

INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS



**IV PLAN DE IGUALDAD DEL
INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS:**

PLAN DE ACCIONES



ÍNDEX

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIONES	1
1.1. Vigencia del plan	1
1.2. Alcance del Plan de Igualdad. Perspectiva de la diversidad y LGTBIQ+	1
1.3. Objetivos del Plan.....	2
2. ACCIONES DEL IV PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS.....	3
2.1. Eje de medidas transversales	4
2.2. Eje de imagen y lenguaje con perspectiva de género y LGTBIQ+	15
2.3. Eje de acceso y promoción de las mujeres en la carrera científica	23
2.4. Eje de formación.....	29
2.5. Eje de condiciones de trabajo	33
2.6. Eje de clasificación profesional y retribuciones	40
2.7. Eje de ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.....	42
2.8. Eje de prevención del acoso sexual y por razón de sexo	47
2.9. Eje de financiación con perspectiva de género	54
2.10. Eje de análisis de impacto de la covid-19	56
2.11. Cronograma de ejecución de las acciones.....	57
2.12. Dimensión presupuestaria	59
3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	60

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIONES

Un Plan de Igualdad está compuesto por dos documentos principales que se complementan y retroalimentan: el **Diagnóstico** y el **Plan de Acción**. En el caso del IAC, la elaboración previa del informe diagnóstico ha permitido analizar su situación en términos de igualdad, identificando las áreas de mejora; mientras que el presente Plan de Acciones establece las medidas concretas para abordar las desigualdades detectadas. Aunque en este caso constituyan dos documentos separados, ambos forman parte integral del **IV Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias**.

Ambos se han elaborado siguiendo los criterios establecidos por el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; la **Ley 14/2011**, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; y el programa marco de investigación e innovación de la Unión Europea “**Horizonte Europa**”.

En línea con lo comentado, este capítulo presenta el plan de acciones al que se compromete el IAC a fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y el colectivo LGTBIQ+ en la institución.

La estructura del capítulo es la siguiente:

- > **Vigencia del Plan**
- > **Alcance del Plan de Igualdad. Perspectiva de diversidad y LGTBIQ+**
- > **Objetivos del Plan**

1.1. Vigencia del plan

La vigencia del **IV Plan del Instituto de Astrofísica de Canarias** es de 4 años. Desde 2024 hasta 2028.

1.2. Alcance del Plan de Igualdad. Perspectiva de la diversidad y LGTBIQ+

Durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad se han producido cambios normativos que afectan directamente a los planes de igualdad. Más concretamente, la **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que todas las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras

deberán disponer de medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades de la comunidad LGTBIQ+.

Consecuentemente, **en cumplimiento de sus obligaciones y con la voluntad de avanzar en la igualdad de oportunidades de las personas LGTBIQ+, el Plan de Acciones incorpora esta perspectiva**, ampliando todas las medidas tendentes a la consecución de la igualdad de oportunidades, a las personas LGTBIQ+.

1.3. Objetivos del Plan

La definición de los objetivos del plan deriva directamente del diagnóstico y se divide entre **objetivos generales** y **objetivos específicos**.

- > **Objetivos generales:** provienen directamente de las conclusiones del diagnóstico y tienen una visión estratégica.
- > **Objetivos específicos:** concretan los objetivos generales y se detallan en las fichas de cada una de las acciones del Plan.

Objetivos generales

Promover la paridad entre mujeres y hombres en todos los departamentos y niveles, impulsando la corresponsabilidad para reducir la segregación de género.

Garantizar que los procesos de selección y promoción sean inclusivos y equitativos, sin discriminación hacia mujeres y hombres, teniendo en cuenta también la presencia del colectivo LGTBIQ+.

Asegurar que el IAC es un espacio de trabajo seguro, libre de acoso sexual o por razón de sexo, identidad u orientación sexual.

Usar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas, visibilizando el compromiso del IAC con la igualdad de género.

Mantener a la plantilla al corriente de la implementación y evaluación de las acciones en igualdad, fomentando su implicación en el proceso.



2. ACCIONES DEL IV PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS

El presente apartado recoge la **relación de medidas** que se han elaborado teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico sobre el estado actual de la estructura organizativa del Instituto de Astrofísica de Canarias. Para dar coherencia a los diferentes objetivos establecidos, el **Plan de Acciones** sigue un esquema organizativo por ejes similar al del diagnóstico, con ligeras modificaciones a fin de adaptarlas a las necesidades de los resultados de este.

En este sentido, los ejes que agruparán las distintas medidas del Plan son los siguientes:

Hacer clic en cualquier eje para dirigirse a la relación de medidas que incorpora



1. [Medidas transversales](#)



2. [Imagen y lenguaje con perspectiva de género](#)



3. [Acceso y promoción de las mujeres en la carrera de personal de investigación](#)



4. [Formación](#)



5. [Condiciones de trabajo](#)



6. [Clasificación profesional y retribuciones](#)



7. [Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral](#)



8. [Prevención del acoso sexual y por razón de sexo](#)



9. [Financiación con perspectiva de género](#)



10. [Análisis de impacto de la Covid-19](#)

Por otro lado, hay algunas de las medidas que recoge el presente Plan, que derivan directamente del Plan de Acciones anterior. Estas son medidas que no llegaron a implementarse y es por ello por lo que, tras valorar su encaje en el contexto actual del IAC, se incluyen de nuevo en el Plan. A fin de poder distinguirlas, **las medidas que deriven directamente del Plan anterior llevarán, al lado de su denominación, la siguiente figura:**

2.1. Eje de medidas transversales

A continuación, se plasma la relación de medidas **transversales** para aplicar en el IAC.

Hacer clic en cualquier medida para ver su ficha descriptiva



- [1.1. Designación de un equipo responsable de la implementación del Plan de Igualdad](#)
- [1.2. Ampliación del alcance de la Comisión de Igualdad](#)
- [1.3. Estimación de horas de dedicación previstas para las personas que integren la Comisión de Igualdad y Diversidad \(CID\) y el área de RR.HH.](#)
- [1.4. Difusión del Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias 2024-2028](#)
- [1.5. Definición del perfil que deberá integrar la Unidad de Igualdad en el IAC](#)
- [1.6. Asesoramiento especializado en Igualdad de Género en el IAC](#)
- [1.7. Publicación de los informes de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad](#)

1.1. Designación de un equipo responsable de la implementación del Plan de Igualdad

El IAC designará un equipo que se responsabilice de la implementación de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad (EQPRI). El equipo se encargará de garantizar que todas las acciones se implementan siguiendo los tiempos establecidos. Esto supone encargarse de las siguientes funciones, entre otras:

- > Llevar al día el cronograma de implementación de las acciones
- > Contactar con las personas responsables de las acciones que hay que implementar, informando de los recursos disponibles, los tiempos que hay que seguir, la estrategia de implementación...
- > Desarrollar las acciones que indique el Plan
- > Prestar apoyo técnico a las unidades responsables implicadas en el desarrollo de algunas de las acciones
- > Realizar el seguimiento de las acciones implementadas

Este equipo estará formado por un mínimo de 2 personas que, preferiblemente, deberían tener formación en igualdad, tener contexto del proceso de elaboración del Plan y formar parte de la Comisión de igualdad.

Objetivos específicos

- > Garantizar la correcta aplicación del Plan de Igualdad

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Herramienta de seguimiento e implementación del plan de igualdad
	Recursos humanos	2 personas
	Tiempo de dedicación	3h a la semana / persona
	Recursos económicos	Recursos propios
Indicadores		Fuente de alimentación

Número de personas destinadas a la implementación del Plan	Ficha de seguimiento de la acción a partir del documento de compromiso de dedicación a la implementación del Plan	
Horas semanales por persona destinadas a la implementación	Ficha de seguimiento de la acción a partir del documento de registro de horas destinadas a la implementación del Plan	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad Alta T1 del primer año de vigencia del Plan	Continua	Dirección del IAC

1.2. Ampliación del alcance de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad ampliará su alcance y pasará a denominarse “Comisión de Igualdad y diversidad” (en adelante, CID), por lo que serán necesarias las siguientes acciones:

- > Revisar la misión y objetivos de la Comisión para incluir el enfoque LGTBQ+
- > Facilitar que entre las personas de la Comisión haya representantes de la comunidad LGTBQ+
- > Formar y sensibilizar a las personas de la Comisión en materia de enfoque LGTBQ+
- > Informar a la plantilla de los cambios realizados en la Comisión

Objetivos específicos

- > Designar un equipo de personas con especial sensibilidad hacia las discriminaciones que sufren las personas LGTBQ+

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se necesitan recursos materiales específicos
	Recursos humanos	EQRPI y CID
	Tiempo de dedicación	Previsto en las medidas 1.1 y 1.3
	Recursos económicos	Recursos propios En caso de externalizar la formación, el coste aproximado es de 100€/h
Indicadores		Fuente de alimentación
Número de objetivos de la CID que se han revisado		Ficha de seguimiento de la acción a partir del documento de constitución de la CID
Comunicaciones realizadas al colectivo LGTBQ+ a participar en la comisión		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la identificación de las comunicaciones realizadas
Horas de formación en sensibilización LGTBQ+ recibidas		Ficha de seguimiento de la acción a partir del programa de la formación/registro de asistencia a la formación
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad Alta T1 del primer año de ejecución del Plan	Puntual. Aplicación de los cambios en la CID Continua. Ejecución de los objetivos de la CID	EQRPI

1.3. Estimación de horas de dedicación previstas para las personas que integren la Comisión de Igualdad y Diversidad (CID), el área de RR.HH. y la UC3

El IAC estimará y realizará una planificación horaria (aproximadamente, 2 horas semanales) de la dedicación que las personas de la CID dedicarán a cuestiones relacionadas con la promoción de la igualdad y diversidad en el IAC. En el caso de las áreas de RR.HH. y UC3, en tanto que están implicadas en el desarrollo de un alto porcentaje de las acciones del presente plan, se prevé una dedicación, prevista dentro de sus tareas en el puesto de trabajo, de unas 16 horas mensuales (aproximadamente, 4 horas semanales).

Objetivos específicos

- > Asegurar que las personas de la CID del IAC disponen de tiempo para promover la igualdad y la diversidad
- > Informar y concienciar a los mandos sobre la dedicación horaria que implicará el desarrollo de las acciones y que se incluirá en el marco de las tareas de cada persona

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Herramienta de seguimiento e implementación del plan de igualdad
	Recursos humanos	RR.HH., UC3 y CID
	Tiempo de dedicación	Previstos en la presente medida
	Recursos económicos	Recursos propios
Indicadores		Fuente de alimentación
Número de horas planificadas		Ficha de seguimiento de la acción a partir del documento de formalización de la planificación de horas
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad Alta T1 del primer año de ejecución del Plan	Continua. Seguimiento de la planificación de horas	EQRPI

1.4. Difusión del Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias 2024-2028

Esta acción refiere a la difusión del IV Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias, a fin de asegurar que éste llega a la totalidad de la plantilla a través de:

- > La incorporación del enlace para acceder al IV Plan de Igualdad del IAC en los documentos de bienvenida.
- > La publicación, de manera visible, en los canales de comunicación externos (página web del centro y diferentes redes sociales).
- > La difusión a través de todos los canales de comunicación internos de la empresa (intranet y correo electrónico).

