

Paquete de medidas del III Plan de Igualdad del IAC

Grupo de trabajo: Sandra Benítez, Haresh Chulani, Marian Martínez, Héctor Vives
(El grupo de trabajo quiere aquí agradecer a Lydia González Orta la orientación especializada e impulso y guía iniciales en la elaboración de este plan)

Objetivo 1: Profesionalizar la estructura de igualdad de la institución	
1.1	Crear una unidad de igualdad.
Objetivo 2: Mejorar la prevención y la actuación ante el acoso sexual y sexista en la organización	
2.1	Modificar el protocolo de acoso del IAC.
Objetivo 3: Lograr un cambio en la cultura organizativa mediante la formación en igualdad de género	
3.1	Mejorar la formación del personal del IAC en materia de igualdad de género por medio de acciones formativas para todo el personal.
3.2	Formar a los puestos de coordinación en la gestión de equipos con perspectiva de género.
3.3	Valoración de la formación en igualdad y de la participación en actividades afines en los procesos selectivos para puestos de responsabilidad.
3.4	Capacitación para mujeres en igualdad de género y empoderamiento.
Objetivo 4: Reducir significativamente la segregación horizontal de género en la organización	
4.1	Medidas de acción positiva que aumenten la representación de mujeres en las áreas de Investigación e Instrumentación.
Objetivo 5: Mejorar la transparencia de los procesos selectivos que lleva a cabo la organización	
5.1	Aprobar directrices y guías sobre el procedimiento de selección en la organización basadas en la no discriminación, la transparencia, la simplificación de los trámites y garantías para la interposición de recursos.

5.2	Cuantificar y publicar en los procesos selectivos la valoración de los periodos de baja por maternidad, paternidad, cuidados y enfermedad.
Objetivo 6: Eliminar la discriminación por maternidad en la duración de los contratos	
6.1	Informar de los contratos susceptibles de extensión en los casos de permisos de maternidad, paternidad, cuidado de hij@s y personas dependientes, y bajas por enfermedad.
6.2	Aunar fuerzas con otras instituciones para solicitar la extensión de aquellos contratos en que aún no es posible.
Objetivo 7: Composición paritaria de los puestos de responsabilidad, los comités de toma de decisión y tribunales selectivos.	
7.1	El IAC velará por el cumplimiento de la representación equilibrada de hombres y mujeres exigida por la ley en todos sus puestos de responsabilidad.
7.2	Flexibilizar la composición de los comités de toma de decisión y de representación de manera que se cumpla la representación equilibrada (40%-60%) que exige la ley.
7.3	Se informará debidamente a los y las postdocs de la posibilidad de solicitar proyectos financiados internamente.
Objetivo 8: Profundizar en la labor de visibilización del II Plan	
8.1	Se dará continuidad a la labor de visibilización y valoración del trabajo de las mujeres realizada durante el II Plan por parte de la UC3.
8.2	Visibilización del trabajo de las mujeres a través de los canales de comunicación interna y externa (paridad en charlas y notas de prensa, acompañadas de breves CVs).
Objetivo 9: Superar el nivel de las medidas de conciliación (permisos y ayudas) existente.	
9.1	Especificar en el formulario de solicitud todos los casos de deber inexcusable relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
9.2	Equiparación de los permisos de maternidad y paternidad en una duración de veinte semanas.
9.3	Seguimiento de las experiencias piloto de la Administración Pública en materia de teletrabajo, para considerar su implementación en el IAC.

