



Plan de Acción para la Igualdad de Género

2025-2028



CIHEAM
ZARAGOZA

Plan de Acción para la Igualdad de Género (PAIG) 2025-2028 del CIHEAM Zaragoza (Instituto Agronómico Mediterráneo de Zaragoza)

Contenido

1.	Introducción	2
2.	Diagnóstico	2
3.	Ejes principales: objetivos y actuaciones	3
3.1.	Cultura corporativa.....	3
	Objetivos y actuaciones	4
3.2.	Recursos Humanos	4
	Objetivos y actuaciones	5
3.3.	Formación.....	6
	Objetivos y actuaciones	7
3.4.	Proyectos.....	7
	Objetivos y actuaciones	8
4.	Vigencia, seguimiento y evaluación	8
	Actuaciones.....	9

1. Introducción

El Mediterráneo tiene una dimensión geopolítica cada vez más importante como punto de encuentro entre tres continentes –Europa, Asia y África– con grandes diferencias en cuanto a modelos políticos, económicos y sociales. En este marco, el CIHEAM (Centro Internacional de Altos Estudios Agronómicos Mediterráneos) se ha convertido en una institución de referencia en el desarrollo agroalimentario y pesquero de los países miembros a través de sus actividades de formación, investigación, proyectos de cooperación y diálogo político.

El CIHEAM Zaragoza, uno de los cuatro Institutos de la organización, ha contribuido, desde su creación en 1969, a mejorar las capacidades en materia de desarrollo de los participantes en sus actividades. Su compromiso se extiende a todas las demandas sociales, tanto externas como internas. Por eso, desde 2019 está trabajando para cumplir con sus obligaciones en materia de igualdad y perspectiva de género de manera conjunta con el resto de Institutos y la Secretaría General del CIHEAM. De este compromiso surge el primer Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Integración de la Perspectiva de Género del Instituto (PAIG CIHEAM Zaragoza) 2022-2024.

El presente Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Integración de la Perspectiva de Género del Instituto (PAIG CIHEAM Zaragoza) para el periodo 2025-2028 representa una evolución del PAIG 2022-2024, con mejoras estructurales que refuerzan el compromiso institucional con la igualdad de género. Se han revisado los indicadores del plan anterior para optimizar los recursos y focalizar las acciones en ámbitos prioritarios. La igualdad de género sigue siendo un pilar fundamental en la gestión organizativa y en la formulación de estrategias de desarrollo sostenible.

A través de este plan, el Instituto sigue comprometido a colaborar y trabajar en coordinación con los demás Institutos y la Secretaría General (SG) del CIHEAM para intercambiar experiencias y establecer procesos comunes de trabajo en pro de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género. En el CIHEAM Zaragoza, el compromiso con la igualdad entronca con el código ético del CIHEAM, en especial en los artículos 6 -sobre el respeto mutuo- y 7 -sobre la responsabilidad social y medioambiental-.

En consecuencia, y de acuerdo con el Código ético del CIHEAM, el Instituto se compromete a construir una organización libre de desigualdades entre mujeres y hombres, y establece los sistemas de evaluación y seguimiento para la consecución de los objetivos fijados.

2. Diagnóstico

Con base en la evaluación del PAIG 2022-2024, se ha identificado un progreso significativo en la sensibilización y aplicación de la perspectiva de género en las políticas institucionales. Entre las acciones destacadas cabe señalar las formaciones dirigidas a todo el personal, como el curso de "Lenguaje inclusivo" y el curso "Prevención y sensibilización en materia de violencia, acoso laboral e igualdad", que han contribuido a fortalecer la cultura organizacional en materia de igualdad. El Instituto seguirá adoptando las medidas de conciliación necesarias para atender las necesidades individuales y justificadas del personal que sean compatibles con la gobernanza interna y la realización de sus actividades. El Instituto velará por una participación equilibrada de hombres y mujeres en sus actividades de formación atendiendo a los criterios de mérito y excelencia. Este nuevo plan busca consolidar los avances logrados y abordar las áreas de mejora con estrategias más eficaces y medibles.

En general, existe una distribución equilibrada del personal del CIHEAM por género, tanto del personal agente -incluyendo al Director-¹, como del personal bajo el régimen de consultores, expertos y auxiliares del CIHEAM. Sin embargo, la distribución de mujeres y hombres de cada una de las 6 Unidades que conforman el organigrama es muy heterogénea, ya que, a diferencia del Comité de Dirección del CIHEAM Zaragoza, hay algunas unidades que no tienen una distribución equilibrada por género.

