



Comité de Igualdad

Centro de Astrobiología (CSIC-INTA)

ENCUESTA SOBRE IGUALDAD,
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 2025 - Informe

SURVEY ON EQUALITY, DIVERSITY
AND INCLUSION 2025 - Report

ÍNDICE / INDEX

INTRODUCCIÓN / INTRODUCTION	3
Quiénes somos / About us	3
Objetivos de la encuesta / Survey objectives.....	4
Metodología / Methodology	4
RESULTADOS / RESULTS	5
1-Datos generales / General information	5
2-Igualdad de Oportunidades y Carrera Profesional / Equal opportunities and career development	7
3-Participación, Liderazgo y Toma de Decisiones / Participation, Leadership and Decision Making	17
4-Conciliación y Cultura Organizacional / Work-Life Balance and Organizational Culture	22
5-Diversidad e Inclusión / Diversity and Inclusion.....	27
6-Discriminación y Acoso / Discrimination and Harassment	35
7-Comentarios y Sugerencias / Comments and Suggestions	40
Conclusiones / Conclusions	42
Conclusiones por apartado / Conclusions by section.....	42
Conclusiones generales / General conclusions	43
Participación / Participation	44

INTRODUCCIÓN / INTRODUCTION

Quiénes somos / About us

La Comisión de Igualdad del Centro de Astrobiología (CAB, CSIC-INTA) está formada por personas del CAB con vocación del bien común. Promueve la igualdad de manera interseccional y transversal; fomentando la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión (EDI) en todas las áreas del centro. Su misión es impulsar políticas y prácticas que favorezcan un entorno seguro, respetuoso e inclusivo, alineado con los marcos normativos de INTA y CSIC y con los estándares nacionales e internacionales en materia de igualdad.

Sus componentes actuales son:

- Mari Paz Martín Redondo: martinrmp@cab.inta-csic.es
- Veronica Peinado: peinadogv@cab.inta-csic.es
- Luca Costantin: lcostantin@cab.inta-csic.es
- Pilar Somovilla: psomovilla@cab.inta-csic.es
- Laura Colzi: lcolzi@cab.inta-csic.es
- Carmen Haukes San Lázaro: chaukes@cab.inta-csic.es

The Equality Commission of the Center for Astrobiology (CSIC-INTA) is made up of CAB staff members committed to the common good. It promotes equality in an intersectional and cross-cutting manner, fostering equal opportunities, diversity and inclusion (EDI) in all areas of the center. Its mission is to promote policies and practices that foster a safe, respectful and inclusive environment, aligned with the regulatory frameworks of INTA and CSIC and with national and international standards on equality.

Its current members are:

- Mari Paz Martín Redondo: martinrmp@cab.inta-csic.es
- Veronica Peinado: peinadogv@cab.inta-csic.es
- Luca Costantin: lcostantin@cab.inta-csic.es
- Pilar Somovilla: psomovilla@cab.inta-csic.es
- Laura Colzi: lcolzi@cab.inta-csic.es
- Carmen Haukes San Lázaro: chaukes@cab.inta-csic.es

Objetivos de la encuesta / Survey objectives

Esta encuesta es la primera que hacemos y tiene como objetivo conocer la percepción del personal del CAB sobre igualdad de oportunidades, participación y liderazgo, conciliación, diversidad e inclusión, así como la incidencia de discriminación y acoso. Busca identificar fortalezas y áreas de mejora para priorizar medidas y acciones para avanzar en igualdad en nuestro centro.

This survey is the first of its kind and aims to understand the perceptions of CAB staff regarding equal opportunities, participation and leadership, work-life balance, diversity and inclusion, as well as the incidence of discrimination and harassment. It seeks to identify strengths and areas for improvement in order to prioritize measures and actions to advance equality within our center.

Metodología / Methodology

Se empleó un cuestionario anónimo, con preguntas cerradas y abiertas, desagregable por sexo/género y grupos de edad. Los resultados se presentan mediante gráficos resumidos por pregunta y se acompañan de conclusiones cualitativas.

Las percepciones reflejan la experiencia del personal encuestado y orientan la toma de decisiones institucionales.

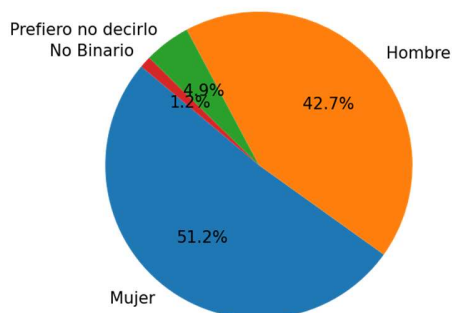
An anonymous questionnaire was used, with closed and open-ended questions, disaggregated by sex/gender and age group. The results are presented in summary graphs for each question and are accompanied by qualitative conclusions.

The perceptions reflect the experience of the surveyed staff and guide institutional decision-making.

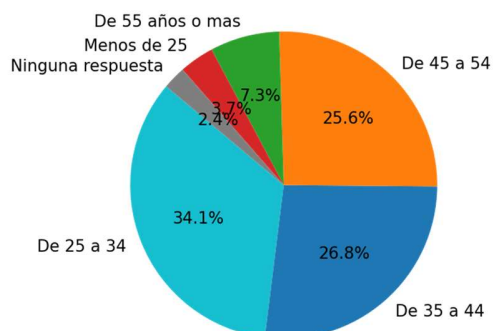
RESULTADOS / RESULTS

1-Datos generales / General information

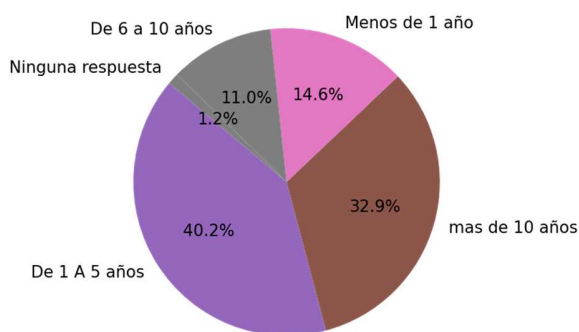
1.1. Sexo/Género / Gender



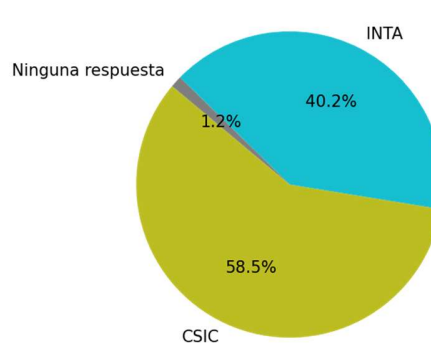
1.2. Edad / Age



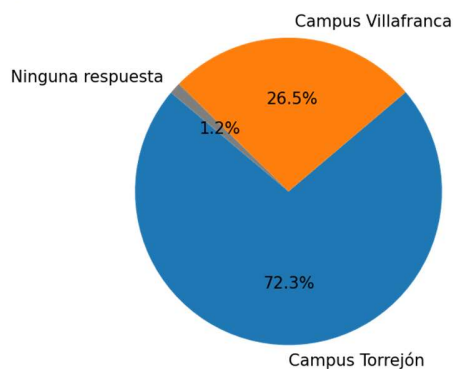
1.3. Antigüedad en el CAB (INTA-CSIC) / Years at CAB (INTA-CSIC)



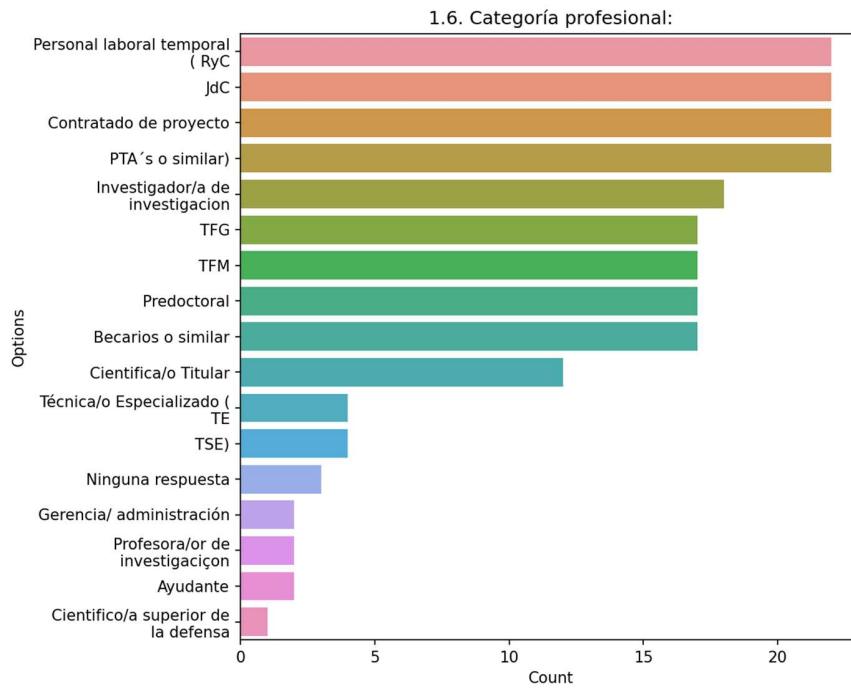
1.4. Eres INTA o CSIC / Are you from INTA or from CSIC



1.5. Campus Torrejón o Villafranca / Campus Torrejón or Villafranca



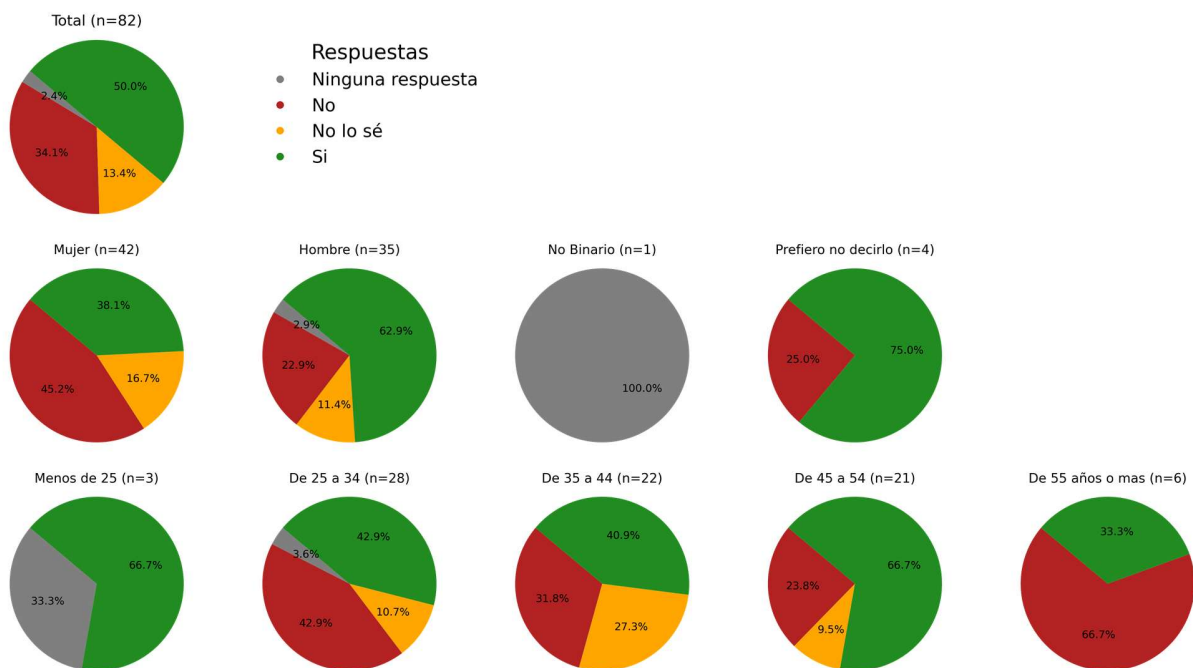
1.6. Categoría profesional / Professional profile



2-Igualdad de Oportunidades y Carrera Profesional / Equal opportunities and career development

2.1. ¿Consideras que existen las mismas oportunidades de acceso a puestos de trabajo para todas las personas, independientemente de su género?

Do you believe that there are equal opportunities for access to jobs for all people, regardless of their gender?



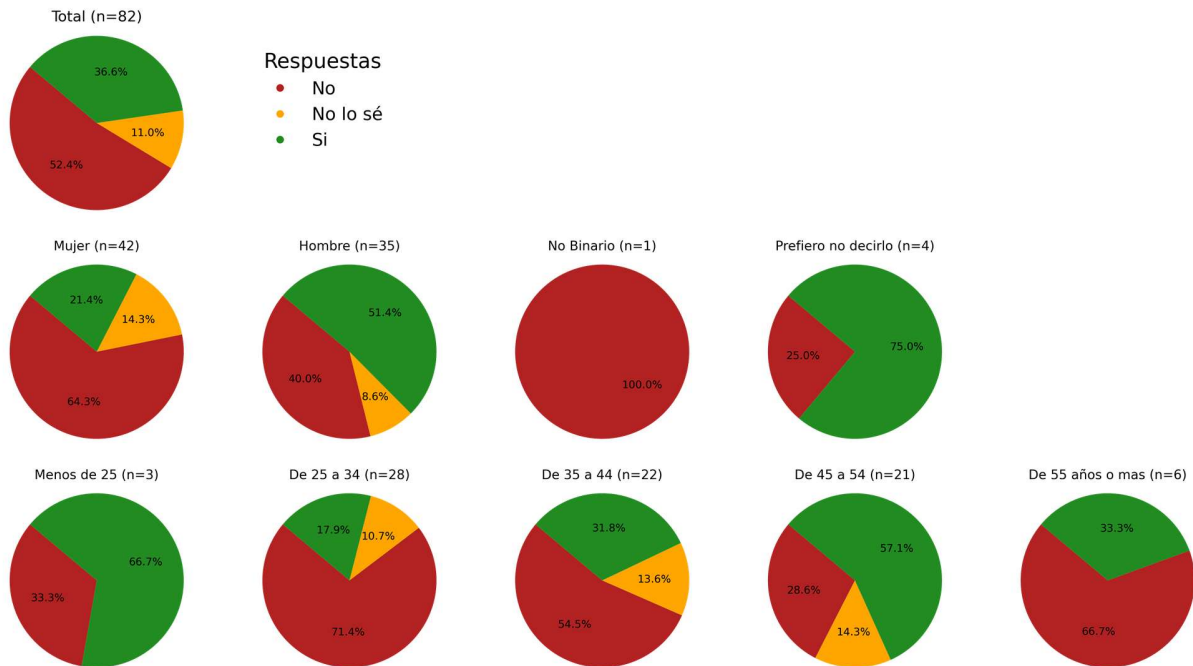
Conclusiones / Conclusions

Los gráficos sugieren que la percepción de equidad en el acceso no es homogénea. Se observan diferencias por género y por edad. Para reforzar la confianza, resultan clave la transparencia de criterios, la composición equilibrada de tribunales y el seguimiento de resultados desagregados.