Objetivos específicos

- > Asegurar que la plantilla del IAC tiene conocimiento del contenido del Plan de Igualdad, tanto del diagnóstico como del Plan de Acciones
- > Garantizar la transparencia acerca de la situación de las mujeres y los hombres en la organización

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Intranet, correo electrónico, espacio web, otros
	Recursos humanos	EQPRI; RRHH; UC3
	Tiempo de dedicación	EQPRI: previsto en la medida 1.1. RR. HH.: previsto en 1.3., se destinará el tiempo necesario para la incorporación en la documentación de bienvenida. UC3: previsto en la medida 1.3. Se destinarán aproximadamente 16 horas para la difusión del Plan (incluye: redacción de 1 nota de prensa, elaboración de contenidos de difusión para redes sociales. Además del tiempo indeterminado en acciones de difusión durante la duración de este).
	Recursos económicos	Recursos propios

Indicadores		Fuente de alimentación
Porcentaje de nuevas incorporaciones que han recibido información del Plan de Igualdad mediante el plan de bienvenida		Ficha de seguimiento de la acción a partir del documento de registro de altas y bajas del IAC tras la incorporación de información del Plan de Igualdad en el Plan de Bienvenida
Número y tipo de canales externos usados para difundir el Plan		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la identificación del número y tipo de canales externos usados para difundir el Plan, con el apoyo del asesoramiento externo
Número y tipo de canales internos usados para difundir el Plan		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la identificación del número y tipo de canales internos usados para difundir el Plan, con el apoyo del asesoramiento externo
Número de difusiones mediante canales externos		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la identificación del número de difusiones mediante canales externos, con el apoyo del asesoramiento externo
Número de difusiones mediante canales internos		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la identificación del número de difusiones mediante canales internos, con el apoyo del asesoramiento externo
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad Alta T1 del primer año de vigencia del Plan	Puntual	EQPRI



1.5. Definición del perfil que deberá integrar la futura Unidad de Igualdad en el IAC

Esta medida implicará definir el perfil específico, misión y necesidades que deberá tener una futura Unidad de Igualdad en el IAC, cuando este disponga de los recursos necesarios para impulsarla. La Unidad estará especializada en materia de género e igualdad, cuyas funciones fundamentales son las previstas en el *RD 259/2019, de 12 de abril*, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado (Anexo A). Además de las funciones, para definir el perfil, será necesario concretar sus competencias: experiencia, formación, competencias transversales, digitales, ...

Objetivos específicos

- > Asegurar que el IAC dispone de un equipo humano encargado de velar por la igualdad en la institución

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se necesitan recursos materiales específicos
	Recursos humanos	RR.HH. y CID
	Tiempo de dedicación	Previsto en la medida 1.3
	Recursos económicos	Recursos propios y recursos ajenos previstos en la medida 1.6

Indicadores	Fuente de alimentación
Grado de ajuste de las funciones previstas, en contraste con el RD (valor porcentual)	Ficha de seguimiento la acción a partir de la comparación entre el RD y las funciones previstas
Número y tipo de competencias previstas	Ficha de seguimiento la acción a partir de la documentación que defina el perfil profesional de la Unidad de Igualdad

Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad Alta T1 del primer año de vigencia del Plan	Puntual	EQRPI



1.6. Asesoramiento especializado en Igualdad de Género en el IAC

Mientras el IAC no disponga de una Unidad propia de Igualdad, será necesario contar con asesoramiento externo especializado en igualdad. En este sentido, esta medida supone dar continuidad a la Asistencia Técnica en igualdad actualmente vigente. Por lo tanto, en el transcurso del presente año 2024, será necesario preparar la licitación del contrato para que, a mediados del año 2025, se haya adjudicado, teniendo en cuenta que el actual finaliza en abril de 2025.

La empresa que se encargue del asesoramiento externo en igualdad será responsable de prestar apoyo a la implementación de varias acciones del plan, a priori, las siguientes:

1. Creación e implantación de la guía de lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas del IAC
2. Incorporación de la perspectiva de género y LGTBIQ+ en un futuro protocolo de imagen pública del IAC
3. Evaluación periódica del Plan de Formación en Igualdad
4. Elaboración de un Plan de Formación en Igualdad específico para cada una de las áreas y departamentos
5. Recogida de datos y análisis anual de la participación en las formaciones del IAC, desagregado por sexo
6. Incorporación de la perspectiva de género en un futuro protocolo de desconexión digital
7. Análisis anual de las personas que se acogen a cada permiso de conciliación, desagregado por sexo
8. Revisión del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual propio del IAC
9. Análisis cuantitativo del proceso de selección en el IAC con perspectiva de género
10. Elaboración de una infografía sobre derechos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad del IAC
11. Elaboración de auditorías de lenguaje

Además, se encargará de:

- > Elaborar los informes de seguimiento y evaluación del presente plan de igualdad
- > Desarrollar las herramientas de seguimiento y monitorización del presente plan de igualdad

Objetivos específicos

> Asegurar que el IAC dispone de una Asistencia Técnica encargada de velar por la igualdad en la institución

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales
	Recursos humanos	Recursos ajenos
	Tiempo de dedicación	Previsto en la medida 1.1.
	Recursos económicos	50.960€ Se prevé financiar a cargo de los presupuestos del IAC como hasta ahora.

Indicadores	Fuente de alimentación
Porcentaje de meses cubiertos por el servicio externo de igualdad* *Se valorará que el IAC disponga de un servicio especializado en igualdad el 100% de los meses mientras no entre en funcionamiento la Unidad de Igualdad.	Ficha de seguimiento de la acción a partir del contrato de la Asistencia Técnica en igualdad
Presupuesto destinado a la Asistencia Técnica	Ficha de seguimiento de la acción a partir del PCAP de la licitación

Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad Alta T1 del primer año de vigencia del Plan	Puntual	EQPRI

1.7. Publicación de los informes de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Se publicarán todos los informes de seguimiento y evaluación de las acciones del Plan que se elaboren, a fin de asegurar que toda la plantilla del IAC es informada de los avances y logros obtenidos en materia de igualdad a través del Plan de Igualdad. Los informes se harán llegar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos (intranet y correo electrónico) y externos (espacio web).

Objetivos específicos

- > Hacer públicos todos los documentos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Plataforma de publicación de los informes
	Recursos humanos	CID; UC3
	Tiempo de dedicación	Previsto en la medida 1.3.
	Recursos económicos	Recursos propios
Indicadores		Fuente de alimentación
Número y porcentaje de informes de seguimiento y evaluación difundidos		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la coordinación con la UC3
Número de canales por los que se han difundido los informes		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la coordinación con la UC3
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad Alta T1 y T3 de cada año a partir de la elaboración del primer informe de seguimiento	Discontinua	EQPRI

2.2. Eje de imagen y lenguaje con perspectiva de género y LGTBIQ+

A continuación, se plasma la relación de medidas sobre **imagen y lenguaje con perspectiva de género y LGTBIQ+** para aplicar en el IAC.

Hacer clic en cualquier medida para ver su ficha descriptiva



- [2.1. Creación e implantación de una guía de buenas prácticas en lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas del IAC](#)
- [2.2. Incorporación de la perspectiva de género y LGTBIQ+ en el futuro protocolo de imagen pública del IAC](#)
- [2.3. Elaboración de un calendario de efemérides en igualdad y diversidad y planificación de acciones para su celebración](#)
- [2.4. Actualización y difusión del compromiso de la dirección del IAC en igualdad y diversidad](#)
- [2.5. Elaboración de auditorías de lenguaje en las comunicaciones internas y externas del IAC](#)

2.1. Creación e implantación de una guía de buenas prácticas en lenguaje inclusivo para las comunicaciones internas y externas del IAC

Se creará una guía sobre buenas prácticas en lenguaje inclusivo que deberá tenerse en cuenta y respetarse para todas las comunicaciones, internas y externas que haga el IAC en cualquier ámbito. Esta guía servirá para homogeneizar el tipo de lenguaje utilizado hasta ahora en las comunicaciones, el cuál es correcto, pero todavía puede ser más inclusivo. La guía se usará en el siguiente tipo de comunicaciones:

- > Comunicaciones internas al personal, de cualquier tipo
- > Publicación de noticias / artículos de divulgación
- > Redes sociales
- > Convocatorias de puestos de trabajo
- > Otro tipo de comunicaciones

Para asegurar su uso, se hará difusión interna de la misma y se designarán personas responsables de supervisar las comunicaciones a partir de la guía en cada área o departamento.

Objetivos específicos

- > Disponer de una herramienta que facilite la elaboración de comunicaciones en lenguaje inclusivo

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	EQRPI, CID y UC3
	Tiempo de dedicación	EQRPI: Previsto en la medida 1.1. CID: Previsto en la medida 1.3. UC3: Previsto en la medida 1.3.
	Recursos económicos	Recursos ajenos previstos en la medida 1.6.

