

PLAN DE IGUALDAD PARA EL INSTITUTO DE QUÍMICA TEÓRICA Y COMPUTACIONAL (IQTCUB)

Contenido

Contenido	1
1. Introducción	2
2. Marco normativo de igualdad de género	3
2.1. Normativa estatal y autonómica vigente y aplicable	3
2.2. Universidad de Barcelona	6
2.2.1. Protocolo para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso	6
2.2.2. III Plan de Igualdad Universidad de Barcelona	8
3. Diagnóstico	10
3.1. Distribución de la plantilla	11
3.2. Encuesta	15
4. Objetivos y acciones	17
4.1. Ámbito de actuación y vigencia del plan	17
4.2. Objetivos	17
5. Implementación del plan	28
5.1. Personas responsables	28
5.2. Recursos asignados	28
5.3. Cronograma de ejecución	29
5.4. Comunicación y sensibilización	29
5.5. Mecanismos de retroalimentación y participación	30
5.6. Modificación y adaptación	30

1. Introducción

El siguiente plan de igualdad surge de la necesidad y el deseo de diseñar e implementar unos objetivos y medidas propias para alcanzar la igualdad real de género en el Instituto de Química Teórica y Computacional de la *Universitat de Barcelona* (IQTCUB). Este está integrado actualmente (2025) por más de noventa personas investigadoras, expertas en diversos campos de la Química Teórica y Computacional. La investigación en el IQTCUB abarca el desarrollo de métodos y herramientas computacionales, la aplicación de técnicas de estructuras electrónicas y simulación a problemas en ciencia de materiales, el estudio de la reactividad y la dinámica de reacciones químicas, y sistemas biológicos y de materia blanda.

El objetivo principal es generar sinergias entre investigadores fomentando las actividades interdisciplinares que permitan abordar nuevos retos. Otro objetivo importante es compartir la experiencia en el manejo de los recursos computacionales, que son las principales herramientas en este tipo de investigación.

En 2017, el IQTCUB fue distinguido como Unidad de Excelencia María de Maeztu (MdM) por la Agencia Estatal de Investigación (AEI), título que fue renovado en 2021. Se trata de un reconocimiento que se otorga a aquellas instituciones que destacan por su alta competitividad, rendimiento científico de alta calidad y capacidad de atracción de talento nacional e internacional. A raíz de este reconocimiento el instituto también forma parte de la 'Severo Ochoa' Centres and 'María de Maeztu' *Units of Excellence Alliance* (SOMMa), que tiene el objetivo de impulsar la investigación española mediante la colaboración entre centros y unidades. Dentro de esta alianza se destaca la línea de actuación sobre igualdad de género, ya que es transversal y sirve de espacio para compartir experiencias y acciones en curso y futuras, aspecto relevante en este plan de igualdad.

Con este plan de igualdad, el Instituto de Química Teórica y Computacional de la *Universitat de Barcelona* se compromete a fomentar un espacio en el que hombres y mujeres accedan a las mismas oportunidades laborales, académicas y familiares, libre de discriminación por razón de género, origen, orientación sexual, identidad de género, creencias, actividades sindicales y discapacidades. El objetivo es tener un documento de carácter interno que sirva como guía de buenas prácticas y establezca las líneas de actuación en relación con la igualdad de género.

En cuanto a la elaboración del plan de igualdad, esta se realizará por fases siendo el diagnóstico el primer paso para poder así tener la información cuantitativa y cualitativa que permita trazar los objetivos. En base a estos objetivos se podrá diseñar las distintas acciones a implementar junto con los indicadores de seguimiento pertinentes. Este plan de igualdad

será elaborado por la persona que ocupe el puesto de *Gender Officer* junto a los servicios de consultoría pertinentes si se considerara necesario. Además, se deberá contar con una comisión negociadora formada por miembros del instituto, cuyo objetivo es tener la perspectiva de personas representantes de los grupos que forman parte del instituto. Por último, una vez presentado y aprobado el plan de igualdad se creará una comisión de seguimiento encargada de implementar los objetivos y acciones.

Como establecido, este documento sirve de guía para la implementación de políticas de género y diversidad dentro del instituto, por lo que debe ser moldeable y adaptable a la situación social y cultural del momento. Por este motivo, este plan de igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, siendo revisado en caso de necesidad y/o a los dos años para evaluar su impacto. La revisión será llevada a cabo por la persona que ocupe el cargo de *Gender Officer* junto a la comisión de seguimiento y la dirección del centro.

2. Marco normativo de igualdad de género

El siguiente apartado tiene por objetivo establecer un marco legal al que acogerse para poder desarrollar las políticas de igualdad de género pertinentes. Nos situamos en dos contextos distintos: dentro de la normativa estatal y autonómica y dentro de la Universidad de Barcelona al ser un Instituto de Investigación incluido dentro de sus estatutos.

2.1. Normativa estatal y autonómica vigente y aplicable

El siguiente diagnóstico y plan de igualdad se enmarca en leyes estatales y autonómicas, siendo la legislación española actual sobre género, planes de igualdad y Universidades, el principal marco legal que justifica la necesidad de crear este documento y las medidas que se plantean.

Primero, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer real, de manera transversal, la igualdad entre hombres y mujeres. Resulta relevante aquí ya que hace una diferenciación entre discriminación directa e indirecta:

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio, interpretación, o práctica aparentemente neutros que pueden a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio, interpretación, o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y se puedan justificar con criterios objetivos que no tengan ninguna relación con cuestiones de género.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo

En este caso, el plan de igualdad se orienta a conseguir una cultura institucional lo más cercana a la igualdad de trato y oportunidades de género, por lo que al ser la discriminación directa más fácil de identificar que la indirecta, en el plan de igualdad se deberán incluir mecanismos de identificación y erradicación de ambas, prestando especial atención a cómo se da y reproduce la segunda. Otro punto relevante de esta ley es establecer la posibilidad de implementar medidas de acción positiva en los contextos de infrarrepresentación femenina y mantenerlas hasta que la situación a corregir se revierta.

Segundo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro se orienta a proporcionar una guía de planes de igualdad y su implementación. En esta norma se entienden los planes de igualdad como una herramienta eficaz para eliminar la discriminación y promover cambios culturales para una igualdad real entre mujeres y hombres, punto de especial relevancia para la promoción de cambio.

Para este plan, el Real Decreto 901/2020 es útil ya que se establecen los contenidos de un plan de igualdad, así pues, de manera adaptada para este documento se incluyen los siguientes puntos a modo de contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- e) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Las medidas se establecerán en relación con los objetivos fijados con la intención de eliminar cualquier desigualdad y discriminación.
- f) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- g) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- h) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- i) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- j) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

(Real Decreto 901/2020)

Estos son los requisitos mínimos para un plan de igualdad legal, pero estos pueden ser adaptados y ampliados a las necesidades y objetivos de la institución.