The graphs suggest that the perception of fairness in access is not uniform. Differences are observed by gender and age. To strengthen trust, transparency of criteria, balanced composition of selection panels, and monitoring of disaggregated results are key.

2.2. ¿Crees que existen las mismas posibilidades de ascenso profesional entre los distintos géneros?

Do you think there are the same opportunities for professional advancement between the different genders?



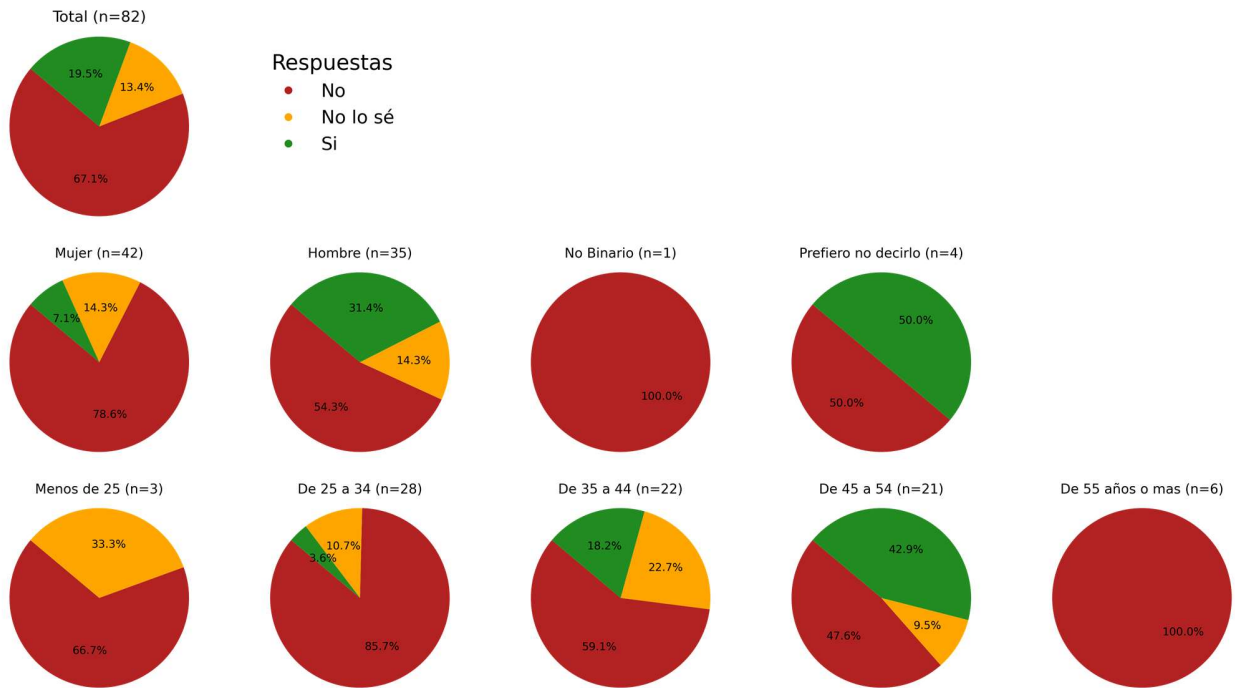
Conclusiones / Conclusions

Se detecta una percepción desigual sobre las posibilidades de ascenso, con respuestas más críticas en determinados colectivos como la franja entre 25 y 45 años y mayores de 55, así como la distinta percepción de las mujeres respecto de los hombres.

There is an unequal perception regarding promotion opportunities, with more critical responses in certain groups such as those between 25 and 45 and older than 55, as well as noticeable differences in how women and men perceive advancement prospects.

2.3. ¿Crees que el tiempo para ascender en la carrera profesional es igual independientemente del género?

Do you think the time it takes to advance in a professional career is the same regardless of gender?



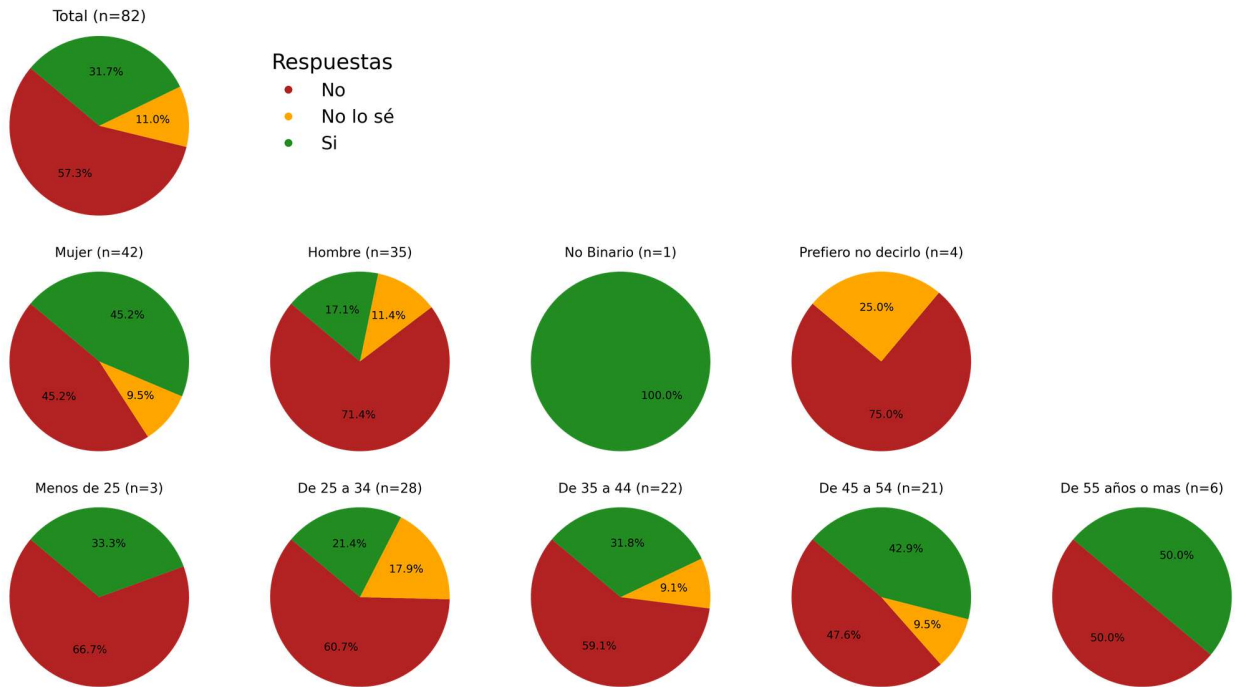
Conclusiones / Conclusions

De manera general y mayoritaria se cree que hay una influencia del género, es decir, que no se asciende igual independientemente del género, esta opinión es más marcada en mujeres que en hombres y en los tramos de menor y mayor edad.

It is generally and overwhelmingly believed that gender has an influence, meaning that advancement is not equal regardless of gender. This opinion is more pronounced among women than men and younger and older age groups.

2.4. ¿Percibes sesgos de género en las funciones o tareas asignadas dentro de un mismo grupo y nivel profesional?

Do you perceive gender bias in the roles or tasks assigned within the same professional group and level?



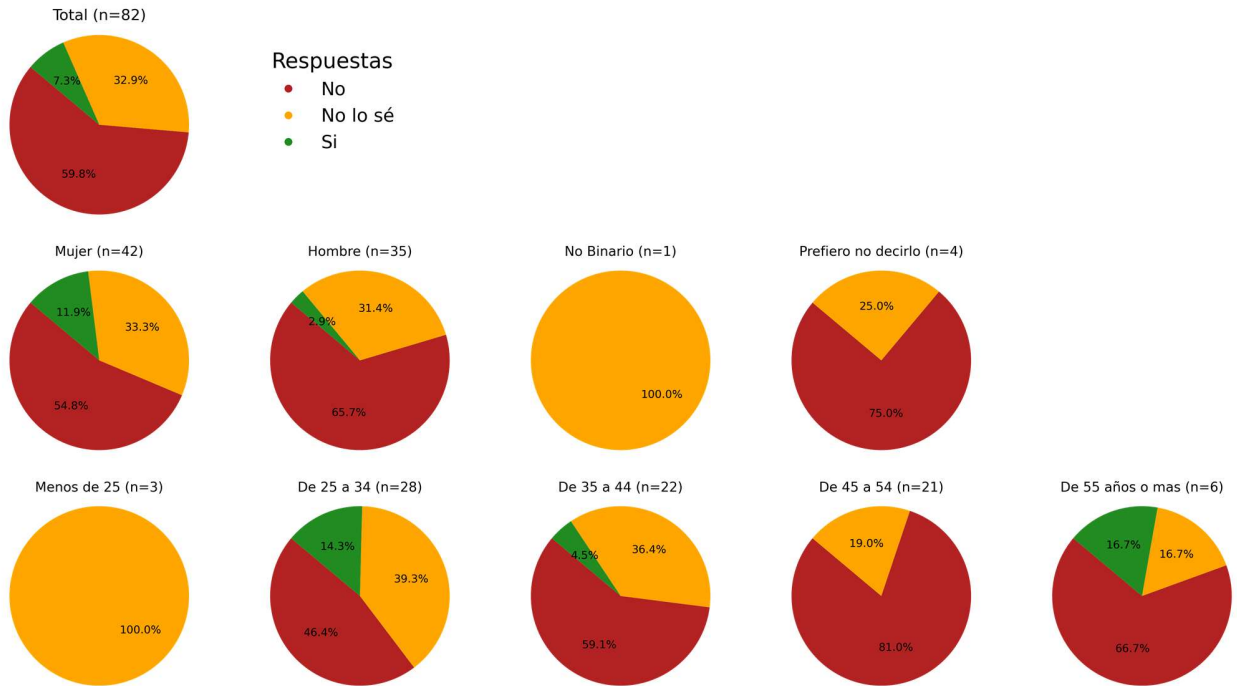
Conclusiones / Conclusions

La mayoría de las personas encuestadas no percibe sesgos de género en la asignación de funciones. Sin embargo, la percepción de sesgo aumenta con la edad (21% en 25-34 años y 43% en la franja 45-54), y también en el caso de las mujeres.

Most of the people surveyed do not perceive gender bias in the assignment of roles. However, the perception of bias increases with age (21% among those aged 25-34 and 43% in the 45-54 age group), and it is also higher among women.

2.5. ¿Existen diferencias salariales entre personas con el mismo puesto y responsabilidades según su género?

Are there salary differences between people with the same position and responsibilities based on their gender?



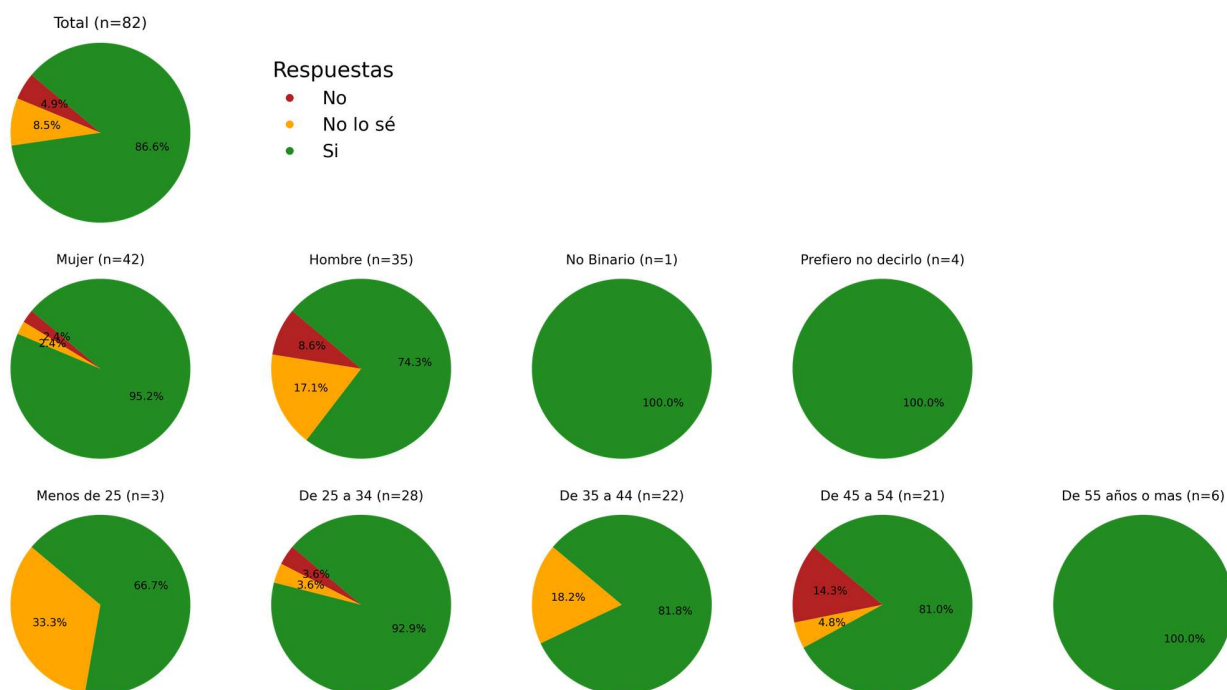
Conclusiones / Conclusions

Se puede concluir que mayoritariamente se percibe que no existe diferencias salariales.

It can be concluded that the majority perceive that there are no salary differences.

2.6. ¿Consideras que la maternidad y/o el cuidado de personas dependientes afecta negativamente las posibilidades de ascenso?

Do you consider that motherhood and/or caring for dependents negatively affects the chances of promotion?



