



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

**(2021 - 2023)**



## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1	FUNDAMENTOS NORMATIVOS .....	3
<b>2</b>	<b>INFORME DE DIAGNÓSTICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL IAC .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN .....</b>	<b>3</b>
3.1	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN .....	3
3.2	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	3
<b>4</b>	<b>MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>4</b>
4.1	PROFESIONALIZAR LA ESTRUCTURA DE IGUALDAD DEL IAC .....	4
4.2	MEJORAR LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA ORGANIZACIÓN.....	5
4.3	CUMPLIMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA .....	5
4.4	INFORMAR Y DIFUNDIR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL CENTRO .....	5
4.5	LOGRAR UN CAMBIO EN LA CULTURA ORGANIZATIVA MEDIANTE LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO .....	6
4.6	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL CON LOS CUIDADOS DE MENORES .....	7
4.7	ESTUDIAR LA POSIBILIDAD DE IMPLANTAR CONTRATOS TIPO “CAREER BREAK” .....	7
4.8	VISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA .....	7
<b>5</b>	<b>ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN .....</b>	<b>8</b>
5.1	IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	8
5.2	ESTADÍSTICAS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
5.3	MEDIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	8
<b>6</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>A 1</b>



## 1 INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación establece en su apartado VIII de su preámbulo que “la perspectiva de género se instaure como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tomada 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.”

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.

En octubre de 2014 fue aprobado por la nueva Dirección del IAC, los Representantes de los Trabajadores y la Comisión de Igualdad el nuevo “Compromiso de Igualdad del IAC” modificado para tener en cuenta la Ley de la Ciencia (Anexo C - Documento 1).

Desde entonces, la Comisión de Igualdad ha sido renovada en dos ocasiones: en 2015 para elaborar el II Plan de Igualdad que fue aprobado en junio de 2016 e implementado en el periodo 2016-2018 y en 2019 para elaborar este III Plan de igualdad.

En diciembre de 2015, el IAC entró a formar parte del proyecto europeo GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area). Para llevar a cabo las actividades del proyecto, se contrató una persona experta en igualdad desde junio 2016 hasta mayo 2018. Dado que la finalidad de GENERA era la implementación de planes de igualdad en centros de investigación en física, dicha experta actuó como gestora de implementación del III Plan de Igualdad del IAC, asesorando a la Comisión de Igualdad para llevar a cabo dicha implementación. Poder contar con la dedicación a tiempo completo de una experta en igualdad, impulsó notablemente la ejecución del plan.

El proyecto GENERA también sirvió para tomar conciencia, en todos los niveles en las instituciones participantes, de la necesidad de actuar en materia de igualdad de género, para entender mejor por qué hay una infrarrepresentación de las mujeres en el campo de la física y para ofrecer una serie de herramientas y buenas prácticas para llevar a cabo políticas de igualdad. Además, a través de los “Gender in Physics Day (GIPD)” organizados en cada país participante, se visibilizó la situación de las mujeres en física y astrofísica. El IAC organizó el GIPD España en 2017.



Actualmente, el IAC forma parte de la red GENERA Network creada al finalizar el proyecto europeo en agosto 2018.

Es destacable también el hecho de que la Disposición Final Única de sus Estatutos, publicados en el BOE nº 307 de 21 de diciembre de 2018, hacen referencia a la Igualdad de Género.

Por su pertenencia a la Administración General del Estado, el IAC debe desarrollar su Plan de Igualdad teniendo en cuenta los planes de la Administración General del Estado (AGE) y del Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN) al que está adscrito. Por ello, el II Plan hacía referencia a los ejes del II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la AGE (PEIO) y este III Plan de Igualdad del IAC hará referencia a los ejes y medidas del III Plan de Igualdad de la AGE y del III PEIO actualmente en proceso de elaboración y a punto de ser publicados en 2020.

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.

Las medidas concretas de este plan fueron elaboradas por el Grupo de Trabajo de Igualdad nombrado por el Comité de Dirección en abril 2018 y liderado al principio por la experta en igualdad del proyecto GENERA. Dicho grupo llevó a cabo una serie de reuniones participativas con el personal del IAC para recoger las opiniones e impresiones en materia de igualdad de los diferentes colectivos del centro. En tales reuniones se identificaron los grandes objetivos que se convirtieron en los ejes articuladores para establecer las medidas que se presentan en el actual plan. La prioridad de las medidas propuestas fue, además, consultada al personal del IAC a través de una encuesta en la que participaron más de 100 personas.

El informe de diagnóstico, el seguimiento final del II Plan de Igualdad y la redacción del III Plan de Igualdad del IAC han sido elaborados desde junio de 2019 hasta junio de 2020, por la nueva Comisión de Igualdad constituida en febrero de 2019.

