



II PLAN DE IGUALDAD

DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE
CIENCIAS DE LA SALUD

Tabla de contenido

Compromiso de la Dirección	2
Introducción	3
Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud	3
Plan de Igualdad	4
Ámbito temporal	4
Ámbito personal	4
Ámbito funcional	5
Objetivos	5
Objetivo estratégico	5
Objetivos específicos	5
Medidas de igualdad e indicadores	6
1. Medidas estratégicas	6
2. Medidas específicas	6
Mecanismos de evaluación y seguimiento del Plan	11
Procedimiento de modificación del Plan	12
Publicidad y Comunicación del Seguimiento del Plan	12

Compromiso de la Dirección

La Dirección del Instituto manifiesta su compromiso firme y explícito con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de conformidad con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, y con la normativa vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso.

La igualdad de trato y de oportunidades constituye un elemento estratégico para el buen funcionamiento del Instituto y forma parte de nuestros valores esenciales. Por ello, la Dirección asume la igualdad como un eje transversal en todas las políticas internas, la gestión de personas y la organización del trabajo.

Con este fin, la Dirección se compromete a:

- **Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades** en el acceso, la contratación, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.
- **Eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta** por razón de sexo, así como las brechas de género que pudieran existir.
- **Impulsar y dotar de los recursos necesarios** al Plan de Igualdad y a las acciones que deriven de su diagnóstico, asegurando su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Fomentar una cultura organizativa corresponsable**, que promueva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.
- **Fomentar entornos laborales seguros y respetuosos**, previniendo cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo.
- **Promover la formación y sensibilización** de la plantilla y de los órganos directivos para avanzar hacia una igualdad real y efectiva.
- **Velar por la participación activa** de la representación legal de las personas trabajadoras y de la Comisión Negociadora de Igualdad en todos los procesos vinculados al Plan.
- **Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación**: la dirección se compromete a garantizar que todos los proyectos de investigación integren la perspectiva de género y sexo en sus diferentes fases: diseño, ejecución, análisis y difusión de resultados.

La Dirección reafirma su voluntad de liderar y consolidar un entorno laboral diverso, seguro y respetuoso, en el que mujeres y hombres puedan desarrollar su talento en igualdad de condiciones y donde la perspectiva de género forme parte de todas las decisiones estratégicas de la organización.

Introducción

El presente documento recoge el **II Plan de Igualdad del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud (IACS)**, diseñado para promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del Instituto.

Este plan fue aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el 12 de diciembre de 2025 y fue refrendado por Resolución de la Dirección Gerencia del IACS con objeto de renovar, el compromiso del Instituto con la igualdad entre mujeres y hombres, y consolidarse como motor de avance hacia la excelencia científica.

El **diagnóstico de situación**, que constituye la base para la elaboración de este Plan, se ha desarrollado en un documento independiente mediante un estudio cuantitativo y cualitativo. Dicho diagnóstico ha sido realizado y aprobado por la **Comisión Negociadora de Igualdad (CNI)**, constituida de forma paritaria con el objetivo de analizar la situación actual y proponer, en este Plan, las medidas necesarias para avanzar en igualdad.

Este nuevo plan parte, por tanto, del aprendizaje y experiencia adquiridos hasta este momento y trata de dar un nuevo impulso a las medidas necesarias para seguir avanzando hacia la igualdad real y efectiva y **fomentar entornos laborales seguros y respetuosos, previniendo cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo**.

Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud

El Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud (IACS) se crea al amparo de la Ley 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón, que establece que el IACS es una entidad de Derecho Público adscrita al departamento responsable de Salud del Gobierno de Aragón y le dota de personalidad jurídica y patrimonio propio.

El IACS se centra en **impulsar el conocimiento en biomedicina y ciencias de la salud para mejorar el sistema sanitario y la calidad de vida de la ciudadanía**. Para ello, el IACS:

- **Dinamiza la investigación, la formación y la innovación** en el Sistema Sanitario Público de Aragón.
- **Aporta conocimientos útiles para el bienestar social**, actuando en áreas como biomedicina básica, clínica, salud pública y servicios sanitarios.
- **Facilita la toma de decisiones basadas en la evidencia**, mediante la evaluación de tecnologías sanitarias y la generación de datos fiables.
- **Promueve la transferencia del conocimiento** y la aplicación práctica de la investigación en la atención sanitaria.
- **Fomenta la formación y el desarrollo del talento profesional**, contribuyendo a una atención más precisa, humana y eficiente.