Objetivo 10: Garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional con los cuidados de menores	
10.1	Se creará un centro de primer ciclo de educación infantil en la Sede Principal del IAC o en su inmediata proximidad.
10.1.b	Acordar con un centro infantil cercano a la Sede Principal la reserva de plazas para personal del IAC y visitantes (mientras se consigue 10.1).
10.1.c	Crear un lugar de reposo para niños y niñas de mayor edad para los periodos vacacionales.
10.2	En los congresos organizados por el IAC fuera de la sede principal habrá siempre un lugar destinado a recibir a niños de cualquier edad, complementable con bolsas de ayuda de libre uso.
10.3	Será obligatoria la habilitación de un área de reposo y descanso para embarazadas y madres lactantes en los centros ya existentes y en los de nueva construcción.
Objetivo 11: Lograr un compromiso de la Dirección en materia de prevención de violencias de género	
11.1	Plan de acogida para el personal recién incorporado que informe de la política de igualdad y el protocolo de acoso vigentes.
11.2	La unidad de igualdad asignará tutor o tutora individual para el seguimiento a estudiantes de doctorado.
11.3	La unidad de igualdad participará en la detección y hará un seguimiento de los casos de acoso, haciendo cumplir protocolos, plazos y legislación.
Objetivo 12: Conseguir una evaluación del CV más basada en calidad que en cantidad	
12.1	Evaluación de candidaturas que equilibre criterios cualitativos y cuantitativos, diferenciando entre estadios de la carrera profesional, y amortiguando períodos de menor actividad.
Objetivo 13: Convertir al centro en una organización promotora de career breaks	
13.1	Aprobar como mínimo un contrato postdoc genérico en la modalidad de career break durante la vigencia del III Plan.
13.2	Aprobar un contrato de tipo career break durante la vigencia del III Plan para el resto de áreas y unidades del centro.
Objetivo 14: Seguimiento y evaluación del impacto del III Plan	

14.1	Se realizará un informe semestral de seguimiento de cada medida del plan. Para ello es necesario establecer indicadores de su grado de ejecución.
14.2	Se realizará en el último año del III Plan una evaluación del impacto de cada objetivo sobre la mejora de la igualdad en el centro. Establecer indicadores medibles de dichos impactos.

Ámbito 1. ESTRUCTURAS Y MECANISMOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.
MAINSTREAMING

Objetivo 1: Profesionalizar la estructura de igualdad de la institución

Medidas:

1.1. Crear una unidad de igualdad, en la que al menos la persona responsable sea especialista en materia de género con formación y/o experiencia acreditada en igualdad, idealmente con un posgrado en políticas de igualdad o similar, cuyas funciones serían las descritas en el Anexo A.

*Deadline: Primer cuatrimestre del plan.
Necesitará de un presupuesto específico.*

Objetivo 2: Mejorar la prevención y la actuación ante el acoso sexual y sexista en la organización

Medidas:

2.1. Modificar el protocolo de acoso con un equipo experto y participación del personal para ser aprobado en un plazo de un año. Se podría tomar como modelo el protocolo de acoso ya implementado en la ULL, ya que reúne las características siguientes: procedimiento de inicio, acogida, plazos de resolución y medidas cautelares.

*Deadline: Plazo de un año para su diseño. Que entre en vigor durante la implementación del plan.
Necesitará de un presupuesto específico.*

Ámbito 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA

Objetivo 3: Lograr un cambio en la cultura organizativa mediante la formación en igualdad de género

Medidas:

3.1. Mejorar la formación del personal del IAC en materia de igualdad de género: 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 Unidad de Igualdad establecerá los cauces necesarios de colaboración y coordinación con la Comisión de Formación y el Comité de Seguridad y Salud.

Observaciones: Esta medida es la 4.1.2.c) del II plan de igualdad.

Deadline: Organizar la medida formativa durante el primer año del plan, para impartirla durante el resto del periodo del plan.

Necesitará de un presupuesto específico.

3.2. Formar a los puestos de coordinación en la gestión de equipos con perspectiva de género y en distintos estilos de liderazgo (Anexo C) bajo la coordinación de las estructuras de Igualdad del centro. La dirección de la institución se encargará de fomentar la participación en estos cursos del colectivo al que va dirigida la formación.

Deadline: Organizar la medida formativa durante el primer año del plan, para impartirla durante el resto del periodo del plan.

Necesitará de un presupuesto específico.

3.3. La realización de los cursos descritos en las medidas 3.1 y 3.2 será especialmente valorada en el curriculum formativo de las y los aspirantes a puestos de responsabilidad en el IAC, así como la participación en actividades o proyectos cuya finalidad sea la de potenciar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En la convocatoria existirá un subapartado específico puntuable entre el resto de méritos.