Para elaborar este III Plan de Igualdad del IAC que se presenta a continuación, la Comisión de Igualdad ha tenido en cuenta:

- El informe sobre las medidas para el III Plan así como los resultados de la encuesta de valoración de las medidas realizadas por el Grupo de Trabajo de Igualdad (Anexo C - Documento 2).
- El autodiagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad comprensivo de los años 2015-2018, con las conclusiones que obran en el mismo (Anexo C - Documento 3 y 5).
- El estudio de “Mujeres y hombres en la investigación en física”. Este diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en la investigación en física, concretamente en el Instituto de Astrofísica de Canarias, forma parte del cumplimiento de los compromisos en materia de igualdad adquiridos por el IAC en el II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y en el II Plan de Igualdad del IAC, así como de los requerimientos del Paquete de Trabajo 2 “Diagnóstico” del Proyecto Europeo H2020 GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area). (Anexo C - Documentos 4.b y 4.c).
- La legislación vigente en materia de igualdad (ver apartado 1.1. *Fundamentos normativos*), así como el Anexo B.
- La literatura especializada en el área de Mujer y Ciencia.



### **1.1 Fundamentos normativos**

El presente Plan de Igualdad de Género en el IAC se elabora en el marco de diversas leyes y normas tanto estatales como autonómicas, así como recomendaciones europeas. Mencionaremos las más específicas, 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. La Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010; la Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010; la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

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

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

Se ha realizado el informe de diagnóstico para la elaboración del III Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias recopilando los datos cuantitativos a 31 de diciembre de 2018, cubriendo el periodo 2015 - 2018.

Se adjunta en el Anexo C un listado con los documentos generados que incluyen el informe de diagnóstico 2015-2018, así como un análisis pormenorizado de diversos indicadores de igualdad y propuestas de mejora, recogidas en su mayor parte en el presente Plan.

## **3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN**

### **3.1 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación general al IAC afectando a todo el personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

Su vigencia abarcará el período comprendido entre su aprobación formal a lo largo de 2020 hasta 2023, 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 específicos:

- ✓ Profesionalizar la igualdad del IAC para lograr la implementación de las políticas de igualdad de forma efectiva.
- ✓ Mejorar la prevención de cualquier tipo de violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



- ✓ Consolidar los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos y en todas las actuaciones del IAC
- ✓ Velar por una composición equilibrada en género en los puestos del personal del IAC, especialmente en los puestos de responsabilidad, los comités de toma de decisiones y tribunales selectivos.
- ✓ Promover y reforzar la participación de las mujeres a todos los niveles y en todos los ámbitos de la I+D.
- ✓ Garantizar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- ✓ Lograr un cambio en la cultura organizativa mediante la formación en igualdad de género.
- ✓ Favorecer la integración a la plantilla de personas con trayectorias profesionales con interrupciones en el ámbito científico/técnico.
- ✓ Disponer de los instrumentos adecuados y necesarios para la implementación de este Plan de Igualdad.

#### **4 MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Este Plan será revisado y adaptado cuando se publiquen los diferentes planes de la AGE, actualmente en fase de elaboración y previstos para ser aprobado en el tercer trimestre 2020 (III Plan de Igualdad de la AGE, del MICINN y III PEIO) si éstos afectan a algunas de las medidas recogidas.

Para facilitar el seguimiento de nuestro Plan de Igualdad por parte de la Administración General del Estado, todas las medidas estarán referenciadas con la nomenclatura del III PEIO cuando éste se publique más adelante en 2020.

##### **4.1 Profesionalizar la estructura de igualdad del IAC**

- 4.1.1 Definir las funciones específicas, misión y necesidades que debe tener una Unidad de Igualdad en el IAC especializada en materia de género e igualdad, cuyas funciones fundamentales son las previstas en el RD 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado. Describas en el Anexo A.
- 4.1.2 Formalizar un asesoramiento externo especializado, así como un encargo de gestión a la Unidad de Igualdad del Ministerio de adscripción, mientras el IAC no tenga una Unidad de Igualdad propia. Este asesoramiento externo tendrá como funciones, entre otras:
  - a) Realizar un informe semestral de seguimiento de cada medida del III Plan y establecer indicadores de su grado de ejecución.
  - b) Realizar una evaluación del impacto, estableciendo indicadores medibles de dicho impacto, de cada medida sobre la mejora de la igualdad en el centro durante el último año del plan.



- c) Desarrollar la implantación efectiva de los informes de impacto de género a nivel interno, (Presupuestos, bases procesos, licitaciones, procedimientos, etc.)