En este contexto, el Plan de Igualdad contribuye a dichos objetivos al incorporar la perspectiva de género en la organización y gestión del IACS, asegurando que la igualdad entre mujeres y hombres sea un eje transversal en la investigación, la innovación y la prestación de servicios, favoreciendo así un entorno laboral inclusivo y respetuoso que redunde en la mejora del sistema sanitario y en el bienestar de la ciudadanía.

Plan de Igualdad

El diagnóstico refleja una marcada feminización de la plantilla, incluso en puestos tradicionalmente asociados a sectores masculinizados. Esta circunstancia constituye una buena situación de partida, pero el IACS aspira a avanzar más en esta materia, proponiendo actuaciones que nos permitan ser un referente en el ámbito de la investigación y la gestión sanitaria. El objetivo es implementar todas las mejoras posibles para reducir la brecha de género, tanto en el seno del Instituto como en su entorno, aprovechando nuestra posición estratégica en la intersección de los ecosistemas sanitario e investigador de Aragón.

La aprobación de este Plan **implica a todo el personal del IACS** y debe convertirse en un instrumento compartido, que fomente el compromiso colectivo y consolide una cultura de igualdad dentro del Instituto, con impacto positivo en la sociedad.

El Plan no solo responde a una obligación legal, sino que se integra en la estrategia institucional como un eje transversal que afecta a todas las áreas: Producción de conocimiento e innovación, Transferencia del conocimiento y Gestión.

Ámbito temporal

El II Plan de Igualdad del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud tendrá una **vigencia de cuatro años**, iniciándose el **1 de enero de 2026** y finalizando el 31 de diciembre del 2029. Durante el cuarto año de aplicación se procederá a la elaboración del siguiente plan, garantizando la continuidad y mejora de las medidas implantadas.

Este plazo se establece conforme a lo dispuesto en el **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, que fija un periodo máximo de validez de cuatro años para los planes de igualdad.

Ámbito personal

El II Plan de Igualdad del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud se aplica a **todo el personal que presta servicios en el IACS**, con independencia de la modalidad contractual, la categoría profesional o el tipo de relación laboral. Esto incluye:

- **Personal laboral y funcionario** adscrito al Instituto.
- **Personal investigador.**
- **Personal en formación** (becarios, residentes y otros programas formativos).
- **Personal directivo**, así como mandos intermedios.
- **Colaboradores y personas que desarrollen actividades en el marco de convenios o proyectos** en los que participe el IACS.
- Personas usuarias de los servicios del IACS.

Este ámbito garantiza que las medidas del Plan se extiendan a todas las personas que integran el instituto, promoviendo la igualdad en cada nivel y función, y asegurando que el compromiso institucional alcance a quienes contribuyen al desarrollo de la actividad científica del Instituto.

Ámbito funcional

El II Plan de Igualdad del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud se aplica a todas las áreas, procesos y actividades que conforman el Instituto, integrando la perspectiva de género en la gestión interna y en las funciones estratégicas del Instituto. Esto incluye:

- **Gestión de recursos humanos:** selección, contratación, clasificación profesional, promoción, formación y retribución.
- **Condiciones de trabajo y conciliación:** medidas que favorezcan la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral.
- **Prevención y actuación frente al acoso y la violencia de género:** protocolos, formación y mecanismos de protección.
- **Comunicación interna y externa:** uso de lenguaje inclusivo y visibilización de la igualdad en todas las acciones comunicativas.
- **Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género:** análisis y medidas específicas para garantizar entornos seguros.
- **Áreas de Producción del conocimiento e innovación, Transferencia de conocimiento y Gestión:** incorporación de la igualdad como principio transversal en proyectos y actividades científicas.

Este ámbito funcional asegura que la igualdad no se limite a la gestión administrativa, sino que se extienda a todas las dimensiones del Instituto, consolidando una cultura organizativa inclusiva y respetuosa.

Objetivos

Este II Plan mantiene la filosofía del anterior, reforzando sus principios y adaptándolos al contexto actual. Se articula en torno a **un objetivo estratégico y objetivos específicos**.

Objetivo estratégico

Garantizar la **igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres** en el ámbito laboral del IACS, integrando la perspectiva de género en todas las áreas de actuación y eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo. Este objetivo se alinea con el compromiso del Instituto de crear un entorno inclusivo, seguro y respetuoso, que favorezca el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla.

