



1ª EVALUACIÓN INTERMEDIA (Año 2025) DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO CDTI

Comisión de Igualdad
Abril 2026

Referencia normativa: Ley Orgánica 3/2007 y II Plan de Igualdad del CDTI
2025-2029.

Índice

Resumen Ejecutivo	2
1. Introducción.....	5
1.1. Objeto del informe	5
1.2. Marco del Plan y Alineamiento Estratégico	5
1.3. Metodología de Evaluación	8
2. Avance del Plan por Ejes de Actuación	9
2.1. Eje I: Medidas instrumentales para la transformación organizacional	9
2.2. Eje II: Sensibilización, formación y capacitación.....	13
2.3. Eje III: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.....	17
2.4. Eje IV: Corresponsabilidad y conciliación.....	24
2.5. Eje V: Violencia de género	26
2.6. Eje VI: Interseccionalidad y situaciones de especial protección.....	27
3. Conclusiones.....	30
4. Recomendaciones para seguir avanzando.....	31
Anexos	33
Anexo I: Impacto de género 2025 de la Actividad CDTI.....	33
Anexo II: Análisis 2025 Plantilla CDTI con Perspectiva de Género.....	34
Anexo III: Memoria 2025 de la Comisión de Igualdad	39
Referencias.....	42
Siglas y Acrónimos.....	43

Resumen Ejecutivo

La Evaluación 2025 del II Plan de Igualdad de Género del CDTI constituye la **primera evaluación intermedia** del periodo 2025–2029 y en ella se analiza el grado de avance alcanzado durante el primer año de implementación del Plan. Es importante recordar que el Plan Vigente se aprobó en abril de 2025 y la Comisión de Igualdad se constituyó en junio, por lo que el ejercicio evaluado debe entenderse como un **año de despliegue estructural**, para establecer una línea de base sólida, analizar la normativa vigente y los procesos actuales, e identificar sinergias con otras entidades para construir una estructura organizacional más equitativa y capaz de generar impactos sostenibles en igualdad de género en los próximos años.

Durante 2025, el CDTI ha mostrado un **alto nivel de compromiso institucional** con los objetivos del Plan, avanzando de forma significativa en el fortalecimiento de la gobernanza de la igualdad, la sensibilización de la plantilla, el fortalecimiento de los mecanismos internos y la consolidación de un marco normativo favorable a la conciliación y la corresponsabilidad. El grado de ejecución observado es coherente con la planificación plurianual del Plan y no se identifican incumplimientos relevantes ni retrocesos.

Entre los **principales logros** del ejercicio destaca la **constitución y funcionamiento efectivo de la Comisión de Igualdad**, que se ha consolidado como órgano paritario de impulso, seguimiento y evaluación del Plan, reforzando la integración de la igualdad en la gobernanza del CDTI. La aprobación del II Plan de Igualdad CDTI, junto con la creación y consolidación de la Comisión de Igualdad, ha impulsado la **sensibilización en igualdad y reforzado la igualdad de oportunidades** en procesos clave de personal, como la selección y la promoción.

Un hito estructural de especial relevancia ha sido la **firma del X Convenio Colectivo del CDTI (2025–2027)**, con efectos desde el 1 de enero de 2025, que amplía de manera sustancial las medidas de flexibilidad horaria, conciliación y corresponsabilidad, e incorpora de forma expresa un régimen regulado de teletrabajo¹. Este nuevo marco normativo constituye la principal palanca de avance del Eje IV y crea condiciones favorables para la consolidación de una gestión del tiempo de trabajo compatible con la igualdad de oportunidades.

Durante el ejercicio también se ha reforzado el **marco preventivo frente al acoso, la violencia de género y la discriminación**, visibilizando los protocolos firmados en 2024 y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. La ausencia de denuncias registradas en 2025 debe interpretarse en el contexto de la existencia de canales claros de actuación, mecanismos de protección y una política institucional explícita de tolerancia cero.

En paralelo, el análisis del impacto externo de la actividad del CDTI pone de manifiesto **avances en la participación femenina asociados a los distintos instrumentos CDTI de apoyo a la innovación**, si bien estos resultados evidencian la necesidad de seguir profundizando en el impacto efectivo de

¹ Con posterioridad al periodo evaluado, en abril de 2026, ha sido aprobado el **Plan de Teletrabajo del CDTI**, que tiene por objeto regular la prestación del servicio en la modalidad no presencial por parte del personal empleado.

dichos instrumentos para acelerar la incorporación de mujeres al empleo y al liderazgo en el ecosistema de I+D+I.

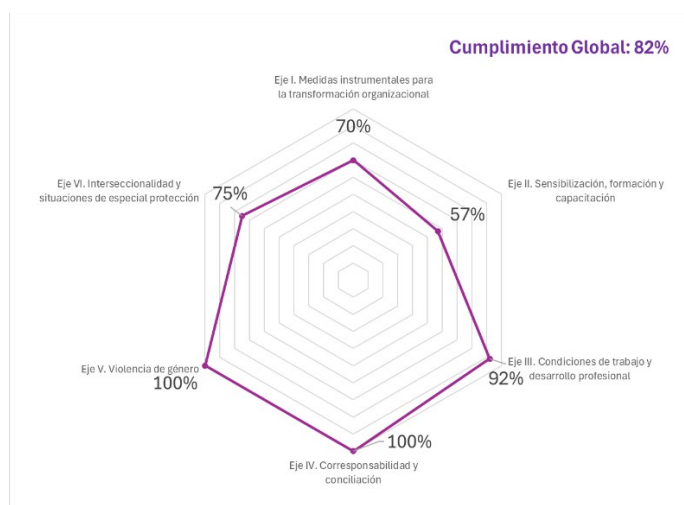
No obstante, la evaluación identifica **áreas con avance limitado o incipiente**. En particular, persiste la **segregación vertical** dentro de la organización, reflejada en la infrarrepresentación femenina en los puestos de liderazgo, a pesar de la neutralidad de los procedimientos de promoción y selección. Asimismo, el **análisis de permisos y medidas de conciliación** muestra un **uso muy cercano a la paridad**, lo que apunta hacia un elevado grado de corresponsabilidad efectiva. El desarrollo del Eje VI, relativo a interseccionalidad, se encuentra en una fase muy inicial, aunque conforme a la priorización de actuaciones dentro del Plan.

A partir del análisis realizado, se identifican **alertas tempranas para 2026**, entre ellas el riesgo de que la igualdad procedimental no se transforme automáticamente en reducción de brechas estructurales y la necesidad de acompañar el despliegue del nuevo Convenio Colectivo con acciones que fomenten su aplicación equitativa. Asimismo, se pone de manifiesto la importancia de reforzar los sistemas de indicadores para evaluar impactos a medio plazo.

Como **prioridades estratégicas para 2026**, la evaluación recomienda: reforzar las actuaciones dirigidas a la promoción interna y al acceso de mujeres a puestos de responsabilidad; avanzar hacia un modelo más sistemático y homogéneo de formación en igualdad; acompañar las medidas de conciliación con acciones específicas de sensibilización y aplicación efectiva; avanzar en el impulso de medidas de fomento de la igualdad en los instrumentos de apoyo a la I+D+I del CDTI y consolidar los sistemas de información y seguimiento del Plan.

En síntesis, la Evaluación 2025 confirma que el CDTI ha sentado **bases sólidas y coherentes** para el desarrollo del II Plan de Igualdad. El reto de los próximos ejercicios será **convertir estas bases en impactos estructurales medibles**, acelerando el avance hacia una igualdad real y sostenible en todos los ámbitos de la organización.

Gráfico 1: % Cumplimiento 2025 del Plan de Igualdad por Ejes de Actuación²



Fuente: Comisión de Igualdad CDTI

² Para cuantificar el grado de cumplimiento del Plan, se ha asignado a las medidas planificadas para 2025 un porcentaje del 100% en caso de estar "Realizada", 50% en caso de estar "En curso" y 0% en caso de estar "No iniciada".

Tabla 1: Matriz de prioridades y riesgos que se desprende de la Evaluación 2025

Prioridad	Ámbito / Eje	Objetivo	Justificación (Evaluación 2025)	Actuaciones clave a impulsar	Riesgos
1	Eje III – Desarrollo profesional y liderazgo	Reducir la segregación vertical y mejorar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad	Persistencia de infrarrepresentación femenina en niveles de responsabilidad (Índice de Techo de Cristal de 1,3 ³) pese a igualdad procedimental en selección y promoción	• Seguimiento sistemático de promociones por sexo y nivel • Análisis de trayectorias profesionales hacia liderazgo • Medidas específicas de impulso al talento femenino	• Perpetuar desequilibrios
2	Eje IV – Corresponsabilidad y conciliación	Avanzar hacia un uso corresponsable de las medidas de conciliación y teletrabajo	Uso ligeramente feminizado de reducciones y permisos; riesgo de consolidar roles tradicionales	• Difusión activa del nuevo marco de conciliación y flexibilidad del Convenio • Formación y sensibilización para reducir los estereotipos de género y la estigmatización de los hombres que asumen cuidados o solicitan permisos	• Aplicación discrecional y desigual de medidas • Estereotipos de género
3	Eje II – Formación y capacitación	Implantar un modelo estructurado y homogéneo de formación en igualdad	Formación desigual entre personal en convenio y fuera de convenio; mayor carga formativa en mujeres	• Definir itinerarios formativos por colectivos • Avanzar hacia formación obligatoria básica en igualdad • Refuerzo en colectivos clave (evaluadores, mandos)	• Sesgos inconscientes y de confirmación • Resistencia al cambio
4	Ejes III y IV – Evaluación y promoción	Integrar la perspectiva de género en la evaluación del desempeño y la carrera profesional	Diferencias moderadas en tasas de promoción y posible impacto indirecto de la conciliación en la carrera	• Incorporación progresiva del enfoque de género en evaluación del desempeño • Revisión de criterios objetivos y trazabilidad	• Discriminación • Sesgo de afinidad • Infravaloración de factores objetivos (formación, participación en grupos transversales)
5	Eje VI – Interseccionalidad	Pasar de un enfoque normativo a uno operativo en discriminación múltiple	Actuaciones en fase inicial; necesidad de indicadores y diagnósticos específicos	• Definición de indicadores interseccionales • Identificación de colectivos con vulnerabilidad específica • Diseño gradual de medidas de protección	• Falta de conocimiento altamente especializado • Discriminación múltiple
6	Eje I – Sistemas de información y seguimiento	Mejorar la calidad y sistematización de los indicadores de igualdad	Limitaciones en series temporales y comparabilidad de algunos datos clave. Procesos manuales de recopilación de información	• Consolidar extracción automática de datos desagregados • Integrar indicadores de igualdad en cuadros de mando e informes de actividad	• Consolidar extracción automática de datos desagregados • Trazabilidad y calidad información
7	Ejes V y VI – Prevención y cultura organizativa	Mantener y reforzar la cultura preventiva frente a acoso y discriminación	Ausencia de casos en 2025, que requiere mantenimiento de vigilancia y sensibilización	• Difusión periódica de protocolos vigentes • Formación preventiva • Reforzar recursos internos y externos	• Posibilidad de infradetección por situación excesivamente positiva (ausencia de casos)
8	Eje I - Medidas instrumentales para la transformación organizacional	Profundizar en el impacto efectivo de los instrumentos CDTI para acelerar la incorporación de mujeres al empleo y al liderazgo en el ecosistema de I+D+I	Avances constatados en la participación femenina asociados a los instrumentos CDTI, pero persistencia de niveles moderados de presencia de mujeres en el empleo tecnológico y en posiciones de liderazgo, con elevada variabilidad sectorial y territorial	• Refuerzo de criterios con enfoque de género en los instrumentos CDTI • Seguimiento sistemático del impacto en empleo y liderazgo femenino • Alineamiento entre instrumentos (Ayudas, NEOTEC, INNVIERTE, CPI) y objetivos de igualdad	• Impacto limitado de las políticas si no se refuerzan medidas específicas • Reproducción de desigualdades estructurales del ecosistema
9	Transversal	Aumentar el impacto interno y externo del Plan	Alcance moderado	• Despliegue y actuación sistemáticos	• Infradotación de recursos

Fuente: Comisión de Igualdad CDTI

³ El Índice de Techo de Cristal (ITC) se calcula dividiendo el porcentaje femenino en el total de la plantilla (54,7%) entre el porcentaje femenino en los puestos de liderazgo (41,9%); $ITC = 41,9\% / 54,7\% = 1,3$. La igualdad total vendría dada por un $ITC = 1$ que indicaría que las mujeres representan el mismo porcentaje en los puestos de liderazgo que en el total de la plantilla.

1. Introducción

1.1. Objeto del informe

El presente documento constituye la primera evaluación intermedia del II Plan de Igualdad del CDTI 2025-2029, cuyo objetivo es analizar el grado de avance de las medidas implantadas durante el año 2025 y formular recomendaciones para los ejercicios siguientes. El informe evalúa el progreso en los seis ejes estratégicos definidos en el Plan, identificando logros, desafíos y áreas de mejora.

1.2. Marco del Plan y Alineamiento Estratégico

En 2025, la igualdad de género en Europa y, más concretamente, en España avanzó en un contexto de consolidación normativa y maduración de políticas públicas con enfoque transversal, aunque con persistencia de brechas en poder (toma de decisiones), tiempo (cuidados) y mercado de trabajo (segregación y salarios). A escala europea, la [Estrategia para la Igualdad de Género](#) y la [Hoja de Ruta sobre los Derechos de la Mujer](#) (2025)⁴ refuerzan el marco para integrar la perspectiva de género en todas las políticas —incluida la Innovación— y llaman a afianzar medidas contra sesgos (también en Ciencia y Tecnología) y violencias, así como a impulsar la participación femenina en ámbitos STEM y de liderazgo.

En España, las desigualdades de género se manifiestan de forma transversal en los ámbitos laboral, económico y social. Las responsabilidades de cuidado continúan recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres: más del 92% de las excedencias por cuidado de hijos o familiares y al menos el 84% de las reducciones de jornada por motivos de cuidado son asumidas por mujeres⁵. Estas interrupciones e intensificaciones de la parcialidad generan trayectorias laborales más cortas y discontinuas, con menores bases de cotización, lo que se traduce en una brecha de género en las pensiones contributivas de jubilación del 31,1%, reflejando cuantías significativamente inferiores para las mujeres respecto a los hombres. A esta desigualdad estructural se suma la persistencia de la violencia de género, que condiciona gravemente la autonomía personal y económica de las mujeres: en 2025 se registraron más de 185.000 mujeres víctimas de violencia de género en España, con más de 200.000 denuncias ante el sistema judicial, y 49 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas⁶. La confluencia de cargas de cuidados, penalización laboral y violencia pone de manifiesto el carácter estructural y multidimensional de la desigualdad de género, con efectos acumulativos a lo largo del ciclo vital.

En consecuencia, si bien los datos recientes confirman una mejora moderada del índice agregado de paridad, impulsada sobre todo por el incremento del empleo femenino, existen desafíos persistentes en lucha contra la violencia, conciliación, digitalización y carreras STEM. La VI edición del Índice ClosinGap (febrero 2026) estima que, al ritmo actual, España necesitaría 36 años para cerrar la brecha de género; identifica avances en liderazgo y empleo, pero advierte retrocesos puntuales en tiempo libre y falta de convergencia en ámbitos tecnológicos, enfatizando el coste de oportunidad económico de no cerrar las brechas⁷.

⁴ Con posterioridad al periodo evaluado, la Comisión Europea ha presentado una nueva [Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030](#).

⁵ Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a partir de la Encuesta de Población Activa y de los registros administrativos de la Seguridad Social.

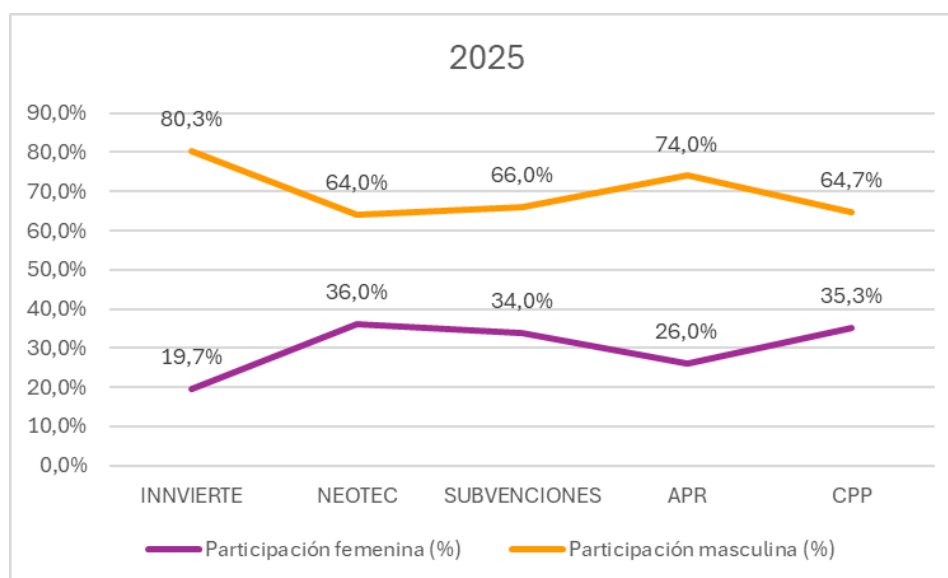
⁶ Según el Consejo General del Poder Judicial y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

⁷ [ClosinGap \(2026\). Índice ClosinGap. Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico. VI Edición.](#)

En el ecosistema español de I+D+I y emprendimiento, 2025 consolida el enfoque transversal de igualdad en instrumentos públicos y evidencia un crecimiento sostenido, aunque insuficiente, de la participación y del liderazgo femenino en proyectos tecnológicos financiados.