#### **4.2 Mejorar la prevención y la actuación ante el acoso sexual y sexista en la organización**

- 4.2.1 Desarrollar un nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo con un equipo experto y participación del personal para reforzar su carácter preventivo en un plazo de un año desde la aprobación de este Plan. Se podrán usar como modelo otros protocolos en el ámbito de universitario o de centros de investigación que puedan servir de referencia.
- 4.2.2 Trabajar en coordinación con las instancias correspondientes en la mejora de la prevención, detección y seguimiento de los posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y de violencia de género.
- 4.2.3 Asignar tutores formados en igualdad para el seguimiento a estudiantes de doctorado, identificado como el colectivo potencialmente más vulnerable ante las violencias de género.

#### **4.3 Cumplimiento de la representación equilibrada**

- 4.3.1 Velar por una representación equilibrada de hombres y mujeres (40%-60%), o como mínimo la proporción global de hombres y mujeres en el IAC, en puestos de responsabilidad (responsables de unidades, departamentos, coordinaciones de Área, Alta Dirección y directivos).
  - a) Desarrollar medidas de apoyo adicionales a las ya existentes para fomentar que las mujeres se presenten a puestos de responsabilidad. (Línea de financiación específica para mantener su actividad, post-doc asociado, etc.).
- 4.3.2 En los casos en que la composición de determinados comités no favorezca el cumplimiento de equilibrio de género, flexibilizar, en el caso de que sea posible, la composición de los mismos de manera que se obtenga una proporción equilibrada de hombres y mujeres.
- 4.3.3 Estudiar e implantar medidas de acción positiva que aumenten la representación de mujeres en las áreas de Investigación e Instrumentación.

#### **4.4 Informar y difundir las políticas de igualdad del centro**

- 4.4.1 En el ámbito de los procesos selectivos
  - a) 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 descendientes menores y personas dependientes, y bajas por enfermedad.
  - b) Definir y publicar los criterios cuantitativos usados para la inclusión en la valoración de los méritos de periodos de excedencia por maternidad, paternidad o cuidado de descendientes menores y personas dependientes, y bajas por enfermedad.



- c) Elaborar una guía de actuación desde una perspectiva de género para los tribunales de los procedimientos de selección. Esta guía será realizada por los órganos competentes en coordinación con la Comisión de Igualdad.
- d) Los principios que inspirarán estas directrices serán la no discriminación y la transparencia.

#### 4.4.2 En el ámbito laboral del centro

- a) 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.
- b) Incluir la política de igualdad vigente en el plan de acogida del personal que se incorpore al centro, con especial énfasis en el Protocolo vigente de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- c) Informar debidamente al personal postdoctoral del IAC 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.

### **4.5 Lograr un cambio en la cultura organizativa mediante la formación en igualdad de género**

- 4.5.1 Formar a los puestos de coordinación en la gestión de equipos con perspectiva de género y en distintos estilos de liderazgo (Anexo C - Documento 4.d) bajo la coordinación de las estructuras de Igualdad del centro. La dirección del IAC impulsará y fomentará la participación en estos cursos del colectivo al que va dirigida la formación.
- 4.5.2 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 Estructura de Igualdad establecerá los cauces necesarios de colaboración y coordinación con la Comisión de Formación y el Comité de Seguridad y Salud, así como con la Unidad de Igualdad del MICINN.
- 4.5.3 La realización de los cursos descritos en las medidas 4.5.1 y 4.5.2 serán especialmente valorados en el currículum 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 sub apartado específico puntuable para valorar estos méritos.

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

#### **4.6 Conciliación de la vida profesional con los cuidados de menores**

- 4.6.1 Buscar acuerdos con uno o varios centros infantiles cercanos a los centros de trabajo del IAC condiciones de acceso preferente para el personal del IAC y visitantes.
- 4.6.2 Buscar acuerdos con centros cercanos a los centros de trabajo del IAC para que se disponga de un lugar de reposo para niños y niñas (entre 6 años y 12 años), cuya entrada ya no está permitida a los centros infantiles, para los periodos vacacionales, días festivos y otras situaciones puntuales como congresos y reuniones.
- 4.6.3 En los congresos organizados por el IAC, fuera de la sede principal, habrá siempre que sea posible, un lugar destinado a recibir menores de cualquier edad, con personal cualificado.

#### **4.7 Estudiar la posibilidad de implantar contratos tipo “career break”**

- 4.7.1 Aprobar como mínimo un contrato postdoctoral genérico en la modalidad de “career break” en el área de Investigación. Este tipo de contratos denominados “career break”, se refiere a haber estado un periodo de tiempo significativo sin realizar actividades relacionadas con la carrera científica, por cualquier motivo. Estarían principalmente dirigidos a personas que hayan realizado un parón en su carrera investigadora y se dispongan a retomarla. La adjudicación de estos contratos no estaría condicionada al motivo por el que se produjo. Principalmente, 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.
- 4.7.2 Aprobar un contrato de tipo “career break” para el resto de áreas y unidades del centro dentro del marco de proyectos I+D. Como se definió en la medida anterior, se propone extender y extrapolar la existencia de este tipo de contratos “career breaks” a otras áreas del IAC en las que la representación equilibrada entre hombres y mujeres no se cumple.