Objetivos específicos

1. Sensibilización, formación y capacitación.
2. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
3. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
5. Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación

Medidas de igualdad e indicadores

Las medidas aquí reflejadas están encaminadas a obtener los objetivos anteriormente marcados y derivados del diagnóstico realizado por la Comisión Negociadora. Dicho diagnóstico se recoge Anexo I a este plan.

1. Medidas estratégicas

Objetivo estratégico: Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del IACS.

Medidas:

1. **Integración transversal de la igualdad** en el Plan Estratégico del IACS.
2. Creación de un **indicador anual de igualdad** para evaluar avances.
3. Publicación de un **informe anual de seguimiento del Plan**.
4. Inclusión de cláusulas tipo de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos del IACS

Nº	Descripción	Responsable	Coste	Periodo de ejecución	Indicadores
1	Integrar la igualdad como eje transversal en el Plan Estratégico del IACS	Dirección IACS	Sin coste adicional (integración en planificación)	Primer semestre 2026	Inclusión en el Plan Estratégico; revisión anual (Sí/No)
2	Crear un indicador anual de igualdad para evaluar avances	Comisión de Seguimiento de Igualdad	Coste hora de las personas de la CI	Anual (2026-2029)	Informe anual publicado (Sí/No)
3	Publicar un informe anual de seguimiento del Plan	Comisión de Seguimiento de Igualdad	Coste hora de las personas de la CI	Cada año del periodo de vigencia	Informe anual publicado (Sí/No)
4	Inclusión de la perspectiva de género en las condiciones especiales de ejecución de los contratos públicos de servicios	Dirección y Unidad de Asuntos Jurídicos	Sin coste adicional	Anual (2026-2029)	Porcentaje de los contratos de servicios que incluyen la perspectiva de género

2. Medidas específicas

Eje 1: Sensibilización, formación y capacitación.

1.1. Sensibilización

Con objeto de sensibilizar e informar a todo el personal en el ámbito de la igualdad de género, el II Plan de Igualdad, tras su aprobación, será objeto de una campaña de difusión a través de la página web, IACS corporativo, el correo corporativo. De la misma manera, se prevé actualizar el Manual de Bienvenida para ampliar el apartado específico de igualdad. Además, a través del

buzón de igualdad se enviará cada 3 meses acciones de comunicación interactivas que motiven la curiosidad del personal por avanzar en dicha materia.

Se va a incidir en la obligación de utilizar el *lenguaje inclusivo y no sexista* en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, realizadas por el Instituto.

Se promoverá la presencia de mujeres en todas las actividades del IACS dirigidas al exterior y que tradicionalmente se trata de áreas masculinizadas. Además, dada la relevancia de *sensibilizar durante la infancia y la juventud*, así como de fomentar las vocaciones femeninas en la investigación durante el periodo de vigencia del IACS se organizarán a través del Grupo de Trabajo de Divulgación de la Ciencia actividades dirigidas a estudiantes no universitarios.

1.2. Formación y capacitación

Durante la vigencia del plan se organizarán acciones formativas obligatorias **para toda la plantilla**, con itinerarios específicos para personal directivo/mandos intermedios y resto de personal, que incluirán:

- Curso básico en igualdad de género (sensibilización y normativa aplicable).
- Prevención, detección, intervención y vigilancia frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Uso igualitario del lenguaje y comunicación inclusiva.
- Incorporación del análisis de género en la investigación, innovación y toma de decisiones.

En cuanto a la periodicidad y actualización, en cada convocatoria, se revisará la adecuación de los contenidos a los cambios normativos y buenas prácticas. Se ofrecerán modalidades **presenciales y online** para facilitar la participación. Mediante las diversas medidas propuestas, se garantizará la actualización de esta formación para todas las personas del IACS.

Como medida transversal, a partir de 2026, se estudiará la viabilidad de un **módulo de igualdad y prevención de violencia de género** en todas las acciones formativas con una duración superior a 20 horas lectivas.

En cuanto a la accesibilidad y conciliación el IACS garantizará el acceso a la formación en condiciones de igualdad a las personas en situaciones de vulnerabilidad, tales como: riesgo durante el embarazo, parto, permisos de nacimiento, violencia de género, cuidado de menores o mayores, mediante opciones flexibles (formación online, horarios adaptados).