El portal #CDTIdata ofrece paneles interactivos que permiten un seguimiento cuantitativo del impacto de género de la actividad del CDTI. Si bien, en la actualidad, la información publicada aún no desagrega de forma sistemática por sexo algunas variables relevantes, se observa un claro esfuerzo por ofrecer datos accesibles. La información disponible⁸ evidencia avances sostenidos en términos de igualdad: la participación de mujeres en proyectos CDTI pasó del 23% en 2019 al 31% en 2025, alcanzando el 35,3% en el empleo generado por el instrumento Compra Pública Precomercial⁹, situándose ligeramente por encima de su participación en el empleo STEM en general (27%). El liderazgo femenino en empresas invertidas por INNVIERTE, por su parte, se elevó del 11% al 20% en el mismo periodo, lo que respalda la efectividad de las políticas y de los instrumentos específicos desplegados. En este contexto, destaca la convocatoria NEOTEC, que incorpora una reserva presupuestaria de 5 millones de euros destinada a proyectos liderados por mujeres, configurándose como una medida de acción positiva orientada a corregir las brechas persistentes en el emprendimiento tecnológico y que ha permitido duplicar el porcentaje de empresas con proyectos NEOTEC aprobados lideradas por mujeres, del 15% en 2021¹⁰ al 29% en 2025. Asimismo, la Monitorización de Resultados de proyectos CDTI 2025 incorpora por primera vez un bloque específico de Impacto Social —sostenibilidad, retos sociales, accesibilidad e inclusión—, que constituye una vía directa para operacionalizar indicadores de igualdad en los resultados de los proyectos financiados y medir de forma tangible su contribución al cierre de brechas.

Gráfico 2: Gráfico de Tijera de los Instrumentos CDTI¹¹



Fuente: Comisión de Igualdad

⁸ Véase el Anexo I para un análisis más detallado del Impacto de género 2025 de la Actividad CDTI.

⁹ Todas las CPPs realizadas incluyen una condición especial de ejecución en materia de participación femenina.

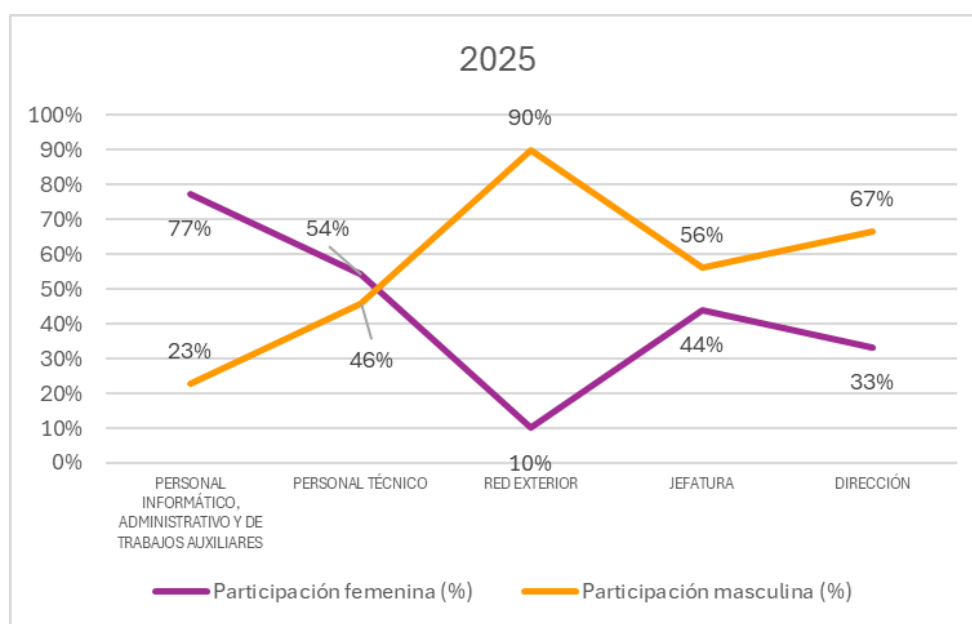
¹⁰ Último año previo a la introducción de medidas de discriminación positiva hacia las mujeres en la convocatoria.

¹¹ Porcentaje de participación femenina vs masculina (en el empleo inducido por el instrumento correspondiente y el liderazgo de las empresas invertidas en el caso de INNVIERTE). Los instrumentos se encuentran ordenados en el eje de abscisas según los beneficiarios a los que se dirige la actuación, siguiendo el ciclo de vida proyecto-empresa (spinoff, startup, scaleup, crecimiento y consolidación). Véase el Plan Estratégico CDTI (pág.8).

Estos resultados, consistentes con los observados en otros instrumentos de innovación pública, ponen de relieve tanto el impacto positivo de los mecanismos de integración de la igualdad de género como la persistencia de desigualdades estructurales del ecosistema de I+D+I, reforzando la necesidad de mantener y profundizar en las políticas públicas con enfoque de género. Este panorama se alinea con las conclusiones del informe Mujeres e Innovación 2026¹² del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, que pone el foco en la infrarrepresentación femenina en etapas clave de la cadena de valor de la innovación, la menor presencia en STEM y la necesidad de criterios de impacto social con perspectiva de género en la financiación pública y en la evaluación de resultados. El informe, elaborado por la Unidad de Mujeres y Ciencia junto con la FECYT y con contribuciones del propio CDTI, propone reforzar la medición, el seguimiento y la rendición de cuentas para acelerar la incorporación del talento femenino al sistema de I+D+I y al emprendimiento innovador.

En relación con la situación interna del CDTI¹³, el análisis de la plantilla en 2025 muestra un escenario de equilibrio global en la composición por sexo, con una presencia femenina ligeramente mayoritaria en el conjunto del personal. No obstante, persisten desigualdades estructurales en los niveles de mayor responsabilidad, reflejadas en una menor representación de mujeres en los puestos directivos y de liderazgo, así como un Índice de Techo de Cristal superior a la unidad¹⁴. Los procesos de selección y promoción vigentes garantizan la igualdad procedimental y no evidencian sesgos directos por razón de sexo; sin embargo, las diferencias observadas responden a dinámicas acumuladas y trayectorias profesionales previas, que hay que revertir.

Gráfico 3: Gráfico de Tijera del Personal CDTI



Fuente: Comisión de Igualdad

En materia de conciliación, la entrada en vigor del X Convenio Colectivo ha supuesto un avance sustancial en flexibilidad horaria y teletrabajo, si bien el uso de determinadas medidas de conciliación

¹² [Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades \(2026\). Mujeres e Innovación.](#)

¹³ Véase el Anexo II para un análisis detallado de la plantilla del CDTI en 2025 con perspectiva de género.

¹⁴ El Índice de Techo de Cristal (ITC) se calcula dividiendo el porcentaje femenino en el total de la plantilla (54,7%) entre el porcentaje femenino en los puestos de liderazgo (41,9%): $ITC = 41,9\% / 54,7\% = 1,3$. La igualdad total vendría dada por un $ITC = 1$ que indicaría que las mujeres representan el mismo porcentaje en los puestos de liderazgo que en el total de la plantilla.

—como reducciones de jornada y permisos— continúa estando feminizado. Asimismo, el nivel de formación de la plantilla en igualdad es elevada, especialmente en colectivos clave, aunque con una mayor intensidad entre las mujeres, lo que refuerza la conveniencia de avanzar hacia modelos formativos más homogéneos y sistemáticos.

En este contexto, el CDTI aprobó en abril de 2025 su II Plan de Igualdad, que establece un marco plurianual (2025–2029) orientado a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, con base en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y plenamente alineado con el Plan Estratégico del CDTI 2024–2027. El II Plan de Igualdad del CDTI se estructura en seis ejes que abarcan transformación organizacional, formación, condiciones laborales, conciliación, violencia de género e interseccionalidad. Como consecuencia directa de la aprobación del Plan se constituyó en junio de 2025 la Comisión de Igualdad, órgano paritario¹⁵ responsable del impulso, seguimiento y evaluación del Plan, encargada de coordinar la recopilación de información, analizar el grado de ejecución de las medidas, proponer ajustes o mejoras cuando sea necesario y asegurar la comunicación del avance de este. Asimismo, la Comisión asume la función de impulsar y realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, promover acciones de sensibilización, reforzar la presencia del CDTI en los grupos de trabajo estatales en materia de igualdad, especialmente en el ámbito de actuación del CDTI, y valorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos, procedimientos y prácticas de la organización.

1.3. Metodología de Evaluación

El objetivo de esta evaluación es analizar el avance del CDTI durante el año 2025 en las medidas y actuaciones incluidas en el Plan de Igualdad, cuantificando el grado de cumplimiento y aportando explicaciones cualitativas, con el fin último de proponer mejoras y recomendaciones.

El primer aspecto a tener en cuenta para comprender esta evaluación es el propio marco del Plan de Igualdad del CDTI:

1. El Plan tiene un horizonte plurianual (abril 2025-marzo 2029).
2. Contiene 15 actuaciones y 58 medidas.
3. Existe una planificación anual, de tal forma que correspondía a 2025 la puesta en marcha de las primeras 30 medidas del total de 58 (51,7%). La evaluación de esta primera anualidad es el objeto del presente documento. A lo largo de todo el documento se utiliza un código de estados de las medidas:

✔ = Realizada; 🔄 = En curso; ❌ = No iniciada.

Para cuantificar el grado de cumplimiento del Plan, se ha asignado a las medidas planificadas para 2025 un porcentaje del 100% en caso de estar “Realizada”, 50% en caso de estar “En curso” y 0% en caso de estar “No iniciada”.

4. El Plan especifica las unidades organizativas responsables de cada actuación. Es importante comprender que la Comisión de Igualdad es responsable de impulsar y evaluar el cumplimiento del Plan, pero su ejecución corresponde al CDTI de forma global, y a las unidades responsables especificadas en él, de forma particular.
5. El Plan tiene un doble enfoque, hacia dentro y hacia fuera de la organización, dado el doble ámbito sobre el que el CDTI pretende actuar.

¹⁵ La Comisión está compuesta por 8 miembros, 4 de ellos a propuesta de la Dirección y 4 a propuesta del Comité de Empresa. Cabe destacar que el titular de la Secretaría General del CDTI forma parte de la Comisión de Igualdad.

Para llevar a cabo la evaluación, la Comisión de Igualdad ha coordinado un proceso de recogida de información, llevado a cabo entre los meses de enero a marzo de 2026 y que ha incluido las siguientes fuentes (ordenadas por el volumen de información aportada):

1. Petición de información al Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social;
2. Petición de información al Departamento de Estrategia y Evaluación;
3. Petición de información al Departamento de Comunicación;
4. Información oficial sobre Actividad CDTI, Monitorización de Resultados y Evaluación de Resultados publicada en #CDTIdata;
5. Petición de información a la División de Capitalización y Transferencia de Tecnología;
6. Petición de información a la Oficina de Compra Pública Innovadora.
7. Acta de la Sesión Ordinaria del 19/12/2025 de la Comisión de Igualdad, en la que se evaluó el grado de cumplimiento cuantitativo de las medidas planificadas para 2025.

Toda esta información ha sido convenientemente analizada y evaluada por la Comisión de Igualdad, para la formulación de las recomendaciones correspondientes. Tanto la Dirección como el Comité de Empresa han sido informados de forma directa acerca del lanzamiento, desarrollo y cierre de la evaluación, así como la plantilla, a través de publicaciones en la Intranet.

2. Avance del Plan por Ejes de Actuación

2.1. Eje I: Medidas instrumentales para la transformación organizacional

Objetivo Eje I	Actuaciones	Responsables	Medidas	Planificada 2025	Estado 2025
Promover y consolidar un cambio organizacional y cultural proclive a la igualdad entre mujeres y hombres, así como la inclusión plena y el respeto hacia las personas del colectivo LGTBI, a través del conocimiento de la situación actual, fortaleciendo las estructuras y grupos de trabajo creados y avanzando en la incorporación de nuevas medidas para un funcionamiento más efectivo	AI.1: Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad de CDTI, en el ámbito de la igualdad de género	División de Sistemas	MI.1.1: Adaptar las aplicaciones informáticas de gestión de personas para poder extraer datos que permitan un análisis estadístico con perspectiva de género	Sí	
		Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad	MI.1.2: Inclusión de la perspectiva de género en los informes anuales de las actividades de gestión del capital humano del centro	Sí	
			MI.1.3: Creación de un buzón de correo y un canal de Teams para canalizar la participación del personal en esta materia	Sí	
	AI.2: Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género	División de Sistemas	MI.2.1: La Dirección presentará el Plan a toda la plantilla una vez esté en vigor	Sí	
		Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad	MI.2.2: Finalizada la vigencia del Plan y realizado el diagnóstico, la Dirección presentará los resultados	2029	
			MI.2.3: Revisión y actualización, en su caso, de componentes y funciones de la Comisión de Igualdad del CDTI y presentación a la plantilla	Sí	
		Comisión de Igualdad	MI.2.4: Promoción de presentaciones, debates u otras acciones, de manera regular y orientadas a toda la plantilla, con posible participación de personas destacadas en la defensa de la igualdad, sobre temáticas de igualdad y sesgo de género, protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (noticia intranet 30 de septiembre de 2024) y protocolo contra la discriminación LGTBI (noticia intranet del 30 de octubre de 2024)	Sí	
		Departamento de Comunicación	MI.2.5: Mantener y reforzar la participación y representación del CDTI en comisiones y grupos de trabajo en defensa de la igualdad de género y pertenecientes a la AGE, como la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC), del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y en Observatorio de Mujeres Ciencia e Innovación (OMCI)	Sí	
			MI.2.6: Dar visibilidad a las actuaciones de la Comisión de Igualdad, así como a las colaboraciones con otros organismos e iniciativas en esta materia. Se prestará especial atención al apoyo en el área STEM	Sí	
			MI.2.7: La Comisión de Igualdad estudiará la introducción o mejora en las condiciones económicas de los instrumentos CDTI para aquellos proyectos que dispongan de un mayor porcentaje de empleo (p.e. vs la media de proyectos de su sector) y/o liderazgo femenino	2026-27	
			MI.2.8: Impulso de las secciones de igualdad en los espacios web, redes sociales e intranet (incluyendo el tag "Igualdad")	Sí	
			MI.2.9: Promoción y mantenimiento de un punto de acceso directo visualmente destacado de la intranet donde se realicen publicaciones referentes a la actividad en materia de Igualdad, que deberá ser actualizada periódicamente	Sí	
	AI.3: Incorporación de la perspectiva de género en la actividad de la organización,	Departamento de Estrategia y Evaluación	MI.3.1: Promover la presencia de al menos una persona con formación básica en perspectiva de género en los diferentes grupos de trabajo transversales del Centro	2026	
		Departamento de Capital	MI.3.2: Establecer el "Ratio 40:40:20" en los grupos de trabajo transversales que se creen en la organización. Esta proporción está diseñada para asegurar la igualdad de género en los equipos de trabajo, garantizando que el 40% sean mujeres, el 40% sean hombres y el 20% restante sea flexible	2026	

Objetivo Eje I	Actuaciones	Responsables	Medidas	Planificada 2025	Estado 2025
	tanto en su ámbito interno como en el externo	Humano y Sostenibilidad Comisión de Igualdad Asesoría Jurídica	MI.3.3: Potenciación de la perspectiva de género como un criterio en la evaluación de las propuestas que se presentan solicitando Ayudas a la I+D+i MI.3.4: En el amplio espectro de las herramientas CDTI, proponer adaptaciones para que los proyectos de mayor porcentaje de empleo y/o liderazgo femenino reciban mejor financiación y/o mayor prioridad	2026-27 2026-27	 
% Cumplimiento					70%*

* Para cuantificar el grado de cumplimiento del Plan, se ha asignado a las medidas planificadas para 2025 un porcentaje del 100% en caso de estar "Realizada", 50% en caso de estar "En curso" y 0% en caso de estar "No iniciada".

Actuación I.1: Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad de CDTI, en el ámbito de la igualdad de género

Durante 2025 se han desarrollado las tres medidas previstas en la Actuación I.1, alcanzándose distintos niveles de ejecución y evidenciando un progreso sostenido en la capacidad del CDTI para generar, sistematizar y analizar información con perspectiva de género:

- **M I.1.1-Adaptación de las aplicaciones informáticas de gestión de personas:** se han iniciado las actuaciones necesarias para incorporar de forma sistemática la variable sexo en las consultas de datos de la aplicación de administración de personal. Esta adaptación permitirá disponer de información desagregada de manera ágil y fiable, facilitando análisis estadísticos con perspectiva de género, si bien el proceso continúa en desarrollo.
- **M I.1.2-Inclusión de la perspectiva de género en los informes anuales de gestión del capital humano:** se encuentra igualmente en curso. La integración de indicadores de género depende de los requisitos específicos establecidos por los organismos solicitantes de cada informe (IGAE, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, Función Pública, Memoria de Sostenibilidad, Plan de Actuación Anual, entre otros), lo que implica que dicha inclusión no sea uniforme. Aun así, el Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad mantiene la práctica habitual de desagregar la información por sexo siempre que ello resulte adecuado y compatible con los objetivos del informe en cuestión.
- **M I.1.3-Creación de un buzón de correo y un canal de TEAMS para fomentar la participación del personal en materia de igualdad:** se considera plenamente implementada. Ambos canales han sido habilitados durante 2025 y constituyen vías permanentes para que la plantilla pueda trasladar consultas, propuestas o comunicaciones relacionadas con esta materia, reforzando la participación interna y el acceso a información.

