athena
gender equality to unlock research potential

Plan de Igualdad de Género

ACIISI (Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información)
Gobierno de Canarias

Acrónimo del Proyecto: ATHENA

Título: Implementando planes de igualdad de género para desbloquear el potencial de investigación de las RPO y RFO en Europa.

Acuerdo de Subvención n.º: 101006416

This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

info@athenaequality.eu
www.athenaequality.eu

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Historial de las versiones

Versión	Fecha	Comentarios/ Modificaciones	Autoría/ Revisión
1	28/06/2022		Guzmán Palacios Arazuri, Jefe de Servicio de apoyo a la I+D. Patricia Oramas Gallar, Jefa de Sección del Área de Coordinación de ACIISI. Javier Roo, Responsable de Proyectos de I+D+I. Patricia Jiménez López, Técnica Superior ACIISI. Carmen Sánchez López. Jefa de Negociado.

Información del documento

Acrónimo del Proyecto	ATHENA
Título del Proyecto	Implementando planes de igualdad de género para desbloquear el potencial de investigación de las RPO y RFO en Europa
Número del Proyecto	101006416
Instrumento	CSA – Acción de coordinación y apoyo
Tema	SwafS-09-2018-2019-2020 – Apoyar a las organizaciones de investigación para implementar planes de igualdad de género.
Fecha de inicio del Proyecto	01/02/2021
Duración del Proyecto	48 meses
Paquete del trabajo	WP4
Tarea	T4.5
Entregable	D4.4 – Planes de igualdad de género (GEP)
Fecha de vencimiento	30/06/2026
Día de entrega	31/12/2022
Nivel de difusión[1]	CO (hasta aprobación definitiva)
Responsable de Entrega	Javier Roo
Versión	1
Estatus	CO
Autor(es)	Comisión de Igualdad ACIISI
Revisores	Comisión de Igualdad ACIISI

[1] PU= Publico, CO=Confidencial, solo para miembros del Consorcio (incluyendo los Servicios de la Comisión), CL=Clasificados, como ha sido referido en la Comisión decisoria. 2001/844/EC

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

athena
gender equality to unlock research potential

Índice

1. Introducción....4
2. Desarrollo y gestión del GEP....12
3. Diagnóstico....15
4. Objetivos y actuaciones....27
5. Seguimiento, reporte y evaluación del GEP....46
6. Estrategia de difusión del GEP....46

Siglas y abreviaturas

GEP/PIG	Plan de igualdad de género

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

1. Introducción.

Presentación del Plan de Igualdad de género y expresión del compromiso de la institución con la igualdad de género.

La Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de La Información (ACIISI), tal como establece El Decreto 9/2020 de 20 de febrero (BOC n.º 44, 04.03.2020), por el que se aprueba El Reglamento Orgánico de La Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, es el órgano superior, con rango de Dirección General, encargado de desempeñar las competencias relativas a las políticas y programas públicos en materia de investigación, desarrollo tecnológico, innovación empresarial y despliegue de la sociedad de la información de La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como de las entidades dependientes de la misma y velar por la coordinación administrativa en las materias que tiene asignadas, de acuerdo con las directrices acordadas por La Comisión de Coordinación de Ciencia, Tecnología e Innovación, de los órganos y entidades de La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, y de éstos con los órganos y entidades de las restantes administraciones públicas, nacionales e internacionales, a cuyo efecto actuará como interlocutor con dichos órganos y entidades.

La ACIISI ha elaborado el presente plan empresarial de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que tendrá vigencia durante el período 2022-2026. Esta labor se ha realizado con carácter voluntario ya que la obligatoriedad establecida por El Ministerio de Igualdad del Gobierno de España se refiere a empresas con más de 50 trabajadoras/es y en el caso de La ACIISI, si bien es un centro directivo perteneciente al Gobierno de Canarias, se ha asumido este reto como punta de lanza para promover la cultura de la igualdad en el marco de las organizaciones financiadoras de la investigación aun siendo el número de trabajadores del centro directivo inferior a esta cifra. La elaboración del mismo está enmarcada en la participación de La ACIISI en el proyecto **ATHENA**, financiado en la convocatoria H2020-SwafS-2018-2020 / H2020-SwafS-2020-1 del programa europeo **Horizonte 2020** que se desarrollará entre 2021 y 2025, cuyo objetivo es: *apoyar a los socios del consorcio, entre los que se encuentran 6 Organizaciones de Investigación (OPR) y 2 Organizaciones de Financiación de la Investigación (ORP), en el desarrollo y la aplicación de los Planes de Igualdad de Género (PIG), como forma de generar cambios institucionales sistémicos*.

El Plan de igualdad de La ACIISI se ha diseñado tomando como referencia el cumplimiento del 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 colectivos de trabajo y El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo que estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad enumerando las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico y los elementos que el plan debía contener, así como un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad. Este nuevo marco surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el nuevo artículo 46.6 de La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Además, toma como referencia el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de La Institución y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Contexto legal y marco regulatorio nacional/regional relevante.

La Constitución Española (1978), permite adoptar mecanismos correctores de la desigualdad, incluso antes de que la ONU aprobara la CEDAW (1979), un instrumento fundamental para articular un marco jurídico internacional para la igualdad, ya que exige a los Estados Parte no sólo no discriminar, sino también modificar el papel tradicional del hombre y la mujer en la sociedad y en la familia. Además, les permite adoptar medidas de acción positiva, de carácter temporal, destinadas a acelerar la igualdad entre hombres y mujeres (art. 4 CEDAW). España lo suscribió en 1981.

En cuanto al derecho derivado, dos normas comunitarias han llevado a España a adaptar su marco jurídico: La Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios. Su obligatoriedad en nuestro ordenamiento jurídico nacional llevó a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH). Una de las principales características de esta ley es precisamente la aplicación del principio de transversalidad y su proyección en todas las políticas a todos los niveles y órdenes.

La necesidad de dar cobertura formal a las políticas de igualdad de género en España se ha abordado desde una doble perspectiva. La primera se refiere a la legislación y normativa legal que las desarrolla. La segunda se refiere a toda una estructura administrativa cuyo eje central es la promoción y el fomento de la igualdad de ambos sexos, así como la facilitación de las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. En el ámbito de la Administración General del Estado, así como en el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, se incluyen la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Ésta, como organismo autónomo, tiene por objeto promover y fomentar las condiciones que hagan posible la igualdad social de ambos sexos, así como la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. Dentro de sus funciones, se incluye la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión, ideología, orientación, identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Su actividad se desarrolla principalmente a través de la firma de convenios de colaboración con otras organizaciones e instituciones públicas y privadas en los ámbitos cultural, educativo, deportivo, económico y social. Además, el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, a través de convocatorias públicas de ayudas y subvenciones, financia actividades y proyectos dirigidos a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente la investigación en materia de género y el conocimiento y difusión de la situación de las mujeres.

En España, desde finales de la década de 1990, se han desarrollado planes/programas de promoción de la igualdad de género a nivel central, regional y -en cierta medida- local. Los principales objetivos de estos planes han sido abordar la igualdad de género en el lugar de trabajo, la capacitación de las mujeres y la violencia de género. Los planes de igualdad son los instrumentos más utilizados para aplicar las disposiciones sobre igualdad de género y se han desarrollado a nivel estatal, regional y local. Los Planes de Igualdad son, sin embargo, instrumentos políticos no obligatorios en los que se aplica la hoja de ruta del gobierno para lograr la igualdad de género. Cada departamento decide la política o la acción concreta que se adoptará para aumentar la igualdad de género en su respectivo ámbito de competencia. En marzo de 2022 se acaba de aprobar el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. El Plan se estructura en torno a cuatro ejes de intervención. En primer lugar, el Buen Gobierno, para avanzar hacia un modelo de gobierno más inclusivo y democrático; en segundo lugar, la Economía para la vida y el reparto justo de la riqueza, contra la feminización de la pobreza y la precariedad; en tercer lugar, Vidas libres de violencia machista para las mujeres, con el

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

objetivo de erradicar todas las formas de violencia; y por último, un cuarto eje que pretende asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos en todos los ámbitos de la vida. El objetivo del primer eje es conseguir que todas las políticas públicas tengan perspectiva de género y, por ejemplo, garantizar que todo el personal público esté formado al respecto. El segundo eje concentra el 91% de los recursos económicos del plan en medidas por el empleo digno y la reducción de las brechas salarial y de pensiones, así como en la corresponsabilidad de los cuidados: "*Que haya escuelas infantiles de 0 a 3 años y políticas públicas de conciliación como el Plan Corresponsables, que permitan que las mujeres, que son las que mayoritariamente asumen esas tareas de cuidados, puedan tener liberado su tiempo para poder ejercer todos y cada uno de sus derechos y no solamente poder conciliar la vida laboral con la vida familiar, sino también la vida personal*". En el tercer bloque, para conseguir vidas libres de violencias machistas, se persigue el fortalecimiento de los sistemas de coordinación y respuesta institucional para la detección precoz y la atención integral a las víctimas, tanto de violencia por parte de su pareja o expareja como violencia sexual, explotación sexual y trata. En el cuarto eje se recogen medidas diversas para responder a las realidades y necesidades de mujeres que además de la desigualdad por razón de sexo están afectadas por desigualdades provocadas por su orientación sexual, raza, discapacidad u origen.

El Real Decreto-Ley 6/2019 ("de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación") incluyó nuevas medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (también incluyó varias disposiciones para aumentar progresivamente el permiso de paternidad obligatorio hasta las 16 semanas en 2021). En este sentido, los Reales Decretos 901/2020 (Plan de Igualdad de Género) y 902/2020 (Información Salarial de Género) entraron en vigor el 14 de enero de 2021, y el 14 de abril de 2021, respectivamente. Principalmente, la nueva normativa amplía la obligación existente de implantar un plan de igualdad de género en España a las empresas de 50 o más empleados (antes 250 o más empleados). Entre otras obligaciones, las citadas empresas deberán elaborar registros salariales que muestren los niveles salariales medios desglosados por género; y dichos registros tienen que ponerse a disposición de los representantes legales de los trabajadores para su revisión. Los empresarios deben saber que cualquier diferencia entre el salario medio por género del 25% o más deberá ser justificada. Un plan de igualdad tiene como objetivo lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para ello, la ley establece que en cada plan la empresa debe velar por la consecución de esta igualdad en varios ámbitos: Proceso de selección y contratación; Clasificación de los puestos de trabajo; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluyendo una auditoría de igualdad salarial; Ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral; y Retribución y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los principios de la legislación en materia de igualdad tienen aplicación en el ámbito de la educación y la investigación. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) establece que las administraciones públicas deben promover la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 25) en el ámbito de la educación superior. La Agencia Estatal de Investigación (AEI), adscrita al Ministerio de Ciencia y Tecnología (MCIN), es la responsable de la financiación de los fondos públicos de España para I+D+i, así como de la promoción de la Ciencia y la tecnología en todas las áreas de estudio. En noviembre de 2018, esta institución creó el Grupo Estratégico de Igualdad de Género para implementar la perspectiva de género y potenciar la igualdad de género. Estas se definen en las Directrices para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación (ERA) en España 2016-2020. En este contexto, la AEI desarrolla su primer diagnóstico de igualdad de género a principios de 2019, y posteriormente se diseña el I Plan de Acción de Igualdad de Género 2021- 2023 de la Agencia Nacional de Investigación para las actividades financiadas con I+D+I110 por el Grupo Estratégico de Igualdad de Género. Junto con los trabajos y diagnósticos realizados por la AEI en materia de igualdad de género, esta herramienta

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

prioriza el trabajo en tres áreas con siete objetivos e incluye trece partes. Para obtener más información sobre las mismas, lea el Plan de Acción.

Área 1. Estructuras y mecanismos para la igualdad de género.

Objetivos:

- Mejorar el análisis, el seguimiento y la difusión de los datos separados por sexo.

- Potenciar y consolidar las estructuras de la AEI que implementen de forma sostenible las medidas de igualdad de género considerando el tiempo.