Tercero, en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades se incluye la igualdad entre hombres y mujeres como principio transversal de las universidades españolas por el impacto de estas instituciones en la sociedad, y en los valores y pensamiento crítico de las personas que forman parte de esta comunidad. Como consecuencia, el género es un aspecto a tener en cuenta en políticas internas, en el reparto de financiación y puestos de trabajo, entre otros. Además, en esta ley también se especifica la obligación de la Universidad a promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y los niveles más altos de docencia e investigación dentro de la universidad.

Por último, de manera más específica a la actividad desarrollada en el Instituto, la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación también establece la perspectiva de género como categoría transversal con impacto en todo el proceso de investigación e innovación. Aquí se destacan y se incluyen en el plan los siguientes objetivos de la ley:

- a) 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 Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- b) Promover y garantizar entornos laborales igualitarios, diversos, inclusivos y seguros allá donde se hace ciencia e investiga, previniendo y erradicando cualquier situación de discriminación directa o indirecta.

(Ley 17/2022)

De estos objetivos se deriva el artículo 4 bis y 4 ter sobre la transversalidad de género y la igualdad efectiva, en el que se propone un abordaje dual: inclusión de la categoría de género en la creación de políticas de ciencia y tecnología, además de medidas específicas de igualdad que orientan a universidades, y organizaciones derivadas, para alcanzar una igualdad real en la ciencia que producen y las estructuras internas. Estos objetivos e indicaciones son fundamentales para este plan de igualdad ya que tienen un impacto directo en la organización y estructura de la actividad que desarrolla.

En resumen, este plan de igualdad se basa en dos leyes estatales que establecen los principios y contenidos del plan de igualdad: Ley Orgánica 3/2007, y el Real Decreto 901/2020. Más específicamente, se considera la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

2.2. Universidad de Barcelona

Una vez establecida la ley estatal, hay que considerar que el Instituto de Química Teórica y Computacional forma parte de la Universidad de Barcelona, por lo que se incluye en su normativa. En lo relativo a la igualdad de género existen dos normas: Protocolo de la Universitat de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas y LGTBIQ+fóbicas y el III plan de igualdad.

2.2.1. Protocolo para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso

La Universidad de Barcelona, desde 2019, cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, además de conductas machistas. Este documento se aplica a personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y el alumnado, así como cualquier persona miembro de la comunidad universitaria de la UB. Este protocolo tiene aplicabilidad en todas las actividades de la Universidad y derivadas, por ejemplo, organizadas bajo contexto lectivo.

A continuación, se resumen algunos de los puntos más relevantes del protocolo a modo informativo y contextual. Primero, el protocolo se centra en cuatro puntos:

- a) Declarar formalmente y difundir el rechazo a todo tipo de violencias y conductas machistas y LGTBIQ+ fóbicas, en todas sus formas o manifestaciones.
- b) Promover una cultura de prevención contra las conductas de acoso y las conductas machistas previstas en este protocolo, a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización para toda la comunidad universitaria.
- c) Elevar quejas, denunciar, investigar y, en su caso, sancionar, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso, discriminación o violencia.
- d) Acompañar y asesorar a las personas de la comunidad universitaria que hayan sufrido estas conductas.

(Universitat de Barcelona, 2022)

De este modo, el documento tiene intenciones preventivas y establece medidas de actuación ante conductas machistas, de acoso por razón de género y/o identidad sexual y de género. A modo resumen, estos son los ámbitos de actuación:

- | | |
|--|--------------------------------|
| a) Acoso sexual. | i) Violencia física. |
| b) Acoso por razón de sexo. | j) Violencia psicológica. |
| c) Acoso por razón de identidad sexual. | k) Violencias digitales. |
| d) Acoso por razón de orientación sexual. | l) Violencia de segundo orden. |
| e) Acoso por razón de expresión de género. | m) Agresión sexual. |
| f) Conductas machistas. | n) Abuso sexual. |
| g) Mala praxis en la relación docente-alumnado vinculada a los ámbitos de actuación del protocolo. | |
| h) Victimización secundaria. ¹ | |

En cuanto al procedimiento, el protocolo establece siete pasos:

- 1) Inicio por queja o denuncia: puede ser elevada por la persona o personas afectadas, por personas con responsabilidades académicas y/o administrativas en la Universidad, por terceras personas que hayan tenido conocimiento directo o indirecto o por asociaciones de estudiantes o sindicatos.
- 2) Tramitación del procedimiento: elaboración de un informe para decidir qué acción tomar con la denuncia; desde la inadmisión a trámite, la derivación a la Unidad correspondiente, la elevación de los hechos a la persona rectora, el traslado al Ministerio Fiscal o el inicio de un procedimiento interno de acuerdo con el protocolo.
- 3) Actuaciones para la tramitación del procedimiento: se llevará a cabo una investigación de los hechos, que pueden incluir la solicitud de informes, declaración de las partes afectadas y testigos, declaración de los denunciados, entre otras.
- 4) Informe provisional y calificación de los hechos: evaluación de los hechos y redacción de un informe provisional en el que se hace una propuesta de finalización y la solución.
- 5) Notificación del informe provisional, audiencia de las partes interesadas y vista del expediente: notificación del informe provisional y plazo para presentar alegaciones.
- 6) Informe definitivo y elevación al rector o rectora.
- 7) Resolución del rector o rectora y finalización del procedimiento: recibido el informe final, el rector o rectora dictará la resolución, qué pondrá fin al procedimiento.

Teniendo todo esto en cuenta y en relación con el instituto, el protocolo se aplica cuando una persona realiza una denuncia (relacionada con los ámbitos de actuación), que puede ser la víctima u otra, como, por ejemplo, alguien del equipo de trabajo o el DIEC. En todo caso, una vez se realiza la denuncia, es la Unidad de Igualdad la que hace el seguimiento, por lo que, también por el principio de privacidad, únicamente tendrían conocimiento del caso las personas afectadas o aquellas que la Unidad de Igualdad y la víctima consideren que pueden ayudar en mejorar la situación denunciada. Es por este motivo que una de las primeras

¹ Referido al sufrimiento adicional que una persona puede experimentar después de haber sido víctima de un delito o una situación traumática, como resultado del trato que recibe por parte de instituciones, autoridades o incluso su entorno social.

acciones es dar a conocer el DIEC y el protocolo para que, en caso de necesidad, el personal sepa a quién y cómo acudir.

