

PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS

(2016 - 2018)

ÍNDICE

1	IN	TRODUCCIÓN	4
	1.1	FUNDAMENTOS NORMATIVOS	4
2 E		FORME DE DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA MUJERES Y HOMBRES EN EL IAC	
3	ÁN	MBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN	5
	3.1 3.2	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	
4	M	EDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
	4.1 4.1 4.2 OBJET 4.3 4.4	1 recessor server, as (2je i esjenrer iii wer i 210)	5 6 2, 7
5	OF	RGANIZACIÓN, IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	8
	5.1 5.2 5.3	IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ESTADÍSTICAS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD MEDIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	8
A	NEXO	1: COMPROMISO DE IGUALDAD DEL IAC	11
A	NEXO	2: RECOPILACIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	13
A	NEXO	3: REVISIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	15
A	NEXO	4: INFORME DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 2010-2014	17
A	NEXO	5: PLAN DE ACTUACIÓN PARA IMPLEMENTAR PLAN DE IGUALDAD	37

1 INTRODUCCIÓN

El Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), sensible a una realidad social que demanda la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el terreno laboral inició su política de igualdad en 2008, creando su primera Comisión de Igualdad. Ésta preparó el Compromiso de igualdad, aprobado y firmado por la Dirección del IAC, el Comité de Empresa y la Comisión de Igualdad en 2009. Asimismo, realizó un autodiagnóstico de igualdad y elaboró el primer plan de igualdad del IAC en 2010 por un periodo de 3 años.

Desde entonces, por una parte, se ha promulgado la Ley 14/2011, del 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, conforme a la cual,

"la perspectiva de género se instaura como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, se establecen medidas concretas para la igualdad en este ámbito."

Por otra parte, la Administración General del Estado (AGE) aprobó su primer Plan de Igualdad en 2011¹, para todos los organismos que dependen de ella; el IAC incluido. Además, en 2014, el Gobierno de España aprobó el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO): 2014-2016 que fija el marco en el que la AGE y los Organismos Públicos del Estado deben actuar con sus respectivos Planes de Igualdad.

Las políticas promotoras de la igualdad de género, para ser efectivas, no pueden forzarse en las actividades del IAC, sino que deben incorporarse al núcleo de cualquier acción, plan o gestión de manera transversal y en todas las fases de los procesos, evitando así que las diferencias entre mujeres y hombres puedan ser utilizadas como base de discriminación.

Conscientes de estos cambios y de la necesidad de engarzar las políticas de igualdad en toda la estructura y en todos y cada uno de los ámbitos de actuación del IAC, la Comisión de Igualdad propuso a mediados de 2014 al Comité de Dirección (1) la adopción de un nuevo compromiso de igualdad; (2) la conformación de una nueva Comisión de Igualdad de carácter transversal; y (3) el seguimiento del primer Plan de Igualdad, la actualización de los indicadores y la elaboración del segundo Plan de Igualdad del IAC.

El IAC apuesta por consolidar la perspectiva de género en todo su sistema de gestión, mejorando el atractivo y la competitividad de una carrera científica y tecnológica que se adapte a las necesidades de una nueva sociedad del conocimiento y del aprendizaje. Esto queda plasmado en el nuevo Compromiso de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias aprobado el 13 de noviembre de 2014 (Anexo I).

Desde su constitución, a finales de noviembre, la nueva Comisión de Igualdad ha trabajado para elaborar el II Plan de Igualdad del IAC que presenta a continuación.

1.1 Fundamentos normativos

El presente Plan de Igualdad de Género en el IAC (en lo sucesivo, "Plan de Igualdad") se elabora en el marco de diversas leyes y normas tanto estatales como autonómicas, así como recomendaciones europeas. Mencionaremos las más especificas como la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Disposición Adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación así como la Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres (adoptada por el Comité de Ministros el 21 de noviembre de 2007, durante la 1011ª reunión de los representants de los Ministros).

En el Anexo 2, se recopila una lista algo más completa de los fundamentos normativos.

¹ El segundo Plan de Igualdad de la Administración General del Estado está en fase de elaboración en mayo de 2015.

2 INFORME DE DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL IAC

En 2009 se realizó el "Informe de diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias". Los datos para la realización del mismo fueron recogidos a 31 de diciembre de 2008.

En 2015, la Comisión de Igualdad hizo una revisión de la implementación del Plan de Igualdad de 2010 (Anexo 3) y actualizó los datos cuantitativos del autodiagnóstico a 31 de diciembre de 2014 para comparar la situación actual con la situación de igualdad del IAC en 2009 (Anexo 4)

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

3.1 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan

El Plan de Igualdad será de aplicación general al IAC afectando a todo su personal.

Su vigencia abarcará el período comprendido entre junio 2016 y diciembre 2018, sin perjuicio de que permanezca vigente hasta la aprobación de un nuevo plan.

3.2 Objetivos del Plan de Igualdad

El *Plan de Igualdad* es una parte integral de la estrategia del IAC, recogida en el Compromiso de Igualdad. El objetivo general es impulsar la igualdad de género, avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el IAC, contribuyendo de forma significativa a los siguientes objetivos especificos:

- ✓ Garantizar los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos y todas las actuaciones del IAC
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares
- ✓ Promover y reforzar la participación de las mujeres a todos los niveles y en todos los ámbitos de la I+D+i.
- ✓ Disponer de los instrumentos adecuados y necesarios para la implementación de este *Plan de Igualdad*.

4 MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para facilitar el seguimiento de nuestro *Plan de Igualdad* por parte de la Administración General del Estado, todas las medidas están referenciadas con la nomenclatura del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Administración General del Estado (PEIO 2014-2016) que se indica entre paréntesis al lado de cada medida.

4.1 Asegurar la igualdad en los procesos selectivos, la formación y el desarrollo profesional

4.1.1 Procesos selectivos (Eje 1 Objetivo. 1.1 del PEIO)

a) Se revisarán las bases de los procesos selectivos que puedan ser discriminatorias o puedan desfavorecer a mujeres u hombres que hayan tenido responsabilidades familiares.

- b) Se prestará especial atención a la redacción de las bases para evitar el lenguaje sexista. La Comisión de Igualdad de forma periódica revisará las convocatorias de los procesos selectivos, al objeto de evitar el lenguaje sexista, y elaborará propuestas de redacción de bases tipo para su uso en dichas convocatorias.
- c) Se explicitará en las convocatorias de los procesos selectivos, cuando no haya impedimento legal (por ej. contratos en prácticas) que cuando por parte del IAC se exija como requisitos una antigüedad determinada para la obtención de la titulación, este plazo sea ampliado por un periodo razonable a determinar en caso de acreditarse periodos de descanso derivados de maternidad/paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social.
- d) En los méritos relativos a la experiencia laboral de los concursos se tendrán en cuenta las situaciones de excedencia por maternidad, excedencia por cuidado de hijos/as, así como interrupciones laborales continuadas y superiores a un determinado periodo de tiempo, con motivo de la crianza de menores, al objeto de evitar, en la medida de lo posible y siempre que la legislación lo permita, que estas situaciones penalicen a los progenitores. Se estudiará la manera de explicitarlo en las convocatorias
- e) Se velará para que la composición de todos los tribunales de los procesos selectivos sea paritaria, tanto entre los miembros titulares como entre los suplentes. En los procesos de selección de personal laboral fijo y de personal funcionario, si fuera necesario, se tratará de suplir el desequilibrio de género con mujeres u hombres a invitar desde otros centros de trabajo. La Comisión de Igualdad deberá ser informada para poder velar por el cumplimiento de este requisito y valorar con la Dirección aquellas propuestas que no lo cumplan.
- f) Se procurará que, en el futuro, el IAC avance hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus escalas de funcionariado, grupos profesionales y especialidades. Para ello, si es necesario, en aquellas unidades donde un sexo esté sub-representado, se podrán estudiar políticas de discriminación positiva en los procesos selectivos, de tal manera que a igualdad de mérito, pudiera establecerse el sexo como primer criterio de desempate. Esta condición deberá explicitarse claramente en las convocatorias.

4.1.2 Formación (Ejes 1 y 7 del PEIO)

- a) Se garantizará el acceso en igualdad de condiciones a la formación del IAC, con el fin de promover el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los puestos de trabajo. (Eje 1 Objetivo 1.5)
- b) Se establecerán nuevos canales para la difusión de los cursos de formación, de tal forma que la información llegue a todo el personal del IAC. Se prestará especial atención a las situaciones de maternidad, excedencia por cuidado de hijos/as, paternidad y otros permisos o licencias derivados de la maternidad o cuidado de menores o de mayores en situaciones de dependencia. Se acordará de forma individual el canal de comunicación más cómodo para que dichas personas reciban la información actualizada de estos. (Eje 1 Objetivo 1.5 y Eje 7 Objetivo 7.3)
- c) Los Planes de Formación del centro, deberán incluir acciones formativas para todo el personal sobre igualdad de trato y oportunidades, prevención de la violencia de género, prevención de riesgos laborales vinculados con el embarazo y la maternidad, así como la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, la Comisión de Igualdad establecerá los cauces necesarios de colaboración y coordinación con la Comisión de Formación y el Comité de Seguridad y Salud. (Eje 7 Objetivo 7.3)

4.2 Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad (Eje 2, Objetivos 2.1 y 2.2 del PEIO)

- a) Se establecerán políticas de divulgación interna para la difusión de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, para que las mismas puedan ser conocidas y ejercitadas por todo el personal del IAC. A tal efecto, la Comisión de Igualdad elaborará una guía para su publicación en la página web del IAC. En particular, se difundirá y dará publicidad a la guía sobre igualdad y maternidad.
- b) Se llevará la estadística del ejercicio por mujeres y hombres de todas las medidas de conciliación, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de hijos/as (lactancia, permisos de maternidad, excedencia por cuidado de menores, paternidad, cuidados de personas dependientes, etc.).
- c) Se recomendará a la mesa negociadora del convenio colectivo el estudio de medidas de conciliación para quienes tengan a su cargo descendientes menores conforme a la normativa vigente de aplicación al IAC, en relación a la asistencia médica y enfermedad, tomando como referencia regulaciones actuales en otros ámbitos de la Administración Pública. Asimismo, deberá clarificarse el contenido del deber inexcusable por razones de conciliación, siendo conveniente su inclusión en las medidas previstas en este apartado.