Indicadores		Fuente de alimentación
Número y porcentaje de publicaciones internas que se han revisado previamente siguiendo las indicaciones de la guía de lenguaje inclusivo		Ficha de seguimiento de la acción a partir del registro de publicaciones internas tras la difusión de la guía de lenguaje no sexista
Número y porcentaje de publicaciones externas que se han revisado previamente respetando la guía		Ficha de seguimiento de la acción a partir del registro de publicaciones externas tras la difusión de la guía de lenguaje no sexista
Número y porcentaje de publicaciones realizadas en lenguaje inclusivo		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la auditoría de lenguaje* *Actividad a incluir en la licitación de la Asistencia Técnica
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad media T3 a partir del primer año de vigencia del Plan	Puntual (creación de la guía) Continua (seguimiento de la guía) Puntual (auditoría de lenguaje)	EQPRI

2.2. Incorporación de la perspectiva de género y LGTBIQ+ en el futuro protocolo de imagen pública del IAC

Se garantizará la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de un futuro protocolo de imagen pública del IAC, que este impulsará cuando disponga de los recursos necesarios para elaborarlo. Este protocolo integrará las indicaciones a seguir en cuanto a la organización de actos públicos: convenciones, ruedas de prensa, entre otros. A modo de ejemplo, algunas de las directrices del protocolo, a fin de garantizar la perspectiva de género, deberán asegurar que en los eventos del IAC haya:

- > La participación equitativa de mujeres y hombres
- > Visibilidad de mujeres y diversidad de género
- > Protagonismo de las mujeres y los hombres en las ponencias y actos públicos en los que se invite al IAC
- > Uso de lenguaje inclusivo en todo tipo de comunicación

Objetivos específicos

- > Asegurar que los actos que organiza el IAC siguen unos estándares de género acordados

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	CID y UC3
	Tiempo de dedicación	Previsto en la medida 1.1. y la medida 1.3.
	Recursos económicos	Recursos ajenos previstos en la medida 1.6.
Indicadores		Fuente de alimentación
Número y porcentaje de eventos en los que se ha tenido en cuenta las directrices del protocolo		Ficha de seguimiento de la acción a partir del registro de actos públicos del IAC
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad media T4 del primer año de vigencia del Plan	Puntual (creación del protocolo) Continua (seguimiento del protocolo)	EQPRI

2.3. Elaboración de un calendario de efemérides en igualdad y diversidad y planificación de acciones para su celebración

Se elaborará un calendario de efemérides en igualdad y desde una perspectiva científico-tecnológica, a fin de dar visibilidad a las reivindicaciones de estas fechas. En el calendario deberán constar las fechas de las efemérides y las acciones que se llevarán a cabo para cada una, a fin de garantizar una buena planificación previa. A modo de ejemplo, algunos días clave que deberían incluirse en el calendario son, entre otros:

- > 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia
- > 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres
- > 8 de marzo, Día de la Mujer
- > 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer
- > 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+
- > 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia

Objetivos específicos

- > Planificar un calendario de efemérides en igualdad propio del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren materiales específicos. Para el desarrollo de las acciones previstas en el calendario, los recursos materiales serán variables (aulas, carteles ...)
	Recursos humanos	CID y UC3
	Tiempo de dedicación	EQPRI: Previsto en la medida 1.1. CID: Previsto en la medida 1.3. UC3: Previsto en la medida 1.3. Además, se prevé una dedicación extraordinaria de unas 15h durante los días previos a la celebración de las efemérides.

	Recursos económicos	Recursos propios. No obstante, en función del calibre de las acciones que se planifiquen, es posible tener que destinar entre 200€ y 1.000€ adicionales en cada efeméride (contratación de ponentes, impresión de cartelería...).	
Indicadores		Fuente de alimentación	
Número y porcentaje de efemérides definidas en el calendario en las que se planifican acciones		Ficha de seguimiento de la acción a partir del calendario de efemérides de igualdad	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción		Responsable
Prioridad media	Puntual (elaboración del calendario)		EQPRI
T1 de cada año a partir del primer año de vigencia del Plan	Discontinua (celebración de las efemérides)		

2.4. Actualización y difusión del compromiso de la dirección del IAC en igualdad y diversidad

Se revisará y actualizará el compromiso de igualdad vigente en el IAC y se propondrá a la dirección actual que firme el nuevo compromiso. La formalización de un compromiso con la igualdad de género por parte del equipo de dirección supondrá un posicionamiento claro e indudable de la institución en el garante de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y personas LGTBIQ+. Una vez actualizada y firmada la nueva versión del compromiso, se difundirá a la plantilla mediante los canales de difusión internos (intranet y correo electrónico) y externos.

Objetivos específicos

- > Garantizar que el IAC dispone de un compromiso de la dirección con la igualdad y la diversidad actualizado

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Se requiere un equipo de comunicación (foto / vídeo)
	Recursos humanos	CID, personas que firmen el documento y UC3 (fotos y redacción de textos para redes sociales)
	Tiempo de dedicación	Previsto en la medida 1.3.
	Recursos económicos	Recursos propios

Indicadores		Fuente de alimentación
Número y porcentaje de canales, internos y externos, por los que se ha difundido el compromiso actualizado		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la coordinación con la UC3
Número y porcentaje de miembros de la dirección que firman el compromiso		Ficha de seguimiento de la acción a partir del documento de compromiso
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad Alta T1 del primer año de vigencia del Plan	Puntual	EQPRI

2.5. Elaboración de auditorías de lenguaje en las comunicaciones internas y externas del IAC

El IAC elaborará una auditoría de lenguaje con carácter anual o bianual (a modo de ejemplo, una intermedia y la otra final), a fin de analizar con perspectiva de género las comunicaciones internas y externas que realiza la institución. Esta auditoría consistirá en realizar un análisis ex post de los medios de comunicación internos y externos del IAC en un modo amplio (lenguaje visual, lenguaje escrito, comunicaciones estereotipadas, ...). Una vez realizado el análisis, se corregirán eventuales sesgos de género en las comunicaciones, y se propondrán medidas para prevenirlos.

Objetivos específicos

- > Realizar un análisis y plan de mejora continua del lenguaje utilizado en las comunicaciones internas y externas

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren de recursos materiales específicos
	Recursos humanos	UC3
	Tiempo de dedicación	EQPRI: Previsto en la medida 1.1. (las auditorías de lenguaje suelen suponer una dedicación aproximada de entre 60 y 80 horas) UC3: Previstos en la medida 1.3.
	Recursos económicos	Recursos ajenos previstos en la medida 1.6. (En caso de externalizar el servicio de manera independiente al asesoramiento externo, el coste aproximado sería de entre 3.000 y 4.000 euros)

Indicadores		Fuente de alimentación	
Número de auditorías realizadas		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la coordinación con la Asistencia Técnica	
Prioridad / Calendario		Tipo de Acción	Responsable
Prioridad Media T1 de cada año a partir del segundo año de vigencia del Plan		Discontinua	EQPRI

2.3. Eje de acceso y promoción de las mujeres en la carrera de personal de investigación

A continuación, se plasma la relación de medidas sobre **acceso y promoción de las mujeres en la carrera de personal de investigación** para aplicar en el IAC.

Hacer clic en cualquier medida para ver su ficha descriptiva



- [3.1. Análisis cuantitativo del proceso de selección en el IAC con perspectiva de género](#)
- [3.2. Análisis de la incorporación de recomendaciones sobre el proceso de selección en base a los estudios del proceso de selección con perspectiva de género](#)
- [3.3. Seguimiento anual de las contrataciones y promociones que ha habido durante el año en el IAC, desagregado por sexo y departamento](#)
- [3.4. Formación a las personas tutoras en Igualdad y Diversidad para que puedan hacer seguimiento con perspectiva de género y LGTBIQ+ de las personas doctorandas](#)
- [3.5. Evaluación del impacto de género de los proyectos del IAC](#)

3.1. Análisis cuantitativo del proceso de selección en el IAC con perspectiva de género

Se realizará un estudio del proceso de selección en el IAC con perspectiva de género. Este estudio se encargará de realizar un análisis cuantitativo de las diferentes fases del proceso de selección (candidaturas presentadas, puntuación en fase de oposición, en fase de méritos, ...), y detectar los posibles sesgos de género que puedan hacer que las mujeres pierdan puntos.

El estudio se realiza a fin de dar respuesta a los datos que muestra el diagnóstico, sobre todo en el ámbito de la promoción en la carrera de personal de investigación. En esta, se observa cómo, en el caso de las mujeres, su carrera se ve afectada en el paso de investigadora predoctoral a postdoctoral (una afeción que no se observa en sus compañeros hombres).

Por lo tanto, el estudio incluirá:

- > Evaluación de criterios de selección y promoción que puedan arrastrar sesgos de género
- > Estudio de las fases de selección en que las mujeres suelen perder más puntos

Objetivos específicos

- > Tener conocimiento de los eventuales sesgos de género que puedan hacer que en el proceso de selección y promoción del IAC, las mujeres pierdan más puntos

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	RR.HH.
	Tiempo de dedicación	EQPRI. Previsto en la medida 1.1. RR.HH. Previsto en la medida 1.3. (Horas aproximadas de ejecución y a externalizar: entre 150 y 200 horas)
	Recursos económicos	Recursos ajenos previstos en la medida 1.6.

Indicadores		Fuente de alimentación	
Número y porcentaje de criterios de selección en los que se ha detectado sesgos de género		Ficha de seguimiento de la acción a partir del estudio del proceso de selección del IAC con perspectiva de género	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable	
Prioridad alta T2 del primer año de vigencia del Plan	Puntual	EQPRI	

3.2. Análisis de la incorporación de recomendaciones sobre el proceso de selección en base a los estudios del proceso de selección con perspectiva de género

Actualmente, el IAC dispone de dos estudios de referencia en el ámbito de los procesos de selección con perspectiva de género:

- > Plan de Acción para la racionalización de la participación de mujeres en los órganos de selección del IAC (desarrollado por personas miembro de la CID y otro personal del IAC)
- > Estudio de mejora de procesos de selección de personal bajo perspectiva de género (elaborado por una empresa externa)

Mediante la presente acción, el IAC se compromete analizar la viabilidad de incorporar las recomendaciones sobre el proceso de selección derivadas de los estudios del proceso de selección con perspectiva de género.

Objetivos específicos

- > Asegurar que el proceso de selección del IAC no está sesgado por motivos de género
- > Garantizar que las oportunidades de acceso al IAC son las mismas para mujeres y hombres

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Recursos materiales variantes según las modificaciones que se decidan implementar	
	Recursos humanos	Recursos humanos variantes según las modificaciones que se decidan implementar	
	Tiempo de dedicación	Tiempo de dedicación variante según las modificaciones que se decidan implementar	
	Recursos económicos	Recursos propios y/o ajenos, según las modificaciones que se decidan implementar	
Indicadores		Fuente de alimentación	
Número y porcentaje de medidas derivadas de ambos estudios que se han aplicado en el IAC		Ficha de seguimiento de la acción a partir de las conclusiones de los estudios del proceso de selección	
Prioridad / Calendario		Tipo de Acción	Responsable
Prioridad alta T1 del primer año de vigencia del Plan		Puntual	EQPRI

3.3. Seguimiento anual de las contrataciones y promociones que ha habido durante el año en el IAC, desagregado por sexo y departamento

Se realizará un seguimiento de las contrataciones y promociones que ha habido en el IAC durante un año natural. El seguimiento se desagregará por sexo y por departamento, a fin de identificar posibles sesgos de género tanto en las contrataciones como en las promociones y cuantificarlas, para observar con perspectiva de género de qué manera afecta a la evolución de la plantilla del IAC.