En relación con la inclusión de la perspectiva de género en los informes de gestión del capital humano elaborados durante 2025 depende de la finalidad y los requerimientos de cada organismo solicitante, por lo que no es pertinente cuantificar el porcentaje global de informes que hayan incorporado dicha perspectiva. No obstante, se constata que los informes elaborados para la Memoria de Sostenibilidad, la IGAE, así como aquellos requeridos por la Dirección, el Comité de Empresa y la Comisión de Igualdad, incorporan de manera habitual datos desagregados por sexo. Esta práctica contribuye a reforzar la trazabilidad y coherencia de la información utilizada para el seguimiento del Plan. Además, en 2025 se ha solicitado formalmente al equipo de Capital Humano y Sostenibilidad que todas las consultas realizadas en la aplicación de administración de personal incluyan automáticamente la variable "sexo", lo que supone un avance significativo al agilizar la extracción de datos e impulsar la sistematización del análisis con perspectiva de género.

En conjunto, **la Actuación I.1 presenta un avance notable durante 2025.** Destacan la **consolidación de canales estables de participación del personal**, la **mejora progresiva de la capacidad del CDTI para analizar datos con perspectiva de género** y la **práctica asentada de desagregar la información por sexo en los informes más relevantes**. No obstante, persisten **elementos en proceso de consolidación**, especialmente la **adaptación completa** de las

aplicaciones informáticas y la **sistematización plena de la perspectiva de género en todos los informes de capital humano**, aspectos cuyo grado de avance depende en parte de los estándares y requisitos externos asociados a cada solicitud de información y del cumplimiento de la legislación vigente.

Actuación I.2: Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género

En el periodo analizado (2025) se han desarrollado de manera significativa las medidas previstas en la Actuación I.2, orientadas al fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género en el CDTI.

- **M I.2.1-Presentación de la Dirección:** el II Plan de Igualdad fue presentado a toda la plantilla con el apoyo unánime de la Dirección una vez entró en vigor, cumpliéndose así la medida y asegurando un conocimiento común del marco estratégico y operativo en materia de igualdad.
- **M I.2.3-Revisión y actualización de la Comisión de Igualdad:** como consecuencia de la aprobación del nuevo Plan, se constituyó una nueva Comisión de Igualdad, renovando su composición y funciones, siendo comunicado todo ello a la plantilla a través de la Intranet, completando, así, la ejecución de la medida y reforzando la legitimidad y visibilidad del órgano responsable del seguimiento del Plan.
- **M I.2.4-Promoción y sensibilización:** durante 2025 se han mantenido en curso diversas acciones informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla, tales como presentaciones y comunicaciones internas sobre igualdad, sesgos de género y normativa interna en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el protocolo contra la discriminación LGTBI, especialmente en días conmemorativos. Estas actuaciones se han apoyado, entre otros recursos, en contenidos difundidos previamente en la Intranet (septiembre y octubre de 2024), dando continuidad al trabajo de concienciación.
- **M I.2.5-Refuerzo de la participación del CDTI en redes de igualdad de la AGE, M I.2.6, M I.2.8 y M I.2.9-Mejora de la visibilidad interna y externa de la Comisión de Igualdad:** estas medidas han sido impulsadas en el doble ámbito:
 - Externo, mediante la participación del CDTI a través de reuniones, encuentros y aportaciones en grupos de trabajo de ámbito estatal especializados en igualdad, tales como la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) y el Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación (OMCI). Esta presencia ha permitido mantener un vínculo institucional con los principales foros de coordinación en materia de igualdad de género en nuestro ámbito de actuación, avanzando así en el conocimiento de la Comisión de Igualdad por parte de otros organismos, con especial atención al apoyo en el ámbito STEM. En esta línea cabe también destacar la participación de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) en la presentación a la plantilla del II Plan de Igualdad. En el ámbito digital, hay que destacar la creación y uso de la etiqueta #IgualdadCDTI en las publicaciones oficiales en las redes sociales del CDTI.
 - Interno, a través de la renovación del apartado de Igualdad en la Intranet, que ahora cuenta con una estructura más accesible y contenidos actualizados, la creación y uso del tag IGUALDAD para etiquetar noticias relacionadas en la Intranet y la creación de un nuevo buzón igualdad@cdti.es y un nuevo equipo de TEAMS.

En conjunto, **la Actuación I.2 muestra un avance sólido durante 2025**, marcado por la implementación de medidas clave que fortalecen los mecanismos institucionales de impulso a la igualdad. Destacan la **presentación del Plan** y la **renovación de la Comisión de Igualdad**, el **incremento de la visibilidad interna** de las actuaciones en esta materia y la **participación activa**

del CDTI en grupos de trabajo estatales. A pesar de ello, **algunas medidas requieren un esfuerzo más sostenido**, como aquellas relacionadas con la **sistematización de las publicaciones** y la **actualización continua de los espacios digitales**.

Actuación I.3: Incorporación de la perspectiva de género en la actividad de la organización, tanto en su ámbito interno como en el externo

Si bien la Actuación I.3 está planificada para comenzar formalmente en 2026, y no ha sido sometida, por tanto, a esta primera evaluación intermedia, durante 2025 se han producido avances relevantes que contribuyen a la plena incorporación de la perspectiva de género en la actividad interna y externa del CDTI.

- En primer lugar, en los **grupos de trabajo en funcionamiento se ha podido constatar la presencia de personal formado en igualdad, cumpliendo con el criterio transversal recomendado**. En total, 29 personas integrantes de estos grupos cuentan con formación en igualdad —4 hombres y 25 mujeres— asegurando que todos los grupos en marcha en 2025 dispongan, al menos, de una persona capacitada para integrar esta perspectiva en su funcionamiento. Asimismo, cabe destacar que, en cuatro de los cinco de los grupos de trabajo creados en 2025, participan personas pertenecientes a la Comisión de Igualdad, lo que refuerza su acción transversal. La dificultad para recopilar la información acerca de los grupos de trabajo existentes y sus componentes ha puesto de manifiesto la necesidad de avanzar en una formación y funcionamiento más coordinados de éstos.
- Asimismo, se han dado **pasos significativos en la incorporación de la perspectiva de género como criterio de evaluación en las ayudas a la I+D+I**: La Orden de Bases CNU/161/2025, que regula las condiciones generales para las convocatorias de subvenciones del CDTI para el periodo 2025–2027, ha introducido mejoras en los criterios socioeconómicos, incluyendo la consideración de la perspectiva de género en el contenido de la investigación o en la propuesta, cuando así corresponda al programa. Este enfoque se aplica a diversos instrumentos como Misiones Ciencia e Innovación, Innterconecta STEP, proyectos de I+D ecosistémicos e individuales, proyectos de I+D en cooperación tecnológica internacional, proyectos de innovación y las ayudas NEOTEC. Asimismo, la valoración de la perspectiva de género se ha incluido en el criterio relativo a formación y recursos humanos de las ayudas Cervera dirigidas a Centros Tecnológicos. De manera adicional, se ha incorporado a los proyectos de I+D la valoración del impacto en materia de discapacidad y otras áreas de inclusión social —como personas con bajo nivel de renta, entornos rurales, personas de edad avanzada, personas sin destrezas digitales, baja cualificación, discapacidad o con enfermedades crónicas o graves— cuando resultara pertinente, reforzando la interseccionalidad de actuaciones de discriminación positiva. El criterio de impacto socioeconómico, que engloba la perspectiva de género, tiene un peso que varía entre 10 y 30 puntos según el programa, si bien no existe una ponderación diferenciada por subcriterios. En el caso de los proyectos con ayudas parcialmente reembolsables, la orientación y enfoque del proyecto hacia la perspectiva de género se incluye explícitamente como subcriterio dentro de la valoración del impacto socioeconómico, la accesibilidad y la sostenibilidad. Finalmente, cabe destacar nuevamente la convocatoria NEOTEC, que ha mantenido en 2025 la reserva presupuestaria de 5 millones de euros destinada a propuestas lideradas por mujeres, alineándose con el objetivo de promover el liderazgo femenino en el emprendimiento tecnológico. Además, se han simplificado los criterios para la consideración de una propuesta en la categoría “liderada por mujeres”, reduciendo barreras administrativas y facilitando un acceso más equitativo a esta línea de financiación.

En conjunto, estos avances demuestran que, aun antes de su despliegue formal en 2026, la **Actuación I.3 ha comenzado a generar un impacto real en los procesos y estructuras del CDTI**. La **presencia de personas formadas en igualdad en todos los grupos de trabajo** en funcionamiento en 2025, la **creciente integración de la perspectiva de género en los criterios de evaluación de las ayudas** y la **continuidad del apoyo específico a proyectos liderados por mujeres** reflejan un proceso gradual pero sostenido de incorporación de la igualdad de género en la actividad institucional, tanto interna como externa.

2.2. Eje II: Sensibilización, formación y capacitación

Objetivo Eje II	Actuaciones	Responsables	Medidas	Planificada 2025	Estado 2025
La sensibilización y formación en igualdad es una de las funciones indispensable en el desarrollo del Plan, implementando medidas a favor de la igualdad, como la toma de conciencia de la discriminación que afecta a las mujeres y el conocimiento de las herramientas necesarias para analizar la realidad desde la perspectiva de género. El objetivo es que todo el personal del CDTI, progresivamente, esté formado en materia de igualdad de oportunidades, y en diferentes niveles en función de los puestos de trabajo a desarrollar	All.1: Sensibilización e información	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad	MII.1.1: Difusión del II Plan de Igualdad a toda la plantilla, dando a conocer su finalidad, objetivos a alcanzar y medidas para su cumplimiento	Sí	
		Comisión de Igualdad Departamento de Comunicación	MII.1.2: Sensibilización sobre la necesidad e importancia de utilizar un lenguaje inclusivo en todos los comunicados y documentos del CDTI, tanto interno como externo: - Revisión y modificación, en caso de ser necesario, de las imágenes utilizadas por el centro en sus publicaciones o presentaciones públicas - Revisión y modificación en su caso de los formularios utilizados por el CDTI para garantizar el uso del empleo del lenguaje inclusivo	Sí	
			MII.1.3: Difusión a través de los canales del centro de campañas de sensibilización e informes realizados por otras instituciones; como Ministerio de Igualdad, Unidad de Igualdad de la Unidad de Mujeres y Ciencia y el Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación	Sí	
			MII.1.4: Difusión a través de los canales del centro de campañas de sensibilización e informes realizados por otras instituciones respecto a la diversidad de estructuras familiares, con especial atención a las familias monoparentales y otras formas emergentes de convivencia	Sí	
			MII.1.5: Incorporar en el portal de Onboarding para personal de nuevo ingreso el II Plan de Igualdad	Sí	
			MII.1.6: Fomentar la representación equitativa en actos públicos del CDTI	Sí	
	All.2: Fortalecimiento, sistematización y expansión de la formación y capacitación en materia igualdad	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad	MII.2.1: Formación obligatoria en materia de igualdad a toda la plantilla (igual que la formación antifraude o protección de datos)	2026	
		Departamento de Comunicación Dirección General	MII.2.2: Formar y asesorar en materia de igualdad a los órganos de selección de personal y al equipo asesor (si hubiera)	2026	
			MII.2.3: Formar y sensibilizar en materia de comunicación inclusiva al personal CDTI responsable de contenidos, así como al personal encargado de la publicación de estos en la página Web del CDTI y la intranet	2026	
			MII.2.4: Realización del curso específico en perspectiva de género por parte del personal Fuera de Convenio, o curso recordatorio para aquellas personas que lo hayan realizado	2027	
			MII.2.5: Realización del curso específico en perspectiva de género por parte del personal en Convenio responsable de la evaluación de proyectos, o curso recordatorio para aquellas personas que lo hayan realizado	2027	
			MII.2.6: Elaborar y mantener actualizada una oferta de formación a la plantilla, relativos a la perspectiva de género y la igualdad	2026	
			MII.2.7: En el cuestionario post-formación que se envía al personal que participa en los cursos de igualdad que se pongan en marcha desde formación, incluir la pregunta "qué impacto crees que tendrá esta formación en tu trabajo después de haberla recibido", o similar, y realizar un análisis	Sí	
			MII.2.8: Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones del personal fuera de Convenio. Incluir dicha perspectiva en caso de realizarse evaluaciones 360 de personal en Convenio	2027	
% Cumplimiento				57%*	

* Para cuantificar el grado de cumplimiento del Plan, se ha asignado a las medidas planificadas para 2025 un porcentaje del 100% en caso de estar "Realizada", 50% en caso de estar "En curso" y 0% en caso de estar "No iniciada".

Actuación II.1: Sensibilización e información

Durante 2025 se han desarrollado todas las medidas planificadas en la Actuación II.1, orientadas a la sensibilización e información en materia de igualdad de género, alcanzando distintos grados de ejecución y consolidando una base comunicativa relevante, tanto en el ámbito interno como externo del CDTI. De las seis medidas previstas, dos se consideran plenamente realizadas (**M II.1.1-Difusión del II Plan de Igualdad a la plantilla** y **M II.1.5-Difusión del II Plan de Igualdad al personal de nuevo ingreso**) y las cuatro restantes (**M II.1.2-Comunicación inclusiva**, **M II.1.3-Campañas de sensibilización sobre igualdad**, **M II.1.4-Campañas de sensibilización interseccionales igualdad-**

diversidad y M II.1.6-Participación equitativa en actos públicos) se encuentran en curso, todas ellas habiendo sido planificadas para el ejercicio evaluado.

En este marco, se ha llevado a cabo una **actividad continuada de comunicación, sensibilización e información a través de distintos canales**:

1. En el ámbito de la **Intranet**, durante 2025 se publicaron un total de nueve contenidos vinculados a igualdad, que generaron 344 visitas acumuladas (198 visitantes únicos). De estas publicaciones, cinco estuvieron centradas específicamente en el II Plan de Igualdad, con 263 visitas (144 usuarios únicos), y cuatro se orientaron a acciones de sensibilización, diversidad y cultura de igualdad, alcanzando 81 visitas (54 usuarios únicos). Estas cifras reflejan una presencia estable de contenidos de igualdad en los canales internos, especialmente relevante en el contexto del despliegue del II Plan de Igualdad y de la constitución de la Comisión de Igualdad.
2. En relación con las **campañas de sensibilización**, el análisis agregado de 2025 identifica un total de cinco campañas estructuradas, que agrupan actuaciones distribuidas entre comunicación interna del Plan de Igualdad, comunicación externa institucional, difusión de actuaciones del CDTI con perspectiva de género en programas y financiación, y campañas de sensibilización, diversidad y cultura de igualdad (incluyendo efemérides como el 8M o el 25N, apoyo LGTBI, prevención del acoso, formación en igualdad y paridad en eventos). Estas campañas se materializan en un volumen elevado de piezas comunicativas, especialmente en el ámbito de sensibilización y cultura, lo que evidencia un enfoque amplio y transversal de la comunicación en igualdad.
3. En los **canales web**, durante 2025 se publicaron cinco piezas relacionadas con igualdad, que generaron 51 visitas y 16 usuarios únicos, centradas principalmente en actuaciones del CDTI vinculadas a programas de financiación y apoyo al emprendimiento femenino, complementadas con contenidos de sensibilización. Aunque el alcance es inferior al observado en redes sociales, estas publicaciones cumplen una función relevante de posicionamiento institucional y de acceso a información estructurada.
4. En cuanto a las **redes sociales**, se difundieron en 2025 un total de diez publicaciones relacionadas con igualdad, que alcanzaron 20.233 impresiones, con 278 reacciones y 75 contenidos compartidos. Destacan especialmente las publicaciones vinculadas a actuaciones del CDTI en programas de financiación con perspectiva de género, que concentraron la mayor parte del alcance (más de 16.600 impresiones), así como las vinculadas a efemérides y sensibilización. Estos datos reflejan un elevado impacto en canales externos, especialmente en LinkedIn y X, y ponen de manifiesto el potencial de las redes sociales como herramienta de sensibilización y visibilidad.

En este contexto, representa un aspecto especialmente significativo que **durante todo el ejercicio 2025 la imagen principal del CDTI utilizada de manera transversal en las comunicaciones institucionales, en todo tipo de canales online y presenciales y en todo tipo de soportes digitales y físicos**, se haya basado en una **imagen corporativa única** (véase la portada del presente informe), empleada de manera recurrente en la web, presentaciones, materiales gráficos, redes sociales y actos públicos. Dicha imagen presenta una **representación visual asociada al ámbito de la ciencia, la innovación y la I+D**, incorporando de forma explícita una **referencia de crecimiento femenino en contextos científico-tecnológicos**, lo que ha contribuido a **reforzar un relato**

institucional alineado con los objetivos de igualdad, visibilidad del talento femenino y promoción de referentes.