Por otro lado, en el caso de que la situación denunciada requiera de acciones legales o punitivas, son los servicios legales de la universidad quién las gestionaría, por lo que la Unidad de Igualdad se dedica exclusivamente a ayudar a la víctima a dar soporte a la víctima en la medida de sus posibilidades. La Unidad puede intervenir y ofrecer recursos como por ejemplo dar acceso a recursos presentes en la UB (Soporte psicológico, Servicio de Atención al Estudiante) que puedan ayudar a mejorar la situación incluso sin denuncia oficial.

2.2.2. III Plan de Igualdad Universidad de Barcelona

La segunda norma de la Universidad de Barcelona en la que el IQTC está incluido es el III Plan de Igualdad, aprobado en 2020 y con vigencia de cuatro años desde su aprobación. Este es un plan general que incluye una contextualización de la Universidad, un diagnóstico de la situación de igualdad y la propuesta de objetivos y medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades y la erradicación de violencias en el conjunto de la comunidad universitaria. A continuación, se hace un resumen de las partes más relevantes con impacto directo en la actividad del Instituto.

El plan se divide en siete ejes en lo que se aplica o debería aplicar la perspectiva de género dentro de la estructura universitaria:

1. **Promoción de la igualdad:** principal eje, contiene las directrices para conseguir la igualdad. Son las características estructurales que guían a la Universidad en la transformación social y cultural de la comunidad e institución. Líneas:
 - a. Transformación social e institucional.
 - b. Visibilización y sensibilización sobre igualdad de género.
 - c. Comunicación no sexista ni androcéntrica y relaciones externas.
 - d. Implicaciones de los miembros de la comunidad universitaria.
2. **Participación y representación equilibrada en la comunidad universitaria y en la organización y la gestión:** eje orientado a generar un cambio en la cultura institucional y conseguir la representación equilibrada en cargos de responsabilidad y categorías profesionales, así como la representación en cargos representativos y de gestión, incluyendo diversos criterios en pos de la representación equilibrada entre hombres y mujeres, y un cambio en la denominación de los cargos.
3. **Igualdad en el trabajo y la vida académica:** relativo todo personal administrativo, de servicio, y docente y de investigación y transferencia en cuanto las relaciones laborales. Aspectos que tienen un impacto negativo en la proyección personal y profesional de las mujeres, incluyendo la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, el eje incluye al conjunto estudiantil. Líneas:

- a. Igualdad en el trabajo
 - i. Acceso, promoción y formación.
 - ii. Organización del trabajo y condiciones de trabajo.
 - iii. Organización del tiempo, corresponsabilidad y conciliación.
 - iv. Infrarrepresentación de las mujeres.
 - v. Salud laboral.
 - b. Igualdad en la vida académica
 - i. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y académico laboral.
 - ii. Conflictividades.
 - iii. Situaciones especiales.
 - iv. LGTBIQ+
4. **Perspectiva de género en la docencia:** incluye contenidos y enfoques docentes teniendo en cuenta el impacto formador en la futura ciudadanía. Cabe notar que la Universidad es parte de la “Xarxa Vives”, que ofrece guías para incorporar la perspectiva de género en la docencia. Líneas:
- a. Acciones transversales.
 - b. Ordenación docente: formación de equipos y guías.
 - c. Docencia e investigación.
 - d. Premios.
5. **Perspectiva de género en la investigación, transferencia, innovación y emprendimiento:** para situar la investigación, transferencia e innovación hecha en la Universidad en los mejores puestos en clasificaciones internacionales, también en referencia a la investigación de las y para las mujeres, con perspectiva de género. Se quieren priorizar los siguientes aspectos:
- a. Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación, así como hacer visibles sus aportaciones en los ámbitos científicos, técnicos y de transferencia.
 - b. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la carrera investigadora.
 - c. Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados y a todos los niveles de toma de decisiones.
 - d. Garantizar que las evaluaciones del personal investigador y de su investigación y transferencias llevadas a cabo por los órganos pertinentes tengan en cuenta la perspectiva de género y la no-discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo o de género.
 - e. Promover que los proyectos de investigación y transferencia incorporen la perspectiva de género y de las mujeres.
 - f. Establecer incentivos que promuevan la investigación relacionada con temas de las mujeres, de género y de la diversidad sexual/de género y su interseccionalidad.
6. **Política de prevención y erradicación de las violencias y actitudes machistas:** Revisión del protocolo la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones

de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas. Actuaciones:

- a. Protocolo contra el acoso y acciones de mejora.
 - b. Formación en violencias machistas
 - c. Atención a víctimas de violencia machistas (todas las violencias: matrimonios forzados, violencias familiares, etc.)
 - d. Plan de acción tutorial
 - e. Sensibilización.
 - f. Protocolo contra otros acosos machistas.
 - g. Estadística
7. **Diversidades i interseccionalidades con el género:** eje que incluye situaciones en las que las mujeres reúnen otras características que las hace vulnerables en un grado más intenso a la desigualdad y discriminación, justificando, por ejemplo, la aplicación de medidas de acción positiva que equilibren la situación. Se presta atención todas las realidades, como personas LGTBIQ+ y comprometerse con la diversidad. Acciones dirigidas a un cambio cultural: ajustes estructurales, edificación, nominales o de uso del lenguaje para eliminar la discriminación múltiple.²
- a. Situaciones interseccionales: diversidad funcional, religiosa, racial y otras
 - b. Diversidad sexual: LGTBIQ+.

Con estos ejes la Universidad establece unas acciones e indicadores de seguimiento que pautan la aplicación del plan de igualdad en la comunidad universitaria. En lo respectivo al instituto, estos ejes deben servir de orientación en las políticas de igualdad que se plantean en este documento ya que son las líneas generales que se siguen como institución.

En conclusión, el Instituto queda incluido tanto en el III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona y el Protocolo contra las situaciones de acoso. Pese a estar incluido en el plan de igualdad, igualmente se identifica la necesidad de diseñar e implementar un plan propio para poder así implementar acciones específicas para el contexto y las características del Instituto. Por otro lado, el protocolo tiene poder de acción directa en el Instituto y las personas que lo conforman, por lo que no es necesario uno propio.

3. Diagnóstico

Para poder realizar un diagnóstico exhaustivo sobre la igualdad de género y la inclusión en el instituto, se ha hecho un estudio cuantitativo y cualitativo a fecha de diciembre de 2023. El objetivo era constituir un punto de partida para contextualizar la situación actual de la igualdad en el IQTC a través de un análisis de datos, políticas y la percepción del personal. Además,

² Ocurre cuando una persona sufre discriminación por más de una causa al mismo tiempo, y esas causas se entrelazan, haciendo que la situación de desigualdad sea más compleja o grave

proporcionar una visión integral y objetiva de la situación actual como base para identificar necesidades y formular medidas efectivas para impulsar la igualdad.