4.3 Promover la presencia de mujeres en los ámbitos deficitarios (Ejes 1, 4 y 7 del PEIO)

- a) Se realizará un diagnóstico específico de la situación de las investigadoras y tecnólogas y sus dificultades para consolidar una carrera profesional. (Eje 7, Objetivo 7.1 y 7.2 del PEIO)
- b) Se promoverá y mejorará las posibilidades de liderar proyectos por parte de las mujeres, para reforzar su visibilidad y reconocimiento, y reforzar el avance de sus carreras profesionales. (Eje 1, Objetivo 1.5)
- c) La Comisión de Igualdad estudiará y propondrá a la Dirección del IAC la forma de incentivar la presentación de las científicas y tecnólogas del IAC a convocatorias de premios y elecciones de miembros de academias, asociaciones, etc. vinculadas con los fines del IAC. (Eje 4, Objetivo 4.1)
- d) Se fomentará la presencia de candidatas en todas las propuestas del IAC para puestos de expertos/as en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertos/as o que la Administración convoque. (Eje 4, Objetivo 4.1)
- e) Se procurará activamente la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que las condiciones de acceso lo posibiliten, en los comités y comisiones del IAC existentes o que se puedan crear, así como en cualquier comisión específica o grupo de trabajo de carácter temporal.
- f) Se incentivará que en la organización y celebración en el IAC de ciclos de seminarios, conferencias y congresos incluyan, al menos, un 40% de ponentes mujeres, salvo justificación argumentada de carácter excepcional. Anualmente la Comisión de Igualdad recabará de las Áreas correspondientes los datos para la elaboración del informe de seguimiento de la medida.
- g) Se fomentará e incrementará la visibilidad y posición de las mujeres investigadoras y tecnólogas y de sus trabajos. Este objetivo debe lograrse mediante la realización de exposiciones, reuniones científicas y apoyo a campañas de divulgación, publicaciones, productos audiovisuales y contenidos en la página web institucional. Esta medida debe enmarcarse en una estrategia general de mayor divulgación a la sociedad de las actividades

científicas y tecnológicas del IAC en su conjunto. La Comisión de Igualdad colaborará con la Unidad de Comunicación y Cultura Científica del IAC (UC3) para que la comunicación, tanto interna como externa, tenga especialmente en cuenta las cuestiones relativas a las mujeres en la ciencia y la tecnología.

4.4 Otras medidas generales (Ejes 1 y 3 del PEIO)

- a) Se buscarán mecanismos de Coordinación entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud para el fomento y aseguramiento de la seguridad y salud en las situaciones de maternidad, así como en la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Para ello se establecerán canales formales de comunicación y colaboración entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud. (Eje 3 Objetivo 3.1)
- b) En los centros de nueva construcción será obligatoria la habilitación de un área de reposo y descanso para embarazadas y madres lactantes. En los ya construidos se habilitarán estas áreas y estarán bien señalizadas. (Eje 1 Objetivo 1.5)

5 ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

5.1 Implementación del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se implementará en todos los centros y en todas las actividades del IAC. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres debe tenerse en consideración en todos los acuerdos y procesos del IAC y en todas las fases, tanto en la planificación y elaboración de documentos relacionados con políticas de personal, como en todas las instrucciones circulares y normativa aprobada por los órganos competentes, incluidos sus Estatutos y su Reglamento. Es esencial, por tanto, que todo el personal esté comprometido con la igualdad de género y persiga este objetivo estratégico en su trabajo diario.

5.2 Estadísticas y seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad actuará como asesora en temas de Igualdad de Género. Será responsable de la planificación y coordinación de los temas de igualdad en el IAC.

La Comisión de Igualdad será el Órgano de recepción de sugerencias o quejas del personal del IAC en relación con la igualdad de género y recabará la información que proceda en cada caso para transmitirlos a la Dirección.

Los objetivos conseguidos y el impacto del *Plan de Igualdad* deberán ser analizados en periodos anuales. Los resultados de estos análisis proporcionarán las bases para futuras revisiones del mismo.

5.3 Medidas para la implementación y seguimiento

- La Dirección del IAC garantizará la difusión y cumplimiento de este *Plan de Igualdad*.
- Para implementar el Plan, la Comisión de Igualdad ha elaborado un plan de actuación que recoge, para cada medida, las acciones concretas, el o la responsable, y el plazo de realización.
 Ese plan de actuación recogido en el Anexo 5 será propuesto al Comité de Dirección para su aprobación formal.
- La Dirección del IAC prestará su máxima colaboración con la Comisión de Igualdad para que ésta pueda disponer de los recursos necesarios para la implantación efectiva del *Plan de Igualdad*, así como para el desarrollo de las acciones que sean aprobadas en el marco del plan

de actuación propuesto. En este sentido, se apoyará el acceso a financiación competitiva con la que poder financiar total o parcialmente los recursos necesarios.

- El sistema de gestión e información del IAC recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo, en aquellos casos en los que sea posible. La Comisión de Igualdad velará por que las comisiones, comités, proyectos de investigación, proyectos instrumentales, etc. actualicen anualmente sus estadísticas desagregadas por sexo.
- Se abrirá un apartado correspondiente en la página Web del IAC dedicado a los temas de igualdad que incluirá el *Plan de Igualdad*, estadísticas del Centro desagregadas por sexo, así como otra documentación que confirmen la implementación en el IAC de las medidas incluidas en el Plan.
- El grado de cumplimiento de este *Plan de Igualdad* será un indicador adicional a incorporar dentro de los Planes Estratégicos del IAC y de evaluación y financiación de sus proyectos.
- La Comisión de Igualdad preparará un informe anual con las medidas adoptadas y el progreso en el cumplimiento de este *Plan de Igualdad* para su publicación en la página web del IAC y memoria anual.

La Comisión de Igualdad, en La Laguna, a 9 de Junio de 2016

Presidenta		Secretario
Monique Gomez		Anselmo Sosa Méndez
	Vocales	
Cristina Zurita Espinosa	Alfonso Ruigomez Momeñe	M. Carmen del Puerto Varela
Mª Jesús Martínez Gonzá	ilez	David Sánchez Aguado
Aprobado por el Comité de Dire	cción	
Fdo. Rafael Rebolo López Director del IAC		

Anexo 1: Compromiso de igualdad del IAC



COMPROMISO DE IGUALDAD DEL INSTITUTO DE ASTROFÍSICADE CANARIAS (IAC)

Comisión Igualdad 09/10/2014.- Comité de Dirección 22/10/2014

Conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI), y como principio estratégico de en toda su actuación el IAC declara su voluntad de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la adopción de las medidas preventivas y correctoras necesarias para que en nuestra organización no pueda producirse discriminación alguna, directa ni indirectamente, por razón de sexo, sea cual fuera la circunstancia o condición de las personas que lo integran.

La promulgación de la LCTI, supuso un gran avance en materia de igualdad, asegurando un compromiso en la Ciencia, la Investigación y el desarrollo tecnológico, con disposiciones específicas de aplicación a los Organismos Públicos de Investigación.

Para que este objetivo tenga éxito, se requiere el compromiso y el convencimiento de todas y cada una de las personas del IAC. La igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres que integran el IAC, debe ser, al igual que la política de seguridad y salud, un principio estratégico, permanente y transversal a toda la organización.

La Política de igualdad de oportunidades y trato se debe integrar de forma activa, en toda la estructura y en todos y cada uno de los ámbitos de actuación del Instituto, en la toma de decisiones, en el diseño y ejecución de sus políticas específicas, en sus planes de actuación y su normativa interna.

Especialmente se respetará el principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones, en la contratación y en el desarrollo de la carrera profesional y se integrará en todas las actuaciones que tengan responsabilidades de gestión y mando sobre personas, así como en los procedimientos y procesos que se elaboren y desarrollen. La Igualdad efectiva entre mujeres y hombres debe inspirar, pues, a todos los ámbitos de actuación del IAC: representación y participación, selección y contratación laboral, desarrollo profesional (formación y capacitación), becas, promoción, conciliación, política salarial, comunicación, prevención de riesgos laborales, con especial atención a los riesgos derivados de la maternidad y de los riesgos psicosociales, elaboración del presupuesto y asignación de recursos, contratación y subcontratación administrativa, etc.

La Dirección, se compromete a consolidar una cultura de igualdad de oportunidades y trato, para lo cual es imprescindible eliminar los estereotipos de género que pudieran existir aún en el Instituto, y lograr la ausencia de toda discriminación por razón de género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones y el estado civil.

La composición de los órganos, comités, comisiones y grupos de trabajo que se creen se ajustarán a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres y se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista tanto oral como escrito.

El IAC debe trabajar, para que este compromiso se traduzca en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que lo integran, como los procesos que definen las formas de trabajar en el Instituto, y se integre de forma activa y dinámica en toda la estructura organizativa del IAC.

Este compromiso debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La Dirección, con la cooperación de los representantes de los trabajadores, se compromete a desarrollar el Plan de Igualdad del IAC, implantando todas aquellas medidas de acción positiva para eliminar las diferencias que pudieran detectarse, con el fin de prevenir discriminaciones e integrar las inquietudes sociales en las relaciones y actividades del IAC. La experiencia de la vida laboral de las mujeres y hombres, incluidas sus condiciones de vida y de trabajo, se han de analizar y tomar en consideración en todo momento.

La política de Igualdad será objeto de desarrollo, seguimiento y evaluación bajo criterios de mejora continua, asegurando así su vigencia y cumplimiento, para lo cual el IAC ha creado la Comisión de Igualdad, de carácter permanente y transversal, con representación de los representantes de los trabajadores.

Todo ello lo conseguiremos con el compromiso, esfuerzo y colaboración de todas las personas que integran el IAC, especialmente aquellos/as con responsabilidades de mando, gestión y representación, con el apoyo de la Dirección y de los Representantes de los trabajadores.

Este compromiso será divulgado a todo la organización y debe servir de guía para la consolidación de una Política de Igualdad que abarque todos los ámbitos de actividad del IAC.

En La Laguna a 13 de noviembre de 2014

El Director

Dr. Rafael Rebolo López

Presidenta Comité Empresa

Comisión de Igualdad

Da.Estrella Zatón Martín

Da. Iciar Montilla García

Da. Monique Gomez

D. Luis López Martín

D. Alfonso Ruigómez Momeñe

Anexo 2: Recopilación normativa en materia de igualdad de género

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en el empleo, en las relaciones y condiciones de trabajo tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto en el ámbito internacional, comunitario, nacional y autonómico.

Disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad

Autonómica (Canarias)

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.
- Decreto 1/2014, de 16 de enero, por el que se regulan los Premios del Instituto Canario de Igualdad.

Nacional

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto Legislativo de 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

Europea

- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.
- Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea. Comisión Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).

Se puede acceder a una información más detallada sobre directivas, recomendaciones, informes y estudios publicados por Comisión Europea a través del siguiente enlace:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_es.htm

Internacional

- Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Artículos 1 y 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Artículos 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Resolución de la Asamblea General 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
- Artículo 3 de la Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Anexo 3: Revisión del I Plan de Igualdad

Resumen de la revisión del I Plan de Igualdad realizada en el 1er trimestre 2015

En este documento se hace la revisión del "Plan de igualdad de género para el Instituto de Astrofísica de Canarias", vigente desde el año 2010. El plan puso de relieve los problemas en materia de igualdad de género del IAC y estableció una serie de medidas correctivas. Desde entonces, podemos decir que hemos avanzado sobre todo en cuanto a sensibilización y visibilidad de las desigualdades.

A continuación se analizan punto por punto las medidas allí recogidas:

1. <u>Medidas para asegurar la igualdad en los procesos selectivos, la formación y el desarrollo profesional</u>

1.1. Procesos selectivos

- Lenguaje no sexista en las convocatorias de los procesos selectivos: Las convocatorias hacen referencia al artículo 14 de la Constitución Española y a la Ley Orgánica 3/2007, por el que se aprueba el I Plan para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. Sin embargo, en los textos de estas convocatorias no se desdobla el género.
- Ampliar los plazos de las convocatorias en situaciones de maternidad: No aparece explícito en las convocatorias pero en la práctica sí se ha tenido en cuenta, en particular para los *postdoc* genéricos.
- **Tener en cuenta los periodos de excedencia por maternidad y cuidado de hijos**: No se ha implantado.
- Composición paritaria en los tribunales: En los procesos del Área de Investigación (los más numerosos y donde el tribunal lo forma la Comisión de Investigación), es donde menos se ha respetado la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (30%, 25% y 33% de mujeres respectivamente en los años 2012, 2013 y 2014). En el resto de Áreas, al menos en alguno de los años analizados, se han conseguido tribunales con más del 40% de mujeres.
- **Discriminación positiva en las áreas/funciones sub-representadas:** No se han llevado a cabo políticas de discriminación positiva.

1.2. Formación

- Acceso en igualdad de condiciones a la formación del IAC: La formación depende de cada departamento y en un gran porcentaje se imparte en el centro y en horas de trabajo. No se aprecia desigualdad en estos casos.
- Información sobre los cursos de formación a las personas de baja/excedencia por maternidad/paternidad: Se asume que a través del correo electrónico todo el personal está informado.
- Acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato: Ninguna acción desde 2010 hasta la fecha de revisión (1er trimestre 2015).

1.3. Desarrollo profesional

- **Presencia equilibrada entre mujeres y hombres de género en comités y comisiones**: En ninguna de las comisiones analizadas (Comité de Dirección, Comisión de Investigación, Comité Severo Ochoa, CAT nocturno y CAT Solar) se alcanza la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

- Presencia de mujeres en organizaciones nacionales e internacionales y reuniones de expertos: En los órganos analizados, una subcomisión del (Comité Científico Internacional está presidido por una científica del IAC y en los acuerdos bilaterales con la *QATAR Research Foundation* y el *Space Telescope Science Institute*, las personas representantes del IAC son 2 mujeres y 1 hombre.

2. Conciliación de la vida familiar y profesional

- **Divulgación interna de las medidas de conciliación**: Se ha preparado una guía con las medidas en materia de conciliación que se difundirá próximamente. Al mismo tiempo, se está trabajando en actualizar la web de la Comisión de Igualdad.
- **Estadísticas de las medidas de conciliación ejercidos por hombres y mujeres**: En todos los casos se registra quien se acoge a las medidas de conciliación.
- **Recomendaciones a la mesa negociadora del convenio colectivo**: La mesa negociadora no se ha reunido desde la entrada en vigor del plan de igualdad.

3. Otras medidas generales

- Coordinación entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud: Actualmente no existen mecanismos formales de coordinación.
- Habilitación de un área de reposo y descanso para embarazadas y madres de lactantes: En el IAC existe una sala de estas características. Desde el departamento de Seguridad y Salud se informa a las embarazadas y madres de lactantes de su existencia.

4. Medidas de control de la igualdad

- **Desglose por género en las bases de datos del IAC**: Se ha recogido en algunas Áreas pero no en todas se está haciendo de manera sistemática.
- Informe en la web y en la Memoria Anual de las medidas y cumplimiento del Plan de Igualdad: Esta medida no se ha llevado a cabo.

5. <u>Medidas particulares para mejorar las ratios hombres y mujeres en los departamentos y áreas deficitarias</u>

5.1. Diagnóstico

 Diagnóstico de la situación de la carrera profesional de investigadoras y tecnólogas: No se ha llevado a cabo.

5.2. Medidas de apoyo a investigadoras y tecnólogas:

- **Ánimo a investigadoras y doctoras para proseguir su carrera profesional**: No se está tomando ninguna medida específica a este respecto.
- **Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los ponentes de charlas y seminarios:** En cuanto a los coloquios, sólo en 2014 ha habido representación equilibrada. Y respecto a los seminarios, en el año 2014 solo el 21% fueron impartidos por mujeres.
- Visibilidad del trabajo de investigadoras y tecnólogas: Se ha llevado a cabo la iniciativa del "Café
 con Astrónomas".

•

Anexo 4: Informe de diagnóstico de igualdad 2010-2014

En este informe se han actualizado los indicadores de igualdad para el periodo 2010-2014 y se comparan con los datos obtenidos en el autodiagnóstico de 2009.

A. Datos de la plantilla IAC

I-1 Datos globales de la plantilla propia del IAC

En 2014, la plantilla del IAC es de 326 personas, 106 mujeres y 220 hombres. La proporción de mujeres y hombres (M/H) es de 33 y 67% respectivamente.

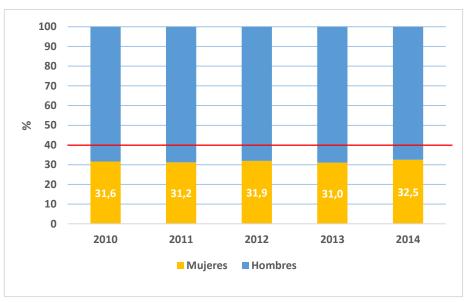
Según la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Esto significa que el IAC no tiene todavía la composición equilibrada de mujeres y hombres definida por la ley.



Gráfica 1: Plantilla del IAC en 2014

En la gráfica 2, mostramos la distribución de hombres y mujeres en la plantilla desde el año 2010 hasta 2014.



Gráfica 2: Proporción M/H en la plantilla del IAC de 2010 a 2014

La proporción M/H ha fluctuado entre 31/69 y 33/67 en los últimos 5 años, manteniéndose por debajo de la representación equilibrada (líneas roja) tal y como la define la ley.

Comparando con el Autodiagnóstico de 2009

A principios de 2009, la plantilla se componía de 311 personas. 97 mujeres y 214 hombres. La proporción de mujeres y hombres era de 31 y 69% respectivamente. Por lo tanto, con respecto al primer autodiagnóstico de igualdad, la proporción M/H ha mejorado un poco. No obstante, viendo la evolución entre 2010 y 2014 (gráfica 2), no se ha conseguido mejorar la representación equilibrada global de la plantilla de manera muy significativa.

I-2 Índice de feminización de plantilla por categorías

El Índice de feminización de la plantilla por categorías se calcula dividiendo el Total de mujeres en una categoría por el Total de hombres en esa categoría.

Un índice de 1 indica igual número de mujeres que de hombres, un índice superior a 1 indica feminización y si es inferior a 1, indica masculinización.

En el IAC, el Índice de Feminización en 2014 es de 0,48 y entre 2010 y 2013 ha fluctuado entre 0,46 y 0,45. Esto indica una masculinización de la plantilla.

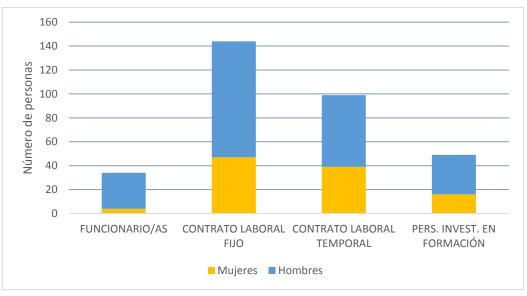
En 2009, el índice de feminización era de 0,45. Por lo tanto, la variación no es significativa.

I-2 Distribución de la plantilla por tipo de contrato

La plantilla propia del IAC se compone principalmente de personal contratado laboral fijo o temporal y de forma muy minoritaria de personal funcionario.

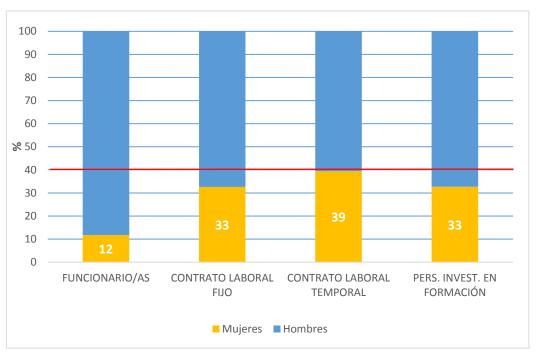
Por tipo de contrato, la plantilla del IAC se distribuye en 44% contratos laborales fijos, 30% contratos laborales temporales, 15% contratos o becas de formación de personal investigador (pre-doctoral) y 11% funcionariado.

En la gráfica 3, presentamos la plantilla por tipo de contrato en 2014.



Gráfica 3: Distribución de la plantilla del IAC por tipo de contrato: 2014

En la gráfica 4 presentamos los datos de la gráfica 3 en porcentajes para poder ver si hay presencia equilibrada de mujeres y hombres.



Gráfica 4: Proporción Mujeres/Hombres por tipo de contrato: 2014

La proporción M/H es diferente según los tipos de contrato. En los contratos laborales fijos y los contratos de personal investigador en formación (Pre-doctoral) la proporción M/H es similar a la proporción global de la plantilla.

En los contratos laborales temporales, observamos que la proporción M/H es mayor que la global llegando prácticamente a la representación equilibrada.