La utilización sistemática de esta imagen a lo largo de 2025 ha permitido **integrar de manera transversal mensajes de igualdad y diversidad en la comunicación corporativa general del CDTI**, no solo en campañas o acciones específicamente etiquetadas como igualdad, ampliando así su alcance simbólico y su impacto cultural.

Asimismo, cabe destacar la **creación del tag IGUALDAD en la Intranet y del hashtag #IgualdadCDTI** para comunicación externa, que será clave de cara a cumplir con el objetivo de mejorar la medición del Plan, dado que las plataformas digitales requieren de una arquitectura de etiquetas previa para permitir el seguimiento, por lo que supone un avance estructural para futuras evaluaciones. Finalmente, dado que el impacto en redes varía constantemente, los indicadores se analizarán al cierre de cada ejercicio anual.

Además, como complemento a las acciones formales de comunicación, campañas y difusión institucional desarrolladas durante 2025, se apoyaron asimismo **iniciativas de participación activa promovidas desde la propia plantilla**, alineadas con los objetivos del II Plan de Igualdad y orientadas al refuerzo de la cultura organizativa en materia de igualdad de género.

En este contexto, destaca la **participación del Club de Atletismo del CDTI¹⁶ en la Carrera de la Mujer 2025**, celebrada el **11 de mayo de 2025 en Madrid**, en la que participaron varias trabajadoras del Centro. Esta iniciativa, de carácter voluntario, contribuyó a la **visibilización del compromiso del CDTI con la igualdad, la promoción de hábitos de vida saludables y la participación en eventos con impacto social**, reforzando los valores de corresponsabilidad, empoderamiento y sensibilización en igualdad.

En conjunto, **la Actuación II.1 presenta en 2025 un grado de desarrollo relevante**, caracterizado por una **presencia sostenida de contenidos de igualdad en los canales internos**, una **actividad significativa en redes sociales con elevado alcance** y la **consolidación de un modelo de comunicación basado en campañas**. No obstante, **los datos de visualización en la Intranet** —cinco publicaciones con 114 visualizaciones acumuladas en determinadas campañas— permiten un **margen de mejora** en términos de alcance interno, resultando recomendable **reforzar en 2026** las estrategias de difusión para una mayor implicación de la plantilla.

Actuación II.2: Fortalecimiento, sistematización y expansión de la formación y capacitación en materia igualdad

Aunque la Actuación II.2 —relativa al fortalecimiento, sistematización y expansión de la formación y capacitación en materia de igualdad— está planificada mayoritariamente para desplegarse a partir de 2026, durante 2025 se dispone de información relevante que permite establecer una línea de base sobre la situación de la formación en igualdad en el CDTI y su influencia en procesos tan relevantes como son los de selección. En este sentido, de las ocho medidas asociadas a esta actuación, cinco se encuentran en estado “en curso” y tres no han sido iniciadas, siendo únicamente la medida **M II.2.7- Cuantificar la percepción del impacto de la formación en igualdad** la que figura como planificada para 2025. Esta situación es coherente con el diseño temporal del Plan, que prevé el refuerzo sistemático de la formación en ejercicios posteriores.

- **Hasta 2025 (inclusive) hay 133 personas en CDTI que han recibido al menos un curso de formación en igualdad (el 74% del total de la plantilla).** De ellos, el 67% son mujeres y 33% hombres, lo que refleja una **mayor implicación femenina (46% de las mujeres frente**

¹⁶ El Club de Atletismo del CDTI es una iniciativa gestionada de forma voluntaria por personal de la plantilla y promovida y apoyada por la Dirección. En funcionamiento desde 2007, en 2025 ha contado con la participación de 20 mujeres y 34 hombres y constituye un buen ejemplo de lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y de fomento de la participación femenina en sus actividades, que ha sido creciente desde su creación.

al 28% de hombres). Adicionalmente, se observa una mayor intensidad formativa en las mujeres, con una media de 10,6 horas por persona formada, frente a las 7,7 horas de media en el caso de los hombres. Durante 2025, específicamente, han participado en acciones formativas en igualdad 8 personas, de las cuales 7 eran mujeres y 1 hombre, lo que confirma un mayor grado de involucración femenino también en el ejercicio evaluado.

La información detallada sobre cursos, contenidos y participación se recoge en el registro de formación correspondiente y permite constatar que la formación desarrollada incluye tanto acciones internas como iniciativas promovidas desde otros organismos dentro de la Administración.

El análisis por colectivos profesionales revela diferencias significativas. En el **personal fuera de convenio**, la **formación en igualdad presenta niveles de participación más elevados: un 67% de los hombres y un 85 % de las mujeres** han recibido algún tipo de formación en esta materia, lo que implica que 23 personas de la actual plantilla de fuera de convenio han participado en acciones formativas relacionadas con igualdad (12 hombres y 11 mujeres), con independencia de su situación profesional en el momento en que realizaron el curso. Este mayor nivel de cobertura se explica, en parte, por la realización en 2022 de una acción formativa específica dirigida a este colectivo, el “Curso de Igualdad para el Personal Fuera de Convenio del CDTI”, de seis horas de duración, en el que participaron 18 personas (9 hombres y 9 mujeres). El contenido de este curso abordó, entre otros aspectos, los planes de igualdad en la Administración Pública, el marco del III Plan de Igualdad de la AGE, los protocolos de actuación y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por el contrario, en el **personal de convenio**, la **participación es notablemente inferior y presenta una brecha de género más acusada, un 23 % de hombres formados frente al 44% de mujeres**. Esta diferencia pone de manifiesto un **déficit de formación en igualdad que puede limitar la capacidad de implementación, la coherencia interna y la eficacia transversal de las políticas de igualdad del CDTI, aspecto que refuerza la pertinencia de las medidas planificadas para los próximos ejercicios**.

En cuanto a la evolución temporal, los datos indican que la mayor concentración de formación en igualdad se produjo en 2022, coincidiendo con la puesta en marcha de acciones colectivas de carácter estructurado dirigidas a colectivos clave, como el personal fuera de convenio y el personal evaluador técnico. Desde entonces, la participación se ha mantenido de forma más puntual, ligada fundamentalmente a iniciativas individuales. Este patrón sugiere la **necesidad de avanzar, a partir de 2026, hacia un modelo más sistemático y planificado de formación continua en igualdad**.

- Específicamente, en relación con los **órganos de selección**, durante 2025 se han constituido 13 órganos de selección en **convocatorias externas** de empleo, generando un total de **39 designaciones (24 asignaciones a hombres y 15 a mujeres)**. En términos de composición, **han participado en los órganos de selección externos 14 personas (6 hombres y 8 mujeres)**. En los **procesos de selección internos** se han ejecutado asimismo hasta **13 procesos**, con **participación de 12 personas (6 hombres y 6 mujeres)**. Tanto en los procesos externos como en los internos **se ha garantizado una composición paritaria de los órganos de selección, asegurando la presencia de al menos una mujer en todos los casos**. Cuando no ha sido posible mantener la composición prevista, se han aplicado mecanismos alternativos de sustitución que garantizan dicho equilibrio. En las convocatorias internas dirigidas a personal de convenio, participa en todo momento al menos una persona

del área de Capital Humano junto con el responsable del Departamento o División solicitante, siendo siempre uno de ellos mujer.

Respecto a la **formación en igualdad del personal que ha formado parte de órganos de selección**, los datos muestran que **en todos los órganos ha existido al menos una persona con formación en esta materia**, cumpliendo así el criterio transversal recomendable. En concreto, **el 79% de las personas participantes en órganos de selección de convocatorias externas y el 75% en los procesos internos** habían realizado algún curso de sensibilización en igualdad, lo que contribuye a reforzar la aplicación del principio de igualdad en estos procesos tan cruciales.

- Finalmente, cabe destacar que **de las 67 personas que participan en los grupos de trabajo derivados del Plan Estratégico en funcionamiento en 2025, participan 29 personas con formación en igualdad (el 43,3%)**, garantizándose **en todos los casos la presencia de al menos una persona formada**, lo que refuerza la dimensión transversal del enfoque de igualdad en la actividad interna del CDTI. **Además, de las 67 personas participantes, 30 son hombres y 37 mujeres**, lo que representa **el 44,8% y el 55,2% respectivamente, porcentajes totalmente alineados con la composición total de la plantilla**.

En conjunto, la información disponible para 2025 pone de relieve que, aun antes de su despliegue formal, **la Actuación II.2 cuenta con una base relevante sobre la que construir las acciones previstas a partir de 2026**. No obstante, los datos también evidencian la **necesidad de avanzar hacia un mayor grado de formación, especialmente en el personal de convenio, así como de consolidar un modelo estructurado, continuo y equilibrado** que garantice la eficacia transversal de la política de igualdad del CDTI.

2.3. Eje III: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

Objetivo Eje III	Actuaciones	Responsables	Medidas	Planificada 2025	Estado 2025
Promover la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional del personal CDTI, prevenir la discriminación por razón de género tanto en el acceso a puestos de responsabilidad como en la promoción profesional. Tomar conciencia y medidas sobre posibles sesgos u otras circunstancias laborales que puedan frenar la paridad en ciertos grupos profesionales, siendo el objetivo conseguir un mayor equilibrio en puestos directivos y de fuera de convenio, asegurando un entorno	AIII.1: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en los procesos selectivos de incorporación al CDTI	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad	MIII.1.1: Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de empleo de concurso interno y externo dirigidas al personal	Sí	✓
			MIII.1.2: Establecer la representación de ambos sexos en los componentes de los Órganos de Selección, en caso de concurso externo. En caso de concurso interno, aplica igualmente	Sí	✓
			MIII.1.3: En igualdad de condiciones de idoneidad se favorecerá el nombramiento de la persona del género menos representado en la unidad organizativa donde se encuadre la vacante	Sí	✓
			MIII.1.4: En procesos de selección, incluir el criterio de formación en perspectiva de género como mérito adicional	2026	🔄
	AIII.2: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en la evaluación de desempeño y en la promoción profesional	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad Dirección General	MIII.2.1: El balance final de las promociones realizadas durante el periodo de vigencia del Plan no generará brecha salarial en el grupo profesional	2026	🔄
	AIII.3: Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a puestos directivos y otros puestos de responsabilidad existentes en el Centro, favoreciendo la presencia de mujeres	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad Dirección General	MIII.3.1: En igualdad de condiciones de idoneidad se favorecerá el nombramiento de personas pertenecientes al sexo menos representado entre el personal de fuera de convenio para ocupar puestos de fuera de convenio y personal directivo de libre designación, u otros puestos de responsabilidad existentes en el Centro	Sí	✓
			MIII.3.2: Profundizar en la detección de los intereses y dificultades específicas de las mujeres a la hora de optar a puestos de responsabilidad y/o directivos, con el fin de identificar posibles medidas a tomar	2027	🔄
			MIII.3.3: Promover la conciliación de horarios para el personal fuera de Convenio	2027	🔄
	AIII.4: Vigilar la igualdad	Departamento	MIII.4.1: Realizar análisis retributivos del personal de forma periódica con el fin de detectar posibles desviaciones	2027	🔄

Objetivo Eje III	Actuaciones	Responsables	Medidas	Planificada 2025	Estado 2025
laboral inclusivo y garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas	retributiva entre hombres y mujeres, eliminando, en su caso, la brecha salarial	de Capital Humano y Sostenibilidad Comisión de Igualdad	MIII.4.2: Dedicar recursos al cálculo y seguimiento de la situación y evolución de la brecha salarial, en su caso, tanto del personal en convenio como fuera de convenio	2027	
	AIII.5: Promover un entorno seguro, digno y respetuoso en el trabajo, no permitiendo actitudes o conductas que supongan una agresión contra la dignidad de las personas del Centro y tomando medidas en consecuencia	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad	MIII.5.1: Divulgación de las medidas contenidas en los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y protocolo contra la discriminación LGTBI	Sí	
		Comisión de Igualdad	MIII.5.2: Garantizar la vigencia y aplicación de estos protocolos	Sí	
% Cumplimiento					92%*

* Para cuantificar el grado de cumplimiento del Plan, se ha asignado a las medidas planificadas para 2025 un porcentaje del 100% en caso de estar "Realizada", 50% en caso de estar "En curso" y 0% en caso de estar "No iniciada".

Actuación III.1: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en los procesos selectivos de incorporación al CDTI

En 2025 se han desarrollado de forma satisfactoria las medidas previstas en la Actuación III.1, orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en los procesos selectivos de incorporación al CDTI. De las cuatro medidas asociadas a esta actuación, tres han sido plenamente ejecutadas conforme a lo planificado para el ejercicio (**M III.1.1-Lenguaje inclusivo en las convocatorias internas y externas de empleo, M III.1.2-Paridad en los órganos de selección, M III.1.3-Claúsula sexo menos representado**), mientras que la cuarta —relativa a la inclusión sistemática de la formación en igualdad de género como criterio de valoración en los perfiles requeridos— se encuentra en fase de despliegue y está prevista para su implantación generalizada a partir de 2026.

- En relación con los **procesos de selección**, durante 2025 se publicaron **convocatorias de empleo tanto internas como externas, todas ellas revisadas previamente para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo**, alcanzándose un 100% de cumplimiento de este criterio. Asimismo, en el caso de las convocatorias de empleo externas, se incluyó de forma expresa la referencia al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución Española y con el Plan de Igualdad vigente en la Administración General del Estado. Esta práctica sistemática refuerza la coherencia normativa y la transparencia de los procesos selectivos.
- Durante el ejercicio evaluado se constituyeron **13 órganos de selección en convocatorias externas de empleo**, cada uno integrado por un/a presidente/a, un/a vocal y un/a secretario/a, designados habitualmente entre la Secretaría General y la Dirección o Jefatura del Departamento o División de adscripción de la plaza. La constitución de estos órganos generó **un total de 39 designaciones**, cifra que corresponde, como ya se ha explicado anteriormente, al número de participaciones y no necesariamente al de personas distintas, ya que una misma persona puede haber sido designada en más de un órgano. **En términos de personas, participaron 6 hombres y 8 mujeres**. Adicionalmente, **se ejecutaron hasta**

13 procesos de selección internos, con la participación de 12 personas (6 hombres y 6 mujeres), garantizando en todos los casos la presencia equilibrada de ambos sexos.

- **La composición de los órganos de selección**, tanto en procesos externos como en los internos de personal fuera de convenio, **ha sido paritaria, asegurando la presencia de al menos una mujer en todos los casos. Cuando no ha sido posible mantener la composición organizativa inicialmente prevista, se ha aplicado un mecanismo alternativo de sustitución que permite preservar el equilibrio de género.** En las convocatorias internas dirigidas específicamente a personal de convenio, participa de forma constante al menos una persona del Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad junto con el responsable del Departamento o División solicitante, siendo siempre una de estas dos personas mujer.
- Respecto a la **aplicación de la cláusula de preferencia del sexo menos representado, no ha sido necesario recurrir a ella durante 2025**, ni en procesos generales ni en el caso de plazas de personal fuera de convenio, al no haberse producido situaciones de empate de puntuaciones en la fase final de los procesos selectivos. Esta circunstancia refleja que los criterios objetivos de baremación han sido suficientes para resolver las convocatorias sin necesidad de medidas correctoras adicionales.
- En cuanto a la **inclusión de la formación en igualdad de género como criterio de valoración en los perfiles requeridos, durante 2025 este criterio se aplicó de forma puntual en una convocatoria, correspondiente a un proceso interno de personal fuera de convenio para una Jefatura de Departamento**, un paso especialmente relevante al tratarse de un puesto con responsabilidades directas en la organización y gestión de personal. Este avance se considera un primer paso, dado que **la implantación sistemática de este criterio está prevista a partir de 2026**, conforme al calendario del Plan.
- Por último, conviene destacar que **en los procesos internos de personal de convenio celebrados en 2025 se asignaron 36 plazas, de las cuales 27 correspondieron a mujeres y 9 a hombres.** Estos resultados se encuentran **alineados con la mayor participación femenina en las candidaturas** de estos grupos profesionales **y sugieren un funcionamiento neutral de los procesos.**

En conjunto, **la Actuación III.1 presenta en 2025 un alto grado de cumplimiento**, destacando la **aplicación sistemática del lenguaje inclusivo, la composición paritaria de los órganos de selección (con elevada presencia de personas formadas en igualdad) y la ausencia de incidencias discriminatorias en la resolución de los procesos.** Los avances ya iniciados en **la incorporación de la formación en igualdad como criterio de valoración refuerzan, además, la senda** de mejora prevista para los próximos ejercicios.

Actuación III.2: Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en la evaluación de desempeño y en la promoción profesional

La Actuación III.2, orientada a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en la evaluación del desempeño y en la promoción profesional, está planificada formalmente para su despliegue a partir de 2026, a excepción de la medida **M III.2.2-Claúsula sexo menos representado para puestos de responsabilidad que se encuentra plenamente**

implantada. No obstante, los datos disponibles correspondientes a 2025 permiten realizar un **análisis previo de la situación de partida en materia de estructura de la plantilla, promoción y retribución**, con el objetivo de identificar patrones, posibles desigualdades y áreas de atención de cara a la implementación futura de las medidas previstas.