Área 2. Sensibilización, formación y cultura organizativa.

Objetivos:

- Mejorar la formación de especialistas en igualdad de género en la administración del proceso de aplicación científico-tecnológica en la AEI.

- Promover una mayor integración de la perspectiva de género en los proyectos de I+D+i presentados en los procesos de solicitud en la AEI.

Área 3. Evaluación y seguimiento científico.

Objetivos:

- Coordinar la adecuada aplicación de los criterios de igualdad de género, establecidos en los textos legales.

- Integrar la perspectiva de género de forma sistemática en las evaluaciones científico-técnicas y en el seguimiento de las ayudas.

- Identificar todos los posibles factores que contribuyan a crear una brecha entre mujeres y hombres en su éxito como Investigadores Principales en un proyecto de investigación.

La implementación de las medidas incluidas en el I Plan de Acción de Igualdad de Género debe ser realizada por el Grupo Estratégico de Igualdad de Género de la AEI, la Unidad de Igualdad y la Unidad de Mujeres y Ciencia del MCIN, así como el proyecto SUPERA111.

En España, desde 2018, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) otorga el Distintivo de Acreditación de Igualdad de Género a las instituciones de investigación del CSIC. El galardón tiene como objetivo promover la perspectiva de género en todas las áreas del CSIC, así como las medidas para eliminar las barreras de género. La última convocatoria del premio se concedió en 2022 al Instituto de Neurociencias, centro mixto de la Universidad Miguel Hernández (UMH) de Elche y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, por eliminar las barreras que impiden la igualdad laboral de mujeres y hombres.

Por otro lado, el Ministerio de Ciencia e Innovación vela por la aplicación de las políticas de igualdad de género, siguiendo la normativa establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y la Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología, y de Innovación 2013-2020, centrada en la investigación y la innovación. Para llevar a cabo su labor, se han creado varios organismos:

- Unidad de Igualdad, regulada por el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 3.2 del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril.

- Unidad de Mujeres y Ciencia, cuyo objetivo es desarrollar la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, y garantizar el acceso y la presencia de las mujeres en los centros de investigación.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

- Observatorio Mujer, Ciencia e Innovación, es un organismo interdisciplinar encargado de medir y avanzar en la igualdad de género en las instituciones de investigación, así como de promover las políticas de igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Junto a estos organismos, cada institución de investigación dependiente del Ministerio de Ciencia e Innovación cuenta con su propia Unidad de Igualdad que vela por la aplicación de las políticas de género. En España, la responsabilidad legal de promover la igualdad de género en la investigación y en las instituciones de enseñanza superior recae en el Observatorio de la Mujer, la Ciencia y la Innovación, que se encarga de promover la igualdad de género en colaboración con las instituciones de investigación e innovación pertinentes, así como con otros diez ministerios: Ministerio de Defensa; Educación y Formación Profesional; Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática; Trabajo y Economía Social; Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; Política Territorial y Función Pública; Economía y Transformación Digital; Sanidad; Igualdad de Género y Universidades.

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

DA 13- **Implantación de la perspectiva de género**

2. *La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.*

4. *Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.*

Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El plan español se estructura en torno a cuatro ejes transversales que vertebrarán la transformación del conjunto de la economía y que están plenamente alineados con las agendas estratégicas de la UE, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: la transición ecológica, la transformación digital, la igualdad de género y la cohesión social y territorial. Estos ejes guiarán todo el proceso de recuperación, inspirando las reformas estructurales y las inversiones que se pongan en marcha, con el objetivo último de recuperar el crecimiento, fomentar la creación de empresas y acelerar la generación de empleo.

Legislación CCAA Canarias:

La Comunidad Autónoma de Canarias cuenta desde 2010 con el Instituto Canario de la Igualdad (ICI), creado por la Ley 1/1994, de 13 de enero, cuyo antecedente fue el Instituto Canario de la Mujer. La implicación del Gobierno de Canarias en la defensa y promoción de la igualdad real de mujeres y hombres ha dotado al ICI de un amplio abanico de funciones y competencias que van mucho más allá de la mera coordinación de actuaciones, la realización de actividades, el asesoramiento o la promoción e impulso de 38 medidas encaminadas a la consecución de políticas de igualdad. En este sentido, las actuaciones, funciones y competencias del ICI incluyen el seguimiento de la legislación vigente y su aplicación, así como la elaboración

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

de propuestas de reforma legislativa dirigidas a eliminar los obstáculos que dificultan o impiden la igualdad real y efectiva entre los sexos. Como órgano consultivo y de asesoramiento, debe ser tenido en cuenta y tiene capacidad de propuesta en los procedimientos de elaboración de disposiciones generales promovidos por el Gobierno de Canarias. Por último, no se puede obviar su competencia para elaborar protocolos de prevención y protección de las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Además en Canarias se cuenta con dos importantes leyes cuyos objetivos principales son la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la protección contra la violencia de género: La Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, y la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género, modificada por la Ley 1/2017, de 17 de marzo, que incorpora a la normativa autonómica las disposiciones recogidas en el Convenio de Estambul y las resoluciones de los organismos internacionales. De esta forma, se pretende ampliar el ámbito de aplicación a todas las formas de violencia contra las mujeres. Además, debe considerarse el acuerdo del Gobierno de Canarias de 26 de junio de 2017 por el que se establecen las directrices sobre la forma de elaborar y los contenidos básicos a incluir en los informes de impacto de género en los proyectos de ley, disposiciones normativas y planes que apruebe el Gobierno de Canarias.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, la reciente modificación del Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobada por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, introduce por primera vez los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, recogidos como principio rector en el artículo 17. Se garantiza el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, favoreciendo la participación de todas las personas en la vida pública en condiciones de igualdad, que no formaba parte del texto consolidado del Estatuto de Autonomía de 1982. Se incorporan nuevos artículos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, como el artículo 11. Derecho a la igualdad y a la cooperación, y el artículo 17. Derecho a la igualdad de género.

Por tanto, son de especial relevancia las siguientes:

Decreto 15/2016, de 11 de marzo, del Presidente, por el que se establecen las normas internas para la elaboración y tramitación de las iniciativas normativas del Gobierno y se aprueban las directrices sobre su forma y estructura (BOC, n.º 55, 21/03/2016).

Trigésima. - *Uso no sexista del lenguaje*.

1. En la redacción de los anteproyectos y proyectos de disposiciones normativas utilizará un lenguaje que evite el uso de formas discriminatorias o androcéntricas, de forma que la terminología empleada esté en armonía con el principio de igualdad de sexos.

2. Se evitará la utilización del masculino genérico, a cuyo efecto se tendrán en cuenta las siguientes alternativas:

a) Utilización de sustantivos genéricos o colectivos para englobar a ambos sexos.

b) Utilización de perífrasis.

c) Utilización de construcciones gramaticales en la que se omita la referencia directa al sexo del sujeto, siempre y cuando este sea claro no creando ningún tipo de ambigüedad. Así: - Con el empleo de estructuras verbales con formulación impersonal. - Mediante el uso de infinitivos y gerundios.

d) Tratándose de sustantivos de una única determinación para ambos sexos, en los que el artículo asume la función de determinar el género, pueden utilizarse distintas alternativas: - Omitir el artículo en determinados contextos. - Usar un pronombre. - Sustituir por un determinante sin marca de género.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

e) Utilización de construcciones metonímicas, aludiendo al cargo, profesión, oficio o titulación con preferencia a la designación de la persona que los desempeñe o posea.

f) Cuando se emplee el masculino genérico, se podrá asimismo recurrir al uso de aposiciones explicativas, que clarifiquen que en dicho caso su uso responde a su función genérica.

g) Cuando por razones jurídicas, de técnica legislativa o de estilo, no sea posible el empleo de ninguno de los recursos léxico-semánticos y morfosintácticos anteriores, se utilizará el masculino genérico.

3. Se evitará en lo posible la estrategia de la duplicación, así como las dobles concordancias en cuanto al género en artículos, sustantivos y adjetivos. No obstante, cuando sea imprescindible la utilización de desdoblamientos, el orden de su utilización será indistinto.

4. En ningún caso deberá recurrirse en la redacción de textos normativos a la utilización de la barra.

5. En las referencias a los cargos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma se seguirán los criterios siguientes:

a) En las referencias a las propuestas de las normas y en las firmas de las mismas se citará el cargo en su correspondiente género femenino o masculino en función de la persona que en dicho momento lo esté desempeñando.

b) En el texto de la norma la designación se hará al órgano administrativo: Presidencia, Vicepresidencia, Consejería, Viceconsejería, Secretaría General Técnica, Secretaría General, Dirección General, Subdirección General, Dirección Territorial.

c) En la designación del órgano superior de los departamentos, se utilizará la duplicación, haciendo referencia al Presidente o Presidenta, Vicepresidente o Vicepresidenta y Consejero o Consejera.

d) En la designación de miembros de órganos colegiados, se procurará el uso de construcciones metonímicas, evitando al tiempo que el artículo acompañe al cargo o representación, a los efectos de no designar sexo.

Tramitación de las iniciativas normativas con rango de ley y reglamentarias: La iniciativa deberá contener un Informe sobre el impacto por razón de género.

En **materia de presupuesto**, cada año se aprueba una Orden por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias. (Última Orden: **Orden de 12 de julio de 2021, por la que se dictan normas sobre la elaboración y la estructura de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022.** (BOC, N.º 146, DE 16/07/2021).

- ✓ Artículo 2- Tramitación: Los entes del sector público autonómicos elaborarán sus propuestas de presupuestos de acuerdo con los criterios y directrices aprobadas por el Gobierno, atendiendo al criterio de transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, incorporando el enfoque de género de los presupuestos** (…)
- ✓ Artículo 9- Procedimiento y plazo para la remisión de otra información. Las memorias de secciones y programas. Se remitirá a las Dirección General de Planificación y Presupuesto:
    i. El informe de impacto de género por programa presupuestario del departamento, de acuerdo con las directrices y el modelo que se recoge en el Anexo 8. Este informe deberá ser coherente con los objetivos y las actuaciones previstas en las memorias de los programas, así como reflejar las mejoras necesarias, y ser evaluado convenientemente por medio de indicadores.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

- ✓ A modo de ejemplo, se adjunta informe de evaluación impacto de género del presupuesto **año 2022** del **programa 463B en Anexo 1**:

Legislación Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información

- **Pacto por la ciencia Canario**
- **Nueva Estrategia de Especialización Inteligente S4 (En proceso de elaboración)**
- **Estrategia Canarias territorio Digital emprendedor -** Directrices para impulsar el desarrollo a través del crecimiento digital en Canarias.

  Se trata de una agenda transformadora en colaboración y consenso con amplios sectores de la sociedad canaria, y conseguir con ello disminuir las brechas (sociales, territoriales, generacionales y de género)

  Valores: *Solo garantizando la participación plena de la mujer en la sociedad y en la economía digital, se podrá disminuir las brechas y alcanzar la igualdad de género.*

  Medidas y objetivos a alcanzar en 2025 relacionadas con la CAPACITACIÓN: Objetivo: que el 80% de los canarios/as tengan competencias digitales básicas y que la mitad de ellas sean mujeres.

- **Agenda Digital Canarias 2025 (En proceso de elaboración):**

  Se busca reducir la brecha digital existente en competencias digitales de la población y una sociedad canaria con mayores competencias básicas digitales - Inclusión digital de las personas menos favorecidas y apoyo a la mujer.

  Objetivos de canarias territorio digital emprendedor a los que da respuesta:

  - Que el 80% de la ciudadanía tenga competencias digitales básicas y que la mitad de ellas sean mujeres.
  - Elevar el porcentaje de población con competencias digitales 7 puntos por encima de las básicas.
  - Disminuir la brecha en competencias digitales de la población joven, hasta alcanzar la misma media del estado en 2025.

