

INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS



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

DIAGNÓSTICO



ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	2
2	METODOLOGIA.....	5
3	PARTICIPACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.....	7
4	COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	9
5	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	11
5.1	CONDICIONES GENERALES	11
5.2	PROCESO DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	21
5.3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES	37
5.4	CONDICIONES DE TRABAJO	38
5.5	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	43
5.6	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	50
5.7	FINANCIACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	61
5.8	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (TAMBIÉN ORIENTACIÓN, IDENTIDAD DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES)	63
5.9	IMPACTO COVID-19	63
5.10	CONCLUSIONES.....	64
	ANEXO 1. AUDITORIA SALARIAL.....	67
	ANEXO 2. PLAN DE FORMACIÓN	99

1 INTRODUCCIÓN

Este documento constituye el **Plan de Igualdad** del **Instituto de Astrofísica de Canarias** (en adelante IAC), con NIF Q3811001A. Como se plasma en el **Artículo 46** de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, los planes de igualdad consisten en un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por lo tanto, el **Plan de Igualdad del IAC** establecerá como una **herramienta de gestión de los recursos humanos con perspectiva de género** que, a partir de un análisis y diagnóstico de la estructura laboral y organización del centro, plantea una relación de medidas concreta para corregir las eventuales desigualdades entre hombres y mujeres que se presenten. En definitiva, la meta fundamental del presente Plan es la integración de la igualdad de género en todo el organismo y de manera transversal.

Asimismo, cabe destacar que el IAC es una organización con tradición y vocación en el fomento de políticas de igualdad, como así lo demuestra que el presente es ya el tercer plan de igualdad. Además, de los distintos planes de igualdad se han llevado a cabo informes de seguimiento a fin de controlar el grado de implementación de las medidas previstas. No obstante, durante los últimos años la normativa que regulaba los planes de igualdad era poco profunda y exigente, por lo que los anteriores eran planes de igualdad con una estructura simple y con un contenido que podía variar en función del criterio técnico de las personas que lo elaboraban.

El presente se ha llevado a cabo siguiendo los contenidos establecidos en la normativa vigente y en las principales y más recientes estrategias y planes de actuación.

- > **Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo.
- > **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- > El **Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres 2022 – 2025**. Elaborado por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de las Mujeres, el PEIEMH recoge la agenda política en materia de igualdad hasta el año 2025, siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la LOIEMH. En este sentido, la alineación del Plan de Igualdad del IAC con las directrices establecidas en el PEIEMH son claves para garantizar

el cumplimiento y coordinación con la normativa vigente en materia de igualdad de género.

- > **Plan de Igualdad AGE.** Resolución del 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros del 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella. Por lo tanto, debido a que el IAC es un organismo vinculado al AGE, el presente plan de igualdad debe estar alineado con el de la AGE.
- > **Horizonte Europa 2021 – 2027.** El programa Horizonte Europa (HE) es el instrumento principal y central de políticas de I+D+I en el plano europeo. En materia de Igualdad de Género, HE plantea un conjunto de directrices pioneras para la consecución real y efectiva de transversalidad de género en la investigación e innovación de los países que conforman la Unión Europea, y para el cumplimiento de los tan cruciales objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Tanto la estructura como el diagnóstico del presente Plan de Igualdad se rigen por el contenido en materia de Igualdad propuesto por Horizonte Europa, situándose así en orden paralelo con las líneas de actuación europeas más recientes.
- > **Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.** Teniendo en cuenta que el IAC es un organismo dedicado a la innovación científica y tecnológica, este se ve afectado por las disposiciones normativas previstas en la Ley. Esta legislación reúne los principales objetivos nacionales e internacionales en materia de I+D+I, dirigiéndose a su vez a la superación de los distintos retos sociales, económicos y medioambientales que afronta la sociedad actual.

De esta manera, se elaborará un documento completo, efectivo y alineado con las directrices más actuales en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad del IAC se estructura en 10 capítulos:

- > El presente capítulo **introdutorio**.
- > El segundo capítulo, donde se describe la **metodología** utilizada para la elaboración del Plan.
- > El capítulo tercero, que especifica la integración **de la participación de los equipos de trabajo** que han colaborado con el presente Plan.
- > El cuarto capítulo, donde consta el **compromiso del IAC con la Igualdad de Género**.
- > El quinto capítulo, donde se detallan los **resultados del diagnóstico**.
- > El sexto, donde se apuntan los **objetivos del Plan**, de acuerdo con el análisis del diagnóstico.



- > El séptimo lo conforma el **Plan de Acciones**, que contiene las medidas orientadas a corregir las eventuales desigualdades de género identificadas en la fase de diagnóstico.
- > En el octavo capítulo se anotan los **recursos** que se destinarán a la **consecución del Plan de Igualdad**.
- > El noveno capítulo, donde figura la **estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación** del Plan.
- > El décimo capítulo, donde se anota la información relativa a la **difusión del Plan y de sus medidas**.
- > Un apartado de **Glosario de Conceptos**.
- > Finalmente, el **bloque de anexos**.

2 METODOLOGIA

Para la elaboración del Plan de Igualdad del IAC se ha recurrido a una metodología cuantitativa y cualitativa, a través del **análisis documental** mediante datos recopilados por el **Departamento de Recursos Humanos** y con la participación de la **Comisión de Igualdad y la Comisión Negociadora del IAC**.

Para el **análisis documental** se han usado distintos estudios de referencia que están debidamente referenciados en el pie de página del documento. Para el **análisis cualitativo** se han llevado a cabo **entrevistas** con el equipo de recursos humanos del IAC y otra más con la empresa “Grupo Pitágora”, adjudicataria de un estudio de análisis de los procesos de selección del IAC con perspectiva de género. Además, se han incorporado las sugerencias formuladas por la Comisión de Igualdad y la Comisión Negociadora del IAC a lo largo de las distintas reuniones celebradas durante el proceso de elaboración del plan.

También debe tenerse en cuenta que el presente plan de igualdad incorpora como documento anexo un **plan de formación a la plantilla en igualdad**, elaborado el mes inmediatamente anterior al inicio de los trabajos. Para este plan de formación se contó con una **amplia participación de la plantilla, que se canalizó mediante una encuesta online**.

Una cuestión metodológica importante es que, en tanto que el presente plan de igualdad está alineado con la normativa vigente en materia de planes de igualdad (Real Decreto 901/2020), el ámbito temporal del diagnóstico es de **1 año natural** que, concretamente es el anterior al inicio de los trabajos, es decir, 2021. En esta tesitura debe tenerse en cuenta:

- Los datos de la plantilla del presente diagnóstico hacen referencia a una **fotografía estática** de la plantilla del IAC a **31 de diciembre de 2021**. Esto se debe a **dos motivos**; el **primero**, es que el IAC lleva años realizando un análisis exhaustivo de su plantilla, por sexo, en una fecha concreta del año, lo cual genera la necesidad de disponer de datos comparables; el **segundo**, es que existe un nivel alto de rotación en la plantilla, de manera que tomar como referencia a todas las personas que han trabajado en 1 año natural desvirtúa la realidad del IAC.
- Para el análisis de **algunas variables** sí se han tomado en consideración **todas las personas que han trabajado en el IAC**. Se ha tenido en cuenta este criterio cuando se han analizado ingresos y ceses, promociones, situaciones contractuales, etc.

Otra cuestión metodológica importante para comentar es la **ordenación de puestos de trabajo** que se ha tomado como referencia. Cabe destacar que el IAC dispone de una relación de puestos de trabajo antigua, que se elaboró el año 1994, pero que se actualizó en 2018. No obstante, **la actualización de puestos de trabajo del IAC, aunque ha sido aprobada, aun no se ha aplicado en la práctica**. Para el presente plan de igualdad **se ha tomado como referencia la clasificación de 2018**, porque es más simple y ajustada que la anterior y porque la auditoría retributiva (que forma parte del anexo del presente plan de igualdad), se elaboró siguiendo la estructura de puestos de trabajo de 2018.

El último punto importante es que, para el presente diagnóstico, se ha realizado una modificación en la nomenclatura de los puestos de trabajo, ya que estos utilizaban en su gran mayoría el masculino genérico o la barra para referirse al masculino y al femenino. En este sentido, **todas las nomenclaturas se han adaptado a lenguaje no sexista**.

3 PARTICIPACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Los **equipos de trabajo** que han participado en la elaboración del **Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC)** han sido los siguientes:

- La Comisión Negociadora
- La Comisión de Igualdad
- Asesoramiento externo especializado

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, referido al **procedimiento de negociación de los planes de igualdad**, estos deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. Las personas que constituyen la Comisión Negociadora del IAC son las siguientes:

- **En representación del IAC**
 - Sra. María Ángeles Quintana Pérez
 - Sra. Monique Gómez
 - Sra. Nayra Rodríguez Eugenio
- **En representación de la parte social**
 - Sra. María Francisca Gómez Reñasco
 - Sr. Afrodisio Vega Moreno
 - Sr. Aythami Yeraí Peñate Rodríguez

Por otro lado, la Comisión Negociadora ha contado con el apoyo de la Comisión de Igualdad, que es un grupo técnico de trabajo integrado por personas con vocación de promover la igualdad en el IAC. La **Comisión de Igualdad del IAC** está constituida por las siguientes personas:

- Sra. Julia de León.
- Sr. Francisco Yeraí Ramos Sapena
- Sr. Jorge Terol
- Sr. Thomas Masseron
- Sr. Jonatan Martínez

- Sra. Nayra Rodríguez
- Sra. Josefina Rosich Minguell
- Sr. Alfonso Ruigomez
- Sra. Monique Gómez
- Sra. Maria Ángeles Quintana

Además, en línea con lo que fija el Real Decreto 901/2020, con el fin **de proporcionar experiencia en el diseño, elaboración, implementación y desarrollo del Plan**, se contrataron los servicios de una consultora experta en igualdad, Daleph Iniciativas y Organización, S.A. (Daleph). Por parte de Daleph, las personas del equipo de trabajo que han participado en la elaboración del Plan han sido las siguientes:

- Sr. Oriol Valentí
- Sra. Meritxell Beltran

Las funciones del **equipo de trabajo** han sido las siguientes:

- Identificar y solicitar información y documentación del IAC para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico y, una vez finalizado dar apoyo a la aprobación de este.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas propuestas.
- Elaborar el borrador del Plan de Igualdad en su conjunto y proponer un documento para la aprobación y firma por parte de la Dirección.

4 COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO



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 Reboló López

Presidenta Comité Empresa

Dña. Estrella Zazón Martín

Comisión de Igualdad

Dña. Iciar Montilla García

D. Luis López Martín

Dña. Monique Gomez

2/2

5 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se ha realizado teniendo en cuenta las directrices de **Horizonte Europa** y la **Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**. Paralelamente, la estructura de análisis ha encontrado inspiración en la exhaustiva legislación de aplicación de la perspectiva de género en las empresas.

Los apartados que se desarrollan son los siguientes:

- > Condiciones generales
- > Proceso de selección, formación y promoción profesional
- > Clasificación profesional
- > Condiciones de trabajo
- > Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- > Infrarrepresentación femenina
- > Financiación con perspectiva de género
- > Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género
- > Impacto de la COVID-19
- > Conclusiones

Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad es de aplicación al **personal funcionario y laboral** del **Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC)**, situado en la Comunidad Autónoma de Canarias (ámbito territorial), y tiene una **vigencia de 4 años**, entre primer trimestre de 2023 y el primer trimestre de 2027.

5.1 Condiciones generales

Este apartado contextualiza la **actividad, dimensión y estructura organizativa** del IAC. Los subapartados son los siguientes:

- > Información relativa al IAC: sector de actividad, dimensión, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica
- > Distribución interna con datos desagregados por sexo
- > Información interna y externa sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista

El Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC)

El IAC es un **organismo público** de investigación español. Administrativamente, es un **Consortio Público**, integrado por la **Administración General del Estado Español**, la **Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias**, la **Universidad de La Laguna (ULL)** y el **Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)**.

El IAC está compuesto por 5 centros de trabajo: La Laguna, El Roque de los Muchachos, el Teide, IACTEC y La Palma

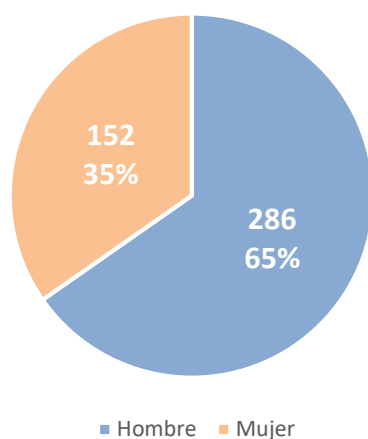
La plantilla la conforma personal funcionario, personal laboral dentro de convenio y personal laboral fuera de convenio, siendo aplicable la siguiente normativa:

- > Para el **personal funcionario**, se aplica el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP)
- > Para el **personal laboral dentro de convenio**, se aplica el Convenio Colectivo del Instituto de Astrofísica de Canarias 2003.
- > Para el **personal laboral fuera de convenio**, se aplica el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (En adelante, ET).

El Plan de igualdad es aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral.

Distribución de la plantilla

Gráfico 1. Plantilla del IAC (2021) por sexo



La plantilla del IAC, a 31 de diciembre de 2021, estuvo compuesta por un total de **438 personas, 152 mujeres (35%) y 286 hombres (65%)**. Como se observa en el gráfico 1, la distribución de la plantilla **no refleja una presencia equilibrada de mujeres y hombres**, según lo que establece la LO 3/2007, cuya disposición adicional primera dispone que existe una composición equilibrada de mujeres y hombres cuando, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Esta distribución por sexo se mantiene en caso de

que se analicen todas las personas que han trabajado en el IAC en 2021.

De todas formas, el **equilibrio en la plantilla** debe ser **estudiado con más profundidad**, atendiendo a las diferencias entre sexos por edades, categorías laborales y otros aspectos más concretos que permiten identificar eventuales diferencias entre hombres y mujeres, para así poder definir las medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el IAC. Por eso, a continuación, se presentan los **diferentes datos estadísticos que se desagregan por sexo y se analizan a lo largo del diagnóstico**. La siguiente tabla relaciona la información que se presenta y el apartado donde se analiza:

Tabla 1. Relación entre la información presentada y apartado donde se analiza

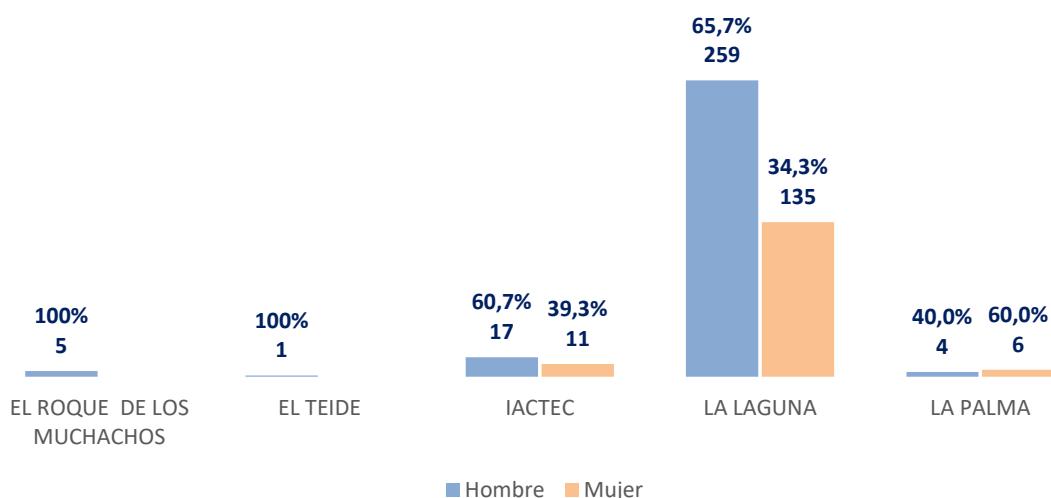
Variable presentada	Apartado donde se analiza la variable
Centro de trabajo	En el presente apartado de <i>Condiciones Generales</i>
Edad	En el presente apartado de <i>Condiciones Generales</i>
Relación laboral / vínculo profesional	En el presente apartado de <i>Condiciones Generales</i>
Jornada	En el apartado 5.4 de <i>Condiciones de Trabajo</i>

Antigüedad	En el apartado 5.6 de <i>Infrarrepresentación femenina</i>
Puesto de trabajo	En el apartado 5.6 de <i>Infrarrepresentación femenina</i>
Nivel jerárquico	En el apartado 5.6 de <i>Infrarrepresentación femenina</i>
Evolución de la plantilla	En el apartado 5.6 de <i>Infrarrepresentación femenina</i>
Evolución en la promoción	En el apartado 5.2 de <i>Proceso de selección, formación y promoción profesional</i>
Información sobre imagen, publicidad y lenguaje no sexista	En el presente apartado de <i>Condiciones Generales</i>

A continuación, se presentan los datos de la plantilla del IAC distribuida por **centro de trabajo** (Gráfico 2). En este caso, se observa una mayor presencia de personas trabajadoras en el centro de **La Laguna**, con **394 personas** en total (**259 hombres y 135 mujeres**); siendo el centro donde se percibe un **mayor desequilibrio** entre ambos sexos. Seguido de La Laguna, el centro donde se acumulan más personas trabajadoras es **IACTEC**, con **28 personas** en total (**17 hombres y 11 mujeres**). Los demás centros, acumulan un número muy bajo de personas del total de la plantilla, con **10 personas** en **La Palma** (**4 hombres y 6 mujeres**), el único centro donde trabajan **más mujeres que hombres**; **5 personas** en **El Roque de Los Muchachos** y **1** en **El Teide**, todos ellos **hombres**.

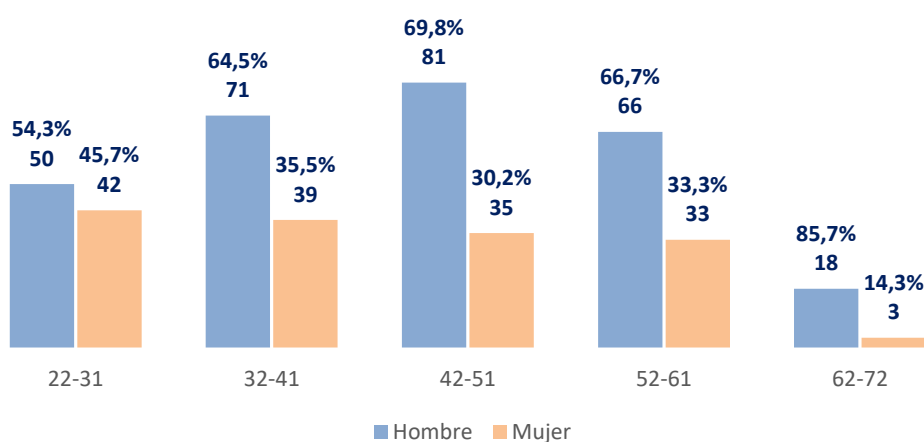
Cabe resaltar que la mayor concentración de hombres en **IACTEC** se debe a que se trata de personas con perfiles de ingeniería, física, informática..., los cuales disponen de titulaciones en las que habitualmente se matriculan más hombres.

Gráfico 2. Distribución de la plantilla (2021) por sexo y centro de trabajo



Por otro lado, si se analiza la distribución de la plantilla en grupos de edades (gráfico 3), se observa que la mediana de edad, por parte de los hombres, es de 44 años, y la de las mujeres, 41. Además, se detecta que en los rangos en que **se concentran más personas** son en aquellos que comprenden las edades de **32 a 51 años**. Concretamente, el grupo de **32 a 41 años** concentra un total de **110** personas, y el de **42 a 51 años**, un total de **116**. En el segundo grupo, la diferencia entre los dos sexos es mayor, con **35 mujeres** y **81 hombres**. El primero, lo integran **39 mujeres** y **71 hombres**. También hay una parte considerable de la plantilla que se concentra en el rango de **52 a 61 años**, con **33 mujeres** y **66 hombres** (un total de **99 personas**).

Gráfico 3. Distribución de la plantilla (2021) por sexo y edad



La distribución por edad y sexo de las **mujeres es más homogénea** que en los hombres en prácticamente todos los grupos de edades, con menor presencia en los grupos de personas de más de 62 años (3 mujeres). Además, el grupo de edad donde existe un **mayor equilibrio entre ambos sexos** es en el que se concentran las **personas más jóvenes** (50 hombres y 42 mujeres); después ese equilibrio va desapareciendo. Esto probablemente se deba a varios factores:

- > **Alrededor de los 30 años inicia el periodo postdoctoral**, lo cual implica movilidad del puesto habitual de trabajo hasta conseguir una plaza fija (a la que no siempre se llega). Esto evidentemente plantea dificultades de conciliación a las investigadoras y, especialmente, las que tienen una familia.
- > También hay mucha **temporalidad en el personal ingeniero joven**, que por las causas anteriormente mencionadas puede tener un **mayor efecto en las mujeres**.
- > Según datos estadísticos del INE, en España, es en torno a la edad de 32 años es cuando hay **más mujeres que deciden ser madres**¹. A partir de aquí y, especialmente cuando las mujeres tienen el segundo hijo o hija, la **centralidad de la ocupación**² suele disminuir, lo que las lleva a interrumpir su carrera laboral.

Además, se suma el hecho de que el ámbito de la **investigación científica y tecnológica se encuentra sumamente masculinizado**: En España, solamente el **16%** de las **personas profesionales del área de las STEM** (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) son **mujeres**³. Es más, según el “Quinto informe de los recursos humanos en Astronomía y Astrofísica en España”, presentado en la XV Reunión Científica de la Sociedad Española de Astronomía⁴, el porcentaje de mujeres profesionales de la astronomía es del 28%, y baja al 25% en el caso de las plantillas fijas. En cambio, asciende hasta el 30% en investigación postdoctoral y predoctoral. Por lo tanto, aunque

¹ La edad media de las personas que tuvieron su primer hijo/a en 2021 es de 32,61 años, según datos del INE.

² La “centralidad de la ocupación” hace referencia al grado de importancia que significa el trabajo en la vida de cada persona, qué centralidad toma en la identidad personal de cada una. En otras palabras, es la prioridad que da cada persona a destinar su tiempo al empleo retribuido, lo cual se ve condicionado por las demás cargas familiares y personales.

³ Según El Observatorio Social de la Fundación “La Caixa” con datos obtenidos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU), Ministerio de Universidades.

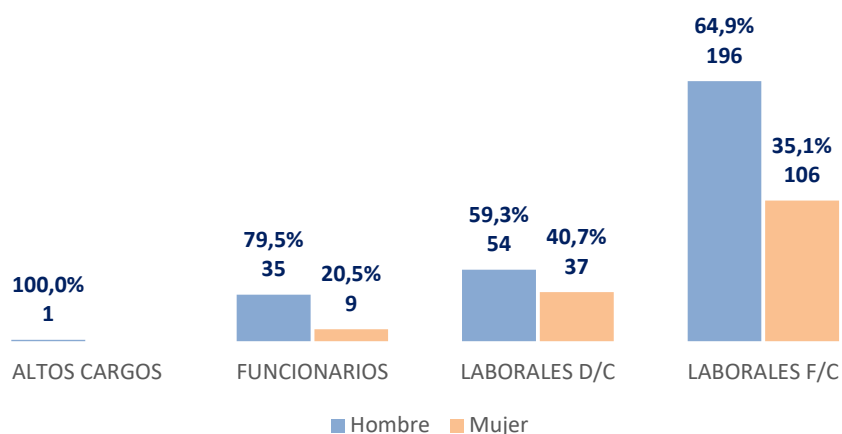
⁴ Puede consultarse el “Quinto informe de los recursos humanos en Astronomía y Astrofísica en España” en el siguiente enlace: https://www.sea-astronomia.es/sites/default/files/informe_sea_rrhh_2022.pdf

es cierto que la plantilla del IAC está masculinizada, no es menos cierto que el porcentaje de mujeres que ocupa es superior a la media de mujeres ocupadas en el ámbito científico.

Es debido a estos factores, entre otros, que la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos científicos y tecnológicos es fundamental para **el desarrollo e implementación de políticas de corresponsabilidad y conciliación** que sirvan para abordar las desigualdades existentes.

A continuación, se analiza la distribución de la plantilla por **sexo y vínculo profesional** (gráfico 4), el cual se divide en **Altos Cargos, Funcionarios, Laborales D/C** (dentro de convenio) y **Laborales F/C** (fuera de convenio). La mayor parte de la plantilla se concentra en la categoría de **Laborales F/C**, con un total de **302 personas: 196 hombres (64,9%) y 106 mujeres (35,1%)**; prácticamente la mitad de las mujeres que de los hombres. Por otro lado, en **Laborales D/C**, se encuentran **91 personas**, de las cuales **54 son hombres (59,3%) y 37 son mujeres (40,7%)**. En la categoría de **funcionarios** hay un total de **44 personas, 35 hombres (79,5%) y 9 mujeres (20,5%)**. Finalmente, solo existe **un alto cargo, un hombre**.

Gráfico 4. Distribución de la plantilla (2021) por sexo y vínculo profesional



Por lo tanto, se observa que en la categoría de **laborales F/C**, los porcentajes de hombres y mujeres que la integran son coherentes con la distribución entre mujeres y hombres de la plantilla. Por otro lado, en **laborales D/C** hay una ligera sobrerrepresentación femenina respecto a la distribución global de la plantilla y, finalmente, en el caso del **personal funcionario**, se detecta una clara masculinización de la categoría, con solo un 20,9% de mujeres ocupándola.

Para una mayor profundidad del análisis, a continuación, se presenta la tabla 2 que plasma los **puestos de trabajo relativos a cada tipo de vínculo profesional** (personal funcionario, laboral

dentro de convenio y laboral fuera de convenio). En el punto 5.6 de *Infrarrepresentación femenina* se analiza la segregación horizontal del IAC y se aprecia la relación de los puestos de trabajo con el vínculo al que pertenecen, identificando posibles sesgos de género en estos.