Al contrario en el funcionariado, sigue habiendo un déficit de mujeres con una proporción M/H de 12/88, claramente inferior a la proporción global de la plantilla del IAC.

Comparando con el Autodiagnóstico de 2009

A principios de 2009, en el IAC, había 28 personas funcionarias (9% plantilla), 138 con contrato laboral fijo (44%), 112 con contrato laboral temporal (36%) y 33 con contrato o beca pre-doctoral (11%).

Comparando con ese año, en 2014 se ha mantenido la proporción de contratos laborales fijos, ha bajado la proporción de contratos laborales temporales (-6%), ha subido la proporción de contratos predoctorales (+4%) y la de funcionariado (+2%).

Cuando se mira la distribución de mujeres y hombres, vemos que con respecto a la situación de 2009, la proporción M/H:

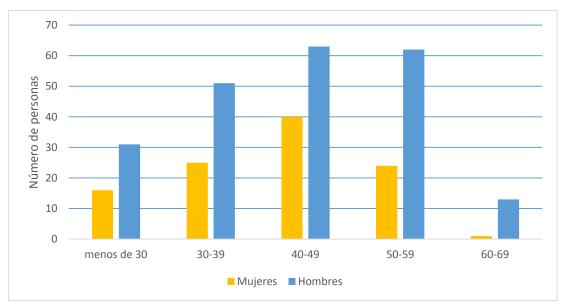
- se ha mantenido en los contratos laborales fijos (33/67)
- ha aumentado en los contratos laborales temporales pasando de 30/70 a 39/61
- ha disminuido en los contratos pre-doctorales pasando de 42/58 a 33/67
- ha disminuido en el funcionariado pasando de 14/86 a 12/88.

Estos datos suponen un retroceso para la representación equilibrada en el colectivo de personal predoctoral y especialmente en el funcionariado que a pesar de haber aumentado en 6 personas, el balance neto es que solo ha aumentado el número de hombres en ese periodo de 5 años.

I-4 Distribución plantilla por edades

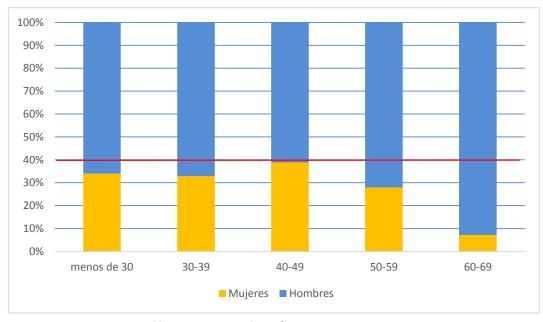
La edad media de la plantilla del IAC es de 42 años entre las mujeres y de 43 años entre los hombres. El 38% de la plantilla tiene menos de 40 años, el 58% tiene entre 40 y 59 años y solo un 4% tienen más de 60.

La distribución de la plantilla por grupos de edades se muestra en la gráfica 5.



Gráfica 5: Plantilla IAC por edades en 2014

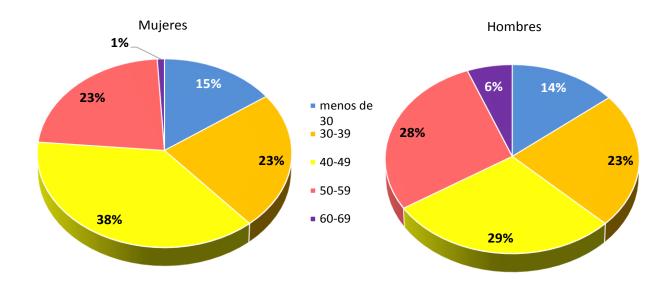
En la gráfica 6, mostramos la proporción M/H por grupos de edades.



Gráfica 6: Proporción M/H por edades en 2014

La proporción M/H es similar a la proporción global de la plantilla hasta los 39 años, es superior llegando casi a la representación equilibrada para el grupo de 40-49 años, e inferior a partir de los 50 años.

En la gráfica 7, mostramos como se distribuyen las mujeres y los hombres por grupos de edades.



Gráfica 7: Distribución de mujeres y hombres por grupos de edades en 2014

La distribución de hombres y mujeres por grupos de edades es diferente. Antes de los 40 años es similar: 38% de las mujeres y 37% de los hombres tienen menos de 40 años. Por encima de los 40, las mujeres se concentran más entre los 40 y 49 años (38%) y los hombres se distribuyen casi por igual entre los 40-49 y 50-59 años (29% y 28% respectivamente). Por encima de los 60 años, los hombres son mayoritario con un 6% contra solo un 1% entre las mujeres.

Comparando con 2009

En 2014, la edad media de los hombres ha aumentado en 3 años pasando de 40 en 2009 a 43 y la de las mujeres ha aumentado en 4 años pasando de 38 a 42. Esto supone un envejecimiento de la plantilla.

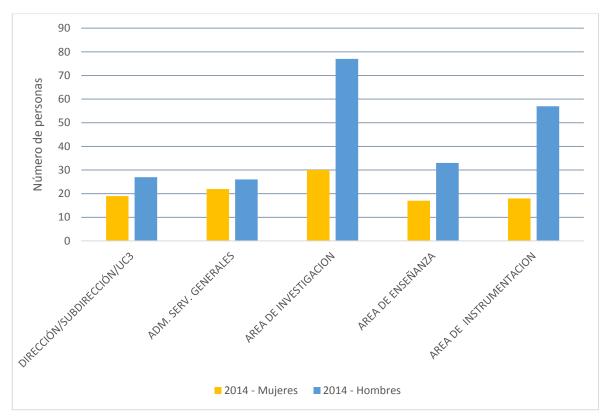
En 2009, antes de los 40 años, la distribución de hombres y mujeres era distinta: casi 57% de las mujeres y algo más del 50% de los hombres tenían menos de 40 años. Por encima de los 40, mujeres y hombres se concentraban más entre los 40 y 49 años con un 41% y un 33% respectivamente. Muy pocas mujeres estaban en el grupo de los 50-59 años (3%). En cambio entre los hombres era un grupo más numeroso con casi 15%. Por encima de los 60 años no había mujeres y solo un 2% de hombres.

Entre 2009 y 2014, vemos un envejecimiento general de la plantilla con una menor presencia de mujeres y hombres de menos de 40 años. Los grupos de edad entre los 30 y los 49 años han disminuido tanto entre los hombres como entre las mujeres a favor principalmente del grupo de edad 50-59 años. Entre los hombres, el grupo de más de 60 años ha crecido bastante pasando de 2% a casi el 6%. Este envejecimiento se ha visto ya reflejado con las primeras jubilaciones en este periodo de tiempo.

I-5 Distribución de la plantilla por áreas

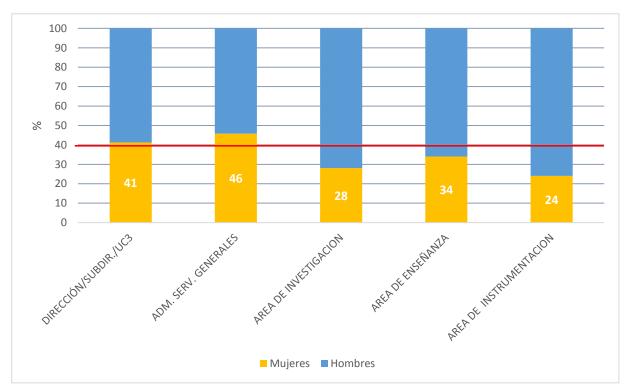
En 2014, la plantilla del IAC se concentra en las Áreas de investigación, Enseñanza Superior e Instrumentación, sumando más del 70%. El resto se reparte casi por igual entre Administración de Servicios Generales y Dirección/Subdirección/UC3

En la gráfica 8, mostramos la distribución de mujeres y hombres por Áreas en 2014.



Gráfica 8: Plantilla del IAC por áreas

La proporción M/H varía bastante según las Áreas: hay más mujeres proporcionalmente en Administración (46/54) y Dirección/Subdirección/UC3 (41/59) que en las demás Áreas. En la gráfica 9, presentamos la proporción M/H por Áreas.



Gráfica 9: Proporción M/H por áreas (Las cifras dentro de las columnas indican el porcentaje de mujeres)

Las Áreas de Investigación e Instrumentación son las más masculinizadas con una proporción M/H de 28/72 y 24/76 respectivamente. En el Área de Enseñanza Superior, la proporción es de 34/66, es decir ligeramente superior a la proporción global de la plantilla pero claramente por debajo de la representación equilibrada. En Dirección/Subdirección/UC3, hay representación equilibrada y en Administración de Servicios Generales estamos por encima.

En la gráfica 10, presentamos la distribución de las mujeres y de los hombres por Áreas.



Gráfica 10: Distribución mujeres y hombres por áreas

Vemos que el 76% de los hombres están en las áreas de investigación, enseñanza e instrumentación mientras que el 61% de las mujeres están en esas mismas áreas. En cambio, el 39% de las mujeres están en Administración de Servicios Generales y Dirección/subdirección/UC3 mientras que solo el 24% de los hombres están en esas áreas.

Comparando con el Autodiagnóstico de 2009

A principios de 2009, la plantilla se concentraba igualmente en las áreas de investigación, enseñanza e instrumentación (70% del personal). Pero observando la distribución de mujeres y hombres, vemos que con respecto a la situación de 2009, la proporción M/H:

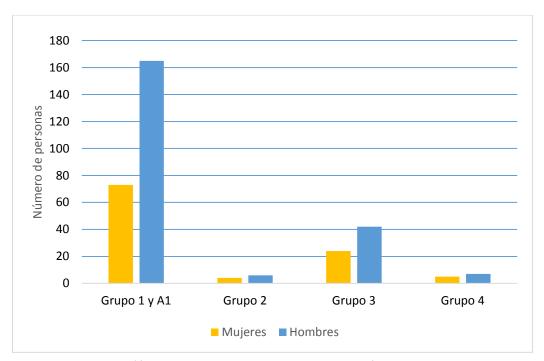
- ha aumentado en Dirección/subdirección/UC3, área de Investigación y área de Instrumentación pasando 36/54 a 41/59, de 25/75 a 28/72 y de 21/79 a 24/76 respectivamente.
- ha bajado un poco en Administración de Servicios Generales pasando de 48/52 a 46/54
- ha bajado mucho en el área de Enseñanza pasando de 50/50 a 34/66

En el área de Enseñanza, la disminución de la proporción M/H se debe a un aumento notable del número de hombres que han entrado entre 2013 y 2014 para empezar el doctorado. Este dato tendrá que ser analizado para ver si es una tendencia real o si es un hecho puntual. Se incluirá una acción al respecto en el Plan de igualdad.