Otra acción propuesta con fin de **valorar la oferta formativa** desde una perspectiva de género y así poder mejorar la calidad de los contenidos de cara a ediciones futuras, desde el año 2026 se propone incluir en la encuesta de evaluación de las acciones formativas un nuevo apartado donde las personas participantes pueden valorar desde la perspectiva de la igualdad de género los materiales y el diseño del curso, el uso de un lenguaje inclusivo no sexista, así como calidad de los contenidos desde la perspectiva de igualdad e impacto positivo percibido en la práctica profesional.

Nº	Acción	Responsable	Coste estimado	Periodo de ejecución	Indicadores
5	Campaña de difusión del II Plan de Igualdad en web, intranet y correo corporativo	Comunicación y Comisión de Igualdad	<500€	Primer trimestre 2026	Plan publicado en todos los canales; Nº de lecturas del boletín
6	Ampliación del apartado de igualdad en el Manual de Bienvenida	RRHH	<500€	2026	Manual actualizado y distribuido (Sí/No)
7	Utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones del IACS	Comunicación y RRHH	<500€	Permanente	% comunicaciones con lenguaje inclusivo
8	Promover la presencia de mujeres y visibilización del papel de la mujer en la ciencia	Cada unidad o grupo de trabajo que las promueva	Entre 500-1000€	Permanente	% de mujeres entre ponentes de Jornadas organizadas por el IACS
9	Enviar acciones de comunicación al menos cada 3 meses a través del buzón de igualdad	Comisión de Igualdad	Entre 500-1000€	Permanente	Nº de lecturas del boletín
10	Organizar cursos de formación en igualdad, prevención del acoso y lenguaje inclusivo	RRHH y Formación	>1000€	Permanente	% personal formado
11	Incluir módulo de igualdad y violencia de género en acciones formativas >20 horas	RRHH y Formación	>1000€	Permanente	Se ha implantado el módulo (Sí/No)
12	Añadir apartado sobre igualdad/perspectiva de género en el cuestionario de evaluación de cursos de formación	RRHH y Formación	<500€	2026	Resultados sobre percepción de igualdad

Eje 2: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

2.1. Acceso al empleo y captación del talento

Por lo que respecta a la *sensibilización en cultura de igualdad de los órganos de selección*, se incluirá un apartado relativo a igualdad de género en el material sobre actuación de las Comisiones de Selección. En el mismo, se incide en la importancia de la erradicación del sesgo de género en los procesos de selección de personal en aras de garantizar una mayor transparencia y neutralidad en dichos procesos. Se pondrán a disposición de la comisión de selección, los recursos en esta materia del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, consistente en un conjunto de materiales, guías y demás recursos del Ministerio de Ciencia e Innovación, y en especial, el visionado del vídeo sobre los sesgos inconscientes de género en la I+D+i.

Por otra parte, se recomendará a la Unidad de RRHH que se tenga en cuenta en los procesos de selección a las mujeres que estén embarazadas, o ya hayan dado a luz y estén en su permiso de maternidad, que se presenten a cualquier concurso - oposición dentro del IACS o procesos de

selección temporales o promociones internas, podrán: pedir realizar los exámenes o entrevistas de selección anticipadamente a partir de la semana 37 de gestación con un informe médico o pedir realizar los exámenes o entrevistas en momento posterior con informe médico, pero no podrá exceder en más de un mes de las pruebas realizadas al resto de candidatos/as.

Aquellos órganos de selección en los que se plantea dicha situación serán asesorados desde Recursos Humanos para que faciliten la participación de las candidatas con medidas como el aplazamiento de la realización de los ejercicios, la realización de estos por videoconferencia o la alteración del orden de actuación.

Otra medida es acordar con el comité de empresa que los cursos de igualdad de género con una duración igual o superior a 15 horas tienen una valoración de 1 punto en los procesos selectivos.

Nº	Acción	Responsable	Costes	Periodo de ejecución	Indicadores
13	Incluir apartado sobre igualdad de género en el material para Comisiones de Selección	Recursos Humanos / Comisión de Igualdad	<500€	Permanente	Porcentaje de comisiones de selección que lo reciben
14	Difusión de recursos del Ministerio (guías, materiales, vídeo sobre sesgos inconscientes)	Recursos Humanos	<500€	Permanente	No se establece
15	Establecer protocolo en convocatorias para casos de embarazo de riesgo o parto	Recursos Humanos / Comisiones de selección	<500€	2026	Protocolo incorporado en convocatorias (Sí/No)
16	Acuerdo con comité de empresa para valorar cursos de igualdad (≥ 15 horas = 1 punto)	Recursos Humanos / Comité de Empresa	<500€	2027	Acuerdo firmado (Sí/No)

Eje 3: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Crear una guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el IACS y publicarla en la intranet del IACS, así como adjuntarla al Manual de bienvenida.