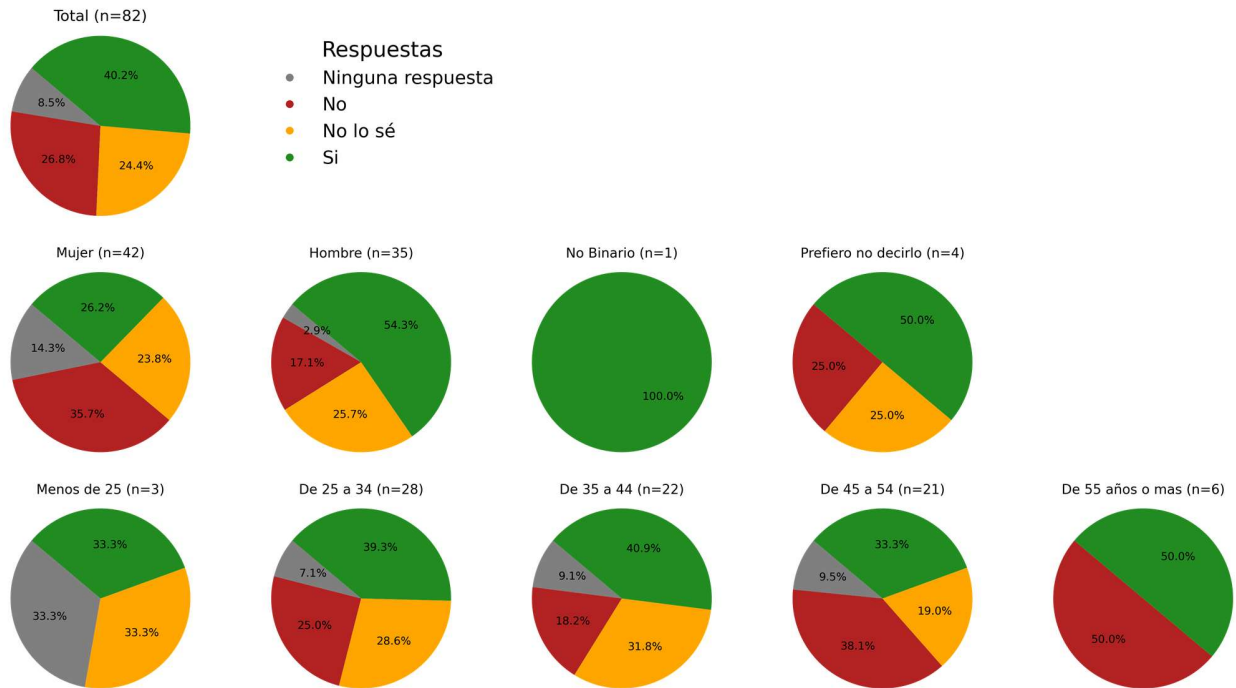
Conclusiones / Conclusions

Una mayoría abrumadora, percibe que la maternidad afecta negativamente a la carrera profesional, lo que es preocupante.

An overwhelming majority perceive that motherhood negatively affects professional advancement, which is concerning

2.7. ¿Consideras que la paternidad y/o el cuidado de personas dependientes afecta negativamente las posibilidades de ascenso?

Do you consider that fatherhood and/or caring for dependent persons negatively affects the chances of promotion?



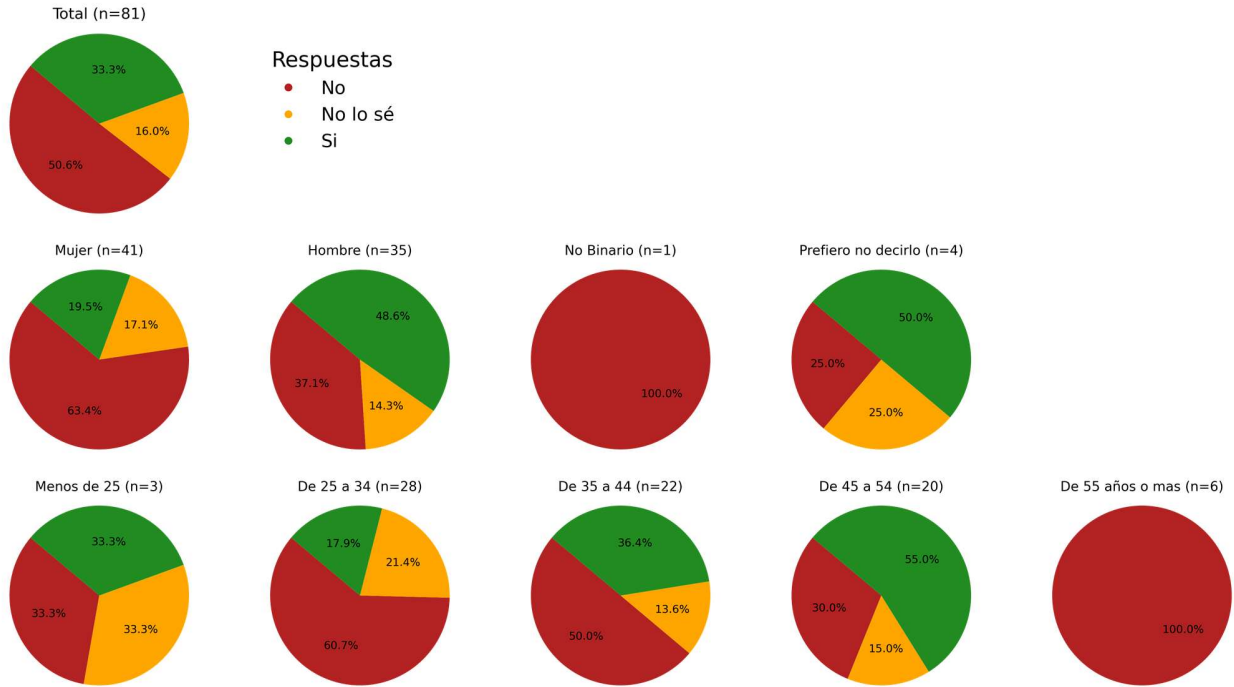
Conclusiones / Conclusions

Se puede observar una gran diferencia con la pregunta anterior. Aunque se percibe que la paternidad afecta, el porcentaje es mucho menor que la percepción que se tiene de cómo afecta la maternidad. No obstante, ni una cosa ni la otra debería ocurrir.

Clear differences can be observed compared to the previous question. Although paternity is also perceived to have an impact, the percentage is much lower than for motherhood. Nevertheless, neither should have any negative effect

2.8. ¿Crees que existen las mismas oportunidades para acceder a puestos de dirección y liderazgo, independientemente del género?

Do you believe that there are equal opportunities to access management and leadership positions, regardless of gender?



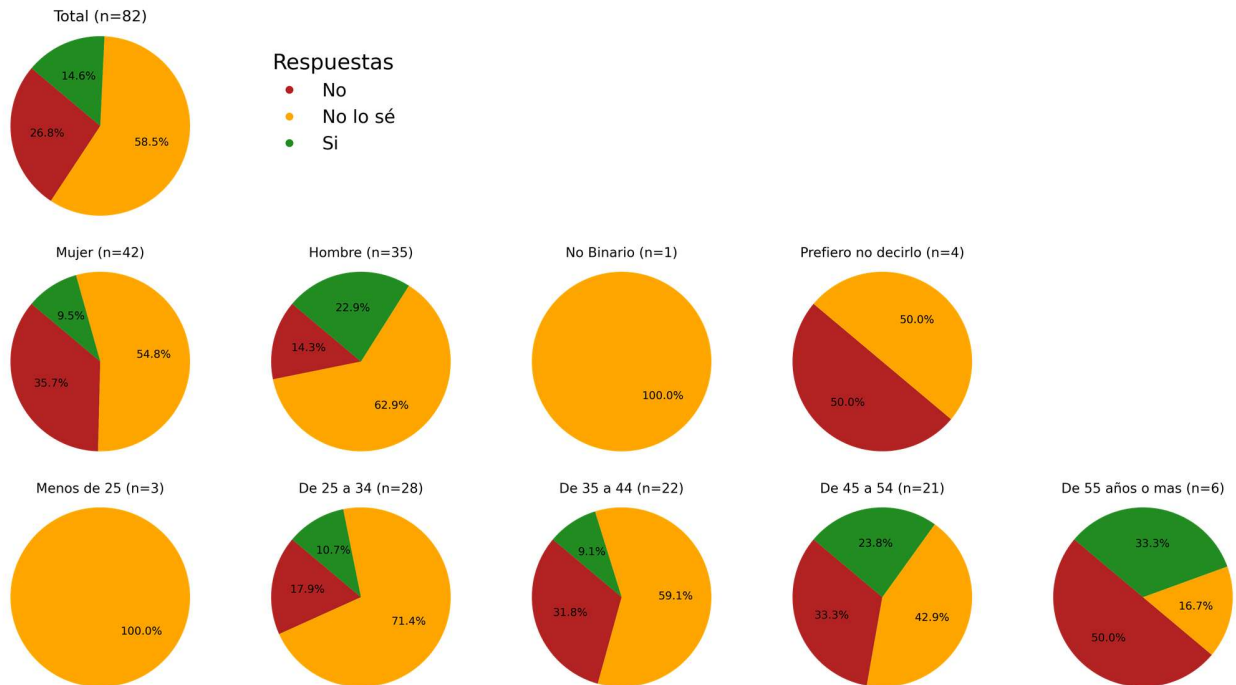
Conclusiones / Conclusions

Persisten dudas sobre el acceso equitativo a puestos de liderazgo. Fijar objetivos de equilibrio en estos puestos, promover candidaturas diversas y clarificar requisitos puede mejorar la percepción de justicia.

Doubts persist about equitable access to leadership positions. Setting targets for gender balance in these positions, promoting diverse candidates, and clarifying requirements can improve the perception of fairness.

2.9. ¿Se tiene en cuenta la paridad de género en la promoción de liderazgo?

Is gender parity taken into account in leadership promotion?



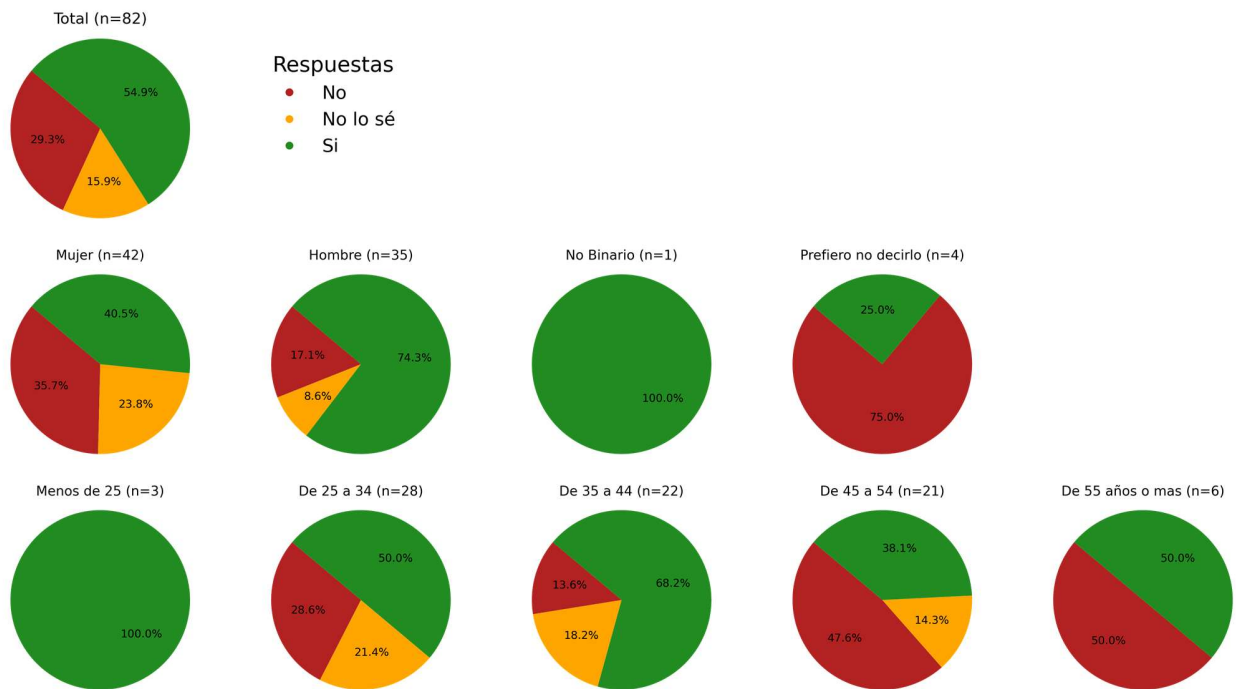
Conclusiones / Conclusions

De manera general no se conoce si existe alguna medida que tenga en cuenta la paridad en el acceso a puestos de liderazgo. Se debería de fomentar y promover para tener una toma de decisiones más equitativa y sin sesgos de género.

It is not generally known whether any measures exist that take into account parity in access to leadership positions. Such measures should be encouraged and promoted to achieve more equitable decision-making without gender bias.

2.10. ¿Se valoran de forma equitativa las contribuciones de todas las personas en tu área?

Are the contributions of all people in your area valued equally?



Conclusiones / Conclusions

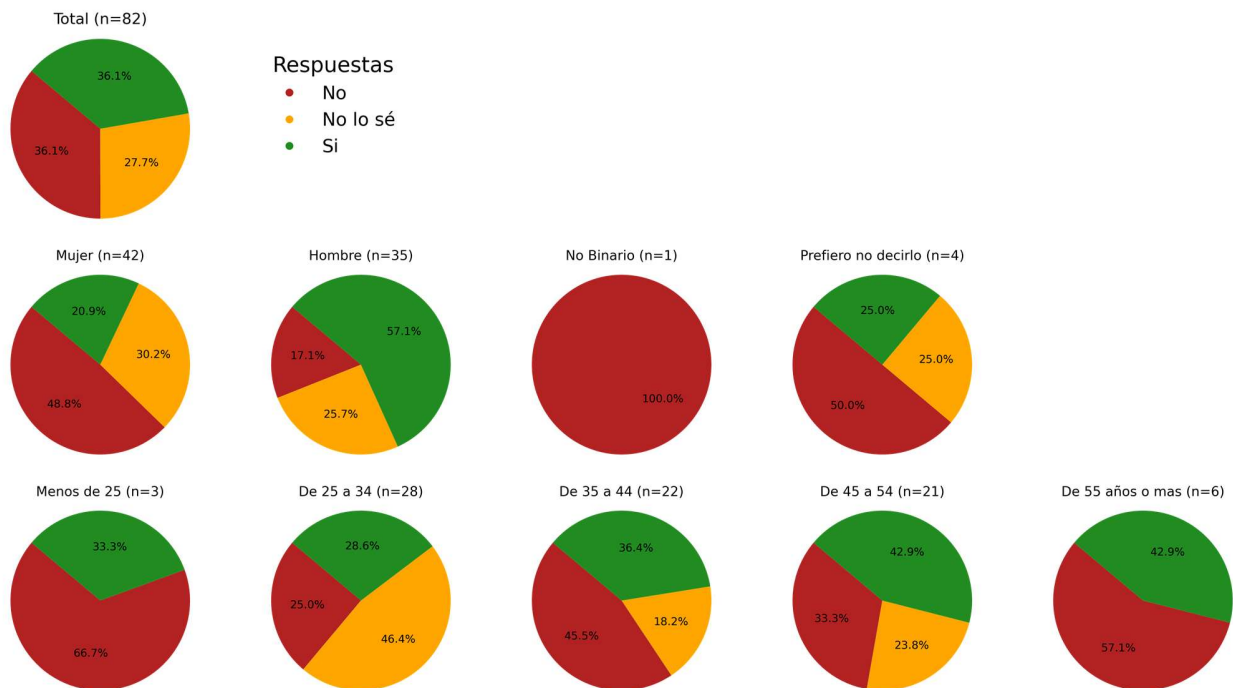
De media parece que no hay sesgos, pero cuando se desagrega por género o edad se perciben diferencias en la percepción de hombres y mujeres, así como en las personas de mayor edad.