Indicadores de ejecución:

- Brecha Digital de género (internet).
- Brecha Digital de género (uso habitual de internet).
- Brecha Digital de género (compras por internet).
- Habilidades digitales de la población (sin habilidades)

Algunas de las actuaciones identificadas: Fomentar la participación de las mujeres mediante gestión de cursos, talleres, seminarios y jornadas.

Por último, de reciente comunicación y aún no publicada: la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria del Gobierno de Canarias, impulsada desde la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad que se aprobó en Acuerdo de Gobierno de 28/4/2022 publicado en el BOC - 2022/91, es un plan de trabajo del fomento de la igualdad en las islas a través de datos concretos que permitan generar políticas públicas certeras de igualdad. El objetivo es dotar a la comunidad canaria de una caja de herramientas propia frente a la desigualdad, basada en nuestras

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

particularidades culturales, geográficas y sociales como archipiélago que nos permitan avanzar en igualdad de forma indudable y concreta. Hablamos de profundos cambios que requieren sembrar semillas de igualdad que tengan tiempo para crecer. La Estrategia Canaria de Transición Igualitaria se proyecta a 16 años con intención de generar las estructuras necesarias, potenciar el camino y establecer dinámicas que finalmente nos lleven a que la población canaria desarrolle hábitos de igualdad. Durante la primera legislatura se cimentará la estructura de la estrategia sobre cuatro pilares básicos: Planificar, formar, implementar y comunicar (Estrategia Canaria de Transición Igualitaria (gobiernodecanarias.org).

2. Desarrollo y gestión del GEP

La ACIISI participa en el proyecto Athena como socio de derecho desde su inicio en febrero de 2021. El desarrollo e implementación de un plan de igualdad institucional es uno de los compromisos para el año 2022. Como paso previo, en 2021 se inició un proceso de diagnóstico para identificar la principal legislación vigente, medidas ya existentes en la entidad y posibles propuestas para la mejora de la institucionalización de la igualdad de género en la ACIISI. El estudio se realizó a través de un cuestionario online dirigido a todo el personal de la ACIISI, así como la organización de un grupo focal con la comisión de igualdad creada para tal fin. Con los resultados de la información recogida se elaboró un informe en diciembre 2021 que se sumó a los informes realizados por otras entidades socias en el informe Athena para entregar como producto del programa. A principios de 2022 se actualizó la comisión de igualdad de la ACIISI y la información respecto a los indicadores establecidos en el proyecto Athena y el detalle de las actuaciones en materia de igualdad que se están realizando actualmente desde la entidad a través de reuniones presenciales. Con estos datos se elaboró la presente propuesta de plan de igualdad institucional.

Descripción de las y los miembros de las instituciones involucrados en el desarrollo del GEP. Las personas involucradas en el desarrollo del presente Plan de Igualdad han sido por un lado todo el personal de la ACIISI que ha aportado información diagnóstica y principalmente por otro lado las personas integrantes de la Comisión de Igualdad que se encargarán también del seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan:

- ✓ Antonio López, Jefe de Área ACIISI.
- ✓ Guzmán Palacios Arazuri, Jefe de Servicio de apoyo a la I+D.
- ✓ Patricia Oramas Gallar, Jefa de Sección del Área de Coordinación de ACIISI.
- ✓ Javier Roo, Responsable de Proyectos de I+D+I.
- ✓ Patricia Jiménez López, Técnica Superior ACIISI.
- ✓ Guendolina Martin Díaz. Responsable de Comunicación.
- ✓ Carmen Sánchez López. Jefa de Negociado.
- ✓ Carmen Alonso. Técnica informática.
- ✓ Asunción Jiménez. Dir. Gral. Trabajo (GC).
- ✓ Teresa Barroso. Sec. Gral. Técnica TF.

Descripción de las técnicas participativas utilizadas (encuestas al personal, entrevistas, grupos focales, debates, etc.).

La metodología participativa utilizada ha incluido encuestas online, grupo focal y reuniones de debate.

En este contexto, se están realizando reuniones mensuales del grupo de trabajo dedicado a esta labor desde el mes de enero de 2022, para hacer seguimiento al plan de igualdad que será extensible a todo el personal del Centro, así como se realizaron encuestas a 26 de las 44 personas empleadas en La ACIISI, a modo de muestra para poder realizar la fase de diagnóstico y lograr establecer los objetivos que se pretende alcanzar alineados con las casuísticas identificadas a partir de ellas.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Personas u organismo responsable de la implementación de la GEP y recursos que se dedicarán a la implementación (humanos, financieros, etc.). Las personas responsables de la implementación del plan de igualdad de género de la ACIISI son las personas integrantes de la comisión de igualdad institucional y el encargado de la asignación y seguimiento de recursos humanos y financieros El Jefe de Área de La ACIISI.

- ✓ Antonio López, Jefe de Área ACIISI. Responsable del PIG
- ✓ Guzmán Palacios Arazuri, Jefe de Servicio de apoyo a la I+D.
- ✓ Patricia Oramas Gallar, Jefa de Sección del Área de Coordinación de ACIISI.
- ✓ Javier Roo, Responsable de Proyectos de I+D+I.
- ✓ Patricia Jiménez López, Técnica Superior ACIISI.
- ✓ Guendolina Martin Díaz. Responsable de Comunicación.
- ✓ Carmen Sánchez López. Jefa de Negociado.
- ✓ Carmen Alonso. Técnica informática.
- ✓ Asunción Jiménez. Dir. Gral. Trabajo (GC).
- ✓ Teresa Barroso. Sec. Gral. Técnica TF.

Fecha de entrada en vigor y plazo de aplicación.

La fecha de entrada en vigor del plan de igualdad será Julio de 2022 hasta diciembre 2026.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Resumen de los contenidos y estructura del Plan.

El Plan de Igualdad de la ACIISI como entidad financiadora de Actuaciones de Investigación e innovación en el ámbito regional, así como participante en proyectos de I+D+I del programa Horizonte Europa de la Unión Europea, ha de cumplir con una serie de principios de elegibilidad entre los que se encuentran el compromiso por la Igualdad de Género y la implementación de un Plan de Igualdad institucional. De acuerdo con lo anterior, el PIG de la ACIISI se fundamenta en cuatro aspectos de obligatorio cumplimiento que ha establecido el nuevo programa Horizonte Europa y que emanan de la nueva estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 implementada por la Comisión COM (2020) 152 final; y que ya se recogían específicamente en la comunicación de la Comisión para el Espacio Europeo de Investigación COM (2012) 392 final:

- **Ser un documento público**: El GEP debe ser un documento formal firmado por la alta dirección y difundido dentro de la institución. Debe demostrar un compromiso con la igualdad de género, establecer objetivos claros y acciones y medidas detalladas para alcanzarlos.
- **Contar con recursos dedicados**: los recursos para el diseño, la implementación y el seguimiento de los GEP pueden incluir la financiación de puestos específicos, como Oficiales de Igualdad o Equipos de Igualdad de Género, así como horas de trabajo asignadas para el personal académico, administrativo y de gestión.
- **Incluir arreglos para la recopilación y el monitoreo de datos:** los GEP deben basarse en evidencia y basarse en datos de referencia desglosados por sexo o género recopilados en todas las categorías de personal. Estos datos deben informar los objetivos y metas del GEP, los indicadores y la evaluación continua del progreso.
- **Estar respaldado por capacitación y desarrollo de capacidades**: las acciones pueden incluir el desarrollo de competencias de género y abordar los prejuicios de género inconscientes entre el personal, los líderes y los tomadores de decisiones, establecer grupos de trabajo dedicados a temas específicos y crear conciencia a través de talleres y actividades de comunicación.

Además de estos requisitos obligatorios relacionados con el proceso, **se recomiendan las siguientes 7 áreas** temáticas para el contenido.

1. **Conciliación de la vida laboral, personal y cultura organizacional.**
2. **Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones.**
3. **Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional.**
4. **Integrar la dimensión de género en los contenidos de investigación y enseñanza.**
5. **Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual.**
6. **Presupuestos con perspectiva de género e impacto de género presupuestario.**
7. **Comunicación institucional inclusiva y no sexista**.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

3. Diagnóstico

Todas las actuaciones planificadas por la ACIISI en materia de I+D+i coadyuvan a la incorporación de más mujeres para vertebrar el ecosistema de I+D+i canario. Las medidas ya contempladas por el centro directivo en las diferentes áreas temáticas señaladas ya incluyen en la actualidad entre otras, las siguientes:

3.1. Cultura organizacional, conciliación de la vida laboral y personal.

Información Diagnóstica:

Existe una tradición de cultura organizacional flexible en la ACIISI tanto en el marco de las políticas generales de conciliación del Gobierno de Canarias como las del propio centro directivo.

Resultados del cuestionario enviado al personal de la ACIISI:

Se detectan sesgos de género en el desempleo en el ámbito científico relacionados con ser mujer y con la maternidad:

- El 35% contestó que obtener una cualificación más alta en el ámbito científico es más fácil para un hombre que para una mujer y un 12% planteó que no sabe.
- El aspecto que el personal participante en la encuesta considera que puede tener más impacto negativo en su carrera es tomarse el permiso de maternidad/paternidad/adopción.
- Un 40% respondió que los hombres avanzan mucho más en la investigación mientras las mujeres tienen niños pequeños, un/a participante comentó que ser madre puede influir en la dificultad de alcanzar ciertos objetivos en el ámbito científico y casi un tercio responde que considera que las limitaciones de tiempo relacionadas con las responsabilidades familiares es uno de los obstáculos para obtener las cualificaciones más altas en el ámbito científico y académico.

Por otro lado, respecto a la disponibilidad horaria parece que excede la jornada pactada según las respuestas obtenidas:

- Casi un 80% expone que trabaja los fines de semana y un tercio muy a menudo
- El 65% que trabaja más de 10 horas al día y más del 25% a menudo
- Más del 50% trabaja durante las vacaciones y un tercio muy a menudo
- El 40% llega a casa del trabajo demasiado cansada/o para hacer las tareas que necesita varias veces a la semana y el 13,33% varias veces al mes.

Actuaciones en marcha:

Se aplica la ley del estatuto básico del funcionariado público, algunos ejemplos de medidas son las siguientes:

- Permisos por nacimiento de un hijo o la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.
- Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses. Tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada. -

- Permiso para el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo semanal.
- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria. Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas.
- Flexibilidad de la parte fija del horario para la conciliación de la vida familiar y laboral y por razón de violencia de género. En los supuestos de los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá solicitar flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario, debiendo en todo caso cumplir su jornada semanal. - Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario.

3.2. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones.

Información Diagnóstica:

El Centro directivo y la ACIISI muestran un cuadro de mandos (tabla a) equilibrado en cuanto al ratio de mujeres y hombres con una tendencia a favorecer el género femenino.

Tabla a. Cuadro de mando actualizado del Centro Directivo.

Puestos de Dirección/Jefaturas	Mujeres	Hombres	Total
Persona titular de la CECE	1	0	1
Persona titular de La Secretaría General Técnica	1	0	1
Persona Titular de La Dirección de La ACIISI	0	1	0
Jefatura de Área	0	1	1
Jefatura de Servicio	3	3	6
Jefatura de Sección	5	4	9
Jefatura de Negociado	9	2	11

Para lograr extraer la información diagnóstica, se emitieron encuestas al personal de La ACIISI con el objetivo de recabar datos subjetivos relacionados con la perspectiva de género. Para realizar las valoraciones pertinentes, se tiene en consideración la cantidad de personas que cumplimentó las mismas, siendo ésta 26, lo que supone un 59% de la plantilla de Este Órgano Gestor. De este porcentaje y a partir de sus respuestas, se identifica que no se percibe diferenciación relevante ni brecha de género, ya que un 28% plantea que existe preferencia de asignación de tareas administrativas a las mujeres y un 17%, que se asignan roles de servicio a las mismas, lo que encuentra su fundamento en que el % de la plantilla son administrativas/auxiliares/Jefe de Negociado y se trata de tareas propias de los RPT que ocupan.