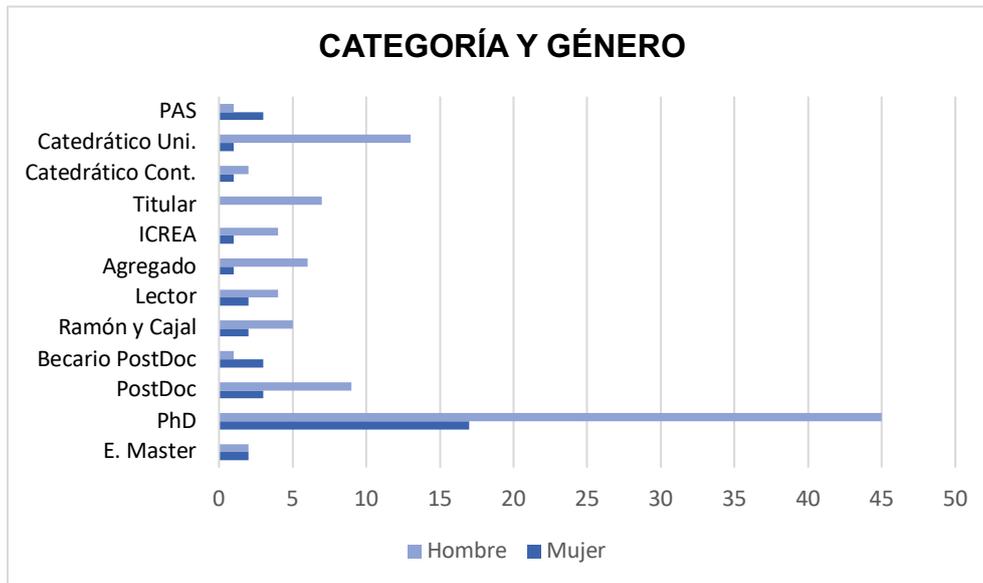
En cuanto al análisis cuantitativo, se han analizado los datos de la plantilla desagregadas por género. El análisis cualitativo se ha hecho mediante un análisis documental, una encuesta al personal y entrevistas al equipo de recursos humanos. La encuesta se ha hecho en Microsoft Forms y ha abordado aspectos relacionados con información general sobre el IQTC y la cultura organizativa. Han respondido la encuesta un total de 54 personas de 135 posibles, un 40% de la plantilla; un 59% eran hombres (32 respuestas), un 39% eran mujeres (21 respuestas) y un 2% de personas prefiere no identificar su género (1 respuestas). En cuanto a las respuestas obtenidas, han participado el 32% del total de los hombres y el 58% del total de las mujeres.

3.1. Distribución de la plantilla

A 31 de diciembre de 2023, el IQTC se compone de 135 personas de las cuales un 27% (36 personas) son mujeres y un 73% (99 personas) son hombres. Esta proporción se encuentra alejada de lo que se entiende como una presencia equilibrada entre mujeres y hombres. En este sentido, la LO 3/2007, establece la existencia de una presencia equilibrada cuando el conjunto de las personas de cada sexo no supere el 60% ni sea inferior a un 40%.

Primero, la plantilla del instituto se estructura en estudiantes de doctorado, investigadores postdoctorales, investigadores Ramón y Cajal, Profesores Lectores, Profesores Agregados, ICREAs, Profesores Titulares, Catedráticos contratado y de universidad, además del Personal de Servicio y Administración. A modo resumen encontramos la siguiente tabla y gráfica:

Categoría	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres	% Tot.Mujeres	% Tot.Hombres	% Tot. Plantilla
PhD	17	45	62	27%	73%	47%	45%	46%
Investigador Postdoc	6	10	16	38%	62%	17%	10%	12%
Ramón y Cajal	2	5	7	29%	71%	6%	5%	5%
Lector	2	4	6	33%	67%	6%	4%	4%
Agregado	1	6	7	14%	86%	3%	6%	5%
ICREA	1	4	5	20%	80%	3%	4%	4%
Titular	0	7	7	0%	100%	0%	7%	5%
Catedrático Cont.	1	2	3	33%	67%	3%	2%	2%
Catedrático Uni.	1	13	14	7%	93%	3%	13%	10%
PAS	3	1	4	75%	25%	8%	1%	3%
TOTAL	36	99	135			100%	100%	100%



Como se puede comprobar, el Instituto de Química Teórica y Computacional de la UB (IQTUCUB) presenta una distribución de género que refleja una significativa desigualdad. A partir de los datos proporcionados, se observa una clara predominancia de hombres, con un 73% frente a un 27% de mujeres. Esta tendencia se mantiene en la mayoría de las categorías académicas y de investigación. Esta infrarrepresentación femenina en el instituto no es debida únicamente a posibles sesgos en los procesos de selección (por ejemplo), sino que es consecuencia de la falta de representación femenina en el mundo científico y las profesiones STEM.

En las categorías de “Catedrático Universidad” y “Titular”, la representación masculina es abrumadora, con un 93% y 100% respectivamente. Las mujeres están mejor representadas en categorías como “PostDoc” y “PhD”, y profesorado temporal (e.g., Lectores, Ramón y Cajal) aunque estas posiciones no suelen tener el mismo nivel de influencia o permanencia que las categorías superiores. La baja representación femenina en roles de liderazgo (11% en profesorado permanente) sugiere barreras significativas en el desarrollo profesional de las mujeres. Esto puede deberse a factores como la falta de oportunidades, sesgos inconscientes en los procesos de contratación y promoción, y la falta de políticas de conciliación laboral y familiar.

Estos datos muestran el fenómeno “*leaky pipeline*”, común en ciencia y que provoca que exista una mayor presencia de mujeres en la fase inicial de la carrera científica (estudiante de doctorado), que va disminuyendo a medida que avanza la edad y el momento

profesional, en específico referente a las posiciones permanentes. Por lo tanto, desde el IQTCUB se deberán plantear acciones que se orienten a la atracción del talento joven y femenino. Por otro lado, en lo referente a las posiciones "tenure-track" y la incorporación de investigadores en proceso de estabilización, como profesorado lector o Ramón y Cajal, son de vital importancia para ver la evolución del género en el futuro. Los primeros puntos de datos de cribaje que tenemos muestran ya una mejor tendencia (3 mujeres de 10 plazas en posiciones de profesorado temporal). Entendemos pues, que se debe continuar con las acciones actuales ya que la tendencia promueve la equidad de género.