On average, there appear to be no biases, but when disaggregated by gender or age, differences emerge—particularly between men and women and among older respondents.

3-Participación, Liderazgo y Toma de Decisiones / Participation, Leadership and Decision Making

3.1. ¿Crees que hay participación equilibrada en los procesos de toma de decisiones?

Do you think there is balanced participation in the decision-making processes?



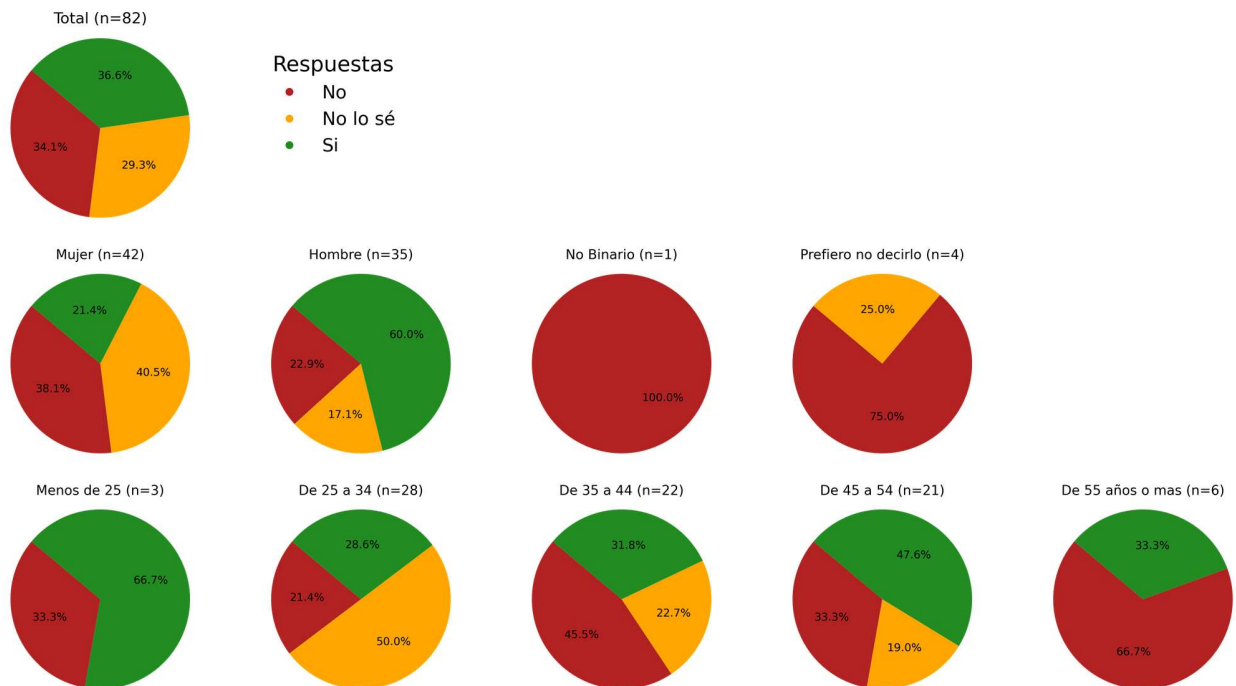
Conclusiones / Conclusions

Estos resultados muestran la importancia de analizar los datos desagregados por género y edad. La percepción entre hombres y mujeres es claramente opuesta: el 47% de las mujeres piensan que la participación no es equilibrada, frente a solo el 17% de los hombres. También las personas de mayor y menor edad perciben mayoritariamente que no hay una participación equilibrada (aunque dichos grupos no son muy representativos en esta encuesta por el bajo número de participación). Se deberían tomar medidas en este sentido.

These results highlight the importance of analyzing data disaggregated by gender and age. Perceptions differ markedly between men and women: 47% of women believe that participation is not balanced, compared to only 17% of men. Both older and younger respondents also largely perceive that participation is not balanced, although these groups are not very representative in the survey due to the low number of participants. Measures should be taken in this regard

3.2. ¿Consideras que en el CAB se promueve una representación igualitaria de género en órganos de dirección, comisiones o grupos decisorios?

Do you consider that the CAB promotes equal gender representation in governing bodies, committees or decision-making groups?



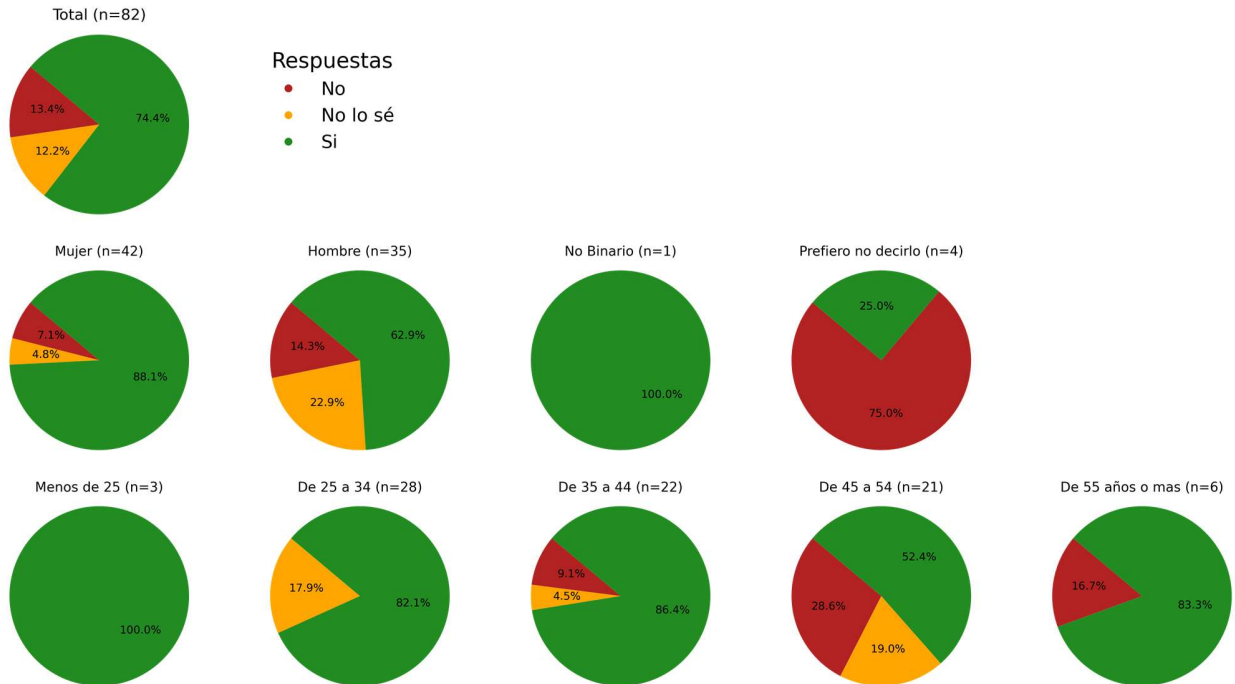
Conclusiones / Conclusions

Como en casos anteriores, la tónica general es una percepción contrapuesta entre hombres y mujeres, así como grandes diferencias en función de la edad.

As in previous cases, the general trend is a contrasting perception between men and women, as well as significant differences depending on age.

3.3. ¿Crees que la formación en igualdad debería ser requisito para acceder a puestos de liderazgo?

Do you think equality training should be a requirement for accessing leadership positions?



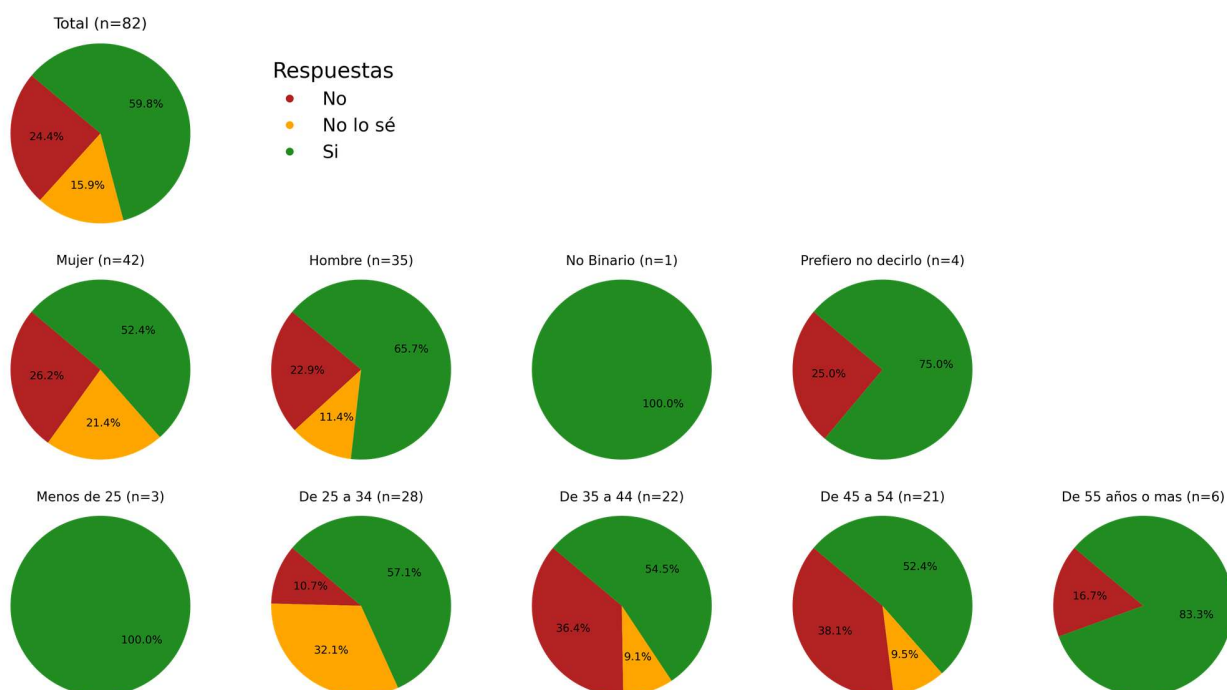
Conclusiones / Conclusions

Mayoritariamente se percibe como necesaria la formación en igualdad en el acceso a puestos de toma de decisiones, por lo que se debe fomentar que se realicen estos cursos y esta medida es fácil de implementar.

There is a broad perception that gender-equality training should be required for leadership positions. Therefore, these courses should be encouraged, as this measure is easy to implement

3.4. ¿Crees que el acceso a las formaciones y capacitaciones ofertadas es igual para todas las personas del CAB?

Do you believe that access to the offered training and capacity-building activities is equal for everyone at the CAB?



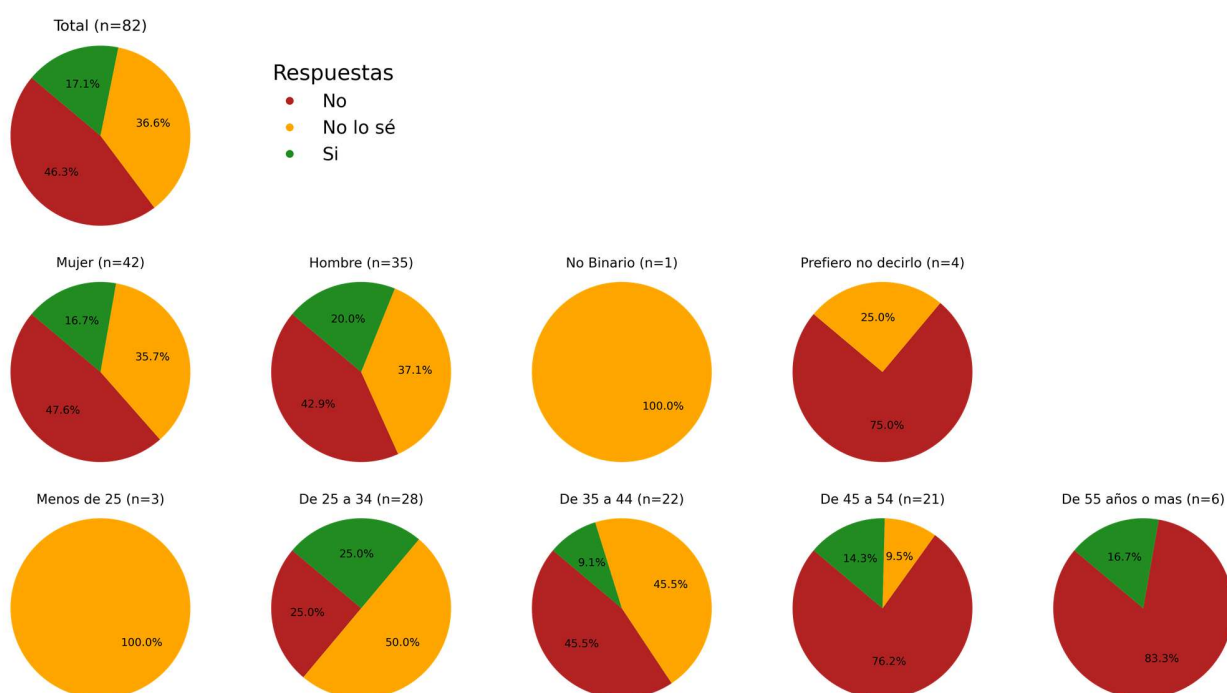
Conclusiones / Conclusions

Mayoritariamente no hay diferencias en la percepción acerca del acceso a las formaciones.

Overall, there are no major differences in the perception of access to training opportunities.

3.5. ¿Se promociona a todos los empleados por igual dentro del CAB?

Are all employees promoted equally within the CAB?