En cuanto a las preguntas relacionadas con la asignación de tareas y roles de importancia, la atención recibida desde La Dirección Senior y su feedback, así como la representación del Organismo en eventos públicos y privados, entre un 11% y un 23% tiene la percepción de que existe una preferencia por los hombres.

En la encuesta realizada al personal en el marco del proyecto Athena respecto a la distribución de tareas y recursos se detectan algunos sesgos de género:

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Actuaciones en marcha:

- Se ha puesto en marcha un Grupo de Trabajo para Igualdad de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Economía Conocimiento y Empleo de la que depende el Centro Directivo.
- Proceso de Asesoramiento y acompañamiento en la evaluación y elaboración de las memorias de impacto de género de los programas presupuestarios.
- De cara a su trabajo externo la ACIISI lleva a cabo varias iniciativas que fomentan el liderazgo y visibilidad de las mujeres en la investigación:

- **Subvención Fundación Mujeres por África**, para la formación de mujeres investigadoras en centros de investigación de Canarias, en concordancia con el programa denominado Ciencia por Mujeres, en línea con su misión de contribuir al desarrollo de África a través de sus mujeres, con el objetivo de promover a África liderazgo de las mujeres en investigación científica y transferencia de tecnología y para fomentar la capacidad de los centros de investigación en sus países de origen. El objetivo principal es permitir a las mujeres investigadoras y científicas africanas enfrentar los grandes desafíos que enfrenta África a través de la investigación en salud, agricultura y seguridad alimentaria, agua, energía y cambio climático, así como en matemáticas y ciencias económicas. Para lograr este ambicioso objetivo, La Fundación Mujeres por África colabora con los Centros de Excelencia españoles, cuyo prestigio es reconocido unánimemente en toda España e internacionalmente, asegurando así la excelencia en la investigación científica en diversos campos.
- El proyecto se enmarca en el programa "**Ellas Investigan**", que nace con la ambición de empoderar a las investigadoras africanas de las áreas STEM (Science, Technology, Engineer and Mathematics), para que sean protagonistas de la transición de África hacia una sociedad basada en el conocimiento y guiada por la innovación. "Ellas Investigan" es una iniciativa de la Fundación Mujeres por África para apoyar la investigación avanzada de científicas africanas a través de estancias posdoctorales de 6 meses en los centros españoles Severo Ochoa del CSIC y otros centros de excelencia asociados de toda España.
- **Pioneras/os en el desarrollo de las Miniferias de la Ciencia y la Innovación en Canarias y el programa "Mujer y Niña en la Ciencia".** Con este evento, el ejecutivo canario promueve la participación de los diferentes agentes del sistema de la I+D+i en el archipiélago, convirtiéndose en un gran espacio de conocimiento para mostrar la ciencia, así como sus avances e investigaciones. Las Miniferias 2022 acogen **diferentes actividades dirigidas a la Mujer y Niña en la Ciencia** visibilizando a diferentes protagonistas de la ciencia canaria en la actualidad. Con ellas, la juventud de las islas podrá conocer cómo influye su trabajo en campos relativos a la ingeniería, las telecomunicaciones, la biología, la tecnología marina o la salud de los océanos, para intentar reducir "la brecha de género en los sectores de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) que persiste desde hace años en todo el mundo".

3.3. Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional.

Información Diagnóstica:

Según ficha de análisis 2022 de género y valoración de programas presupuestarios. 463B Capital humano investigador e innovador elaborada por la ACIISI, en Canarias el número total de mujeres empleadas no llega al 40% en 2019-2020.

El acceso a la función pública y la progresión profesional en los centros directivos del Gobierno de Canarias como es el caso de la ACIISI se basa en procesos selectivos regulados por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, que se articulan a través de concurrencia pública y competitiva. En este sentido, la estructura organizativa de la ACIISI (Tabla b) esta desequilibrada en cuanto al ratio de mujeres y hombres,

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

representada por un 66% de mujeres en la plantilla y una mayor representación femenina en todos los rangos de edad (Tabla c).

Tabla b. Estructura organizativa del Centro directivo

Servicios/Departamentos	Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	%Hombres
Total, ACIISI	**29**	**15**	**44**	**66%**	**34%**
Área de Coordinación	7	4	11	64%	36%
Apoyo al Director	1	0	1	100%	0%
Servicio de apoyo a la investigación	4	4	8	50%	50%
Servicio de innovación	6	0	6	100%	0%
Servicio sociedad de la información	2	2	4	50%	50%
Inspección de medios	2	4	6	33%	67%
Medios de comunicación	3	1	4	75%	25%
Servicio administrativo y modernización	4	0	4	100%	0%
Proyecto ATHENA	4	3	7	57.15%	42.85%

Tabla c. Estructura de edad de la plantilla del centro directivo

EDAD	Mujeres	Hombres	Total
25-34	1	0	1
35-44	4	2	6
45-54	8	7	15
55-64	13	8	21
65+	1	0	1

Según el cuestionario elaborado en el marco del proyecto Athena y difundido a finales de 2021 entre el personal de la ACIISI (26 personas respondieron):

- 5% de las personas encuestadas considera que existe una leve preferencia hacia las mujeres a la hora de contratar y un 21% responde que no lo saben.
- A la hora de promocionar 5% considera que efectivamente se prefiere a los hombres y un 26% responde que no lo sabe.
- Respecto a salarios y bonos, el 10% afirma que se prefiere a los hombres y un 31% que no lo sabe.
- En la asignación de becas a nivel nacional el 5% considera que se prefiere a las mujeres y un 42% que no sabe y a nivel internacional un 5% que se prefiere a las mujeres y un 52% que no lo sabe.
- Siempre ha existido un hombre en la dirección cuando la mayor parte del personal son mujeres.

Se ha detectado una carencia de información en los siguientes aspectos:

- Personal que se dedica a la innovación, ámbitos en los que desarrolla su actividad y categorías profesionales que ocupa.
- Presencia de mujeres y hombres en eventos científicos y de divulgación por ámbitos o temáticas.
- Personal ponente o dinamizador de los eventos científicos y de divulgación por ámbitos o temáticas.

Además, la comisión de igualdad plantea que no se conocen los números de hombres y mujeres contratados por otras instituciones o empresas o en las subvenciones que reciben fondos de la ACIISI para saber si existen

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

brechas discriminatorias o no. Se podrían obtener, incluyendo presupuestos con enfoque de género, desagregados y con análisis de impacto y si existen brechas ver las posibilidades de aplicar medidas de acción positiva respecto a la contratación, la participación y las personas beneficiarias.

Actuaciones en marcha:

En las siguientes, se incluyen en las bases reguladoras de las subvenciones, criterios que favorezcan la contratación de mujeres:

- ***ORDEN de 14 de julio de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la incorporación de personal innovador al tejido productivo.* (BOC Nº 142 de 27/07/2016)**

Base 9.- Criterios de evaluación de las solicitudes.

1. Las solicitudes serán evaluadas por el procedimiento de concurrencia competitiva conforme a los principios de publicidad, transparencia, objetividad*, igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Base 15.- Obligaciones de las entidades beneficiarias.

9. Por tratarse de una actividad cofinanciada por el Fondo Social Europeo (FSE), la justificación deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en la Orden de 10 de noviembre de 2009, por la que se establecen normas para la gestión, seguimiento y control de las operaciones cofinanciadas con Fondos Estructurales y en los Reglamentos Comunitarios nº 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de2013 y nº 1304/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo, y conforme a las instrucciones dadas por la Autoridad de Gestión del Programa Operativo FSE Canarias 2014-2020 respecto a las operaciones cofinanciadas y se deberá garantizar el cumplimiento durante todo el tiempo de realización del gasto, de las disposiciones, políticas y acciones comunitarias, incluidas las correspondientes a las normas de competencia, contratación pública, protección y mejora del medio ambiente, *eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres*, así como las de información y publicidad. Deberá aportar los datos que se requieran a efecto de indicadores de ejecución del POC 2014-2020, para su posterior certificación a FSE.

- ***ORDEN de 7 de julio de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el programa posdoctoral de formación del personal investigador Catalina Ruiz. (BOC nº 147 de 22/07/2020)***

Base 9.- Procedimiento de concesión.

1. El procedimiento de concesión de las subvenciones será el de concurrencia competitiva, a través de convocatorias públicas, conforme a los principios de publicidad, transparencia, *igualdad de oportunidades y no discriminación por sexo o discapacidad*.

Base 19.- Requisitos de las personas investigadoras.

f) No haber sido sancionado penal ni administrativamente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, o incurso en prohibición legal que le inhabilite para ello, con inclusión de las que se hayan producido por *discriminación por razón de sexo* de conformidad con lo dispuesto en la

Disposición final sexta de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Base 23.- Justificación de la subvención.

1. La justificación de la subvención se realizará mediante cuenta justificativa con informe de auditor, según se establece en el artículo 27 del Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias, debiendo formalizarse mediante aportación de:

a) Informe de Auditoría.

x. Cumplimiento de la normativa europea, nacional y autonómica de aplicación, especificando cada normativa en concreto (en materia de contratación pública, subvenciones, ayudas de estado, medio ambiente, *igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, información y comunicación y subvencionabilidad del gasto).

3.4. Integrar la dimensión de género en los contenidos de investigación y enseñanza.

Información diagnóstica:

No se está realizando un análisis desde el enfoque de género de los contenidos de las investigaciones o materiales que se están financiando.

Actuaciones en marcha:

La ACIISI como centro directivo encargado de desempeñar las competencias relativas a las políticas y programas públicos en materia de investigación, desarrollo tecnológico, innovación empresarial y despliegue de la sociedad de la información de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, desarrolla diferentes programas y actuaciones de financiación que ya integran la dimensión de género en su desarrollo, por ejemplo:

3.4.1. Medidas de contratación de agentes externos[2]:

3.4.1.1. Criterios de valoración en la adjudicación de contratos: Se incorpora en los Pliegos de Cláusulas Administrativas (PCA) un criterio de valoración positivo para la igualdad de género.

A modo de ejemplo, últimos criterios de selección utilizados en los PCA para la contratación de servicios relacionados con la Agenda Digital y la nueva Estrategia de Especialización Inteligente (S4).

CRITERIOS	PUNTUACIÓN
1. Metodología propuesta para la realización de los trabajos objeto del contrato	20
2. Mejoras propuestas	5
3. Participación de los distintos Agentes Económicos, Sociales y grupos de interés	10
4. Reducción del plazo de entrega	20
5. Igualdad de género*	**5**

El criterio 'Igualdad de género' se valora con hasta 5 puntos el compromiso de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la ejecución del presente contrato, y específicamente en tareas que no sean de carácter meramente administrativo.

[2] Algunas de estas medidas favorecen también el avance en relación con el objetivo 2: equilibrio de género en el liderazgo y toma de decisiones, 3: igualdad de género en la contratación y la progresión profesional y al objetivo 7 comunicación.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

3.4.1.2. En la ejecución del contrato:

En los PCA se establece para la ejecución del contrato, conforme al art. 202 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público- Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden: "L*a contratista habrá de cumplir las condiciones siguientes:*

- Eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

- Favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar.

3.4.1.3. En la justificación o evaluación del cumplimiento del contrato: *Hasta la fecha no se habían establecido medidas.*

3.4.2. Medidas implementadas en las Subvenciones otorgadas por la ACISII:

A modo de ejemplo se exponen diferentes actuaciones que contemplan en sus bases reguladoras y/o criterios de baremación la dimensión de género.

3.4.2.1. Actuaciones que integran la dimensión de la igualdad de género en sus bases reguladoras:

- ***ORDEN de 9 de noviembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras que han de regir en la concesión de subvenciones, en régimen de minimis, para la participación en la Red CIDE. (BOC nº 226 de 22/11/2016)***

Base 19.- Obligaciones de los beneficiarios.