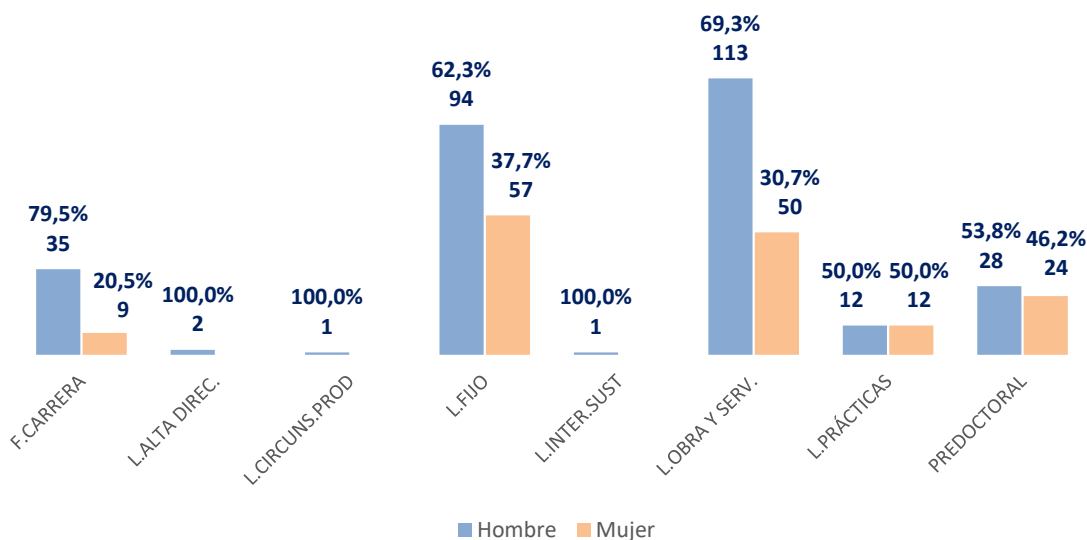
Tabla 2. Relación de los puestos de trabajo con los vínculos profesionales (2021)

Personal funcionario	Personal laboral F/C	Personal laboral D/C
Asesor o asesora económico financiero	Administrador o administradora de área	Administrativo o administrativa
Investigador o investigadora A1	Administrador o administradora de observatorio	Ayudante
Investigador o investigadora A2	Especialista de gestión	Encargado o encargada
Investigador o investigadora A3	Investigador o investigadora postdoctoral	Jefe o jefa de servicio
Responsable	Especialista técnico o técnica	Jefe o jefa de taller
	Gerente	Jefe administrativo o jefa administrativa
	Investigador distinguido o investigadora distinguida	Jefe o jefa de contabilidad
	Investigador o investigadora predoctoral	Maestro o maestra de taller
	Jefe o jefa de departamento	Observador u observadora
	Responsable	Subjefe administrativo o subjefa administrativa
	Técnico o técnica de Operaciones Telescópicas (TOT)	Técnico o técnica de laboratorio
		Técnico o técnica de Mantenimiento General
		Técnico o técnica de sistemas
		Técnico o técnica de taller

En términos de **relación laboral**, como se observa en el gráfico 5, en la mayoría de las categorías hay un predominio del sexo masculino (siguiendo la lógica de distribución actual de la plantilla del IAC). No obstante, se detecta una diferencia entre ambos sexos en el vínculo de **Obra y Servicio**, con **113 hombres (69,3%)** y **50 mujeres (30,7%)**, en donde la mayoría de las personas trabajadoras son **personal de investigación postdoctoral o de ingeniería**, que suelen ser personas tituladas en Licenciatura o con Grado + Máster o doctorado. Este puesto es uno de los que se observará altamente masculinizado.

También se encuentra una diferencia considerable entre ambos sexos en las personas con un vínculo de **funcionario de carrera**, con **35 hombres (79,5%)** y **9 mujeres (20,5%)**. Por otro lado, la distribución de personas con un **contrato laboral fijo**, **97 hombres (62,3%)** y **57 mujeres (37,7%)**, muestra una tendencia al **equilibrio**, ya que está situado a **2,7 puntos porcentuales por encima de la distribución de la plantilla**.

Gráfico 5. Distribución de la plantilla (2021) por sexo y relación laboral



En síntesis, se observa que las categorías que, pese a ligeras diferencias, son **coherentes con la distribución entre sexos del total de la plantilla**, son el personal de **Laboral Obra y Servicio** y **Laboral Fijo**. Además, la categoría de **Funcionario de carrera**, como se ha comentado en el gráfico 4 – distribución de la plantilla por sexo y vínculo profesional – está marcado por una **infrarrepresentación femenina**, respecto al total de mujeres en plantilla. Consecuentemente, uno de los retos del plan de igualdad será la incorporación de mujeres como funcionarias y promover que tengan continuidad en toda la carrera científica.

También es importante destacar que la única categoría donde se observa un equilibrio exacto entre ambos sexos es la de contrato de **prácticas**, con **12 hombres (50%)** y **12 mujeres (50%)**, y en la que prácticamente la mitad pertenecen a personas que ocupan el puesto de **administrativo o administrativa**, una unidad que como se observará en el apartado 5.6 de *Infrarrepresentación femenina*, está sumamente feminizado.

No obstante, respecto al análisis anterior, cabe tener en cuenta que esta estructura de contratación se vio afectada por la Reforma Laboral, que conllevó cambios notables, por ejemplo, la supresión del contrato de Obra y Servicio.

Información sobre imagen, publicidad y lenguaje no sexista

El presente subapartado analiza las herramientas de difusión y comunicación del IAC, teniendo en cuenta la **imagen, la publicidad y la utilización del lenguaje no sexista y el lenguaje inclusivo**. En este caso, se observa a continuación la composición de la página web del IAC en términos de imagen corporativa desde una perspectiva de género, y en el apartado 5.2 de *Proceso de Selección, Formación y Promoción profesional*, se analizan los comunicados internos y el lenguaje utilizado tanto en éstos como en las ofertas de puestos de trabajo.

Figura 1. Página principal de la web del IAC



La **revisión del uso de un lenguaje no sexista**, se realiza con la finalidad de evitar expresiones que ridiculicen o menosprecien a las mujeres por el hecho de serlo. En cambio, el **lenguaje inclusivo** es aquel que tiene en cuenta las múltiples realidades de las personas y que procura que todas sean representadas e interpeladas por igual.

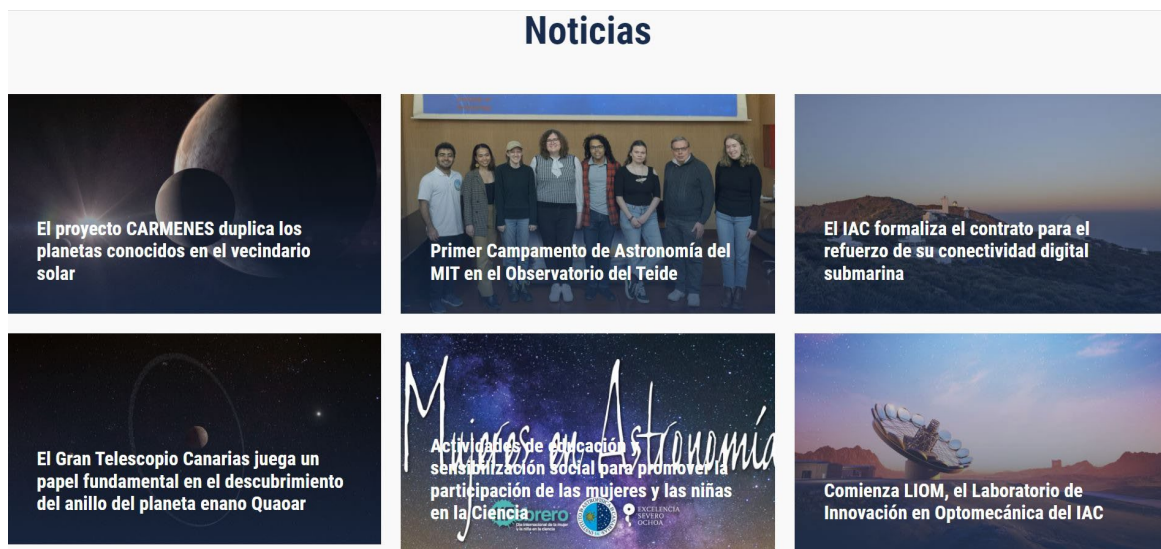
Tomando la página web del IAC como referente para el análisis de la estética e imagen corporativas, **no se detecta ningún componente que suponga una discriminación hacia las mujeres** en el lenguaje utilizado.

No obstante, todavía tiene **margen de mejora**, ya que se suele utilizar en la mayoría de las publicaciones el **masculino genérico**. Sería adecuado adaptar todo el contenido de la página a un lenguaje que representara de manera igual a todas las personas que integran el IAC.

Por otro lado, en el análisis de la **publicación de contenido gráfico** se aprecia que, al ser el IAC una institución perteneciente al campo de la investigación científica y tecnológica, en las diferentes

imágenes publicadas no suelen aparecer personas, sino contenido referente a la astrofísica. No obstante, **en las imágenes donde sí hay personas, la representación de ambos sexos es suficientemente equilibrada.** Además, también se observan **publicaciones relativas a los días conmemorativos relacionados con la igualdad de género.**

Figura 2. Página de noticias de la web del IAC



A modo más concreto, el IAC afirma que **la UC3 está haciendo uso de un lenguaje inclusivo** y si en algún caso se usa el masculino genérico es porque el equipo está conformado sólo por hombres.

5.2 Proceso de selección, formación y promoción profesional

El presente apartado se estructura en diversos subapartados, que son los siguientes:

- > Altas y bajas producidas durante el último año
- > Criterios y canales de comunicación en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional
- > Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y la retención del talento

- > Lenguaje y contenido de las ofertas de puestos de trabajo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción
- > Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y, en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género
- > Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años
- > Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años

El IAC es muy consciente que **el enfoque que se da a los procesos de selección es clave para abordar las inequidades de género internas**. Prueba de ello es que el año 2022 el IAC publicó una licitación para recibir un acompañamiento especializado en materia de igualdad de oportunidades, que se dividía en 2 lotes. Uno de esos lotes era específico para analizar los procesos de selección con perspectiva de género, a fin de diseñar estrategias que permitieran la contratación de más mujeres, especialmente, en los puestos en los que están más infrarrepresentadas.

Consecuentemente, aunque los próximos subapartados realizan un breve análisis de los procesos de selección con perspectiva de género, es importante tener en cuenta que el IAC ha analizado este tema de manera específica. Finalmente, cabe mencionar que para la elaboración de este apartado se ha realizado una entrevista con la empresa adjudicataria de la licitación mencionada, a fin de alinear ambos análisis.

Además, en el marco de los trabajos realizados en el otro lote de la licitación, también específico de igualdad, se elaboró un **plan de formación en igualdad a la plantilla del IAC**, con vigencia de 4 años, y que se adjunta como anexo del Plan de igualdad.

Altas y bajas

Mediante el análisis de las altas y las bajas de un año natural, se evalúa e identifica si, en el proceso de entrada y salida de personal, se están dando situaciones de desigualdad o se está profundizando en la infrarrepresentación de alguno de los dos sexos en alguna área concreta. Este análisis tiene que enfocarse, de manera más insistente sobre las mujeres, las cuales suelen sufrir los mayores niveles de falta de representación, especialmente en un ámbito tan masculinizado como el de la investigación científica y tecnológica al que pertenece el IAC.

Un buen sistema de selección debe ser objetivo, riguroso, transparente y evitar que dé lugar a valoraciones subjetivas e impregnadas de sesgos inconscientes de género. Así, es importante controlar que las **entradas y salidas son equitativas en términos de género**, y posibilita reflexionar o establecer medidas correctivas si uno de los dos géneros está siendo mucho más presente que el otro; especialmente cuando el organismo ha identificado con anterioridad un problema de representación femenina o masculina, o si presenta problemas de segregación vertical u horizontal.

El gráfico 6 que se presenta a continuación refleja el total de **altas, reingresos⁵ y tomas de posesión⁶** que se han dado en la plantilla del IAC durante el año 2021. Durante este período, se han detectado un total de **140 altas**, de las cuales 80 han sido hombres (un 57,15%) y 60 han sido mujeres (42,85%). Esto implica que, en el balance, **en 2021 la plantilla del IAC se equilibró**, porque en la distribución por sexo de las altas y bajas, la presencia de mujeres es superior que en la plantilla. Estas están divididas entre los siguientes actos administrativos:

- > Altas: implican una nueva relación laboral con el IAC.
- > Reingresos: recogen las altas de las personas que previamente ya han trabajado en el IAC
- > Toma de posesión: equivalen a las altas de las personas funcionarias.

Como se observa en el gráfico, en 2021 hubo un total de 81 altas, de 44 hombres (54,3%) y 37 mujeres (45,7%); 55 reingresos, de los cuales 34 fueron hombres (61,8%) y 21 mujeres (38,2%); y, finalmente, hubo 4 tomas de posesión, de 2 hombres (50%) y 2 mujeres (50%). Por lo tanto, el porcentaje de mujeres dadas de alta es superior al porcentaje de mujeres en plantilla, por lo que el IAC, con las altas efectuadas, ha contribuido al equilibrio de la plantilla.

Agregado a lo anterior, el gráfico 7 muestra las **bajas** que se efectuaron en el IAC durante el año 2021, que fueron un total de **104: 72 hombres (69,2%) y 32 mujeres (30,8%)**, un porcentaje que guarda coherencia con la distribución de hombres y mujeres en plantilla durante ese período.

⁵ Un reingreso refiere a la contratación de personal que ya ha trabajado anteriormente en el IAC y se le ha vuelto a contratar durante ese año.

⁶ El acto administrativo de “toma de posesión” equivale a las altas de las personas con cargo de funcionario.

Gráfico 6. Altas, reingresos y tomas de posesión en el IAC durante el año 2021

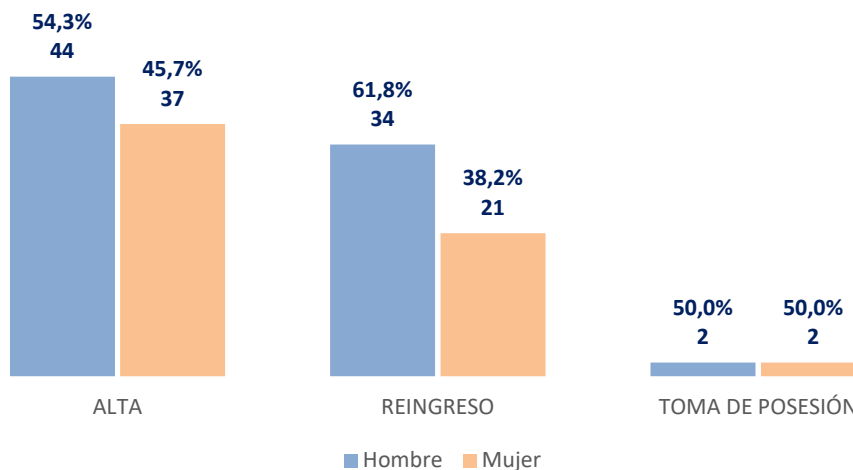
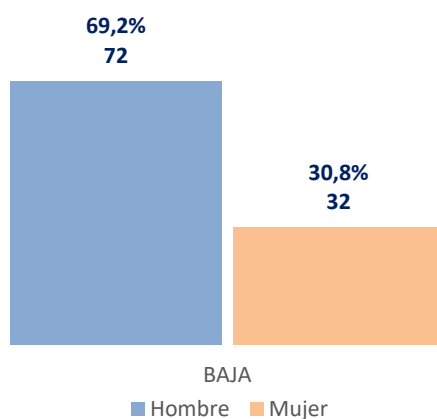


Gráfico 7. Bajas en el IAC durante el año 2021



Para más concreción, se observa en el gráfico 8 la relación de Altas, Bajas y Reingresos en 2021, así como la distribución de la plantilla a 31 de diciembre del mismo año. Este análisis se realiza a fin de observar cómo ha quedado la imagen de la plantilla desagregada por sexo a final de año, teniendo en cuenta las fluctuaciones de personal para detallar si éstas han podido contribuir a la feminización o masculinización de algunos de los puestos de trabajo.



Gráfico 8. Altas, bajas y reingresos en el IAC (2021) por sexo y puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Distribución de la plantilla a 31 de diciembre de 2021	Altas en 2021	Bajas en 2021	Reingresos en 2021
Administrador o administradora de área	1			
Administrador o administradora de Observatorio	2			
Administrativo o administrativa	3 24	2 10	8	1
Asesor o asesora económico financiero	1			
Ayudante	2		1	
Director o directora	1			
Encargado o encargada	9			
Especialista de gestión	3			
Especialista técnico o técnica	90 48	18 15	27 7	14 4
Investigador o investigadora postdoctoral	57 25	12 6	22 7	15 11
Gerente	4 1			
Investigador o investigadora A1	10 2			
Investigador o investigadora A2	9 3			
Investigador o investigaodra A3	13 3	2 2		
Investigador distinguido o investigadora distinguida	2 2	2		
Investigador o investigadora predoctoral	28 24	6 2	10 6	1 5
Jefe o jefa de administración	1 1			
Jefe o jefa de contabilidad	1			
Jefe o jefa de departamento	9 1			
Jefe o jefa de servicio	3			
Jefe o jefa de taller	3			
Maestro o maestra de taller	9			1
Observador u observadora	1		1	
Responsable	4			
Subjefe o subjefa de administración	3 9		2 2	1
Técnico o técnica de laboratorio	1			
Técnico o técnica de mantenimiento general	8		1	
Técnico o Técnica de Operaciones Telescópicas (TOT)	3 3	1 2	4 2	2
Técnico o técnica de sistemas	5 2			
Técnico o técnica de taller	6	5	4	



Como se puede observar, en el puesto de trabajo en el que se han dado más altas ha sido en el de **especialista técnico o técnica, en su mayor parte personal de ingeniería**. En términos de paridad entre ambos sexos, se detecta que, a 31 de diciembre de 2021, en dicha categoría, hubo **138 personas** ocupando un puesto de trabajo de especialista técnico o técnica: **90 hombres y 48 mujeres**, siendo uno de los puestos que concentra **más personal del Instituto**. Si se analiza cómo ha sido la fluctuación de personal en esta categoría, se observa que el número de altas ha sido de **18 hombres y 15 mujeres**. Por otro lado, se han dado **34 bajas**, de **27 hombres y 7 mujeres**. Además, los reingresos han sido **14 de hombres y 4 de mujeres**. En conclusión, las fluctuaciones de personal en esta categoría durante el año 2021 han supuesto un balance final de 12 mujeres (70,6%) y 5 hombres (29,4%), por lo que, durante este período, se ha contribuido a la inclusión de mujeres en el puesto de especialista técnico o técnica y, por lo tanto, a su equilibrio.

A fin de analizar los diferentes perfiles que integran el puesto de especialista técnico o técnica se tienen en cuenta, a parte, las personas categorizadas como **investigadores e investigadoras postdoctorales**, que son un total de **82 personas (57 hombres y 25 mujeres)**. Durante 2021, esta categoría contabilizó un total de **18 altas**, de **12 hombres y 6 mujeres** y un total de **29 bajas**, de **22 hombres y 7 mujeres**. Además, se realizaron en la misma **26 reingresos**, de **15 hombres y 11 mujeres**. Con estos datos, se observa que el **balance de a final de año fue de 5 mujeres y 10 hombres** más en este puesto de trabajo; pese a estos datos, que corroboran una superioridad de mujeres en el ingreso al puesto de investigador o investigadora postdoctoral, se observa que, a 31 de diciembre, esta categoría continúa estando masculinizada.

Por otro lado, destaca también el puesto de **administrativo o administrativa**. Como se puede observar, este puesto de trabajo a fecha de 31 de diciembre, ya se encuentra sumamente feminizado, con **24 mujeres y 3 hombres**. En 2021, hubo **6 altas de hombres y 2 de mujeres**, además de **10 bajas de hombres y 6 de mujeres** y **1 reingreso** también de una **mujer**. El balance observado en este puesto de trabajo es de 4 hombres y 3 mujeres menos que en 2020; por lo tanto, la distribución entre mujeres y hombres no ha variado con las fluctuaciones del año 2021, que continúa siendo un puesto de trabajo mayoritariamente ocupado por mujeres.

Por último, el puesto de **investigador o investigadora predoctoral**, que engloba un total de **52 personas trabajadoras: 28 hombres y 24 mujeres**, es el cuarto donde se han dado **más altas**, contabilizando a **5 hombres y 2 mujeres**. Por otro lado, las bajas en este puesto han sido de **10 hombres y 6 mujeres**, y el total de **reingresos** de **6; 1 hombre y 5 mujeres**. Los reingresos de contratos predoctorales se corresponden con los contratos en prácticas de los periodos de orientación postdoctoral del personal predoctoral que lee su tesis antes del cuarto año. Estas fluctuaciones de personal contribuyen a una ligera tendencia a la inclusión de más mujeres, siendo el balance de 4 hombres menos y una mujer más ocupando este puesto, el resultado del cual es la

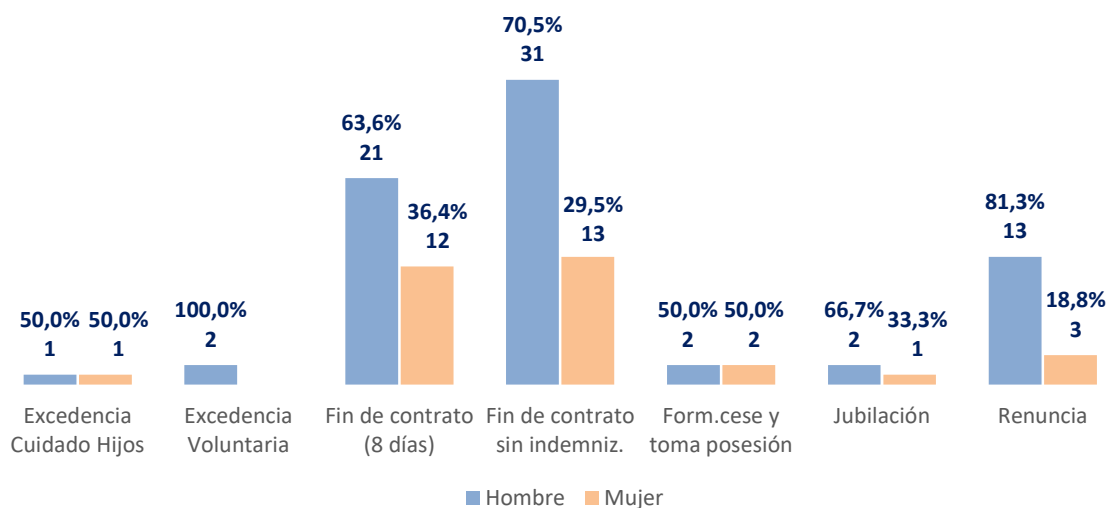
promoción de un equilibrio entre ambos sexos (a fecha de 31 de diciembre), teniendo en cuenta el supuesto que establece la Ley en términos de equilibrio entre sexos (40/60).

Asimismo, en el **gráfico 9** se analizan las **bajas del IAC** durante el año 2021 por **sexo y motivo**. La mayoría de ellas son debido a que el contrato ha llegado a su fin. Por una parte, se encuentran aquellas **finalizaciones de contrato que sí se han indemnizado**, de tipología “Fin de contrato 8 días” (**21 hombres y 12 mujeres**) y, por otro lado, aquellos **contratos finalizados** cuyo trabajadora o trabajador **no tenía derecho a indemnización** (que es el caso de los contratos de prácticas), con **31 hombres y 13 mujeres**.

Por otro lado, se observan **más renuncias de hombres que de mujeres** (13 y 3, respectivamente). En cuanto a las excedencias: la de **cuidado de hijos e hijas** está **repartida por igual** con una muestra muy pequeña (1 hombre y 1 mujer), y la **excedencia voluntaria** la pidieron **2 hombres**.

La formalización de cese y toma de posesión, se interpreta como una baja, pero luego vuelve a contabilizarse como alta, ya que es una persona que ha pasado a ser funcionario.

Gráfico 9. Bajas efectuadas en el IAC durante (2021) por sexo y motivo



En este caso, las conclusiones más significativas que pueden sacarse son, sobre todo, en las categorías de **Fin de contrato sin indemnización**, **Fin de contrato (8 días)** y de **Renuncia** ya que, en las demás categorías, la muestra es mínima. En las tipologías de **Fin de contrato (8 días)** y **Fin de contrato sin indemnización**, los porcentajes, aunque con ciertos matices, guardan **coherencia con la distribución de sexos de la plantilla**. Sin embargo, en la tipología de **renuncia** se observa

que el **porcentaje de hombres es altamente superior** al de mujeres. Si se desgrena esta tipología, se observa que la mayoría de las renuncias han sido a fin de obtener un nuevo contrato en el propio IAC, y solo ha habido una renuncia de un contrato de prácticas y 2 casos de excedencias.

Criterios y canales de comunicación en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

Como se ha comentado en el inicio del apartado, desde el año 2022, hay una empresa externa que trabaja en el análisis de los **procesos de selección y contratación** del IAC en clave de género (Grupo Pitágora), y en la incorporación de ésta en los procedimientos. A partir del contacto establecido con esta empresa, se ha podido extraer información cualitativa relativa tanto al ámbito de la Clasificación Profesional (punto 5.3), como a los Procesos de Selección y Contratación (el presente punto 5.2).

La realización de una **comunicación adecuada y con perspectiva de género** a la hora de difundir las ofertas de empleo es esencial para contribuir a contrarrestar la infrarrepresentación del sexo menos presente en los diferentes puestos de trabajo y niveles que componen la plantilla.

En este caso, se destaca que la manera en que se presentan las ofertas de **puestos de trabajo** podría ser un elemento (entre otros) que explique la falta de mujeres que se presentan en los procesos de selección. Así, a lo largo de la entrevista se destacó que las ofertas deben revisarse en un sentido amplio y teniendo en cuenta todos los factores, desde los más formales, como el lenguaje, hasta el contenido de los requisitos, como la disponibilidad para viajar. Uno de los elementos detectados es que es habitual que en las ofertas de empleo se solicite disponibilidad para viajar cuando, en realidad, solo es necesario hacerlo 4 o 5 días al año. Esto podría ser un condicionante de acceso para las mujeres, quienes a causa de las tareas que asumen en la esfera privada, suelen tener menos disponibilidad que los hombres para viajar.

De ello se concluye que en las ofertas de empleo hay puntos de mejora a nivel de diseño, pero también de redacción y contenido.

Finalmente, se ha descartado un proceso de selección que se realice a partir de la evaluación de un **currículum ciego**⁷ porque entre otras razones, no es útil en la medida en que la carrera

⁷ Un currículum ciego es un tipo de currículum anónimo en el que no figuran ni el nombre, ni la fecha, ni el género, ni ningún distintivo que pueda servir para identificar a la persona en cuestión.

profesional de las personas que se presentan en investigación y en ingeniería es pública. Es decir, aunque el currículum sea ciego, se puede saber por los méritos quien es la persona concursante. Esta cuestión se abordó de manera especial, puesto que el Instituto de las Mujeres ha publicado estudios específicos⁸ que avalan que esta metodología de selección permite reducir los sesgos inconscientes de género y promover una contratación más justa e igualitaria, lo cual suele repercutir positivamente en las mujeres.

Criterios, métodos y/o procesos para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo

Los criterios de descripción de los perfiles profesionales son un elemento central en la promoción de la igualdad de oportunidades en una entidad, puesto que **una descripción completa, rigurosa, objetiva y homogénea de los perfiles profesionales facilita mucho su posterior valoración.** A su vez, **la valoración de los puestos de trabajo debe tener una translación directa en la política retributiva** (esto se analiza en la auditoría retributiva).

Dicho de otra manera, los criterios de descripción de perfiles profesionales no son neutros al género, porque en función de cómo se planteen, pueden actuar como “efecto linterna” visibilizando o invisibilizando factores de valoración de los puestos de trabajo más propios de los hombres o de las mujeres.

El IAC dispone de una descripción de puestos de trabajo muy completa y objetiva, basada en criterios técnicos, que no dan lugar a valoraciones subjetivas o marcadas por sesgos de género. Estos **criterios de descripción** son los siguientes:

- **Criterio A. Identificación del puesto de trabajo.** Ubica el puesto de trabajo en la organización, en base a distintos subcriterios:
 - Servicio/área/unidad a la que pertenece el puesto de trabajo
 - Tipología de puesto de trabajo según el nivel jerárquico
 - Grupo profesional
 - Área funcional
 - Categoría profesional y nivel de formación exigible

⁸ Estudio de “Diseño, implantación y valoración de un proyecto piloto de currículum vitae anónimo para la selección de personal”; disponible en: <https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/InformeFinalCVA.pdf>

- Existencia de puestos similares
- Dependencia funcional
- **Criterio B. Dedicación horaria al puesto.** Describe la jornada de trabajo del puesto de trabajo y el tipo de dedicación que requiere. Los subcriterios que abarca son los siguientes:
 - Horas de dedicación horaria semanal
 - Horas diarias de trabajo
 - Tipología de distribución del tiempo de trabajo (si la jornada es ordinaria o no)
 - Características horarias especiales
- **Criterio C. Funciones genéricas del puesto de trabajo.** Se describe el objetivo al que debe responder el puesto de trabajo, relaciona sus funciones básicas y se ubica su nivel de responsabilidad, en base al grado de iniciativa que requiere el puesto de trabajo, la magnitud de las decisiones que debe tomar (si afectan a la organización o a áreas concretas) y la relevancia de los posibles errores que se cometan.
- **Criterio D. Condiciones de trabajo.** Las condiciones de trabajo del puesto se describen en base a varios subcriterios:
 - La necesidad de realizar, o no, esfuerzos físicos
 - El tipo de ambiente en el que se trabaja
 - El ruido ambiental del puesto de trabajo
 - La existencia de otros factores de riesgo
- **Criterio E. Provisión del puesto.** Este criterio describe con mucha exactitud el nivel de formación necesario para acceder al puesto de trabajo, en cuanto a formación reglada u otra relacionada con el puesto de trabajo. Adicionalmente, también se describen los méritos exigibles para ocupar el puesto, principalmente, en forma de experiencia.

