar las respuestas*)
- No ninguna
- Según la memoria del IGME del año 2022 en la vicedirección científica un 64% son hombres frente al 41% que son mujeres. Dado que en la Vicedirección Técnica el trabajo a distancia es nulo o escaso, podríamos decir que los hombres gozan mayoritariamente del trabajo a distancia y por tanto de la

ansiada flexibilidad horaria. Por otra parte, por una cuestión energética sería más eficaz (especialmente en periodo estival) el trabajo a distancia por las tardes puesto que el museo cierra a las 14:00. Se podría cerrar el edificio entero.

- Solo mencionar que en cualquier caso, los cupos no me parecen una buena opción. Ni para hombres ni para mujeres.
- Creo que podrían ampliarse objetivos en la lucha para la IGUALDAD: edadismo por ejemplo. También discriminación en la carrera profesional entre técnicos e investigadores, donde existe una discriminación clasista flagrante e intolerable.
- Hace 40 años el IGME y las empresas y centros asociados a la geología y minería eran un club exclusivamente masculino. Solo había alguna presencia femenina en las universidades de geología. En minería era aún peor, la primera ingeniera de minas de España se licenció en 1974. Aunque eso ha cambiado, todavía hay bastantes prejuicios machistas en el IGME. Hay mucho que hacer y la entrada en el CSIC debe suponer el inicio de una nueva etapa en ese aspecto
- Facilitar una "guía" o informar de alguna manera de los recursos existentes que facilitan la conciliación y cómo solicitarlos o directamente hacer uso de ellos (por ejemplo: el banco de horas?).
- Organización de charlas y mesas redondas.
- Actualizaría y mejoraría la información que aparece en la web
- tema de teletreabajar 100% en caso de tener menores a su cargo
- El grupo de igualdad debería de intervenir en garantizar que en los grupos de cultura científica, o cualquier otro que se nombre desde la dirección del centro haya igualdad entre hombres y mujeres y no solo se hayan designado mujeres. Debe de garantizarse la igualdad de los sexos y que ninguno de ellos supere el 60% establecido, o de lo contrario no se estará respetando la igualdad. Y el Grupo de Igualdad no estará cumpliendo con su cometido.
- No tengo comentarios, solo daros las gracias por vuestro esfuerzo.