12. Por tratarse de una actividad cofinanciada por el Fondo Europeo de Desarrollo Reglamentos Comunitarios nº 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013 y nº 1301/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, a las normas sobre gastos subvencionables de los programas operativos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional y del Fondo de Cohesión, a las normas para la gestión, seguimiento y control de las operaciones cofinanciadas con Fondos Estructurales y conforme a las instrucciones dadas por la Autoridad de Gestión del Programa Operativo FEDER Canarias 2014-2020 respecto a las operaciones cofinanciadas deberá garantizar el cumplimiento durante todo el tiempo de realización del gasto, de las disposiciones, políticas y acciones comunitarias, incluidas las correspondientes a las normas de competencia, contratación pública, protección y mejora del medio ambiente, *eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres*, así como las de información y publicidad.

16. *Procurar un uso no sexista del lenguaje y velar por transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, en la ejecución del proyecto subvencionado*.

- ***ORDEN de 2 de diciembre de 2016, por la que se aprueban las bases que regirán en las convocatorias de ayudas del Programa Predoctoral de Formación del Personal Investigador, cofinanciadas con el Fondo Social Europeo. (BOC nº 240 de 14/12/2016)***

Base 26.- Requisitos de los solicitantes.

d) Se compromete al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y no está cumpliendo sanción administrativa o penal por incurrir en *discriminación por razón de sexo*, o por *alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias* por la legislación vigente.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Base 28.- Obligaciones de los centros de adscripción en su condición de entidades colaboradoras y de las empresas en las que se desarrollen tesis doctorales.

28.1. Son obligaciones del centro de adscripción, sin perjuicio de las derivadas de la relación laboral que se establezca con la persona beneficiaria, las siguientes:

h) Procurar un *uso no sexista del lenguaje y velar por transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la ejecución de los proyectos*.

28.2. Son obligaciones de las empresas en las que se desarrollen tesis doctorales las siguientes:

d) Procurar un uso no sexista del lenguaje y velar por transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la ejecución de los proyectos.

Base 31.- Derechos y deberes del personal investigador beneficiario.

31.2. Deberes del personal investigador beneficiario:

j) Procurar un uso no sexista del lenguaje y velar por transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la ejecución de los proyectos.

Base 41.- Obligaciones de los centros de adscripción en su condición de entidades colaboradoras.

Son obligaciones del centro de adscripción las siguientes:

c) Procurar un uso no sexista del lenguaje y velar por transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la ejecución de los proyectos.

3.4.2.2. Actuaciones que integran la dimensión de género en sus bases y criterios de baremación.

- ***ORDEN de 9 de noviembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras que han de regir en la concesión de subvenciones, en régimen de minimis, para la participación en la Red CIDE. (BOC n.º 226 de 22/11/2016)***

Base 13.- Criterios de valoración y baremos.

d) Número de personas de nueva contratación, en particular, *mujeres* o personas con discapacidad o en situación de exclusión social (hasta 15 puntos).

Criterio	1	2	Más de 3
d	5	10	15

Base 19.- Obligaciones de los beneficiarios.

12. Por tratarse de una actividad cofinanciada por el Fondo Europeo de Desarrollo Reglamentos Comunitarios nº 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013 y nº 1301/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, a las normas sobre gastos subvencionables de los programas operativos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional y del Fondo de Cohesión, a las normas para la gestión, seguimiento y control de las operaciones cofinanciadas con Fondos Estructurales y conforme a las instrucciones dadas por la Autoridad de Gestión del Programa Operativo FEDER Canarias 2014-2020 respecto a las operaciones cofinanciadas deberá garantizar el cumplimiento durante todo el tiempo de realización del gasto, de las disposiciones, políticas y acciones comunitarias, incluidas las correspondientes a las normas de competencia, contratación pública, protección y mejora del medio ambiente, *eliminación de desigualdades y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres*, así como las de información y publicidad.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

16. *Procurar un uso no sexista del lenguaje y velar por transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, en la ejecución del proyecto subvencionado*.

- ***ORDEN de 12 de agosto de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de Proyectos de I+D por organismos de investigación y empresas en las áreas prioritarias de la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias.***

- **Base 14. Procedimiento de concesión y tramitación electrónica.**

1. El procedimiento de concesión de las subvenciones será el de concurrencia competitiva, previsto en los artículos 14 a 20 del Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias, conforme a los principios de publicidad, transparencia, objetividad, *igualdad y no discriminación*.

Base 16. Contenido mínimo de la solicitud y documentación obligatoria.

4. A continuación, el representante legal de la entidad solicitante, con carácter previo a la firma y registro electrónicos de la solicitud deberá:

b) Declarar responsablemente que la entidad solicitante a la que representa:

Se compromete al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y no está cumpliendo sanción administrativa o penal por incurrir en *discriminación por razón de sexo, o por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la Legislación vigente*.

Base 18. Criterios de evaluación de solicitudes.

3. En la segunda fase de evaluación y para los casos en que proceda conforme con el procedimiento previsto en la base 19, se atenderán a los siguientes criterios de valoración y puntuación adicional:

Criterios	**Puntuación**
Proyectos en los que ninguno de los sexos esté representado en menos de un 40% del total de miembros del equipo de investigación.	0,2
Proyectos en los que la investigadora principal sea mujer.	0,2
Proyectos en los que el grupo de investigación integre al menos a un miembro con un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%.	0,2

Base 19. Procedimiento de evaluación y selección.

3. La Comisión de selección estará presidida por el director de la Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información o persona en quien delegue y estará integrada por cuatro vocales y un secretario, designados por el director entre personal funcionario, laboral o estatutario al servicio del sector público, salvo que su entidad de adscripción haya presentado solicitud en la respectiva convocatoria. En su composición se procurará una representación paritaria de hombres y mujeres.

Base 25. Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las subvenciones están sujetos a las siguientes obligaciones:

13. Deberán adoptarse medidas destinadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como para evitar cualquier discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones,

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

discapacidad, edad u orientación sexual. Procurar un uso no sexista del lenguaje y velar por transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, en la ejecución del proyecto subvencionado.

Asimismo, se respetará el principio de desarrollo sostenible y fomento de la conservación, protección y mejora de la calidad del medio ambiente conforme a los artículos 7 y 8 del Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013.

3.4.2.3. En el seguimiento de la ejecución de las subvenciones:

Se han implementado Indicadores desagregados por sexo en diferentes subvenciones/ayudas concedidas, para ello:

- Se incluye en el modelo de solicitud de las subvenciones un campo de la persona solicitante desagregado por sexo.
- Se crea un cuadro de mando, con todos los datos recogidos desagregados por sexo en la solicitud de todas las subvenciones.

Los resultados extraídos para el seguimiento se resumen en la siguiente tabla de indicadores:

NOMBRE DE LA ACTUACIÓN	CON	MUJ.	%	HOMB	%
INCORPORACIÓN PERSONAL INNOVADOR 2020	40	18	45,00	22	55,00
INCORPORACIÓN PERSONAL INNOVADOR 2021	26	15	57,69	11	42,31
FORMACIÓN PERSONAL INNOVADOR 2021	10	6	60,00	4	40,00
FORMACIÓN PERSONAL INNOVADOR 2022	14	5	35,71	9	64,29
RED CIDE 2020	23	15	65,22	8	34,78
RED CIDE DIGITAL 2021[3]	16	9	56,25	7	43,75
PROGRAMA PREDOCTORAL- TESIS 2021	62	39	62,90	23	37,10
PROGRAMA PREDOCTORAL TESIS 2022	60	38	63,33	22	36.67
GESTORES DE LA INNOVACIÓN 2020-2021	518	291	56,18	227	43,82
GESTORES DE LA INNOVACIÓN 2020-2021	499	293	58,72	206	41,28

NOMBRE DE LA	PROYECTOS	PERSONAL	MUJERESS	%	HOMBRES	%
PROYECTOS DE I+D+I 2020	58	254	88	34,65	166	65,35
PROYECTOS DE I+D+I 2021	46	186	67	36,02	119	63,98

A modo de resumen, se observa que de las 12 actuaciones financiadoras cuya dimensión de género ha sido analizada, 7 superan la paridad en pro de la mujer, lo que identifica a más del 58% de las actuaciones financiadoras como positivas en perspectiva de género, requiriendo atención la misma en la programación del 42% restante.

[3] Se incluyeron criterios de valoración de las solicitudes vinculados con la igualdad de género.
[4] Ambas actuaciones contaban con criterios de valoración con enfoque de género.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

3.5. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual:

Información diagnóstica:

El Gobierno de Canarias cuenta con un protocolo de actuación ante situaciones de acoso y la violencia en el entorno laboral de La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias que incluye todas sus manifestaciones. El Protocolo fue aprobado por Resolución de 8 de mayo de 2019 (BOC n.º 102 de 29 de mayo de 2019). Este protocolo incluye una Sección con particularidades relativas al acoso moral, laboral o psicológico; sexual, por razón de sexo, orientación o identidad sexual y por cualquier otra circunstancia discriminatoria, como manifestación formal del compromiso político de tolerancia cero con respecto a situaciones o manifestaciones de acoso y garantía de que dicha política de tolerancia cero sea reconocida por la totalidad de Departamentos y Organismos Públicos de la Administración Autonómica, sirviendo de instrumento general de actuación frente a todos los tipos de acoso que pudieran producirse en cualquiera de sus centros de trabajo, siendo su objetivo establecer medidas preventivas que lo eviten, procedimientos formales e informales que ayuden a resolverlo en caso de que se produzcan y pautas para la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de las personas que lo sufran.

De esta manera, en el marco normativo citado se reconoce y declara la necesidad de prevenir las conductas de acoso en el trabajo, de imposibilitar su aparición y de erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito de la administración pública, manifestando como principio básico de actuación el derecho de las empleadas y los empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno en el desempeño de sus funciones.

En este contexto, se ha comenzado a realizar formaciones en La ACIISI desde junio del año 2022.

En Este Centro Gestor, las acciones respecto acoso que las/os participantes en la encuesta de Athena de finales de 2021 (15 respuestas a estas preguntas, habiendo sido encuestados 26 de las 44 personas empeladas en La ACIISI) plantearon que han ocurrido en alguna ocasión, son las siguientes:

- Comentarios inapropiados respecto a la apariencia o ropa (3)
- Comentarios inapropiados sobre habilidades y competencias (5)
- Críticas inadecuadas e injustas (8)
- Humillación y degradación (6)
- Llamadas, mails, mensajes de texto, fotos o vídeos con subtítulos sexuales (1)
- Amenazas verbales, no verbales, psicológicas o abuso físico (1)

Ante la existencia de estas percepciones por parte de una media aproximada del 9% del personal del Centro, se establece un plan de actuación que las atienda.

Actuaciones en marcha:

Están en funcionamiento medidas para el apoyo a las víctimas de violencia de género a través de las cláusulas sociales en la contratación.

Existe un protocolo contra el acoso laboral que incluye el acoso sexual o por razón de sexo en el Gobierno de Canarias en vigor.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

3.6. Presupuestos con enfoque de género:

Información diagnostica:

El análisis de impacto de género en los presupuestos es obligatorio y no se está llevando a cabo en la ACIISI.

Según ficha de análisis 2022 de género y valoración de programas presupuestarios. 463B Capital humano investigador e innovador elaborada por la ACIISI:

- Existe dificultad para valorar las desigualdades puesto que no se dispone de datos fiables sobre algunos aspectos tales como la presencia de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones, tanto de la política de investigación, como en las empresas o entidades vinculadas con las actividades de I+D.

Actuaciones en marcha:

Participación en el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género en los Fondos de I+D+I, celebrada por la Red de Políticas de I+D+i del Ministerio de Ciencia e Innovación, Ministerio de Hacienda y las Comunidades autónomas.

Informes de género en los presupuestos anuales (Ver Anexo 1)

3.7. Comunicación institucional.

Información diagnostica:

No todo el personal conoce los instrumentos existentes en la entidad: manual y servicio de asesoría. Se están llevando a cabo revisiones de comunicación inclusiva y no sexista en la mayoría de los documentos. Las convocatorias y bases de subvenciones, todo lo que se publica en el Boletín Oficial de Canarias es revisado por el servicio jurídico para garantizar que tengan lenguaje inclusivo.