Por lo tanto, los criterios de valoración fijados atienden a las necesidades del puesto de trabajo y no a las condiciones personales de las personas que los ocupan. Dicho eso, desde una perspectiva de género, **sería posible añadir algunos criterios de descripción que afectan directamente a los puestos de trabajo afectados por mujeres** como, por ejemplo, los **riesgos psicosociales** o la **carga emocional** vinculada al puesto de trabajo.

Estos criterios **no se añadieron en su momento a la descripción de puestos de trabajo porque se diseñaron en el año 2018, por lo cual son previos a la publicación del Real Decreto 902/2020**, que propone algunos criterios de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, entre los cuales, los mencionados en el párrafo anterior.

Lenguaje y contenido de las ofertas de los puestos de trabajo

Al analizar las diferentes ofertas laborales, se observa que existe voluntad de utilizar lenguaje no sexista. Además, se incluye al principio de cada oferta la referencia legal conforme se garantiza en el proceso de selección y contratación, la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

No obstante, se detecta que estas prácticas no están sistematizadas, ya que se aprecia que la utilización del lenguaje no sexista no siempre está presente en todas las ofertas.

El IAC dispone de un **documento plantilla** para la redacción de las ofertas de puestos de trabajo con el fin de **evitar sesgos de género en el lenguaje que se emplee**. Por lo tanto, es recomendable la **revisión de dicha plantilla** y la **sensibilización y concienciación** sobre su uso, con el fin de lograr que todas las ofertas de empleo que publique el IAC sean redactadas con lenguaje no sexista.

A continuación, se presenta un ejemplo de convocatoria del IAC, en la que se señalan mejoras en el lenguaje (amarillo) y buenas prácticas (verde).

Figura 3. Ejemplo de Convocatoria del IAC

Resolución de la Dirección del Consorcio Público Instituto de Astrofísica de Canarias por la que se convoca proceso selectivo para la contratación de UN Investigador/a postdoctoral fuera de convenio, en la modalidad de contrato Indefinido (Artículo 23 bis, 1, 2 y 2.3 de la Ley 14/2011, de la CTI) vinculado a la línea de investigación "Astropartículas: Ciencia y puesta a punto en la fase de desarrollo de CTA" en el Consorcio Público Instituto de Astrofísica de Canarias: Postdoctoral Astropartículas-CTA 2023 (PS-2023-003)

La presente convocatoria tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad e efectiva de mujeres y hombres y Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella. En aplicación de dicha normativa sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y para la promoción de la igualdad de género, todas las menciones incluidas en esta convocatoria, referidas al género neutro, incluyen por tanto a mujeres y hombres.

Esta convocatoria y todos los actos que se deriven de ella se publicarán, al menos, en la página Web del <https://www.iac.es/es/ofertas-de-trabajo> y en el Punto de Acceso General www.administracion.gob.es.

BASES DE LA CONVOCATORIA

1.- NORMAS GENERALES

1.1. El objeto del contrato de actividades científico-técnicas será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, contruidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos de I+D+I.

Se convoca proceso selectivo para formalizar un contrato laboral de duración indefinida (Artículo 23 bis, 1, 2 y 2.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.), con las siguientes características.

Código	Categoría	Titulación exigida	Retribución anual
PS-2023-003	Doctor (Postdoctoral)	Doctorado en Astrofísica o Física	35.820 € íntegros anuales

2.- REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Podrán participar en el proceso selectivo los **investigadores y las investigadoras** que cumplan los siguientes requisitos:

- 1. Titulación:** Estar en posesión del Grado de **Doctor/a en Astrofísica o Física**, en la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes.
- 2. Formación:** Quienes hayan realizado su doctorado en el IAC, deberán acreditar un periodo de formación complementaria en otros Centros de Investigación. Dicho periodo se cifra en un año continuado o en 18 meses acumulados (incluyendo periodos de formación durante su etapa de doctorando y tras la obtención de la tesis doctoral, pero no periodos anteriores al contrato predoctoral en el IAC).
- 3. Capacidad legal:** Tener capacidad para contratar la prestación de su trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores.
- 4. Compatibilidad funcional:** Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- 5. Habilitación:** No haber sido **separado/a** mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial firme, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido **separado/a o inhabilitado/a**. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección

El IAC **no dispone de un tribunal de selección cerrado**, sino que, dependiendo del puesto de trabajo que esté en oferta y el ámbito que ocupe, el equipo se constituirá por unas personas o por otras con más experiencia en el campo.

Una de las **problemáticas** que se detectan en el IAC es que, al estar compuesto por una plantilla masculinizada, en las **áreas con menor presencia de mujeres** (por ejemplo, instrumentación) **las que participan suelen ser siempre las mismas**, hecho que produce cierto **desgaste** debido a la carga de trabajo extra que tienen que asumir en mayor medida que sus compañeros hombres.

Entre las personas que cumplen los requisitos y están en disposición de formar parte de un tribunal de selección y contratación en el IAC a fecha de 2022, son 167 hombres (un 69,9%), y 72 mujeres (30,1%), según el Plan de Acción para la Racionalización de la Participación de Mujeres en los Órganos de Selección del IAC⁹. Esta distribución es coherente con la presencia de mujeres y hombres en la plantilla.

No obstante, si se desagrega por sexo la presencia de mujeres y hombres en los tribunales, según la función que desempeñan, se observa lo siguiente:

- > La **Presidencia** es totalmente paritaria, con 64 hombres y 64 mujeres. Esto denota que el IAC se ha preocupado por asegurar la igual presencia de mujeres y hombres en las presidencias, estableciendo una cuota (acción positiva) para que las mujeres tengan mayor peso.
- > La **Vocalía** refleja de forma general la distribución de la plantilla del IAC, con 272 hombres (67,7%) y 130 mujeres (32,3%). La distribución es perfectamente coherente con la plantilla del IAC.
- > La **Secretaría** es el puesto cuyas funciones se ven asociadas a las actividades típicamente atribuidas a las mujeres (redacción de actas, notas de reunión, control de documentación, convocatoria de reuniones, revisión de calendario...). Efectivamente, en esta función se concentran más mujeres (42, un 56%) que hombres (33, un 44%).

Frente a esta situación, en el marco del proyecto de análisis de los procesos de selección con perspectiva de género se están poniendo distintas soluciones encima de la mesa como, por ejemplo, la incorporación de una persona que actúe de **soporte u asesor externo** y que pueda aportar una visión con perspectiva de género en los procesos de selección y contratación. Así, las mujeres que trabajan en el IAC no sufrirían una sobrecarga de trabajo proveniente de su integración en los tribunales.

⁹ Documento interno del IAC, trabajado en el marco del Curso Avanzado de Igualdad de género en Ciencia e Innovación 2022

Además, se está trabajando en la elaboración de una guía de valoración objetivada, con perspectiva de género adaptada a las plazas habituales ofertadas, para ayudar a las personas que integren dichos tribunales, y así poder evitar que se produzcan sesgos de género involuntarios en los procesos de selección y contratación.

Ámbito de formación

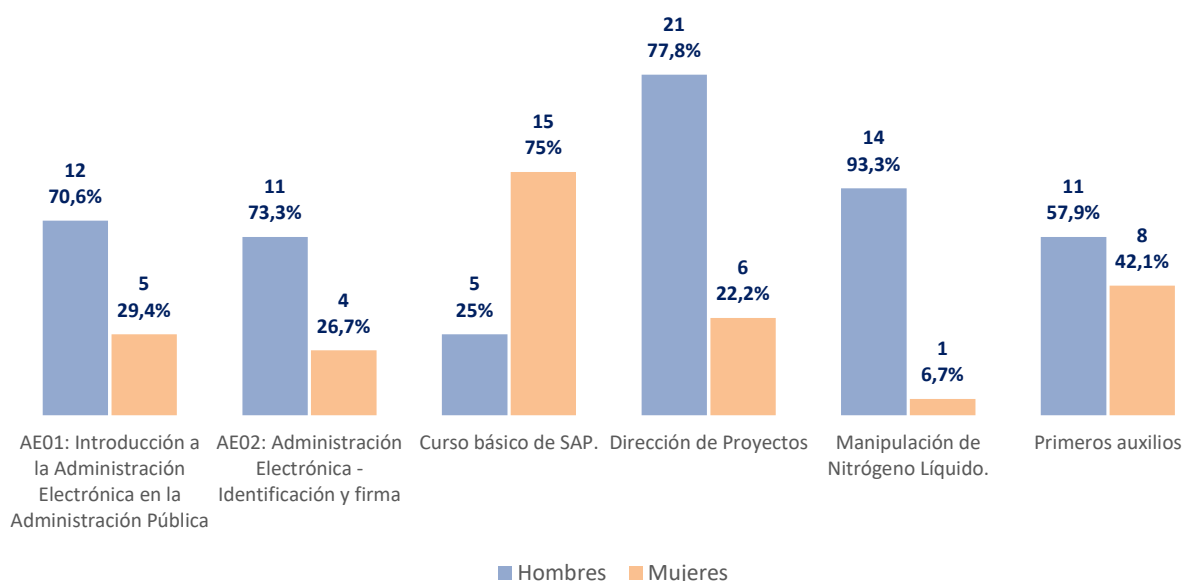
Es importante analizar el **impacto de la formación con perspectiva de género**, puesto que a veces se producen situaciones que generan una mayor formación interna a los hombres, a causa de factores como la modalidad de la formación, su horario (dentro o fuera del horario laboral) o su temática. En este sentido, **una oferta formativa con perspectiva de género es la que asegura una participación equitativa de los hombres y las mujeres**, porque tiene en cuenta los condicionantes que pueden limitar la presencia de las mujeres en las mismas y porque promueve las condiciones para que ambos sexos participen en igualdad de oportunidades.

Además, la **formación en igualdad** es un elemento clave para avanzar, de manera efectiva, hacia la igualdad de género. **Comprender y reflexionar** sobre cuáles han sido los elementos sociohistóricos que han impactado sobre las vidas de las mujeres permite incluir y hacer partícipes del proceso a las personas implicadas y valorar la importancia de incluir medidas de igualdad en los puestos de trabajo. Cabe recordar que el IAC dispone de un **plan de formación en igualdad** y que, como se ha mencionado, se adjunta en el anexo 2.

Participación en las formaciones

En este apartado se **desagrega por sexo la participación en las formaciones** que se han realizado en el IAC en el año 2021, a fin de detectar la eventual presencia de sesgos de género. A continuación, se muestra en el gráfico 8 la **participación en formaciones de más de 8 participantes**, y en donde se ha detectado una **mayor masculinización o feminización en la participación**.

Gráfico 10. Participación en las formaciones (2021) por sexo



Un aspecto para tener en cuenta es que la **participación en las formaciones** está **condicionada por el puesto de trabajo que ocupan las personas**, siendo algunas específicas para ciertos puestos y, por lo tanto, solo participen aquellas personas a las que les interesa la formación. Es el caso de la formación de **Manipulación de Nitrógeno Líquido**, donde se aprecia una participación masculinizada, ya que dicha formación va dirigida a **técnicos y técnicas de taller** y de **instalaciones telescópicas**, mayoritariamente ocupados por hombres.

También es el caso de la formación del **Curso básico de SAP**, enfocada hacia los puestos de trabajo que ocupa el personal administrativo. Se observa una clara feminización de la participación, al ser el de **administrativo o administrativa** una posición que ocupan mayoritariamente mujeres. Se observa también una alta masculinización en la participación en la formación de **Dirección de Proyecto**.

Formaciones relacionadas con la igualdad de género

Las formaciones que se han realizado con **perspectiva de género** durante el **año 2021** en el IAC han sido las siguientes:

- > **Gestión del estrés:** con un total de 25 asistentes
 - o 11 mujeres
 - o 14 hombres
- > **Igualdad de oportunidades:** con un total de 1 asistente (mujer)

- > **Prevención del acoso:** con un total de 8 asistentes
 - 4 mujeres
 - 4 hombres

Se analizan estas tres formaciones porque en todas existe una relación con la igualdad de género y la conciliación. En el caso de la **gestión del estrés**, las mujeres son las que suelen estar más expuestas a factores que les provocan estrés ocupacional. Según el estudio “Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo con Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping”, de Valentina Ramos y Filomena Jordao¹⁰, este hecho suele ir conducido por las expectativas y las demandas que se colocan las mujeres sobre sí mismas: no solo suelen centrarse en su actividad laboral, sino que también sus preocupaciones incluyen a la familia y a su relación con los compañeros y compañeras de trabajo. Por parte del personal del IAC, la participación en dicha formación por parte de ambos sexos ha sido más o menos equilibrada.

En el caso de las formaciones en **igualdad de oportunidades** en el IAC, se observa que, durante el período de 2021, dentro de la oferta formativa del Instituto, no hubo ningún curso relativo a la igualdad de oportunidades. No obstante, cualquier persona puede apuntarse a una formación externa. Durante el 2021, una mujer participó en un curso sobre igualdad de oportunidades, los costes del cual fueron asumidos por el IAC.

Las formaciones en igualdad son un elemento clave para la mayor concienciación de la plantilla en relación con el equilibrio de oportunidades entre ambos sexos. Por lo tanto, una medida que sería conveniente adoptar en el presente Plan de Igualdad es la de promover la asistencia a las formaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Por último, las formaciones relacionadas con la **prevención del acoso** son indispensables para entender qué es el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Este tipo de formaciones contribuyen a la sensibilización y por ende a generar un clima de trabajo más cómodo y seguro para todas las personas trabajadoras. En este caso, la participación de ambos sexos en dicha formación ha sido equilibrada; no obstante, se detecta que el **número de participación** ha sido **muy bajo (8 personas)**, si se compara con el número total de la plantilla.

Por otro lado, desde el IAC se intenta que las **formaciones sean siempre en horario laboral**. No obstante, debido a la larga duración y consistencia de algunas (la duración de las cuales puede ir

¹⁰ “Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping”, puede consultarse en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a08.pdf>

desde un número considerable de horas diarias, hasta una semana), existen **formaciones que no pueden ubicarse dentro de la jornada laboral. Esto se debe a que, en algunos casos, estas formaciones son impartidas por entidades externas, con una planificación horaria distinta a la del IAC.**

Ámbito de la promoción

Durante el año 2021, no hubo **ninguna promoción en el IAC** en el proceso laboral.

Durante el año 2021, hubo 10 personas de personal de funcionario que promocionaron (7 hombres y 3 mujeres): todas ellas pasando de puestos de investigador o investigadora A3 o A2 a puestos de investigador o investigadora A1 o A2.

En el caso de las mujeres, 2 de ellas pasaron de ocupar el cargo de Investigadora A3 a Investigadora A2, y una de ellas de A2 a A1. En el caso de los hombres, 5 de ellos pasaron de Investigador A3 a Investigador A2, y solo 2 de ellos de A2 a A1.

5.3 Clasificación profesional y retribuciones

El contenido central de este apartado es el análisis de las retribuciones mediante una **auditoría retributiva**. Este análisis se llevó a cabo durante el año anterior al inicio de los trabajos para la elaboración del presente plan de igualdad, por lo que es vigente y actualizada. Además, el documento fue aprobado por la dirección del IAC.

La **auditoría retributiva se adjunta como un anexo del plan de igualdad**.

Así, en línea con lo que fija la normativa, la auditoría contiene:

- > Definición de los conceptos de brecha salarial
- > Análisis salarial general de la plantilla
- > Análisis de los salarios, desagregados por complementos retributivos
- > Análisis de los salarios de puestos de trabajo iguales
- > Análisis de los puestos de trabajo de igual valor y del sistema de valoración de puestos de trabajo
- > Conclusiones de la auditoría retributiva
- > Plan de acciones para dar respuesta a los desajustes retributivos

5.4 Condiciones de trabajo

Este apartado analiza las **condiciones de trabajo** del IAC aplicando la perspectiva de género. A través de aspectos como la jornada laboral y el sistema de trabajo se puede valorar si, en las condiciones laborales, existen desigualdades de género sobre las cuales hay que dirigir el presente plan.

En concreto, las variables que se tendrán en cuenta serán las siguientes:

- > Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos
- > Horas extraordinarias y complementarias
- > Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos el sistema de primas e incentivos
- > Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo
- > Medidas de prevención de los riesgos laborales con perspectiva de género
- > Protocolo de desconexión laboral y digital
- > Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destinación
- > Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo en el año 2021
- > Permisos y excedencias del año 2021
- > Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco de protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo implementado en la organización
- > Ausencias no justificadas, especificando las causas, por edad
- > Régimen de movilidad funcional y geográfica
- > Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hayan podido producirse en los últimos tres años (2018-2021)
- > Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa
- > Inaplicaciones de convenio

Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos

Por lo que respecta la **jornada laboral** del personal del IAC, sus horarios son los siguientes:

- > **Personal laboral dentro de convenio:** Horario fijo de presencia en el puesto de trabajo de 9.00h a 14.30h de lunes a viernes. El tiempo restante se realiza en horario flexible, entre

las 7.00h y las 9.00h de lunes a viernes y entre las 14.30h a 18.00h de lunes a jueves, así como entre las 14.30h y las 16.30h los viernes. Como ya se ha observado anteriormente, el total de personal laboral dentro de convenio a fecha de 31 de diciembre de 2021 es de **108 personas: 62 hombres y 46 mujeres.**

- > **Personal funcionario y laboral fuera de convenio:** Al igual que el personal laboral dentro de convenio, hay un horario fijo de presencia en el puesto de trabajo de 9.00h a 14.30h de lunes a viernes. No obstante, el horario flexible para completar el resto de la jornada semanal cambia, siendo este entre las 7.00h y las 9.00h y entre las 14.30h y las 20.00h de lunes a viernes. Este horario afecta a un total de **349 personas** de la plantilla del IAC: **232 hombres y 117 mujeres.**

El personal dispone de pausas de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo.

En relación con la **jornada de verano**, el personal laboral que lo desee podrá realizar una jornada de trabajo intensiva de seis horas y media diarias, entre el 16 de junio y el 15 de septiembre; y el personal funcionario de especial dedicación, una jornada de siete horas diarias.

Además, el **personal del IAC con hijos o hijas**, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años, podrán acogerse a la modalidad de **jornada intensiva** desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre.

La reducción de jornada se recuperará obligatoriamente dentro de los márgenes de flexibilidad establecidos y a lo largo de todo el año natural.

Otras modificaciones de jornada que se efectúan durante el año son las de **Semana Santa y Navidad**, o el **Lunes de Carnaval**.

Finalmente, existen otros tipos de flexibilidad de la jornada laboral derivados de diversos motivos: por **personas a cargo con discapacidad hasta primer grado, personas a cargo de mayores, descendientes o con discapacidad hasta segundo grado, familias monoparentales, descendientes con discapacidad, situaciones de violencia de género**, entre otros.

Por otro lado, existen también las **jornadas especiales**:

En el caso del personal que desempeñe labores de **observatorio de alta montaña**, donde se establece la posibilidad de trabajar sábados y domingos, se pactará con el IAC la duración de su jornada máxima diaria y semanal, siempre y cuando se respete el número de horas de trabajo anual y los descansos mínimos establecidos. A fecha de 31 de diciembre de 2021, este grupo del personal, compuesto por personas Técnicas de Operaciones Telescópicas (TOT) y Mantenimiento

de Observatorios, a las cuales afectan las condiciones de **turnicidad, nocturnidad, alta montaña y aislamiento**, computan su jornada diurna a 12h y la nocturna a 14h, con un descanso mínimo entre jornada de 10h. Realizando un recuento de las personas que conforman estos puestos de trabajo, se observa que el total de personal que puede estar sujeto este régimen es de **23 personas, 16 hombres y 7 mujeres**.

Este desequilibrio de mujeres y hombres debe analizarse de manera separada por las personas TOT y de Mantenimiento de Observatorio. En el primer caso (TOT), las mujeres representan el 50% (3 mujeres y 3 hombres), por lo que su representación es ligeramente superior a la distribución de la plantilla por sexo; en el segundo (Mantenimiento de observatorio), la baja presencia de mujeres se debe a que las 4 personas que ocupan el puesto son hombres con una antigüedad superior a 10 años y para los que no se ha producido un relevo generacional (los 2 hombres restantes estaban en prácticas).

Sistema de remuneración y cuantía salarial

Este subapartado se analiza en la Auditoría Retributiva, adjunta como anexo.

Sistema de trabajo y rendimiento, incluido el teletrabajo

El IAC se rige por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), además de las instrucciones de la Administración General del Estado, así como el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Independientemente de la normativa mencionada, el IAC no dispone de acuerdos específicos propios para este ámbito que mejoren las condiciones fijadas en la normativa.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

El IAC trabaja con un servicio de prevención ajeno, que realiza las evaluaciones de riesgo de la institución, en el que se facilitan algunas directrices para el desarrollo de actuaciones con perspectiva de género.

Un ejemplo de ello es la inclusión, en las **revisiones médicas**, de **mamografías** a las mujeres trabajadoras del IAC entre 40 y 50 años y de **revisiones de próstata a los hombres**. Además, también se prevé **revisión ginecológica** para las mujeres. Esto implica que el IAC tiene presente la existencia de problemas de salud específicos de los hombres y de las mujeres.

Por lo que refiere a los **embarazos**, el procedimiento del IAC consiste en que, una vez son notificados al área de riesgos laborales (obligatorio por Ley), se envía la **guía SEGO**¹¹ a la persona embarazada. Una vez realizado este procedimiento, se solicita información de los riesgos que puede haber en cada puesto de trabajo (por ejemplo, el manejo de algún tipo de producto químico). En línea con lo comentado, una de las políticas que adopta el IAC para proteger el embarazo es que, **desde el momento en el que se notifica el embarazo, se limita que las personas suban a los observatorios**.

Asimismo, aunque no sea un procedimiento formal, en el IAC, es posible **adaptar el puesto de trabajo si la situación de embarazo impide la realización de algunas de las tareas del puesto sustituyéndolas por tareas que tengan un valor equivalente en cuanto a méritos**. De esa forma, se procura que la adaptación de tareas no afecte negativamente al contenido del puesto de trabajo ni al currículo de estas personas, haciéndoles perder méritos.

Otro punto en el que se puede incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos es en el **uniforme de trabajo**. El IAC **no dispone de uniforme de trabajo**, salvo en los puestos de **taller de mecánica y mantenimiento**, ocupados únicamente por hombres. Desde prevención de riesgos laborales se informa que, en caso de que una mujer ocupara uno de estos puestos de trabajo **se le pediría un uniforme adaptado a su tallaje**, aunque esto conlleva dificultades, porque es **difícil encontrar proveedores** que realicen equipos y calzado de protección adaptado al tallaje de las mujeres.

¹¹ La guía SEGO, elaborada a petición del Instituto Nacional de la Seguridad Social, plasma los riesgos laborales a los que están expuestas las personas trabajadoras embarazadas, y realiza recomendaciones sobre el momento del embarazo en qué se debería de interrumpir la actividad laboral.



En síntesis, el IAC denota voluntad y compromiso de **desarrollar medidas de riesgos laborales incorporando la perspectiva de género**, y el presente Plan establecerá acciones para facilitar este trabajo.

Protocolo de desconexión laboral y digital

El IAC se rige por lo establecido por Ley en relación con el derecho a la desconexión digital, y **no dispone de ningún tipo de Protocolo específico para este ámbito.**

Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo

Este subapartado se analiza en el apartado 5.3 de *Clasificación Profesional*.

Permisos y excedencias en el año 2021

Este subapartado se analiza en el apartado 5.5 de *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco de protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo implementado en la organización

Este subapartado se analiza en el apartado 5.8 de *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo*.

Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad

No se han detectado ausencias no justificadas, por lo que este subapartado **no aplica a la realidad del IAC.**

Régimen de movilidad funcional y geográfica

Durante el año 2021, **no ha habido en el IAC ningún caso de movilidad funcional o geográfica.**

No obstante, sí que ha habido **cambios de adscripción en las funciones de trabajo** de algunas de las personas trabajadoras (2 hombres y 1 mujer); que no se identifican como movilidad funcional, al ser esta *“la variación de las funciones de una persona trabajadora a otras que no pertenecen a su grupo profesional”*.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos tres años

Este subapartado **no aplica a la realidad del IAC.**

Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa

Este subapartado **no aplica a la realidad del IAC.**

Inaplicaciones de convenio

Existe un colectivo de personas en plantilla que no están previstas dentro del convenio, pero de facto, las condiciones de trabajo son las mismas que las de las personas que sí se encuentran dentro de convenio. Por lo tanto, de facto, no existen inaplicaciones de convenio.

5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, desde un punto de vista de fomento de la corresponsabilidad, es un elemento fundamental para el desarrollo de la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres**. A menudo, son las mujeres las que suelen presentar más dificultades para conciliar, debido al hecho de tener que soportar en mayor medida la carga global de trabajo (remunerado-laboral y no remunerado-cuidados, maternidad, trabajo doméstico). Por eso, es

importante **impulsar la corresponsabilidad** (es decir, el compromiso de que dos o más personas compartan las obligaciones y responsabilidades y que no solamente las asuma uno/a) y **facilitar la conciliación** para que todas las personas de la unidad familiar puedan apoyarse y acompañarse en las obligaciones no remuneradas y mejorar así su calidad de vida.

Siguiendo esta línea, el presente apartado se dividirá en:

- > Medidas implantadas por el IAC para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos
- > Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- > Permisos y excedencias del último año y motivos
- > Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado

Medidas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral

El IAC aplica todos los permisos de conciliación previstos en la normativa. Asimismo, en este subapartado se analiza la existencia de **medidas de conciliación** que vayan más allá de lo que fija la normativa, por lo que se trata de identificar medidas específicas que haya aprobado el IAC para su personal con la finalidad de mejorar sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el IAC se han aprobado dos resoluciones que reconocen medidas extraordinarias para dar respuesta a dos casos específicos que se presentaron en su momento, pero que podrían aplicarse nuevamente si se reprodujeran las circunstancias. En ambas, existía una necesidad por parte de las personas trabajadoras relativas al cuidado de una tercera persona de proximidad que se encontraba en estado de extrema gravedad, y como respuesta desde el IAC se resolvió autorizar un permiso retribuido de 15 días con opción de prórroga en caso de persistencia.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

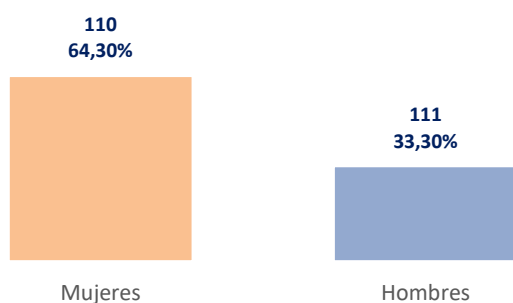
El IAC dispone en la propia intranet de un espacio repositorio donde se encuentran plasmados los derechos de conciliación de los que dispone el personal del IAC, y todos los permisos relativos a

esos. A este espacio *online* lo acompaña un aplicativo para que se soliciten los permisos deseados, junto con una guía donde se explican los diferentes permisos y las condiciones necesarias para poder solicitarlos. Además, el área de Recursos Humanos del IAC está a disposición de la plantilla para cualquier duda en relación con los derechos de conciliación.