Conclusiones / Conclusions

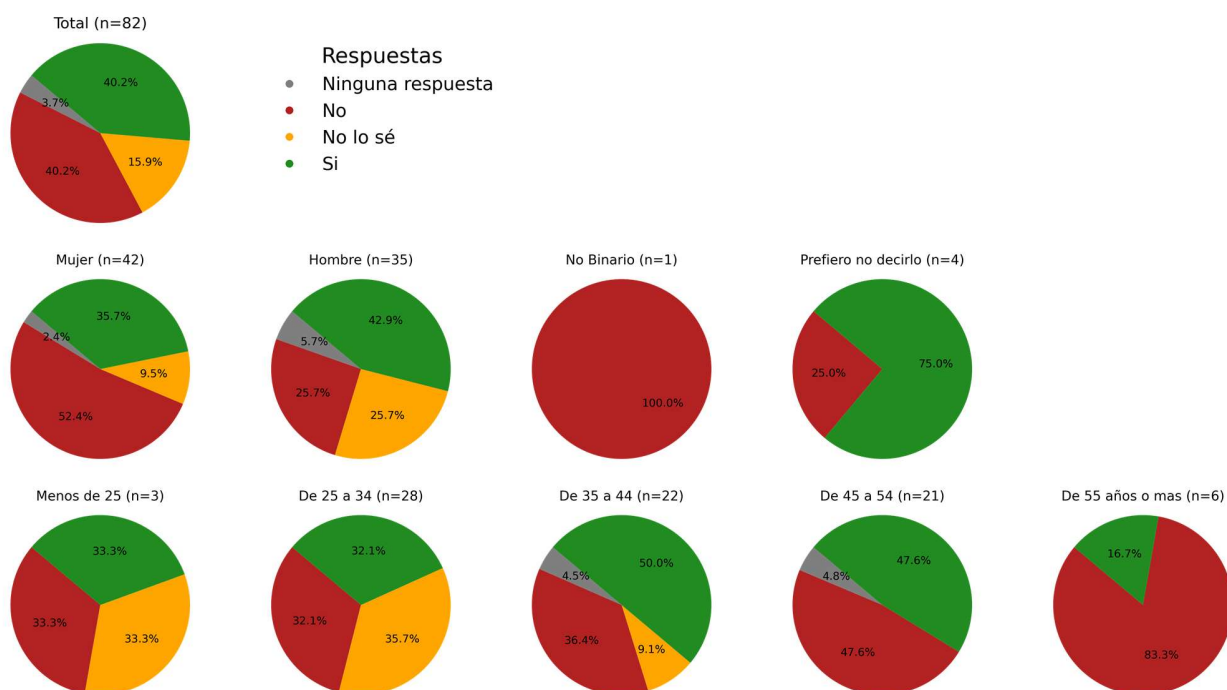
En este caso la media coincide con la percepción entre hombres y mujeres, sin embargo, según va aumentando la edad se perciben mayores diferencias, siendo las franjas de mayor edad, las cuales son más proclives a la promoción, las más críticas. También es preocupante el gran número de personas menores de 45 años que desconocen si la promoción es igualitaria.

In this case, the overall average aligns with the perceptions of both men and women. However, as age increases, greater differences in perception emerge, with the older age groups, who are more likely to be eligible for promotion, being the most critical. It is also concerning that a large number of people under the age of 45 are unaware of whether promotion is equitable.

4-Conciliación y Cultura Organizacional / Work-Life Balance and Organizational Culture

4.1. ¿Consideras que se facilita la conciliación entre vida personal, familiar y laboral?

Do you believe that work-life balance is facilitated?



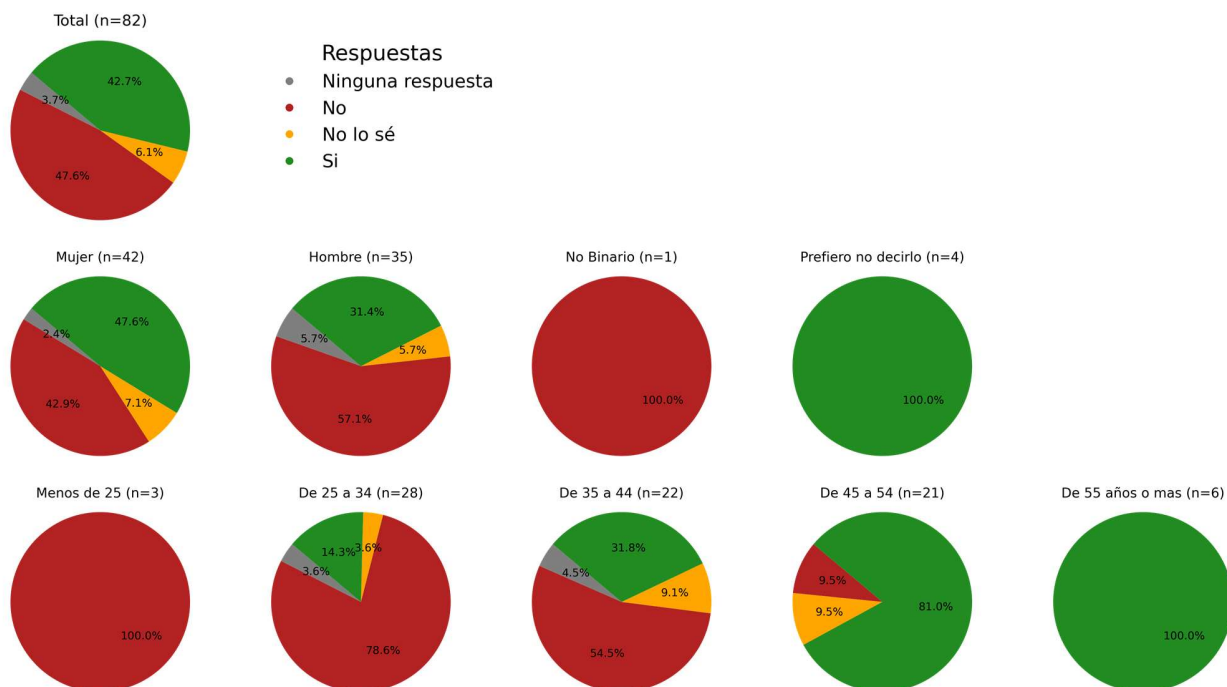
Conclusiones / Conclusions

De media hay un equilibrio entre la percepción de que sí se facilitan las medidas de conciliación y la percepción de que no se facilitan. Al desagregar los datos, las mujeres, así como las personas de mayor edad (que cargan más con los cuidados generalmente), lo ven más negativamente.

On average, there is a balance between the perception that work-life balance measures are facilitated and the perception that they are not. However, when the data are disaggregated, women, as well as older individuals (who generally bear a greater share of caregiving responsibilities), tend to view the situation more negatively.

4.2. ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles en el CAB (CSIC o INTA)?

Are you aware of the work-life balance measures available at the CAB (CSIC or INTA)?



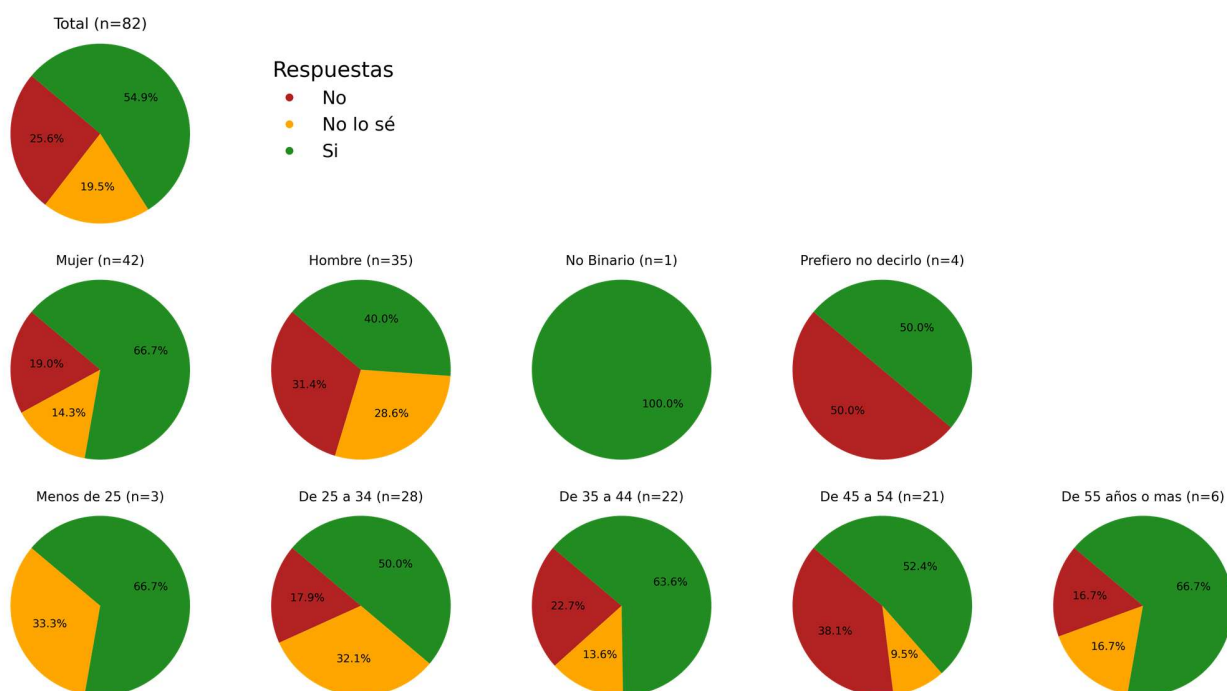
Conclusiones / Conclusions

Se ve claramente que las medidas de conciliación se conocen en las edades más avanzadas (coincidiendo con la etapa en la que suelen empezar a necesitarse) y que son más conocidas por las mujeres que por los hombres. No obstante, se trabajará para mejorar este aspecto desde el Comité de Igualdad.

It is clear that work-life balance measures are better known among older age groups (coinciding with the stage in life when they are more likely to be needed) and that they are more familiar to women than to men. Nevertheless, efforts will be made to improve this aspect through the Equality Committee.

4.3. ¿Crees que existen estereotipos o sesgos de género en la asignación de responsabilidades?

Do you believe there are gender stereotypes or biases in the assignment of responsibilities?



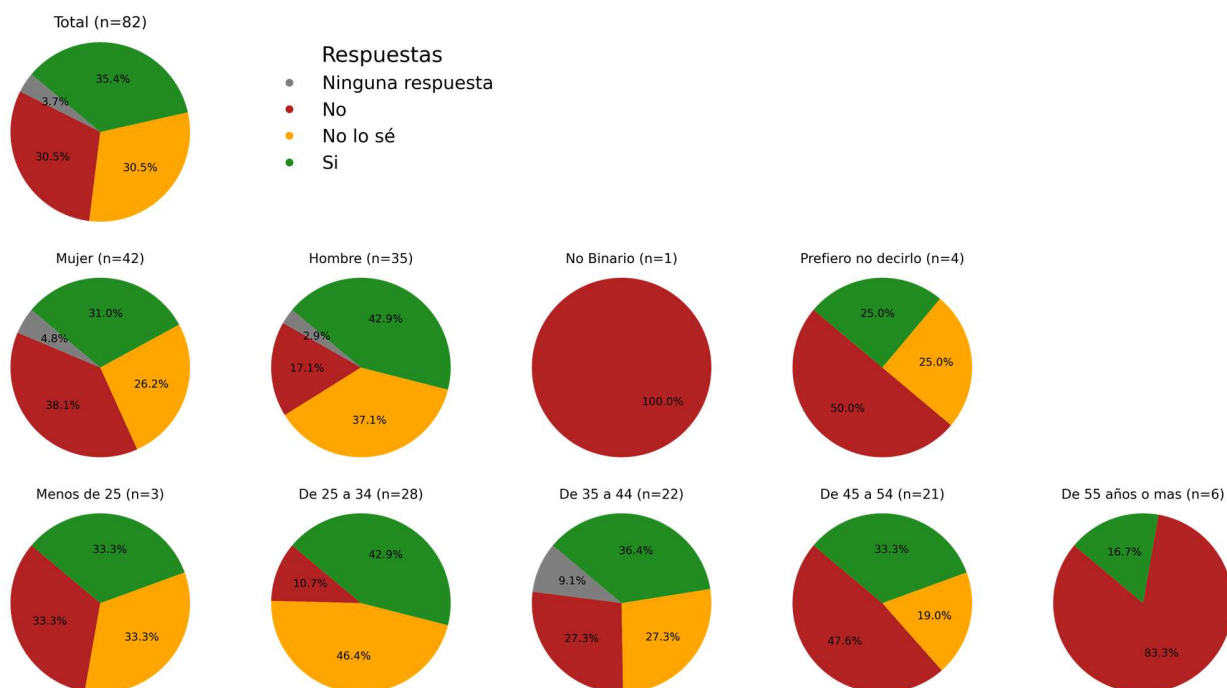
Conclusiones / Conclusions

Es bastante preocupante que se perciba de media, mayoritariamente y aún más entre mujeres, sesgos de género en la asignación de responsabilidades en el CAB. Desde el Comité de Igualdad invitamos a la Dirección a trabajar para cambiar esta tendencia.

It is concerning that respondents, particularly women, largely perceive gender biases in the assignment of responsibilities. From the Equality Committee, we invite Management to work towards changing this trend.

4.4. ¿El CAB (INTA-CSIC) promueve activamente la igualdad de género a través de políticas, formación o programas específicos?

Does the CAB actively promote gender equality through policies, training, or specific programs?



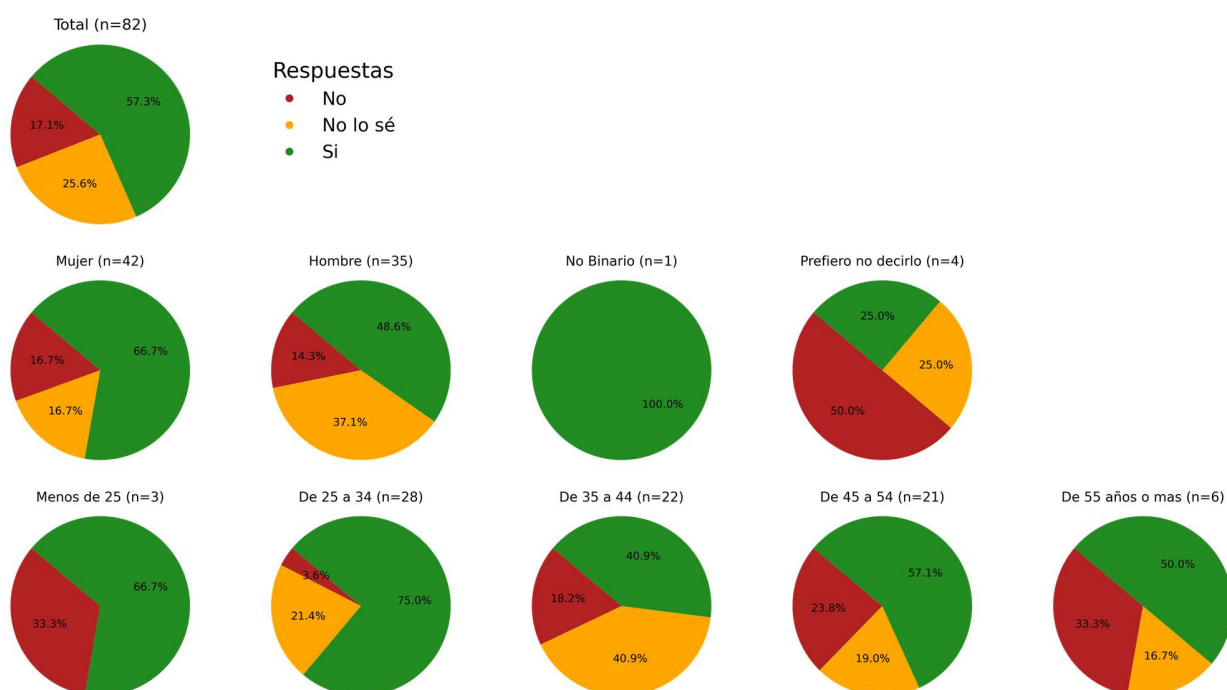
Conclusiones / Conclusions

No se percibe en un porcentaje alto que el centro promueva activamente la igualdad, y sobre todo en personas de mayor edad y de otros géneros distintos de los binarios (aunque este último grupo es poco representativo en esta encuesta). Desde el Comité de Igualdad intentaremos hacer lo que esté en nuestra mano para mejorar, pero desde la Dirección se debe avanzar en este sentido.