De cara a fomentarlo en las instituciones financiadas está incluido en algunos de los instrumentos descritos anteriormente que integran la dimensión de género en sus bases y criterios de baremación[5].

- ORDEN de 9 de noviembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras que han de regir en la concesión de subvenciones, en régimen de minimis, para la participación en la Red CIDE. (BOC nº 226 de 22/11/2016)
- ORDEN de 2 de diciembre de 2016, por la que se aprueban las bases que regirán en las convocatorias de ayudas del Programa Predoctoral de Formación del Personal Investigador, cofinanciadas con el Fondo Social Europeo. (BOC nº 240 de 14/12/2016)
- ORDEN de 9 de noviembre de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras que han de regir en la concesión de subvenciones, en régimen de minimis, para la participación en la Red CIDE. (BOC n.º 226 de 22/11/2016)
- ORDEN de 12 de agosto de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de Proyectos de I+D por organismos de investigación y empresas en las áreas prioritarias de la Estrategia de Especialización Inteligente de Canarias.

Actuaciones en marcha:

Comunicación institucional: Lenguaje e imágenes inclusivas en la comunicación de ACIISI, existencia de un manual del GOBCAN, teléfono de contacto. https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/el-personal-del-gobierno-cuenta-con-un-nuevo-espacio-de-consulta-y-recursos-audiovisuales-para-comunicar-en-igualdad/.

[5] . Ver punto 3.4.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Algunos ejemplos de los informes de legalidad de la Secretaría General Técnica de nuestra Consejería, corrigiendo el lenguaje en la redacción de las propuestas de Orden:

- *La expresión "autónomos y emprendedores" debe sustituirse por "personas autónomas y emprendedoras", en atención a la directriz trigésima sobre el uso no sexista del lenguaje, aprobada por el mencionado Decreto 15/2016, del Presidente, de 11 de marzo.*
- *Las expresiones "beneficiarios" y "beneficiario" debe sustituirse por "entidades beneficiarias" y "entidad beneficiaria", respectivamente, en atención a la mencionada directriz sobre uso no sexista del lenguaje.*
- *La expresión "auditor" y "auditores" deben sustituirse por "persona "auditora" y "personas auditoras", respectivamente, en atención a la mencionada directriz sobre uso no sexista del lenguaje.*

Incorporación del Nombre de Mujeres científicas relevantes en las actuaciones financiadas por la ACIISI:

Apoyo a la actividad de I+D+i. **Programa María del Carmen Betencourt y Molina**: Convocatorias de subvenciones de I+D en régimen de concurrencia competitiva, mediante la realización de proyectos de I+D que generen conocimiento científico y técnico de excelencia en las áreas prioritarias para Canarias, que supongan avances cualitativos y significativos en el ámbito científico y que logren a medio y largo plazo mejorar el impacto nacional e internacional de las instituciones, centros, grupos de investigación e investigadores canarios, canalizar los recursos hacia los sectores esenciales para Canarias y en definitiva fortalecer la capacidad del sistema canaria de ciencia, tecnología e innovación. Se trata de actividades dirigidas a proyectos de I+D en los ámbitos identificados como prioritarios en la RIS3 de Canarias para grupos de investigación y centros públicos de investigación que den lugar a la incorporación de nuevos investigadores, a la programación y realización conjunta de actividades, la utilización de redes electrónicas de comunicación y a la gestión conjunta del conocimiento y la propiedad intelectual.

4. Objetivos y actuaciones

En el presente apartado se definen los principales objetivos, así como los principales resultados del análisis cuantitativo y cualitativo respecto a la igualdad de género en la institución realizado: los principales sesgos de género identificados y las principales intervenciones y áreas prioritarias identificadas en el diagnóstico.

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las áreas de intervención de la ACIISI a través de medidas específicas dirigidas a prevenir, identificar y eliminar si las hubiera las brechas de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS VINCULADOS CON LA INFORMACIÓN DIAGNÓSTICA Y A LAS ACTUACIONES:

El presente proyecto de ley que se está elaborando está vinculado con el cumplimiento de todos los objetivos que se enumeran a continuación.

Nueva Ley de Ciencia Canaria (En trámite, derogará la Ley Canaria 5/2001, de 9 de julio, de promoción y desarrollo de la investigación científica y la innovación). Como novedad, esta ley presta máxima atención a la transversalidad de la igualdad entre hombres y mujeres y la perspectiva de género en el marco del Sistema Canario de Ciencia, Tecnología e Innovación. Los nuevos artículos específicos para alcanzar la igualdad efectiva son:

- Establecerá la obligatoriedad de la recogida y el seguimiento de datos desagregado por sexos, incluyendo indicadores específicos para la medición del impacto de género de estrategias, planes, programas, convocatorias y proyectos que sean financiados por fondos públicos.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

- Rendición de cuentas de las medidas concretas adoptadas por todos los agentes del SCIDI para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la I+D+i en el seno de los órganos de gobernanza del SCIDI.
- Inclusión de medidas transformadoras que favorezcan la igualdad de género, tales como obligatoriedad de contar con planes de igualdad por parte de los agentes públicos del SCIDI.
- Obligatoriedad de establecer en las convocatorias de financiación con fondos públicos para la I+D+i de elementos que discriminen positivamente la participación de mujeres, así como la inclusión de colectivos vulnerables.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Objetivos específicos	Información diagnóstica	Actuaciones
1. Cultura organizacional y conciliación de la vida personal y laboral. Mantener una cultura organizacional que permita la conciliación efectiva de la vida personal y laboral a toda la plantilla de la ACIISI a través del apoyo a las responsabilidades de autocuidado y cuidados hacia menores y otras personas dependientes.	here is a tradition of flexible organizational culture in the ACIISI both within the framework of the general conciliation policies of the Government of the Canary Islands and those of the management center itself and the following laws are complied with: Law 2/1987 of March 30, on the Canary Islands Public Service (BOC No. 40 of April 3, 1987). Royal Legislative Decree 5/2015, of October 30, approving the Consolidated Text of the Law on the Basic Statute of Public Employees (BOE No. 261 of October 31, 2015), modified by Royal Legislative Decree 7 /2019, of March 1, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation. Gender biases are detected in unemployment in the scientific field related to being a woman and motherhood: Regarding time availability, it seems that it exceeds the agreed day according to the answers obtained.	**1.1. Continuar el apoyo a las responsabilidades de cuidado (cuidado de niñas/os y otros dependientes) y políticas para permisos parentales:** - Permisos por el nacimiento de un hijo o la muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. - Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente. - Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. - Permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses. Tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada. - Permiso para el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a la reducción de su jornada de trabajo semanal. - Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria. Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas. **1.2. Mantener la flexibilidad en el horario laboral de acuerdo con lo establecido en la Ley de Función Pública Canaria:** - Horario variable: la parte variable del horario cubrirá el tiempo de la jornada no cumplida en la parte fija, y se podrá cumplir entre las 7,00 y las 9,00 horas y entre las 14,00 y las 17,00 horas. Durante el período de verano y otras dispensas, la parte fija será de veinte horas semanales, a razón de cuatro horas diarias, se realizará entre las 9,00 horas y las 13,00 horas y la parte flexible entre las 7,00 horas y las 9,00 horas y entre las 13,00 y las 16,00 horas. - Flexibilidad de la parte fija del horario para la conciliación de la vida familiar y laboral y por razón de violencia de género. En los supuestos de los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá solicitar flexibilizar en una hora diaria la parte fija del horario, debiendo en todo caso cumplir su jornada semanal. - Las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Objetivos específicos	Información diagnóstica	Actuaciones
		1.3. Reinserción de las y los trabajadores después de interrupciones en la carrera. Personal laboral (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores): 1. Excedencia forzosa: La persona trabajadora tiene derecho de reserva del puesto de trabajo. 2. Excedencia voluntaria: Existe un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría para la persona trabajadora que estuviera en situación de excedencia voluntaria. 3. Excedencia para el cuidado de hijos o para el cuidado de familiares: Durante el primer año, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Personal funcionarial (EBEP y LFPC): Reingreso al servicio activo de los funcionarios que se encuentren en situación de: 1. Excedencia forzosa. 2. Excedencia voluntaria: a. Los funcionarios públicos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público. b. Los funcionarios que cesen en la situación de servicios especiales. c. Los funcionarios que se encuentren en situación de excedencia para atender al cuidado de hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste. **1.4. Apoyo y asesoramiento en Conciliación de la Vida Laboral y Cultura Organizacional.** Desarrollo de actividades formativas promovidas por el centro de trabajo dirigidas a todo el personal basadas en la información sobre los derechos existentes, aspectos positivos y áreas de mejora, así como los posibles sesgos inconscientes que puedan influir en la cultura institucional respecto a este eje.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Objetivos específicos	Información diagnóstica	Actuaciones
2.Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones. Establecer las medidas oportunas para que haya igualdad entre mujeres y hombres en el liderazgo y la toma de decisiones (participación, representación, formación y reconocimiento) en condiciones de equidad previniendo, identificando y eliminando si las hubiera, las brechas de género existentes.	El Centro directivo y la ACIISI muestran un cuadro de mandos (tabla a) equilibrado en cuanto al ratio de mujeres y hombres con una tendencia a favorecer el género femenino. Se ha puesto en marcha un Grupo de trabajo para igualdad de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Economía Conocimiento y Empleo de la que depende el Centro directivo. De cara a su trabajo externo la ACIISI lleva a cabo varias iniciativas que fomentan el liderazgo y visibilidad de las mujeres en la investigación: Subvención Fundación Mujeres por África. El proyecto se enmarca en el programa "Ellas Investigan". Pioneras/os en el desarrollo de las Miniferias de la Ciencia y la Innovación en Canarias y el programa "Mujer y Niña en la Ciencia".	**2.1. Procurar atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos del cuadro de mandos del centro directivo. Incorporar la formación y experiencia en igualdad de género entre los criterios de selección.** **2.2. Mesas de contratación paritarias: representantes de la ACIISI tendrán una participación paritaria en las mesas de contratación y otras comisiones de selección y evaluación de las líneas desarrolladas por los programas.** **2.3. Análisis de las posibles barreras conscientes o inconscientes existentes en la selección, promoción o contratación para asegurar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones: estructurales, institucionales e individuales a través del desarrollo de actividades formativas dirigidas al personal responsable.** **2.4. Estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación e innovación y potenciar el desarrollo de contenidos en la investigación y tecnología creados por mujeres, incorporando fases de valoración que otorguen una puntuación adicional de 0,2 puntos a aquellos proyectos liderados por mujeres, así como a aquellos otros, en los que la representación de cada uno de los sexos en el equipo de trabajo no sea inferior al 40% del número total de miembros.** **2.5. Continuar otorgando subvenciones para la formación de mujeres investigadoras en centros de investigación de Canarias como por ejemplo a la Fundación Mujeres por África.**