Objetivos específicos

- > Asegurar que el IAC dispone de una herramienta de registro y seguimiento de las contrataciones y promociones desagregados por sexo

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Base de datos de la plantilla del IAC	
	Recursos humanos	RRHH	
	Tiempo de dedicación	Previsto en la medida 1.3.	
	Recursos económicos	Recursos propios	
Indicadores		Fuente de alimentación	
Número y porcentaje de mujeres que han promocionado en el IAC durante el año		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la base de datos de la plantilla del IAC	
Número y porcentaje de mujeres que se han contratado en el IAC durante el año		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la base de datos de la plantilla del IAC	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción		Responsable
Prioridad media T1 y T4 de cada año de vigencia del Plan	Continua		RRHH

3.4. Formación a las personas tutoras en igualdad y diversidad para que puedan hacer un seguimiento con perspectiva de género y LGTBIQ+ de las personas doctorandas

Se proporcionará formación a las tutoras para que, en la medida de lo posible, estén formadas en igualdad. La finalidad de esta acción es que estas personas puedan realizar un seguimiento del recorrido del personal de investigación, y, especialmente, de las personas doctorandas en el IAC desde una perspectiva de género y LGTBIQ+, que de acuerdo con el diagnóstico, son las que tienen más dificultad a su carrera profesional. Esto implica que las personas tutoras se posicionen como un referente para cualquier duda que pueda surgir en relación con cualquier ámbito del IAC, pero que también sean capaces de detectar eventuales problemáticas en el recorrido de las doctorandas que se deban a la existencia de sesgos de género o discriminación por razón de orientación o identidad sexual en la institución (pérdida de méritos por la maternidad, necesidades de desplazamiento, cargas familiares...).

Para llevar a cabo esta acción, se identificarán de manera nítida las personas susceptibles de ser tutoras que estén formadas en igualdad, y se procurará esta formación para las que no lo estén, lo cual permitirá que las doctorandas puedan priorizar las que tengan una mayor sensibilidad en esta materia.

Cabe tener en cuenta que el IAC ya dispone de un programa de seguimiento previamente implementado, por lo que esta acción deberá partir del programa ya existente.

Objetivos específicos

- > Disponer de un sistema de seguimiento con perspectiva de género de la carrera de las personas estudiantes de doctorado
- > Detectar eventuales sesgos de género en la carrera de las personas estudiantes de doctorado

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No requiere recursos materiales específicos	
	Recursos humanos	Equipo de personas tutoras que se comunica a las nuevas incorporaciones de estudiantes de doctorado	
	Tiempo de dedicación	Variable en función de los requerimientos de las personas doctorandas	
	Recursos económicos	Recursos propios	
Indicadores		Fuente de alimentación	
Número de personas tutoras formadas en igualdad		Ficha de seguimiento de la acción a partir del listado de asistencia a las formaciones	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción		Responsable
Prioridad media T2 del segundo año de vigencia del Plan	Continua		EQPRI

3.5. Evaluación del impacto de género de los proyectos del IAC

El IAC elaborará una herramienta de evaluación de impacto de género de los proyectos, que deberá cumplimentarse como anexo en todos los proyectos que desarrolle el IAC. La evaluación del impacto de género podría llevarse a cabo desde una mirada externa e interna:

- > Mirada externa: Se trata de evaluar el impacto social del proyecto y en qué medida afecta a las mujeres y los hombres. En tanto que muchas veces el sujeto de las investigaciones del IAC es el cosmos, es posible que muchos de los proyectos no tengan un impacto de género externo.
- > Mirada interna: Se trata de evaluar cómo los elementos internos del proyecto afectan a la igualdad entre mujeres y hombres. Se evaluarán cuestiones como la composición del equipo de trabajo, su protagonismo en el equipo, distribución de tareas, presencia de mujeres y hombres en los eventos de difusión...

Una vez realizada la herramienta, se organizará una presentación que además será grabada para su difusión.

Objetivos específicos

- > Asegurar que los proyectos del IAC generen un impacto positivo en términos de género en la sociedad
- > Promover que las estructuras de los equipos de investigación del IAC se formen desde una perspectiva de género

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Guías de referencia para la incorporación del impacto de género en los proyectos científicos
	Recursos humanos	Investigación
	Tiempo de dedicación	Previsto en la medida 1.1. y en la medida 1.3.
	Recursos económicos	Recursos propios
Indicadores		Fuente de alimentación
Número de personas asistentes a la presentación de la ficha desagregadas por sexo		Ficha de seguimiento de la acción a partir del listado de asistencia a la presentación
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad media T4 de tercer año de vigencia del Plan	Puntual	EQPRI

2.4. Eje de formación

A continuación, se plasma la relación de medidas sobre **formación** para aplicar en el IAC.

Hacer clic en cualquier medida para ver su ficha descriptiva



- [4.1. Evaluación periódica del Plan de Formación en Igualdad](#)
- [4.2. Elaboración de un Plan de formación en Igualdad y diversidad específico para cada una de las áreas y departamentos del IAC](#)
- [4.3. Implicación de los mandos en la difusión e incentivo para participar en los cursos de igualdad y diversidad](#)
- [4.4. Difusión de la oferta externa de formación en igualdad y diversidad a toda la plantilla](#)
- [4.5. Recogida de datos y análisis anual de la participación en las formaciones del IAC, desagregado por sexo](#)

4.2. Elaboración de un Plan de formación en Igualdad y diversidad específico para cada una de las áreas y departamentos del IAC

Una vez terminada la vigencia del Plan de Formación actual, se elaborará un nuevo Plan de formación en igualdad y diversidad (a partir de la actualización del anterior) que tenga en cuenta las especificidades de cada una de las áreas y departamentos del IAC. Esto supone que el Plan deberá partir de un análisis de necesidades de cada área o departamento, estudiando aspectos como la gestión interna, la cultura organizacional y los roles establecidos.

Objetivos específicos

- > Planificar formación específica en igualdad ajustada a todas las personas del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	EQRPI y CID
	Tiempo de dedicación	EQRPI: Previsto en la medida 1.1. / CID: Previsto en la medida 1.3.
	Recursos económicos	Recursos ajenos previstos en la medida 1.6.
Indicadores		Fuente de alimentación
Número de formaciones en igualdad planificadas en el IAC		Ficha de seguimiento de la acción en base al Plan de Formación
Diversidad de formaciones previstas		Ficha de seguimiento de la acción en base al Plan de Formación
Diversidad de perfiles profesionales previstos en el Plan de Formación		Ficha de seguimiento de la acción en base al Plan de Formación
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad alta T1 del primer año de vigencia del Plan	Puntual	EQPRI

4.4. Difusión de la oferta externa de formación en igualdad y diversidad a toda la plantilla

El IAC se encargará de difundir a la plantilla la oferta de formación en igualdad y diversidad de carácter externo a la institución, a fin de que la plantilla tenga también conocimiento de la diversidad de cursos existentes en materia de igualdad. La difusión se realizará mediante los canales de comunicación internos del IAC (correo electrónico y la intranet). Algunos de los órganos de los que extraer información sobre oferta formativa en igualdad son los siguientes:

- > INAP (Instituto Nacional de Administración Pública)
- > IM (Instituto de las Mujeres)
- > ICI (Instituto Canario de Igualdad)
- > ICDC (Instituto Canario de Desarrollo Cultural)
- > EVI (Escuela Virtual de Igualdad)
- > Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Objetivos específicos

- > Asegurar que las personas trabajadoras del IAC tienen conocimiento de todo tipo de oferta formativa en igualdad en el territorio

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	EQPRI y UC3
	Tiempo de dedicación	EQPRI: Previstos en la medida 1.1. UC3: Previstos en la medida 1.3. (Se prevé una dedicación estimada de unas 2h / semestre)
	Recursos económicos	Recursos propios

Indicadores		Fuente de alimentación
Número de ofertas de formación en igualdad externas difundidas		Ficha de seguimiento la acción en base a la coordinación con la UC3
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad alta A partir del T3 del primer año de vigencia del Plan	Discontinua	EQPRI

4.5. Recogida de datos y análisis anual de la participación en las formaciones del IAC, desagregado por sexo

El IAC recogerá datos en relación con la participación en las formaciones internas sobre igualdad y diversidad, desagregados por sexo. Posteriormente, estos datos serán analizados a fin de evaluar, por un lado, el equilibrio de participación entre mujeres y hombres y, por otro, de qué forma ha incrementado (o no) la participación desde que se implementan las acciones para incentivar su participación.

Objetivos específicos

- > Asegurar que las personas trabajadoras del IAC disponen de formación en igualdad de género

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos	
	Recursos humanos	EQRPI y CID	
	Tiempo de dedicación	EQRPI: Previsto en la medida 1.1. CID: Previsto en la medida 1.3.	
	Recursos económicos	Recursos propios y recursos ajenos previstos en la medida 1.6.	
Indicadores		Fuente de alimentación	
Número y porcentaje de personas que han participado en las formaciones de Igualdad en el IAC (desagregado por sexo)		Ficha de seguimiento de la acción a partir del registro de asistencia a las formaciones en igualdad	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción		Responsable
Prioridad alta T1 de cada año de vigencia del Plan	Discontinua		EQRPI

2.5. Eje de condiciones de trabajo

A continuación, se plasma la relación de medidas sobre **condiciones de trabajo** para aplicar en el IAC.

Hacer clic en cualquier medida para ver su ficha descriptiva



- [5.1. Incorporación de la perspectiva de género en el futuro protocolo de desconexión digital del IAC](#)
- [5.2. Incorporación de la perspectiva de género en las licitaciones de prevención de riesgos laborales](#)
- [5.3. Integración de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales](#)
- [5.4. Adaptación del puesto de trabajo de las personas embarazadas](#)
- [5.5. Equipos de trabajo adaptados al tallaje de las mujeres](#)
- [5.6. Elaboración de una herramienta para filtrar las personas que participan en los tribunales](#)

5.1. Incorporación de la perspectiva de género en el futuro protocolo de desconexión digital del IAC

El futuro protocolo de desconexión digital del IAC deberá incluir medidas como el uso exclusivo del teléfono de empresa y/o la aplicación para contactar con las personas trabajadoras. Adicionalmente, se establecerán pautas de actuación para evitar que se contacte con las personas trabajadoras cuando están ausentes (bajas laborales, vacaciones, derechos de conciliación, ...).

Objetivos específicos

- > Disponer de una herramienta que garantice el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos	
	Recursos humanos	RRHH y UPRL	
	Tiempo de dedicación	EQRPI: Previsto en la medida 1.1. RR.HH.: Previsto en la medida 1.3. UPRL: 15-20 horas para la participación en reuniones de trabajo y revisión del protocolo	
	Recursos económicos	Recursos ajenos previstos en la medida 1.6.	
Indicadores		Fuente de alimentación	
Número de medidas establecidas por el protocolo		Ficha de seguimiento de la acción a partir del protocolo de desconexión digital	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción		Responsable
Prioridad media T2 del segundo año de vigencia del Plan	Puntual		EQPRI

5.2. Incorporación de la perspectiva de género en las licitaciones del servicio de prevención de riesgos laborales

Esta medida supone dar continuidad y formalizar una práctica que ya se está llevando a cabo. Consecuentemente, las próximas licitaciones de externalización del servicio de prevención de riesgos laborales, continuarán incorporando la perspectiva de género en la vigilancia de la salud, y concretamente las siguientes medidas:

- > Ecografía o mamografía para mujeres de entre 40 y 50 años cada dos años.
- > Revisión ginecológica para las mujeres.
- > Revisión de valores PSA en hombres (incluido en el convenio)

Además, por lo que refiere a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, también se incorporará la perspectiva de género y se solicitará, como mínimo, un análisis de los puestos de trabajo desagregado por sexo.