Permisos y excedencias del último año

Gráfico 11. Permisos de conciliación (2021) por sexo

(Porcentaje calculado sobre el total de personas de cada uno de los sexos)



Como se ha indicado en el primer apartado del diagnóstico, la distribución por sexo de la plantilla es de un 34% de mujeres y un 66% de hombres. No obstante, cuando se observa el número de mujeres y hombres sobre el total de personas de cada uno de los sexos que han demandado algún permiso de conciliación, **los porcentajes se invierten**. Un total de **110 mujeres** se han beneficiado de permisos de conciliación, lo que supone un **64,30% del total de mujeres** en plantilla, a diferencia de los **hombres**, que suman **111**, lo que significa un **33,30% del total de hombres** en plantilla. El hecho de que más mujeres, en comparación con los hombres, que se acojan a permisos de conciliación, no es una cuestión aislada del IAC, sino que es un reflejo de una realidad social en que las mujeres son las que suelen cargar con los trabajos de cuidados, y, por lo tanto, necesitan más horas para conciliar.

Se observa que, en valores absolutos, el número de hombres que han pedido permisos de conciliación es ligeramente superior al de mujeres. No obstante, cuando se excluyen del análisis los **permisos de fallecimiento**¹² y de **licencia sin sueldo**¹³, los datos se invierten (incluso en valor

¹² Hay permisos de fallecimiento para personas con 1º y 2º grado de consanguinidad y suelen ser solicitados por igual por mujeres y hombres. De hecho, en el IAC lo han solicitado entre el 10,5 y el 11% de mujeres y hombres, por lo que en términos relativos no hay diferencias. No obstante, en cifras absolutas, el número de hombres que ha solicitado este permiso es muy superior y esto causa una distorsión.

¹³ Solo lo ha pedido un hombre y, aunque no causa distorsión cuando se analiza el número de permisos, sí lo hace cuando se analizan las horas. Este permiso tiene una duración de 367h y la mayoría son inferiores a 50h.

absoluto). El número de mujeres que han solicitado permisos disminuye a 87 y el de hombres a 61.

En la siguiente tabla (núm. 3) se ven reflejadas las **horas totales en permisos de conciliación** concedidos a hombres y mujeres del IAC. Se observa que, en valores absolutos, los hombres se han beneficiado de más horas de permisos de conciliación que las mujeres. Esto se debe a la distorsión estadística comentada anteriormente y descrita en el pie de página:

- > Sobre los **permisos de fallecimiento**, las horas concedidas por razón de este permiso son 1.200 en el caso de los hombres y 615 en el de las mujeres. Por lo tanto, los hombres se han beneficiado de prácticamente el doble de horas que las mujeres para el permiso de fallecimiento. No obstante, el porcentaje de mujeres y hombres que se han acogido a este permiso es muy similar.
- > Hay un hombre que se ha beneficiado de un permiso cuyas horas concedidas son exponencialmente superior a los otros. En concreto, este es de 367 horas.
- > Si se **excluyen del análisis los permisos que crean distorsión estadística**, el total de horas es de 494 en los hombres y 614 en las mujeres. Es decir, **se invierten los resultados de la tabla 3.**

Tabla 3. Horas de permisos de conciliación (2021) por sexo

Horas	Hombre	Mujer
0-50	1474,9	968
50-100	157,5	
100-150	105	112,5
150-200		150
350-400	367,5	
Total	2104,9	1230,5

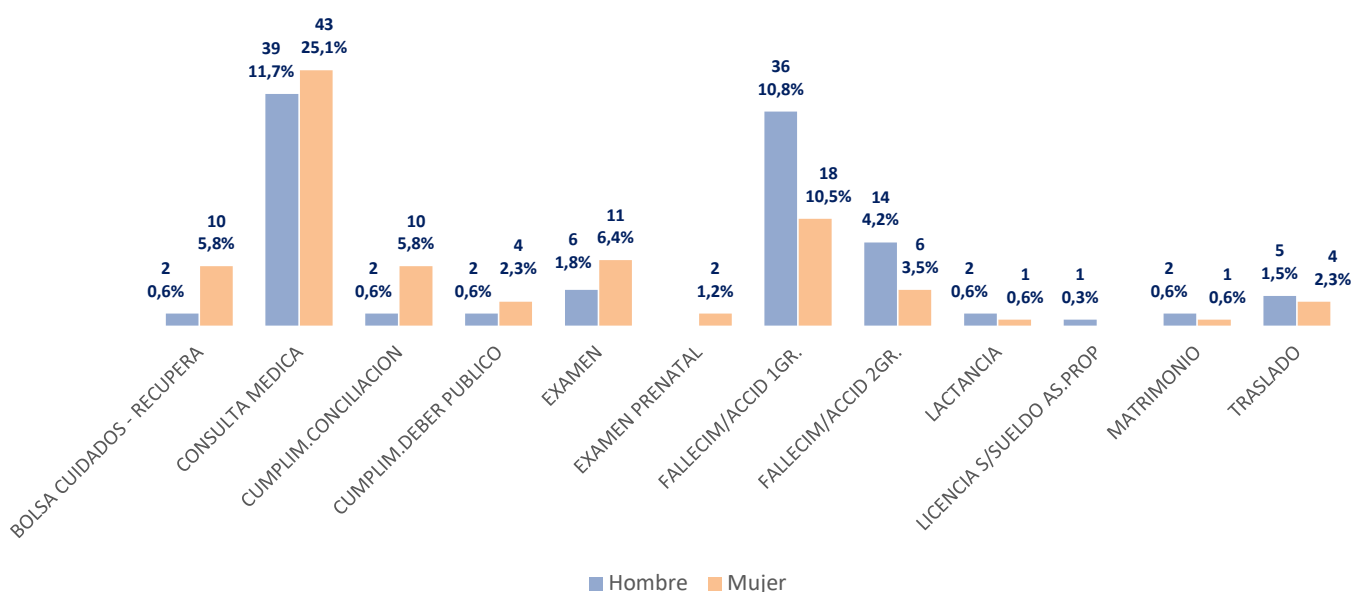
Consecuentemente, este análisis prueba que son las **mujeres quienes tienen mayores necesidades de conciliación y quienes solicitan la mayoría de los permisos.**

Para una mayor concreción, se analizan estos **permisos concedidos por sexo y motivo**. No se han incluido en el análisis los permisos por **asuntos propios**, puesto que los solicita por igual toda la plantilla, como permiso complementario a las vacaciones; además, es el más solicitado y causa distorsión estadística. Tampoco se analizan los permisos obligatorios por Ley en mujeres y hombres, como el de maternidad y el de paternidad.

Como se puede observar en el gráfico 12, los dos permisos más solicitados son el de consulta médica y el de fallecimiento. El de **consulta médica** es especialmente relevante en temas de conciliación, porque suelen ser las mujeres las encargadas de acompañar a sus familiares por motivos médicos y, en este caso, se observa un sesgo notable, puesto que el permiso lo ha solicitado el **25,1% de las mujeres** y el **11,7% de los hombres**.

La información completa sobre los distintos permisos de conciliación concedidos a mujeres y hombres se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 12. Permisos de conciliación (2021) por sexo y motivo
(Porcentaje calculado sobre el total de personas de cada uno de los sexos)



Otros permisos que llaman especialmente la atención y, también directamente relacionado con la conciliación, son la **bolsa de cuidados** (solicitado por el 5,8% de las mujeres y el 0,6% de los hombres), el de **cumplimiento de conciliación** (también, 5,8% de las mujeres y 0,6% de los hombres) y el de **examen** (6,4% de las mujeres y 1,8% de los hombres). El resto no muestran conclusiones significativas.

Tabla 4. Permisos de conciliación (2021) por sexo y motivo

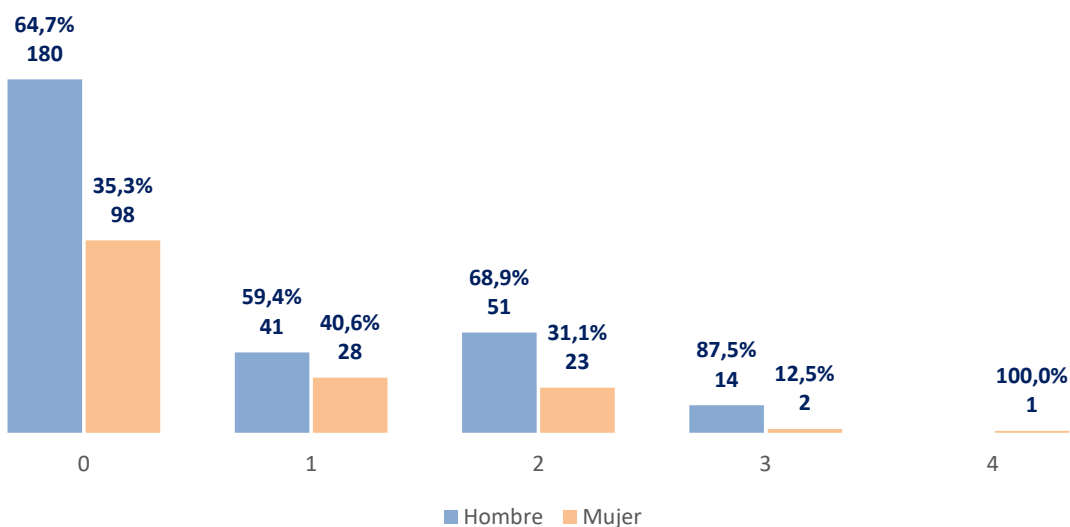
(Porcentaje calculado sobre el total de personas de cada uno de los sexos)

PERMISO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
BOLSA CUIDADOS - RECUPERA	2 (0,6%)	10 (5,8%)	12
CONSULTA MEDICA	39 (11,7%)	43 (25,15%)	82
CUMPLIM.CONCILIACION	2 (0,6%)	10 (5,8%)	12
CUMPLIM.DEBER PUBLICO	2 (0,6%)	4 (2,3%)	6
EXAMEN	6 (1,8%)	11 (6,4%)	17
EXAMEN PRENATAL	0 (0%)	2 (1,2%)	2
FALLECIM/ACCID 1GR.	36 (10,8%)	18 (10,5%)	54
FALLECIM/ACCID 2GR.	14 (4,3%)	6 (3,5%)	20
LACTANCIA	2 (0,6%)	1 (0,6%)	3
LICENCIA S/SUELDO AS. PROP	1 (0,3)	0 (0%)	1
MATRIMONIO	2 (0,6%)	1 (0,6%)	3
TRASLADO	5 (1,5%)	4 (2,3%)	9

Finalmente, para finalizar el apartado de conciliación, se realiza un análisis del **número de hijos o hijas** que tienen las personas trabajadoras del IAC, a fin de analizar si son las mujeres o los hombres quienes tienen mayores cargas domésticas. En una primera hipótesis, sería esperable que entre las personas que tienen más hijos o hijas el porcentaje de hombres fuera superior, puesto que es habitual que en las familias numerosas las mujeres tengan una mayor dedicación a los cuidados y, por lo tanto, su presencia disminuya en el ámbito productivo.

El gráfico 13 muestra como el porcentaje de mujeres y hombres con cargas familiares es muy similar a la distribución por sexo de la plantilla para las personas que no tienen hijas o hijos o las que tienen uno.

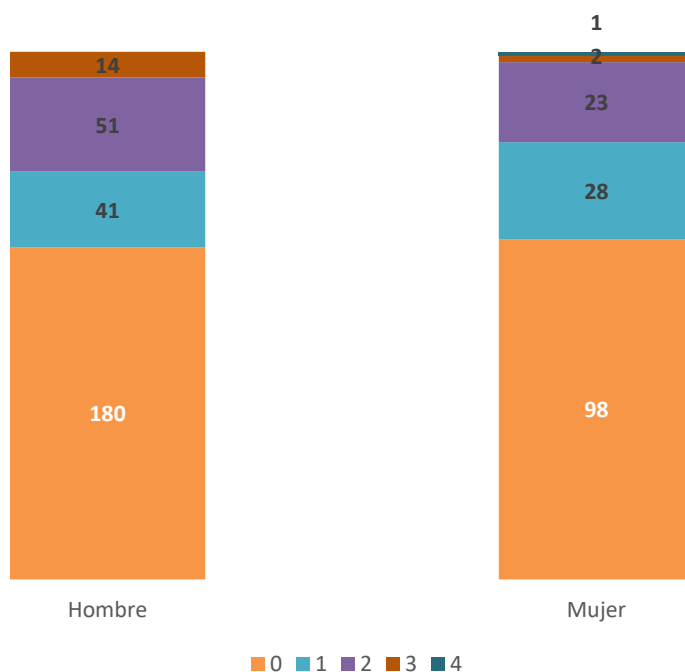
Gráfico 13. Distribución de la plantilla (2021) por número de hijos e hijas por persona y sexo



No obstante, **cuando se analizan las personas que tienen 2 o 3 hijos o hijas, efectivamente, se confirma que el porcentaje de mujeres se reduce notablemente con respecto al de hombres.** De hecho, la relación es lineal – 40,6% de mujeres con 1 hijo o hija, 31,1% de mujeres con 2 hijos o hijas y 12,5% de mujeres con 3 hijos o hijas. Solo hay 1 persona con 4 hijos o hijas que, anecdóticamente, es una mujer, pero la base de análisis es tan reducida que no permite extraer conclusiones.

En el siguiente gráfico 14 se observa la misma información, con un gráfico apilado, a fin de poder establecer comparativas entre mujeres y hombres.

Gráfico 14. Distribución de la plantilla (2021) por número de hijos e hijas por persona y sexo



Por lo tanto, los datos confirman que en el IAC también se reproduce el modelo social habitual. En las familias numerosas, los hombres se dedican al trabajo productivo y las mujeres al reproductivo. Como se ha comentado anteriormente, esta conclusión deriva de la realidad social actual, donde es común que las mujeres, a partir del segundo hijo o hija, dediquen más tiempo a los cuidados (debido a los roles de género típicamente atribuidos), y por eso se podría ver reducida su presencia en el ámbito profesional. No obstante, esta problemática no es específica del IAC, sino que es propia de un modelo social en el que el IAC tiene poca capacidad de incidencia, aunque, sin perjuicio de ello, sería recomendable que el plan de acciones previera actuaciones que permitan abordar esta casuística.

5.6 Infrarrepresentación femenina

En el presente apartado se analiza la representación de mujeres y hombres en las distintas áreas de trabajo del IAC. Este análisis se dirige a identificar si, en su estructura interna, se están dando casos de **segregación horizontal y vertical**. De acuerdo con lo establecido en el RD 901/2020, este apartado se organiza de la siguiente manera:

- > La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales
- > La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia del personal
- > La presencia de mujeres y hombres en la representación legal de los trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad

Participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales

A lo largo del diagnóstico se ha observado que, en términos generales, **la representación de mujeres y hombres del IAC no es equilibrada**, en los términos establecidos por la LOIEMH. No obstante, esto se estudiará con más profundidad en el presente apartado a partir de un análisis más detallado de la plantilla y de su clasificación.

Segregación Vertical

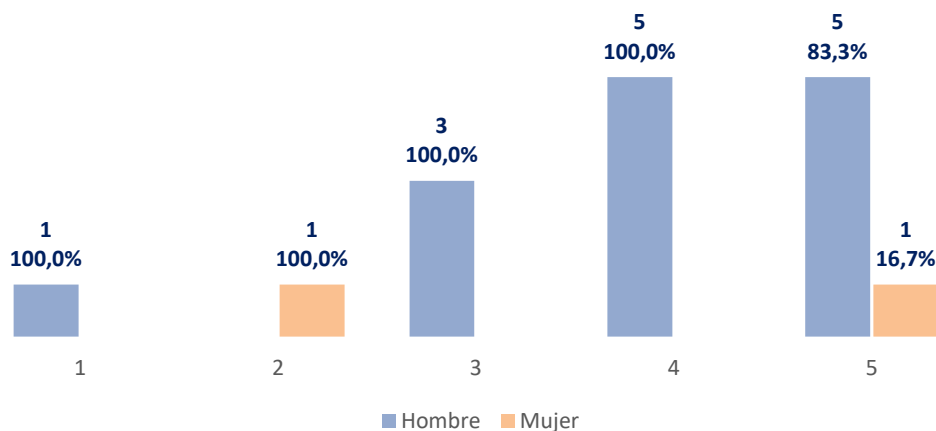
La segregación vertical hace referencia a la mayor concentración de hombres en los puestos jerárquicamente superiores. Así, el **Comité de dirección del IAC** está compuesto por 5 (83,3%) hombres y 1 mujer (16,7%), lo cual demuestra la **masculinización de este órgano**.

Por lo que refiere a la jerarquía del IAC, se distinguen **5 niveles**, donde el **1** es la **posición jerárquicamente superior** y **5** la que **tiene menos responsabilidades**. No obstante, un aspecto para tener en cuenta es que hay parte del **personal de la plantilla que no corresponde a ninguno de estos niveles**. Esto se debe a que su posición es de puestos base y, por lo tanto, no se incluyen en la pirámide jerárquica porque no tienen responsabilidades de gestión de personas.

En el siguiente gráfico 15 se plasma la distribución comentada en los distintos niveles jerárquicos. Como se puede observar, en **prácticamente todos los niveles hay un claro predominio de los hombres frente a las mujeres**. No obstante, existen excepciones, como el **nivel 2**, donde se encuentran **1 mujer y ningún hombre** (aunque debido al carácter tan reducido de la muestra, no es posible realizar un análisis fiable de este nivel). Lo mismo pasa con el nivel 1, donde solo hay un hombre.

No obstante, a modo de conclusión sí es relevante señalar que **entre las personas con más jerarquía hay 14 hombres y 2 mujeres**, lo cual evidencia la existencia de **segregación vertical**.

Gráfico 15. Distribución de la plantilla (2021) por sexo y niveles jerárquicos



Segregación horizontal

Sobre la organización horizontal del IAC, se analiza en este apartado la **distribución en los puestos de trabajo desagregada por sexo y vínculo profesional**. Mediante este análisis se detectará si la distribución de la plantilla por sexo en las distintas áreas del IAC responde a estereotipos de género o si, por el contrario, el IAC ha sido capaz de romper estas brechas. A modo de ejemplo, es muy frecuente que los puestos de trabajo administrativos estén feminizados y los de investigación masculinizados.

Como se observa en el gráfico 16, la relación de puestos de trabajo del IAC es muy amplia y, en muchos casos, el número de personas que ocupan es reducido, por lo que los datos no son estadísticamente concluyentes. Por esta razón, se ha procedido al análisis de los puestos de trabajo con mayor volumen de personas trabajadoras, estos son: **especialista técnico o técnica, investigador o investigadora postdoctoral, administrativo o administrativa e investigador o investigadora predoctoral**.

Como se ha comentado anteriormente en el apartado que analiza las bajas y las altas del año 2021 (2.2.), casi un tercio de la plantilla trabaja de **especialista técnico o técnica**. En concreto **136 personas** de un **total de 438**, lo que supone que un **31,05%** de personas ocupan este puesto de trabajo. Si se desagregan por sexo estos datos, se observa que las **mujeres** que ocupan este puesto de trabajo son el **35,3% del total de personas especialistas técnicas**, y un **10,95% del total de la plantilla**. Por otro lado, los **hombres** que ocupan este puesto son el **64,7%**, y representan un **20,1% del total de la plantilla**; estos porcentajes son casi exactos los del total de la plantilla (35% y 65%).

Éste se trata de un puesto de trabajo directamente vinculado al ámbito del desarrollo tecnológico y, como es esperable, siguiendo la distribución de sexos en el IAC, se encuentra masculinizado, aunque con unos índices menores a los esperados, puesto que cabe recordar que en España las **mujeres ocupan solamente un 16% de las personas profesionales dedicadas a áreas STEM**, tal y como se ha comentado en el apartado 5.1. de *Condiciones Generales*.

Hecho este análisis es necesario precisar que **el puesto de trabajo de especialista técnico o técnica se creó tras una revisión la estructura organizativa del IAC en 2017**, que buscaba simplificarla a fin de adecuarla a los requisitos que fija el Ministerio. Esto implica que dentro de este puesto hay una variedad de perfiles profesionales que poseen matices y especificidades que deben tenerse en cuenta. Esta diversidad se refleja en la siguiente tabla:

ÁREA/DPTO O SERVICIO	Mujer	Hombre	Total	% M	% H
INSTRUMENTACIÓN	19	39	58	33%	67%
DPTO ELECTRONICA	3	11	14	21%	79%
DPTO MECÁNICA	1	12	13	8%	92%
DPTO OPTICA	7	3	10	70%	30%
DPTO PROYECTOS	3	6	9	33%	67%
DPTO SOFTWARE	5	7	12	42%	58%
IACTEC	14	28	42	33%	67%
IACTEC	14	28	42	33%	67%
SERVICIOS INFORMÁTICOS	3	10	13	23%	77%
SI	3	6	9	33%	67%
SIE		4	4	0%	100%
Total	48	88	136	35,3	64,7

En ésta se observa el sesgo de género existente en las diferentes subcategorías que se encuentran dentro del puesto de trabajo de **especialista técnico o técnica**, como es el caso del Área de **instrumentación**, con 19 mujeres (33%) y 39 hombres (67%); **IACTEC**, con 14 mujeres (33%) y 28 hombres (67%) y **Servicios informáticos**, con 3 mujeres (23%) y 10 hombres (77%). Este desequilibrio entre sexos se debe, en gran parte, a la masculinización de las carreras estudiantiles a las que pertenecen dichas áreas, como la electrónica o la mecánica, donde el porcentaje de hombres que deciden formarse es mucho más superior al de mujeres.

Otra categoría que cabe analizar es la de **administrativo o administrativa**, que en el caso del IAC se encuentra **considerablemente feminizada**, con **24 mujeres** (un **88,88% del total de personas**

administrativas) y 3 hombres. Si se observan datos del INE¹⁴ relativos a las personas que han desarrollado actividades administrativas y servicios auxiliares a nivel estatal y desagregados por sexo, el porcentaje de mujeres en los años 2021 y 2022 ha sido de aproximadamente un 69%. Por lo tanto, la feminización de estas actividades es habitual en el conjunto de la sociedad. No obstante, con los datos analizados, se detecta que en el IAC la feminización se acentúa con respecto a lo que sería esperable. Además, como se observará en la Auditoría Salarial, a grandes rasgos se detecta que es en el **personal laboral dentro de convenio**, en el que se encuentra el puesto de **administrativo o administrativa**, donde se presentan **diferencias salariales más elevadas**.

Por último, también se concentra un colectivo considerable del personal del IAC en el puesto de **Investigador/a predoctoral**. Este integra **52 personas** de 438 en plantilla, lo que supone un **11,87% del total**. Este puesto lo integran un total de **28 hombres y 24 mujeres**, siendo de los 4 puestos analizados, el que configura un mayor equilibrio entre ambos sexos.

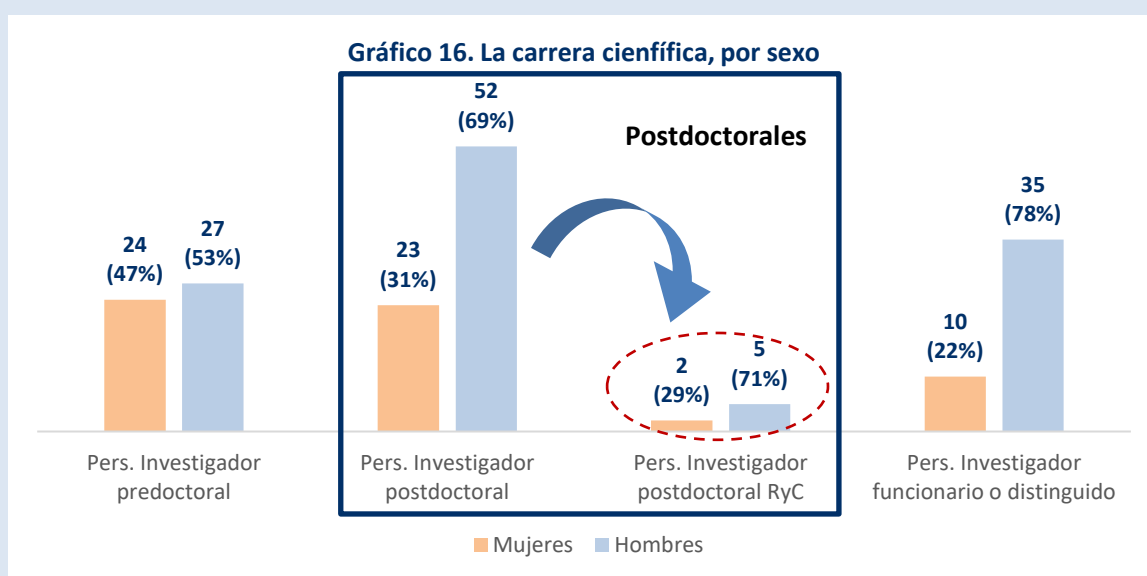
Por todo lo expuesto con anterioridad, aunque existan casos donde la diferencia entre el número de personas de cada sexo que integran las categorías de trabajo sea mínima, sí que se detecta una **segregación horizontal** en el IAC, ya que hay puestos de trabajo feminizados o masculinizados, acorde con los estereotipos de género habituales.

¹⁴ Pueden consultarse los datos en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128>



La carrera científica

En el IAC es posible desarrollar una **carrera científica**, que empieza cuando las personas son **predoctorales** y evoluciona hasta alcanzar el puesto de **personal investigador funcionario o distinguido**. La exigencia incrementa conforme aumenta el rango laboral y esto conlleva que **muchas mujeres se queden en el camino, puesto que esta etapa suele coincidir con la de la maternidad**, en la que muchas **mujeres no tienen la posibilidad de renunciar a su tiempo personal y familiar para dedicarlo al trabajo productivo**. Los datos de la carrera científica desagregados por sexo son los siguientes:



En el gráfico anterior se observa que, en sus inicios, la carrera científica es paritaria (47% de mujeres), pero la presencia de mujeres disminuye conforme aumenta el rango científico. Si se desagrega por sexo la composición de las personas **investigadoras Postdoctorales** se observa que un **31% son mujeres**, y un **69% son hombres**; asimismo, **las mujeres se reducen al 29% las personas investigadoras postdoctorales Ramón y Cajal (RyC)**. El hecho de pertenecer a esta categoría significa una mayor probabilidad de acceder al cuerpo de funcionarias y funcionarios, porque el IAC se comprometió a apoyar la estabilización de las personas contratadas Ramón y Cajal para cumplir con el espíritu de dicha convocatoria. Sin embargo, la selección de estos investigadores o investigadoras se hace externamente, y la fase de Ramón y Cajal es fundamental en la carrera de un investigador o investigadora.