I-6 Distribución plantilla por grupos profesionales

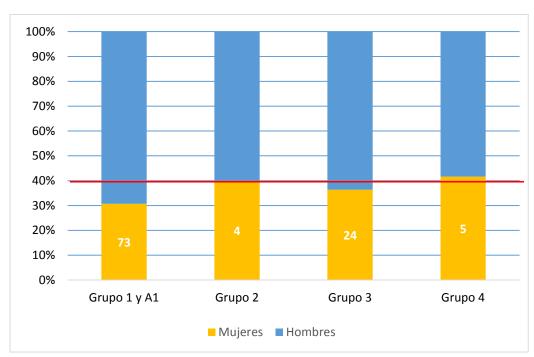
En el IAC, los puestos de trabajo pertenecen a 4 grupos profesionales distintos. El grupo 1 (Titulado/as superiores) es mayoritario con un 73% de la plantilla, seguido de muy lejos por el grupo 3 (Bachilleres, COU) con un 20% y los grupos 2 (Diplomado/as) y 4 (Graduado escolar) minoritarios con un 3 y 4% respectivamente. En el personal funcionario en el IAC solo está representado el grupo A1 y está englobado con el grupo 1.

En la gráfica 11, presentamos la plantilla por grupos profesionales.



Gráfica 11: Plantilla del IAC por grupos profesionales

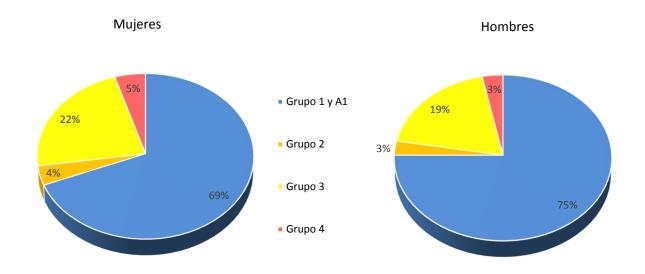
En la gráfica 12, vemos la proporción M/H por grupos profesionales.



Gráfica 12: Proporción M/H por grupos profesionales (Las cifras dentro de las columnas indican el número de mujeres)

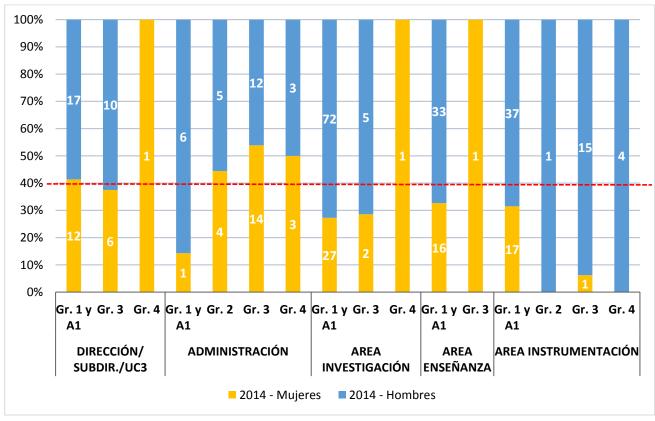
La proporción M/H por grupos profesionales está por encima de la proporción global de la plantilla en los grupos 2, 3 y 4 que representan el 30% de la plantilla. En los grupos 2 y 4 hay representación equilibrada y en el grupo 3, está a 4 puntos por debajo (36%). En el grupo 1/A1, la proporción M/H está un poco por debajo de la global y muy por debajo de la representación equilibrada.

Las mujeres y los hombres no se distribuyen igual en los grupos profesionales como podemos ver en la gráfica 13. Considerando solo las mujeres el grupo mayoritario es el grupo 1/A1 con 69% seguido de lejos por el grupo 3 con un 22%. Entre los hombres el grupo 1/A1 es más numeroso todavía con un 75% seguido de lejos también por el grupo 3 con un 19%.



Gráfica 13: Distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales

Para ver las posibles diferencias entre áreas, representamos en la gráfica 14 la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales y áreas.



Gráfica 14: Distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales y áreas (Las cifras dentro de las columnas indican el número de mujeres y de hombres)

Los grupos profesionales no se distribuyen de forma homogénea en las áreas. Solamente en Administración de Servicios Generales y en el Área de Instrumentación están representados todos los grupos. En el Área de Investigación y en Dirección/Subdirección/UC3 no hay personal del grupo 2 (Diplomado/as) y en el área de Enseñanza solo hay personal de los grupos 1 y 3.

Comparando con el Autodiagnóstico de 2009

No se aprecian cambios importantes con respecto a 2009 aunque se produce un leve aumento de la proporción M/H en el grupo 1 en algo más de 2%, en el grupo 2 en casi 7% (ese grupo es muy reducido y la entrada de una sola mujer produce ese aumento), y en el grupo 3 en algo más de 4% debido a que 3 hombres dejaron de estar en ese grupo). En definitiva, la proporción M/H se mantiene más o menos igual con fluctuaciones leves en los grupos.

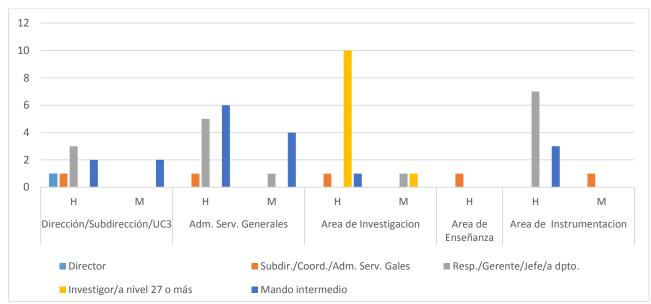
I-7 Distribución de plantilla por nivel jerárquico

Por su carácter de Consorcio Público, el IAC tiene su plantilla propia (la que hemos descrito hasta ahora), y personal de los organismos que participan en el consorcio, es decir el CSIC, la Universidad de La Laguna y el Gobierno de Canarias. Dicho personal es fundamentalmente personal investigador y solo en un caso es personal técnico. Puesto que el personal investigador de los socios del consorcio puede ocupar puestos de mando de alto nivel en el IAC, en la distribución por nivel jerárquico, incluimos el personal no propio que ocupa puestos de mando. En 2014, es el caso del director, profesor del CSIC y del coordinador del Área de Enseñanza, profesor de la ULL.

Los niveles que se han tenido en cuenta abarcan desde la dirección hasta los mandos intermedios, es decir los miembros del Comité de dirección, los/as responsables, gerentes y jefes/as de departamentos, los/as investigadores/as de nivel superior a 27 (directores/as de grupos de investigación, asesores/as de investigación, coordinadores/as de proyectos de investigación e investigadores principales), los mandos intermedios (jefes/as de unidades o de taller, encargados/as y jefes/as administrativos/as.

En la gráfica 15, representamos la distribución de mujeres y hombres por nivel jerárquico y áreas. En 2014, la jerarquía del IAC se compone de 42 hombres y 10 mujeres. Los cargos de director y subdirector están ocupados por hombres. Al mando de las diferentes áreas, hay 3 coordinadores o administradores y una coordinadora en el área de instrumentación. Los puestos de responsables, gerentes y las jefaturas de departamentos están ocupados principalmente por hombres (15). Solo hay 2 mujeres en ese nivel de mando. En los mandos intermedios, los hombres son mayoritarios también: 12 hombres y 6 mujeres. En el funcionariado de nivel 27 o más, hay 1 mujer y 10 hombres.

La estructura jerárquica es por lo tanto altamente masculina con una proporción M/H de 19/81 muy por debajo de la proporción general de la plantilla (33/67) y más aún de la representación equilibrada. Esto se suele llamar el techo de cristal. Significa que aunque las mujeres consigan acceder al mundo laboral y puedan en algunos ámbitos ser incluso mayoría, en los puestos de mando suelen estar mucho menos representadas como si hubiera un techo de cristal difícil de franquear para las mujeres. En Investigación, la proporción M/H del funcionariado de nivel 27 o más es aún menor (9/91). Entre los mandos intermedios, la proporción M/H es 6/12, es decir la misma que la de la proporción general.



Gráfica 14: Distribución de mujeres y hombres por nivel jerárquico y áreas

Comparando con el Autodiagnóstico de 2009

Para hacer la comparación, hemos tenido que añadir a los datos de 2009 aquellos puestos de mando ocupados por personal externo ya que en el autodiagnóstico de 2009, no se habían tomado en cuenta. En la tabla 1, mostramos los datos de los dos años.

	20	009	20	014	Proporción M/H		
Niveles de mando	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	2009	2014	
Director/Subdirector/Coordinador/a	0	7	1	5	0/100	17/83	
Resp./Gerente/Jefe/a dpto.	2	13	2	15	13/87	12/88	
Investigador/a nivel 27 o más	1	11	1	10	8/92	9/91	
Mando intermedio	4	11	6	12	27/73	33/67	
Total general	7	43	10	42	14/86	19/81	

Tabla 1

En 2009, había 7 mujeres y 43 hombres en puestos de mando, es decir una proporción M/H de 14/86. En 2014, esa proporción mejora un poco al pasar a 19/81. El comité de dirección estaba formado por 7 hombres, no había ninguna mujer. En 2014, está formado por 5 hombres y 1 mujer. En términos de igualdad, es sin duda un gran avance, porque por un lado hay una coordinadora que participa en las grandes decisiones del IAC puesto que está en el Comité de dirección y además está al frente del área de instrumentación, la más masculinizada del IAC que no tenía ninguna mujer en los puestos de mando hasta ahora.

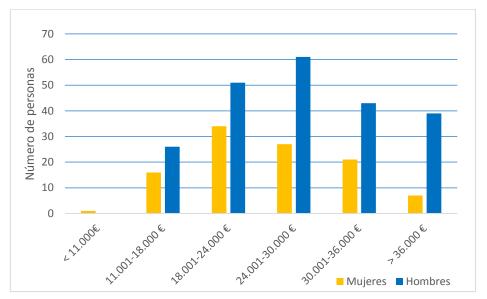
En 2009, los puestos de responsables, gerentes y las jefaturas de departamentos estaban ocupados por 13 hombres y 2 mujeres. En 2014, hay 2 hombres más en ese nivel y las mismas 2 mujeres. Por lo que ese nivel se masculiniza un poco más. En los mandos intermedios, había 11 hombres y 4 mujeres con lo que la proporción M/H era 27/73. En 2014, es el nivel que ha mejorado más puesto que la proporción M/H es 33/67. En el funcionariado de nivel 27 o más, había 1 mujer y 11 hombres en 2009 y en 2014 sigue habiendo 1 mujer pero 1 hombre menos. La variación de proporción M/H es mínima ya que pasa de 8/92 a 9/91.