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Objetivos específicos	Información diagnóstica	Actuaciones
3.Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional. Poner en marcha las medidas necesarias para que prevenir y actuar si las hubiera, ante discriminaciones por razón de sexo en la contratación y promoción profesional garantizando la igualdad de género.	En Canarias el número total de mujeres empleadas no llega al 40% en 2019-2020. La estructura organizativa de la ACIISI (Tabla b) esta desequilibrada en cuanto al ratio de mujeres y hombres, representada por un 66% de mujeres en la plantilla y una mayor representación femenina en todos los rangos de edad (Tabla c). Por otro lado, siempre ha existido un hombre en la dirección cuando la mayor parte del personal son mujeres. En las siguientes órdenes, se incluyen en las bases reguladoras de las subvenciones, criterios que favorezcan la contratación de mujeres: *ORDEN de 14 de julio de 2016, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la incorporación de personal innovador al tejido productivo.* (BOC Nº 142 de 27/07/2016). Base 9.- Criterios de evaluación de las solicitudes y Base 15.- Obligaciones de las entidades beneficiarias. *ORDEN de 7 de julio de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el programa posdoctoral de formación del personal investigador Catalina Ruiz. (BOC nº 147 de 22/07/2020).* Base 9.- Procedimiento de concesión, Base 19.- Requisitos de las personas investigadoras, Base 23.- Justificación de la subvención. El personal encuestado plantea: - 5% consideran que existe una leve preferencia hacia las mujeres a la hora de contratar y un 21% que no lo saben. - A la hora de promocionar 5% consideran que efectivamente se prefiere a los hombres y un 26% que no lo saben. - Respecto a salarios y bonos, el 10% afirman que se prefiere a los hombres y un 31% que no lo sabe. - En la asignación de becas a nivel nacional el 5% considera que se prefiere a las mujeres y un 42% que no saben y a nivel internacional un 5% que se prefiere a las mujeres y un 52% que no lo saben. No se conocen los números de hombres y mujeres contratados por otras instituciones o empresas en el marco de los contratos o subvenciones de fondos que otorga la ACIISI para saber si existen brechas discriminatorias o no. Además, se ha detectado una carencia de información en los siguientes aspectos: - Personal que se dedica a la innovación, ámbitos en los que desarrolla su actividad y categorías profesionales que ocupa. - Presencia de mujeres y hombres en eventos científicos y de divulgación por ámbitos o temáticas. - Personal ponente o dinamizador de los eventos científicos y de divulgación por ámbitos o temáticas.	**3.1. Incluir en los formularios de solicitud de las convocatorias un campo específico para recoger si la empresa o institución tiene plan de igualdad y una declaración responsable en el caso de las empresas de más de 50 trabajadoras/es obligadas por ley.** **3.2. Incluir en las auditorías externas dirigidas a las instituciones que reciben fondos que tienen que cumplir con la legislación actual en materia de igualdad y acreditarlo: en función de si más de 50 trabajadoras/es plan de igualdad voluntario u obligatorio y registro retributivo desagregado por sexo.** **3.3. Continuar recabando y analizando datos desagregados de hombres y mujeres contratadas/os por las instituciones y empresas financiadas para identificar posibles brechas de género ej. Reclutamiento a doctores/as.** **3.4. Continuar incluyendo en las bases reguladoras de las subvenciones y todas las convocatorias de financiación con fondos públicos para la I+D+i, criterios que favorezcan la contratación de mujeres mediante medidas de discriminación positiva: ej. CIDE DIGITAL (número de personas de nueva contratación, en particular, mujeres (hasta 15 puntos).**

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Objetivos específicos	Información diagnóstica	Actuaciones
4. Integrar la dimensión de género en los contenidos de investigación y enseñanza. Incluir la perspectiva de género en las acciones de investigación, contenidos didácticos y comunicativos identificando y eliminando todos los sesgos y estereotipos machistas si los hubiera.	No se está realizando un análisis desde el enfoque de género de los contenidos de las investigaciones o materiales que se están financiando. La ACIISI desarrolla diferentes programas y actuaciones de financiación que ya integran la dimensión de género en su desarrollo, por ejemplo: **Medidas de contratación de agentes externos6:** Criterios de valoración en la adjudicación de contratos: Se incorpora en los Pliegos de Cláusulas Administrativas (PCA) un criterio de valoración positivo para la igualdad de género, a modo de ejemplo, últimos criterios de selección utilizados en los PCA para la contratación de servicios relacionados con la Agenda Digital y la nueva Estrategia de Especialización Inteligente (S4). En la ejecución del contrato: En los PCA se establecen condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental e incluye igualdad de género. En la justificación o evaluación del cumplimiento del contrato: *Hasta la fecha no se habían establecido medidas.* **Medidas implementadas en las Subvenciones otorgadas por la ACISII.** -En la selección: diferentes actuaciones que contemplan en sus bases reguladoras y/o criterios de baremación la dimensión de género. - En el seguimiento de la ejecución de las subvenciones: Se han implementado Indicadores desagregados por sexo en diferentes subvenciones/ayudas concedidas, para ello: Se incluye en el modelo de solicitud de las subvenciones un campo de la persona solicitante desagregado por sexo. Creado un cuadro de mandos, con todos los datos recogidos desagregados por sexo en la solicitud de todas las subvenciones. Los resultados extraídos para el seguimiento se resumen en una tabla de indicadores.	**4.1. Garantizar la dimensión de igualdad de género en los contenidos de todos los proyectos de I+D+i que se apoyen.** Incluir en los formularios de solicitud de financiación un apartado donde se recoja la perspectiva de género del contenido de la investigación y el impacto previsto diferenciado, La promoción y difusión de la investigación incluye la dimensión de género y definir los mecanismos de seguimiento y evaluación. **4.2. Garantizar la igualdad de género en la adjudicación de contratos públicos**. Continuar con la incorporación en los Pliegos de Cláusulas Administrativas de un criterio de valoración para la igualdad de género en la adjudicación de contratos: valoración del criterio igualdad de género con hasta 5 puntos el compromiso de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la ejecución del presente contrato, y específicamente en tareas que no sean de carácter meramente administrativo. Además, se establece conforme al art. 202 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público- Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden: "La contratista habrá de cumplir las condiciones siguientes: - Eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. - Favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar. **4.3. Verificar a través de las memorias que los proyectos apoyados con financiación se han implementado desde la perspectiva de género, identificando posibles brechas de género y estableciendo los mecanismos adecuados para eliminarlas si las hubiera.**

[6] Algunas de estas medidas favorecen también el avance en relación con el objetivo 2: equilibrio de género en el liderazgo y toma de decisiones, 3: igualdad de género en la contratación y la progresión profesional y al objetivo 7 comunicación.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Objetivos específicos	Información diagnóstica	Actuaciones
5. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual. Asegurar las medidas necesarias para prevenir, identificar y actuar contra las violencias machistas, si las hubiera, incluido el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito institucional de la ACIISI.	El Gobierno de Canarias cuenta con un protocolo contra el acoso laboral que incluye el acoso sexual o por razón de sexo en vigor, no se han realizado formaciones al respecto en la ACIISI recientemente. Las acciones respecto a acoso que las/os participantes en la encuesta plantearon que han ocurrido son las siguientes: Comentarios inapropiados respecto a la apariencia o ropa Comentarios inapropiados sobre habilidades y competencias Críticas inadecuadas e injustas Humillación y degradación Llamadas, mails, mensajes de texto, fotos o vídeos con subtítulos sexuales Amenazas verbales, no verbales, psicológicas o abuso físico Están en funcionamiento medidas para el apoyo a las víctimas de violencia de género a través de las cláusulas sociales en la contratación. No se cuenta con datos respecto a si las instituciones que reciben fondos cuentan o no con un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo (obligatorio para entidades de más de 50 trabajadoras/es y a valorar en el caso de las de menor plantilla en cuyo caso es voluntario).	**5.1. Mantener informado al personal de la ACIISI sobre el protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias en vigor a través de un mailing sobre donde pueden acceder al documento y de una formación dirigida a todo el personal.** **5.2. Continuar incluyendo en las bases de las subvenciones y en los pliegos el necesario cumplimiento de la normativa europea relacionada con el apoyo a la contratación de las mujeres víctimas de violencias machistas.** **5.3. Seguir incluyendo en las auditorías externas dirigidas a las instituciones que reciben fondos la obligatoriedad de cumplir con la legislación actual en materia de igualdad y en específicamente aprobar y aplicar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.**

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Objetivos específicos	Información diagnóstica	Actuaciones
6. Presupuestos con enfoque de género: Llevar a cabo la programación, recogida y seguimiento de datos desagregados por sexo incluyendo indicadores específicos para la medición de la asignación presupuestaria y el impacto de género (cuánto beneficia a hombres o mujeres y a la disminución de las brechas existentes) de estrategias, planes, programas, convocatorias y proyectos que sean financiados por fondos públicos.	El análisis de impacto de género en los presupuestos es obligatorio y no se está llevando a cabo en la ACIISI. Según ficha de análisis 2022 de género y valoración de programas presupuestarios. 463B Capital humano investigador e innovador elaborada por la ACIISI: - Existe dificultad para valorar las desigualdades puesto que no se dispone de datos fiables sobre algunos aspectos tales como la presencia de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones, tanto de la política de investigación, como en las empresas o entidades vinculadas con las actividades de I+D. Se está participando en el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género en los Fondos de I+D+I, celebrada por la Red de Políticas de I+D+i del Ministerio de Ciencia e Innovación, Ministerio de Hacienda y las Comunidades autónomas. Se ha realizado informes de género de los presupuestos anuales (Ver Anexo 1)	**6.1. Mantener en las solicitudes de subvenciones y ayudas un campo de la persona solicitante desagregado por sexo y elaborar informes sobre los presupuestos otorgados a hombres y mujeres. Por ejemplo, contratos predoctorales y postdoctorales como iniciativas piloto.** **6.2. Revisar datos concretos desagregados por sexo de las últimas convocatorias concedidas para ver si hay brechas de género (2020-2025)** **6.3. Crear un cuadro de mandos con indicadores desagregados por sexo con todos los datos recogidos en la solicitud de todas las subvenciones, realizar análisis y propuestas de posibles medidas correctoras si procede.** **6.4. Continuar participando en los grupos de trabajo de igualdad de género en representación de la ACIISI fondos y políticas de I+D+i.** **6.5. Incluir objetivos específicos en los programas vinculados con la promoción de la igualdad de género: Ejemplo: promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del sistema de ciencia tecnología e innovación.**

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Objetivos específicos	Información diagnóstica	Actuaciones
7. **Comunicación institucional inclusiva y no sexista.** Garantizar que toda la comunicación externa e interna se realiza con lenguaje inclusivo y libre de contenidos y/o imágenes que incluyan estereotipos sexistas.	No todo el personal conoce los instrumentos existentes en la entidad: manual y servicio de asesoría. Se están llevando a cabo revisiones de comunicación inclusiva y no sexista en los documentos, aunque no en todos. **Comunicación institucional: Lenguaje e imágenes inclusivas en la comunicación de ACIISI, existencia de un manual del GOBCAN, teléfono de contacto.** https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/el-personal-del-gobierno-cuenta-con-un-nuevo-espacio-de-consulta-y-recursos-audiovisuales-para-comunicar-en-igualdad/. se llevan a cabo informes de legalidad de la Secretaría General Técnica de la Consejería, corrigiendo el lenguaje en la redacción de las propuestas de Orden: **Incorporación del Nombre de Mujeres científicas relevantes en las actuaciones financiadas por la ACIISI.** De cara a fomentarlo en las instituciones financiadas, está incluido en algunos de los instrumentos descritos anteriormente que integran la dimensión de género en sus bases y criterios de baremación[7].	**7.1. Se difunden e implementan lineamientos sensibles al género para la comunicación: manual del Gobierno de Canarias y servicio existente de asesoría a través de teléfono de contacto.** **7.2. Realización de revisión del lenguaje desde la perspectiva de género: web, redes sociales, comunicaciones internas y externas para identificar áreas de mejora con el fin de utilizar una comunicación visual y textual inclusiva.** **7.3. Continuar nombrando actuaciones en homenaje a mujeres científicas** **7.4. Continuar actividades sobre las mujeres y las niñas en la ciencia a través de las miniferias.** **7.5. Continuar incluyendo en las bases y criterios de baremación la dimensión de género en relación con la comunicación y la publicidad inclusiva y no sexista.**