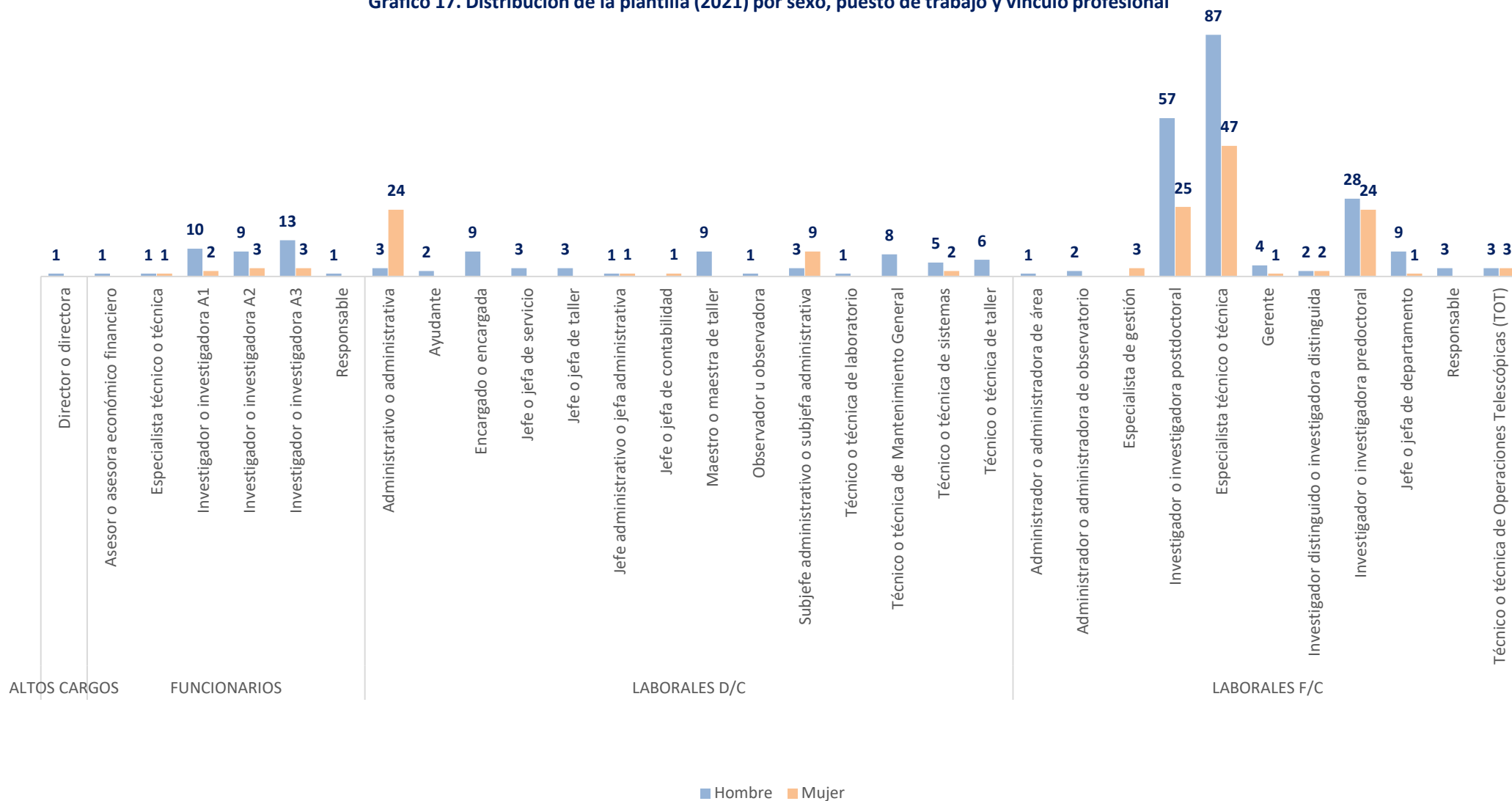
Por tanto, el compromiso del IAC sólo es efectivo si su rendimiento ha sido positivo. Por ello, el Comité de Dirección (CD) del IAC aprobó un procedimiento para la evaluación de la actividad de

estas personas complementando la que realiza el Programa, a fin de decidir si se debe poner perfiles a las plazas que se soliciten durante el quinto año de contrato RyC.

Para realizar esta evaluación interna, el CD nombra a un Comité que deberá emitir un juicio razonado sobre la integración en la actividad del IAC de la persona, el logro de un estatus científico reconocido, así como su proyección futura. En caso de un informe favorable sobre todas estas cuestiones, este comité propondrá al CD un perfil adecuado a la persona RYC para las próximas plazas de acceso libre de Científico Titular de OPis

Durante el año 2021, hubo **dos hombres** y **dos mujeres** que pasaron de ser investigadoras postdoctorales Ramón y Cajal, a convertirse en funcionarios y funcionarias. En concreto, todos ellos y ellas pasaron a ocupar los puestos de investigador e investigadora A3.

Gráfico 17. Distribución de la plantilla (2021) por sexo, puesto de trabajo y vínculo profesional



El gráfico de la página anterior se ha elaborado a partir de una foto fija de la plantilla a 31 de diciembre de 2021, aunque, en caso de analizarse la distribución por sexo de la plantilla a partir del cómputo de personas que trabajaron en el IAC a lo largo de 2021, los resultados son muy similares. Los únicos puestos de trabajo con una variación más o menos destacable son los de Subjefe administrativo o Subjefa administrativa, y Técnico o técnica de Operaciones Telescópicas (TOT). El primero, aumenta el desequilibrio en 6 puntos porcentuales con los datos a 31 de diciembre respecto a los datos del cómputo de personas de 2021. En el segundo caso, pasa al revés: al observarse los datos de la plantilla a 31 de diciembre, el equilibrio entre ambos sexos aumenta en 11 puntos porcentuales respecto al cómputo de personas y llega a alcanzar un equilibrio perfecto con 50% en ambos sexos. Véase la siguiente tabla:

Tabla 5. Distribución de la plantilla (2021) por sexo y puesto de trabajo

	Cómputo de personas 2021		Plantilla a 31 de diciembre de 2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Administrador o administradora de área	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
Administrador o administradora de observatorio	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)
Administrativo o administrativa	3 (8,57%)	32 (91,42%)	3 (11,11%)	24 (88,88%)
Asesor o asesora económico financiero	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
Ayudante	3 (100%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)
Director o directora	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
Encargado o encargada	9 (100%)	0 (0%)	9 (100%)	0 (0%)
Especialista de gestión	0 (0%)	3 (100%)	0 (0%)	3 (100%)
Especialista técnico o técnica	129 (68,89%)	58 (31,01%)	90 (65,21%)	48 (34,78%)
investigador o investigadora postdoctoral	82 (70,68%)	34 (29,32%)	55 (68,75%)	25 (31,25%)
Gerente	5 (83%)	1 (17%)	4 (80%)	1 (20%)
Investigador o investigadora A1	10 (83,33%)	2 (16,66%)	10 (83,33%)	2 (16,66%)
Investigador o investigadora A2	9 (75%)	3 (25%)	9 (75%)	3 (25%)
Investigador o investigadora A3	14 (82,35%)	3 (17,65%)	13 (81,25%)	3 (18,75%)
Investigador distinguido o investigadora distinguida	2 (50%)	2 (50%)	2 (50%)	2 (50%)
Investigador o investigadora predoctoral	38 (55,88%)	30 (44,12%)	28 (53,84%)	24 (46,16%)

Jefe administrativo o jefa administrativa	1 (50%)	1 (50%)	1 (50%)	1 (50%)
Jefe o jefa de contabilidad	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Jefe o jefa de departamento	9 (90%)	1 (1%)	9 (90%)	1 (1%)
Jefe o jefa de Servicio	3 (100%)	0 (0%)	3 (100%)	0 (0%)
Jefe o jefa de taller	3 (100%)	0 (0%)	3 (100%)	0 (0%)
Maestro o maestra de taller	9 (100%)	0 (0%)	9 (100%)	0 (0%)
Observador u observadora	2 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
Responsable	4 (100%)	0 (0%)	4 (100%)	0 (0%)
Subjefe administrativo o subjefa administrativa	5 (31,25%)	11 (68,75%)	3 (25%)	9 (75%)
Técnico o técnica de laboratorio	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
Técnico o técnica de Mantenimiento General	9 (100%)	0 (0%)	8 (100%)	0 (0%)
Técnico o técnica de Operaciones Telescópicas (TOT)	8 (61,53%)	5 (38,47%)	3 (50%)	3 (50%)
Técnico o técnica de sistemas	5 (71,42%)	2 (28,57%)	5 (71%)	2 (29%)
Técnico o técnica de taller	12 (100%)	0 (0%)	6 (100%)	0 (0%)

Evolución de la plantilla del IAC

A continuación, se presentan los datos relativos a la **evolución de la plantilla del IAC** desde el año **2014** hasta **2022**. Como **apunte metodológico**, se observará que los datos cuantitativos referentes a la presente evolución presentan diferentes a los del análisis, lo cual se debe a que la técnica metodológica usada para el recuento es distinta. El siguiente gráfico muestra la **media de personas que han trabajado durante ese año en el IAC**, que en el **año 2021** fue de **440 personas**.

Posteriormente, la tabla 6 muestra cómo ha evolucionado **la diferencia entre el porcentaje de hombres y el de mujeres en el IAC**.

Gráfico 18. Evolución de la plantilla (2014-2022) por sexo

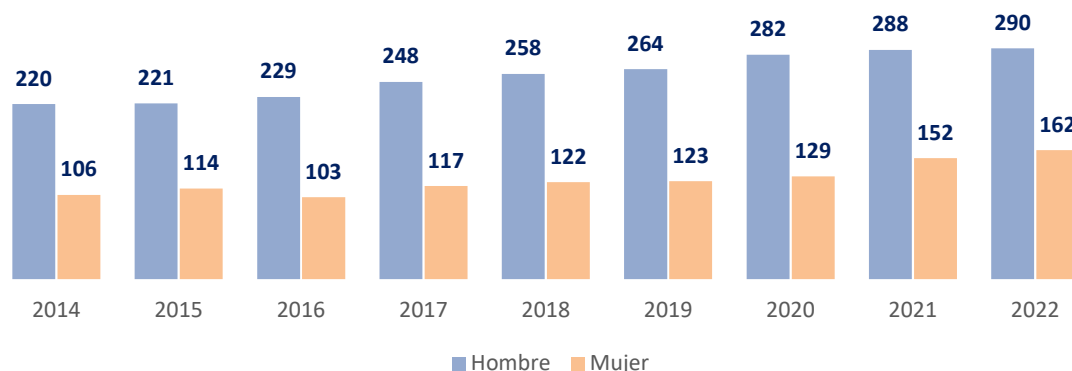


Tabla 6. Diferencia porcentual entre ambos sexos en la evolución de la plantilla del IAC (2014 – 2022)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Diferencia en valores absolutos	114	107	126	131	136	141	153	136	128
Diferencia en puntos porcentuales	34,97 pp	31,94 pp	37,95 pp	35,89 pp	35,79 pp	36,43 pp	37,23 pp	30,91 pp	28,32 pp

Como se observa en el gráfico 17 la **plantilla ha ido en aumento** desde el año 2014 hasta 2022, pasando de 326 personas a 452. Posteriormente, la tabla 6 muestra como las diferencias entre el porcentaje de mujeres y hombres de la plantilla ha seguido distintas tendencias según el periodo analizado. **Entre 2014 y 2020 la diferencia porcentual experimentó una ligera tendencia al alza**, pasando de 34,97 pp a 37,23 pp. No obstante, a partir de este período, coincidente con la pandemia por Covid-19, **las diferencias se redujeron drásticamente en 1 año**, hasta los 30,91 pp en 2021; en 2022 la diferencia disminuyó aún más, hasta alcanzar el mínimo histórico de 28,32 pp.

Estos datos son relevantes porque dejan entrever que la pandemia causó un impacto positivo en lo que refiere a la incorporación de mujeres en el IAC. Esta cuestión se analizará con más detalle en apartados posteriores y, en cualquier caso, abre la puerta a plantear como posible acción un estudio adhoc para estudiar esta casuística de manera más precisa.

5.7 Financiación con perspectiva de género

En la actualidad, el objetivo de aplicar el principio de igualdad de género, de manera transversal, es un elemento fundamental en las directrices españolas y europeas en materia de innovación y sostenibilidad. El **I+D+I puede jugar un papel fundamental para la eliminación de las desigualdades de género** y, también, de otros aspectos sociales o económicos que pueden imbricarse o interaccionar con este.

En este sentido, es fundamental trabajar, en el marco del Plan de Igualdad de un organismo dedicado a la investigación, en un bloque de medidas y acciones que permitan incorporar paulatinamente y de manera revisada las orientaciones más actuales en relación con el género.

En coherencia con lo comentado, el presente apartado va orientado a analizar si **la financiación que canaliza el IAC para colaborar con sus partners se vehicula con perspectiva de género**. Así, en tanto que organismo público, este financiamiento se canaliza mediante **licitaciones**, por lo que, a modo más concreto, se trata de analizar si estas han sido diseñadas aplicando el principio de transversalidad de género. En este sentido, el análisis que se lleva a cabo de los pliegos de las licitaciones centra su atención en los siguientes puntos:

- > **Objeto de la licitación.** Se trata de revisar si, cuando el objeto de la licitación recae sobre personas, se ha diseñado con el objetivo de abordar las desigualdades sectoriales entre mujeres y hombres
- > **Requisitos de solvencia.** Se analiza si, entre los requisitos de solvencia de los equipos se exigen equipos técnicos con un porcentaje mínimo de mujeres o si se valora formación en igualdad.
- > **Criterios de valoración.** Se analizan tanto los automáticos, como los que dependen de juicio de valor:
 - **Criterios automáticos.** Si se prevé puntuación específica mediante criterios de género (más puntos a los equipos compuestos por mujeres, más puntos a los equipos con personas formadas en igualdad, más puntos a las propuestas que se comprometan a redactar en lenguaje no sexista...,)
 - **Criterios sujetos a juicio de valor.** Si existen criterios de valoración que puntúan especialmente los proyectos que fomenten la igualdad
- > **Requisitos especiales de ejecución.** Mediante estos requisitos es posible exigir que las entidades adjudicatarias deban disponer de plan de igualdad, medidas de conciliación, protocolo contra el acoso..., o que se comprometan a seguir algunas pautas como, por ejemplo, redactar en lenguaje no sexista.

A fin de analizar estas cuestiones, se han analizado las siguientes licitaciones:

- > *Contratación del servicio de diseño detallado de un telescopio-interferómetro prototipo híbrido de 3.5-m de diámetro mediante procedimiento abierto, con financiación procedente del mecanismo de recuperación y resiliencia de la unión europea – nextgenerationeu.*
- > *Contratación del servicio de mantenimiento de jardines para la sede central del Instituto de Astrofísica de Canarias mediante procedimiento abierto*
- > *Contratación del servicio de prevención ajeno, para el Instituto de Astrofísica de Canarias (expte. Lic-22-001)*
- > *Contratación del servicio de proyecto constructivo de un módulo de ampliación de la sede central del Instituto de Astrofísica de Canarias mediante procedimiento abierto.*
- > *Servicio de mantenimiento de las instalaciones eléctricas de la sede central del Instituto de Astrofísica de Canarias” expediente lic 22-007*

Si bien es cierto que entre las licitaciones analizadas no se encuentran contratos de servicios que afecten directamente a personas, que son los más susceptibles de incorporar medidas de igualdad, sobre todo en el diseño de las actuaciones, no es menos cierto que estas licitaciones se caracterizan por la **ausencia de elementos que favorezcan la igualdad**.

Así, únicamente en la licitación de “*Servicio de mantenimiento de las instalaciones eléctricas de la sede central del Instituto de Astrofísica de Canarias” expediente lic 22-007*” se ha localizado una cláusula específica de igualdad, concretamente, la 10.4.3.c), que se concreta en un favorecer, como **criterio de desempate en la valoración técnica**, a las empresas que presenten ofertas que incluyan medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

Muchas veces incorporar cláusulas de igualdad no es fácil, principalmente, cuando se trata de licitaciones muy técnicas cuyo objeto no guarda relación con la igualdad de oportunidades. No obstante, **atendiendo al contexto normativo actual, es posible incorporar cláusulas, por ejemplo, en forma de “requisitos especiales de ejecución”** que obliguen a **cumplir la normativa vigente en materia de planes de igualdad**, estableciendo como obligatorio el hecho de disponer de planes de igualdad o medidas contra el acoso a las empresas de más de 50 personas.

Por otra parte, atendiendo al actual contexto del mercado de trabajo, donde las actividades técnicas y científicas están muy masculinizadas, otra posible medida que podría estar presente en los pliegos es la **mayor puntuación de los equipos en los que haya participación de un porcentaje mínimo de mujeres**

5.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (también orientación, identidad de género y características sexuales)

Actualmente, de acuerdo con la ley, las instituciones y empresas han de disponer de un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Es responsabilidad de la dirección de las organizaciones la promoción de entornos de trabajo inclusivos y seguros para **todas las personas**, incluyendo y prestando especial atención a los colectivos que han sufrido, históricamente, consecuencias negativas o muy negativas derivadas de su identidad sexual y de género en el ámbito laboral: **las mujeres, las personas no heterosexuales, las personas transgénero y las no binarias**.

En el caso del IAC, aplica la **Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**; la cual establece que **los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que formen parte del sector público estatal**, contarán con Planes de Igualdad de género en el ámbito de la I+D+I, y que éstos establecerán programas y medidas de apoyo, fomento, organización y acción para la igualdad afectiva; y contarán con **protocolos frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo**, así como **protocolos frente al acoso por orientación sexual, identidad de género y características sexuales**.

El IAC **no dispone de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo** propio, sino que está adherido al **Protocolo del Ministerio de Ciencia e Innovación**. No obstante, el Ministerio no ha actualizado su protocolo para abordar las situaciones discriminatorias por motivo de identidad de género y orientación sexual, por lo que se recomienda que el IAC elabore uno propio.

5.9 Impacto Covid-19

Durante el período de la pandemia, especialmente el confinamiento, la paralización de la vida económica y social del país, incluyendo el cierre de centros educativos y el bloqueo de otros recursos de gestión de cuidados, obligó a conciliar las responsabilidades laborales, vitales y familiares en un mismo entorno: el hogar.

A partir de ese momento, se han realizado varios estudios relativos a las consecuencias negativas derivadas de la situación de confinamiento que recayeron, en mayor medida, sobre las mujeres (especialmente aquellas con menos recursos o en situaciones laborales más precarias). El motivo de este sesgo de género en dichas consecuencias se debe al rol histórico atribuido a las mujeres como trabajadoras y cuidadoras del hogar, encargadas de la crianza y de las personas

dependientes, teniendo que combinar estas tareas con la ejecución del trabajo laboral remunerado. En el caso del período de confinamiento, estas dos esferas se juntaron en un mismo espacio, evidenciando la falta de medidas de acompañamiento y de conciliación en el ámbito laboral en España. Por eso, la normativa, estrategias y políticas nacionales e internacionales más actuales han puesto el foco en la necesidad de evaluar, desde una perspectiva de género, el impacto que la COVID-19 ha generado sobre el personal de las empresas e instituciones.

Se ha realizado el análisis en base a dos estudios. El primero, referente al **Impacto del covid-19 en la productividad de las astrofísicas en España**¹⁵, donde se concluye que **no se detecta ningún efecto** en términos de género en el campo de la astrofísica.

Por otro lado, en el ámbito de la investigación, el Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España, realizó un cuestionario sobre el impacto de confinamiento en el personal investigador¹⁶. Los resultados muestran, a grandes rasgos, que durante el período de la pandemia **se evidencian más la brecha de cuidados existente también para las investigadoras**, al igual que sucede con el resto de la población.

No obstante, el IAC no dispone de datos relativos al impacto que ha supuesto la pandemia en términos de igualdad de género en la propia institución. Por lo tanto, una medida que se deberá incluir en el Plan de Acciones es la relativa con la recopilación y estudio del impacto que ha tenido la pandemia en la institución desde una perspectiva de género.

5.10 Conclusiones

A lo largo del diagnóstico, se han presentado y analizado los aspectos más relevantes de cara a la evaluación del estado actual del IAC en materia de igualdad de género.

¹⁵ Impacto del Covid-19 en la productividad de las Astrofísicas en España, SEA Newsletter, junio de 2021. Disponible en: https://www.sea-astronomia.es/sites/default/files/2022_presentacion_resultados.pdf

¹⁶ Para consultar el Resumen Ejecutivo relativo a los Resultados del Cuestionario sobre el Impacto del Confinamiento en el Personal Investigador, véase en el siguiente enlace, el apartado de “Género y ciencia frente a la pandemia”: <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/Estadisticas-e-informes.html>

La descripción desgranada en diferentes apartados ha permitido la elaboración de una serie de conclusiones que se utilizarán para la redacción de objetivos y la elaboración de medidas para el Plan de Igualdad del IAC 2023 – 2027.

Las **conclusiones son las siguientes:**

- > **El IAC no cuenta con una plantilla equilibrada por sexo**, ya que lo integran un total de **438 personas**, de las cuales un **65% son hombres** y un **35% son mujeres**. No obstante, **esta masculinización es menor a la esperada**, puesto que en el ámbito de la ciencia la presencia de hombres suele ser aún más acentuada.
- > La distribución por sexo es **más equilibrada en la franja más joven**, que cuenta con un 46% de mujeres (22-31 años) y **menos paritaria en la de mayor edad**, que cuenta con un 14% de mujeres (62-72 años).
- > El **personal funcionario es el que presenta un mayor sesgo de género**, ya que cuenta con un 79,5% de hombres y un 20,5% de mujeres. En cambio, el **personal laboral dentro de convenio presenta una distribución por sexo equilibrada**, en los términos que fija la normativa (59% de hombres y 41% de mujeres)
- > En sus canales de comunicación institucionales **el IAC usa un lenguaje oral y visual neutro al género**, aunque existen pequeños márgenes de mejora.
- > **En 2021 la plantilla del IAC se equilibró**, puesto que, en el balance, **la plantilla creció en 81 personas, de las que el 46% fueron mujeres y el 54% hombres**. Esto supone una distribución por sexo más equilibrada que la de la plantilla.
- > **El IAC aplica perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales**, siendo posible la adaptación del puesto de trabajo en caso de que la situación de embarazo impida realizar algunas de las tareas previstas, que se sustituirán por otras de igual valor por lo que refiere a los méritos. No obstante, este procedimiento no está formalizado en el IAC.
- > Se detecta una **segregación horizontal**, puesto que las mujeres se concentran, principalmente, en puestos de apoyo. **El 24% de las mujeres del IAC se concentran en los puestos de administrativo o administrativa y jefe o jefa de administración**. Entre el equipo administrativo el porcentaje de mujeres supera el 80%. El resto de las mujeres se concentran, principalmente, en 3 puestos: especialistas técnicas (47 mujeres),

investigadoras predoctorales (24 mujeres) e investigadoras postdoctorales (25 mujeres). El resto de los puestos de trabajo están ocupados mayoritariamente por hombres.

- > Por otro lado, se observa también una **segregación en la jerarquía vertical** que se ve acentuada a causa de la segregación horizontal. Esto se debe a que los puestos de mayor rango del IAC suelen ocuparlos personas con titulaciones de ámbito científico-técnico, donde las mujeres son minoritarias.
- > **La plantilla del IAC ha tendido a equilibrarse desde el año 2014.** Actualmente la diferencia porcentual entre mujeres y hombres es de 28 puntos, mientras que en años anteriores superaba los 35 puntos.
- > **Hay diferencias destacadas entre mujeres y hombres en materia de conciliación**, puesto que los principales permisos relacionados con los cuidados, como el de consulta médica o la bolsa de horas por cuidado son solicitados por un porcentaje mayor de mujeres que hombres; consecuentemente, es **necesario promover la corresponsabilidad**
- > **El protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que aplica el IAC es el del Ministerio; no obstante, es necesario disponer de un nuevo protocolo que cumpla con todos los requisitos que fija la Ley de la ciencia.**
- > Las licitaciones que publica el IAC **no incorporan cláusulas específicas con perspectiva de género**, excepto alguna licitación muy concreta que incluye medidas de igualdad en los criterios de desempate.

ANEXO 1. AUDITORIA SALARIAL

1. INTRODUCCIÓN

Este documento es la **auditoría salarial** del personal al servicio del Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), la cual constituye un documento *ad hoc* al **Plan de Igualdad** de la entidad.

Por lo tanto, mediante la elaboración del presente, el IAC da cumplimiento al artículo 1 del Real Decreto-Ley 6/2019 y al artículo 7 del reglamento que lo desarrolla, el **Real Decreto 901/2020**, que fijan la obligatoriedad de las organizaciones laborales de más de 50 personas de disponer de un **Plan de Igualdad que incorpore una auditoría salarial**. No obstante, la normativa de referencia que fija el contenido de las auditorías salariales es el **Real Decreto 902/2020**, que también debe entenderse como un desarrollo reglamentario del mencionado Real Decreto-Ley 6/2019.

Consecuentemente, la presente auditoría salarial se ha elaborado tomando en consideración los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, que establecen lo siguiente:

1. Concepto de auditoría salarial¹⁷

“La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”.

2. Contenido de la auditoría salarial

Fruto de la elaboración de un **análisis retributivo** previo, la auditoría salarial se entiende como un **diagnóstico** que debe cumplir con los siguientes **objetivos**:

¹⁷ El artículo 1 del Real Decreto-Ley 6/2019 y el artículo 7 del Real Decreto 901/2020 usan el término “auditoría salarial”; sin embargo, el Real Decreto 902/2020, que es el que desarrolla reglamentariamente su concepto y contenido, usa el término “auditoría retributiva”. De ello se desprende que **los términos “auditoría salarial” y “auditoría retributiva” pueden usarse indistintamente**

- Asegurar que las personas de una organización laboral perciben el **mismo salario** por realizar un **trabajo igual o de igual valor**. Esto requiere analizar los salarios partiendo de una valoración que otorgue una **puntuación numérica a cada puesto de trabajo** y que se base en unos **criterios objetivos**. En este sentido, la auditoría salarial analizará los criterios que se han tenido en cuenta para la valoración de los puestos de trabajo y propondrá **medidas correctoras** cuando esta no otorgue una puntuación igual a puestos de igual valor, teniendo especialmente en cuenta la existencia de **áreas/departamentos masculinizados y feminizados**.
- Controlar la **relevancia sobre las retribuciones de las medidas de conciliación y corresponsabilidad** (reducciones de jornada, excedencias...), puesto que **suelen ser las mujeres quienes habitualmente se acogen a este tipo de medidas**, dado un contexto social que otorga distintos roles en el desempeño de las actividades domésticas y reproductivas.

Por lo tanto, considerando el marco normativo de referencia, la presente auditoría salarial se estructura en **5 capítulos**:

- El presente **capítulo introductorio**, en el que se contextualiza el marco normativo y se define la estructura del documento
- El **segundo capítulo metodológico**, en el que se recogen las prescripciones metodológicas que han servido de base para la elaboración de la auditoría salarial
- El **tercer capítulo**, que contiene el **análisis retributivo**, entendido como el conjunto de cálculos orientados a conocer las eventuales diferencias salariales entre las mujeres y los hombres del IAC
- El **cuarto capítulo**, que incorpora la **auditoría salarial**, y que recoge el diagnóstico orientado a conocer si mujeres y hombres perciben el mismo salario por realizar un salario igual o de igual valor. En definitiva, se trata de analizar si existen factores objetivos y razonables que expliquen las eventuales diferencias salariales o si, por el contrario, debe ajustarse la política retributiva
- El **quinto capítulo**, con las propuestas de mejora que den respuesta a la **auditoría salarial**.
- El **sexto capítulo**, en el que se fija un **plan de acción** orientado a avanzar en la igualdad retributiva

2. METODOLOGÍA

El presente capítulo describe la metodología que se ha empleado para llevar a cabo el análisis retributivo del IAC y su posterior auditoría retributiva. La **metodología** se sintetiza mediante viñetas:

- Se ha tomado en consideración el **registro salarial del año 2020**, que contiene las retribuciones percibidas por el personal del IAC entre 01/01/2020 y 31/12/2020.
- La información del registro salarial contiene datos del **salario percibido** (no del salario anual asignado), lo cual supone que las personas que no han trabajado todo el año natural o han sido beneficiarias de medidas de conciliación (reducciones de jornada, excedencias...,) han percibido un salario menor.
- Se ha analizado la información de las **personas que han trabajado por un periodo igual o superior a 100 días**. Cabe tener en cuenta que este es el criterio fijado por el Real Decreto 901/2020 para hacer el cálculo del número de personas trabajadoras de una empresa. Por tanto, dado que la auditoría salarial es anexa al Plan de Igualdad, los criterios de recuento deben ser coherentes.