En conclusión, en 2014 solo 2 niveles de mando mejoran su proporción M/H: el Comité de Dirección y los mandos intermedios. Los demás se mantienen más o menos igual. La estructura jerárquica del IAC sigue estando muy alejada de los niveles recomendados en términos de igualdad de género.

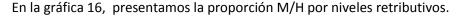
I-8 Distribución plantilla por niveles retributivos

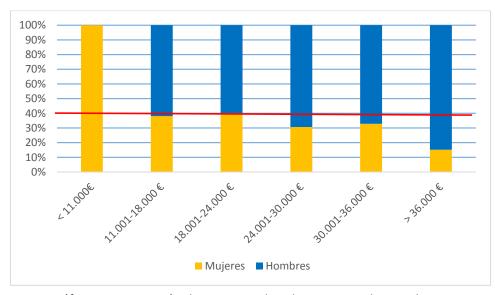
Las retribuciones en el IAC están marcadas por las regulaciones estatutarias para el personal el funcionario y por las regulaciones laborales para el personal laboral. A igual puesto de trabajo y categoría corresponde igual salario con lo que en principio no hay discriminación salarial por sexo. La distribución por sueldo bruto refleja la distribución por grupos profesionales. Puesto que proporcionalmente, hay más mujeres en el grupo 3 y más hombres en el grupo 1, es lógico observar más mujeres con sueldos intermedios y más hombres con sueldos más altos.





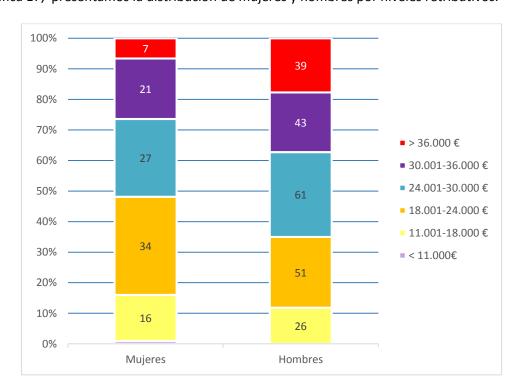
Gráfica 15: Distribución de mujeres y hombres por niveles retributivos





Gráfica 16: Proporción de mujeres y hombres por niveles retributivo

Quitando el nivel retributivo más bajo (<11.000 €) que corresponde a un contrato en prácticas, vemos que la proporción M/H es paritaria en los niveles de 11.001 a 24.000 €. En los niveles entre 24.001 y 36.000, la proporción sigue más o menos la proporción general de la plantilla y en el nivel más alto, se sitúa muy por debajo de la media.



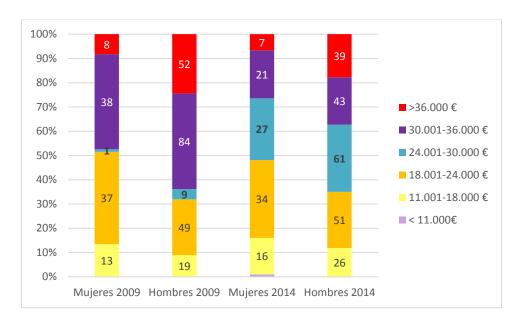
En la gráfica 17, presentamos la distribución de mujeres y hombres por niveles retributivos.

Gráfica 17: Distribución de mujeres y hombres por niveles retributivos

Considerando cada sexo por separado, algo más de un tercio de los hombres (35%) está en un nivel retributivo inferior a 24.000 € mientras que esto ocurre en casi la mitad de las mujeres (48%). El nivel retributivo más alto corresponde a una parte del personal funcionario y a los puestos jerárquicos más altos ocupados en gran medida por los hombres.

Comparando con el Autodiagnóstico de 2009

En 2014, los niveles retributivos están por debajo de los de 2009 debido a la reducción de los sueldos aplicada por la Administración General del Estado en 2010 y a la congelación salarial posterior. En 2009, el 38% de la plantilla tenía un salario inferior a 24.000 € mientras que en 2014 esto ocurre con el 49%. El nivel retributivo entre 24.001 y 30.000, era muy minoritario en 2009 ya que solo el 1% de las mujeres y el 4% de los hombres lo tenían. En 2014, es el nivel que más ha crecido pasando al 25% de las mujeres y 28% de los hombres. Esto se debe en gran parte a la bajada de los sueldos entre 30.001 y 36.000 €. En 2009, era el único nivel retributivo en el que hombres y mujeres estaban en la misma proporción 39% y en 2014, se ha mantenido la proporción pero bajando al 19%.



Gráfica 18: Distribución de mujeres y hombres por niveles retributivos en 2009 y 2014

B. Selección y contratación de personal

Para este apartado no hemos podido recopilar los datos o solo parciales. Por lo que no los incluimos en este informe. Los indicadores de este apartado deberían ser los siguientes:

- I-9 Procesos selectivos por tipología de contrato
- I-10 Procesos selectivos por modalidad de contrato
- I-11 Procesos selectivos: admitido/as a procesos selectivos por áreas
- I-12 Procesos selectivos: adjudicatario/a de procesos selectivos por áreas
- I-13 Procesos selectivos: composición de tribunales con cargos titulares y suplentes

C. Formación de personal

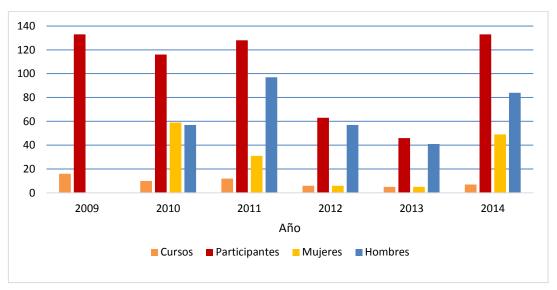
La formación en el IAC es muy variada: cursos, seminarios y coloquios, congresos, escuelas invierno o de verano, charlas, etc.

El plan de formación elaborado por la Comisión de formación recoge las necesidades que le comunican las áreas y departamentos y se materializa en forma de cursos genéricos o específicos. Para financiar esos cursos, el IAC dispone de un presupuesto y suele solicitar una subvención al Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Para la formación financiado por el INAP, disponemos de datos cuantitativos. Para el resto de formación no tenemos actualmente ningún procedimiento de recogida de datos.

A continuación presentamos los datos relativos a los cursos financiados por el INAP desde 2009 a 2014. Los datos están desglosados por sexo para todos los años salvo 2009. Se ha optado por incluir ese año porque después de 2009, los presupuestos de formación han disminuido drásticamente y por lo tanto, ha tenido consecuencias en los planes de formación y en la formación de mujeres y hombres del IAC.

I-15 Participación de hombres y mujeres en cursos de formación (INAP): número de cursos



Gráfica 19: Participación de mujeres y hombres en cursos formativos de 2009 y 2014

El número de cursos organizados ha disminuido mucho: de 16 cursos en 2009 pasamos a 7 en 2014 aunque en 2012 y 2013 fueron menos todavía. El total de participantes bajó mucho en 2012 y 2013 pero ha vuelto al nivel de 2009 en 2014.

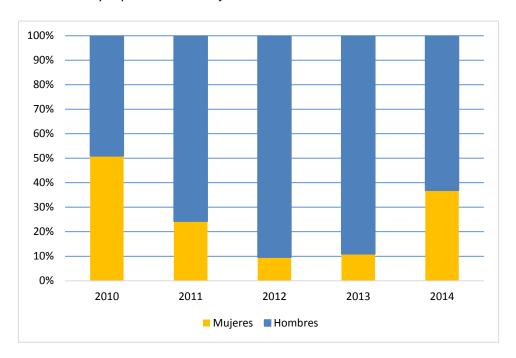
El presupuesto para la formación INAP ha pasado de 62.000 € en 2009 a 36.000 y 38.000 € en 2010 y 2011. A partir de 2012 baja a la mitad (18.000 €) y en 2014 llegó a los 12.000 €.

La participación de mujeres en los cursos ha disminuido mucho entre 2011 y 2013 pero ha vuelto a subir en 2014.

En la gráfica 20, vemos la proporción de participantes M/H por año. En 2011, las mujeres representaban la mitad de los participantes a 50/50, pero en 2011 bajan hasta el 24% y en 2012 y 2013 solo representan entorno al 10%. En 2014, vuelve a subir la participación de mujeres al 37%.

Esto se debe a que los cursos organizados en esos años fueron cursos muy especializados de mecánica y de informática destinados a personal de taller de mecánica y de ingeniería mecánica y en el segundo caso, al personal de los Servicios Informáticos Comunes (SIC). Esos departamentos tienen muy pocas mujeres o en el caso de los talleres no tienen ninguna.

En 2014, los cursos organizados trataban de informática de oficina y el público destinatario era de áreas o departamentos con mayor presencia de mujeres.

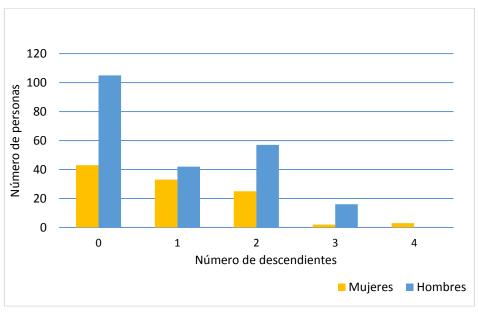


Gráfica 20: Proporción de mujeres y hombres en cursos formativos de 2009 y 2014

D. Responsabilidades familiares y conciliación

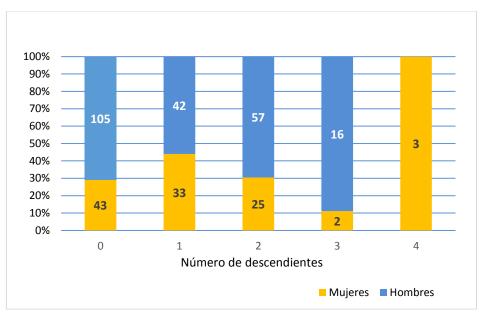
I-16 Distribución de la plantilla por número de descendientes

En 2014, 148 personas de la plantilla del IAC no tienen descendientes (45%). Entre las personas que no tienen descendientes, el 70% son hombres y el 30% son mujeres.