La falta de igualdad de género puede afectar negativamente la capacidad del IQTCUB para atraer y retener talento femenino. Las mujeres pueden sentirse desmotivadas o desalentadas a postularse para posiciones en un entorno donde perciben una falta de oportunidades equitativas o en equipos en los que no hay otras mujeres. Además, la falta de diversidad de género puede limitar la perspectiva y distintos puntos de vista en la investigación, afectando potencialmente la calidad y el impacto de los proyectos del IQTC, according to the San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) assessment. Como se ha expuesto previamente, el valor de la igualdad en la ciencia ha aumentado, por lo que la falta de perspectiva de género en colaboraciones internacionales y financiación podría percibirse como un aspecto negativo.

Continuando sobre la distribución de género dentro del instituto, es importante también analizar la distribución de liderazgo, el cual revela una significativa disparidad de género:

Líderes de grupo y género			*se excluyen las 4 personas de PAS					
Leader	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres	% Tot.Mujeres	% Tot.Hombres	% Tot. Plantilla
No	31	76	107	29%	71%	94%	78%	82%
Yes	2	22	24	8%	92%	6%	22%	18%
TOTAL	33	98	131			100%	100%	100%

La tabla muestra que solo el 6% de las mujeres en el IQTC ocupan roles de liderazgo, en comparación con el 22% de los hombres. Esto indica una significativa disparidad de género en los roles de liderazgo, lo que sugiere barreras adicionales para las mujeres en alcanzar posiciones de mayor responsabilidad y toma de decisiones. De las 131 personas consideradas (excluyendo las 4 personas de PAS), 107 no ocupan posiciones de

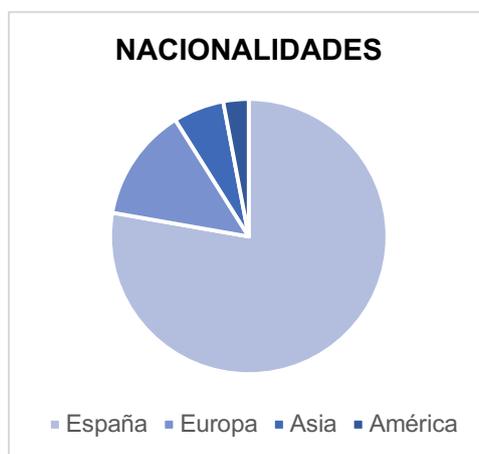


liderazgo, de las cuales el 94% son mujeres y el 78% son hombres. Esto sugiere que las mujeres están predominantemente en roles no líderes. El 18% de la plantilla total ocupa posiciones de liderazgo, con una representación desproporcionada de hombres (22%) en comparación con mujeres (6%). Esto refleja una tendencia general de subrepresentación femenina en roles de liderazgo dentro del instituto.

Es importante también tener en cuenta, en cuanto a liderazgo, el personal investigador que lidera proyectos tanto nacionales como internacionales. En total, en el año 2023, se ganaron un total de cincuenta proyectos, liderados por 25 hombres y 11 mujeres ya que muchos de estos IP (investigador principal) dirigen uno o más proyectos. De todos modos, vemos que haciendo referencia al personal que es IP, el porcentaje de mujeres que lideran aumenta hasta un 35% del total de mujeres en el instituto, al contrario de los hombres, que baja hasta el 26% del total de los hombres. Así pues, en referencia al total de personal investigador, hay un porcentaje mayor de mujeres que lideran proyectos, pero aún así la ratio se encuentra por debajo de lo que entendemos por igualdad.

La baja representación femenina en roles de liderazgo puede perpetuar la desigualdad de género, ya que las mujeres tienen menos oportunidades de influir en las decisiones estratégicas y de servir como modelos a seguir para otras mujeres en la institución. La falta de diversidad de género en los roles de liderazgo puede limitar la variedad de perspectivas y enfoques en la toma de decisiones, afectando potencialmente la innovación y la efectividad de la gestión del instituto. Especialmente en posiciones de liderazgo, los sesgos inconscientes en los procesos de selección y promoción pueden favorecer a los hombres, perpetuando la desigualdad de género. La ausencia de políticas efectivas de conciliación laboral y familiar puede desincentivar a las mujeres a seguir carreras académicas largas y exigentes. Así, la una cultura institucional debe promover activamente la igualdad de género para contribuir la igualdad de género.

Por otro lado, el Instituto de Química Teórica y Computacional (IQTCUB) presenta una distribución de nacionalidades que refleja una baja diversidad moderada, con una predominancia de personal de nacionalidad española con un total de 105 personas (80 hombres y 25 mujeres). Las nacionalidades extranjeras están representadas en menor medida, con un total de 30 personas distribuidas entre varios países. La distribución de nacionalidades en el IQTCUB muestra una clara predominancia de personal español (78%),



mientras que las nacionalidades europeas representan el 13%, las asiáticas el 6% y las americanas el 3%.

La falta de diversidad internacional puede afectar la capacidad del IQTC para atraer talento de fuera internacional, lo cual puede ser un freno innecesario ~~es crucial~~ para la captación de talento ~~innovación~~ y la competitividad global. La diversidad de nacionalidades y género es fundamental para fomentar la innovación y la colaboración en la investigación, por lo que la falta de diversidad puede limitar estas oportunidades.

Para abordar estas cuestiones, se recomienda implementar políticas que fomenten la postulación en la contratación de personal internacional, asegurando un entorno inclusivo. También es importante desarrollar políticas que promuevan la igualdad de género en todas las etapas de la carrera académica, por ejemplo, establecer programas de mentoría para apoyar a las mujeres y al personal internacional en su desarrollo profesional. Finalmente, asegurando que los procesos de contratación y promoción sean transparentes y equitativos, con formación en sesgos inconscientes para los comités de selección, se podrá empezar a revertir la situación de desigualdad.

3.2. Encuesta

La parte cualitativa del diagnóstico se realizó mediante la encuesta en Microsoft Forms, el objetivo de la cual era conocer la percepción sobre la igualdad y diversidad en el instituto por parte del personal investigador que forma parte. Han completado la encuesta 54 personas, de las cuales 21 son mujeres, 32 hombres y 1 persona que prefiere no decirlo. Además, la mayoría de las respuestas son de parte del personal más joven (entre 18 y 29 años), mientras que el resto de las respuestas tienen menor representación, pero hay la diversidad suficiente para ser una muestra de la realidad del instituto y sus distintas facetas.

Las personas que han respondido provienen de distintas categorías, incluyendo estudiantes de doctorado, investigadores postdoctorales, profesores lectores, profesores lectores, profesores titulares, profesores catedráticos y personal administrativo. Esta diversidad de roles proporciona una visión integral de las experiencias y desafíos en diferentes niveles del instituto. Además, la mayoría de los participantes trabaja a tiempo completo, aunque algunos tienen horarios parciales. La flexibilidad en los horarios laborales es un tema recurrente en las respuestas, destacando la necesidad de medidas de conciliación más efectivas.