#### **4.8 Visibilización de las mujeres en la ciencia**

Se dará continuidad a la labor de visibilización y valoración del trabajo de las mujeres realizada durante la vigencia del II Plan a través de la UC3. 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.



## 5 ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN 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 posibles consultas o dudas del personal del IAC en materia de igualdad de género y/o políticas de igualdad específicas del centro.

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

### 5.3 *Medidas para la implementación y seguimiento*

- El IAC garantizará la difusión y cumplimiento de este Plan de Igualdad.
- El Plan de Igualdad incluye un plan de actuación con cronograma de las tareas a realizar así como una estimación de los recursos personales y presupuestarios necesarios para llevarlas a cabo. Este plan de actuación será propuesto al Comité de Dirección para su aprobación.
- La Dirección dotará a la Comisión de Igualdad de los recursos necesarios para el desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Asimismo, velará por que las comisiones, comités, proyectos de investigación, proyectos instrumentales, etc. actualicen anualmente las estadísticas desagregadas por sexo.
- El Sistema de gestión e información del IAC recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo.
- Se mantendrán los espacios dedicados a temas de igualdad en la página web del IAC y en la intranet donde se encuentran el Plan de Igualdad, las estadísticas del centro desagregadas por sexo, así como otros documentos 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.



- El IAC presentará en su página web y en su Memoria Anual un informe con las medidas adoptadas y el progreso en el cumplimiento de este Plan de Igualdad.

Los miembros de la Comisión de Igualdad.



## 6 ANEXOS

### ANEXO A: Funciones de la Unidad de Igualdad

1. La Unidad de Igualdad del IAC prestará a la Dirección del IAC apoyo administrativo especializado que precise en el ejercicio de las funciones a que se refiere el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, relacionadas con la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias.
2. En particular, apoyará a la dirección en el ejercicio de las siguientes funciones:
  - a. Asesorar y proponer, en sus respectivos ámbitos, las actuaciones o iniciativas, incluidas las formativas, que favorezcan la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - b. Asesorar y coordinar la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el IAC
  - c. Elaborar los diagnósticos, propuestas e informes que sean necesarios y que fueran requeridos por la Dirección y la Administración General del Estado.
  - d. Coordinar la recopilación de información para la elaboración, seguimiento y evaluación del plan directivo o estratégico de igualdad del Ministerio y Administración General del Estado.
  - e. Recabar la información sobre la implementación del protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el IAC, así como desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.
  - f. Realizar otras funciones de asesoramiento, informe y seguimiento que le sean asignadas en relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en general.
- g. Realizar un informe anual sobre la política de igualdad llevadas a cabo por el IAC y así como sobre las actuaciones desarrolladas por la Unidad.
3. Estará actualizada en materia de fuentes de financiación para implementación de planes de igualdad y asesorará en la elaboración de solicitudes de las mismas.
4. Participará y asesorará en las reuniones de la Comisión de Igualdad del IAC y con otros departamentos para coordinar la política de igualdad del centro
5. Participará en reuniones y colaboraciones propuestas por la Unidad correspondiente del Ministerio de adscripción.
6. Mantendrá 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.
7. Mantendrá 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.
8. Obtendrá los necesarios datos desagregados y realizará 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.
9. Detectará, informará y asesorará 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.
  10. Asesorará confidencialmente en todas las cuestiones relacionadas con igualdad de género al personal que lo solicite.
  11. Revisará imágenes y lenguaje sexista en comunicaciones y documentos.
  12. Establecerá 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), comunicará y representará la política de igualdad del centro ante estos organismos y colaborar con ellos en proyectos conjuntos.
  13. Participará 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.
  14. Elaborará informes de impacto de género en aquellos procedimientos y procesos que sean necesarios.

## **ANEXO B: Normativa en materia de igualdad**

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.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el 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](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 C: Lista de otros documentos anexas a este plan y al seguimiento del II Plan**

- Anexo C1 Compromiso de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias
- Anexo C2 Informe del Grupo de Trabajo de Igualdad que incluye las Medidas propuestas para el III Plan de Igualdad
- Anexo C3 Informe de Seguimiento del II Plan de Igualdad
- Anexo C4 Anexo del Seguimiento del II Plan de Igualdad:
  - 1. *Informe de evaluación de la Medida 4.3.g) del II Plan de Igualdad*
  - 2. *Estudio cualitativo: resumen ejecutivo*
  - 3. *Resultados cualitativos: explicación a la infrarrepresentación de las mujeres en ciencia*
  - 4. *Modelos de liderazgo en ciencia*
- Anexo C5 Informe de diagnóstico: Indicadores de Igualdad 2015 – 2018
- Anexo C6 Plan de actuación para la implementación del III Plan de Igualdad del IAC