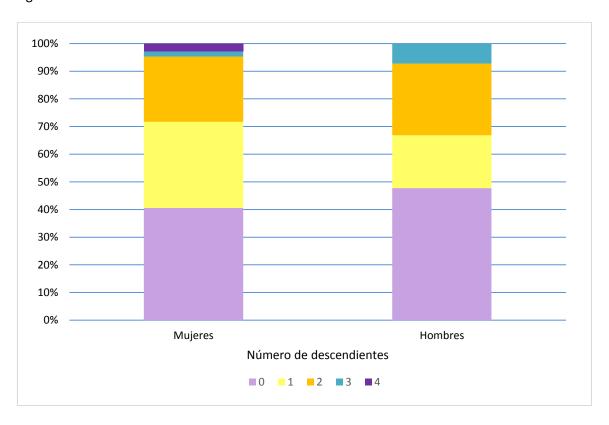
Gráfica 21: Número de descendientes de hombres y mujeres en 2014

La mayoría de las personas que tienen descendientes tienen 1 o 2. Vemos en la gráfica 21 que en proporción hay más mujeres con un solo descendiente que hombres.



Gráfica 21: Proporción M/H por número de descendientes en 2014

La distribución de mujeres y hombres por número de descendientes es un poco diferente como vemos en la gráfica 22.



Gráfica 22: Distribución de mujeres y hombres por número de descendientes en 2014

Entre las mujeres, casi el 41% no tiene descendientes mientras que entre los hombres eso ocurre con casi el 48%. Cuando tienen descendientes, las mujeres tienen 1 o 2 descendientes (31% y casi 24%

respectivamente) y raramente más de 2 (casi 5%). Los hombres con descendientes también tienen 1 o 2 (45%) siendo más frecuente que tengan 2 (26%), y no tan raramente tienen 3 (7%). No obstante, las mujeres son las únicas que tienen 4 descendientes.

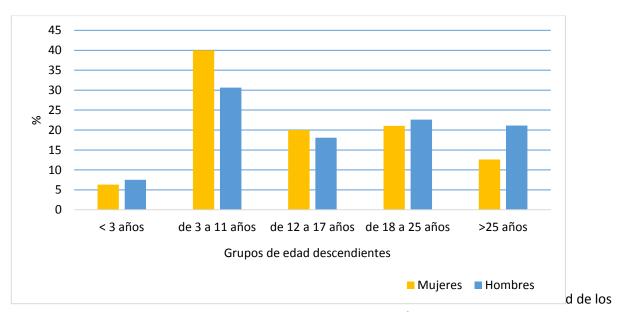
Comparando con el Autodiagnóstico de 2009

En 2009, el 49% de las mujeres y el 54% de los hombres no tenían descendientes. Por lo tanto en 2014, hay un incremento en el número de personas con descendientes: aumento de 8% para las mujeres y de 6% para los hombres. Las mujeres con 1 descendiente han pasado de 24% en 2009 a 31% en 2014, y los hombres del 13% al 19%.

I-17 Distribución de la plantilla por edad de descendientes

La edad de los descendientes es un condicionante que tiene consecuencias importantes para la conciliación de la vida familiar y laboral. La mayoría de las medidas de conciliación son para los descendientes menores de 12 años aunque para los menores de 3 años, hay además otras medidas. Por eso, hemos definido los grupos de edades de la siguiente forma: menos de 3 años, de 3 a 11 años, de 12 a 17 años, de 18 a 25 años y de más de 25 años.

En la gráfica 23, vemos la distribución de los grupos de edades de los descendientes de mujeres y hombres.



Gráfica 23: Distribución de la plantilla por edad descendientes en 2014

Las mujeres tienen descendientes más jóvenes que los hombres: algo más del 46% tiene descendientes menores de 12 años mientras que entre los hombres eso ocurre en el 38% de los casos. Los hombres tienen con mayor frecuencia que las mujeres descendientes mayores de 25 años.

I-18 Permisos y ausencias solicitados por hombres y mujeres

En el IAC, existen diferentes permisos que pueden favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. El departamento de personal recoge los datos de las solicitudes de permiso desagregados por sexo desde el año 2011.

Los permisos pueden ser de unas horas o un día para cumplir un deber de conciliación por ejemplo hasta varias semanas en el caso del permiso de maternidad o de paternidad.

En la tabla 2, hemos recopilado los diferentes permisos y ausencias que están ligados a la conciliación solicitados por hombres y mujeres desde 2011 hasta 2014.

Tabla 2

Año	2011		20	12	20	13	2014	
TIPO DE PERMISO	M	Н	M	Н	M	Н	M	Н
Cuidado de familiar	1	1						
Cumplimiento deber conciliación	1			1	6	1	1	
Fallecimiento/accidente/enfermedad grave 1er Grado	13	23	15	29	43	28	24	34
Fallecimiento/accidente/enfermedad grave 2ºr Grado	9	6	2	6	3	10	1	7
Permiso maternidad (16 semanas)	5		5		2		7	
Descanso paternal *		1		3				
Permiso paternidad (15 días)		7		8		5		5
Permiso Maternidad/Paternidad Tiempo parcial							1	
Lactancia	3		7		2		3	
Nacimiento/adopción/acogida		1						

^{*} Parte del permiso de maternidad cedido al padre

El Permiso por cuidado de familiar se ha solicitado muy poco. Los permisos por fallecimiento o accidente o enfermedad grave han sido solicitados todos los años.

Todas las mujeres que han sido madres han tomado la totalidad del permiso y no han cedido ningún día a sus parejas. Además, la mayoría ha optado por acumular las horas de lactancia para tomarlas por días al final del permiso de maternidad. Solo 4 mujeres en los 4 años no lo han hecho aunque para 2 de ellas es posible que sí lo hayan hecho pero no tenemos el dato ya que el periodo de lactancia empezaría en 2015. Todos los hombres que han sido padres han solicitado el permiso de paternidad y lo han disfrutado en su totalidad. En 2011 y 2012, hubo hombres que tomaron parte del permiso de maternidad de sus parejas. Desde entonces, no se han dado más casos.

Comparando con 2009

No podemos hacer la comparación puesto que en 2009 no teníamos los datos cuantitativos de solicitud de estos permisos.

E. Acción social

El IAC dispone de un presupuesto de acción social que permite dar ayudas al personal que las solicite siempre que cumpla los criterios recogidos en el Plan de Acción Social del IAC. Dichas ayudas están recopiladas en la tabla 3.

Tabla 3

Ayudas a la conciliación

AYUDA A MINUSVALÍA Y MAYORES DE 70

AYUDA CONC. VIDA FAMILIAR (Guardería, Campamentos verano)

Ayudas familiares

AYUDA DE MATERIAL ESCOLAR

AYUDA NACIMIENTO DESCENDIENTES.

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DESCENDIENTES.

Ayudas personales

AYUDA POR JUBILACION

AYUDAS ESTUDIOS UNIVERSITARIAS

Ayudas médicas

CALZADO ORTOPED. Y AUDIFONOS.

DENTISTA Y TRATAMIENTOS BUCODENTALES

ÓPTICA

Hay que recalcar que hasta 2011 el presupuesto disponible para la acción social era 4 veces superior al presupuesto de 2014.

En la tabla 4, indicamos las ayudas solicitadas por hombres y mujeres entre 2010 y 2014.

Tabla 4

	20	10	20	11	20	12	2	013	20	14
Tipo de ayudas	М	Н	М	Н	М	Н	М	Н	М	н
Ayudas a la conciliación	9	12	19	18	19	28	6	9	20	16
Ayudas familiares	37	50	32	49	47	51	19	13	39	40
Ayudas personales	4	5	1	2	4	6	1	3	2	6
Ayudas médicas	87	145	68	102	70	112	61	80	47	61
Total general	137	212	120	171	140	197	87	105	108	123

En 2013, cambiaron los plazos para solicitar las ayudas para adaptar el plan a la nueva normativa y eso hizo que bastante gente no pudiera solicitar las ayudas o solo algunas. Por eso se nota un descenso en el número de ayudas tanto para los hombres como para las mujeres. En 2014, vuelve a aumentar el número de personas que reciben las ayudas aunque no alcanza los niveles de los años anteriores a 2013. Sabemos que al haber disminuido mucho el importe de las ayudas, hay personas que han optado por no pedirlas.

Comparando con 2009

No podemos hacer la comparación puesto que en 2009 no se incluyeron datos sobre las ayudas de acción social.

Anexo 5: Plan de actuación para implementar plan de igualdad

Objetivo general	Medida	del plan	Acción o acciones	Respons able	Plazo	Indicadores	Entregables
Garantizar los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres en todos los	4.1 Asegurar la igualdad en los procesos selectivos, la formación y el desarrollo profesional	rocesos electivos, la ormación y el esarrollo 1 Objetivo. 1.1 del PEIO)	a) Se revisarán las bases de los procesos selectivos que puedan ser discriminatorias o puedan desfavorecer a mujeres u hombres que hayan tenido responsabilidades familiares.	CI-Grupo procesos selectivos	permanente	K1. núm. de convocatorias revisadas K2. núm. de bases discriminatorias o desfavorecedoras y tipo (directas o indirectas)	Informe del grupo de procesos selectivos de la CI (bianual) Informe parcial en junio del año en curso ; Informe final en del año siguiente del año siguiente;
ámbitos y todas las actuaciones del IAC			b) Se prestará especial atención a la redacción de las bases para evitar el lenguaje sexista. La Comisión de Igualdad de forma periódica revisará las convocatorias de los procesos selectivos, al objeto de evitar el lenguaje sexista, y elaborará propuestas de redacción de bases tipo para su uso en dichas convocatorias. c) Se explicitará en las convocatorias de los procesos selectivos, cuando no haya impedimento legal (por ej. contratos en prácticas) que cuando por parte del IAC se exija como requisitos una antigüedad determinada para la obtención de la titulación, este plazo sea ampliado por un periodo razonable a determinar en caso de acreditarse periodos de descanso derivados de maternidad/paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social.	CI-Grupo procesos selectivos CI-Grupo procesos selectivos /RRHH	permanente	K3. núm. de convocatorias revisadas K4. núm. de correcciones K5. núm. de convocatorias revisadas K6. núm. de convocatorias que no incluyen esa clausula	1er Informe: enero 2017
			d) En los méritos relativos a la experiencia laboral de los concursos se tendrán en cuenta las situaciones de excedencia por maternidad, excedencia por cuidado de hijos/as, así como interrupciones laborales continuadas y superiores a un determinado periodo de tiempo, con motivo de la crianza de menores, al objeto de evitar, en la medida de lo posible y siempre que la legislación lo permita, que estas situaciones penalicen a los progenitores. Se estudiará la manera de explicitarlo en las convocatorias.			K7. núm. de convocatorias revisadas K8. núm. de convocatorias que no incluyen esa clausula	