A high percentage of respondents do not perceive that the center actively promotes equality, especially among older individuals and people identifying with genders outside the binary categories (although this last group is not well represented in the survey). From the Equality Committee, we will strive to do what is within our power to improve this situation, but Management must also make progress in this regard.

4.5. ¿Consideras que los exámenes médicos laborales deberían contemplar las diferencias de género?

Do you believe that occupational medical examinations should consider gender differences?



Conclusiones / Conclusions

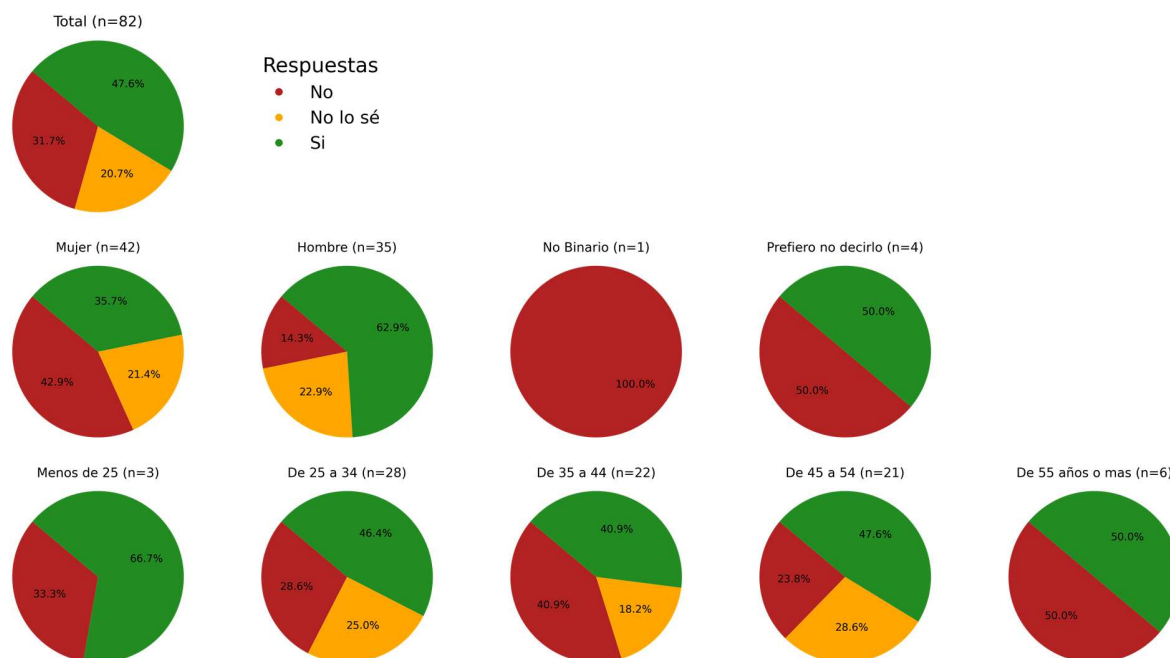
En este punto se evidencia una necesidad, que incluso se puede extrapolar a la sociedad en general. Aunque en INTA se están haciendo algunas revisiones médicas en función del sexo (ginecológicas o urológicas) otro tipo de medidas relacionadas con la prevención deberían hacerse con perspectiva de género.

At this point, a need is evident, which can even be extrapolated to society in general. Although some medical check-ups are already being carried out at INTA depending on sex (gynecological or urological), other prevention-related measures should be implemented from a gender perspective.

5-Diversidad e Inclusión / Diversity and Inclusion

5.1. ¿Consideras que el CAB respeta y promueve la diversidad en cuanto a género, orientación sexual, identidad, origen, discapacidad u otras características personales?

Do you believe the CAB respects and promotes diversity regarding gender, sexual orientation, identity, origin, disability, or other personal characteristics?



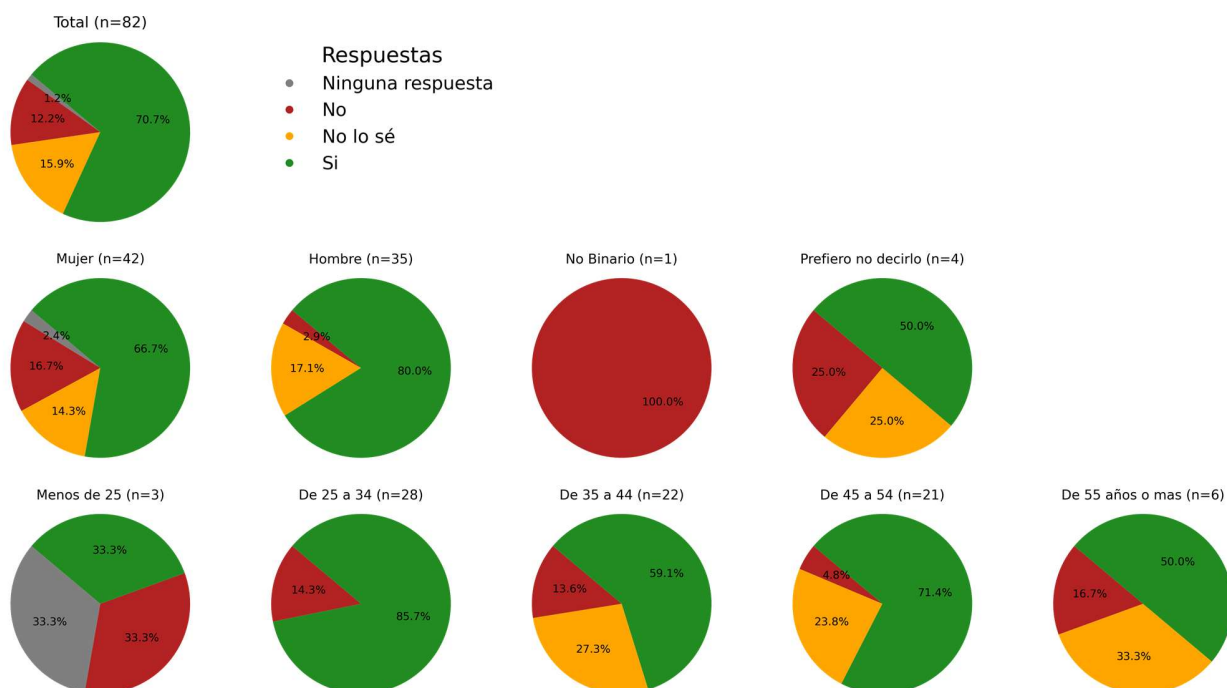
Conclusiones / Conclusions

Los hombres muestran claramente una percepción más positiva respecto a que el CAB respeta y promueve la diversidad, con un mayor porcentaje de respuestas "Sí". Las mujeres sin embargo muestran más dudas o desacuerdo, y más marcado aún en personas de otros géneros fuera del binario, lo que sugiere que perciben áreas de mejora.

Men show a clearly more positive perception regarding CAB's respect and promotion of diversity, whereas women and non-binary respondents perceive more areas for improvement.

5.2. ¿Consideras que podrías hablar abiertamente de tu identidad, experiencias o antecedentes con compañeros/as o responsables?

Do you feel you could speak openly about your identity, experiences, or background with colleagues or supervisors?



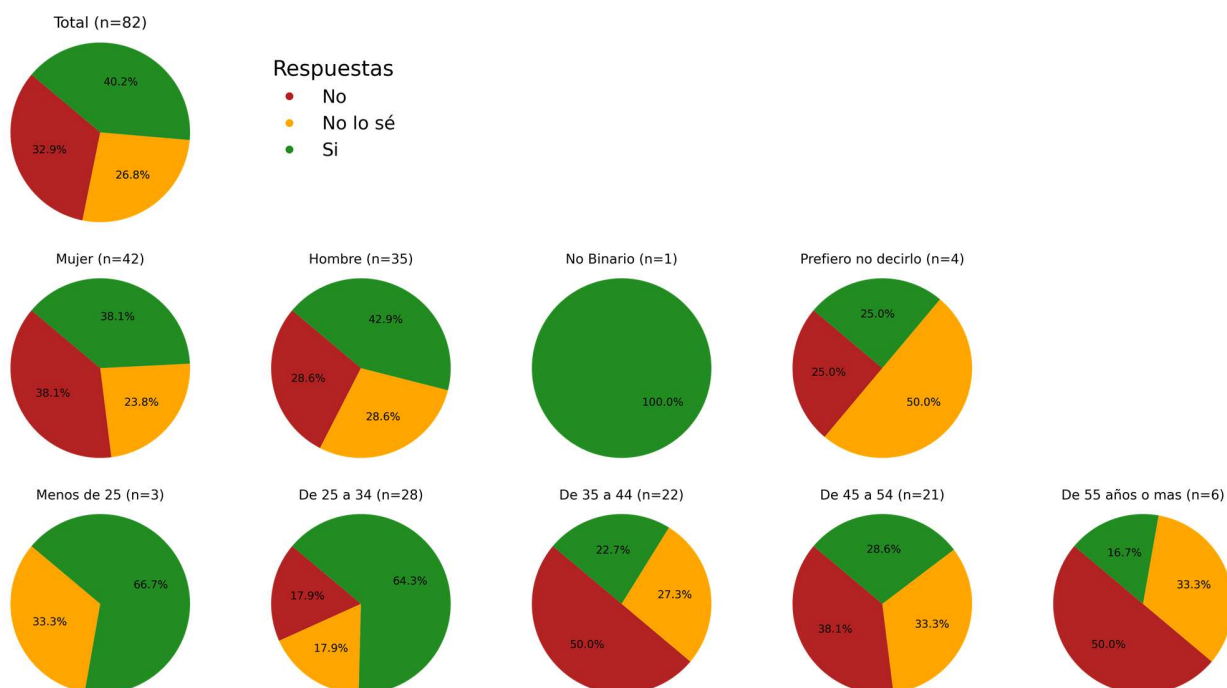
Conclusiones / Conclusions

Se ve una mayoría del personal que se siente cómodo mostrando su identidad. Los hombres sienten mayor apertura para hablar de su identidad o experiencias, no así las personas no binarias

Most staff feel comfortable expressing their identity. Men feel more openness, while non-binary individuals feel less so.

5.3. ¿Crees que tus superiores están preparados para gestionar la diversidad e inclusión de forma justa y equitativa?

Do you believe your supervisors are prepared to manage diversity and inclusion fairly and equitably?



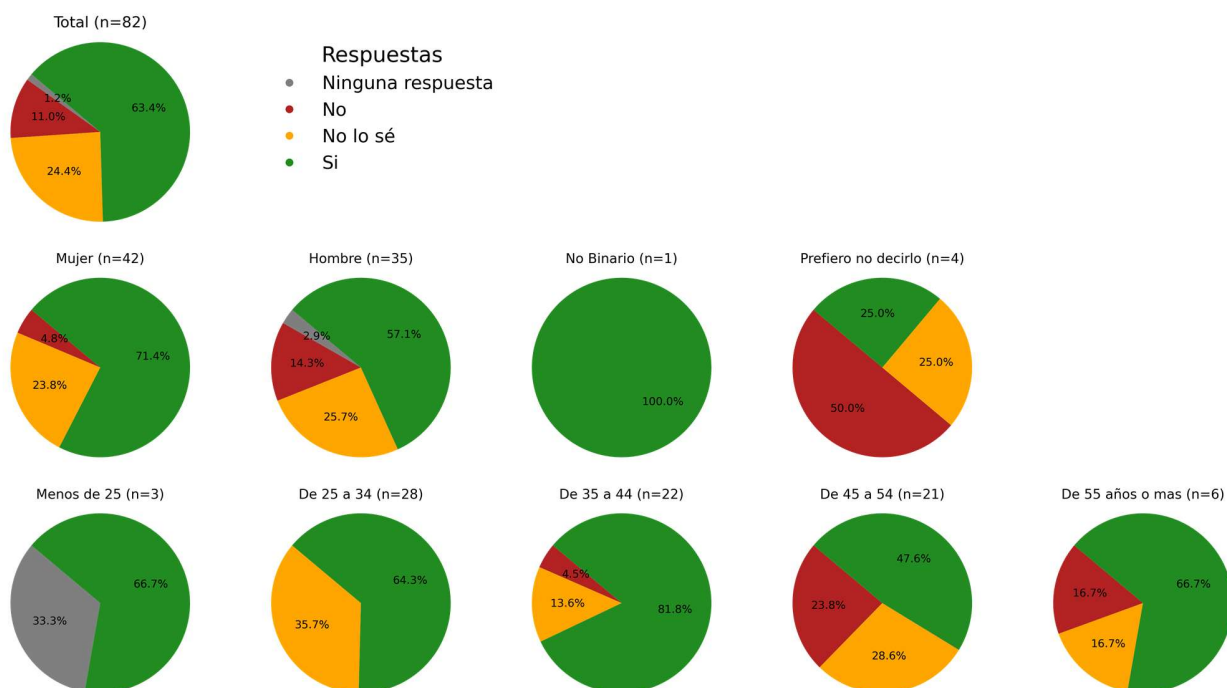
Conclusiones / Conclusions

Hombres y mujeres muestran percepciones similares sobre la preparación de sus superiores, predominando la incertidumbre. Solo hay diferencias por género en el no binario y en personas de mayor edad.

Men and women show similar uncertainty regarding whether supervisors are prepared to manage diversity and inclusion. Differences are more notable among non-binary and older respondents.

5.4. ¿Consideras necesario implementar medidas de Diversidad e Inclusión en el CAB?

Do you consider it necessary to implement Diversity and Inclusion measures at the CAB?