A 31 de diciembre de 2025, la **plantilla** total del CDTI estaba compuesta por **351 personas, de las cuales 192 eran mujeres (54,7%) y 159 hombres (45,3%)**. Esta distribución refleja una **presencia femenina mayoritaria en el conjunto** de la organización. Sin embargo, cuando se analiza la representación en los puestos de liderazgo —incluyendo Direcciones, Jefaturas de División y Departamento— se observa una **composición desequilibrada: de 31 puestos fuera de convenio, 13 estaban ocupados por mujeres (41,9%) y 18 por hombres (58,1%)**. Esta diferencia se traduce en un **Índice de Techo de Cristal aproximado de 1,3, lo que indica una infrarrepresentación femenina en los niveles de mayor responsabilidad respecto a su peso en la plantilla total**.

El análisis desagregado por categorías profesionales confirma la **existencia tanto de segregación horizontal como segregación vertical**. En categorías como Administrativo, la presencia femenina es muy elevada (88,6 %), mientras que en puestos Informáticos (20 % mujeres) o personal de la Red Exterior (10 % mujeres) la representación femenina es muy reducida. Asimismo, **el porcentaje de mujeres tiende a disminuir a medida que se asciende en la jerarquía organizativa**, pasando de niveles cercanos a la paridad en Jefaturas de Departamento (47,6 %) a porcentajes sensiblemente inferiores en Jefaturas de División (25 %) y Direcciones (33,3 %). Este patrón refuerza la **necesidad de introducir medidas específicas en materia de promoción profesional con perspectiva de género** en periodos futuros.

En lo relativo a la **selección** interna y los órganos de selección, como ya se ha explicado anteriormente, los datos de 2025 muestran que se han aplicado **criterios de igualdad en su composición y funcionamiento**, con un impacto potencialmente relevante sobre las oportunidades de promoción.

El análisis de la **promoción profesional** en 2025, entendida como reclasificaciones, muestra **diferencias moderadas entre mujeres y hombres**. En el conjunto del CDTI, la **tasa de promoción fue del 33,3% en hombres frente al 29,8% en mujeres**, lo que supone una diferencia a favor de los hombres. Este patrón se reproduce en el personal de convenio, acentuándose especialmente entre el grupo de informáticos, administrativos y trabajos auxiliares (40,0% hombres frente a 25,0% mujeres), mientras que en el personal fuera de convenio se observa una ligera ventaja femenina (33,3% mujeres frente a 27,8% hombres).

El análisis desagregado por grupos profesionales aporta información adicional relevante. En el personal de convenio de los grupos Informático, Administrativo y Trabajos Auxiliares, se produjeron 12 promociones sobre un total de 42 personas, correspondiendo 8 promociones a mujeres y 4 a hombres. En el personal técnico de convenio, que concentra el mayor volumen de plantilla, se registraron 85 promociones, de las cuales 44 correspondieron a mujeres y 41 a hombres, reflejando una distribución equilibrada en términos absolutos, aunque con una base de mujeres ligeramente superior en este colectivo. En el personal fuera de convenio —excluyendo Red Exterior y Dirección General— se produjeron 9 promociones, 4 correspondientes a mujeres y 5 a hombres, en un contexto de menor tamaño de plantilla, lo que aconseja interpretar estas cifras en términos relativos.

No obstante, los análisis realizados indican que **estas diferencias no son estadísticamente significativas, por lo que no puede afirmarse la existencia de un sesgo sistemático en 2025**. Aun así, el desequilibrio observado y la situación ya desigual de partida sugiere la **conveniencia de un seguimiento específico en ejercicios posteriores y la toma en cuenta de estos datos para no perpetuar los desequilibrios estructurales preexistentes**.

En conjunto, **el análisis de la información correspondiente a 2025 proporciona una línea de base sólida para la futura implementación de la Actuación III.2**. Si bien **no se identifican desigualdades concluyentes en promoción o retribución desde un punto de vista estadístico, sí se evidencian patrones estructurales de segregación vertical, una infrarrepresentación**

femenina en los niveles de liderazgo y diferencias moderadas en las tasas de promoción que justifican un seguimiento específico. Estos resultados refuerzan la pertinencia de las medidas previstas a partir de 2026 para garantizar la igualdad de oportunidades en la evaluación del desempeño y la promoción profesional, así como para consolidar un sistema objetivo, transparente y con perspectiva de género en el CDTI.

Actuación III.3: Garantizar el acceso en igualdad de condiciones a puestos directivos y otros puestos de responsabilidad existentes en el Centro, favoreciendo la presencia de mujeres

En 2025, la Actuación III.3, orientada a garantizar el acceso en igualdad de condiciones a puestos directivos y otros puestos de responsabilidad en el CDTI y a favorecer la presencia de mujeres en dichos niveles presenta un buen grado de desarrollo. De las tres medidas asociadas a esta actuación, la medida **M III.3.1-Cláusula sexo menos representado para puestos de responsabilidad** (la única planificada para 2025) se encuentra completamente implantada, mientras que las **medidas M III.3.2-Estudio dificultades específicas de las mujeres para el acceso a puestos de responsabilidad** y la **M III.3.3-Conciliación de horarios para personal fuera de convenio**, se encuentran en curso, estando ambas previstas para su desarrollo a partir de 2027.

A pesar de que el despliegue completo de la actuación está previsto para ejercicios posteriores, los datos de promociones con efecto en 2025 permiten realizar un análisis de la situación de partida en términos de acceso a puestos de mayor nivel y evolución profesional, desagregada por sexo y por colectivo. Como se ha mostrado anteriormente, en el conjunto del CDTI en el año 2025 ha existido una **propensión mayor (aunque moderada) a la promoción masculina frente a la femenina, lo que pone de relieve la necesidad de un seguimiento de la evolución de las promociones desde una perspectiva de género.**

Cuando se analizan **específicamente los puestos de mayor responsabilidad**, los datos muestran que **de las 9 promociones de personal fuera de convenio (todas ellas correspondientes a Jefaturas de División y Departamento), 4 han correspondido a mujeres y 5 a hombres, favorable por tanto a las primeras, en proporción.** Por tanto, en conjunto, los datos de promociones de 2025 no evidencian un sesgo sistemático desfavorable hacia las mujeres en términos absolutos, pero sí muestran que **la mayor presencia femenina en la plantilla no se traduce automáticamente en una representación equivalente en los niveles superiores de responsabilidad**, como ya se ha puesto de manifiesto con anterioridad. La ligera ventaja masculina observada en las tasas globales de promoción, junto con la baja movilidad en los puestos directivos y de máxima responsabilidad, refuerzan la relevancia de las medidas previstas en esta actuación para los próximos ejercicios.

Así, el ejercicio 2025 cumple una función clave como línea de base, permitiendo identificar patrones diferenciales por sexo, áreas donde la paridad se ha alcanzado y niveles en los que persisten desequilibrios. Estos elementos resultan esenciales para orientar, a partir de 2027, la implementación de **medidas específicas dirigidas a favorecer el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, mediante el refuerzo de criterios objetivos y conforme al marco normativo vigente, con el fin de lograr una situación más paritaria.**

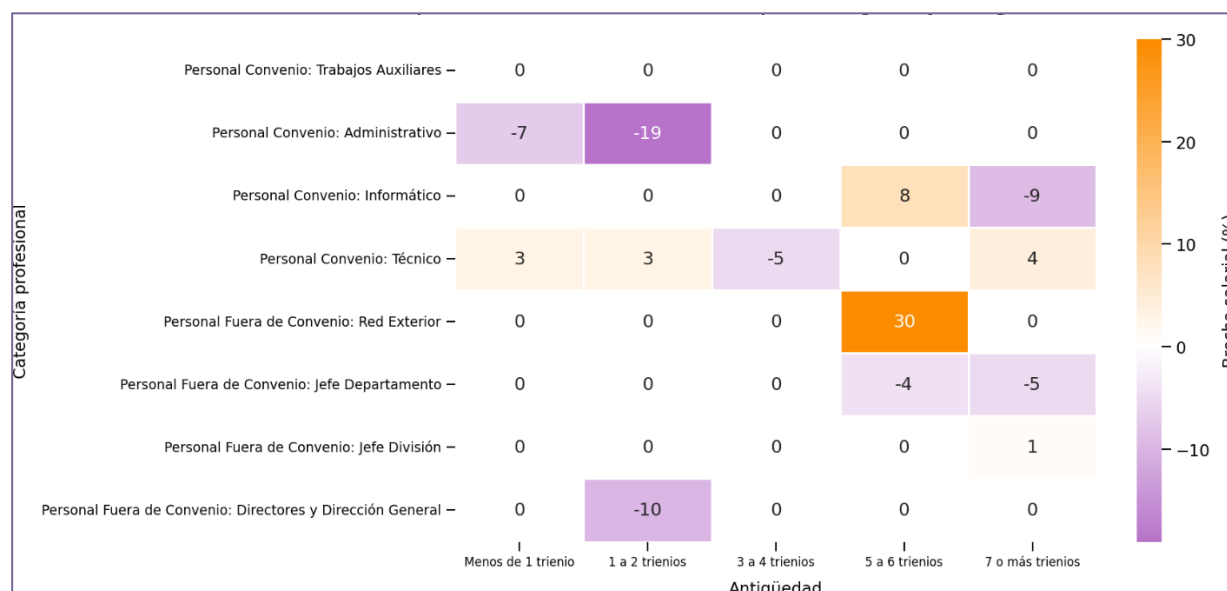
Actuación III.4: Vigilar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, eliminando, en su caso, la brecha salarial

La Actuación III.4, orientada a vigilar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y a eliminar, en su caso, posibles brechas salariales, tiene previstas la implementación de sus medidas a partir de

2027. No obstante, las medidas asociadas a esta actuación (**M III.4.1-Análisis retributivo periódico y M III.4.2-Evaluación y seguimiento de la brecha salarial**) se encuentran ya en curso, por lo que la información retributiva disponible correspondiente al ejercicio 2025 permite llevar a cabo un análisis preliminar desagregado por sexo, que resulta fundamental para establecer una línea de base sólida de cara a la futura implantación de las medidas previstas.

El **análisis retributivo** realizado para 2025 se ha **abordado controlando variables relevantes como la antigüedad en trienios (como proxy de la experiencia específica en CDTI) y la edad (proxy de la experiencia total)**, lo que permite **comparar mujeres y hombres en cohortes relativamente homogéneas y evitar interpretaciones sesgadas** derivadas de diferencias en la composición de la plantilla. La variable fundamental analizada ha sido la brecha salarial, definida como la diferencia porcentual entre la retribución promedio de hombres y mujeres¹⁷. Los resultados muestran un panorama heterogéneo, con **brechas de signo y magnitud variable según colectivo, tramo de antigüedad o grupo de edad, sin que se identifique una brecha salarial estructural y uniforme desfavorable a las mujeres en el conjunto del CDTI**.

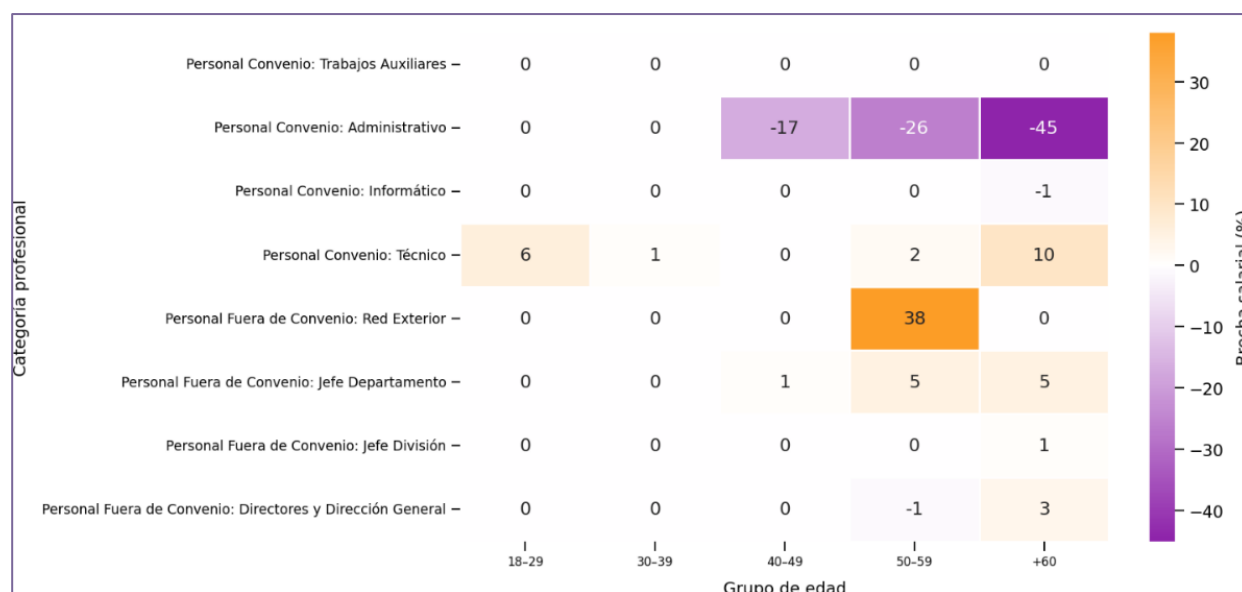
Gráfico 4: Brecha salarial por categoría profesional y antigüedad



Fuente: Comisión de Igualdad

¹⁷ Brecha salarial=%[(Retribución Hombres-Retribución Mujeres)/Retribución Total].

Gráfico 5: Brecha salarial por categoría profesional y edad



Fuente: Comisión de Igualdad

En conjunto, el análisis retributivo de 2025 **no permite identificar una brecha salarial estructural y persistente por razón de sexo en el CDTI, pero sí revela la existencia de diferencias puntuales y contextuales que justifican un seguimiento continuado y que deben ser tenidas en cuenta al aplicar las promociones para no caer en el riesgo de amplificar desequilibrios preexistentes.**

Así, el ejercicio 2025 cumple una función preparatoria clave dentro de esta actuación, al permitir establecer un diagnóstico inicial riguroso, identificar ámbitos que requieren un análisis más profundo y reforzar la necesidad de contar con sistemas de información retributiva cada vez más robustos, transparentes y sensibles a la perspectiva de género. Estos elementos serán esenciales para evaluar con mayor precisión el impacto de las medidas que se implementen en los próximos ejercicios y para asegurar la eliminación de cualquier brecha salarial no justificada entre mujeres y hombres.

Actuación III.5: Promover un entorno seguro, digno y respetuoso en el trabajo, no permitiendo actitudes o conductas que supongan una agresión contra la dignidad de las personas del Centro y tomando medidas en consecuencia

Durante 2025 se han desarrollado las medidas previstas en la Actuación III.5, orientada a promover un entorno laboral seguro, digno y respetuoso en el CDTI y a prevenir y abordar cualquier conducta que suponga una agresión contra la dignidad de las personas. De las dos medidas asociadas a esta actuación, la **M III.5.1-Divulgación de los protocolos contra la violencia y la discriminación sexual y por razón de sexo y género** se considera plenamente realizada conforme a lo planificado para el ejercicio, mientras que la **M III.5.2-Garantizar la vigencia y aplicación de estos protocolos** se encuentra en curso, manteniéndose dentro del calendario previsto.

En relación con los indicadores de seguimiento, durante 2025 **no se registraron denuncias por acoso sexual ni por razón de sexo o género, y, en consecuencia, no fue necesario atender ninguna denuncia por estos motivos a lo largo del ejercicio.** Estos datos deben **interpretarse con cautela**, dado que la ausencia de denuncias no constituye, por sí sola, un indicador concluyente

del nivel de riesgo, pero sí refleja que durante 2025 no se activaron formalmente los mecanismos de actuación previstos ante este tipo de situaciones.

El CDTI dispone **desde 2024 de un marco normativo interno sólido en esta materia**, que incluye el **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo**, el **Protocolo contra la discriminación LGTBI** y una **Declaración de tolerancia cero frente al acoso**, documentos que establecen los principios, procedimientos, garantías y medidas de protección aplicables ante posibles situaciones de acoso o discriminación. Estos instrumentos constituyen la base preventiva y de actuación de la organización y se alinean con el marco vigente en la Administración General del Estado.

A lo largo de 2025, estos protocolos y la declaración de tolerancia cero han sido divulgados en varias ocasiones, tanto de forma directa a través de los canales internos de comunicación como mediante actuaciones impulsadas por la Comisión de Igualdad, **contribuyendo a reforzar su conocimiento y visibilidad entre la plantilla**. Asimismo, todos estos documentos se encuentran publicados de forma permanente en la página de Igualdad de la Intranet, lo que garantiza su **accesibilidad y consulta de forma continua**.

Adicionalmente, la página de Igualdad de la Intranet incorpora un **apartado específico de Recursos Externos de atención**, que recoge información sobre servicios y organismos especializados en materia de igualdad, violencia sexual y discriminación por razón de sexo y género. Este recurso complementa los mecanismos internos del CDTI y facilita a las personas trabajadoras el acceso a apoyo externo especializado en caso de necesidad.

En conjunto, **la Actuación III.5 presenta en 2025 un grado de implantación adecuado en términos preventivos, con un marco normativo definido, difundido y accesible, y con canales claros de información y consulta**. La inexistencia de denuncias durante el ejercicio evaluado, junto con la consolidación de los protocolos y su difusión continuada, refuerza el enfoque preventivo adoptado por el CDTI. No obstante, se considera **fundamental mantener y reforzar estas acciones** en los próximos ejercicios, prestando especial atención a la **sensibilización continua, la formación asociada a los protocolos y la actualización periódica de los recursos disponibles**, con el fin de asegurar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o discriminación.