En cuanto a la percepción general de igualdad y diversidad, la mayoría de las personas encuestadas considera que el IQTCUB toma en cuenta la igualdad de oportunidades y la no discriminación basada en el origen étnico, cultura, orientación sexual u otros factores. Sin embargo, algunas personas participantes expresaron dudas sobre la

implementación efectiva de estas políticas. Por ejemplo, en un comentario se menciona que es complicado saber si la baja representación femenina es implícita del instituto o es debido al sistema científico y el campo en el que se sitúa el instituto. La mayoría de los encuestados considera que el diagnóstico y el plan de acción son necesarios e importantes, aunque algunos expresaron escepticismo sobre la implementación efectiva en el futuro de las medidas especificadas en el presente plan de equidad, sugiriendo la necesidad de una mayor transparencia y comunicación.

Sobre los procesos de selección y promoción, un número significativo de encuestados cree que los procesos de selección y promoción no siempre son neutrales en cuanto al género e inclusión. También, algunas de las personas participantes mencionaron que la promoción profesional depende de la consecución de objetivos que son incompatibles con la reducción de horas de trabajo y la vida personal y familiar. Además, en algunos casos, se percibe una falta de transparencia en los procesos de selección.

La conciliación de la vida personal y profesional es un tema recurrente en las respuestas. Muchos encuestados señalaron que las responsabilidades de cuidado penalizan su carrera profesional, y que las medidas de conciliación existentes no son suficientes para facilitar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. Una mejor flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajo fueron mencionadas como posibles mejoras en el caso del PAS.

Por otro lado, en cuanto a la discriminación y la percepción del personal del instituto, varias de las personas que han respondido han reportado haber escuchado comentarios sexistas, homófobos y racistas en el entorno laboral, situación que se prevé que mejor después de la implementación de presente plan de equidad. Además, algunos encuestados mencionaron haber sentido que sus habilidades y competencias fueron subestimadas, y que experimentaron actitudes paternalistas o infantilizadoras.

A modo orientativo hacia el futuro, la encuesta también incluía preguntas relativas a la formación sobre igualdad e inclusión. La principal conclusión es que la mayoría de los participantes considera importante recibir formación en igualdad y diversidad. Las áreas de interés incluyen conceptos básicos de igualdad y género, formación para cuerpos directivos, incorporación de la perspectiva de género en la ciencia, corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso.

Por último, sobre la percepción de liderazgo y las oportunidades de desarrollo, la encuesta revela una percepción de desigualdad en las oportunidades de liderazgo y desarrollo profesional. Muchas de las personas participantes sienten que las oportunidades de liderazgo están desproporcionadamente disponibles para los hombres, sintiendo que ellas se enfrentan

a barreras adicionales para alcanzar posiciones de mayor responsabilidad, de nuevo destacando la percepción de incompatibilidad de la vida personal y profesional.

4. Objetivos y acciones

4.1. Ámbito de actuación y vigencia del plan

Los objetivos y acciones que se plantean a continuación buscan impactar en la estructura y cultura del instituto, aplicando al personal investigador en toda la carrera profesional y al personal de administración y servicios. Este es un plan a largo plazo, con acciones inmediatas, que tendrá una vigencia de cuatro años de aplicación desde su aprobación, pero siempre disponible a una posible revisión si se considera necesario.

El documento ha sido aprobado por el DIEC (*Diversity, Inclusion and Equality Commission*) el día XX de XXXX de 2025 para su posterior aprobación por la dirección del Instituto en XX de XXX de 2025.

4.2. Objetivos

El Plan de Igualdad del IQTCUB tiene como objetivo promover un entorno laboral justo, inclusivo y equitativo, donde se garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas que forman parte de la comunidad del instituto, sin distinción de género u otras características. Este plan establece acciones concretas para eliminar posibles barreras, fomentando una cultura de respeto y diversidad.

Objetivos generales:

1. Estructurar la igualdad y la diversidad en el instituto para que forme parte intrínseca de su cultura.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta todas las realidades y diversidades que se puedan dar.
3. Promover la igualdad de oportunidades en la contratación y la retención de investigadoras.

4.3. Acciones

Para poder organizar las acciones necesarias se han distribuido en cuatro ejes de actuación en base a los objetivos anteriores:

1. Promoción de la igualdad y la diversidad: eje que orienta la nueva política de igualdad del instituto.
2. Visibilidad de las mujeres, la diversidad y la igualdad: eje centrado en dar visibilidad a las mujeres del instituto y su trabajo, además de incluir la comunicación con perspectiva de género.

3. Coordinación con otras instituciones: eje con acciones para la mejora de las relaciones con otras entidades similares en cuanto al género, la igualdad y la diversidad.
4. Igualdad en la vida laboral: eje que incluye medidas de conciliación y no penalización para el equilibrio entre la vida laboral y personal.

A continuación, se detallan las acciones previstas en una tabla en la que se describe la acción, las personas responsables, los recursos y la prioridad que tiene la acción (del 1 al 3, siendo uno la máxima prioridad).

EJE 1: Promoción de la igualdad y la diversidad

Acciones	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
Declaración institucional del compromiso con la igualdad y la diversidad	Escribir una declaración institucional relacionada con el compromiso del instituto en relación con la igualdad y la diversidad para publicarla en la página web.	Publicación en la web oficial (y DIEC)	Dirección del centro	0	2
Calendarización de actividades sociales	Realizar actividades lúdicas, relacionadas o no con la investigación, que sirvan para cohesionar el instituto.	Número de actividades realizadas	DIEC y personas voluntarias	0	2
Plan de formación sobre género y diversidad	Plantear las formaciones sobre igualdad y diversidad para cada curso en base a las necesidades del momento. Ejemplos: fundamentos de la igualdad, becas y criterios, protocolo y plan de igualdad, dirección de equipos.	Realización del plan y aplicación	Técnica de género y terceros si fuera necesario	0	1
Plan de incentivos para la asistencia a formaciones	Establecer unos incentivos para el personal investigador que atienda actividades realizadas en el marco del DIEC además de las formaciones.	Incremento de participantes en actividades y formaciones	DIEC y dirección del centro	0	1