En lo que se refiere a la trayectoria profesional del personal, el CIHEAM Zaragoza (en el Artículo 6 del Código de Ética y el Artículo 3.2 de su Reglamento de personal) se compromete a brindarles las mismas oportunidades, sin diferencias por razón de género. En todo caso, esta trayectoria está condicionada por el tamaño relativamente pequeño del Instituto y los distintos niveles de competencias profesionales de los empleados.

En las últimas convocatorias de contratación de personal se ha expresado que el CIHEAM Zaragoza promueve un ambiente de trabajo inclusivo y trabaja a favor de la igualdad de género, y se aborda todo el proceso de selección desde una perspectiva de género.

Respecto a sus actividades de formación, en los últimos años, por lo general no existen desigualdades entre mujeres y hombres en el número de candidaturas, de participantes y de personas beneficiarias de becas del CIHEAM Zaragoza.

En relación con la impartición de la formación, se mantiene una posición desequilibrada, con mayor proporción de hombres, en grupos de personas expertas que diseñan los programas de formación, en la coordinación, el profesorado y las tutorías del segundo año de Máster.

En materia de proyectos -teniendo en cuenta los realizados en los 5 últimos años-, los datos indican una distribución equilibrada de hombres y mujeres, tanto en la participación en los consorcios como en los equipos de coordinación y responsables de paquetes de trabajo.

3. Ejes principales: objetivos y actuaciones

El PAIG CIHEAM Zaragoza se articula en torno a 4 ejes principales que cuentan con objetivos y actuaciones específicas:

- Eje 1. Cultura corporativa
- Eje 2. Recursos humanos
- Eje 3. Formación
- Eje 4. Proyectos

Cada actuación tiene un plazo de realización determinado, que podría modificarse si varían las circunstancias o si durante su vigencia surgen cambios u oportunidades que aconsejen adoptar medidas no previstas o de mejora.

3.1. Cultura corporativa

La cultura corporativa comprende el conjunto de valores compartidos de una organización que guían las interacciones y comportamientos de todo el personal. La cultura corporativa es transversal a la organización e influye en sus miembros, el entorno de trabajo, los métodos de liderazgo y los procesos de gestión. La

¹ Por categorías, la situación es diferente, ya que en la A hay más hombres que mujeres (64% frente a 36%) y en la B ocurre lo contrario (27% de hombres frente a 73% de mujeres).

cultura corporativa debería ser evolutiva, adaptándose a medida que cambian las necesidades y las demandas internas y externas.

Para lograr consolidar la igualdad de género en la cultura corporativa del CIHEAM Zaragoza es necesario establecer objetivos y promover medidas destinadas a sensibilizar sobre este asunto, así como establecer una red de alianzas y contactos externos.

Si las circunstancias lo requieren para la correcta implementación y seguimiento del PAIG, el CIHEAM Zaragoza valorará la posibilidad de contratar una asesoría especializada en género con el objetivo de sensibilizar al personal.

Objetivos y actuaciones

Objetivo 1: materializar el compromiso y apoyo al PAIG

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A1. Capacitación en cuestiones de género de las personas responsables de gestionar el PAIG.	Dirección, RRHH, Comunicación	2025-2028	Actividades de capacitación
A2. Adaptar los textos y documentos del CIHEAM Zaragoza desde el punto de vista del género	Dirección, RRHH, Comunicación	2025-2028	Número de textos y documentos adaptados
A3. Recoger y actualizar de manera regular datos cuantitativos y cualitativos desglosados por género para la elaboración anual de un informe de género	RRHH, Formación, Proyectos, Comunicación	2025-2028	Datos de las actividades y personal desglosados por género

Objetivo 2: sensibilizar al personal del CIHEAM Zaragoza sobre la importancia la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A4. Impulsar la utilización de un lenguaje inclusivo en todos los documentos que se elaboren en CIHEAM Zaragoza	Dirección, RRHH, Comunicación, Formación y Proyectos	2025, 2026, 2027, 2028	Número de documentos elaborados que utilizan lenguaje inclusivo
A5. Acciones internas de comunicación, formación y sensibilización	Comunicación, RRHH, Formación	2025-2028	Número de acciones de comunicación, formación y sensibilización

Objetivo 3: velar por que CIHEAM Zaragoza transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A6. Velar para que la imagen de CIHEAM Zaragoza, a través de diferentes soportes de comunicación (escritos, imágenes, vídeos), sea la de una institución promotora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Comunicación	2025-2028	Número de materiales revisados
A7. Comunicación externa sobre el compromiso del CIHEAM Zaragoza con la igualdad de género	Comunicación	2025-2028	Número de comunicaciones externas

3.2. Recursos Humanos

El organigrama interno del Instituto está formado por 6 Unidades dependientes de la Dirección —Formación; Proyectos; Asistencia a dirección y servicios generales; Informática y digitalización; Comunicación y marketing; y Gestión económica, recursos humanos y mantenimiento—, cuyos responsables son 4 mujeres y 2 hombres.