Coste cero.

3.4. Los Planes de Formación del centro incluirán capacitación para mujeres en igualdad de género y empoderamiento.

Nota: Esta formación está enfocada a concienciar a las mujeres de las barreras que les afectan desproporcionadamente en su trayectoria profesional. Se espera que como consecuencia de esta medida se fomente la confianza, la capacidad de liderazgo y el empoderamiento de las mujeres, que culturalmente son condicionadas para asumir roles secundarios.

Necesitará de un presupuesto específico.

Ámbito 3. SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CARRERA

Objetivo 4: Reducir significativamente la segregación horizontal de género en la organización

Medida 4.1: Evaluar el impacto real de las cláusulas introducidas en las bases de procesos selectivos (II Plan de Igualdad, punto 4.1.1) para proponer, en caso de impacto nulo, medidas de acción positiva que aumenten la representación de mujeres en las áreas de Investigación e Instrumentación de forma significativa dentro de la vigencia del III Plan.

*Observación: Esta evaluación la llevará a cabo la Unidad de Igualdad y presentará sus resultados a la Comisión de Igualdad, el Comité de Empresa y la Dirección. Presentará asimismo, en su caso, la propuesta de medidas de acción positiva.
Coste cero (una vez creada la Unidad de Igualdad).*

Objetivo 5: Mejorar la transparencia de los procesos selectivos que lleva a cabo la organización

Medida 5.1: Aprobar directrices y guías sobre el procedimiento de selección en la organización que serán comunes a todas las áreas y servirán para establecer los criterios de actuación que deberán seguir las personas susceptibles de participar en tribunales. En la elaboración participarán al menos el departamento de Recursos Humanos, la Unidad de Igualdad, la Unidad de Prevención y el Comité de Empresa. Los principios que inspirarán estas directrices serán la no discriminación, la transparencia, la simplificación de los trámites y garantías para la interposición de recursos.

Coste cero (una vez creada la Unidad de Igualdad)

Medida 5.2: Publicar en las bases, actas y resoluciones de las convocatorias los criterios cuantitativos usados para la inclusión en la valoración de los méritos de periodos de excedencia por maternidad, paternidad o cuidado de hij@s y personas dependientes, y bajas por enfermedad. Asimismo se explicitará la cuantía asignada por estas causas a cada aspirante.

Coste cero.

Observaciones: Esta medida completa las medidas del II Plan de Igualdad 4.1.1.a) y 4.1.1 d), mejorando la transparencia del proceso y facilitando la interposición de recursos.

Objetivo 6: Eliminar la discriminación por maternidad en la duración de los contratos

Medida 6.1: Informar al personal del centro de los contratos en los que sería viable una extensión por un tiempo equivalente, en los casos de permisos de maternidad, paternidad, cuidado de hij@s y personas dependientes, y bajas por enfermedad.

Medida 6.2: En los contratos en los que por circunstancias ajenas al IAC no sea posible dicha extensión, el IAC solicitará a las instancias superiores pertinentes (Ministerio de Trabajo, organismos financiadores, etc.) las modificaciones necesarias (legales, bases de convocatorias, etc) para lograr esta ampliación. El IAC aunará fuerzas con otras instituciones (OPIs, universidades, cabildos, etc.) o plataformas de igualdad para elevar una solicitud conjunta a dichas instancias.

Ámbito 4. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Objetivo 7: Composición paritaria de los puestos de responsabilidad, los comités de toma de decisión y tribunales selectivos.

Observaciones:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece como criterio general de actuación de los Poderes Públicos la participación equilibrada de mujeres y hombres “en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones” (artículo 14.4), “en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad” (artículo 16), en “todos los tribunales y órganos de selección de personal” (artículo 53) y en los “órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales” (artículo 54). En su disposición adicional primera define la presencia o composición equilibrada: “A los efectos de esta Ley, se entenderá 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 de cuarenta por ciento.”