2.4. Eje IV: Corresponsabilidad y conciliación

Objetivo Eje IV	Actuaciones	Responsables	Medidas	Planificada 2025	Estado 2025
Avanzar en materia de condiciones laborales, apostando por la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras del CDTI, sin descuidar por ello sus responsabilidades laborales ni mermar su desarrollo profesional	AIV.1: Promover, establecer y difundir medidas que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad	MIV.1.1: Creación y difusión de una "Guía CDTI de conciliación de la vida personal, familiar y laboral", que recoja medidas para la conciliación, incluyendo el teletrabajo	2026-27	
		Dirección General	MIV.1.2: Realizar un informe anual de los permisos de conciliación y reducciones de jornada disfrutados, desagregado por sexo	Sí	
			MIV.1.3: Se recomienda realizar las reuniones del personal en Convenio del CDTI en horario de concurrencia obligatoria	Sí	
			MIV.1.4: Estudiar con perspectiva de género e interseccional el posible impacto sobre la conciliación de la diferencia de horarios en los departamentos que trabajen en ámbitos internacionales	2027	
% Cumplimiento					100%*

* Para cuantificar el grado de cumplimiento del Plan, se ha asignado a las medidas planificadas para 2025 un porcentaje del 100% en caso de estar "Realizada", 50% en caso de estar "En curso" y 0% en caso de estar "No iniciada".

Actuación IV.1: Promover, establecer y difundir medidas que favorezcan la corresponsabilidad y la conciliación

Durante 2025, la Actuación IV.1 presenta un grado de desarrollo parcial, coherente con el calendario previsto en el II Plan de Igualdad. De las cuatro medidas asociadas a esta actuación, dos de ellas (**M IV.1.2-Análisis anual de permisos desagregado por sexo y M IV.1.3-Recomendación de reuniones de trabajo en horario común**) se consideran realizadas o en curso conforme a lo planificado para el ejercicio, mientras que las restantes están programadas para su despliegue entre 2026 y 2027.

El principal hito del ejercicio 2025 en este ámbito ha sido la **firma del X Convenio Colectivo del CDTI (2025-2027)**, cuyos efectos económicos y sociales se aplican desde el 1 de enero de 2025 y que incorpora una **ampliación sustancial de las medidas de flexibilidad, conciliación y corresponsabilidad, así como la regulación expresa de un modelo de teletrabajo**. Este convenio constituye el instrumento clave para el desarrollo efectivo del Eje IV y sienta las bases para la implantación progresiva de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

En materia de flexibilidad horaria y conciliación, el nuevo convenio refuerza y sistematiza derechos ya existentes, ampliándolos y dotándolos de mayor seguridad jurídica. Entre otras medidas, se consolidan los derechos de flexibilización horaria diaria para personas con responsabilidades de cuidado —hasta una o dos horas diarias en función de las situaciones familiares—, así como una regulación detallada de las reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores, personas dependientes o familiares, configurándolas como derechos individuales, ejercitables tanto por mujeres como por hombres. Asimismo, se amplía y clarifica el régimen de permisos retribuidos y no retribuidos, incorporando mejoras vinculadas a cuidados, fuerza mayor familiar y situaciones de especial protección, incluyendo víctimas de violencia de género.

Especial relevancia tiene la incorporación del régimen de teletrabajo en el Convenio, que establece la modalidad general de hasta tres días de teletrabajo y dos de trabajo presencial a la semana, con carácter voluntario y reversible, y con posibilidad de ampliación excepcional por motivos de conciliación, salud o formación. Esta medida constituye un elemento clave para favorecer la conciliación corresponsable, siempre supeditado a las necesidades del servicio y a la evaluación del desempeño.

Desde el punto de vista de los indicadores de **uso real de las medidas de conciliación**, el análisis de los datos disponibles de 2025 refleja todavía **una utilización ligeramente feminizada de los permisos, reducciones de jornada y medidas de flexibilidad, especialmente en aquellos más directamente vinculados al cuidado**. Si bien **las medidas consideradas en conjunto (permisos, reducciones y flexibilidad horaria) se reparten de un modo próximo a la paridad entre sexos, en concreto, las reducciones de jornada y los permisos de conciliación son solicitados mayoritariamente por mujeres, mientras que la participación masculina en estas medidas es sensiblemente inferior**. Este patrón reproduce tendencias ampliamente observadas en el conjunto del mercado laboral y pone de relieve que la disponibilidad formal de medidas de conciliación no garantiza, por sí sola, su uso corresponsable.

En este contexto, la Actuación IV.1 en 2025 cumple fundamentalmente una función de transición estructural: se dispone ya de un marco normativo robusto, actualizado y alineado con los objetivos del Plan de Igualdad, pero el impacto en términos de corresponsabilidad efectiva y de redistribución del uso de las medidas deberá evaluarse en ejercicios posteriores. La implantación del nuevo Convenio Colectivo y del plan de teletrabajo crea las condiciones necesarias para avanzar hacia una mayor corresponsabilidad, pero será necesario acompañar estas medidas de acciones de difusión, seguimiento y sensibilización, como la publicación y difusión de la Guía a que se refiere la medida M IV.1.1 para garantizar una aplicación equitativa y homogénea en el conjunto de la organización, libre de interpretaciones discrecionales.

En conjunto, la **Actuación IV.1** presenta en 2025 un avance cualitativo muy relevante, sustentado en la firma del X Convenio Colectivo del CDTI, que amplía y consolida de manera significativa las medidas de conciliación y corresponsabilidad. No obstante, los datos disponibles indican que **persisten desequilibrios en el uso efectivo de estas medidas**, lo que refuerza la pertinencia de las actuaciones previstas para los próximos ejercicios, orientadas no solo a garantizar derechos formales, sino a promover su aplicación efectiva.

2.5. Eje V: Violencia de género

Objetivo Eje V	Actuaciones	Responsables	Medidas	Planificada 2025	Estado 2025	
Puesta en marcha de medidas para sensibilizar, formar, capacitar y prevenir todo tipo de violencia por razón de género.	AV.1: Sensibilización hacia la violencia por razón de género	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad	MV.1.1: Formación sobre violencia de género	2026		
			MV.1.2: Difusión de acciones de sensibilización específica, en días conmemorativos, para concienciar ante la violencia de género y por razón de género	Sí		
		Comisión de Igualdad	MV.1.3: Incorporar en el apartado de Igualdad de la intranet los medios públicos existentes de apoyo y prevención frente a la violencia por razón de género, entre ellos, incluir logo #016 en el apartado de Igualdad de la Intranet	Sí		
	AV.2: Estudio y mejora, en su caso, del protocolo y procedimiento aplicables en CDTI	Departamento de Comunicación				
		Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad	MV.2.1: Mantenimiento y en su caso mejora del procedimiento (confidencialidad, celeridad...) del permiso por razón de violencia de género	Sí		
		Comité de Empresa	MV.2.2: Facilitar el acceso al tratamiento psicológico por razón de violencia de genero. La solicitud seguirá un procedimiento que garantice la confidencialidad de la víctima	2026		
	Departamento de Comunicación	MV.2.3: Estudio de posibles líneas específicas de actuación, basándose en el procedimiento AGE, ante una situación de violencia contra una empleada pública	2026			
% Cumplimiento					100%*	

* Para cuantificar el grado de cumplimiento del Plan, se ha asignado a las medidas planificadas para 2025 un porcentaje del 100% en caso de estar "Realizada", 50% en caso de estar "En curso" y 0% en caso de estar "No iniciada".

Actuación V.1: Sensibilización hacia la violencia por razón de género

Actuación V.2: Estudio y mejora, en su caso, del protocolo y procedimiento aplicables en CDTI

Durante 2025 se han desarrollado, de manera coordinada, las medidas previstas en las Actuaciones V.1 y V.2 del Eje V, orientadas respectivamente a la **sensibilización frente a la violencia por razón de género y al estudio y mejora de los protocolos y procedimientos aplicables en el CDTI**. De las seis medidas asociadas a ambas actuaciones, tres se consideran realizadas conforme a lo planificado para el ejercicio, mientras que las tres restantes se encuentran en curso y están previstas para su desarrollo a partir de 2026. Este grado de avance es coherente con el enfoque del Plan, que prioriza la implantación de un marco normativo sólido y su difusión efectiva antes de abordar procesos de revisión y mejora adicionales.

En relación con la sensibilización frente a la violencia por razón de género (Actuación V.1), durante 2025 el CDTI ha consolidado un enfoque preventivo basado en la difusión de principios, normas y recursos internos. En este sentido, el Centro cuenta **desde 2024 con una Declaración institucional de tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, mediante la cual la Dirección manifiesta de forma expresa su rechazo a cualquier conducta de esta naturaleza y reafirma su compromiso con la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencias. Esta declaración establece obligaciones claras para toda la organización, con especial énfasis en las responsabilidades de los puestos directivos y de mando intermedio, y refuerza el principio de no represalia, la confidencialidad y la diligencia en la tramitación de posibles denuncias. Asimismo, el CDTI dispone de dos protocolos específicos que desarrollan de forma operativa este compromiso institucional: el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón**

de sexo y el Protocolo de actuación frente a conductas que supongan discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Ambos protocolos, **en vigor desde 2024**, definen con detalle los conceptos, el ámbito de aplicación, las garantías procedimentales, los canales de activación, las medidas de protección, los mecanismos de asesoría confidencial y los procesos de seguimiento y evaluación, alineándose con la normativa vigente en la Administración General del Estado y con el enfoque de tolerancia cero frente a cualquier forma de violencia o discriminación.

Durante 2025, estos documentos han sido **divulgados en distintas ocasiones, tanto a través de los canales internos de comunicación como mediante actuaciones impulsadas por la Comisión de Igualdad, contribuyendo a reforzar su conocimiento y comprensión por parte de la plantilla.** Además, se encuentran **publicados de forma permanente en la página de Igualdad de la Intranet**, lo que garantiza su accesibilidad, transparencia y consulta en cualquier momento. Esta página incluye también un **apartado específico de Recursos Externos de atención**, que recopila información sobre servicios y organismos especializados en materia de igualdad y violencia sexual y por razón de sexo y género, facilitando así el acceso a apoyo externo complementario en caso de necesidad.

En lo relativo a los indicadores, **durante 2025 no se registraron denuncias por violencia de género, acoso sexual o acoso por razón de sexo, ni fue necesario atender formalmente ningún procedimiento de este tipo.** Al igual que en actuaciones previas del Plan, esta ausencia de denuncias **debe interpretarse con cautela**, pero se inscribe en un contexto de fortalecimiento del marco preventivo, de difusión de los protocolos existentes y de clarificación de los canales de actuación disponibles.

En cuanto a la Actuación V.2, centrada en el estudio y mejora de los protocolos y procedimientos aplicables en el CDTI, durante 2025 se considera realizada la medida relativa a la implantación y disponibilidad efectiva de los protocolos vigentes. El ejercicio evaluado ha servido, por tanto, para consolidar los instrumentos existentes, garantizar su difusión y verificar su adecuación inicial al marco normativo y organizativo del Centro.

En conjunto, **las Actuaciones V.1 y V.2 presentan en 2025 un grado de implantación adecuado, basado en un enfoque preventivo claro, un marco normativo completo, difundido y accesible, y la existencia de canales definidos de información, atención y protección.** El CDTI dispone de los elementos necesarios para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de violencia por razón de género o discriminación, y el periodo evaluado ha permitido establecer una base sólida sobre la que abordar, en los próximos ejercicios, procesos de **revisión y mejora continua de los protocolos y de las acciones de sensibilización**, con el objetivo de **reforzar una cultura organizativa de tolerancia cero** frente a cualquier forma de violencia o discriminación.

2.6. Eje VI: Interseccionalidad y situaciones de especial protección

Objetivo Eje VI	Actuaciones	Responsables	Medidas	Planificada 2025	Estado 2025
Incorporar un enfoque que aborde de manera efectiva la diversidad en el CDTI e identifique y minimice la discriminación combinada de múltiples barreras sociales y que afecta al bienestar y acceso a oportunidades igualitarias. Sensibilizar sobre la igualdad de trato y de	AVI.1: Concienciar y sensibilizar sobre la discriminación múltiple (orientación sexual o identidad de género, racismo y xenofobia, discapacidad o desigualdades socioeconómicas)	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad Departamento de Comunicación	MVI.1.1: Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre la diversidad, el género y su implicación con otras formas de discriminación	Sí	
	AVI.2: Reconocimiento e identificación de situaciones de especial protección en aquellos colectivos con	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad Comisión de Igualdad	MVI.2.1: Encuesta voluntaria, y posterior análisis, al personal del CDTI posterior a las acciones de sensibilización que recoja información sobre la percepción de igualdad de oportunidades y trato en función de identidad de género, raza, orientación sexual, diversidad de estructuras familiares y discapacidad con diagnóstico y análisis desagregado	2027	
			MVI.2.2: Desarrollo de actuaciones que aborden las necesidades particulares de grupos con múltiples formas de discriminación, considerando su interconexión	2027	

Objetivo Eje VI	Actuaciones	Responsables	Medidas	Planificada 2025	Estado 2025
oportunidades para prevenir y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social	una vulnerabilidad adicional debido a su intersección de características (género, etnia, clase, orientación sexual, etc.)		MVI.2.3: Promover la actualización en los formularios del Centro en los que se pregunta el género para que sean más inclusivos, incorporando opciones que reflejen la diversidad de identidades de género	2028	
			MVI.2.4: Adopción de medidas administrativas y de cualquier otra índole para que las personas trans sean tratadas de acuerdo con su identidad de género, respetando su dignidad y privacidad	Sí	
			MVI.2.5: Monitorizar tendencias, normativas y buenas prácticas internacionales relacionadas con la prevención de la discriminación	2028	
% Cumplimiento					75%*

* Para cuantificar el grado de cumplimiento del Plan, se ha asignado a las medidas planificadas para 2025 un porcentaje del 100% en caso de estar "Realizada", 50% en caso de estar "En curso" y 0% en caso de estar "No iniciada".

Finalmente, en 2025 se han iniciado de forma progresiva las actuaciones previstas en el Eje VI, destinadas a incorporar un enfoque interseccional en las políticas de igualdad del CDTI y a abordar situaciones de discriminación múltiple y de especial vulnerabilidad. De las medidas asociadas a las Actuaciones VI.1 y VI.2, dos de ellas (**M VI.1.1-Acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre la diversidad, el género y su implicación con otras formas de discriminación y M VI.2.4-Adopción de medidas para que las personas trans sean tratadas de acuerdo con su identidad de género, respetando su dignidad y privacidad**) se consideran realizadas o en curso conforme a lo planificado para el ejercicio, mientras que el resto se encuentran programadas para su despliegue efectivo en ejercicios posteriores, principalmente entre 2027 y 2028. Este calendario responde a la propia naturaleza del eje, que requiere una consolidación previa del marco preventivo, normativo y organizativo antes de avanzar hacia medidas de identificación sistemática y protección específica.

En relación con la Actuación VI.1, orientada a concienciar y sensibilizar sobre la discriminación múltiple —incluyendo factores como la orientación sexual o identidad de género, el racismo y la xenofobia, la discapacidad o las desigualdades socioeconómicas—, durante 2025 se han desarrollado **actuaciones de carácter transversal que, aun sin constituir campañas específicas independientes, contribuyen de manera indirecta a este objetivo**. En particular, la **difusión y aplicación del Protocolo de actuación frente a conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, así como del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y la Declaración institucional de tolerancia cero**, han permitido incorporar de forma explícita **un enfoque que reconoce la existencia de discriminaciones múltiples, asociadas a la concurrencia de distintas características personales o sociales**.

Estos documentos, en vigor desde 2024 y plenamente aplicables en 2025, **incorporan expresamente principios como la interseccionalidad, el reconocimiento de la discriminación múltiple y la protección reforzada de las personas que puedan encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad**. Asimismo, establecen **garantías procedimentales específicas** para asegurar que cualquier actuación tenga en cuenta la interacción entre género y otros factores de discriminación, tales como la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la edad, el origen étnico o las condiciones socioeconómicas. La **divulgación** de estos instrumentos a lo largo de 2025, tanto a través de los canales internos como mediante acciones impulsadas por la Comisión de Igualdad, ha contribuido a fortalecer la sensibilización de la plantilla respecto a estas realidades complejas.

Por su parte, la Actuación VI.2, centrada en el reconocimiento e identificación de situaciones de especial protección en colectivos con una vulnerabilidad adicional derivada de la intersección de distintas características, se encuentra mayoritariamente planificada para ejercicios posteriores. No obstante, durante 2025 se ha producido un avance relevante con la implantación efectiva de mecanismos generales de protección y atención, considerados como condición necesaria para el posterior desarrollo de medidas más específicas. En este sentido, la disponibilidad de **protocolos internos que contemplan la atención individualizada, la confidencialidad, la protección frente a represalias y la derivación a recursos externos especializados constituye un elemento clave para identificar y abordar, cuando se produzcan, situaciones de especial vulnerabilidad.**

Como ya se ha mencionado anteriormente, la página de Igualdad de la Intranet, además de recopilar y difundir los protocolos vigentes, incorpora un apartado específico de Recursos externos de atención, que incluye información sobre servicios especializados en igualdad, violencia sexual, discriminación y apoyo a colectivos LGTBI o en situaciones de especial riesgo. Este recurso refuerza la capacidad del CDTI para ofrecer una respuesta integral y adaptada a situaciones complejas, incluso en aquellos casos en los que las necesidades exceden el ámbito estrictamente organizativo.