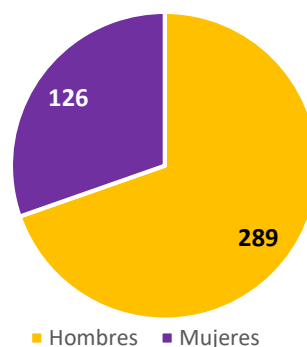
A tales efectos se **observa**:

- Durante el año 2020 el IAC ha tenido en plantilla un total de **460 personas**, de las cuales **315 hombres (68,5%)** y **145 mujeres (31,5%)**. De estas personas:
 - Hay **416** que han trabajado **más de 100 días: 290 hombres (69,5%)** y **126 mujeres (30,5%)**. De estas:
 - Las **mujeres** han trabajado, de media, **342,71 días** y hay **87 mujeres (68,5%)** han trabajado los **365 días**.
 - Los **hombres** han trabajado, de media, **345,39 días** y hay **191 hombres (65,8%)** han trabajado los **365 días**

Por lo tanto, si bien la media de días trabajados de los hombres es superior a la de las mujeres, en porcentaje, hay más mujeres que hombres que han trabajado los 365 días, lo cual indica que **estadísticamente las mujeres tienen valores más dispersos**.

- Hay **44** que han trabajado **menos de 100 días: 25 hombres (56,8%)** y **19 mujeres (43,2%)**
- Hay **1 hombre** que es funcionario en excedencia por servicios especiales en los Estados Unidos y que debe excluirse del análisis, puesto que no tiene un salario base asignado y únicamente percibe retribuciones en concepto de antigüedad.
- Por lo tanto, **el análisis retributivo y la auditoría salarial se ha elaborado sobre la base de 415 personas**, de las cuales **289 hombres** y **126 mujeres**.

Gráfico 1. Plantilla del IAC, por sexo



- Hay **3 personas que tienen reducida su jornada al 75%**, en todos los casos se trata de **mujeres**.
- Todos los **análisis segmentados** de la plantilla (por vínculo, puesto de trabajo, valor del trabajo...,) que implique considerar **grupos inferiores a 3 personas** se llevarán a cabo mediante técnicas que permitan **asegurar la protección de datos y evitar su identificación**.
- Las **2 técnicas de análisis estadístico** que se usan a lo largo del presente informe son la **media aritmética** (o promedio) y la **mediana**.
 - La **media aritmética** indica el valor característico de una selección muestral; es decir, el valor numérico medio que representaría dicha muestra si todos los valores fuesen el mismo.
 - En cambio, la **mediana** es una medida estadística de centralidad que se obtiene de ubicar los valores de una selección muestral en orden ascendente/descendente y seleccionar el que queda justo en medio de una muestra. Se trata de una técnica especialmente útil para caracterizar los salarios de una organización cuando existen algunos valores que distorsionan el valor de la media aritmética

Ambas técnicas de análisis se usan indistintamente a lo largo del informe, en función de cuál de ellas permite un mejor análisis.

3. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

Este capítulo contiene el análisis de todos los conceptos relacionados con la cuantía salarial que perciben las trabajadoras y los trabajadores del IAC a fin de identificar si existe plena igualdad retributiva.

Es por ello, que la estructura del capítulo es la siguiente:

- **Análisis del salario y los conceptos salariales**
- **Comparativa por vínculo profesional y puestos de trabajo**
- **Comparativa salarial entre puestos de trabajo de igual valor**

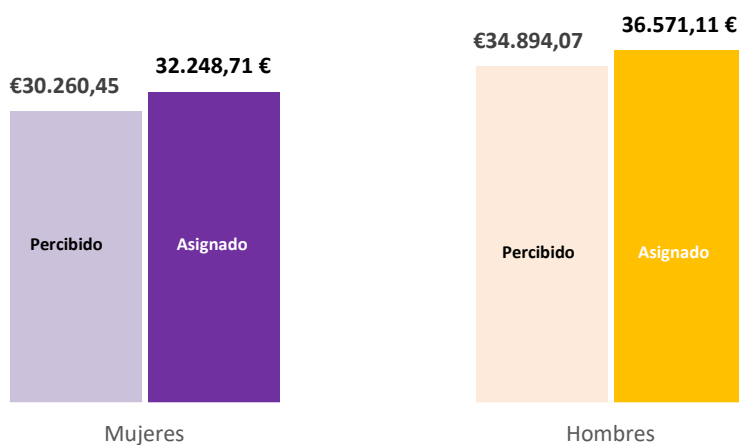
ANÁLISIS DEL SALARIO Y LOS CONCEPTOS SALARIALES

Este apartado tiene el fin de conocer si, en términos generales, existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. No obstante, aquí hay que tener en cuenta dos factores que hacen que el análisis sea más complejo de lo que inicialmente puede aparentar:

- **Se comparan salarios de personas que han trabajado periodos distintos**, porque se incluyen en el análisis todas las que han estado en plantilla más de 100 días
- **Se comparan salarios de personas que han tenido situaciones laborales distintas** (periodos de baja, acogimiento a permisos legales...)

Por lo tanto, ello recomienda trabajar con dos análisis paralelos, el de **salario percibido** y el de **salario asignado**. El salario asignado se determina haciendo una **proyección salarial a 365 días** y añadiendo la parte proporcional del salario que se ve reducida por las **reducciones de jornada**.

Gráfico 2. Salario medio asignado y percibido, por sexo

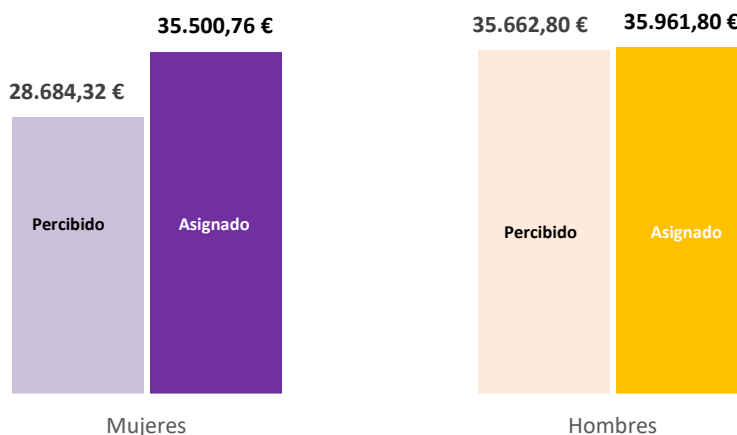


El gráfico anterior muestra que:

- De media, **los hombres de la plantilla perciben y tienen asignada una cuantía salarial superior a la de las mujeres.**
 - Los **hombres** han percibido un salario medio de **34.894,07€** y las **mujeres** de **30.260,45€**, lo cual indica una **brecha del 13,28%** (en salario percibido)
 - Los **hombres** tienen asignado un salario medio de **36.571,11€** y las **mujeres** de **32.248,71€**, lo que indica una brecha del **11,82%** (en salario asignado)
- Por lo tanto, cuando se compara el salario de **mujeres y hombres en igualdad de condiciones** (supresión de la distorsión causada por el número de días y horas trabajadas), las **diferencias salariales se reducen en 1,46 puntos porcentuales.**
- Las **mujeres han percibido el 93,8% el salario que tienen asignado** y los **hombres el 95,4%**, lo cual confirma que **en las mujeres el efecto en el salario de las reducciones de jornada y la rotación es superior.** De hecho, como se ha podido ver en el capítulo metodológico las **3 personas en reducción de jornada son mujeres** y de media, **las mujeres han trabajado menos días que los hombres.**

Vistos los resultados, a continuación, se muestran los **salarios medianos** de las mujeres y hombres del IAC, lo cual permitirá identificar si los resultados anteriores son representativos de la organización o si hay valores extremos que distorsionan la media aritmética.

Gráfico 3. Salario mediano asignado y percibido, por sexo



En efecto, **la mediana confirma que el salario habitual de los hombres es superior al de las mujeres** y, además, **se confirma que el efecto de la rotación y la parcialidad sobre las mujeres es superior que en los hombres**. Lo que se ha comentado puede verse en el gráfico 3, que muestra como el salario más habitual en los hombres es casi idéntico, tanto en salario asignado como en percibido y que, en cambio, el de las mujeres aumenta de 28.233,10€ a 35.500,76€ cuando se proyectan los salarios. Esto implica que **el salario mediano de las mujeres y los hombres es casi idéntico** (brecha salarial de 1,28% en salario asignado).

Vista esta diferencia salarial y a fin de conocer con mayor precisión sus causas, a continuación, se analizan los **conceptos que conforman el salario** de las personas de la plantilla del IAC. En total, hay previstos un total de **27 posibles conceptos salariales** (en azul) y **5 complementos extrasalariales** (en naranja), los siguientes:

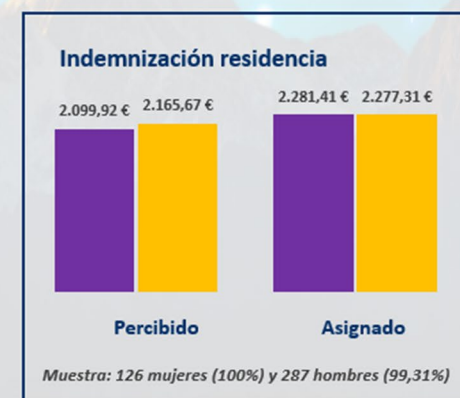
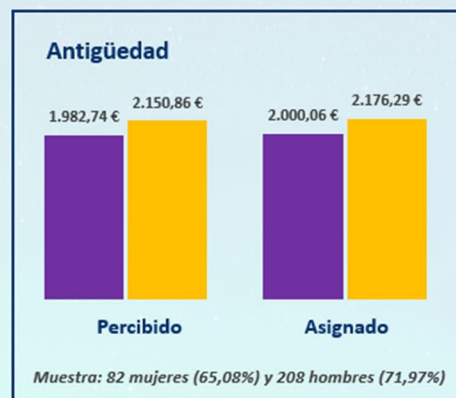
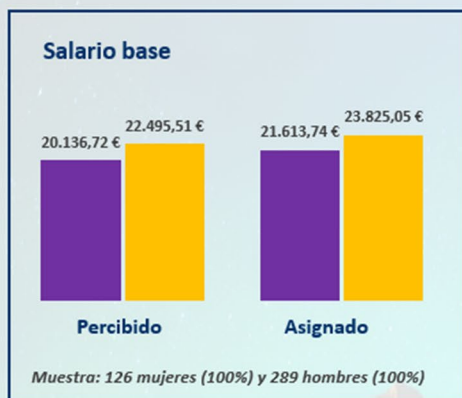
1. Salario base	7. Complemento Puesto	13. Complemento Específico – Méritos Investigación	19. Productividad adicional por objetivos	25. Ayuda a minusvalía y mayor 70	31. Prestaciones IT, AT, EP, etc.
2. Antigüedad	8. Aislamiento	14. Productividad Sexenios	20. Gratificación	26. Indemnización fin de contrato	32. Complemento IT, AT, EP, etc.
3. Complemento específico	9. Productividad	15. Complemento Específico – Excelencia	21. Fomento de la salud	27. Indemnización por asistencia a tribunales	33. Concepto que agrupa otros

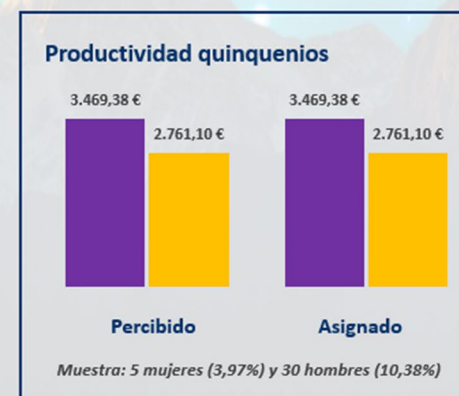
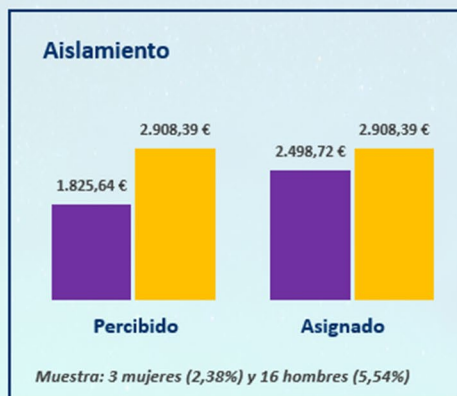
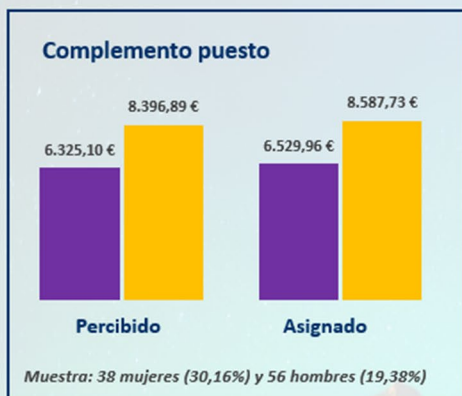
					conceptos retributivos
4. Complemento específico ordinario	10. Productividad – Actividad Investigadora	16. Complemento Personal Transitorio	22. Social por descendiente	28. Huelga	
5. Complemento de destino	11. Complemento Puesto director	17. <i>Mobility Allowance</i>	23. Ayudas estudios universitarios	29. Ayuda residencia	
6. Indemnización residencia	12. Productividad Quinquenios	18. <i>Family Allowance</i>	24. Estudios universitarios de hijas/os	30. Indemnización por fin contrato	

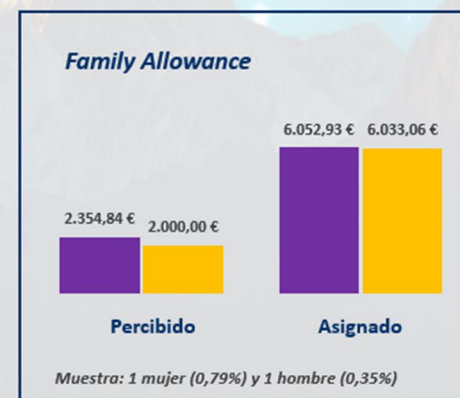
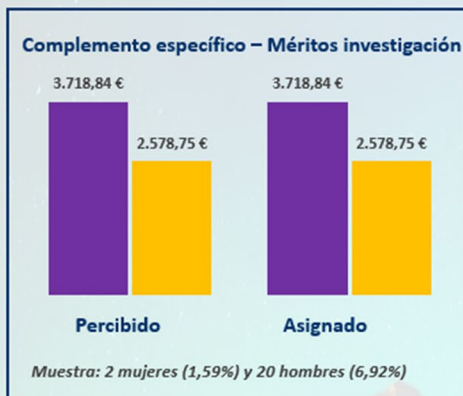
A continuación, se muestra el **salario medio percibido y asignado a las mujeres y los hombres del IAC para cada uno de los conceptos y complementos salariales** y se analizan las diferencias detectadas.

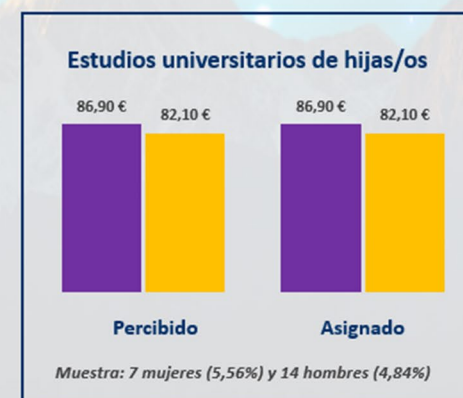
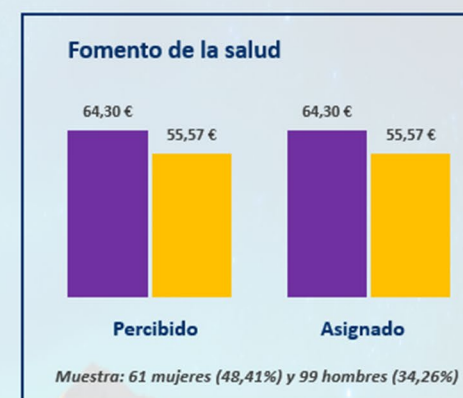
La infografía de la página siguiente no muestra información de los conceptos y complementos salariales que durante el año 2020 no percibió ninguna persona del IAC.

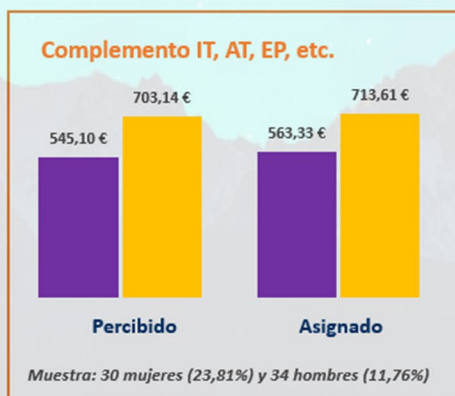
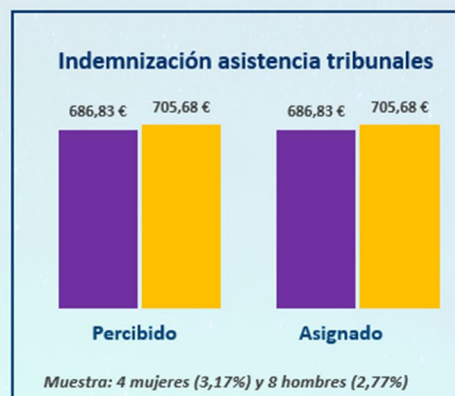
Infografía 1. Conceptos y complementos salariales, por sexo











Por lo tanto, los gráficos comprendidos dentro de la infografía 1 muestran que existen **2 tipos de diferencias retributivas** entre mujeres y hombres, las siguientes:

- **Diferencia 1.** Diferencias en la cuantía percibida y asignada en los conceptos y complementos salariales.
- **Diferencia 2.** Diferencias en el porcentaje de mujeres y hombres que perciben y/o tienen asignado el concepto o complemento como parte de su salario.

Estas dos diferencias generan la necesidad de sofisticar y profundizar más el análisis salarial, puesto que el mero hecho de **que la media aritmética de un complemento sea superior en uno de los dos sexos no implica que en términos generales ello contribuya a generar brecha salarial**, sobre todo, si existen **diferencias sustanciales en el porcentaje de personas de un mismo sexo que perciben** o tienen asignado el complemento en cuestión.

En efecto, si se hace una **valoración de los resultados** de la infografía 1 se observa que hay:

- **14 conceptos y complementos** en los que los **hombres** han percibido una media salarial superior
- **13 conceptos y complementos** en los que las **mujeres** han percibido una media salarial superior
- **2 conceptos y complementos** en los que las **mujeres han percibido una media salarial superior** pero cuya **proyección beneficia a los hombres**

Sin embargo, como se verá en el siguiente subapartado, este análisis cambia cuando se tiene en cuenta su peso específico sobre el total del salario y se lleva a cabo en términos de masa salarial y, por lo tanto, se tiene también en cuenta el número de mujeres y hombres que han percibido o tienen asignados los distintos conceptos y complementos.

Cuantía percibida y asignada a los complementos salariales

A los efectos de analizar con mayor precisión y claridad el efecto de los conceptos y complementos retributivos sobre la brecha salarial detectada, a continuación, se han llevado a cabo una serie de cálculos orientados a conocer **el impacto real de los distintos conceptos y complementos sobre la brecha salarial**. Para conocerlo, los pasos que se han seguido han sido los siguientes:

- **Equiparar el peso salarial mujeres y hombres**, a fin de conocer el efecto de los conceptos y complementos retributivos en una **situación hipotética en la que hubiera el mismo número de hombres y mujeres**. Por ello, se ha identificado el **coeficiente de equivalencia**, que es **2,29**, el cual indica que en el IAC hay **2,29 veces más de hombres que de mujeres**.

- Trabajar en términos de masa salarial total, proyectando la masa salarial de las mujeres **2,29 veces**, lo que permite visualizar cuales serían las **diferencias salariales en el supuesto que el número de mujeres y hombres fuera el mismo**. Esto se puede visualizar mejor en la tabla siguiente:

Tabla 1. Método de equiparación de salarios de mujeres y hombres

	Masa salarial hombres (289 hombres)	Masa salarial mujeres (126 mujeres)	Masa salarial mujeres x 2,29 (126 mujeres)	Diferencia absoluta (proyectada 2,29)	Diferencia relativa (proyectada 2,29)
Salario percibido	10.084.387,22 €	3.812.816,79 €	8.745.270,25 €	- 1.339.116,97 €	-13,28%
Salario asignado	10.569.052,30 €	4.063.324,71 €	9.319.847,95 €	- 1.249.204,35 €	-11,82%

La tabla muestra que la aplicación del coeficiente de equivalencia mantiene intacta la brecha salarial calculada en números relativos, lo cual es un indicador que la aplicación del coeficiente sigue manteniendo una fotografía fidedigna de la realidad salarial del IAC.

Este procedimiento es especialmente útil para **determinar el papel que juega cada concepto y complemento en la configuración de la brecha salarial**, pues únicamente quedaría identificar el peso de cada uno de ellos en la generación de la diferencia salarial absoluta (próxima al millón doscientos mil euros). La tabla de la siguiente página muestra la información desagregada por conceptos y complementos:

El signo negativo (-) indica una brecha favorable a los hombres y el positivo (+), una brecha favorable a las mujeres

Tabla 2. Mapa de la brecha salarial, según conceptos salariales (proyectada 2,29)

	1. Salario base	2. Antigüedad	3. Complemento específico	4. Complemento específico ordinario	5. Complemento de destino	6. Indemnización residencia	7. Complemento Puesto	8. Aislamiento	9. Productividad	10. Productividad – Actividad Investigadora
Dif. Salario percibido	-681.691,39 €	-74.465,57 €	-155.412,06 €	-67.242,96 €	-220.310,87 €	-14.667,79 €	+81.061,94 €	-41.057,28 €	-94.806,96 €	-28.341,11 €
Dif. Salario asignado	-639.070,20 €	-76.498,53 €	-155.432,98 €	-71.423,16 €	-227.562,67 €	+5.738,05 €	+88.230,53 €	-39.038,03 €	-89.252,51 €	-28.348,65 €
	11. Complemento Puesto director	12. Productividad Quinquenios	13. Complemento Específico – Méritos Investigación	14. Productividad Sexenios	15. Complemento Específico – Excelencia	16. Complemento Personal Transitorio	17. <i>Mobility Allowance</i>	18. <i>Family Allowance</i>	19. Productividad adicional por objetivos	20. Gratificación
Dif. Salario percibido	-29.229,00 €	-43.045,43 €	-34.515,64 €	-54.664,67 €	-14.848,81 €	+2.814,87 €	+17.546,83 €	+3.401,18 €	-4.439,00 €	+5.949,92 €
Dif. Salario asignado	-29.229,00 €	-43.071,45 €	-34.528,56 €	-54.686,77 €	-14.852,83 €	+153,28 €	+38.225,57 €	+7.850,26 €	-4.439,00 €	+5.949,92 €
	21. Fomento de la salud	22. Social por descendiente	23. Ayudas estudios universitarios	24. Estudios universitarios de hijas/os	25. Ayuda a minusvalía y mayor 70	26. Indemnización fin de contrato	27. Indemnización por asistencia a tribunales	28. Huelga	29. Ayuda residencia	30. Indemnización por fin contrato
Dif. Salario percibido	+3.494,26 €	+2.242,23 €	-319,43 €	+245,79 €	+488,32 €	-	+655,96 €	-	-	-11.315,96 €
Dif. Salario asignado	+3.494,26 €	+2.242,23 €	-319,43 €	+245,79 €	+488,32 €	-	+655,96 €	-	-	-11.315,96 €



	31. Prestaciones IT, AT, EP, etc.	32. Complemento IT, AT, EP, etc.	33. Concepto que agrupa otros conceptos retributivos
Dif. Salario percibido	+148.444,61 €	+13.601,25 €	-55.775,41 €
Dif. Salario asignado	+148.169,71 €	+14.499,46 €	-55.775,41 €

En efecto, los resultados de la tabla anterior confirman que cuando se pone en juego el conjunto de la masa salarial (en una situación controlada de hipotética igualdad en la presencia de mujeres y hombres) las conclusiones que pueden extraerse son muy distintas a las de la infografía 1. Las **conclusiones** son las siguientes:

- **16 complementos benefician más a los hombres, 12 complementos benefician más a las mujeres y 1 varía en función de si se analiza en salario percibido o asignado.**

No obstante, **la diferencia principal no es tanto el número de complementos favorables a un sexo o el otro, sino la desviación salarial que causan.**

- Los **12 conceptos y complementos favorables a las mujeres** causan una desviación total de **279.947,16€** en salario percibido y de **315.943.33€** en salario asignado
- Los **16 conceptos y complementos** favorables a los hombres causan una desviación total de **1.625.829,91€** en salario percibido y de **1.574.845,12€** en salario asignado

En síntesis, **los conceptos y complementos favorables a los hombres tienen una cuantía entre 4 y 5 veces mayor a los favorables a las mujeres.**

Los conceptos y complementos salariales que contribuyen a generar una mayor brecha salarial absoluta de género son (más de 50.000€ de diferencia), por este orden, los siguientes:

- **Salario base** (explica, aproximadamente, el 53% de la brecha salarial)
- **Complemento de destino** (explica entre el 17 y el 19% de la brecha salarial)
- **Complemento específico** (explica entre el 11 y el 13% de la brecha salarial)
- **Productividad** (explica entre el 7 y el 8% de la brecha salarial)
- **Antigüedad** (explica, aproximadamente, el 6% de la brecha salarial)
- **Complemento específico ordinario** (explica, aproximadamente, el 5% de la brecha salarial)
- **Agrupación de otros conceptos retributivos** (explica entre el 4 y el 5% de la brecha salarial). Una parte importante de ellos son atrasos relativos a la adaptación de las retribuciones del personal funcionario, que se responden a la aplicación del RD 310/2019 que recoge reconversión de escalas y retribuciones para este colectivo. Mediante este concepto se pagaron atrasos de los años 2018 y 2019.