Medidas:

7.1. El IAC velará por el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades y de la representación equilibrada de hombres y mujeres exigida por la ley, o como mínimo la proporción de hombres y mujeres en el centro, en todos sus puestos de responsabilidad (responsables de unidades, gabinetes, departamentos, coordinaciones de Área, alta dirección). Esto se aplicará tanto a designaciones discrecionales como a selecciones por votación democrática o procesos selectivos con tribunal asignado.

Deadline: El IAC debería conseguir estar dentro de la ley en un plazo de 5 años.

Coste cero.

7.2. Flexibilizar la composición de los comités de toma de decisión y de representación de manera que se cumpla la representación equilibrada (40%-60%) que exige la ley.

Coste cero.

Puede implicar cambio estatutario.

7.3 Se informará debidamente a los y las postdocs de la posibilidad de solicitar proyectos financiados internamente; se velará por el cumplimiento de la representación equilibrada entre hombres y mujeres en la concesión de los mismos, o como mínimo la proporción de género existente en el momento en el grupo interesado.

Deadline: Con carácter inmediato.

Coste cero.

Ámbito 5. VISIBILIDAD DE LAS CONTRIBUCIONES DE LAS CIENTÍFICAS

Objetivo 8: Profundizar en la labor de visibilización del II Plan

Medidas:

8.1. Se dará continuidad a la labor de visibilización y valoración del trabajo de las mujeres realizada durante el II Plan por parte de la UC3. Ejemplos: número de la revista Paralajes (Homenaje a Henrietta Leavitt) y serie de vídeos “Niñas que rompieron el techo de cristal mirando al cielo.”

Coste cero.

8.2. Se prestará especial atención a la visibilización del trabajo de las mujeres a través de los canales de comunicación interna y externa. Por ejemplo, se buscará la paridad en las charlas científicas, tecnológicas y de carácter general así como en las notas de prensa publicadas por la UC3. Se velará por que estos canales de comunicación tengan el máximo alcance; el anuncio de las charlas irá acompañado de un breve CV del orador u oradora; todo esto como parte de una estrategia global de integración y visibilización de todas las personas que trabajan en el IAC.

Coste cero.

Ámbito 6. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y TIEMPOS

Objetivo 9: Superar el nivel de las medidas de conciliación (permisos y ayudas) existente.

Medidas:

9.1. Especificar en el formulario de solicitud de permisos y licencias casos concretos de deber inexcusable relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, tomando como referencia regulaciones actuales en otros ámbitos de la Administración Pública. Estos casos concretos incluirán los relacionados en la Conselleria de Hacienda y Administraciones Públicas

del Gobierno de las Islas Baleares (Anexo B), y otros que nos ha sugerido el personal del centro, como la asistencia a revisiones médicas durante el embarazo por parte del padre y la madre.

Observaciones: Esta medida ejecuta la medida 4.2.c del II Plan de Igualdad del IAC, que proponía el estudio de medidas de conciliación para quienes tengan a su cargo descendientes menores en relación a la asistencia médica y enfermedad, tomando como referencia regulaciones actuales en otros ámbitos de la Administración Pública, y la clarificación del contenido del deber inexcusable por razones de conciliación.

Coste cero.

Deadline: Con carácter inmediato

9.2. El IAC completará los permisos de maternidad y paternidad hasta equiparlos en una duración de veinte semanas. Es beneficiario de esta medida todo el personal del IAC, independientemente de su relación contractual con la institución.

Observaciones: El IAC elevará la propuesta a las instancias superiores pertinentes para cubrir el necesario presupuesto específico de esta medida.

9.3. La unidad de igualdad realizará un seguimiento de las experiencias piloto que se están ejecutando en el ámbito de la Administración Pública en materia de teletrabajo, para considerar su implementación en el IAC.

Objetivo 10: Garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional con los cuidados de menores

Medidas:

10.1. Se creará un centro de primer ciclo de educación infantil en la Sede Principal del IAC o en su inmediata proximidad para el personal del centro. El precio de utilización de este servicio estará subvencionado y se ofertará en los procesos selectivos.