Existe un Comité de Dirección que está formado por 4 mujeres y 3 hombres.

El personal agente del CIHEAM Zaragoza está formado por 23 personas, de las cuales 12 (52%) son mujeres y 11 (48 %) hombres. Por categorías, en la A hay 3 mujeres y 7 hombres, y en la B 9 mujeres y 4 hombres. Además, hay 3 empleados bajo el régimen de consultores, expertos y auxiliares del CIHEAM, de los cuales 2 (67%) son mujeres y 1 (33%) es hombre.

La Unidad del CIHEAM Zaragoza responsable de Recursos Humanos debe incorporar mecanismos para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres tanto en los procedimientos de contratación como en la trayectoria profesional de sus empleados.

También debe prestar atención a los aspectos relacionados con el entorno de trabajo; es decir, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la prevención de la discriminación de género y el acoso sexual en el trabajo.

Objetivos y actuaciones

Objetivo 1: garantizar la igualdad de oportunidades

El CIHEAM Zaragoza se compromete a tener en cuenta el género y a trabajar por la igualdad de género en los procesos de selección y contratación de personal.

En todo caso, el Instituto velará para evitar discriminaciones salariales entre hombres y mujeres y establecerá los mecanismos para garantizar la igualdad de trato en este ámbito.

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A8. Diversificación de las redes de difusión de las convocatorias, teniendo en cuenta aquellas dedicadas a la valorización de las competencias de las mujeres	RRHH, Comunicación	2025-2028	Número de redes de difusión que valoricen las competencias de las mujeres
A9. Información sobre la política interna de género a los miembros del comité de selección de contratación de personal antes de las entrevistas	RRHH	2025-2028	Comités de selección informados
A10. Incorporar los datos de perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales	RRHH	2025-2028	Datos de perspectiva de género incorporados en la evaluación y prevención riesgos laborales
A11. Generación de datos sobre las solicitudes de mujeres y hombres para las convocatorias de contratación	RRHH	2025-2028	Registro del número de mujeres y hombres que solicitan plazas
A12. Intercambiar buenas prácticas en materia de igualdad con otros Institutos y, en su caso, con otros organismos públicos	RRHH, Dirección	2025-2028	Número de intercambios de buenas prácticas

Objetivo 2: fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A13. Revisar el cumplimiento del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en el Comité de Dirección y grupos de trabajo	Dirección, RRHH	2025-2028	Representación equilibrada de mujeres y hombres en el Comité de Dirección y grupos de trabajo
A14. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección de personal.	Dirección, RRHH	2025-2028	Número de mujeres y hombres en cada tribunal de selección de personal equilibrados en mujeres y hombres

Objetivo 3: fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida profesional, familiar y personal

Se pretende una mejora continuada de la situación existente en el sistema de permisos retribuidos del Instituto desde el punto de vista de la perspectiva de género.

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A15. Elaborar un documento de política de RRHH que vincule las medidas de organización del trabajo existentes o previstas (horarios de reuniones, derecho a la desconexión, etc.) con la ambición de promover un buen equilibrio entre la vida laboral y personal	RRHH, Formación, Proyectos	2025-2028	Documento de política de RRHH para promover un buen equilibrio entre la vida laboral y personal
A16. Promover el ajuste de horarios en las reuniones dentro de CIHEAM Zaragoza para que no interfieran con la vida personal, fijando previamente la hora de inicio y de fin de cada una de ellas	RRHH, Formación, Proyectos	2025-2028	Número de reuniones con horarios de inicio y fin que no interfieran con la vida personal
A17. Establecer criterios en el proceso de organización de clases, cursos y horarios para que el personal implicado pueda conciliar su vida personal, laboral y familiar	RRHH, Formación	2025-2028	Horarios de clases y cursos compatibles con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Objetivo 4: actuar contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas

Ninguna institución es inmune a estas prácticas y por ello el CIHEAM Zaragoza (en el Artículo 6 de su Código de Ética) los condena explícitamente y contempla instrumentos para fomentar su prevención y su denuncia.