Objetivos específicos

- > Garantizar una vigilancia de la salud con perspectiva de género capaz de detectar los problemas de salud específicos de las mujeres y los hombres
- > Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y la planificación preventiva

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Plataforma de contratación del IAC
	Recursos humanos	1 persona del equipo de UPRL del IAC y 1 persona del equipo de contratación
	Tiempo de dedicación	Actividad integrada en las 60 horas estimadas
	Recursos económicos	Recursos propios
Indicadores		Fuente de alimentación
Número de cláusulas con perspectiva de género en los pliegos de la licitación (objeto del contrato, criterio de valoración, ...)		Ficha de seguimiento de la acción a partir los pliegos de la licitación
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad alta El pico de pruebas médicas se realizará en mayo / junio, que es cuando se realizan los reconocimientos médicos masivos.	Discontinua	URPL

5.3. Integración de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales

En línea con lo que establece la normativa, se llevará a cabo una evaluación específica de riesgos psicosociales diferenciada de la evaluación general. Esta evaluación se llevará a cabo mediante metodologías de reconocido prestigio tal y como indica el INSST y se ejecutará con recursos ajenos; la licitación de los servicios podrá incluirse dentro del contrato general de UPRL o constituir una licitación aparte.

Objetivos específicos

- > Promover la realización de una evaluación de riesgos psicosociales en mujeres y hombres en el IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Uso de las metodologías de referencia según el INSST y programas específicos para la elaboración, envío y cumplimentación de encuestas
	Recursos humanos	1 persona de la UPRL para envío de datos, elaboración y envío de la campaña, seguimiento de la participación, coordinación entre los representantes sociales, la dirección y los recursos ajenos. Delegados de Prevención del IAC y representantes de la Dirección del IAC Recursos ajenos: persona técnica psicóloga especialista en técnicas psicosociales
	Tiempo de dedicación	75 horas aprox. (Teniendo en cuenta el tiempo dedicado desde que se decide llevar a cabo la evaluación)
	Recursos económicos	Recursos propios

Indicadores		Fuente de alimentación
Número de medidas relacionadas con la igualdad incluidas en los planes de actuación de la evaluación		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la evaluación de riesgos psicosociales
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad alta Revisión anual según la última evaluación realizada	Discontinua (una al año)	Administración de SSGG

5.4. Adaptación del puesto de trabajo de las personas embarazadas

Aunque no sea un procedimiento formal, en el IAC es posible adaptar el puesto de trabajo si la situación de embarazo impide la realización de algunas de las tareas del puesto, sustituyéndolas por tareas que tengan un valor equivalente en cuanto a méritos. La presente medida pretende formalizar este procedimiento, de modo que cada vez que se notifique un embarazo, las personas responsables de cada departamento, junto con el equipo de UPRL, puedan definir nuevas tareas adaptadas a la persona en cuestión y que esas tengan un valor igual para que la situación no afecte negativamente al currículum de las personas, haciéndolas perder méritos.

Objetivos específicos

- > Disponer de un procedimiento formalizado para adaptar los puestos de trabajo de las personas embarazadas
- > Garantizar que una situación de embarazo no afecta negativamente al currículum de las personas trabajadoras del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Variantes según la caracterización de la adaptación en cada caso (equipo, uniforme, alternativas a formaciones no realizadas...)	
	Recursos humanos	La propia persona trabajadora a la que afecta la acción, además del personal sanitario del Servicio de Prevención, encargado de incluir las limitaciones que se deben tener en cuenta	
	Tiempo de dedicación	8h aprox. / persona trabajadora. Incluye todas las gestiones: citas médicas, evaluación del puesto, compra de material, gestión de alguna formación alternativa, etc.	
	Recursos económicos	Se prevé destinar 6.000€ aprox. a la compra de equipos ergonómicos. (UPRL)	
Indicadores		Fuente de alimentación	
Porcentaje de personas embarazadas en las que se realiza una sustitución de tareas por otras de igual valor		Ficha de seguimiento de la acción a partir de las evaluaciones realizadas en cada una de las personas	
Prioridad / Calendario		Tipo de Acción	Responsable
Prioridad alta A partir de la entrada en vigor del Plan		Continua	UPRL

5.5. Equipos de trabajo adaptados al tallaje de las mujeres

Uno de los retos de cualquier institución cuyos puestos de trabajo requieran equipos / ropa de trabajo específicos, es disponer de diversidad de tallajes que se adapten a las necesidades de todas las personas trabajadoras, específicamente a las mujeres. Es por ello por lo que el IAC se asegurará de contratar con empresas proveedoras que ofrezcan equipos de trabajo adaptados a las necesidades de mujeres y hombres.

Objetivos específicos

- > Garantizar que todas las personas del IAC disponen de ropa de trabajo y calzado de su tallaje, especialmente las mujeres

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	1 persona del equipo de UPRL y 1 persona del equipo de contratación
	Tiempo de dedicación	Variable según las necesidades de cada perfil profesional
	Recursos económicos	Variable según el equipo que se deba adquirir

Indicadores	Fuente de alimentación
Número de uniformes entregados a las personas trabajadoras del IAC	Ficha de seguimiento de la acción a partir de la coordinación con el equipo de UPRL

Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad media A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad	Continua	UPRL

5.6. Elaboración de una herramienta para filtrar las personas que participan en los tribunales

El IAC elaborará una herramienta que permita realizar filtros de perfil profesional de la plantilla del IAC. De esta forma, se podrá filtrar a las personas para observar las que reúnen los requisitos adecuados para participar en unos tribunales u en otros. Además de estos filtros, la herramienta también deberá de recoger las veces que cada persona ha participado en tribunales a fin de, en la medida de lo posible, poder equilibrar la participación de la plantilla.

Objetivos específicos

- > Promover una participación equitativa en los tribunales de selección

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Programa que permita realizar el filtro
	Recursos humanos	EQPRI, RR.HH. y Servicios Informáticos
	Tiempo de dedicación	EQPRI: Previsto en la medida 1.1. RR. HH: Previsto en la medida 1.3.
	Recursos económicos	Recursos propios
Indicadores		Fuente de alimentación
Número de filtros incorporados en la herramienta de elección de personas participantes en procesos de selección		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la herramienta de elección de personas participantes en procesos de selección
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad media T4 del segundo año de vigencia del Plan	Puntual	SI

2.6. Eje de clasificación profesional y retribuciones

A continuación, se plasma la relación de medidas sobre **clasificación profesional y retribuciones** para aplicar en el IAC.

Hacer clic en la medida para ver su ficha descriptiva



6.1. Establecimiento e implantación de una base organizativa sólida y actualizada que sirva de referencia para la elaboración de auditorías, estudios de organización interna, estudios de procesos de trabajo, etc.

6.1. Establecimiento e implantación de una base organizativa sólida y actualizada que sirva de referencia para la elaboración de auditorías, estudios de organización interna, estudios de procesos de trabajo, etc.

En el marco de la Auditoría Retributiva, se identificó la necesidad de disponer de una clasificación sólida de personal ajustada a la realidad del IAC y que además cumpliera con los requerimientos normativos y las instrucciones del Ministerio. Por lo tanto, esta medida supone llevar a cabo un análisis de los puestos de trabajo del IAC para rediseñar su organización; una vez llevado a cabo este análisis, deberá trasladarse a los sistemas SAP de clasificación de personal para que todas las bases de datos internos que se usen para la elaboración de estudios estén adaptadas al nuevo estudio.

Objetivos específicos

- > Establecer un sistema de clasificación profesional propio y adaptado a la realidad de la plantilla del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	1 persona de RRHH
	Tiempo de dedicación	Previsto en la medida 1.3.
	Recursos económicos	Se prevé la externalización del análisis organizativo por un presupuesto aproximado de 4.000€.

Indicadores		Fuente de alimentación	
Número de puestos de trabajo del IAC tras realizar el análisis		Ficha de seguimiento de la acción según el estudio de puestos de trabajo	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción		Responsable
Prioridad alta T1 del primer año de vigencia del Plan	Puntual		RRHH

2.7. Eje de ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

A continuación, se plasma la relación de medidas sobre **ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral** para aplicar en el IAC.

Hacer clic en cualquier medida para ver su ficha descriptiva



- [7.1. Establecimiento de medidas de conciliación en los eventos organizados por el IAC](#)
- [7.2. Difusión de las medidas de conciliación del IAC](#)
- [7.3. Análisis anual de las personas que se acogen a cada permiso de conciliación, desagregado por sexo](#)

7.1. Establecimiento de medidas de conciliación en los eventos organizados por el IAC

El IAC estudiará el establecimiento de medidas de conciliación en los eventos presenciales organizados por el IAC. A modo de ejemplo, el IAC valorará el establecimiento de un servicio externalizado de cuidado de hijos e hijas menores para estos eventos, a fin de que las personas trabajadoras del IAC no vean afectada su participación por no poder conciliar con la vida familiar.

Objetivos específicos

- > Garantizar que el cuidado de hijos e hijas no es un impedimento para que las personas trabajadoras asistan a los eventos organizados por el mismo
- > Disponer de un servicio de cuidado de hijos e hijas en la realización de eventos por parte del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Variante según las medidas de conciliación que se apliquen
	Recursos humanos	Variante según las medidas de conciliación que se apliquen
	Tiempo de dedicación	Variante según las medidas de conciliación que se apliquen
	Recursos económicos	Variante según las medidas de conciliación que se apliquen
Indicadores		Fuente de alimentación
Número de eventos organizados por el IAC en los que ha habido servicio de conciliación		Ficha de seguimiento de la acción según el programa del evento u otro documento similar
Número de personas que han hecho uso del servicio de conciliación		Ficha de seguimiento de la acción según el registro de uso
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad baja T2 del tercer año de vigencia del Plan	Continua	EQPRI

7.2. Difusión de las medidas de conciliación del IAC

Esta medida se dividirá en tres actividades.