*Deadline: A lo largo del periodo de vigencia del III plan
Necesitará de un presupuesto específico.*

10.1.b Con carácter temporal, y durante la consecución de la medida 10.1, se podrá llegar a un acuerdo con un centro infantil cercano a la Sede Principal para tener un número suficiente de plazas reservadas para el personal del IAC y visitantes al centro.

Deadline: A lo largo del primer año del III plan para entrar a funcionar en el año académico 2019-2020.

Necesitará de un presupuesto específico.

10.1.c Se creará además un lugar de reposo para niños y niñas de mayor edad del personal y de visitantes, pensando en días festivos y otras situaciones puntuales como congresos y reuniones. Se contrataría a una persona cuidadora para estos periodos puntuales.

Observaciones: Esta medida responde a una realidad que se constata cada verano en la que los trabajadores traen a sus hijos/as al centro por no tener con quien dejarlos durante el periodo vacacional.

10.2. En los congresos organizados por el IAC fuera de la sede principal habrá siempre un lugar destinado a recibir a niños de cualquier edad donde habrá personal formado para su cuidado. Esta medida se podrá complementar con una bolsa de ayuda destinada al cuidado de niños de libre uso por parte de los padres.

Deadline: Desde el principio del periodo del III plan.

Necesitará de un presupuesto específico.

10.3. Será obligatoria la habilitación de un área de reposo y descanso para embarazadas y madres lactantes en los centros de nueva construcción y en los ya existentes. Estas áreas estarán bien señalizadas.

Observaciones: Esta es la medida 4.4.b del II Plan.

Deadline: Inmediato y al construir las nuevas instalaciones.

Coste cero.

Ámbito 7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

Objetivo 11: Lograr un compromiso de la Dirección en materia de prevención

Observaciones: En este III plan, con el objetivo de hacer efectiva la prevención, se asigna esta tarea a la unidad de igualdad, a diferencia del II plan en el que dicha tarea estaba asignada a la CI y al CSS (véase medida 4.4.a del II plan)

Medidas:

11.1. Deberá existir un plan de acogida en el que se informe a todo el personal que se incorpore al centro de la política de igualdad vigente, con especial énfasis en el protocolo vigente de actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo y de violencia de género.

Deadline: A partir de la creación de la unidad de igualdad.

Coste cero.

11.2. Asignación por parte de la unidad de igualdad de un tutor o una tutora individual para el seguimiento a estudiantes de doctorado, identificado como el colectivo más vulnerable ante las violencias de género.

Deadline: A partir de la creación de la unidad de igualdad

Coste cero.

11.3. La unidad de igualdad participará en la detección de los posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y de violencia de género, y se mantendrá informada y realizará un seguimiento posterior de dichos casos haciendo cumplir los protocolos propios, los plazos de resolución establecidos y la legislación vigente.

Deadline: A partir de la creación de la unidad de igualdad.

Coste cero.

Ámbito 8. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Ámbito 9. MODELO DE CARRERA Y SISTEMA DE CIENCIA

Objetivo 12: Conseguir una evaluación del CV más basada en calidad que en cantidad

Medidas:

12.1. En las directrices y guías sobre el procedimiento de selección en la organización, mencionadas en la medida 5.1, se establecerá un equilibrio entre criterios cuantitativos y cualitativos de valoración de candidaturas, que diferencien entre los distintos estadios de la carrera profesional e incluyan mecanismos para amortiguar el impacto de los períodos de menor actividad, como por ejemplo, la selección de méritos en un periodo determinado a elegir por la persona aspirante. Este protocolo que especifica los criterios de valoración será difundido en todas las bases de procesos selectivos del centro.

Observaciones: La valoración cualitativa de las candidaturas exige una formación adecuada de los miembros del tribunal.

Coste cero.

Objetivo 13: Convertir al centro en una organización promotora de career breaks

Medidas:

13.1 Aprobar como mínimo un contrato postdoc genérico extra durante la vigencia del Plan en la modalidad de career break.

Necesitará un presupuesto específico.

Observaciones: “career break” significa haber estado un periodo de tiempo significativo sin realizar actividades relacionadas con la carrera, por cualquier motivo.

13.2 Aprobar un contrato de tipo career break durante la vigencia del Plan para el resto de áreas y unidades del centro.

Necesitará un presupuesto específico.

Objetivo 14: Seguimiento y evaluación del impacto del III Plan

Medidas:

14.1 La Unidad de Igualdad junto con las personas responsables de la ejecución de cada medida, realizará un informe semestral de seguimiento de las mismas. Para ello es necesario establecer indicadores de grado de ejecución de cada medida.

Coste cero.

14.2. La Unidad de Igualdad junto con las personas responsables de la ejecución de cada objetivo genérico realizará en el último año del III Plan una evaluación del impacto de cada objetivo sobre la mejora de la igualdad en el centro. Para ello es necesario establecer indicadores medibles de dichos impactos.

Coste cero.

Anexos

Anexo A. Funciones de la Unidad de Igualdad

- Estar actualizada en materia de fuentes de financiación para implementación de planes de igualdad y asesorar en la elaboración de solicitudes de las mismas.
- Participar y asesorar en las reuniones de la Comisión de Igualdad del IAC para el seguimiento del plan de igualdad
- Participar y asesorar en las reuniones con otros departamentos para coordinar la política de igualdad del centro
- Participar en reuniones y colaboraciones propuestas por la Unidad correspondiente del Ministerio de Ciencia
- Diseñar el contenido de reuniones informales sobre género y ciencia para el personal del centro.
- Mantener la sección dedicada a igualdad en la página web interna del centro, donde estarán accesibles una guía que comprenda las medidas de conciliación de la vida personal y laboral implementadas en el centro, y el plan de acogida para personal recién incorporado que informe

de la política de igualdad vigente y del protocolo para situaciones de acoso sexual o sexista, entre otros. (*Medida 4.2.a del II Plan de Igualdad*)

- Mantener la sección dedicada a igualdad en la página web externa del centro, donde se hará pública la política de igualdad vigente en el centro y estarán accesibles el Plan de Igualdad y las estadísticas desagregadas del centro, entre otros.
- Encargarse de la organización de los cursos de formación en igualdad de género mencionados en el Objetivo 3, bien impartidos personalmente o recurriendo a formadores especialistas externos debidamente seleccionados. Hacer un seguimiento presencial y una evaluación posterior de dichos cursos.
- Elaborar estudios sociológicos con perspectiva de género
- Elaborar propuestas y solicitar informes sobre leyes y políticas de igualdad
- Obtener los necesarios datos desagregados y realizar diagnósticos con perspectiva de género en el centro: respecto a las candidaturas a convocatorias de puestos de trabajo, éxito de dichas candidaturas, promoción interna, financiación de proyectos, participación en comisiones de toma de decisiones, presencia en puestos de responsabilidad, presencia en medios de comunicación y divulgación, solicitudes de permisos para la conciliación, acoso por cuestión de género, entre otros.
- Asesorar en la negociación de un nuevo plan de igualdad en base a la legislación vigente, los cambios en recomendaciones de organismos internacionales y a los avances logrados en planes de igualdad de instituciones similares
- Diseñar la evaluación de cada plan de igualdad y protocolos internos y emitir los informes oportunos
- Elaborar los informes de evaluación del impacto de género preceptivos y voluntarios
- Detectar, informar y asesorar al servicio correspondiente de posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y de violencia de género haciendo cumplir los protocolos propios y la legislación vigente y haciendo un seguimiento posterior de dichos casos.
- Asesorar confidencialmente en todas las cuestiones relacionadas con igualdad de género al personal que lo solicite
- Revisión de imágenes y lenguaje sexista en comunicaciones y documentos
- Establecer redes con los organismos de igualdad del entorno del centro (Cabildo, Unidades de Igualdad de Universidades canarias, Institutos de Igualdad, Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio), comunicar y representar la política de igualdad del centro ante estos organismos y colaborar con ellos en proyectos conjuntos
- Participar en eventos organizados por la institución para la celebración de días internacionales para la igualdad de género (8 de marzo, 11 de febrero, 25 de noviembre) y difundir información

Anexo B. Extracto de la normativa referente a los permisos por deber inexcusable de la Conselleria de Hacienda y Administraciones Públicas del Gobierno de las Islas Baleares.