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A18. Inserción de normas sobre acoso sexual y discriminación de género en el Reglamento interno	RRHH	2025	Normas sobre acoso sexual y discriminación de género insertadas en el Reglamento interno
A19. Establecimiento de un procedimiento específico para tratar las denuncias de acoso sexual o sexismo (Protocolo de prevención y de actuación)	RRHH	2025	Procedimiento específico para tratar las denuncias de acoso sexual o sexismo

3.3. Formación

El CIHEAM de Zaragoza incluye normalmente en su oferta formativa 8 programas de Máster de dos años de duración dirigidos a estudiantes con un grado universitario, y una media anual de 8 cursos avanzados para profesionales de, aproximadamente, una semana de duración en cinco áreas de conocimiento: Marketing y sistemas agroalimentarios; Producción, sanidad y mejora vegetal; Producción y bienestar animal; Medioambiente y recursos naturales; y Pesca y acuicultura.

En los últimos 5 años, los datos de los 4 cursos académicos completados (2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 y 2023/2024), indican que el CIHEAM Zaragoza forma de media en torno a 420 estudiantes por año académico. Los resultados del análisis realizado, indican cifras para un año académico medio de 121 participantes en los estudios de Máster (50,7% mujeres; 49,3% hombres) y 298 participantes en los cursos avanzados (47,4% mujeres; 52,6% hombres).

Para participar como estudiante en las actividades formativas se ha de realizar una candidatura previa y pasar el proceso de selección. Según la información analizada, en un año académico medio el CIHEAM Zaragoza recibe 538 candidaturas a estudios de Máster (47,2% mujeres; 52,8% hombres) y 1170 candidaturas a cursos avanzados (42,4% mujeres; 57,6% hombres). Adicionalmente, el CIHEAM Zaragoza otorga en promedio 56 becas para estudios de Máster (59,3% mujeres; 40,7% hombres) y 131 para cursos avanzados (44,6% mujeres; 55,4% hombres).

En lo que se refiere al personal que participa en la impartición, coordinación y diseño de estas actividades, el número medio en un año académico, es de 182 docentes en los estudios de primer año de Máster (29,2% mujeres; 70,8% hombres), 77 docentes en los estudios de segundo año de Máster (34,9% mujeres; 65,1% hombres) y 108 docentes en los cursos avanzados (33,5% mujeres; 66,5% hombres). Además, se cuenta con 9 personas de otras instituciones para labores de coordinación en estudios de Máster (35,1% mujeres; 64,9% hombres) y 9 en cursos avanzados (26,5% mujeres; 73,5% hombres). En el diseño de los cursos avanzados participan 34 personas (30,4% mujeres; 69,6% hombres).

En materia de formación, el Instituto velará para que los procedimientos aplicados en cuanto a diseño y gestión de programas académicos —constitución de grupos de expertos; selección de participantes; concesión de becas; invitación a profesores; coordinación; y evaluación de calidad— integren la dimensión de género. Asimismo, el Instituto contribuirá a la inclusión de la dimensión de género en la publicidad y comunicación de su oferta formativa.

Objetivos y actuaciones

Objetivo 1: integrar la perspectiva de género en los procedimientos que conducen a la formación

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A20. Informar sobre el PAIG al profesorado en las cartas de invitación	Formación	2025-2028	Número de cartas en las que se incluya la información sobre el PAIG
A21. Promover el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de diseño de los programas de formación, así como en la coordinación, el profesorado y las tutorías del segundo año de Máster.	Formación	2025-2028	Número de mujeres y hombres en los equipos de diseño de los programas de formación, así como en la coordinación, el profesorado y las tutorías del segundo año de Máster.

Objetivo 2: contribuir a la inclusión de la dimensión de género en los documentos y actividades destinados a la publicidad y comunicación de la oferta formativa

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A22. Fomentar un lenguaje inclusivo en los contenidos que se deriven de la Unidad de Formación	Formación	2025-2028	Número de textos adaptados al lenguaje inclusivo
A23. Presentación de los resultados de los programas formativos desglosados por género	Formación	2025-2028	Informes y otros documentos conteniendo los resultados de los programas formativos desglosados por género
A24. Informar a estudiantes de la existencia de un "punto de contacto" de género para estudiantes	RRHH, Formación, Comunicación	2025-2028	Creación o formalización de un punto de contacto

3.4. Proyectos

El CIHEAM Zaragoza promueve y coordina proyectos cooperativos (de investigación, desarrollo o redes de expertos) con el fin de contribuir a la generación y aplicación del conocimiento y a facilitar la colaboración entre profesionales pertenecientes a equipos de investigación de los países miembros del CIHEAM y de otros países europeos y no europeos. El objetivo general de estos proyectos es mejorar la situación del sector agroalimentario, la pesca y la acuicultura, el medio rural, los recursos naturales y el medioambiente en la región mediterránea, trabajando conjuntamente con otras instituciones y facilitando el intercambio y la difusión de los resultados.