Durante 2025 **no se han registrado comunicaciones ni denuncias vinculadas a situaciones de discriminación múltiple o de especial vulnerabilidad que hayan requerido la activación formal de estos mecanismos.** Al igual que en otros ejes del Plan, esta ausencia de casos no debe interpretarse de manera aislada, sino en el contexto de un enfoque preventivo basado en la sensibilización, la claridad normativa y la accesibilidad de los canales de información y apoyo. El ejercicio evaluado ha servido, por tanto, para consolidar una línea de base organizativa, tanto en términos de cultura interna como de herramientas disponibles, sobre la que construir las actuaciones previstas para los próximos años.

En conjunto, **las Actuaciones VI.1 y VI.2 presentan en 2025 un grado de avance incipiente pero coherente con el calendario del Plan.** El CDTI dispone ya de un **marco institucional explícito que reconoce la discriminación múltiple y la intersección de desigualdades, así como de mecanismos generales de protección y atención adaptables a situaciones de especial vulnerabilidad.** Estos elementos constituyen la base necesaria para que, a partir de 2027, puedan desarrollarse de forma sistemática las medidas de identificación, seguimiento y protección reforzada previstas en este eje, avanzando hacia una integración plena del enfoque interseccional en las políticas de igualdad del Centro.

3. Conclusiones

La Evaluación 2025 del II Plan de Igualdad del CDTI permite concluir que el primer año de vigencia del Plan ha cumplido adecuadamente su función de **despliegue estructural y asentamiento organizativo**, sentando bases sólidas para el avance hacia una igualdad real y sostenible en los próximos ejercicios. El grado de ejecución observado es coherente con la planificación plurianual del Plan y responde, en términos generales, a un enfoque progresivo y realista de implementación.

En primer lugar, la evaluación confirma la existencia de un **elevado compromiso institucional** con la igualdad de género. La constitución y funcionamiento efectivo de la Comisión de Igualdad, la mejora de los canales de participación interna y la integración de la perspectiva de género en procesos clave como la selección, la promoción y la formación reflejan una maduración significativa de la gobernanza de la igualdad en el CDTI.

En segundo lugar, se constata que el CDTI ha avanzado de forma clara en la **igualdad procedimental**. Los procesos de selección y promoción se desarrollan con garantías de igualdad, los órganos de selección cuentan de forma sistemática con personas formadas en igualdad y no se identifican sesgos explícitos en el acceso a puestos o en las reclasificaciones realizadas durante 2025. Asimismo, los análisis retributivos realizados no revelan la existencia de una brecha salarial estructural por razón de sexo en el ejercicio evaluado.

No obstante, la evaluación pone de manifiesto que la igualdad procedimental **no se traduce automáticamente en igualdad estructural**. Persisten desigualdades relevantes en la estructura organizativa, especialmente en los niveles de liderazgo y puestos de mayor responsabilidad, donde las mujeres continúan infrarrepresentadas en relación con su peso en la plantilla. Este fenómeno responde a dinámicas acumuladas y a trayectorias profesionales previas, más que a los procesos del año evaluado, y constituye uno de los principales retos del Plan.

En el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad, 2025 supone un **punto de inflexión normativo**, marcado por la firma del X Convenio Colectivo del CDTI, que amplía de manera sustancial las medidas de flexibilidad y regula el teletrabajo. Sin embargo, los datos de uso muestran que las medidas de conciliación siguen siendo utilizadas en mayor medida por mujeres, lo que evidencia que la disponibilidad de derechos no garantiza, por sí sola, un cambio en los patrones de corresponsabilidad.

Por su parte, los Ejes V y VI presentan un enfoque eminentemente **preventivo y de base** durante 2025. El CDTI dispone ya de protocolos vigentes, difundidos y accesibles frente al acoso, la violencia de género y la discriminación, así como de un marco normativo que reconoce la discriminación múltiple y la interseccionalidad. La ausencia de casos registrados debe interpretarse en este contexto, si bien el desarrollo de medidas más específicas en interseccionalidad queda pendiente para los próximos ejercicios conforme a la planificación del Plan.

En conjunto, la evaluación permite afirmar que el CDTI ha consolidado en 2025 los **cimientos necesarios para el avance**, pero que la consolidación efectiva —especialmente en términos de liderazgo femenino, corresponsabilidad y reducción de segregaciones— requerirá una intensificación de las actuaciones en 2026, con foco estratégico y seguimiento sistemático.

4. Recomendaciones para seguir avanzando

A partir de las conclusiones de la Evaluación 2025 del II Plan de Igualdad, y en coherencia con las prioridades estratégicas identificadas, se formulan a continuación las recomendaciones orientadas a consolidar los avances logrados y acelerar la reducción de brechas estructurales durante el ejercicio 2026 y siguientes:

1. Reforzar las actuaciones dirigidas a la promoción interna y al acceso de mujeres a puestos de responsabilidad

Se recomienda priorizar medidas específicas que permitan abordar la segregación vertical, mediante el seguimiento sistemático de las promociones por sexo y nivel organizativo, el análisis de trayectorias profesionales hacia puestos de liderazgo y la adopción de actuaciones de impulso al talento femenino, especialmente en los niveles intermedios desde los que se accede a la dirección.

2. Acompañar el despliegue del nuevo marco de conciliación con acciones activas de difusión

El desarrollo del teletrabajo y de las medidas de flexibilidad incluidas en el X Convenio Colectivo debe ir acompañado de acciones de sensibilización y comunicación dirigidas a garantizar una aplicación efectiva y libre de discrecionalidad, así como de un seguimiento desagregado del uso de estas medidas, con el objetivo de evitar la consolidación de patrones de conciliación no corresponsables.

3. Avanzar hacia un modelo más estructurado y homogéneo de formación en igualdad

Se recomienda definir itinerarios formativos claros en igualdad de género, adaptados a los distintos colectivos profesionales, y avanzar progresivamente hacia la formación obligatoria básica. Resulta prioritario reforzar la formación del personal de convenio y de los colectivos con impacto directo en la actividad externa de la organización.

4. Integrar de forma progresiva la perspectiva de género en la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional

Es aconsejable avanzar en la incorporación explícita de la perspectiva de género en los sistemas de evaluación del desempeño y en la gestión de la carrera profesional, con criterios objetivos, trazables y coherentes con los principios del Plan, permitiendo identificar posibles impactos indirectos sobre la promoción.

5. Impulsar el desarrollo operativo del enfoque interseccional

De cara a 2026 y siguientes, resulta prioritario avanzar desde el marco normativo hacia medidas operativas en materia de interseccionalidad, mediante la definición de indicadores específicos, la identificación de colectivos con vulnerabilidad adicional y el diseño progresivo de actuaciones de protección y apoyo adaptadas.

6. Consolidar los sistemas de información y los indicadores de seguimiento

Se recomienda reforzar la sistematización de los datos desagregados por sexo, mejorar la disponibilidad de series temporales y avanzar en la integración de indicadores de igualdad en los cuadros de mando del Centro, de forma que las próximas evaluaciones puedan centrarse en impactos y no solo en ejecución de medidas.

7. Mantener y reforzar la cultura preventiva frente al acoso y la discriminación

Se recomienda continuar con la difusión periódica de los protocolos vigentes, reforzar la formación preventiva y mantener actualizados los recursos internos y externos disponibles, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso y coherente con el principio de tolerancia cero.

8. Profundizar en el impacto efectivo de los instrumentos CDTI sobre la participación femenina en el ecosistema de I+D+I

Los avances constatados en la participación femenina asociados a los instrumentos del CDTI deben consolidarse mediante un refuerzo específico del enfoque de género en su diseño, seguimiento y evaluación. Se recomienda intensificar el seguimiento sistemático del impacto en empleo y liderazgo femenino, así como promover un mayor alineamiento entre los distintos instrumentos (Subvenciones, NEOTEC, APR, CPP e INNVIERTE) y los objetivos de igualdad, con el fin de evitar la reproducción de desigualdades estructurales del ecosistema de innovación.

9. Aumentar el impacto interno y externo del II Plan de Igualdad

Finalmente, se recomienda reforzar el despliegue sistemático del Plan, tanto a nivel interno como externo, asegurando una adecuada dotación de recursos y una comunicación eficaz de los avances alcanzados. Un mayor impacto del Plan contribuirá a consolidar la igualdad de género como un eje transversal de la actuación del CDTI, alineado con su papel como agente público clave del sistema de I+D+I.

Anexos

Anexo I: Impacto de género 2025 de la Actividad CDTI

Hasta el momento, las principales fuentes de datos para el seguimiento del impacto de género en la actividad del CDTI han sido cuatro:

1. **[Panel Interactivo “Análisis Evolución Ayudas CDTI” en la web #CDTIdata.](#)**

Del análisis de la información proporcionada por el Panel, se extraen los siguientes hechos:

La participación femenina en el empleo inducido por las Ayudas CDTI (préstamos y subvenciones) es limitada: De los 4.736 empleos inducidos en 2025, sólo el 31% corresponde a mujeres;

Si bien la evolución es positiva: 31% en 2025, frente al 30% de 2024 y el 23% de 2019;

Y el porcentaje de participación femenino en el empleo es ligeramente superior en los proyectos CDTI que en los empleos STEM en general: 31% frente al 27%.

Se observa una elevada variabilidad sectorial, que coincide con la feminización-masculinización de ciertos sectores: por ejemplo, 54% de participación femenina en el empleo en los proyectos CDTI del sector Salud, frente al 26% del sector TIC.

Existe también cierta variabilidad territorial: por ejemplo, frente a cifras entorno al 30% de Madrid o Cataluña, tenemos cifras como el 25% de Navarra.

Se observa un impacto positivo de la cofinanciación con fondos europeos: por ejemplo, 38% de participación femenina en el empleo en proyectos cofinanciados con Fondos FEDER.

La participación femenina en el empleo es superior en empresas grandes frente a PYMEs (32,3% frente al 28,5% en 2025), habiéndose observado una evolución positiva en ambos colectivos (desde el 26,9% y 24% en 2021, respectivamente).

La participación femenina en el empleo inducido en proyectos CDTI es mayor cuanto mayor es el nivel de cualificación: en 2025, 39,6% en personal doctor, 31% en personal titulado y 21,4% en personal no titulado. Este último dato (el del personal no titulado, es preocupante, habida cuenta que la participación femenina en el empleo total se sitúa en torno al 47%).

2. **[Paneles Interactivos “Monitorización de Resultados” en la web #CDTIdata.](#)**

Del análisis de la información proporcionada por los últimos datos disponibles (Encuesta de proyectos finalizados en 2025), pueden extraerse los siguientes resultados:

La creación de empleo femenino es inferior a la media: según los datos declarados por las entidades encuestadas sólo el 27,9% dicen haber creado al menos 1 puesto de trabajo femenino a raíz del proyecto CDTI, frente al 42,4% que dicen haber creado algún puesto de trabajo.

La introducción de la igualdad de género como principio transversal en los proyectos financiados en aún muy limitada: tan sólo el 35,2% declaran que la tecnología desarrollada a raíz del proyecto CDTI tiene perspectiva de género.

La contribución directa de la ayuda CDTI a la solución de desigualdades de género es muy reducida: únicamente un 3,4% de los encuestados identifican que su proyecto puede estar orientado a solucionar problemas relacionados con la desigualdad de género.

3. **[Memoria de Sostenibilidad y Actividad CDTI 2024.](#)**

Por primera vez el CDTI ha procedido a la caracterización EGS (Environmental, Social, and Governance) de sus proyectos financiados, lo que va a permitir cuantificar el impacto de la actividad del CDTI en términos de sostenibilidad:

En 2024, de un total de 979 proyectos con ayuda CDTI caracterizados, 414 (42,3%) está relacionado con alguna temática específica de tipo social y de ellos, tan sólo 11 (1,1%) con temáticas relacionadas con la diversidad e igualdad de trato.

4. Base de Datos de INNVIERTE.

En respuesta a la solicitud de información para la evaluación intermedia del Plan de Igualdad, la División de Capitalización y Transferencia de Tecnología ha aportado a la Comisión de Igualdad datos que permiten extraer la siguiente información:

A finales de 2025, de un total de 152 empresas invertidas por INNVIERTE, 30 (19,7%) estaban lideradas por mujeres (su CEO era una mujer). Este dato sitúa el liderazgo femenino muy por debajo de la paridad, aunque es consistente con los patrones observados en el capital riesgo tecnológico, tanto en España como a nivel europeo.

Este liderazgo femenino se concentra especialmente en el ámbito de la bio-salud y agroalimentación (29,3%), mientras que en sectores como TIC su presencia es notablemente inferior (9,3%).

Se observa una mejora significativa en las cohortes más recientes de entrada en INNVIERTE, alcanzando un 33,3% de empresas lideradas por mujeres en 2025 y 2026. Estos datos sugieren un impacto positivo de las políticas públicas orientadas a reducir barreras de acceso al liderazgo femenino (efecto acumulado de instrumentos como NEOTEC)

Si bien la muestra de empresas es muy reducida, se observa que el liderazgo femenino en las empresas participadas presenta una clara desigualdad territorial, con mayores proporciones de CEO mujer en ecosistemas de menor tamaño y alta especialización tecnológica (Navarra, Castilla y León o Andalucía, entre el 33% y el 50%), frente a una representación significativamente menor en los grandes hubs de innovación (Cataluña, Madrid y especialmente País Vasco, 9%).

5. Base de Datos de la Oficina de Compra Pública Innovadora.

En respuesta a la solicitud de información para la evaluación intermedia del Plan de Igualdad, la Oficina de Compra Pública Innovadora ha aportado a la Comisión de Igualdad los siguientes datos acerca de los equipos de trabajo vinculados al desarrollo de soluciones innovadoras, en el marco de las CPPs realizadas por CDTI:

La participación femenina en el empleo generado por las CPPs alcanza el 35,3%, un nivel moderado y alineado con los patrones observados en otros instrumentos de innovación tecnológica.

Se identifican diferencias relevantes en función del ámbito temático, observándose una mayor participación femenina en las CPPs vinculadas al ODS 3 (Salud y Bienestar), donde alcanza el 41%, frente a una menor presencia en retos relacionados con acción por el clima, ecosistemas terrestres o instituciones, con valores situados entre el 29% y el 35%. Asimismo, la participación femenina es más elevada en empresas grandes y medianas y en proyectos ejecutados mediante Uniones Temporales de Empresas, lo que sugiere que los proyectos colaborativos y de mayor escala facilitan entornos más inclusivos.

Si bien el CDTI cuenta con un marco homogéneo y sólido de integración de la igualdad de género en la CPP, la participación femenina en los equipos de trabajo sigue siendo limitada y refleja desigualdades estructurales del ecosistema de innovación. Este diagnóstico refuerza la conveniencia de mantener y profundizar en las condiciones de ejecución en igualdad, así como de explorar medidas complementarias específicas que favorezcan una mayor presencia de mujeres, especialmente en los retos y ámbitos tecnológicos con menor representación femenina.

Anexo II: Análisis 2025 Plantilla CDTI con Perspectiva de Género

El presente anexo recoge un análisis detallado de la plantilla del CDTI desde una perspectiva de género, a partir de los datos aportados por el Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad, referidos al ejercicio 2025. El análisis abarca la estructura de la plantilla, los procesos de selección y

promoción, la formación en igualdad, la retribución, las medidas de conciliación y corresponsabilidad, así como la participación en espacios de trabajo y sensibilización, con el objetivo de identificar patrones, brechas y áreas de mejora que orienten las actuaciones del II Plan de Igualdad.

Estructura de la plantilla

A 31 de diciembre de 2025, la plantilla total del CDTI estaba compuesta por 351 personas, de las cuales 192 eran mujeres (54,7%) y 159 hombres (45,3%). Esta distribución refleja una presencia femenina mayoritaria en el conjunto de la organización.

El análisis por categorías profesionales evidencia segregación horizontal y vertical:

- En los puestos de carácter Administrativo, las mujeres representan el 88,6 % del total.
- En la categoría Técnica, la presencia femenina se sitúa en torno al 54 %, próxima a la paridad.
- En las categorías de Informáticos o Red Exterior, la representación femenina es significativamente menor (20 % y 10 %, respectivamente).
- En los puestos de liderazgo y responsabilidad, la proporción de mujeres desciende de forma notable: de los 31 puestos directivos y de responsabilidad (Direcciones, Jefaturas de División y Departamento), solo 13 están ocupados por mujeres (41,9%), frente a 18 ocupados por hombres.

Tabla 2: Plantilla CDTI (31/12/2025)

Grupo Profesional	Mujer		Hombre	
	Nº personas	%	Nº personas	%
DIRECCIÓN	2	33%	4	67%
JEFATURA	11	44%	14	56%
RED EXTERIOR	1	10%	9	90%
PERSONAL TÉCNICO	144	54%	122	46%
PERSONAL INFORMÁTICO, ADMINISTRATIVO Y DE TRABAJOS AUXILIARES	34	77%	10	23%
TOTAL	192	55%	159	45%

Fuente: Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social

Este patrón da lugar a un Índice de Techo de Cristal aproximado de 1,3¹⁸, lo que indica una infrarrepresentación femenina en los niveles de mayor responsabilidad en relación con su peso en la plantilla total.