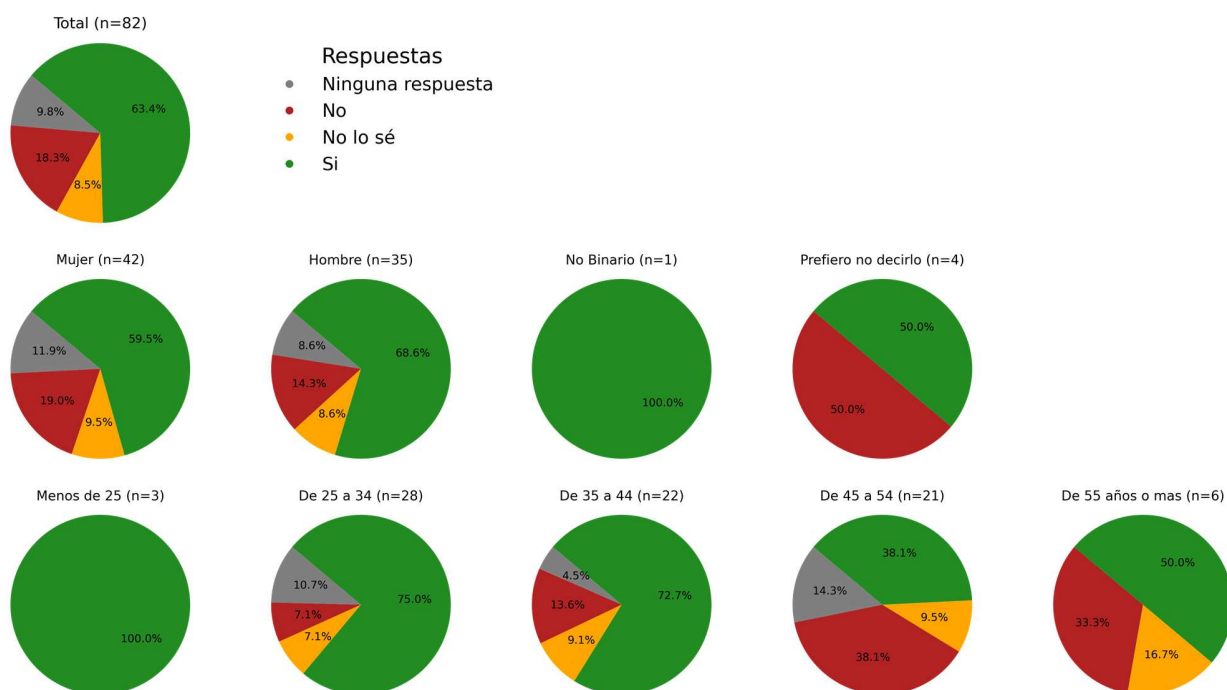
Conclusiones / Conclusions

Aunque todas las personas, mayoritariamente, ven necesario implementar medidas en el CAB, las mujeres y el género no binario detectan mayor necesidad de cambios que los hombres.

Although most people believe that it is necessary to implement measures at the CAB, women and non-binary individuals perceive a greater need for change than men.

5.5. ¿Te parecería bien que en el CAB se tenga un baño unisex?

Would you agree with having a unisex bathroom at the CAB?



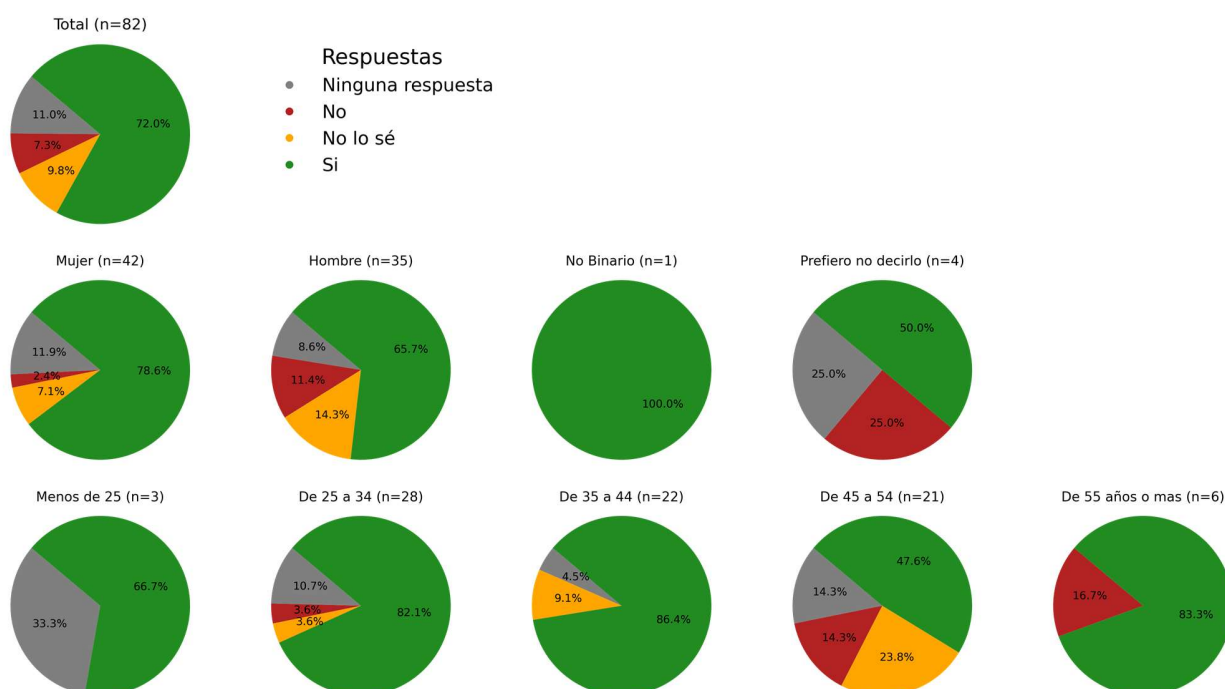
Conclusiones / Conclusions

Todos los géneros muestran alta aceptación del baño unisex; por edades hay cierta discrepancia, pero en general es positivo. Esta medida ya ha sido implementada.

All gender groups show strong acceptance of a unisex bathroom, with minor differences across age groups.

5.6. ¿Consideras beneficioso que el Comité de igualdad del CAB amplíe sus objetivos y pase a ser Comité de igualdad, diversidad e inclusión?

Do you think it would be beneficial for the CAB Equality Committee to expand its scope and become the Equality, Diversity, and Inclusion Committee?



Conclusiones / Conclusions

El apoyo a la ampliación de objetivos del Comité de Igualdad es bastante mayoritario, mostrando una gran sensibilidad hacia estos avances.

Support for expanding the Equality Committee's objectives is broadly high, showing considerable sensitivity toward progress in equality, diversity, and inclusion.

5.7. ¿Qué medidas crees que podrían implementarse para fomentar la diversidad e inclusión?

What measures do you think could be implemented to promote diversity and inclusion?

Las medidas sugeridas para fomentar la diversidad e inclusión se resumen en los siguientes puntos:

- Formación en materia de diversidad e inclusión, especialmente sobre sesgos. La formación debería abarcar distintos ámbitos, como género, raza, discapacidad u otros, y ser obligatorios para responsables de contratación, jefes de grupos y puestos de responsabilidad.
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo.
- Intentar que la divulgación sea más inclusiva, con ponentes de colectivos diversos.
- Seminarios y cursos de sensibilización sobre diversidad e inclusión, fomentando la participación de las personas con cargos de mayor responsabilidad.
- Acceso a información sobre diversidad e inclusión (documentos, folletos informativos o enlaces). Se menciona que diversas encuestas muestran que un porcentaje significativo de jóvenes tiende a minimizar los problemas derivados de la falta de empatía hacia la diversidad e inclusión y a reproducir comportamientos machistas que se creían superado, y que ello podría deberse a falta de información y muestra de posicionamientos contrarios en redes sociales.
- Organización de charlas mensuales o cada dos semanas, abiertas a cualquier persona del CAB, para compartir experiencias propias o debatir temas sociales y del centro.
- Reclutamiento anónimo y basado en méritos, con currículos y formularios sin datos que puedan dar información del género, y garantizando que los procesos de selección se rijan por criterios objetivos de mérito y capacidad, evitando condicionamientos por parte del órgano de selección.
- Mejora de la accesibilidad del centro, destacando la implantación de baños unisex como un primer avance en esta línea y resultando fundamental contar con un equipo directivo comprometido con la promoción de este tipo de iniciativas para poder llevarlo a cabo.

The suggested measures to promote diversity and inclusion are summarized in the following points:

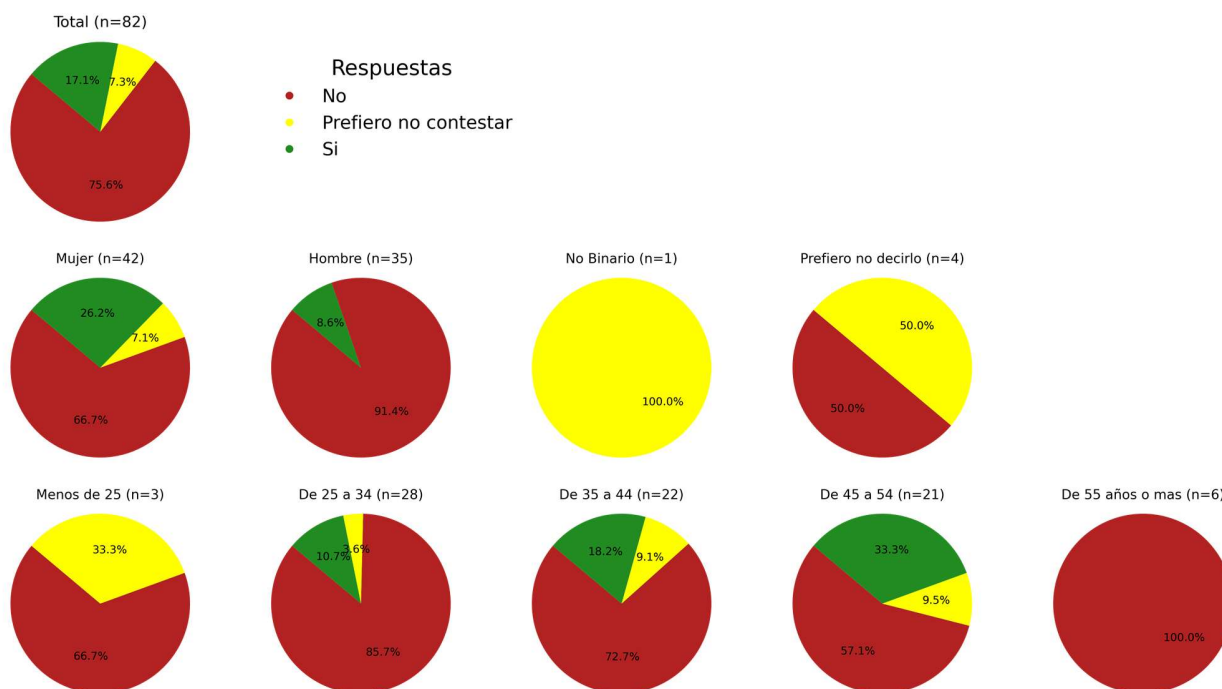
- Training on diversity and inclusion, especially regarding bias. This training should cover various areas, such as gender, race, disability, and others, and be mandatory for hiring managers, team leaders, and those in positions of responsibility.
- Promote the use of inclusive language.
- Strive to make outreach more inclusive, with speakers from diverse backgrounds.

- Offer seminars and courses to raise awareness about diversity and inclusion, encouraging the participation of those in positions of greater responsibility.
- Provide access to information on diversity and inclusion (documents, informational brochures, or links). It is noted that various surveys show that a significant percentage of young people tend to downplay the problems stemming from a lack of empathy towards diversity and inclusion and reproduce sexist behaviors that were thought to be a thing of the past. This could be due to a lack of information and the absence of opposing viewpoints on social media. • Organizing monthly or bi-weekly talks, open to everyone at the CAB, to share personal experiences or discuss social and center-related issues.
- Organization of monthly or biweekly talks, open to anyone at the CAB, to share personal experiences or discuss social issues and topics related to the center
- Anonymous and merit-based recruitment, with resumes and forms that do not include any information that could reveal gender, and ensuring that selection processes are governed by objective criteria of merit and ability, avoiding any bias on the part of the selection committee.
- Improving the center's accessibility, highlighting the implementation of unisex restrooms as a first step in this direction, and having a management team committed to promoting these types of initiatives is essential for its implementation.

6-Discriminación y Acoso / Discrimination and Harassment

6.1. ¿Has recibido algún trato o comentario discriminatorio por razón de género u otra causa (raza, edad, orientación sexual, etc.) en tu puesto de trabajo?

Have you received any discriminatory treatment or comments due to gender or any other reason in your workplace?



Conclusiones / Conclusions

Existe un bajo porcentaje de personas que han sido objeto de trato discriminatorio por su condición, el cual corresponde a mujeres y a la franja de 35-54 años.

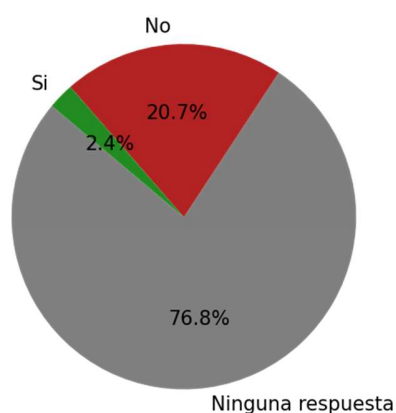
Todos debemos estar implicados en la política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de acoso o discriminación, por lo que pedimos a la Dirección que se implique en este sentido.

There is a low percentage of people who have experienced discriminatory treatment due to their status, these cases correspond to women and individuals in the 35-54 age group.

We must all be committed to a zero-tolerance policy against any form of harassment or discrimination. Therefore, we call on Management to take an active role in this regard.

6.2. Si respondiste "Sí", ¿supiste a quién acudir o cómo actuar?

If you answered 'Yes', did you know who to contact or how to act?



Conclusiones / Conclusions

También es preocupante ver que dentro de ese porcentaje de personas que han sufrido situaciones de acoso o discriminación no se sepa qué hacer o a quién acudir.

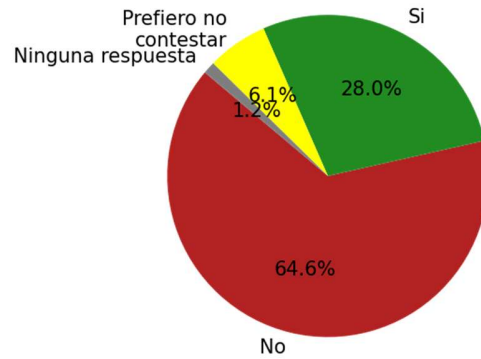
Desde el Comité de Igualdad, tenemos en el comedor un tablón con protocolos de ambas instituciones (INTA y CSIC), así como toda la información en la web del CAB y un buzón físico para cualquier duda o sugerencia (en el campus de Torrejón se encuentra en el comedor y en Villafranca al lado de la biblioteca).

It is also concerning that within the percentage of people who have experienced situations of harassment or discrimination, some do not know what to do or whom to turn to.