Las funciones principales del Instituto en este tipo de actividades suelen incluir las siguientes:

- a) Comunicación y diseminación: liderando las principales tareas de trabajo que aseguran la visibilidad del proyecto, sus actuaciones y sus resultados.
- b) Formación: organizando actividades de capacitación adaptadas a la necesidad del proyecto.
- c) Coordinación y gestión administrativa de los proyectos.
- d) Catalización de redes, equipos y grupos internacionales para la creación de consorcios, con énfasis en los países del Mediterráneo.

En cuanto a la implicación financiera en los proyectos, cabe distinguir entre las redes de conocimiento –en general financiadas o cofinanciadas por el CIHEAM Zaragoza– y los proyectos internacionales, normalmente financiados por la Unión Europea, y adjudicados mediante concurso. En estos últimos, la Unidad de Proyectos actúa como coordinador o como miembro del consorcio, normalmente invitado por la entidad líder.

En los últimos 5 años –es decir, en el período 2020-2024–, el CIHEAM ha participado en 16 proyectos europeos. En los consorcios creados para gestionar estos proyectos se ha contado con la participación de 1305 personas, con una distribución del 51% mujeres y 49% hombres. En los equipos de coordinación el 48% son mujeres y en el caso de líderes de paquetes de trabajo, el 44% son mujeres.

Objetivos y actuaciones

Objetivo 1: reflejar en la organización de los equipos y las actividades realizadas los compromisos del CIHEAM Zaragoza en materia de igualdad de género y de integración de la perspectiva de género

Este compromiso se ha de manifestar en todas las fases en las que se descompone un proyecto o red de investigación: formación de consorcios, presentación a convocatorias y realización de actividades. El compromiso se iniciará teniendo en cuenta la perspectiva de género en la selección de proyectos, convocatorias y propuestas.

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A25. Evaluar favorablemente aquellos consorcios en los que hay entidades con conocimiento de cuestiones de género	Proyectos	2025-2028	Número de consorcios en los que hay entidades con conocimiento de cuestiones de género
A26. Inclusión de la perspectiva de género en las actividades de comunicación y formación de los proyectos	Proyectos, Comunicación	2025-2028	Número de actividades de comunicación de los proyectos que incluyen la perspectiva de género
A27. Promover el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en las redes y en los equipos de coordinación y de responsables de paquetes de trabajo, en los ponentes, conferenciantes y responsables de foros, jornadas y reuniones científicas que se celebren o se organicen en el CIHEAM Zaragoza	Proyectos/ Formación	2025-2028	Número de mujeres y hombres en equipos de coordinación y de responsables de paquetes de trabajo, ponentes, conferenciantes y responsables de foros, jornadas y reuniones científicas que se celebren o se organicen en el CIHEAM Zaragoza
A28. Informar sobre el PAIG a los colaboradores de las actividades de proyectos que se celebran en el Instituto	Proyectos	2025-2028	Número de comunicaciones incluyendo la información sobre el PAIG

4. Vigencia, seguimiento y evaluación

El PAIG de CIHEAM Zaragoza aquí descrito tiene una vigencia de tres años (2025-2028), tras los cuales será evaluado para adaptar, si fuera necesario, su funcionamiento a la realidad del momento. Este PAIG mantendrá su vigencia hasta que se apruebe un nuevo Plan.

El PAIG se revisará de forma anual para medir el progreso del Instituto en relación con los objetivos que se hayan fijado, y así evaluar la eficacia de las acciones emprendidas.

Los riesgos potenciales de discriminación de género y, en su caso, las situaciones de discriminación probadas, se tratarán con un enfoque de mejora continua, explicando las medidas que deben adoptarse. Estas medidas se irán incorporando tras la revisión anual del plan.

Los resultados de cada revisión se recogerán en un informe bienal que se incorporará como anexo al PAIG para el año siguiente.

Las responsables de RRHH y Comunicación serán las responsables de llevar a cabo el seguimiento de su aplicación mediante los indicadores de seguimiento e impulsar su revisión según los resultados de dicho seguimiento. Para ello se reunirán al menos una vez al año, así como cuando lo solicite la Dirección.

Actuaciones

Actuaciones (A)	Responsable(s)	Marco temporal	Indicadores
A29. Análisis de indicadores	Dirección, Responsables de Unidad	2026, 2028	Informe de resultados del análisis de indicadores
A30. Reuniones de seguimiento	Dirección, RRHH, Comunicación	2025-2028	Acta de las reuniones
A31. Elaboración de un informe bienal de situación de género	Dirección, RRHH, Comunicación	2026, 2028	Informes bienales