Selección

Durante 2025 se desarrollaron procesos de selección tanto internos como externos, con aplicación sistemática del enfoque de igualdad:

- Convocatorias internas: Se asignaron 38 plazas, de las cuales 27 correspondieron a mujeres y 11 a hombres, en un contexto de mayor número de candidaturas femeninas.
- Convocatorias externas: Se incorporaron 14 personas, con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres.

¹⁸ El Índice de Techo de Cristal (ITC) se calcula dividiendo el porcentaje femenino en el total de la plantilla (54,7%) entre el porcentaje femenino en los puestos de liderazgo (41,9%): $ITC = 41,9\% / 54,7\% = 1,3$. La igualdad total vendría dada por un $ITC = 1$ que indicaría que las mujeres representan el mismo porcentaje en los puestos de liderazgo que en el total de la plantilla.

Tabla 3: Convocatorias internas de empleo (2025)

Convocatorias plazas INTERNAS de Empleo	Nº plazas convocadas		Nº candidaturas presentadas	Nº plazas asignadas
Convenio	54	Hombres	18	9
		Mujeres	42	27
		Total	60	36
Fuera de Convenio (Fuera de Convenio y Red Exterior)	3	Hombres	6	2
		Mujeres	1	
		Total	7	2
	57	Total cambios internos	67	38

Fuente: Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social

Tabla 4: Convocatorias externas de empleo (2025)

Convocatorias plazas EXTERNAS de Empleo	Nº plazas convocadas	Nº plazas asignadas	
Convenio	17	Hombres	5
		Mujeres	8
		Total	13
Fuera de Convenio (Fuera de Convenio y Red Exterior)	1	Hombres	1
		Mujeres	-
		Total	1
	18	Total incorporaciones externas	14

Fuente: Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social

Todos los procesos han garantizado:

- Lenguaje inclusivo en el 100 % de las convocatorias.
- Composición paritaria de los órganos de selección.
- Presencia de al menos una persona con formación en igualdad en todos los órganos.

En concreto, el 78 % de las personas participantes en órganos de selección externos y el 75 % en los internos contaban con formación en igualdad, lo que refuerza la aplicación efectiva del principio de igualdad en el acceso al empleo.

Promoción profesional

En 2025 se registraron 106 promociones o reclasificaciones, correspondientes a 56 mujeres y 50 hombres.

Tabla 5: Promociones (2025)

PROMOCIONES EFECTO 2025		Nº personas	Nº de promociones	Tasa de promoción (%)
Personal Convenio: Informático, Administrativo y Trabajos auxiliares	Hombres	10	4	40%
	Mujeres	32	8	25%
	Total	42	12	29%
Personal Convenio: Técnico	Hombres	122	41	34%
	Mujeres	144	44	31%
	Total	266	85	32%

PROMOCIONES EFECTO 2025		Nº personas	Nº de promociones	Tasa de promoción (%)
Personal Fuera de Convenio (no incluido Red exterior ni DG)	Hombres	18	5	28%
	Mujeres	12	4	33%
	Total	30	9	30%

Fuente: Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social

La tasa global de promoción fue del 30 % en mujeres y del 33 % en hombres, 3 puntos porcentuales a favor de los segundos.

Por categorías, en el personal de convenio, la diferencia a favor de los hombres se acentúa en el grupo de personal informático, administrativo y de trabajos auxiliares (40% de tasa de promoción masculina frente al 25% femenino), mientras que en el personal fuera de convenio se observa una ligera ventaja femenina (31 % mujeres frente a 29 % hombres).

Estas cifras no evidencian sesgos sistemáticos en 2025, pero sí refuerzan la necesidad de un seguimiento en todos los niveles. El CDTI presenta igualdad procedimental, pero encara desigualdades estructurales acumuladas, que requieren políticas de medio y largo plazo.

Retribución

El análisis retributivo realizado para 2025 se ha abordado controlando variables relevantes como la antigüedad en trienios (como proxy de la experiencia específica en CDTI) y la edad (proxy de la experiencia total), lo que permite comparar mujeres y hombres en cohortes relativamente homogéneas y evitar interpretaciones sesgadas derivadas de diferencias en la composición de la plantilla. Los resultados muestran un panorama heterogéneo, con brechas de signo y magnitud variable según colectivo, tramo de antigüedad o grupo de edad, sin que se identifique una brecha salarial estructural y uniforme desfavorable a las mujeres en el conjunto del CDTI.

En conjunto, el análisis retributivo de 2025 no permite identificar una brecha salarial estructural y persistente por razón de sexo en el CDTI, pero sí revela la existencia de diferencias puntuales y contextuales que justifican un seguimiento continuado y que deben ser tenidas en cuenta al aplicar las promociones para no caer en el riesgo de amplificar desequilibrios preexistentes.

Tabla 6: Promedio del Salario Bruto Anual Fijo por Antigüedad (2025)

Retribución Personal en Convenio	Antigüedad				
	Menos de 1 trienio	De 1 a 2 trienios	De 3 a 4 trienios	De 5 a 6 trienios	7 ó más trienios
Hombres	30.982,48 €	38.220,30 €	42.121,76 €	48.776,95 €	53.312,68 €
Mujeres	32.259,16 €	37.431,94 €	43.138,31 €	47.254,88 €	45.244,67 €

Retribución Personal Fuera de Convenio (*)	Antigüedad				
	Menos de 1 trienio	De 1 a 2 trienios	De 3 a 4 trienios	De 5 a 6 trienios	7 ó más trienios
Hombres	-	78.016,73 €	50.581,02 €	65.815,49 €	69.950,23 €
Mujeres	-	97.903,12 €	60.838,01 €	59.633,42 €	75.792,47 €

(*) No incluida Dirección General

Fuente: Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social

Tabla 7: Promedio del Salario Bruto Anual Fijo por Edad (2025)

Retribución Personal en Convenio	Edad				
	Entre 18 y 29 años	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	Más de 60
Hombres	24.151,49 €	32.557,61 €	42.855,51 €	46.244,17 €	50.123,85 €
Mujeres	27.496,46 €	38.684,60 €	42.185,09 €	43.355,32 €	41.974,53 €

Retribución Personal Fuera Convenio (*)	Edad				
	Entre 18 y 29 años	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	Más de 60
Hombres	-	-	62.589,51 €	66.666,52 €	74.766,58 €
Mujeres	-	-	64.194,83 €	64.132,72 €	73.054,69 €

(*) No incluida Dirección General

Fuente: Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social

Formación

Hasta el año 2025 se han producido 189 asistencias a acciones formativas en el ámbito de la igualdad de género, 138 correspondientes a mujeres y 51 a hombres. Adicionalmente, las mujeres presentan una mayor intensidad formativa, con una media de 10,6 horas, frente a 7,7 horas en hombres.

En términos de personas se observa:

- El 46 % de las mujeres y el 28 % de los hombres han realizado en algún momento formación en igualdad.
- En el personal fuera de convenio, la participación alcanza el 85 % en mujeres y el 67 % en hombres, reflejo de acciones formativas específicas desarrolladas en años anteriores.
- En el personal de convenio, la participación es sensiblemente inferior (44 % mujeres y 23 % hombres).

Tabla 8: N° de personas con formación en Igualdad de Género (Acumulado hasta 2025)

		N° de personas
Convenio	Hombres	32
	Mujeres	78
	Total	110
Fuera de Convenio	Hombres	12
	Mujeres	11
	Total	23
		133

Fuente: Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social

Conciliación y corresponsabilidad

Los datos disponibles sobre permisos y medidas de conciliación muestran un uso cercano a la paridad por sexos: el 31% de las mujeres y el 27% de los hombres han disfrutado en 2025 de algún tipo de permiso de conciliación, flexibilidad horaria por cuidado de personas dependientes o reducción de jornada.

Participación en grupos de trabajo

En 2025 han estado en funcionamiento 7 grupos de trabajo transversales de los creados en el marco del Plan Estratégico CDTI, con una participación total de 67 personas (37 mujeres y 30 hombres). Es relevante señalar que todos los grupos cuentan con al menos una persona con formación en igualdad, y que la presencia en ellos de personas pertenecientes a la Comisión de Igualdad es elevada, reforzando la transversalidad del enfoque. Además, la participación en estos grupos es paritaria respecto a la composición por sexos de la plantilla.

Tabla 9: Participación en los Grupos de Trabajo (2025)

	Nº personas participantes	% de la plantilla	Nº participantes con formación en igualdad	% del total de participantes
Hombres	30	18,9%	2	6,7%
Mujeres	37	19,3%	6	16,2%
Total	67	19,1%	8	11,9%

Fuente: Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social

Anexo III: Memoria 2025 de la Comisión de Igualdad

Como consecuencia directa de la aprobación del Plan de Igualdad se constituyó en junio de 2025 la Comisión de Igualdad, órgano paritario responsable del impulso, seguimiento y evaluación del Plan, encargada de coordinar la recopilación de información, analizar el grado de ejecución de las medidas, proponer ajustes o mejoras cuando sea necesario y asegurar la comunicación del avance de este. Asimismo, la Comisión asume la función de impulsar y realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, promover acciones de sensibilización, reforzar la presencia del CDTI en los grupos de trabajo estatales en materia de igualdad, especialmente en el ámbito de actuación del CDTI, y valorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos, procedimientos y prácticas de la organización.

Tabla 10: Miembros de la Comisión de Igualdad (2025)

Nombre	Unidad Organizativa
Francisco Javier Pérez Torrijos	Secretaría General
Amparo Tabasco Hernández	División de Ayuda a la Innovación
María Delgado Álvarez	Departamento de Estrategia y Evaluación
María Pilar González Gotor	Departamento de Promoción Institucional y Cooperación Territorial
Mayte Trenado Ayuso (Presidenta)	Departamento de Procesos y Gestión del Conocimiento
Paloma Velasco García	Dirección de Tecnología e Internacionalización
Pedro Ricardo Franco Fernández	Departamento de Tecnologías Sostenibles y Materiales
Yolanda Salvador Bugía (Secretaría)	Departamento de Capital Humano y Sostenibilidad

Fuente: Departamento de Capital Humano y Responsabilidad Social

Para ello, la Comisión ha establecido una sistemática de colaboración a través de comunicaciones frecuentes entre sus miembros mediante un Canal de TEAMS y sesiones ordinarias y reuniones de

trabajo, en las que de forma habitual se invita a algún miembro del Comité de Empresa¹⁹ y de forma puntual a alguna persona colaboradora, para reforzar el carácter participativo de la Comisión.

Tabla 11: Reuniones Comisión de Igualdad (2025)

Fecha	Tipo	Nº asistentes
4 Junio 2025	Sesión Ordinaria - Constitución	9
23 Septiembre 2025	Sesión Intermedia de Trabajo	7
1 Octubre 2025	Sesión Ordinaria	8
21 Octubre 2025	Sesión Intermedia de Trabajo	7
25 Noviembre 2025	Sesión Intermedia de Trabajo	7
19 Diciembre 2025	Sesión Ordinaria	7

Fuente: Comisión de Igualdad

A continuación, se ofrece una recopilación de las Actuaciones destacadas de la Comisión de Igualdad, agrupadas según los ejes del II Plan de Igualdad, correspondientes al periodo septiembre – diciembre de 2025:

EJE I. Medidas instrumentales para la transformación organizacional

1. Clasificación y análisis del estado de avance de las medidas del Plan de Igualdad, diferenciando entre medidas completadas, en curso y plurianuales, e impulsando la colaboración de las áreas responsables.
2. Diseño, aprobación y lanzamiento de la evaluación intermedia del Plan de Igualdad, incluyendo la definición de indicadores de seguimiento, formatos de recogida de información y responsables de la aportación de datos.
3. Elevación y aprobación de la evaluación intermedia por el Comité de Dirección, con definición del calendario de solicitud y recepción de información y el requerimiento de desagregación de los datos por sexo.
4. Refuerzo de la estructura de funcionamiento de la Comisión de Igualdad mediante la creación de un centro de coste específico para la imputación de horas y la elaboración de una estimación presupuestaria a partir de 2026.
5. Mejora del flujo de información y de la coordinación interdepartamental, mediante la designación de interlocutores y la elaboración de listados sistematizados de actividades.
6. Ordenación del funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad, incluyendo la fijación anticipada del calendario de reuniones y el establecimiento de criterios de archivo y documentación.
7. Impulso y mantenimiento de la participación del CDTI en foros interinstitucionales de igualdad de género, así como el contacto y el intercambio de información con organismos de referencia de la Administración General del Estado.

EJE II. Sensibilización, formación y capacitación

1. Rediseño y puesta en marcha del nuevo espacio de Igualdad en la Intranet, mejorando la visibilidad interna de las actuaciones y de los recursos en materia de igualdad.
2. Creación y consolidación del canal de Igualdad en Microsoft Teams, como espacio de trabajo interno, archivo documental y vía de información y comunicación entre los miembros de la Comisión y con la plantilla.

¹⁹ De los 4 miembros de la Comisión designados por el Comité de Empresa, ninguno de ellos pertenece a éste.

3. Aprobación de la etiqueta corporativa #igualdadcdti para publicaciones externas y del tag IGUALDAD para comunicaciones internas y solicitud de mejoras en el acceso y la visibilidad de los contenidos de igualdad en la Intranet.
4. Elaboración y planificación de las acciones de comunicación, incluyendo la identificación de fechas clave y la propuesta de acciones de sensibilización interna.
5. Planificación, organización y coordinación del evento del 11 de febrero de 2026 (Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia), incluyendo el diseño del programa, la configuración de mesas redondas, la coordinación interna y externa y la gestión logística.
6. Diseño y gestión de material promocional con enfoque de igualdad, financiado con fondos FEDER, para el evento del 11 de febrero.

EJE III. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

1. Promoción de la representación equilibrada de mujeres y hombres en actos públicos, mediante la difusión de campaña de sensibilización.
2. Análisis y canalización de propuestas internas de mejora en materia de igualdad.

EJE IV. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. Impulso de medidas de conciliación, mediante la aprobación y difusión de recomendaciones para la programación de reuniones compatibles con la vida personal y familiar, alineadas con el Convenio Colectivo.

EJE 5. Violencia de género

1. Desarrollo de acciones de sensibilización orientadas a la difusión de información sobre los protocolos frente al acoso sexual, por razón de sexo y la violencia sexual.

Referencias

Normativa y marco legal

- [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- [X Convenio Colectivo del CDTI \(2025–2027\)](#).
- [Orden de Bases CNU/161/2025](#), por la que se regulan las ayudas del CDTI (2025–2027).
- [IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella](#).

Planes y documentos institucionales

- [Plan Estratégico del CDTI 2024–2027](#).
- [II Plan de Igualdad del CDTI 2025–2029](#).
- [Comisión Europea – Estrategia para la Igualdad de Género \(2020–2025\)](#).
- [Comisión Europea – Estrategia para la Igualdad de Género \(2026–2030\)](#).
- [Comisión Europea – Hoja de Ruta sobre los Derechos de la Mujer \(2025\)](#).

Informes y estudios externos

- [ClosinGap \(2026\). Índice ClosinGap. Midiendo la brecha de género en España y cuantificando su impacto económico. VI Edición](#).
- [Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades \(2026\). Mujeres e Innovación](#).
- [Observatorio de la Unidad de Mujeres y Ciencia \(UMyC\)](#).

Estadísticas oficiales

- [Instituto Nacional de Estadística \(INE\). Encuesta de Población Activa](#).
- [Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Estadísticas y registros administrativos](#).
- [Consejo General del Poder Judicial \(CGPJ\). Estadística sobre Violencia Doméstica y de Género](#).
- [Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género](#).

Fuentes de datos CDTI

- [Portal #CDTIdata](#).
- [Memoria de Sostenibilidad y Actividad del CDTI 2024](#).
- [INNVIERTE \(CDTI\)](#).
- [Oficina de Compra Pública Innovadora \(CDTI\)](#).

Siglas y Acrónimos

Sigla / Acrónimo	Denominación completa
AGE	Administración General del Estado
AMIT	Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas
APR	Ayudas Parcialmente Reembolsables
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
BOE	Boletín Oficial del Estado
CDTI	Centro para el Desarrollo Tecnológico y la Innovación
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial
CNU	Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (siglas empleadas en órdenes ministeriales)
CPP	Compra Pública Precomercial
CPI	Compra Pública Innovadora
DG	Dirección General
EPA	Encuesta de Población Activa
ESG	Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social y Gobernanza)
FEDER	Fondo Europeo de Desarrollo Regional
FECYT	Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología
I+D+I	Investigación, Desarrollo e Innovación
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
INE	Instituto Nacional de Estadística
INNVIERTE	Instrumento de capital riesgo del CDTI
ITC	Índice de Techo de Cristal
LGTBI	Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales
NEOTEC	Programa de apoyo a la creación y consolidación de empresas de base tecnológica
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OMCI	Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación
PYME / PYMES	Pequeña y Mediana Empresa
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)
TEAMS	Microsoft Teams
UMyC	Unidad de Mujeres y Ciencia

Contacto

 igualdad@cdti.es

Publicación incluida en el Programa Editorial 2026 del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Catálogo de publicaciones oficiales: <https://cpage.mpr.gob.es>

e-NIPO: 154260114