- **Complemento puesto** (compensa entre el 6 y el 8% de la brecha salarial, puesto que de los complementos que causan más desviación es el único favorable a las mujeres)
- **Prestaciones IT, AT y EP** (compensa entre el 11 y el 12% de la brecha salarial, puesto que es la percepción extrasalarial que causa mayor desviación y es en beneficio de las mujeres). No obstante, si bien numéricamente este complemento es favorable a las mujeres, ello también implica que son ellas las que padecen más situaciones que las incapacitan laboralmente.
- De los complementos mencionados anteriormente, **todos tienen una brecha favorable a los hombres, excepto el complemento de puesto y las prestaciones IT, AT y EP, que son favorables a las mujeres**

Finalmente, es necesario complementar este análisis poniendo sobre la mesa la **brecha salarial relativa** que suponen estos complementos, puesto que **su peso estadístico es muy diferente**; es decir, el **salario base representa aproximadamente el 70% de la masa salarial de las personas del IAC**, por lo cual **una ligera desviación relativa causa una gran desviación absoluta**. Con el fin de visualizar más claramente lo que se ha comentado, a continuación, se muestra la **incidencia de estos complementos en términos relativos**:

- **Agrupación de otros complementos retributivos.** Es el complemento en el que **las diferencias entre mujeres y hombres son mayores**, concretamente **los hombres perciben aproximadamente un 64,17% más que las mujeres**. Como se ha comentado anteriormente, las cuantías abonadas en este concepto responden a un precepto normativo.
- **Complemento específico ordinario.** Los **hombres perciben entre un 15 y un 18% más** que las mujeres por motivo de este complemento,
- **Complemento de destino.** Las **mujeres perciben entre un 13% y un 14% menos** de salario que los hombres en concepto de complemento de destino
- **Salario base.** Las **diferencias** entre mujeres y hombres son reducidas, representan un **9,28%** en salario percibido y un **10,49%** en salario asignado (favorable a los hombres).
- **Antigüedad.** Los **hombres aproximadamente un 8% más** que las mujeres en concepto de antigüedad.



- **Productividad.** Los hombres han percibido una cuantía de entre un 7 y un 8% superior a las mujeres en concepto de productividad
- **Complemento específico.** Las diferencias salariales entre mujeres y hombres son de entre un 3 y un 4%
- **Prestaciones IT, AT, EP.** Las diferencias entre mujeres y hombres son mínimas, puesto que las mujeres solo han percibido un 2% más que los hombres por razón de esta percepción extrasalarial.
- **Complemento puesto.** Las mujeres perciben entre un 24% y un 25% más de salario que los hombres en concepto de complemento puesto.

En conclusión, el **salario base** es el concepto salarial que **explica el 50% de la brecha salarial** entre mujeres y hombres en el IAC, aunque no es menos cierto que **en términos relativos la diferencia es solo del 10%**; esto sucede porque dicho concepto habitualmente representa cerca del **70% del salario de una persona**, lo cual implica que, **aunque las diferencias relativas sean bajas, tienen mucho peso en términos absolutos**. Consecuentemente, en tanto que el salario base depende de la posición jerárquica que ocupa una persona dentro de la organización, **más del 50% de la brecha salarial del IAC se explica por qué los hombres ocupan mayoritariamente puestos de mayor responsabilidad que las mujeres**.

Complementariamente, cuando se analizan en **términos relativos** los otros complementos que son generadores de brecha salarial, se observa que **los que reproducen mayores diferencias entre mujeres y hombres son: la agrupación de otros complementos retributivos, el complemento de destino y el complemento específico ordinario**.

Sin embargo, una vez llevado a cabo este análisis de carácter general de la plantilla, será necesario profundizar en las diferencias existentes entre personas que ocupan puestos similares en la organización. Es por ello por lo que a continuación, se analizan las diferencias salariales en función del **vínculo con el IAC, del puesto de trabajo y el valor del trabajo**.

COMPARATIVA POR VÍNCULO CON EL IAC

Esta parte del análisis es especialmente relevante, dada la diversidad de posibles vínculos profesionales existentes entre las personas empleadas y el IAC. De hecho, **uno de los factores que explica la existencia de conceptos y complementos percibidos por unas u otras personas es su vínculo con el IAC**.

Cabe señalar que para la elaboración de este apartado se ha aplicado una variación metodológica con respecto al anterior, puesto que **los sujetos de análisis dejan de ser las personas y pasan a ser las situaciones contractuales**. Ello se debe que a lo largo del año 2020 hubo **personas que cambiaron de puesto de trabajo y de grupo profesional**, lo cual recomienda **analizar su salario para cada uno de los grupos y puestos de trabajo de los que formaron parte**. Aun así, para guardar coherencia con el análisis anterior, **se han considerado únicamente las relaciones contractuales de las 415 personas** que son sujeto de análisis de la presente auditoría, **523 relaciones contractuales en total**.

Los vínculos profesionales de dichas personas durante el año 2020 fueron los siguientes:

- **Personal funcionario:** 42 situaciones contractuales, de las cuales 7 pertenecientes a mujeres (16,7%) y 35 a hombres (83,3%)
- **Personal laboral dentro de convenio:** 101 situaciones contractuales, de las cuales 55 pertenecientes a hombres (54,5%) y 46 a mujeres (55,5%)
- **Personal laboral fuera de convenio:** 379 situaciones contractuales, de las cuales 108 pertenecientes a mujeres (28,5%) y 271 a hombres (71,5%)
- **Personal con contrato de alta dirección:** 1 hombre. Esta categoría no figura en el análisis que se realiza a continuación, porque al haber integrada una sola persona no es posible hacer comparativas y, además, se proporcionarían datos personales.

Por tanto, el análisis que se presenta a continuación se ha elaborado teniendo en cuenta las 3 primeras categorías mencionadas y la fotografía obtenida es la siguiente:

Gráfico 4. Salario medio asignado y percibido, por sexo en el personal laboral dentro de convenio

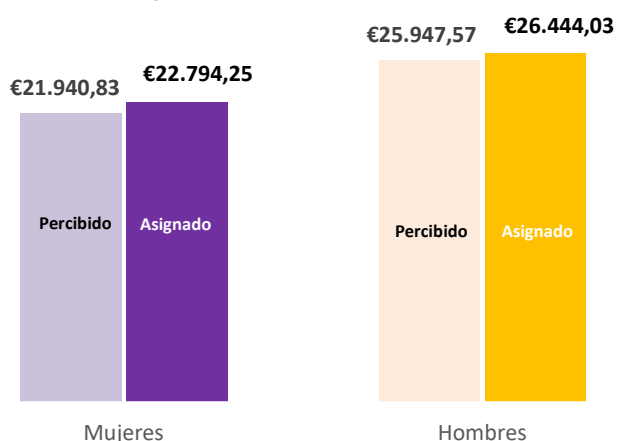


Gráfico 5. Salario medio asignado y percibido, por sexo en el personal laboral fuera de convenio

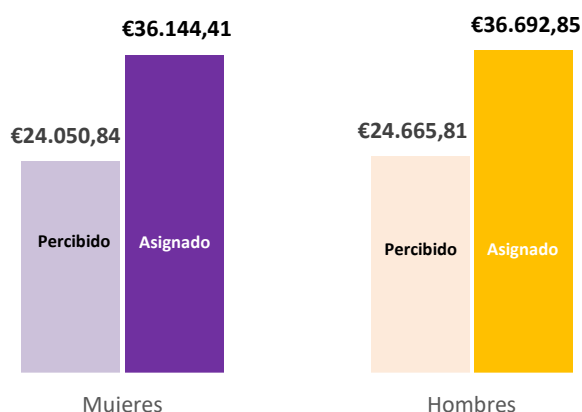
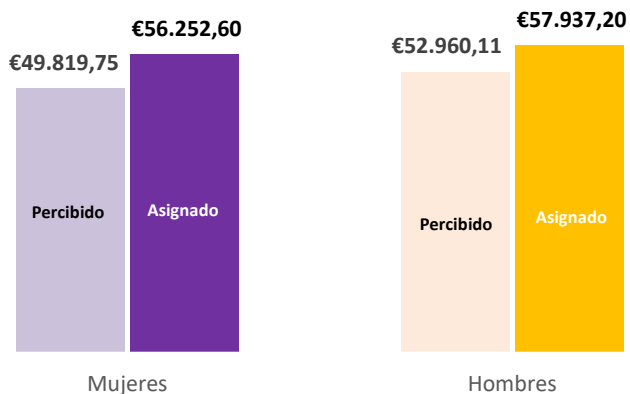


Gráfico 6. Salario medio asignado y percibido, por sexo en el personal funcionario



En términos relativos, la **brecha salarial** en cada una de las categorías analizadas es la siguiente:

Tabla 3. Brecha salarial por vínculo profesional

	En salario medio	
	Brecha en salario percibido	Brecha en salario asignado
Personal funcionario	-7,8%	-2,9%
Personal laboral dentro de convenio	-15,44%	-13,80%
Personal laboral fuera de convenio	-2,5%	-1,5%

Por lo tanto, las **conclusiones principales** que se extrae de la tabla anterior es doble:

- La **igualdad salarial es máxima** en el **personal funcionario** y el **laboral fuera de convenio**, puesto que las diferencias salariales medias entre mujeres y hombres son **inferiores al 3% en salario proyectado** y aumentan a un **máximo del 6%** en salario percibido.
- El **personal laboral dentro de convenio** es el que presenta **diferencias salariales más elevadas**; más concretamente, son del **15,44% en salario medio percibido** y se reducen al **15,5% en salario asignado**

Con el fin de precisar y matizar más estas conclusiones, a continuación, **se analizan individualmente cada uno de los vínculos profesionales** y los **puestos de trabajo incluidos en los mismos**.

No obstante, antes de entrar en detalle del análisis, cabe tener en cuenta que este se basa en un estudio **organizativo que el IAC elaboró en 2017 y que no se ha puesto a la práctica**. El IAC ha optado por hacerlo de esta manera para facilitar el análisis y hacerlo más simple y comprensible y porque el mencionado estudio prevé una **valoración de puestos de trabajo**, la cual es **normativamente imprescindible para elaborar la auditoría retributiva**. Sin embargo, al no haberse aplicado el estudio organizativo, en algunos grupos profesionales y puestos de trabajo (principalmente en el grupo dentro de convenio), aparecen algunas diferencias salariales que se deben a que, de facto, el IAC actualmente aplica otro sistema de organización.

En efecto, **el sistema organizativo actual del IAC se implementó en el año 1994**, pero 27 años después éste ha quedado obsoleto, puesto que actualmente hay puestos de trabajo que no se corresponden con los del estudio organizativo y puestos previstos en el estudio que ya no existen. Ante esta disyuntiva, el IAC ha optado por elaborar la auditoría salarial de acuerdo con el estudio organizativo de 2017, puesto que, aunque no se cuadra del todo con su realidad interna, es más actual y ajustado que el de 1994.

Personal laboral dentro de convenio

Como se ha visto, **el personal laboral dentro de convenio es el que presenta diferencias salariales más elevadas** entre mujeres y hombres, por lo que el objetivo del presente subapartado es identificar con la mayor precisión posible los orígenes de dicha brecha.

Como se ha adelantado y como se verá a continuación, esto se debe a al tipo de puestos de trabajo que ocupan mujeres y hombres. En el personal laboral dentro de convenio hay representados los siguientes **13 puestos de trabajo**:

** En línea con lo comentado en el capítulo metodológico, no se muestra información salarial de los grupos y clasificaciones de menos de 3 personas, a fin de preservar el anonimato de las cuantías salariales*

Tabla 4. Brecha salarial en los puestos de trabajo del personal laboral dentro de convenio

	Mujeres	Hombres	Salario medio percibido del puesto de trabajo	Salario medio asignado del puesto de trabajo	Brecha en salario percibido	Brecha en salario asignado
Administrativo o administrativa	29 (93,5%)	2 (6,5%)	16.627,36 €	20.173,42 €	+0,2%	-0,01%
Ayudante		3 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Encargado o encargada		9 (100%)	28.431,87 €	28.431,87 €	-	-

Jefe o jefa de administración	4 (80%)	1 (20%)	16.998,37 €	27.632,50 €	- 52,09%	-6,47%
Jefe o jefa de servicio / mantenimiento		3 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Jefe o jefa de taller		3 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Maestro o maestra de taller		9 (100%)	26.286,55 €	26.411,64 €	-	-
Subjefe o subjefa de administración	11 (84,7%)	2 (15,3%)	26.090,83 €	26.090,83 €	-6,65%	-6,65%
Técnico o técnica de laboratorio		1 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Técnico o técnica de Mantenimiento General		9 (100%)	25.285,89 €	25.285,89 €	-	-
Técnico o técnica de Operaciones Telescópicas (TOT)		2 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Técnico o técnica de sistemas	2 (28,6%)	5 (71,4%)	26.528,00 €	26.528,00 €	-0,71%	-0,71%
Técnico o técnica de taller		5 (100%)	18.466,41 €	21.488,81 €	-	-

De la tabla anterior se desprenden las siguientes conclusiones:

- La **brecha salarial** detectada en este grupo profesional se debe a que:
 - Los **puestos de trabajo con una retribución media más alta** han sido ocupados, únicamente por **hombres**
 - En todos los **puestos de trabajo en los que hay mujeres**, la **cuantía percibida y asignada a los hombres es superior**
- La **brecha salarial es mínima o, prácticamente inexistente**, en el puesto de trabajo de **técnico o técnica de sistemas** y de **administrativo o administrativa**.
- La ligera brecha salarial en el puesto de trabajo de **subjefa o subjefe de administración** (6,65%) es causada por una mujer cuyo salario es inferior al habitual
- La brecha salarial en el puesto de **jefe o jefa de administración se reduce mucho** (inferior al 10%) cuando se analiza el **salario asignado**.

Como se ha comentado, estos datos responden a la clasificación de puestos de trabajo de 2017, pero actualmente estos puestos de trabajo tienen una clasificación más compleja.

Personal laboral fuera de convenio

El personal laboral fuera de convenio abarca al **grupo de personas con mayor igualdad salarial**, puesto que, si bien realmente el salario de los hombres es superior al de las mujeres, no es menos cierto que estas diferencias son mínimas. La siguiente tabla ilustra las **brechas salariales de los puestos de trabajo** con este vínculo profesional:

Tabla 5. Brecha salarial en los puestos de trabajo del personal laboral fuera de convenio

	Mujeres	Hombres	Salario medio percibido del puesto de trabajo	Salario medio asignado del puesto de trabajo	Brecha en salario percibido	Brecha en salario asignado
Administrador o administradora de área		1 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Administrador o administradora de observatorio		2 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Especialista de gestión	4 (80%)	1 (20%)	19.167,66€	42.526,15 €	+1287,99%	- 12,42%
Especialista técnico	72 (28,6%)	180 (31,4%)	23.575,62 €	36.917,92 €	+0,99%	+1,67%
Gerente	1 (20%)	4 (80%)	49.177,12 €	49.177,12 €	+0,50%	+0,50%
Investigador distinguido o investigadora distinguida		2 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Investigador o investigadora postdoctoral		2 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Investigador o investigadora predoctoral	29 (34,9%)	54 (65,1%)	21.586,17 €	29.167,54 €	+12,34%	+6,49%
Jefe o jefa de departamento	1 (9,1%)	10 (90,9%)	47.800,79 €	48.161,91 €	+0,86%	+0,04%
Responsable		3 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Técnico o técnica de Operaciones Telescópicas (TOT)	1 (7,7%)	12 (92,3%)	12.928,68 €	26.602,75 €	+82,63%	-17,68%

Vistos los resultados, la tabla confirma que, en el personal laboral fuera de convenio, **la ligera brecha salarial existente se debe a que hay categorías únicamente ocupadas por hombres y cuyo salario es levemente superior a las que hay mujeres**. Las diferencias salariales reflejadas en la tabla anterior se comentan a continuación:

- La brecha salarial en salario percibido en el puesto de **especialista de gestión** se debe a que durante el año 2020 sólo hubo un hombre en esta posición, y la ocupó durante 30 días, lo cual genera una brecha muy considerable. No obstante, en salario asignado la brecha sigue siendo del 12,42% favorable a las mujeres, lo cual se debe a que hay una mujer que ocupó el cargo pocos días y con un salario base muy superior a la media, lo cual causa distorsión estadística.
- La diferencia del 6,49% (en salario asignado) en las personas **investigadoras predoctorales** favorable a las mujeres, se debe a que varias de ellas han percibido prestaciones IT y cuantías en concepto *Family Allowance* y *Mobility Allowance*, lo cual inclina ligeramente la balanza hacia las mujeres.
- En cuanto a la brecha los **técnicos y las técnicas de operaciones telescópicas**, su explicación se debe a distorsión estadística (cabe tener en cuenta que hay sólo una mujer). La brecha en salario percibido se debe a que muchos de los hombres ocuparon el puesto pocos días, lo cual distorsiona la media en favor de la mujer, que trabajó 365 días. En cambio, las diferencias en salario asignado se deben a que hay 2 hombres que percibieron una cuantía destacada en concepto de Complemento Puesto, lo cual tumba la balanza hacia los hombres.

En definitiva, puede confirmarse que **la brecha salarial en el personal laboral fuera de convenio es inexistente o mínima** y que las diferencias específicas identificadas en los puestos de trabajo se deben a temas estadísticos.

Personal funcionario

Finalmente, la siguiente tabla muestra los datos para el personal funcionario, aunque, al tratarse del grupo menos numeroso, no es posible mostrar información de la mayoría de los puestos de trabajo, ya que ello vulneraría la protección de datos.

Tabla 6. Brecha salarial en los puestos de trabajo del personal funcionario

	Mujeres	Hombres	Salario medio percibido del puesto de trabajo	Salario medio asignado del puesto de trabajo	Brecha en salario percibido	Brecha en salario asignado
Asesor o asesora económico financiero		1 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Asesor o asesora de investigación astronómica		1 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-
Coordinador o coordinadora de área		2 (100%)	<i>No se muestra información por motivo de protección de datos</i>		-	-

Coordinador o coordinadora de proyectos	1 (50%)	1 (50%)	No se muestra información por motivo de protección de datos		-9,49%	-9,49%
Director o directora de grupo de investigación	1 (100%)		No se muestra información por motivo de protección de datos		-	-
Investigador o investigadora A1		5 (100%)	70.529,89 €	70.529,89 €	-	-
Investigador o investigadora A2	2 (28,5%)	5 (71,5%)	58.031,20 €	58.031,20 €	+9,32	+9,32
Investigador o investigadora A3	2 (11,1%)	16 (88,9%)	44.857,66 €	53.112,85 €	-23,46%	-12,22%
Investigador o investigadora principal		3 (100%)	No se muestra información por motivo de protección de datos		-	-
Técnico o técnica de I+D+I	1 (50%)	1 (50%)	No se muestra información por motivo de protección de datos			

Se observa que, si bien en términos generales, la brecha salarial del personal funcionario es reducida (aproximadamente del 6% en salario percibido y del 3% en salario asignado), **los 2 puestos de trabajo de los que es posible mostrar información presentan diferencias entre sexos.**

- En el grupo de **investigadores e investigadoras A2** las diferencias son causadas por el **complemento de productividad por actividad investigadora**, del que las mujeres han percibido cuantías superiores a los hombres.
- En el grupo de **investigadores e investigadoras A3** las diferencias se deben a que una de las mujeres tiene un salario inferior a la media y, en cambio, hay un hombre con un salario superior al habitual (por motivo de antigüedad).
- Las diferencias en el puesto de **coordinador o coordinadora de proyectos** se deben a la antigüedad

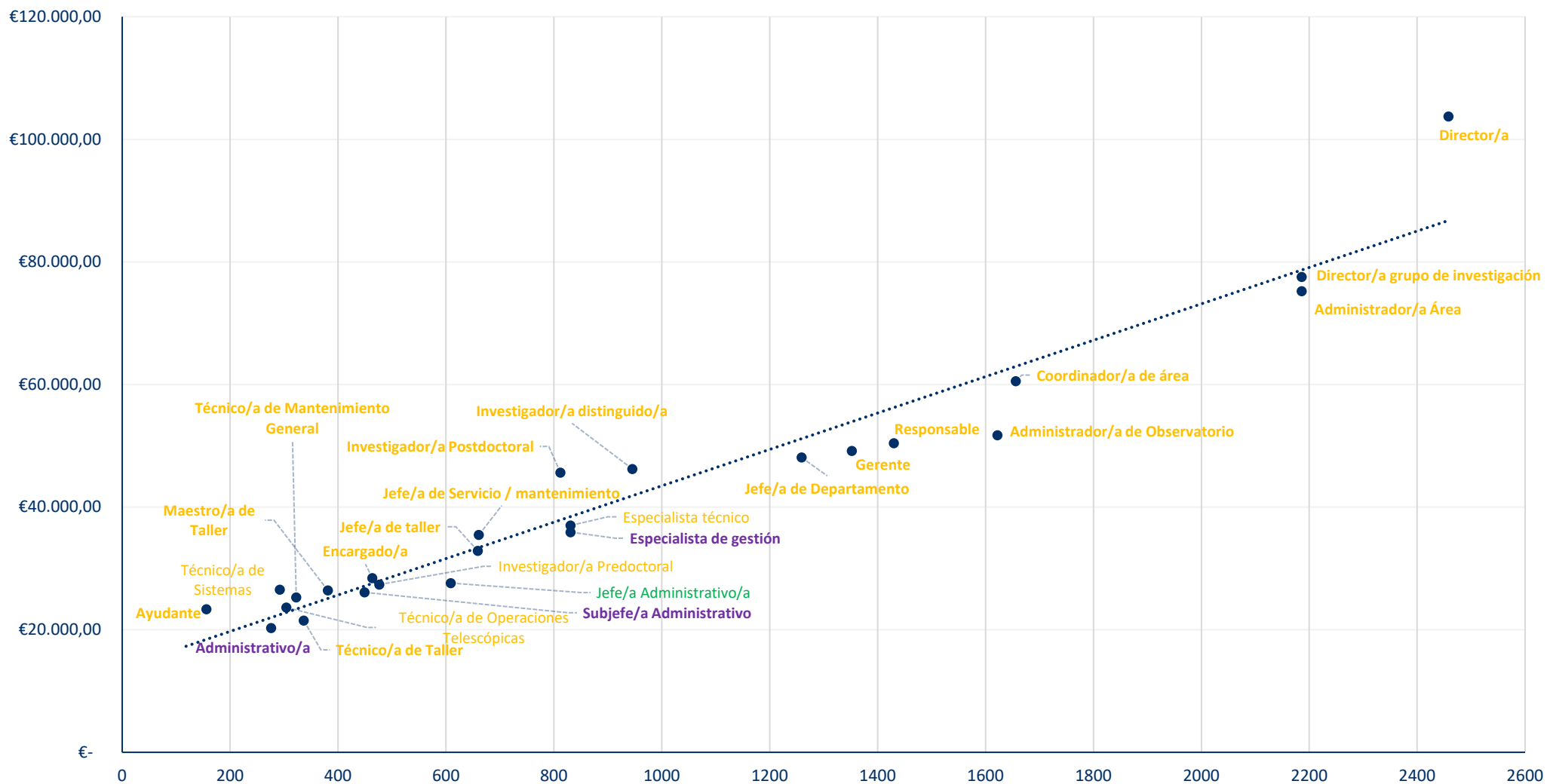
COMPARATIVA SALARIAL ENTRE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Finalmente, el último apartado del presente análisis consiste en analizar **si la política retributiva del IAC prevé un salario igual para puestos de trabajo de igual valor**, lo cual se analiza mediante un **gráfico de dispersión** que relaciona la **puntuación de los puestos de trabajo** con el **salario previsto para cada puesto de trabajo en las tablas salariales de 2020**.

Además, el gráfico que se muestra a continuación también refleja **si los puestos de trabajo están mayoritariamente ocupados por hombres o mujeres**, lo cual permite divisar un mapa que pone de manifiesto que posición ocupan las mujeres y hombres en el IAC, si los puestos de trabajo de igual valor se retribuyen igual y si las eventuales diferencias responden a lógicas de género.

No obstante, cabe señalar que este análisis sólo se ha podido llevar a cabo para los puestos de trabajo incluidos en la valoración de puestos de trabajo llevada a cabo por el IAC en 2017.

Gráfico 10. Correspondencia entre el salario y la valoración de puestos de trabajo



Puestos de trabajo con más de un 80% de hombres

Puestos de trabajo con un 60-79% de hombres

Puestos de trabajo paritarios

Puestos de trabajo con un 60-79% de mujeres

Puestos de trabajo con más de un 80% de mujeres

Las conclusiones que pueden extraerse del gráfico anterior son:

- Hay **puestos de trabajo con un salario asignado que no se ajusta al valor que les otorga la valoración de puestos de trabajo**; entre ellos, están **los 3 puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por mujeres, cuya retribución es inferior a la de otros puestos con una valoración similar o incluso más baja**. Son los siguientes:
 - **Administrativo o administrativa (276 ptos.)**. Su retribución media es proporcionalmente inferior a otros puestos técnicos con una puntuación similar o menor, como, técnico o técnica de sistemas (292 ptos.) o ayudante (156,18 ptos.). Ello se debe a que en este puesto de trabajo hay un peso importante de personas con **contrato de prácticas**, con un salario inferior al propio del puesto de trabajo, y que generan que la media salarial sea notablemente inferior al que debería ser habitual.
 - **Subjefe o subjefa administrativa (449,16 ptos.)**. Tiene asignada una retribución proporcionalmente inferior a otros puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por hombres: maestra o maestro de taller (381 ptos.) o encargado o encargada (463,56 ptos.).
 - **Especialista de gestión (831,04 ptos.)**. Tiene asignado un salario medio inferior a otros puestos con una puntuación igual o ligeramente inferior, los siguientes: especialista técnico (la misma puntuación) e investigador o investigadora postdoctoral (812,04 ptos.).
- Todos los puestos de trabajo con una **puntuación superior a 900 puntos** están **ocupados por hombres** con unos **porcentajes superiores al 80%**.
- Consecuentemente, se observa que **las mujeres se concentran en los puestos de administración, finanzas y soporte a los equipos**, lo cual es algo habitual en la mayoría de las organizaciones laborales. No obstante, **estos puestos de trabajo ofrecen unas posibilidades de desarrollo profesional menores** a las de otros puestos de trabajo más técnicos y que están ocupados por hombres, lo que origina el fenómeno conocido como **segregación vertical** y que deriva en un **techo de cristal**. En el caso del IAC esta segregación es más nítida porque los puestos de trabajo que ofrecen mayores posibilidades profesionales requieren disponer de estudios científicos, rama en la que se titulan muy pocas mujeres, lo cual, como se verá en el siguiente capítulo recomienda poner en marcha **políticas de selección que promuevan la contratación de mujeres en puestos mayoritariamente ocupados por hombres**.

4 AUDITORIA SALARIAL

El presente capítulo sintetiza las **principales conclusiones** del análisis retributivo y muestra algunas **recomendaciones** que podrían ayudar a **reducir la brecha salarial**. Las conclusiones son las siguientes:

- La **brecha salarial** del IAC es del **13,02% en salario percibido** y del **11,57% en salario asignado**, por lo que se sitúa notablemente por **debajo del 25% máximo** que fija la normativa. El hecho de que la **brecha salarial disminuya en salario asignado** se debe a que las **mujeres están más afectadas por la temporalidad y la parcialidad**.
- El principal motivo de la **brecha salarial** es la **segregación vertical**; es decir, los puestos de trabajo de mayor rango están masculinizados. De todos modos, debe tenerse en cuenta la especial dificultad del IAC para contratar a mujeres científicas, debido a una problemática de género de alcance global y que se escapa del ámbito de incidencia del IAC, que es que en este ámbito se titulan más hombres que mujeres (aunque se incorporarán recomendaciones en este sentido).
- Consecuencia de lo anterior, **el concepto salarial que explica en mayor medida la brecha salarial (en más de un 50%) es el salario base**, ya que los puestos de trabajo de mayor rango están mayoritariamente ocupados por hombres y son los que tienen asignado un salario base superior. Por lo tanto, la raíz de la cuestión no se encuentra en el propio salario base, sino en la segregación vertical.
- **Otros complementos que tienen un peso importante** en la brecha salarial son:
 - **Complemento específico ordinario.**
 - **Complemento de destino.**
 - **Antigüedad.**
 - **Productividad.**
 - **Complemento específico.**
 - **Agrupación de otros complementos retributivos.**
- La **agrupación de otros conceptos retributivos** es, en proporción el que causa mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres. Ello se debe a que este complemento retribuye atrasos relativos a la adaptación de las retribuciones del personal funcionario, que por aplicación del RD 310/2019 que recoge la reconversión de escalas y retribuciones para este colectivo.