	Pueden ser incentivos directos o ventajas.				
Inclusión de la perspectiva de género e inclusión en eventos oficiales del instituto	Inclusión de la perspectiva de género en los actos oficiales organizados por el instituto. Por ejemplo, facilitando datos relacionados con el género o seleccionando a personas que representen a la institución de forma equilibrada desde el punto de vista del género y la diversidad	Equilibrio en la representación del instituto, actualización de los datos para fechas relevantes	DIEC y dirección del centro	0	2
Igualdad en los órganos de gobierno	Seguimiento de la igualdad en los órganos de gobierno y promover que se siga el principio de proporcionalidad de mujeres y hombres dentro del instituto	% de hombres y mujeres en los órganos	DIEC	0	1
Programa de liderazgo para mujeres y mixto con perspectiva de inclusión	Incentivar a las mujeres a tomar roles de liderazgo dentro de la institución y corregir la tendencia de “tijera” de los gráficos en ciencia. El curso se orienta a mujeres investigadoras. Además, se realizará un programa de liderazgo con perspectiva de género e inclusión dirigido a todo el personal	Participación en el curso, puestos de responsabilidad u otros méritos relacionados con el liderazgo	Técnica de igualdad	0	1

	del instituto que convenga (tanto hombres como mujeres).				
Igualdad de género en los congresos y ponencias organizadas por el instituto	Hacer un seguimiento del personal investigador que participa en los paneles de los congresos organizados por el instituto, procurando, siempre que sea posible, una igualdad de género.	Número de mujeres ponentes en los congresos	DIEC	0	2
Programa de mentoría	Programa específico de mentoría entre mujeres a distintos niveles: PhD a estudiantes del máster y entre mujeres del instituto. Además de buscar otras opciones de programas ofrecidos por instituciones relacionadas y hacer difusión dentro del instituto.	Nº mujeres participantes, <i>feedback</i> .	DIEC y voluntarias	0	2
Proceso de contratación y promoción	Asegurar que el proceso sea neutro y justo para todas las personas participantes. En la publicación del puesto hacer una definición neutra de las responsabilidades, mencionar la formación necesaria, la experiencia y	Seguimiento del número de participantes en los procesos (nº hombres y mujeres), incremento de la	DIEC, equipos de investigación	0	2

	<p>las expectativas del puesto además de una descripción del entorno.</p> <p>Realizar un proceso neutro y justo en el que todas las personas participantes tengan las mismas oportunidades, siguiendo la normativa UB respecto a las comisiones evaluadoras y la paridad.</p>	<p>contratación de mujeres</p>			
<p>Formación en sesgos de género para el personal investigador que forme parte de los paneles de selección y tribunales.</p>	<p>La formación sobre los sesgos inconscientes es clave para la eliminación de las posibles desigualdades en los procesos de selección y promoción.</p> <p>Hacer a código de buenas prácticas además de incluir un vídeo sobre los sesgos.</p> <p>Incluir una <i>checklist</i> que sirva de guía cuando se participe en los tribunales.</p>	<p>Incorporación del material en la página web del IQTCUB, N° de descargas y visualizaciones</p>	<p>Técnica de género</p>	<p>0</p>	<p>2</p>
<p>Distribución del presupuesto con perspectiva de género</p>	<p>La distribución del presupuesto puede estar sesgada por el género, esta acción se dirige a realizar la distribución teniendo en cuenta la perspectiva de género y la igualdad.</p>	<p>Garantizar que no hay sesgos de género en la repartición del presupuesto</p>	<p>Dirección del centro</p>	<p>0</p>	<p>3</p>

	Es una medida de control y seguimiento.				
Revisión interna del DIEC	Calendarización anual de la reunión de la comisión. En cada reunión se hará un seguimiento de las personas que forman el DIEC para ver si la participación y compromiso siguen activos	Realización de las reuniones	DIEC	0	2
Realización del diagnóstico anualmente y publicación del informe de igualdad y difundir a nivel de instituto	Hacer un seguimiento anual de los datos aquí expuestos para ver la evolución del instituto y corregir el plan de igualdad si fuera necesario	Realización de la evaluación y difusión	Técnica de género	0	1
EJE 2: visibilidad de las mujeres, la igualdad y la diversidad					
Acciones	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
Comunicación no sexista: lenguaje inclusivo y no discriminatorio	Revisión de los documentos oficiales y las páginas web Comunicación interna y externa	Uso del lenguaje inclusivo y número de documentos revisados	Técnica de igualdad	0	3
Traducción de documentación oficial	En base a la multiculturalidad del centro, el uso de distintos idiomas	Nº de documentos adaptados	Técnica de igualdad	0	2

	(inglés, catalán y español principalmente) puede ayudar en el sentimiento de inclusión del personal				
Promoción del DEIC y sus actividades	Página web actualizada, difusión de las actividades y de sus responsabilidades	Actualización de la web, difusión efectiva en el instituto	DIEC	0	2
Visibilización del trabajo de las mujeres en canales de comunicación interna y externa	Continuar con la visibilización del trabajo del personal investigador, especialmente los méritos e investigaciones de las investigadoras, haciéndolas más visibles y remarcando su trabajo.	Ratio de noticias relativas a científicas	Técnica de igualdad	0	3
Difusión del plan de igualdad (IQTUB)	1) Hacer una versión resumida/ presentación del plan y las acciones. 2) Hacer difusión del documento para que todo el personal tenga conocimiento de su existencia y cómo lo pueden usar.	Conocimiento del plan por parte del personal del instituto mediante una encuesta	Técnica de igualdad	0	1
Difusión del protocolo contra el acoso (UB)	Hacer difusión del documento para que todo el personal tenga	Conocimiento del protocolo por parte del personal	Técnica de igualdad, DEIC	0	2

	conocimiento de su existencia y cómo lo pueden usar.	del instituto mediante una encuesta			
EJE 3: Coordinación con otras instituciones					
Acciones	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
Mantener y mejorar la relación con la UB en aspectos de género	Se ha establecido la participación de los institutos en la comisión de igualdad de la universidad y la facultad. La acción consiste en mantener la relación y aumentar la presencia del instituto en estas comisiones y sus actividades.	Presencia en reuniones y actividades	DIEC	0	2
Mantener y mejorar la relación con SOMMa en aspectos de género	Se ha establecido la participación de los institutos en la comisión de igualdad y grupos de trabajo de género de SOMMa. La acción consiste en mantener la relación en estas comisiones y sus actividades.	Presencia en reuniones y actividades	Dirección del centro, DIEC	0	2
Institutos de Investigación	Las relaciones con otros institutos de investigación (UB y otras) son fundamentales para el IQTCUB, esta acción se orienta a mejorarlas con relación al género y la igualdad,	Organización conjunta de actividades y participación del personal	Técnica de igualdad	0	2