From the Equality Committee, there is a notice board in the dining area displaying the protocols of both institutions (INTA and CSIC), as well as all relevant information on the CAB website, and a physical box for any questions or feedback (located at the Torrejón campus dining area and next to the library in Villafranca).

6.3. ¿Has sido testigo de situaciones de discriminación o acoso en el entorno laboral?

Have you witnessed situations of discrimination or harassment in the workplace?



Conclusiones / Conclusions

Es bastante importante y negativo que, un nada despreciable 28% de personas, hayan sido testigos de estas situaciones. Los testigos también tenemos que aplicar las políticas de tolerancia cero y contarlo. Los protocolos protegen a los testigos y si no lo hacemos o miramos para otro lado nos convertimos en cómplices y no conseguiremos que esto cambie. Sólo entre todos podemos cambiarlo!!

It is quite significant and concerning that a considerable 28% of people have witnessed these situations. We witnesses must also adhere to zero-tolerance policies and report what we see. Protocols protect witnesses, and if we fail to do so or turn a blind eye, we become complicit and will not bring about change. Only together can we change this!

6.4. Si deseas, puedes describir brevemente la situación.

If you wish, you can briefly describe the situation.

Algunas personas encuestadas han descrito situaciones de las que han sido parte implicada o testigos. Las situaciones abarcan un amplio espectro de conductas, que incluyen **comentarios inapropiados o despectivos** relacionados con el origen de las personas, el género o la identidad de género, así como **comentarios sexistas** que cuestionan los méritos profesionales, especialmente en el caso de mujeres.

Asimismo, se mencionan conductas que podrían ser consideradas **humillaciones públicas o tratos inadecuados**, particularmente en relaciones jerárquicas, como las existentes entre personal senior y personal más novel, doctorandos o subordinados. Estas conductas se reflejan tanto en el ámbito académico como en el administrativo, y en algunos casos se describen tratos desiguales entre distintos trabajadores del centro.

Se señalan también situaciones de **micromachismos** en contextos informales, comentarios generalistas negativos sobre avances en derechos de colectivos específicos, y casos de acoso, abuso o explotación laboral.

De forma puntual, se mencionan **comportamientos percibidos como acoso** en espacios vinculados al trabajo, como las conferencias o los desplazamientos en rutas de autobús, donde la falta de posibilidad de evitar el contacto genera incomodidad.

En conjunto, los testimonios recogen la percepción de la existencia de conductas inapropiadas y de desigualdad en distintos ámbitos del entorno laboral, suficientemente relevantes como para ser destacadas por las personas participantes en la encuesta.

Some respondents described situations in which they were either involved or witnesses. These situations encompass a wide range of behaviors, including inappropriate or derogatory comments related to people origin, gender or gender identity, as well as sexist comments that question professional merit, especially in the case of women.

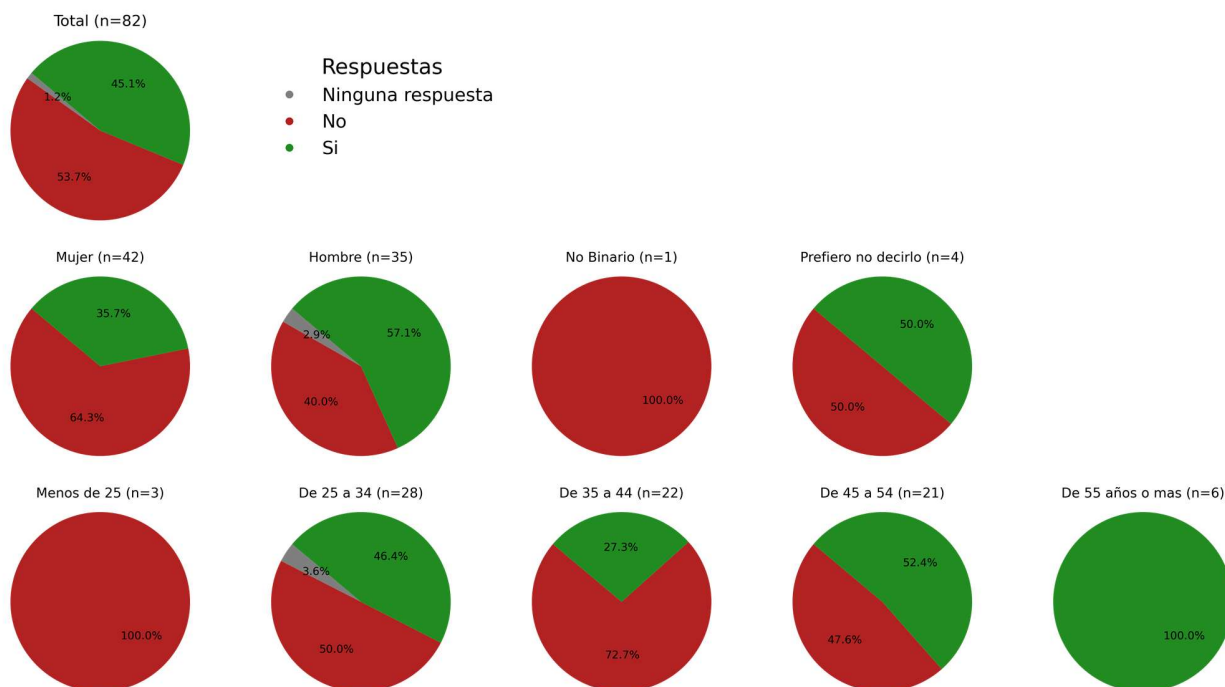
They also mentioned behaviors that could be considered public humiliation or mistreatment, particularly in hierarchical relationships, such as those between senior and junior staff, doctoral students, or subordinates. These behaviors are reflected in both academic and administrative settings, and in some cases, unequal treatment among different employees of the institution is described.

They also noted instances of microaggressions in informal contexts, negative general comments about advances in the rights of specific groups, and cases of harassment, abuse, or labor exploitation. Specifically, the survey mentions behaviors perceived as harassment in work-related settings, such as conferences or bus commutes, where the inability to avoid contact creates discomfort.

Overall, the testimonies reflect a perception of inappropriate behavior and inequality in various aspects of the workplace, issues significant enough to be highlighted by the survey participants.

6.5. ¿Sabrías qué hacer o a quién acudir en caso de acoso laboral?

Would you know what to do or who to contact in the event of workplace harassment?



Conclusiones / Conclusions

Es un resultado muy preocupante que, salvo en el caso de los hombres, la gran mayoría no sabe a quién acudir en caso de acoso laboral. Más alarmante es ver que los más jóvenes no tienen ninguna información al respecto.

Al tener dos instituciones tenemos dos protocolos, pero ambos están en el tablón de anuncios y en la documentación de interés en la pestaña de Igualdad CAB. Para cualquier duda o problema no dudéis en contactar con el Comité de Igualdad.

It is a very worrying result that, except in the case of men, the vast majority do not know who to turn to in cases of workplace harassment. Even more alarming is the fact that younger people have no information on the matter.

Since we have two institutions, we have two protocols, but both are posted on the notice board and in the relevant documents under the CAB equality tab. For any questions or problems, please do not hesitate to contact the Equality Committee.

7-Comentarios y Sugerencias / Comments and Suggestions

7.1. ¿Tienes alguna sugerencia para mejorar la igualdad de género, la diversidad o la inclusión en el CAB?

Do you have any suggestions for improving equality, diversity and inclusion in the CAB?

Las sugerencias para mejorar la igualdad de género, la diversidad o la inclusión en el CAB se resumen en los siguientes puntos:

- Formación y sensibilización en EDI, sugiriendo charlas y talleres, así como formación obligatoria para todo el personal, o al menos para el personal con poder de decisión.
- Canales y procedimiento claros, seguros e independientes para denunciar o comunicar problemas, tanto para personal INTA como para personal CSIC. En este ámbito, se sugiere ofrecer mayor información sobre los procedimientos y canales existentes, así como facilitar la comunicación con dirección o permitir que las comunicaciones y denuncias sean a través de personal externo a los círculos laborales y académicos.
- Información sobre las herramientas de conciliación existentes y mejora de las mismas, con especial atención al teletrabajo. También se solicita que todas las informaciones estén disponibles en inglés.
- Fomento de la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y paridad en dirección/vicedirección.
- Desarrollo de infraestructura inclusiva y accesible, con propuestas como la incorporación de información en braille, la habilitación de baños sin género y la creación de espacios para lactancia.
- Visibilización de la diversidad mediante la participación de ponentes de distintos orígenes y la celebración de eventos y conmemoraciones relacionadas con la EDI, como el Mes del Orgullo, el Mes de la Historia Negra, etc.

The suggestions for improving gender equality, diversity, and inclusion at the CAB are summarized in the following points:

- Training and awareness-raising in EDI (Environmental, Diversity, and Inclusion), suggesting talks and workshops, as well as mandatory training for all staff, or at least for staff with decision-making power.
- Clear, secure, and independent channels and procedures for reporting or communicating problems, for both INTA and CSIC staff. In this area, it is suggested to provide more information on existing procedures and channels, as well as facilitating communication with management or allowing communications and complaints to be made through personnel outside of work and academic circles.

- Information on existing work-life balance tools and improvements to them, with special attention to teleworking. It is also requested that all information be available in English.
- Promotion of women's participation in leadership positions and parity in management/deputy management.
- Development of inclusive and accessible infrastructure, with proposals such as the incorporation of information in Braille, the provision of gender-neutral restrooms, and the creation of breastfeeding spaces.
- Raising awareness of diversity through the participation of speakers from different backgrounds and the celebration of events and commemorations related to EDI, such as Pride Month, Black History Month, etc.

CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

Conclusiones por apartado / Conclusions by section

- **Igualdad de oportunidades y carrera profesional / Equal opportunities and career development**

El conjunto de respuestas revela un patrón claro: aunque a nivel agregado parece haber una percepción moderada de equidad, el desglose por género y edad muestra brechas consistentes que afectan principalmente a mujeres, personas jóvenes y personas de mayor edad.

Existe un convencimiento extendido de que el género influye en el ritmo y las posibilidades de ascenso, especialmente en relación con la maternidad, cuyo impacto negativo se considera abrumadoramente superior al de la paternidad. Aunque no se perciben grandes diferencias salariales, sí se observa una falta de claridad en los mecanismos de promoción. Esta combinación apunta hacia una desigualdad estructural percibida.

The responses reveal a clear pattern: while aggregate perceptions show moderate fairness, gender and age disaggregation exposes consistent gaps affecting women, younger staff, and older staff.

Many believe that gender influences promotion speed and opportunities, especially motherhood, perceived as significantly more detrimental than fatherhood. Despite no major perception of salary gaps, there is a lack of transparency about promotion mechanisms. Overall, these factors indicate a perceived structural inequality.

- **Participación, liderazgo y toma de decisiones / Participation, leadership and decision making**

Las respuestas indican que la participación en la toma de decisiones no se vive como equilibrada, especialmente entre mujeres y en los extremos de edad. La falta de representación equilibrada en órganos decisorios refuerza esta percepción. Existe consenso sobre la necesidad de formación en igualdad para puestos de liderazgo. El sistema de toma de decisiones no es percibido como inclusivo y requiere medidas de transparencia y equilibrio.

The responses indicate that participation in decision-making is not perceived as balanced, especially among women and at the extremes of age. The lack of balanced representation in decision-making bodies reinforces this perception. There is consensus on the need for gender equality training for leadership positions. The decision-making system is not perceived as inclusive and requires measures to improve transparency and balance.

- **Conciliación y cultura organizacional / Work-life balance and organizational culture**

La conciliación aparece como un ámbito con percepciones divididas. Mujeres y personas de mayor edad sienten un apoyo insuficiente. También se detectan sesgos de género en la asignación de responsabilidades. El desconocimiento de medidas de conciliación es mayor entre personas jóvenes y hombres. La cultura organizacional requiere mayor sensibilidad hacia las desigualdades.

Work-life balance appears to be an area with divided perceptions. Women and older people feel insufficiently supported. Gender biases are also detected in the allocation of responsibilities. Lack of awareness of work-life balance measures is greater among young people and men. Organizational culture needs greater sensitivity to inequalities.

- **Diversidad e inclusión / Diversity and inclusion**

Las percepciones difieren marcadamente por género: hombres valoran más positivamente la situación, mientras que mujeres y personas no binarias detectan áreas claras de mejora. La confianza en que los superiores gestionen adecuadamente la diversidad es limitada. Existe consenso en la necesidad de medidas concretas. La aceptación del baño unisex muestra que los avances visibles generan buena acogida.

Perceptions differ markedly by gender: men rate the situation more positively, while women and non-binary people identify clear areas for improvement. Trust in superiors' ability to manage diversity effectively is limited. There is consensus on the need for concrete measures. The acceptance of unisex bathrooms shows that visible progress is well received.

- **Discriminación y acoso / Discrimination and harassment**

Aunque la mayoría no ha sufrido discriminación, los porcentajes entre mujeres y personas de 35-54 años son preocupantes. Es alarmante que quienes han sufrido situaciones de discriminación no sepan a quién acudir. Un 28% ha sido testigo de situaciones de acoso o discriminación, lo que demuestra que no son casos aislados. Se necesita reforzar la difusión de protocolos y la cultura de tolerancia cero.

Although most have not experienced discrimination, the percentages among women and people aged 35-54 are worrying. It is alarming that those who have experienced discrimination do not know where to turn. 28% have witnessed harassment or discrimination, demonstrating that these are not isolated cases. There is a need to strengthen the dissemination of protocols and promote a culture of zero tolerance.

Conclusiones generales / General conclusions

Los resultados muestran desigualdades percibidas de carácter estructural. La experiencia en el CAB no es homogénea y varía significativamente según género y edad. Tres patrones

destacan: brechas en promoción y liderazgo, cultura organizacional insuficientemente equitativa y necesidad de fortalecer la comunicación y mecanismos institucionales. Existe un fuerte potencial de transformación si se implementan medidas sostenidas y visibles, en las que debe ser participe la dirección y la gerencia del centro

The results reveal perceived structural inequalities. The experience at the CAB is not uniform and varies significantly by gender and age. Three patterns stand out: gaps in promotion and leadership, an insufficiently equitable organizational culture, and a need to strengthen communication and institutional mechanisms. There is strong potential for transformation if sustained and visible measures are implemented, in which the center's management and leadership must participate

Participación / Participation

En esta encuesta han participado un total de 82 personas (77 en español, y 5 en inglés). En el CAB varían mucho las cifras de personal, pero la cantidad de personas totales está alrededor de 200.

Debido al escaso número de personas de géneros no binarios y otros, los resultados no pueden ser tratados de igual modo, solo a título informativo.

A total of 82 people participated in this survey (77 in Spanish and 5 in English). Staffing figures at the CAB vary considerably, but the total number of participants is around 200. Due to the small number of non-binary and other gender identities represented, the results cannot be interpreted in the same way; they are for informational purposes only.