- La brecha salarial se produce, principalmente, en el **personal laboral dentro de convenio**, puesto que en el personal laboral fuera de convenio y el funcionario las diferencias son mínimas.
- La comparativa entre **puestos de trabajo de igual valor** pone de manifiesto que:
 - Los **3 puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por mujeres se retribuyen con una cuantía inferior a otros puestos que se han valorado con una puntuación igual o similar**
 - Los **puestos de trabajo con una puntuación superior a 900 puntos tienen una concentración de hombres superior al 80%**

5. PLAN DE ACCIÓN

Las medidas que podrían reducir la brecha salarial vistos los resultados de la auditoría retributiva son:

- **Medida 1.** Establecimiento de mecanismos de **acción positiva que posibiliten la contratación de mujeres científicas** con potencial para alcanzar los puestos de trabajo mejor valorados. Por ello, se proponen **3 acciones**:
 - a. Cláusula de acción positiva para que a igual mérito y capacidad se dé prioridad a la contratación del sexo menos representado como criterio de desempate
 - b. Acuerdos, colaboraciones, convenios..., con centros de formación y universidades para que:
 - i. Propongan al IAC candidaturas de mujeres para los procesos selectivos, por lo que, a más candidaturas femeninas, más posibilidad de contratación de mujeres.
 - ii. Apoyo a campañas y acciones de sensibilización que animen a las mujeres a cursar estudios científicos.
 - c. Estudio de identificación de buenas prácticas para poner en marcha medidas de selección que promuevan la contratación del sexo menos representado en áreas especialmente masculinizadas o feminizadas

Objetivos de la medida 1. Dar respuesta a la brecha salarial mediante la incorporación de mujeres en los puestos de trabajo habitualmente ocupados por hombres, lo que implica



desarrollar acciones que promuevan la búsqueda de mujeres científicas y la adopción de medidas positivas que favorezcan su incorporación en el IAC.

A modo más concreto, se fija como objetivo **incrementar el porcentaje de mujeres en puestos ocupados por hombres en un 5%**.

- **Medida 2.** Promover la presencia de mujeres en ponencias, seminarios, formaciones..., de ámbito científico, a fin de dar visibilidad a mujeres científicas, que pueden desempeñar el rol de referentes para otras mujeres y así estimularlas a desarrollar carreras científicas.

Objetivo de la medida 2. Designar, como mínimo, una mujer en todas las ponencias, seminarios, formaciones..., en las que participe el IAC.

- **Medida 3. Establecimiento de una base organizativa sólida y actualizada** que sirva de referencia para la elaboración de auditorías, estudios de organización interna, estudios de procesos de trabajo, etc. Esta base puede concretarse de muchas maneras, por ejemplo: aplicación del estudio retributivo de 2017, incorporación del personal del IAC dentro del IV convenio único para el personal laboral de la AGE, elaboración de una relación de puestos de trabajo, etc.

Objetivo de la medida 3. Poner en marcha un modelo organizativo sólido y actualizado antes de la finalización del año 2023



ANEXO 2. PLAN DE FORMACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento desarrolla el **Plan de Formación del III Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias**. Se divide en 6 capítulos.

Este primer capítulo consiste en la presentación breve de los contenidos del plan. El segundo, sobre la **metodología empleada para la elaboración de este documento**.

El tercer capítulo está dedicado a las **Necesidades formativas del IAC**, resumiendo los datos de interés de la encuesta. El cuarto capítulo plantea las **propuestas formativas**, por un lado, aquellas que son de carácter genérico para todas las áreas y, por otro, aquellas que son específicas.

Los capítulos 5, 6 y 7 plantean el **calendario**, el **sistema de seguimiento y la organización de las formaciones**. El primero ubica las ediciones y sesiones de las formaciones propuestas. El segundo es el sistema de seguimiento, el cual plantea indicadores para asegurar el impacto de las formaciones propuestas. El tercero hace una breve mención a la posibilidad de elaborar certificados para las formaciones.



2. METODOLOGIA

El presente plan de formación se ha elaborado con la información de la encuesta **sobre formación en igualdad**, difundida a fin de detectar necesidades formativas específicas en materia de igualdad. Dicha encuesta, ha obtenido **118 respuestas**.

Las preguntas de la encuesta se dividen en tres bloques temáticos: el perfil de las personas encuestadas, su experiencia e interés en la formación de igualdad y la situación de estas en el IAC.

En primer lugar, se analiza **el perfil de la persona encuestada**. En las cuestiones 1 y 2 se pregunta el género (mujer, hombre o no binario) y en qué área trabaja (Dirección, subdirección, investigación, enseñanza superior, instrumentación o Administración de Servicios Generales). A continuación, en la pregunta 3, se indica cuál es su puesto de trabajo entre diversas opciones que se dividen en personal directivo, post y predoctoral, técnico y de gestión. Finalmente, en las cuestiones 4 y 5, se pregunta si la persona encuestada es un o una investigadora principal y si gestiona o no un equipo.

En segundo lugar, se presentan las preguntas sobre la **experiencia en formación de igualdad**. A través de una pregunta binaria (Sí/No), se pregunta si las personas encuestadas tienen formación en igualdad y de qué tipo (máster, certificado de profesionalidad, formación continua, complementaria u otros). A continuación, se pide que se concrete el nombre o la temática específica de esta.

De las preguntas 9 a la 12, se analiza el **interés en formarse en igualdad**. A través de preguntas binarias (Sí/No), se analiza si alguna vez les ha sido requerido incorporar la perspectiva de género en los proyectos, en que situaciones concretas se ha exigido y si se considera de utilidad disponer de dicha formación.

De la pregunta 13 a la 15, se analiza la **situación de la formación en igualdad en el IAC** y el grado de utilidad de estas. La pregunta 13 es binaria, valorando si la formación que ofrece el IAC responde a sus necesidades. La siguiente plantea diferentes temas de formaciones, puntuándolas como un 0 si no hay interés y 5 si se cuenta con mucho interés. La última pregunta es de respuesta abierta, a fin de que las personas encuestadas detallen alguna otra formación que le fuera de utilidad y no hubiera sido mencionada.

3. NECESIDADES FORMATIVAS

Las formaciones más demandadas son las que tratan sobre **conceptos básicos de igualdad, prevención del acoso sexual y de la violencia de género o sesgos inconscientes de género**, dejando en segundo plano aquellas más especializadas, como la elaboración de informes de impacto de género., presupuestos, historia de la ciencia o redacción de proyectos científicos con perspectiva de género.

De forma más detallada, las que cuentan con una media aritmética más alta son las formaciones de **conceptos básicos en igualdad y comunicación no sexista**, seguida de la de **sesgos inconscientes de género, prevención de la violencia de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. Las formaciones en **presupuestos e historia de la ciencia con perspectiva de género** cuentan con puntuaciones muy polarizadas, demostrando gran interés en áreas concretas y bajo en otras.

La lista de necesidades formativas, según su puntuación media (sobre 5) entre todas las áreas, es la siguiente:

1. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (3,99)
2. Sesgos inconscientes de género (3,90)
3. Prevención de la violencia de género (3,80)
4. Conceptos básicos en igualdad (3,66)
5. Comunicación no sexista (3,57)
6. Relaciones Laborales con perspectiva de género (3,44)
7. Liderazgo y gestión de equipos con perspectiva de género (3,41)
8. Retos estratégicos en materia de igualdad y ciencia (3,29)
9. Elaboración de informes de impacto de género (3,15)
10. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género (3,19)
11. Redacción y elaboración de proyectos científicos con perspectiva de género (3,07)
12. Historia de la ciencia con perspectiva de género (3,04)
13. Presupuestos con perspectiva de género (2,93)

La necesidad colectiva más destacada de todas las áreas se centra en la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, con una media de 3,99 sobre 5, seguida de los **Sesgos inconscientes de género** con un 3,90 y la **Prevención de la violencia de género** con un 3,80. Esto engloba una necesidad común de promover un ambiente de trabajo más saludable por encima del interés concreto de aplicar la perspectiva de género en los proyectos.

Es de destacar que, para todas las formaciones, hay cierta uniformidad de interés entre todas las áreas a excepción de seis formaciones, donde hay polarización de interés entre estas. Coinciden, además, que son las formaciones con menor puntuación media. Son las siguientes:

- Retos estratégicos en materia de igualdad y ciencia (3,29)
- Elaboración de informes de impacto de género (3,15)
- Redacción y elaboración de proyectos científicos con perspectiva de género (3,07)
- Historia de la ciencia con perspectiva de género (3,04)
- Presupuestos con perspectiva de género (2,93)

En todas estas formaciones, el área de Enseñanza superior las puntúa más alto, otorgando de un 4 a un 4,5 de media. El área de Dirección las puntúa entre un 3 y un 3,6 pero el resto le otorga puntuaciones menores a 3 o 3,5.

Esto es debido a que son **materias muy concretas para ciertas áreas**, conocimientos que quizá solo sean de utilidad para quien aborda estas cuestiones en su día a día. Por ejemplo, para el área de Enseñanza superior es de interés una formación en Redacción y elaboración de proyectos científicos con perspectiva de género, pero no lo es para la Administración de Servicios Generales y para la subdirección (2,47).

A través de las respuestas abiertas del cuestionario, se comparte una reflexión que podría dar lugar a una nueva formación. La formación sería **“La situación de las mujeres científicas en el mundo”** y trataría de la situación actual de las mujeres en el campo de las STEM en diferentes países. Esta formación se ha integrado en el curso de conceptos básicos para la igualdad, en la sesión 3 titulada **“Una mirada a la historia de la ciencia con perspectiva de género: Evolución desde la antigüedad hasta nuestros tiempos”**.

4. PROPUESTA FORMATIVA POR ÁREAS

En este apartado se presentan las acciones formativas a desarrollar. Estas han sido seleccionadas y elaboradas a partir de los resultados de la encuesta, dividiéndose en dos tipos: las formaciones comunes a todas las áreas y las específicas para cada área.

4.1. Acciones formativas comunes

A continuación, se presentan las acciones formativas enfocadas a toda la comunidad del Instituto de Astrofísica de Canarias, mostrando las específicas del apartado 4.2 al 4.4.

Cabe destacar que la formación en Prevención del acoso sexual y por razón de sexo es una acción formativa común a todos los perfiles profesionales. No obstante, se diferenciará una formación

para las personas responsables de activar el protocolo y otra para las personas susceptibles de activarlo.

Las formaciones han sido escogidas en base al interés mostrado en la numeración que han indicado las personas encuestadas.

Nombre de la formación	Conceptos básicos en igualdad		
Objetivo			
Identificar los conceptos básicos en materia de género, aplicando las diferentes herramientas y acciones para promover la igualdad efectiva.			
Desarrollo modular			
SESIÓN 1			
1. Introducción y conceptos básicos de la igualdad de género 1 (roles de género e interseccionalidad, Estereotipos, brecha salarial y techo de cristal/suelo pegajoso)			
SESIÓN 2			
2. Conceptos básicos de igualdad de género 2 (Transversalidad de género, acción positiva y corresponsabilidad)			
SESIÓN 3			
3. Una mirada a la historia de la ciencia con perspectiva de género: Evolución desde la antigüedad hasta nuestros tiempos			
SESIÓN 4			
4. Acciones, herramientas y recursos para la igualdad de género			
Colectivo a quien se dirige	Toda la comunidad del Instituto de Astrofísica de Canarias		
Duración aproximada	8 horas		
Nº de ediciones	1	Nº de sesiones	4

Nombre de la formación	Comunicación no sexista		
Objetivo			
Utilizar el lenguaje de una forma igualitaria, evitando remarcar roles de género y con especial atención al tratamiento de las personas no binarias.			
Desarrollo modular			
1. El lenguaje inclusivo y el lenguaje no sexista. ¿Qué son?			
2. Introducción y aspectos básicos de la comunicación y el lenguaje			
3. Poder, lenguaje y sesgos de género			
4. El lenguaje no sexista escrito, oral y pictórico o gestual			
5. Herramientas y recursos para la comunicación y el lenguaje inclusivo			
Colectivo a quien se dirige	Toda la comunidad del Instituto de Astrofísica de Canarias		
Duración aproximada	3 horas		
Nº de ediciones	2	Nº de sesiones	1

Nombre de la formación Medidas para promover la igualdad y la conciliación en el ámbito del trabajo

Objetivo

Identificar y prevenir las situaciones de desigualdad de género en el entorno laboral, visibilizándolas y trabajando en su prevención y erradicación.

Desarrollo modular

1. Conceptos básicos y situación de las mujeres en el ámbito laboral
2. El Plan de Igualdad
3. Permisos legales orientados a promover la conciliación o corresponsabilidad
4. Buenas prácticas en medidas de igualdad de género

Colectivo a quien se dirige	Toda la comunidad del Instituto de Astrofísica de Canarias		
Duración aproximada	3 horas		
Nº de ediciones	1	Nº de sesiones	1

Nombre de la formación Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Objetivo

Analizar y describir los riesgos específicos derivados de particularidades que las mujeres experimentan en el entorno laboral.

Desarrollo modular

1. Introducción: conceptos básicos de los riesgos laborales y su cambio de paradigma
2. Los riesgos laborales específicos de las mujeres
3. Enfermedades laborales con mayor prevalencia en las mujeres
4. Riesgos laborales psicosociales
5. Herramientas para la prevención de riesgos laborales en clave de género

Colectivo a quien se dirige	Toda la comunidad del Instituto de Astrofísica de Canarias		
Duración aproximada	3 horas		
Nº de ediciones	2	Nº de sesiones	1

Nombre de la formación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo ¹⁸		
Objetivo			
Identificar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, clasificando los canales de denuncia y los protocolos a activar.			
Desarrollo modular			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Qué es el acoso sexual y por razón de sexo 2. Principales canales de denuncia 3. Cómo activar el protocolo 4. Seguimiento del protocolo 5. Buenas prácticas 			
Colectivo a quien se dirige	Toda la comunidad del Instituto de Astrofísica de Canarias. Tras la primera formación, las siguientes ediciones solo irán dirigidas al personal de nueva incorporación		
Duración aproximada	3 horas		
Nº de ediciones	4	Nº de sesiones	1

Nombre de la formación	Sesgos inconscientes de género en los procesos de selección		
Objetivo			
Identificar y prevenir los sesgos inconscientes de género, tratando su origen en el proceso de socialización, la construcción del sistema sexo-género y los roles de género.			
Desarrollo modular			
SESIÓN 1			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesgos de género más habituales en los procesos de selección 2. La selección por competencias como complemento al sistema de meritocracia 			
SESIÓN 2			
<ol style="list-style-type: none"> 3. Buenas prácticas que desarrollará el IAC para promover la selección de personal con perspectiva de género 			
Colectivo a quien se dirige	Personal fijo + comisión de investigación + IACTEC Gerente (extensible a toda la comunidad) ¹⁹		
Duración aproximada	4 horas		

¹⁸ Se realizarán dos versiones de esta formación. Una para las personas responsables de ejecutar el protocolo y otra para las personas que lo vayan a activar.

¹⁹ Debido a que una gran parte del personal del IAC puede ser susceptible de estar en un tribunal de selección, se ha decidido dejar esta formación como común a toda la comunidad del Instituto de Astrofísica de Canarias.

Nº de ediciones 2

Nº de sesiones

2

4.2. Acciones formativas del personal del Comité de Dirección

A continuación, se presentan las propuestas formativas específicas para el personal de Comité de Dirección (comité de dirección) compuestas por las personas directoras, subdirectoras, coordinadoras de área y administradoras de Servicios Generales.

Nombre de la formación	Liderazgo y gestión de equipos con perspectiva de género		
Objetivo			
Liderar y gestionar equipos teniendo en cuenta las posibles desigualdades y roles de género asociados, evitándolos y aportando un ambiente de trabajo inclusivo.			
Contenido			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo femenino. Una aproximación al contexto actual 2. Gestión de equipos con perspectiva de género (personal directivo) 3. Regulación normativa del liderazgo femenino 4. Buenas prácticas de gestión de equipos con perspectiva de género (personal directivo) 			
Colectivo a quien se dirige	Personal investigador con responsabilidad + Comité de Dirección		
Duración aproximada	2 horas		
Nº de ediciones	1	Nº de sesiones	1

Nombre de la formación	Retos estratégicos en materia de igualdad y ciencia		
Objetivo			
Identificar y analizar los principales retos en ciencia que afectan de forma diferenciada a las mujeres.			
Contenido			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Marco estratégico de igualdad y ciencia 2. La visibilización de las mujeres en la ciencia 3. La carrera científica de las mujeres 4. Retos de los proyectos europeos sobre igualdad de género (personal directivo) 5. Buenas prácticas estatales, europeas e internacionales (personal directivo) 			
Colectivo a quien se dirige	Comité de Dirección + Personal investigador + Personal técnico		
Duración aproximada	1,5 horas		
Nº de ediciones	1	Nº de sesiones	1

4.3. Acciones formativas del personal investigador

En el siguiente apartado, se definen las acciones formativas dirigidas para todo el personal investigador. A continuación, en los puntos 4.3.1 y 4.3.2. se presentan las acciones reservadas para el personal investigador con responsabilidad (gestión de equipos) y para el personal investigador técnico.

Nombre de la formación	Retos estratégicos en materia de igualdad y ciencia		
Objetivo			
Identificar y analizar los principales retos en ciencia que afectan de forma diferenciada a las mujeres.			
Contenido			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Marco estratégico de igualdad y ciencia 2. La visibilización de las mujeres en la ciencia 3. La carrera científica de las mujeres 4. Retos de los proyectos europeos sobre igualdad de género (personal directivo) 5. Buenas prácticas estatales, europeas e internacionales (personal directivo) 			
Colectivo a quien se dirige	Comité de Dirección + Personal investigador + Personal técnico general		
Duración aproximada	3 horas		
Nº de ediciones	1	Nº de sesiones	1

Nombre de la formación	Elaboración de informes de impacto de género y presupuestos con perspectiva de género		
Objetivo			
Elaborar presupuestos que tengan en consideración el efecto diferenciado en las mujeres y hombres, aplicando informes de impacto de género para identificar posibles sesgos.			
Contenido			
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es el impacto de género? 2. Marco normativo 3. Contenidos y estructura del informe de impacto de género 4. Estrategias para identificar el impacto de género de los presupuestos 5. Buenas prácticas 6. Conclusiones y recomendaciones 			
Colectivo a quien se dirige	Personal de administración y personal investigador		
Duración aproximada	6 horas		
Nº de ediciones	1	Nº de sesiones	1

4.3.1. Personal investigador con responsabilidad

En el presente subapartado, se presentan las propuestas formativas específicas para los perfiles profesionales del personal investigador que cuentan con equipos a su cargo.

Nombre de la formación	Liderazgo y gestión de equipos con perspectiva de género		
Objetivo			
Liderar y gestionar equipos teniendo en cuenta las posibles desigualdades y roles de género asociados, evitándolos y aportando un ambiente de trabajo inclusivo.			
Contenido			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo femenino. Una aproximación al contexto actual 2. Gestión de equipos con perspectiva de género (personal directivo) 3. Regulación normativa del liderazgo femenino 4. Buenas prácticas de gestión de equipos con perspectiva de género (personal directivo) 			
Colectivo a quien se dirige	Personal investigador con responsabilidad + Comité de Dirección		
Duración aproximada	4 horas		
Nº de ediciones	2	Nº de sesiones	1

4.3.2. Personal investigador técnico

A continuación, se presentan las acciones formativas dirigidas al personal técnico del equipo de investigación.

Nombre de la formación	Redacción y elaboración de proyectos científicos con perspectiva de género		
Objetivo			
Crear proyectos científicos teniendo en consideración la diferenciación de género en los efectos y resultados en mujeres como usuarias y como colaboradoras del estudio.			
Contenido			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción: la perspectiva de género en los proyectos 2. La perspectiva de género en proyectos científicos 3. Cómo construir indicadores de género efectivos 4. Buenas prácticas 			
Colectivo a quien se dirige	Personal investigador y personal técnico		
Duración aproximada	3 horas		
Nº de ediciones	2	Nº de sesiones	1

4.4. Acciones formativas del resto de personal no investigador

En este apartado se presentan las formaciones dirigidas específicamente a los perfiles profesionales que no pertenecen ni a al Comité de Dirección (comité directivo) ni al personal de investigación.

4.4.1. Personal con responsabilidad del personal no investigador

A continuación, se presentan las formaciones dirigidas al resto de personal con responsabilidad. Se considera como tal todo aquel perfil profesional que deba gestionar un equipo, mandos intermedios que llegan desde jefes o jefas de administración hasta gerentes.

Nombre de la formación	Liderazgo y gestión de equipos con perspectiva de género		
Objetivo			
Liderar y gestionar equipos teniendo en cuenta las posibles desigualdades y roles de género asociados, evitándolos y aportando un ambiente de trabajo inclusivo.			
Contenido			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo femenino. Una aproximación al contexto actual 2. Gestión de equipos con perspectiva de género 3. Regulación normativa del liderazgo femenino 			
Colectivo a quien se dirige	Personal con responsabilidad no investigador		
Duración aproximada	4 horas		
Nº de ediciones	2	Nº de sesiones	1

4.4.2. Personal técnico no investigador

En este subapartado, se detallan las acciones formativas específicas para personal técnico que no pertenece ni a al Comité de Dirección ni al personal de investigación. Personal técnico

Nombre de la formación	Retos estratégicos en materia de igualdad y ciencia		
Objetivo			
Identificar y analizar los principales retos en ciencia que afectan de forma diferenciada a las mujeres.			
Contenido			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Marco estratégico de igualdad y ciencia 2. La visibilización de las mujeres en la ciencia 3. La carrera científica de las mujeres 4. Retos de los proyectos europeos sobre igualdad de género (personal directivo) 5. Buenas prácticas estatales, europeas e internacionales (personal directivo) 			
Colectivo a quien se dirige	Comité de Dirección + Personal investigador + Personal técnico		
Duración aproximada	1,5 horas		

Nº de ediciones	1	Nº de sesiones	1
Nombre de la formación	Elaboración de informes de impacto de género y presupuestos con perspectiva de género		
Objetivo			
Elaborar presupuestos que tengan en consideración el efecto diferenciado en las mujeres y hombres, aplicando informes de impacto de género para identificar posibles sesgos.			
Contenido			
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es el impacto de género? Marco normativo <ol style="list-style-type: none"> 2. Contenidos y estructura del informe de impacto de género 3. Estrategias para identificar el impacto de género de los presupuestos 4. Buenas prácticas 5. Conclusiones y recomendaciones 			
Colectivo a quien se dirige	Personal de administración + personal investigador		
Duración aproximada	6 horas		
Nº de ediciones	1	Nº de sesiones	1

5. CALENDARIO

En el siguiente apartado se presenta la propuesta de calendarización de las formaciones.

La vigencia de estas será de 4 años, de conformidad al plan de igualdad. Además, se irán renovando y será una oferta continua para cumplir el requisito de la guía Horizonte Europa, las formaciones serán continuas.

Se plantearán diversas ediciones de una misma formación y, en algunos casos, se planteará una sola edición repartida en diversas sesiones a lo largo de los 4 años. Este es el caso del curso básico, que planteará con cada sesión un aspecto diferente del temario.

En la página siguiente se encuentran las tablas detalladas de la propuesta de calendarización de las formaciones.



2022											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
									Conceptos básicos en igualdad (S1)	Medidas para promover la igualdad y la conciliación en el ámbito del trabajo	
									Toda la comunidad	Toda la comunidad	



2023											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
	Comunicación no sexista (E1)	Retos estratégicos en materia de igualdad y ciencia		Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				Sesgos inconscientes de género en los procesos de selección (S1)	Conceptos básicos en igualdad (S2)	Redacción y elaboración de proyectos científicos con perspectiva de género (E1)	
	Toda la comunidad	Personal investigador		Toda la comunidad (diferenciando quien gestiona y quien activa el protocolo)				Toda la comunidad	Toda la comunidad	Personal investigador	
		Personal técnico								Personal técnico	
		Comité de Dirección									



2024											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género (E1)		Liderazgo y gestión de equipos con perspectiva de género (E1)		Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (E2)				Conceptos básicos en igualdad (S3)	Comunicación no sexista (E2)	
	Toda la comunidad		Personal investigador con responsabilidad		Toda la comunidad de nueva incorporación				Toda la comunidad	Toda la comunidad de nueva incorporación	
			Personal técnico								
			Comité de Dirección								



2025											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
	Elaboración de informes de impacto de género y presupuestos con perspectiva de género	Liderazgo y gestión de equipos con perspectiva de género (E2)	Sesgos inconscientes de género en los procesos de selección (S2)		Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (E3)				Conceptos básicos en igualdad (S4)	Redacción y elaboración de proyectos científicos con perspectiva de género (E2)	
	Personal investigador	Personal investigador con responsabilidad de nueva incorporación	Toda la comunidad		Toda la comunidad de nueva incorporación				Toda la comunidad	Personal investigador de nueva incorporación	
	Personal técnico	Personal técnico								Personal técnico	
		Comité de Dirección de nueva incorporación									

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Con la convicción de, no solo asegurar la impartición de unas formaciones sino también de cuantificar sus impactos, a continuación, se desarrolla el sistema de seguimiento que tendrán las formaciones propuestas.

De todas estas, se aplicarán los siguientes indicadores:

Indicador	Objetivo (a concretar según la formación)
Género de las personas inscritas	
Género de las personas asistentes que han completado al 100% la edición de la formación	
Género de la persona docente	
Número de inscripciones del total de formaciones del plan de igualdad (dividido por género)	
Número de asistencia del total de formaciones del plan de igualdad (dividido por género)	
Satisfacción de la formación	
Conocimiento del profesorado sobre la materia	
Interés de la formación	
Utilidad de la formación	

Al final de cada año, se elaborará un **informe según los indicadores recogidos**. Una vez recogido, se realizará una **evaluación final** con la participación de las personas de la formación para valorar como ha ido.

A continuación, se presenta la propuesta de encuesta de satisfacción, que se hará al finalizar cada formación:

Pregunta	Tipo de respuesta
¿Cuál consideras que ha sido el nivel general de la formación?	Opción: escala del 1 al 4 donde 1 es muy fácil y 4 muy difícil.
¿La duración ha sido la adecuada?	Número de hombres, mujeres y personas no binarias
¿Por qué te inscribiste a la formación?	Categorización (interés personal, necesidad laboral, petición de la persona responsable, otros)
¿Recomendarías esta formación?	Si/No + respuesta libre
En tu opinión, ¿se han alcanzado los objetivos de formación?	Si/No + respuesta libre
¿El formador o formadora ha transmitido con claridad los contenidos del curso?	Opción: escala del 1 al 4 donde 1 es muy negativo y 4 muy positivo
¿Qué es lo que más te ha gustado y lo que menos de la formación?	Respuesta libre
¿Consideras la metodología adecuada para esta formación?	Si/No + respuesta libre
En general, ¿cuál es tu valoración final de la formación?	Opción: escala del 1 al 4 donde 1 es muy negativo y 4 muy positivo



7. ORGANIZACIÓN DE LAS FORMACIONES

Cada una de las formaciones se organizarán de forma más precisa una vez convocadas o fijadas en el calendario. De acuerdo con las necesidades del IAC se impartirán en sesiones distintas o horarios diferentes.

Certificado de formaciones

El IAC controlará las personas que han asistido en las formaciones y al final del año recibirán un certificado de aprovechamiento y será variable en función de las formaciones que haya cursado.