Nº	Acción	Responsable	Costes	Periodo de ejecución	Indicadores
17	Crear una herramienta de consulta sobre permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el IACS y publicarla en la intranet del IACS, adjuntándola al Manual de bienvenida.	Recursos Humanos y Comunicación	>1000€	Durante la vigencia del Plan	Herramienta elaborada y publicada (Sí/No)
18	Mantener actualizada la herramienta anterior.	Recursos Humanos y Comunicación	<500€	Permanente	Herramienta actualizada (Sí/No)

Eje 4: Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

En lo que respecta a la lucha contra los casos de violencia sobre las mujeres, en el marco del Plan de Formación, se imparten cursos de formación en materia de igualdad.

Además, se proponen acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar ante la violencia contra las mujeres (25N, día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, y otros).

Modificar el procedimiento general contra el acoso en el IACS, que incluye el acoso sexual y por razón de sexo, para elaborar un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Además, desarrollar infografías, cartelería y otras herramientas de sensibilización en esta materia.

Incorporación en el Manual de Bienvenida del IACS información relativa a la aplicación del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Nº	Acción	Responsable	Costes	Periodo de ejecución	Indicadores
19	Impartir cursos de formación en materia de igualdad en el marco del Plan de Formación	Recursos Humanos	>1000€	Permanente	% de personal que cursa la formación; Nº de cursos
20	Acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos (25N, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, etc.)	Comisión de Igualdad y Comunicación	<500€	Permanente	Número de acciones realizadas
21	Adoptar el procedimiento específico para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Prevención de Riesgos Laborales	<500€	2026	Procedimiento adoptado (Sí/No)
22	Campañas informativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Prevención de Riesgos Laborales	<500€	Comienzo desde 2027; luego periódicamente	Nº de campañas realizadas
23	Incorporación en el Manual de Bienvenida del IACS información relativa a la aplicación del Protocolo de Prevención e Intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo	Recursos Humanos	<500€	2027	Manual actualizado (Sí/No)

Eje 5: Inclusión de la perspectiva de género/sexo en la investigación

5.1 Promover la participación y la igualdad de las mujeres en la investigación e innovación

A través de acciones formativas o divulgativas promover la incorporación del análisis de género en la investigación y en la innovación.

Elaborar un tablón virtual en el que se recojan manuales y otros documentos sobre incorporación de la perspectiva de género en la I+D+i elaborados por la Comisión Europea y el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, para conocimiento de todo el personal.

5.2 Garantizar la inclusión del género en los contenidos de la investigación.

Crear indicadores de porcentaje de proyectos que incluyen contenido del género en la investigación.

Nº	Acción	Responsable	Costes	Periodo de ejecución	Indicadores
24	Acciones formativas o divulgativas para promover la incorporación del análisis de género en la investigación y la innovación	Áreas de Producción del conocimiento y Transferencia del conocimiento	500-1000€	Permanente	Número de acciones formativas realizadas
25	Elaborar un tablón virtual con manuales y documentos sobre perspectiva de género en I+D+i (Comisión Europea y Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades)	Unidad de Proyectos y DBE	500-1000€	2026-2029	Se ha implantado el tablón (Sí/No)
26	Crear indicadores del porcentaje de proyectos que incluyen contenido de género en la investigación	Unidad de Proyectos y DBE	500-1000€	2026-2029	Porcentaje de proyectos que incluyen perspectiva de género

Mecanismos de evaluación y seguimiento del Plan

De acuerdo con lo establecido en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad, se crea la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**, encargada de supervisar la correcta implantación y evaluar el grado de cumplimiento de las medidas previstas en este plan.

La Comisión de Seguimiento se constituirá formalmente y contará con un **reglamento interno** que regule su funcionamiento. Entre sus funciones principales se incluyen:

- **Evaluar el grado de ejecución de las acciones** previstas en el Plan, atendiendo a los indicadores definidos para cada medida.
- **Analizar los resultados obtenidos** y proponer ajustes o mejoras cuando sea necesario.
- **Elaborar un informe anual de seguimiento**, durante toda la vigencia del Plan, que servirá como base para la evaluación global y para la preparación del siguiente Plan de Igualdad.

Estos mecanismos garantizan un proceso de seguimiento continuo, transparente y participativo, orientado a la mejora permanente y al cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos.