



COMPROMISO DE IGUALDAD DEL INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE 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 toda 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 2013

El Director



Dr. Rafael Rebolo López

Presidenta Comité Empresa



Dña. Estrella Zatón Martín

Comisión de Igualdad

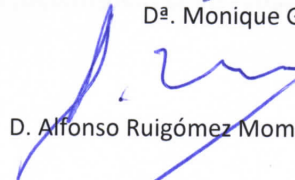
Dña. Iciar Montilla García



D. Luís López Martín



Dña. Monique Gomez



D. Alfonso Ruigómez Momeñe