Garantizar los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos y todas las actuaciones del IAC	4.1 Asegurar la igualdad en los procesos selectivos, la formación y el desarrollo profesional	4.1.1 Procesos selectivos (Eje 1 Objetivo. 1.1 del PEIO)	e) Se velará para que la composición de todos los tribunales de los procesos selectivos sea paritaria, tanto entre los miembros titulares como entre los suplentes. En los procesos de selección de personal laboral fijo y de personal funcionario, si fuera necesario, se tratará de suplir la descompensación de géneros con mujeres u hombres a invitar desde otros centros de trabajo. La Comisión de Igualdad deberá ser informada para poder velar por el cumplimiento de este requisito y valorar con la Dirección aquellas propuestas que no lo cumplan.	CI-Grupo procesos selectivos/RR HH/Dirección /CE	permanente	K9. núm. de tribunales revisadosK10. núm. de tribunales que no cumplen la representación equilibrada	Informe del grupo de procesos selectivos (bianual: Informe parcial en junio del año en curso; Informe final en del año siguiente del año siguiente; 1er Informe: enero 2017
			f) Se procurará que, en el futuro, el IAC avance hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus escalas de funcionariado, grupos profesionales y especialidades. Para ello, si es necesario, en aquellas unidades donde un género esté sub-representado, se podrán estudiar políticas de discriminación positiva en los procesos selectivos, de tal manera que a igualdad de mérito, pudiera establecerse el género como primer criterio de desempate. Esta condición deberá explicitarse claramente en las convocatorias.	CI-Grupo procesos selectivos/RR HH/Dirección /CE	permanente	K11. distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales y especialidades	

Garantizar los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos y	el desarrollo	4.1.2 Formación (Ejes 1 y 7 del PEIO	a) Se garantizará el acceso en igualdad de condiciones a la formación del IAC, con el fin de promover el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los puestos de trabajo. (Eje 1 Objetivo 1.5)	CI-Grupo formación/R RHH/Áreas	permanente	K12. núm. de cursos organizadosK13. distribución de asistentes por sexo	Informe del grupo de formación (bianual): Informe parcial en junio del año en curso; Informe final en del año siguiente del año siguiente;
todas las actuaciones del IAC	profesional		b) Se establecerán nuevos canales para la difusión de los cursos de formación, de tal forma que la información llegue a todo el personal del IAC. Se prestará especial atención a las situaciones de maternidad, excedencia por cuidado de hijos/as, paternidad y otros permisos o licencias derivados de la maternidad o cuidado de menores o de mayores en situaciones de dependencia. Se acordará de forma individual el canal de comunicación más cómodo para que dichas personas reciban la información actualizada de estos. (Eje 1 Objetivo 1.5 y Eje 7 Objetivo 7.3) c) Los Planes de Formación del centro, deberán incluir acciones formativas para todo el personal sobre igualdad de trato y oportunidades, prevención de la violencia de género, prevención de riesgos laborales vinculados con el embarazo y la maternidad, así como la prevención del acoso sexual o por razones de sexo. Para ello, la Comisión de Igualdad establecerá los cauces necesarios de colaboración y coordinación con la Comisión de Formación y el Comité de Seguridad y Salud. (Eje 7 Objetivo 7.3)	CI-Grupo formación/R RHH CI-Grupo formación/R RHH/COF/CS S	permanente	K14. núm. de personas con las que se ha establecido el canal de comunicación K15. núm. de personas a las que se les ha comunicado el curso (desglosado por sexo) K16. núm. de cursos sobre estos temas organizados en colaboración con COF y CSS K17. núm. asistentes por sexo K18. duración de los cursos en horas	1er Informe: enero 2017

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilida d en la asunción de responsabilidades familiares	Objetivos 2.1	a) Se establecerán políticas de divulgación interna para la difusión de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, para que las mismas puedan ser conocidas y ejercitadas por todo el personal del IAC. A tal efecto, la Comisión de Igualdad elaborará una guía para su publicación en la página web del IAC. En particular, se difundirá y dará publicidad a la guía sobre igualdad y maternidad.	CI-Grupo comunicació n/RRHH	jul-16		Guía sobre las medidas de conciliación
	y 2.2 del PEIO)	b) Se llevará la estadística del ejercicio por mujeres y hombres de todas las medidas de conciliación, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de hijos/as (lactancia, permisos de maternidad, excedencia por cuidado de menores, paternidad, cuidados de personas dependientes, etc.).	CI/RHHH	permanente	K19. núm. de hombres y mujeres que hacen uso de las medidas de conciliación cada año desglosado por cada medida	Informe anual de resultados de indicadores
		c) Se recomendará a la mesa negociadora del convenio colectivo el estudio de medidas de conciliación para quienes tengan a su cargo descendientes menores conforme a la normativa vigente de aplicación al IAC, en relación a la asistencia médica y enfermedad, tomando como referencia regulaciones actuales en otros ámbitos de la Administración Pública. Asimismo, deberá clarificarse el contenido del deber inexcusable por razones de conciliación, siendo conveniente su inclusión en las medidas previstas en este apartado.	CI/CE/Direcc ión	El tiempo que se negocie el convenio colectivo	núm. total de medidas de conciliación Incorporadas al Convenio colectivo del IAC núm. de medidas nuevas incorporadas en la negociación	

Promover y reforzar la participación de las mujeres a todos los niveles y en todos los ámbitos de la I+D.	4.3 Promover la presencia de mujeres en los ámbitos deficitarios (Ejes 1, 4 y 7 del PEIO	a) Se realizará un diagnóstico específico de la situación de las investigadoras y tecnólogas y sus dificultades para consolidar una carrera profesional. (Eje 7, Objetivo 7.1 y 7.2 del PEIO) b) Se promoverá y mejorará las posibilidades	CI/Grupo de trabajo (a crear)	planificado dentro del II Plan de la AGE: 2015- 2016	K20. IP M/IP H	Informe de diagnóstico sobre situación de investigadoras y tecnólogas Informe de resultados de
ambitos de la ITD.		de liderar proyectos por parte de las mujeres, para reforzar su visibilidad y reconocimiento, y reforzar el avance de sus carreras profesionales. (Eje 1, Objetivo 1.5)	/Áreas/Otri	permanente	K21. núm. de proyectos de FE adjudic. a H y a M K22. Cuantías de las subvenciones adjudic. a H y M	indicadores
		c) La Comisión de Igualdad estudiará y propondrá a la Dirección del IAC la forma de incentivar la presentación de las científicas y tecnólogas del IAC a convocatorias de premios y elecciones de miembros de academias, asociaciones, etc. vinculadas con los fines del IAC. (Eje 4, Objetivo 4.1)	Dirección	permanente	K23. núm. de hombres y mujeres que se presentan o son presentados a premios, asociaciones, etc.	
		d) Se fomentará la presencia de candidatas en todas las propuestas del IAC para puestos de expertos/as en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertos/as o que la Administración convoque. (Eje 4, Objetivo 4.1)	Dirección	permanente	K24. núm. de hombres y mujeres que se presentan o son presentados a puestos de expertos/as	
		e) Se procurará activamente la representación equilibrada, siempre que las condiciones de acceso lo posibiliten, en los comités y comisiones del IAC existentes o que se puedan crear, así como en cualquier comisión específica o grupo de trabajo de carácter temporal.	Dirección/Ár eas	permanente	K25. índice de representación equilibrada de las comisiones y comités	

Promover y	4.3 Promover	f) Se incentivará que en la organización y	Dirección/Ár	permanente	K26. núm. de	Informe anual de resultados
reforzar la	la presencia	celebración en el IAC de ciclos de seminarios,	eas		seminarios,	de indicadores
participación de	de mujeres en	conferencias y congresos incluyan, al menos,	Investigació		conferencias y	
las mujeres a	los ámbitos	un 40% de ponentes mujeres, salvo	n e		congresos	
todos los niveles y	deficitarios	justificación argumentada de carácter	Instrumenta		organizados en	
en todos los	(Ejes 1, 4 y 7	excepcional. Anualmente la Comisión de	ción		el IACK27. núm.	
ámbitos de la I+D.	del PEIO	Igualdad recabará de las Áreas			de mujeres y	
		correspondientes los datos para la elaboración			hombres	
		del informe de seguimiento de la medida.			ponentes	
		g) Se fomentará e incrementará la visibilidad y	CI- Grupo de	permanente	K28. núm. de	
		posición de las mujeres investigadoras y	comunicació		eventos	
		tecnólogas y de sus trabajos. Este objetivo	n/UC3/Áreas		organizados o en	
		debe lograrse mediante la realización de			los que el IAC ha	
		exposiciones, reuniones científicas y apoyo a			participado por	
		campañas de divulgación, publicaciones,			tipo de evento	
		productos audiovisuales y contenidos en la				
		página web institucional. Esta medida debe				
		enmarcarse en una estrategia general de				
		mayor divulgación a la sociedad de las				
		actividades científicas y tecnológicas del IAC en				
		su conjunto. La Comisión de Igualdad				
		colaborará con la Unidad de Comunicación y				
		Cultura Científica del IAC (UC3) para que la				
		comunicación, tanto interna como externa,				
		tenga especialmente en cuenta las cuestiones				
		relativas a la mujer en la ciencia y la tecnología.				

Otras medidas	4.4 Otras medidas generales (Ejes 1 y 3 del PEIO)	a) Se buscarán mecanismos de Coordinación entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud para el fomento y aseguramiento en la prevención en las situaciones de maternidad así como en la prevención del acoso sexual y/o por razones de sexo. Para ello se establecerán canales formales de comunicación y colaboración entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud. (Eje 3 Objetivo 3.1)	Informe anual de actuaciones realizadas para conseguir estos objetivos
		b) En los centros de nueva construcción será obligatoria la habilitación de un área de reposo y descanso para embarazadas y madres lactantes. En los ya construidos se habilitarán estas áreas y estarán bien señalizadas. (Eje 1 Objetivo 1.5)	