Extracto obtenido del siguiente enlace:

http://www.caib.es/sites/permisosivacances/es/deure_inexcusable_de_caracter_public_o_personal_i_deures_relacionats_amb_la_conciliacio_de_la_vida_familiar_i_laboral-58502/

Definiciones

"Deber inexcusable": obligación que tiene una persona respecto de la cual su incumplimiento le puede generar una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

"Familiar": persona que mantiene respecto del sujeto de referencia cualesquiera grado de parentesco.

"Relación de dependencia": estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos por su autonomía personal.

Deber inexcusable de carácter público o personal (relación de casos específicos)

- Citaciones de juzgados, comisarías, delegación del Gobierno, revisión de armas, renovación del documento nacional de identidad (DNI) o del pasaporte y obtención o presentación de certificados o realización de gestiones en notarías, registros y centros oficiales.
- Examen o renovación del carnet de conducir.
- Trámites necesarios en organismos oficiales.
- Asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes de éstos, de los cuales formen parte como cargo electivo, como concejal o parlamentario, siempre que se haya solicitado la compatibilidad de acuerdo con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.
- La asistencia a reuniones o actos, para aquellos empleados públicos que ocupen cargos directivos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

Deberes relacionados con la conciliación, siempre que los familiares se encuentren en una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que no se trate de una situación protegida por los otros permisos (entre otros, los supuestos siguientes)

- Acompañar hijos que estén a su cargo por motivos de consultas, tratamiento y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Acompañar personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que esté a su cargo por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas en el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o la hija con

discapacidad, o bien para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones.

- Salir a buscar al hijo o hija o personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensorial hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, al recibir un aviso del centro docente o centro de día, por motivo de enfermedad u otro motivo justificado.

- Acompañamiento de parientes discapacitados hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para realizar trámites puntuales y en razón de su estado, como asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario o de integración o de educación especial, donde reciben atención, tratamiento o para acompañarlos si tienen que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

- Asistencia a reuniones de centros docentes relativas a tutorías u otras cuestiones relacionadas con los hijos menores de edad.

ANEXO C. Modelos de liderazgo

MODELOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO INDIVIDUALISTA

- ✓ La I+D+i avanza gracias a "mentes brillantes": el líder es el que sabe; el líder tiene el plan; inteligencia individual
- ✓ Solo "los mejores" se adaptarán al entorno y sobrevivirán
- ✓ Importan los resultados; criterios cuantitativos
- ✓ Jerarquía: generación de procesos verticales
- ✓ Las decisiones las toma el líder; impulsividad
- ✓ Ambición individual
- ✓ Se busca "poder sobre"
- ✓ Habilidades sociales para destacar "sobre un grupo"
- ✓ La competencia feroz genera la motivación en las personas
- ✓ Importa la imagen que se proyecta; visibilidad, aura de excelencia
- ✓ La información la controla el líder
- ✓ Los logros son del líder, quien recibe el reconocimiento

LIDERAZGO COLABORATIVO

- ✓ La I+D+i avanza gracias a la generación de ideas en grupos heterogéneos; inteligencia colectiva
- ✓ Desarrollar el potencial humano del grupo; valores, necesidades, emociones
- ✓ Importan los valores, importa el cómo del proceso, importan los resultados
- ✓ Redarquía: generación de redes colaborativas
- ✓ El grupo contribuye a tomar las mejores decisiones; deliberación
- ✓ Ambición colectiva
- ✓ Se busca "poder para"
- ✓ Habilidades sociales para cohesionar un grupo
- ✓ La cooperación genera la motivación en las personas
- ✓ La imagen se corresponde con un contenido coherente
- ✓ La información fluye por los nodos de la red; hay transparencia
- ✓ Los logros son del grupo, que recibe el reconocimiento