	trabajando de manera conjunta en acciones y actividades relacionadas.				
EJE 4: Igualdad en la vida laboral					
Acciones	Descripción	Indicadores	Responsables	Recursos	Prioridad
Medidas de conciliación	Realización de una guía de buenas prácticas para el personal del instituto. Ejemplos: Convocar reuniones en horario laboral; flexibilidad horaria; priorizar reuniones entre las 10 y 16 horas.	Uso de las medidas y aplicación. Seguimiento anual mediante encuesta	DIEC y grupos de investigación	0	1
PAS con menores de seis años al cargo o a cargo de personas mayores	Facilitar la conciliación familiar a aquellas personas con cargas familiares y obligaciones lectivas. Ver las medidas y facilitarlas a los departamentos para hacer el seguimiento.	Medidas aplicadas y nº de personas que las piden	DEIC, dirección, coordinación con los departamentos	0	1
Difusión de las medidas de conciliación	Plan de comunicación e inclusión de las medidas en documentos oficiales. Difusión de las medidas al personal.	Inclusión de las medidas	Técnica de igualdad	0	1
Redacción y difusión del Protocolo de Bienvenida al instituto	Redacción, aprobación y difusión de un protocolo de bienvenida que	Redacción, aprobación y	Técnica de igualdad, DIEC y dirección del centro	0	1

	ayude a todas aquellas personas que llegan al instituto nuevas	distribución del documento			
--	---	-------------------------------	--	--	--

5. Implementación del plan

Para garantizar una implementación efectiva del plan, se establece una estructura clara que contempla la designación de responsables, los recursos necesarios, los plazos de ejecución y los mecanismos de seguimiento. A continuación, se detallan los pasos para llevar a cabo el plan:

5.1. Personas responsables

El plan de igualdad se incluirá de manera transversal en la estructura del instituto, por lo que distintas partes y personas deben estar incluidas en su implementación y seguimiento.

- **DIEC:** actualmente es la comisión encargada de la igualdad y la diversidad en el instituto, por ello, será el principal órgano que deba realizar el seguimiento y supervisar la implementación de las acciones, con un representante por cada eje de investigación del IQTCUB i composición diversa.
- **Técnica de Igualdad:** Persona encargada de liderar la implementación y actuar como punto de referencia para todo lo relacionado con el plan. Su labor incluye la supervisión directa de las acciones, la coordinación de recursos y la resolución de cualquier incidencia. En ausencia de una persona con un encargo directo como técnica de igualdad del IQTCUB, o a nivel de UB con competencias dentro del IQTCUB, se designará un miembro del DIEC como Técnica de Igualdad.

5.2. Recursos asignados

Para garantizar que el Plan de Igualdad se implemente correctamente, se asignarán los recursos necesarios, ya descritos en la tabla del apartado anterior, que incluyen:

- **Recursos Humanos:** aquellas personas responsables de la implementación o facilitarla, además de las personas que participen en la formación de los distintos cursos propuestos.
- **Recursos Económicos:** presupuesto para formación, campañas de sensibilización, y cualquier necesidad logística o material que surja durante la implementación.
- **Recursos Materiales:** materiales didácticos y tecnológicos necesarios para llevar a cabo las acciones planificadas, tales como recursos de formación en línea, infraestructura para reuniones y difusión de información.

El uso eficiente de estos recursos será monitoreado de manera periódica por el DIEC para asegurar que se utilicen adecuadamente y de acuerdo con el plan.

5.3. Cronograma de ejecución

El proceso de implementación se realizará en varias fases, cada una con un plazo definido para garantizar el cumplimiento y seguimiento de los objetivos. Desde la aprobación del plan se empezará a trabajar en aquellas acciones con mayor prioridad y que sean más inmediatas.

El cronograma propuesto es el siguiente:

- **Fase de sensibilización y comunicación (0-3 meses):** publicación de este documento además de un resumen a modo de infografía para facilitar la lectura y hacerlo una herramienta práctica. Se hará una difusión interna a través de los canales de comunicación disponibles (correos electrónicos, reuniones) y sesiones informativas para todo el personal.
- **Fase de formación y capacitación (4-6 meses):** para poder llevar a cabo el plan, las personas implicadas deben estar formados en igualdad y sobre el plan. Esta es una de las primeras fases que garantiza el desarrollo positivo y eficaz del plan.
- **Fase de revisión y adaptación de procedimientos (7-12 meses):** Revisión y adaptación de procesos internos, incluyendo la integración de las políticas de igualdad en las políticas internas y en la cultura del instituto.
- **Fase de seguimiento y ajustes (12 meses en adelante):** Monitoreo continuo y ajustes necesarios para corregir desviaciones y optimizar los resultados.

5.4. Comunicación y sensibilización

La transparencia y la participación de todo el personal son clave para el plan de Igualdad. Para ello, se implementarán las siguientes medidas de comunicación:

- **Comunicación interna continua:** Se utilizarán todos los canales de comunicación del instituto (correos electrónicos y reuniones periódicas) para mantener informados a el personal sobre el progreso del plan, las novedades y cualquier actualización o medida.
- **Sesiones informativas:** Se organizarán reuniones a nivel de instituto para explicar el contenido del plan, sus objetivos y los beneficios de su implementación. Se alentará la participación activa de todo el personal, invitándoles a aportar sugerencias y comentarios.
- **Visibilidad de la implementación:** Los logros y avances del plan serán compartidos periódicamente con todo el personal, destacando la importancia de la igualdad en el instituto de investigación. Esto contribuirá a una mayor sensibilización y compromiso con los objetivos.

5.5. Mecanismos de retroalimentación y participación

Para garantizar que el Plan de Igualdad se implemente con éxito y se mantenga relevante, se establecerán mecanismos de retroalimentación que permitan a todo el personal expresar sus opiniones y sugerencias. Se implementarán:

- **Buzón de sugerencias:** espacio físico o digital donde se puedan proponer mejoras, señalar posibles áreas de mejora o expresar inquietudes relacionadas con la igualdad y el plan.
- **Encuestas de opinión:** algunas de las acciones se medirán con una encuesta al personal realizada de manera anual o bienal. Esta servirá para medir la aplicación del plan y la evolución de la igualdad y la inclusión en el instituto.

5.6. Modificación y adaptación

El documento se plantea como herramienta hacia la igualdad en el instituto, por ello, debe ser dinámico y poder adaptarse a las necesidades y nuevas situaciones que puedan aparecer. De este modo, cualquier persona, especialmente DIEC y el Consejo, pueden plantear modificaciones y nuevas acciones si así se considerara. Para hacerlo, la persona interesada en modificarlo podrá contactar el DIEC (mediante correo a la persona *chair*) y será la comisión la que revise la solicitud y presente la modificación ante el Consejo para ser aprobada o no.