[7] . Ver punto 3.4.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Área de contenido	Objetivos específicos	Acción nº	Indicadores/resultados previstos	Público Objetivo	Responsable	Calendario/ Inicio/final	Éxitos /Resultados	Problemas/ Obstáculos implementación	Estrategias para solucionar los problemas / comentarios
1.Cultura organizacional y conciliación de la vida laboral, personal y cultural.	Mantener una cultura organizacional que permita la conciliación efectiva de la vida personal y laboral a toda la plantilla de la ACIISI a través del apoyo a las responsabilidades de autocuidado y cuidados hacia menores y otras personas dependientes.	1.1.	Nº de personas desagregadas por sexo que han solicitado el permiso y se les ha concedido/ A todas las personas que lo han solicitado y cumplen con los requisitos legales se les concede.	Todo el personal de ACIISI	ALOP	2022-2026			
		1.2.	Nº de personas desagregadas por sexo que han solicitado el permiso y se les ha concedido/ A todas las personas que lo han solicitado y cumplen con los requisitos legales se les concede.	Todo el personal de ACIISI	ALOP	2022-2026			
		1.3.	Nº de personas desagregadas por sexo que han solicitado el permiso y se les ha concedido/ A todas las personas que lo han solicitado y cumplen con los requisitos legales se les concede.	Todo el personal de ACIISI	ALOP	2022-2026			
		1.4	Nº de jornadas formativas y Nº de personas asistentes quizá habría que integrarlas para toda la CECE/Se realizan al menos 3 jornadas con el 75% del personal asistente.	Todo el personal de ACIISI	ALOP	2022-2026			

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Área de contenido	Objetivos específicos	Acción nº	Indicadores/resultados previstos	Público Objetivo	Responsable	Calendario/ Inicio/final	Éxitos /Resultados	Problemas/ Obstáculos implementación	Estrategias para solucionar los problemas / comentarios
2.Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones.	Establecer las medidas oportunas para que haya igualdad entre mujeres y hombres en el liderazgo y la toma de decisiones (participación, representación, formación y reconocimiento) en condiciones de equidad previniendo, identificando y eliminando si las hubiera, las brechas de género existente	2.1.	Nº paritario de hombres y mujeres en el cuadro de mandos. Nº de personas designadas con formación y experiencia en género. R. Se mantiene la paridad en el cuadro de mandos. R. Aumentan el número de personas designadas con formación y experiencia en género.	Todo el personal de ACIISI	ALOP	2022-2026			
		2.2.	Nº de hombres y mujeres representantes de la ACIISI en las mesas de contratación pública. Nº de personas representantes de la ACIISI en las mesas de contratación pública con formación y/o experiencia en igualdad de género R. Existe paridad en la representación de la ACIISI en las mesas de contratación pública. R. Toda la representación de la ACIISI en las mesas de contratación pública tiene formación y/o experiencia en igualdad de género.	Todo el personal de ACIISI	ALOP	2022-2026			

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Área de contenido	Objetivos específicos	Acción nº	Indicadores/resultados previstos	Público Objetivo	Responsable	Calendario/ Inicio/final	Éxitos /Resultados	Problemas/ Obstáculos implementación	Estrategias para solucionar los problemas / comentarios
		2.3.	Nº de jornadas formativas y Nº de personas asistentes quizá habría que integrarlas para toda la CECE/Se realizan al menos 3 jornadas con el 75% del personal asistente.	Todo el personal de ACIISI	ALOP	2022-2026			
		2.4.	Nº de proyectos de I+ D+ i concedidos a mujeres y a proyectos de empresa liderados por mujeres respecto al total. R. Se mantiene o aumenta el número de proyectos de I+D+i concedidos a mujeres y a proyectos de empresa liderados por mujeres respecto al total.	Mujeres investigadoras	ALOP	2022-2026			
		2.5.	Número de proyectos aprobados al tercer sector para el fomento de mujeres investigadoras Número de mujeres beneficiarias de la financiación R. Se mantiene la financiación otorgada al tercer sector para el fomento de mujeres investigadoras y el número de mujeres beneficiarias de la financiación.	Mujeres investigadoras	ALOP	2022-2026			

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Área de contenido	Objetivos específicos	Acción nº	Indicadores/resultados previstos	Público Objetivo	Responsable	Calendario/ Inicio/final	Éxitos /Resultados	Problemas/ Obstáculos implementación	Estrategias para solucionar los problemas / comentarios
3.Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional.	Poner en marcha las medidas necesarias para que prevenir y actuar si las hubiera, ante discriminaciones por razón de sexo en la contratación y promoción profesional garantizando la igualdad de género.	3.1.	Número de empresas e instituciones que cuentan con plan de igualdad voluntario/obligatorio frente al total de las que se han presentado.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		3.2.	Número de empresas que entregan la declaración responsable frente al total.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		3.3.	Número de auditorías que incluyen información sobre la obligatoriedad de cumplir con la legislación en materia de igualdad: registro retributivo + plan de igualdad	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		3.4.	Número de empresas que lo acreditan	Mujeres	ALOP	2022-2026			

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Área de contenido	Objetivos específicos	Acción nº	Indicadores/resultados previstos	Público Objetivo	Responsabilidad	Calendario/ Inicio/final	Éxitos	Problemas/ Obstáculos implementación	Estrategias para solucionar los problemas / comentarios
4.Integrar la dimensión de género en los contenidos de investigación y enseñanza.	Incluir la perspectiva de género en las acciones de investigación, contenidos didácticos y comunicativos identificando y eliminando todos los sesgos y estereotipos machistas si los hubiera.	4.1.	Nº de proyectos de I+ D+ i concedidos cuyo contenido contemple la dimensión de género. R. Se mantiene o aumenta el número de proyectos de I+D+i cuyo contenido contemple la dimensión de género.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		4.2.	Número de empresas adjudicatarias que cuentan con plan de igualdad voluntario/obligatorio frente al total de las que se han presentado. Número de empresas adjudicatarias que entregan la declaración responsable frente al total.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		4.3.	Número de proyectos financiados implementados desde la perspectiva de género. R. Se mantiene o aumenta el número de proyectos implementados desde la perspectiva de género	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Área de contenido	Objetivos específicos	Acción nº	Indicadores/resultados previstos	Público Objetivo	Responsabilidad	Calendario/ Inicio/final	Éxitos	Problemas/ Obstáculos implementación	Estrategias para solucionar los problemas / comentarios
5.Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual.	Asegurar las medidas necesarias para prevenir, identificar y actuar contra las violencias machistas, si las hubiera, incluido el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito institucional de la ACIISI.	5.1.	Número de sesiones formativas impartidas al personal de La ACIISI en periodo de vigencia de este Plan de Igualdad R. Alcanzar la mayor difusión posible de estas medidas	Personal de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		5.2	Número de actuaciones financieras que contienen referencias al cumplimiento de la normativa relacionada con el apoyo a las víctimas de violencia de género R. Se mantiene o aumenta el número de actuaciones financieras que la cumplen.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		5.3	Número de entidades/personas beneficiarias de las actuaciones financiadoras que aplican un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. R. Se aumenta el número de entidades/personas beneficiarias que disponen de este protocolo.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Área de contenido	Objetivos específicos	Acción nº	Indicadores/resultados previstos	Público Objetivo	Responsabilidad	Calendario/Inicio/final	Éxitos	Problemas/ Obstáculos implementación	Estrategias para solucionar los problemas / comentarios
6.Presupuestos con enfoque de género	Llevar a cabo la programación, recogida y seguimiento de datos desagregados por sexo incluyendo indicadores específicos para la medición de la asignación presupuestaria y el impacto de género (cuanto beneficia a hombres o mujeres y a la disminución de las brechas existentes) de estrategias, planes, programas, convocatorias y proyectos que sean financiados por fondos públicos.	6.1.	Presupuesto anual otorgado a hombres y mujeres. R. Llevar un control de las partidas presupuestarias desagregadas por sexo.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		6.2.	Número de hombres y mujeres beneficiarias de cada actuación durante el periodo 2020 – 2025 R. Identificar las brechas de género.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		6.3.	Implantación del cuadro de mando R. Contar con un cuadro de mando que permita la visualización y análisis de la información a partir de los datos del histórico.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		6.4.	Número de grupos de trabajo en que La ACIISI participa R. Aumentar el número de personal de La ACIISI que participa en estos grupos de trabajo.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		6.5.	Número de programas que promocionan la igualdad de género. R. Mantener/ aumentar el número de programas de este tipo.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Área de contenido	Objetivos específicos	Acción nº	Indicadores/resultados previstos	Público Objetivo	Responsabilidad	Calendario/Inicio/final	Éxitos	Problemas/ Obstáculos en implementación	Estrategias para solucionar los problemas / comentarios
7.Comunicación Institucional inclusiva y no sexista.	Garantizar que toda la comunicación externa e interna se realiza con lenguaje inclusivo y libre de contenidos y/o imágenes que incluyan estereotipos sexistas.	7.1.	Número de píldoras formativas difundidas destinadas a la sensibilización al género. R. Aumentar la sensibilización al género.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		7.2.	Porcentaje de publicaciones revisadas que no contienen lenguaje inclusivo. R. Identificar lenguaje no inclusivo en las publicaciones	Todo el personal de la ACIISI y población general	ALOP	2022-2026			
		7.3.	Número de actuaciones en homenaje a mujeres científicas R. Aumentar/mantener el número de actuaciones en homenaje a mujeres científicas	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			
		7.4.	Número de miniferias celebradas sobre las mujeres y niñas en la ciencia R. Aumentar/mantener el número de este tipo de miniferias.	Todas las empresas e instituciones que reciben fondos de la ACIISI	ALOP	2022-2026			

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

Área de contenido	Objetivos específicos	Acción nº	Indicadores/resultados previstos	Público Objetivo	Responsabilidad	Calendario/Inicio/final	Éxitos	Problemas/ Obstáculos en implementación	Estrategias para solucionar los problemas / comentarios
		7.5	Número de actuaciones en que se verifica el cumplimiento de la comunicación y publicidad inclusiva y no sexista. R. Aumentar/mantener el cumplimiento de esta medida.	Mujeres	ALOP	2022-2026			

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13

5. Seguimiento, reporte y evaluación del GEP

La ACIISI se compromete a realizar un seguimiento y reporte periódico de la implementación de la GEP a través de las siguientes acciones:

- La ACIISI realizará un seguimiento semestral de la implementación de las medidas definidas en el presente plan.
- Garantía de actualización de registro de datos que se visualiza en el cuadro de mando. Cada 6 meses.
- Comprobaciones periódicas del valor de los indicadores para evaluar el alcance de los objetivos prefijados. En caso de haber desviación como establecer mecanismos adecuados para compensarla.
- Elaboración de informe de seguimiento y evaluación anual.

Las personas responsables del seguimiento y evaluación del plan de igualdad de género de la ACIISI son las personas integrantes de la comisión de igualdad institucional y el encargado de la asignación y seguimiento de recursos humanos y financieros el Jefe de Área de la ACIISI.

- Antonio López, Jefe de Área ACIISI.
- Guzmán Palacios Arazuri, Jefe de Servicio de apoyo a la I+D.
- Patricia Oramas Gallar, Jefa de Sección del Área de Coordinación de ACIISI.
- Javier Roo, Responsable de Proyectos de I+D+I.
- Patricia Jiménez López, Técnica Superior ACIISI.
- Guendolina Martin Díaz. Responsable de Comunicación.
- Carmen Sánchez López. Jefa de Negociado.
- Carmen Alonso. Técnica informática.
- Asunción Jiménez. Dir. Gral. Trabajo (GC).
- Teresa Barroso. Sec. Gral. Técnica TF.

6. Estrategia de difusión del GEP

El presente documento se difundirá de la siguiente forma:

- Será publicado en la página web de la institución. El Plan de igualdad de género publicado debe ser firmado por la alta dirección.
- Se implementarán capacitaciones de concienciación, abordando los temas de sesgo inconsciente y/u otros temas específicos.
- Se realizarán acciones de difusión del Plan de igualdad de género entre la comunicación institucional tanto de forma online como mediante la organización de eventos públicos invitando a agentes externos y asistencia a congresos o eventos de relevancia.

ANEXOS

- 1. Ejemplo de Ficha presupuestaria
- 2. Ejemplo de Pliego de contratación
- 3. Ejemplo de Base de convocatoria

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:
CARLOS ANDRES NAVARRO MARTINEZ - DIRECTOR/A
Fecha: 05/12/2022 - 20:12:35
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:
0s8FQ6GF47PXOamsbFVrZjFZ6UFRjk5ns
El presente documento ha sido descargado el 09/12/2022 - 12:42:13