Elaboración de una infografía sobre derechos relacionados con la conciliación y corresponsabilidad del IAC

Se elaborará una infografía sobre los derechos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad que aplican en el IAC. La infografía deberá ser visual y accesible, e incorporará:

- > Denominación de cada derecho de conciliación y breve explicación de en qué consiste cada uno
- > Indicación de dónde puede encontrarse la información en relación con los derechos de conciliación ampliada (intranet). Se sugiere incluir un código QR en la infografía que, con su escáner, lleve a la página de la intranet donde está publicada la información relativa a los derechos, permisos de conciliación, etc.

Organización de una charla informativa anual explicando las medidas de conciliación del IAC

El IAC organizará una charla informativa anual explicando las medidas de conciliación existentes en la institución. Una vez explicados los derechos de conciliación y los diferentes permisos existentes, las personas asistentes podrán realizar preguntas relacionadas con lo expuesto. Además, la charla podrá tomar un formato mixto u online, y se grabará con tal de publicarla en la intranet.

Una vez finalizada, se realizará la difusión de la charla, facilitando el enlace de la página de la intranet donde está publicada vía correo electrónico.

Incorporación de la infografía sobre derechos de conciliación y corresponsabilidad en el Manual de Bienvenida

Se incorporará la infografía sobre derechos de conciliación y corresponsabilidad elaborada con anterioridad en el *Welcome Pack* para las nuevas incorporaciones en el IAC.

Objetivos específicos

- > Garantizar que todas las personas del IAC son conocedoras de los derechos de conciliación que ofrece la institución
- > Ofrecer una herramienta que facilita el acceso a la información relativa a cualquier tipo de permiso de conciliación del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	EQRPI, UC3, RRHH
	Tiempo de dedicación	EQRPI: Previsto en la medida 1.1. UC3 y RRHH: Previsto en la medida 1.3.
	Recursos económicos	Recursos propios y ajenos previstos en la medida 1.6.

Indicadores		Fuente de alimentación
Número y porcentaje de derechos y/o permisos incluidos en la infografía		Ficha de seguimiento de la acción según la infografía
Número y denominación de los permisos explicados en la charla informativa		Ficha de seguimiento de la acción según el guion de la charla informativa / materiales de preparación
Número de charlas realizadas durante el período de vigencia del Plan		Ficha de seguimiento de la acción según el calendario de convocatoria
Número de personas asistentes en cada charla		Ficha de seguimiento de la acción según el registro de asistencia a las charlas
Número de documentos de Manual de Bienvenida facilitados a las nuevas incorporaciones		Ficha de seguimiento de la acción según la base de datos de la plantilla del IAC
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad alta T4 del primer año de vigencia del Plan	Discontinua	EQPRI

7.3. Análisis anual de las personas que se acogen a cada permiso de conciliación, desagregado por sexo

El IAC realizará un análisis anual del número y porcentaje de personas que se acogen a cada permiso de conciliación. El análisis se desagregará por sexo, a fin de detectar eventuales sesgos de género en ambos sexos en el acogimiento a los distintos permisos. Los resultados y conclusiones del análisis se publicarán en la intranet a fin de que todas las personas de la plantilla puedan tener acceso.

Objetivos específicos

- > Disponer de una herramienta que caracterice las personas que se acogen a los derechos de conciliación del IAC
- > Analizar, con perspectiva de género, las personas que se acogen a las medidas de conciliación del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	EQRPI
	Tiempo de dedicación	Previsto en la medida 1.1.
	Recursos económicos	Recursos propios y recursos ajenos previstos en la medida 1.6.
Indicadores		Fuente de alimentación
Número y porcentaje de hombres y mujeres que se han acogido a cada permiso durante el año		Ficha de seguimiento de la acción según la base de datos de permisos de conciliación
Número y tipo de canales mediante los que se difunde el análisis		Ficha de seguimiento de la acción a partir de la coordinación con la UC3
Prioridad / Calendario		Tipo de Acción
Prioridad media T1 de cada año a partir del segundo año de vigencia del Plan		Discontinua
		EQPRI
		Responsable

2.8. Eje de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A continuación, se plasma la relación de medidas sobre **prevención del acoso sexual y por razón de sexo** para aplicar en el IAC.

Hacer clic en cualquier medida para ver su ficha descriptiva



- 8.1. [Revisión del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual propio del IAC, adaptado a la normativa y a la realidad social actual y particularidades del IAC](#)
- 8.2. [Buzón anónimo de sugerencias para la mejora y revisión del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual](#)
- 8.3. [Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual](#)
- 8.4. [Formación sobre el funcionamiento del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual](#)

8.1. Revisión del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual propio del IAC, adaptado a la normativa y a la realidad social actual y particularidades del IAC

El IAC revisará el protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual adaptado a la normativa vigente¹. Además, el protocolo deberá integrar los supuestos que se recogen en la Ley de la Ciencia² y la Ley Trans³, en relación con la disposición de un protocolo que también comprenda la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

El protocolo deberá ser elaborado por un equipo experto y deberá contar con la participación del personal del IAC a fin de reforzar su carácter preventivo en un plazo de un año desde la aprobación del Plan. Para el desarrollo de esta acción, se podrán usar como modelos otros protocolos en el ámbito universitario o de centros de investigación que puedan servir de referencia.

Además, a fin de que la información relativa al protocolo sea accesible y visual, se elaborará un subproducto en forma de infografía / díptico, donde se plasme con claridad las medidas preventivas que aplica el IAC y las indicaciones sobre a quién acudir en caso de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo en el IAC.

¹ El 28 de marzo de 2024 se publica en el BOE el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el [Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos](#)

² [Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación](#)

³ [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#)

Objetivos específicos

- > Disponer de una herramienta específica para hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo
- > Cumplir con la normativa vigente relacionada con la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	EQRPI y 1 persona de UPRL
	Tiempo de dedicación	EQRPI: Previsto en la medida 1.1. UPRL: 15-20 horas para la participación en reuniones de trabajo y revisión del protocolo
	Recursos económicos	Recursos propios y recursos ajenos ya previstos en el actual contrato de la Asistencia Técnica en Igualdad (con vigencia hasta 2025)

Indicadores		Fuente de alimentación	
Número y porcentaje de personas trabajadoras del IAC que han participado en la elaboración del protocolo		Ficha de seguimiento de la acción según las actas de sesiones / reuniones para la elaboración del protocolo	
Número de medidas previstas en el protocolo		Ficha de seguimiento de la acción según el protocolo aprobado	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable	
Prioridad alta T1 del primer año de vigencia del Plan	Puntual	EQPRI	

8.2. Buzón anónimo de sugerencias para la mejora y revisión del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual

El IAC habilitará un buzón anónimo de sugerencias con la finalidad de que la nueva actualización del protocolo se adapte a la realidad del IAC, teniendo en cuenta la participación directa de su plantilla. Se sugiere que el buzón sea anónimo a fin de evitar que las personas se cohíban a la hora de hacer sugerencias. Para ello, se creará un enlace de cuestionario online para que las personas que lo prefieran puedan introducir sus propuestas de mejora a través de esa vía, siempre en formato anónimo. Para el inicio de esta acción, se enviará un correo a todas las personas trabajadoras del IAC informando del establecimiento de este buzón.

Objetivos específicos

- > Asegurar la participación de la plantilla del IAC en la elaboración del Protocolo
- > Elaborar un protocolo adaptado a la realidad de las personas trabajadoras del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	Equipo de personas encargadas del seguimiento del protocolo
	Tiempo de dedicación	Deberá preverse en el protocolo
	Recursos económicos	Deberá preverse en el protocolo

Indicadores	Fuente de alimentación
Número de sugerencias recibidas mediante el enlace online	Ficha de seguimiento de la acción según el registro de respuestas del formulario online
Número y porcentaje de sugerencias introducidas en la actualización del nuevo protocolo	Ficha de seguimiento de la acción según el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad alta T1 del primer año de vigencia del Plan	Continua	EQRPI

8.3. Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual

Se difundirá el protocolo previamente elaborado, así como el subproducto en forma de infografía / díptico. La difusión se realizará mediante los canales de comunicación internos: el correo electrónico y la intranet. La difusión mediante correo electrónico deberá disponer de:

- > Un archivo adjunto con el documento pdf del protocolo
- > Un archivo adjunto con el documento pdf de la infografía / díptico del protocolo
- > Un enlace a la página de la intranet donde está publicado el protocolo
- > Un enlace a la página de la intranet donde está publicada la infografía / díptico del protocolo

Además, se imprimirá la infografía o el díptico elaborados de la siguiente manera:

- > En formato poster, para colgar en las paredes / tableros de anuncio de los diferentes centros del IAC, incluidos los observatorios. Además, para demostrar el compromiso de la dirección con este ámbito, se propondrá que en los despachos de los mandos directivos se cuelguen estos posters en la pared / puerta.
- > En formato folleto, para repartir entre las personas del IAC y también entregarlo junto a la documentación de bienvenida para las nuevas incorporaciones. Además, estos folletos también se repartirán en diferentes puntos de los centros del IAC para que las personas puedan cogerlos cuando quieran (el mostrador de la entrada de cada centro, el comedor, la biblioteca; además de en las salas de recepción de los observatorios).

Objetivos específicos

- > Difundir el protocolo a fin de que todas las personas del IAC tengan conocimiento de su existencia

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	Impresión del documento infográfico en formato poster y formato folleto
	Recursos humanos	Equipo de personas encargadas del seguimiento del protocolo y UC3
	Tiempo de dedicación	Deberá preverse en el protocolo
	Recursos económicos	Deberá preverse en el protocolo

Indicadores		Fuente de alimentación	
Número de difusiones realizadas mediante correo electrónico		Ficha de seguimiento de la acción según la coordinación con la UC3	
Número de posters colgados en las paredes / tabloneros de los centros del IAC / paredes de los despachos de las personas directivas		Ficha de seguimiento de la acción según el número de impresiones de posters	
Número de folletos repartidos por las instalaciones del IAC		Ficha de seguimiento de la acción según el número de impresiones de folletos	
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción		Área responsable
Prioridad media T1 del segundo año de vigencia del Plan	Puntual		EQPRI

8.4. Formación sobre el funcionamiento del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual

El IAC realizará una formación anual sobre el funcionamiento del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual. La formación se grabará y se publicará en la intranet. Además, se facilitará el enlace de la intranet donde está publicado vía correo electrónico a todas las personas trabajadoras del IAC. Se sugiere que la formación sobre el funcionamiento del protocolo incorpore los siguientes puntos, entre otros:

- > Caracterización de un protocolo e importancia de disponer de uno
- > Presentación de legislación y normativa interna en relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- > Posicionamiento y responsabilidades del IAC
- > Procedimiento de denuncia (a quién acudir, qué va a pasar luego, etc.)
- > Consecuencias del acoso
- > Apoyo a las víctimas

Objetivos específicos

- > Garantizar que las personas del IAC tienen conocimiento del uso y funcionamiento del nuevo protocolo

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos	
	Recursos humanos	Equipo de personas encargadas del seguimiento del protocolo	
	Tiempo de dedicación	Deberá preverse en el protocolo	
	Recursos económicos	Deberá preverse en el protocolo	
Indicadores		Fuente de alimentación	
Número de formaciones sobre el funcionamiento del protocolo realizadas durante los 4 años de vigencia del Plan		Ficha de seguimiento de la acción a partir del Plan de Formación	
Número de personas asistentes en cada formación, desagregado por sexo y departamento		Ficha de seguimiento de la acción a partir del registro de personas asistentes a las formaciones	
Prioridad / Calendario		Tipo de Acción	Responsable
Prioridad media T4 de cada año desde el primer año de vigencia del protocolo		Puntual (una vez al año)	EPQRI

2.9. Eje de financiación con perspectiva de género

A continuación, se plasma la relación de medidas sobre **financiación con perspectiva de género** para aplicar en el IAC.

Hacer clic en cualquier medida para ver su ficha descriptiva



9.1 Incorporación de cláusulas y criterios de igualdad en las licitaciones del IAC

9.1. Incorporación de cláusulas y criterios de igualdad en las licitaciones del IAC

Cuando el IAC elabore una licitación, estudiará la posibilidad de incorporar cláusulas y criterios de igualdad en las licitaciones. Estas cláusulas y criterios pueden ser muy diversos. A continuación, algunos ejemplos:

- > Incorporación de la perspectiva de género en el proyecto técnico, como criterio de valoración sujeto a juicio de valor
- > Criterios automáticos de valoración como, por ejemplo: existencia de Plan de Igualdad, equipo de dirección paritario, número de mujeres y hombres en plantilla...
- > Criterios de desempate similares a los indicados anteriormente
- > Cláusulas especiales de ejecución relacionadas con la igualdad, por ejemplo, el compromiso de formar en igualdad a las personas del equipo durante el periodo de vigencia del contrato
- > Otras

Objetivos específicos

- > Promover la igualdad de género en la red de empresas proveedoras del IAC

Previsión de presupuesto	Recursos materiales	No se requieren recursos materiales específicos
	Recursos humanos	1 persona del equipo de contratación / Variable según el área que publique la licitación
	Tiempo de dedicación	Variable según la licitación
	Recursos económicos	Recursos propios
Indicadores		Fuente de alimentación
Número de licitaciones con cláusulas de igualdad incorporadas		Ficha de seguimiento de la acción según las licitaciones publicadas
Prioridad / Calendario	Tipo de Acción	Responsable
Prioridad media T2 del cuarto año de vigencia del Plan	Continua	Unidad de Contratación

2.10. Eje de análisis de impacto de la covid-19

En línea con lo que sugiere la Guía Horizonte Europa para la elaboración de Planes de Igualdad, el IAC ha realizado un **análisis de cómo impactó la Covid-19 en la organización**, y así consta en el diagnóstico. No obstante, han **transcurrido prácticamente 5 años** desde la pandemia, por lo que no se considera necesario profundizar en esta cuestión, por lo que el IAC ha considerado oportuno priorizar otras medidas.

2.11. Cronograma de ejecución de las acciones

El siguiente cronograma de las acciones presenta una temporalización para la ejecución de cada una de las medidas previstas en el plan. No obstante, debe considerarse este cronograma como una planificación inicial, de carácter flexible, que podrá ajustarse en función de las necesidades del contexto, los recursos disponibles, la idoneidad de cada una de las acciones, etc. Sin embargo, será necesario reflejar las desviaciones de ejecución con respecto a la planificación en los diversos informes de seguimiento y evaluación previstos en el siguiente capítulo.

	1r año				2o año				3r año				4to año			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1. Eje de medidas transversales																
1.1. Designación de un equipo responsable de la implementación del Plan de Igualdad																
1.2. Ampliación del alcance de la Comisión de Igualdad																
1.3. Estimación de horas de dedicación previstas para las personas que integren la Comisión de Igualdad y Diversidad (CID), el área de RR.HH. y la UC3																
1.4. Difusión del Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias 2024 - 2028																
1.5. Definición del perfil que deberá integrar la Unidad de Igualdad en el IAC																
1.6. Asesoramiento especializado en Igualdad de Género en el IAC																
1.7. Publicación de los informes de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad																
2. Eje de imagen y lenguaje con perspectiva de género																
2.1. Creación e implantación de una guía de buenas prácticas en lenguaje inclusivo para las comunicaciones internas y externas del IAC																
2.2. Incorporación de la perspectiva de género y LGTBIQ+ en el futuro protocolo de imagen pública del IAC																
2.3. Elaboración de un calendario de efemérides en igualdad y diversidad y planificación de acciones para su celebración																
2.4. Actualización y difusión del compromiso de la dirección del IAC en igualdad y diversidad																
2.5. Elaboración de auditorías de lenguaje en las comunicaciones internas y externas del IAC																
3. Eje de acceso y promoción de las mujeres en la carrera científica																
3.1. Análisis cuantitativo del proceso de selección en el IAC con perspectiva de género																
3.2. Análisis de la incorporación de recomendaciones sobre el proceso de selección en base a los estudios del proceso de selección con perspectiva de género																
3.3. Seguimiento anual de las contrataciones y promociones que ha habido durante el año en el IAC, desagregado por sexo y departamento																
3.4. Formación a las personas Tutoras en igualdad y diversidad para que puedan hacer un seguimiento con perspectiva de género y LGTBIQ+ de las personas doctorandas																
3.5. Evaluación del impacto de género de los proyectos científicos																
4. Eje de formación																
4.1. Evaluación periódica del Plan de Formación en Igualdad																
4.2. Elaboración de un Plan de formación en Igualdad y diversidad específico para cada una de las áreas y departamentos del IAC																
4.3. Implicación de los mandos en la difusión e incentivo para participar en los cursos de igualdad y diversidad																
4.4. Difusión de la oferta externa de formación en igualdad y diversidad a toda la plantilla																
4.5. Recogida de datos y análisis anual de la participación en las formaciones del IAC, desagregado por sexo																

5. Eje de condiciones de trabajo				
5.1. Incorporación de la perspectiva de género en el futuro protocolo de desconexión digital del IAC				
5.2. Incorporación de la perspectiva de género en las licitaciones de prevención de riesgos laborales				
5.3. Integración de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales				
5.4. Adaptación del puesto de trabajo de las personas embarazadas				
5.5. Equipos de trabajo adaptados al tallaje de las mujeres				
5.6. Elaboración de una herramienta para filtrar las personas que participan en tribunales				
6. Eje de clasificación profesional y retribuciones				
6.1. Establecimiento e implantación de una base organizativa sólida y actualizada que sirva de referencia para la elaboración de auditorías, estudios de organización interna, estudios de procesos de trabajo, etc.				
7. Eje de ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral				
7.1. Establecimiento de medidas de conciliación en los eventos organizados por el IAC				
7.2. Difusión de las medidas de conciliación del IAC				
7.3. Análisis anual de las personas que se acogen a cada permiso de conciliación, desagregado por sexo				
8. Eje de prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
8.1. Revisión del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, expresión de género, identidad de género y orientación sexual propio del IAC, adaptado a la normativa y a la realidad social actual y particularidades del IAC				
8.2. Buzón anónimo de sugerencias para la mejora y revisión del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, expresión de género, identidad de género y orientación sexual				
8.3. Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, expresión de género, identidad de género y orientación sexual				
8.4. Formación sobre el funcionamiento del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, expresión de género, identidad de género y orientación sexual				
9. Eje de financiación con perspectiva de género				
9.1. Incorporación de cláusulas y criterios de igualdad en las licitaciones del IAC				

2.12. Dimensión presupuestaria

El presente capítulo recoge la dimensión presupuestaria que se prevé necesario para la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad. Las **medidas se ejecutarán mediante recursos internos y, en menor medida externos**, por lo cual se ha calculado, por una parte, en horas y, por otra, en valor monetario (coste de las horas a externalizar).

El **coste total** de horas asignadas al Plan a lo largo de los 4 años de vigencia es de **3.873 horas**, de las cuales 3.025 son internas y 848 externas. Esto supone una **dedicación anual de 968,25 horas**, de las cuales 756,25 serán internas y 212, externas.

Considerando que la jornada anual de una persona en el IAC son **1642 horas**, esto supondría el tiempo de **dedicación de una persona al 46% de su jornada anual**. Asimismo, como el plan de igualdad es transversal a toda la organización, no es posible que una sola persona asuma todas las horas internas, sino que se recomienda que se dividan entre los distintos equipos del IAC. Es por ello por lo que **esta dedicación se reparte entre los equipos** en los términos establecidos en el propio plan de acción.

A las **horas de gestión externas** se les ha otorgado un **valor monetario**, en tanto que tendrán que ser ejecutadas a través de la **contratación de una empresa externa especializada**. Esta empresa podrá dedicar dichas horas a la ejecución de las acciones del Plan. Más concretamente, **el coste de externalización del Plan se prevé en 72.960 euros**: de estos costes, la gran mayoría (**50.960 euros**) son de la **contratación de una Asistencia Técnica experta en Igualdad** para un período de 4 años. Esto implicará destinar a la Asistencia Técnica un presupuesto de **12.740 euros anuales**.

Los **demás costes de la externalización del Plan** son derivados de las siguientes acciones, que tendrán un coste de **22.000 euros totales**, y que supondrán unos **5.500 euros anuales**:

- Adaptación de los puestos de trabajo de las personas embarazadas
- El establecimiento e implantación de una base organizativa sólida y actualizada que sirva de referencia para la elaboración de auditorías, estudios de organización interna, estudios de procesos de trabajo, etc.
- La impartición de las acciones formativas previstas en el Plan de formación en Igualdad y Diversidad específico para cada una de las áreas y departamentos del IAC

3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La promoción de la **igualdad de género** en el funcionamiento interno de una institución como el IAC tiene que entenderse como una **actividad transversal**. Es por ello que el presente Plan de Acciones **interpela y corresponsabiliza** a diversos **departamentos u áreas del IAC**.

Para garantizar un **buen funcionamiento y desarrollo de las medidas del Plan**, es necesario establecer un **sistema de gobernanza** que asegure la coordinación correcta entre todos los agentes responsables de su implementación, y que garantice su operatividad.

Siguiendo esta línea, el presente capítulo se estructura en **3 subapartados**:

Hacer clic en cualquier título para dirigirse al apartado en cuestión



[Sistema de gobernanza](#)



[Sistema de seguimiento y evaluación](#)



[Recomendaciones y herramientas para el seguimiento y evaluación](#)



Sistema de gobernanza

La gobernanza del Plan se realizará en dos niveles, que son los siguientes:

- > **Nivel ejecutivo (Comisión de seguimiento – toma de decisiones).** Entre sus funciones, estarán las siguientes:
 - Velar por el cumplimiento del Plan de Acciones.
 - Asegurar la provisión de recursos para el despliegue de las acciones.
 - Tomar decisiones sobre la prioridad y planificación de las acciones y proponer eventuales modificaciones (de calendario, personas responsables, orientación estratégica de las acciones, ...).
 - Impulsar el seguimiento y evaluación de las acciones.
 - Revisar los resultados de los informes de seguimiento y evaluación y liderar la implementación de mejoras, de acuerdo con los resultados obtenidos.
 - Promover la coordinación entre las personas responsables de implementar el Plan de Acciones.
 - Ejercer arbitraje si, eventualmente, se producen conflictos entorno al Plan.
 - Hacer seguimiento de los trabajos realizados por parte del EQRPI y la CID

- > **Nivel operativo (Equipo responsable de la ejecución del Plan/Comisión de igualdad – ejecución de las acciones).** Entre sus funciones, estarán las siguientes:
 - Ejecutar las acciones previstas de acuerdo con la planificación acordada.
 - Prestar soporte técnico en todas las cuestiones relativas al Plan.
 - Difundir el Plan a la plantilla.
 - Ejercer de interlocutor entre la plantilla y la dirección del IAC en todas las cuestiones relativas al Plan.
 - Elaborar informes de seguimiento y evaluación y asegurar su difusión a la plantilla.
 - Coordinarse con la asistencia técnica externa



Sistema de seguimiento y evaluación

La creación de un **sistema de seguimiento y evaluación** pautado y sólido es esencial para **medir el desarrollo de las acciones**, con el propósito de alcanzar los objetivos de manera eficiente y dentro de los plazos establecidos. Tanto el seguimiento como la evaluación facilitan el **control y conocimiento de la plantilla del desarrollo del Plan**. De esta forma, la gestión de los recursos y resultados es efectiva y se ajusta a las necesidades, ofreciendo paralelamente información relevante para **reorientar y mejorar las acciones del Plan**. Por otro lado, es necesario tener en cuenta que el **seguimiento y la evaluación** son dos procesos distintos.

Seguimiento	Evaluación
<p>Consiste en realizar un control periódico para asegurar que el Plan de Acciones se desarrolla conforme al calendario de implementación previsto, evidenciando los avances y nivel de cumplimiento.</p>	<p>Es un ejercicio complejo en el que se realiza un contraste entre los objetivos de planificación y los resultados (evaluación de resultado), y se mide el impacto y los cambios socioculturales motivados por las acciones que se han puesto en marcha (evaluación de impacto).</p>

Partiendo de esta conceptualización, se prevé la elaboración de la siguiente documentación:

- > **Documentos de seguimiento.** Estos se elaborarán con una **periodicidad semestral** (o cuando se considere por criterio técnico) y serán un reflejo de las actuaciones que se han puesto en marcha durante el período de control, juntamente con los recursos respectivos utilizados.
- > **Documento de evaluación intermedia.** Se elaborará a mitad del período de vigencia (o cuando se considere por criterio técnico) y será un documento que combinará datos cuantitativos y cualitativos. Se mostrará un resumen del grado de vigencia del Plan y cada uno de los retos, las desviaciones en la implementación de las medidas y/o dificultades para

su puesta en marcha. Además, incorporará un apartado de recomendaciones en el que se indicarán sugerencias para mejorar la implementación de las medidas que todavía no se han puesto en marcha (acciones preventivas). En este último apartado, también se podrán proponer correcciones de las medidas para que sean más eficaces (pueden ser correcciones metodológicas, de contenido, de objetivos, agentes implicados, entre otros); más específicamente de los indicadores, según los riesgos existentes en la calidad de los datos recogidos (validez, fiabilidad, precisión y actualización).

- > **Documento de evaluación final.** Este documento se elaborará una vez finalizada la vigencia del Plan de Igualdad. Deberá incorporar datos relativos al grado de vigencia total del Plan, y justificará los motivos por los cuales, eventualmente, alguna medida no se ha puesto en marcha, así como las dificultades para implementarlas y las desviaciones respecto a la previsión inicial. El documento también deberá incorporar recomendaciones que sirvan de guía para la elaboración del próximo plan, así como posibles acciones correctivas. De este modo, la evaluación final incorporará una valoración del impacto de las medidas (cuantitativa o cualitativa), hecho que requerirá conocer la opinión de la plantilla (o, eventualmente, los colectivos concretos a los que van dirigidos las acciones).



Recomendaciones y herramientas para el seguimiento y evaluación

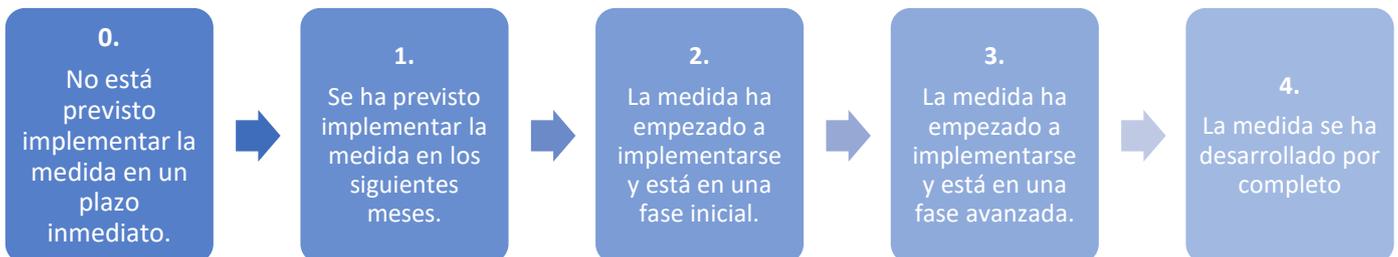
A continuación, se recomiendan algunas buenas prácticas que mejorarán la efectividad del seguimiento y evaluación del Plan:

- > **Trazabilidad.** En caso de que, por causa de cambios operativos, procesos internos, financiamiento, recursos humanos, ... se modifiquen algunos objetivos, contenido u orientación de una medida, se sugiere dejar constancia dentro de la documentación de seguimiento para mejorar la calidad de la evaluación.
A modo de ejemplo, es posible que, según la fuente de financiamiento de las acciones, haya algunas condiciones previas que obliguen a modificarla. Del mismo modo, esta trazabilidad sistematiza el conocimiento que se ha obtenido a través de la implementación, y fortalece el aprendizaje para la revisión y mejora de las estrategias.
- > **Generación de fuentes de alimentación de los indicadores.** Con carácter previo a la implementación de medidas, se recomienda generar instrumentos que permitan alimentar a los indicadores. Esto implica que, por ejemplo, para un indicador sobre “Número y porcentaje de personas que han participado en las formaciones de Igualdad en el IAC (desagregado por sexo)”, se generará una base de datos donde se registre la asistencia a las formaciones, en la que se puedan desagregar los datos por sexo.
- > **Generación de un cuadro de mando.** Se recomienda generar un cuadro de mando (en formato Excel, Power BI o similar) en la entrada en vigor del presente Plan. En este, se

anotará toda la información necesaria para su seguimiento y evaluación (objetivos de la medida, valor objetivo de los indicadores, valor real de los indicadores, agentes implicados, dificultades de implementación, desviaciones respecto a la planificación inicial, ...). Se sugiere que el cuadro de mando se alimente paralelamente del desarrollo de las medidas.

- > **Coordinación entre los agentes implicados.** Se recomienda que todos los agentes responsables del control y seguimiento del Plan tengan acceso al cuadro de mando y que acuerden la manera en cómo tiene que implementarse. Esto significa que deberá de haber una persona o grupo de personas que centralizarán la información y serán responsables de cumplimentarlo de forma colectiva.
- > **Diálogo con la plantilla.** Además de mantener a la plantilla informada de la evolución del plan, sería recomendable llevar a cabo sesiones informativas, de manera que se disponga de retroalimentación e información primaria para las posteriores evaluaciones de aspecto más cualitativo.

Finalmente, uno de los puntos críticos del seguimiento y evaluación de los planes de acción es **medir el grado de implementación de las medidas de manera cuantitativa**. Es por ello por lo que, a continuación, se propone una **escala de medida**, donde **0** significa un grado de implementación nulo y un **4**, una implementación completa.



ⓘ **N***. Se colocará un asterisco en el número del grado de implementación cuando la medida tenga **desviaciones respecto a la previsión inicial**, ya sea en la fase de la planificación, desarrollo o implementación. En este caso, el cuadro de mando plasmará la desviación en cuestión.

Por último, con la finalidad de facilitar el seguimiento de las acciones, a continuación, se propone un **modelo de ficha** que puede cumplimentarse para cada una de las acciones:

Síntesis de los resultados del Plan de Acción. Periodo:		
Acción: (indicar la denominación de la acción)		
Indicador/es		
Resultados previstos		
Valor/es del indicador		
Departamento o área responsable		
Calendario		
Grado de implementación	Según el calendario	
	Con retraso	
	No implementada	
¿Se han producido cambios según lo previsto en el Plan de Acción?	Sí	En caso afirmativo, indicar los cambios y su justificación :
	No	

En relación con las evaluaciones intermedias y final, se propone, como mínimo, hacer uso de las siguientes **preguntas guía**. A partir de ellas, se podrán abordar los resultados y el impacto de las acciones desde una perspectiva de género:

Eje de resultados	Eje de impacto
¿Las acciones definidas han logrado los resultados en términos de igualdad entre mujeres y hombres?	¿De qué forma el proceso ha generado un cambio en la conciencia de la plantilla sobre la igualdad/ las desigualdades de género?
¿De qué forma los resultados han afectado a mujeres y hombres (igual/desigual, en positivo/en negativo)?	¿En qué grado el proceso ha generado o contribuido a algún cambio en las políticas internas de la institución y su relación con la igualdad?
¿Se ha garantizado el acceso y participación de mujeres y hombres a las acciones definidas?	¿Los cambios logrados en relación con los avances en igualdad se mantendrán en un futuro? ¿se establece algún mecanismo y propuesta para que los cambios logrados en términos de género se mantengan en un futuro?
¿Se ha obtenido una participación igualitaria en todas las actividades previstas? ¿Se han definido mecanismos para lograr un acceso igualitario de mujeres a todas las actividades del proceso? (Recursos, desplazamientos, horarios, ...).	¿Los impactos logrados por el proceso han generado cambios en las relaciones de género en el organismo? (En la política de igualdad interna, cultura organizativa, estructura, actividades, entre otras).
¿Se han beneficiado por igual mujeres y hombres del proceso? ¿En qué sentido?	
¿Las relaciones de género dentro de la institución han mejorado? (Toma de decisiones horizontal, trabajo en equipo, gestión de conflictos...)	