

- Isabel Suelves Laiglesia, **Directora**
- Tomás García Martínez, **Vicedirector**
- M. Carmen Mayoral Gastón, **personal científico y persona de contacto.**
- Luis de Diego Poza, **personal científico**
- Elvira Aylón Marquina, **personal Técnico**
- Ana Cristina Gracia Ruiz, **personal administrativo y representante de personal**
- Miguel Ángel Álvarez, **personal predoctoral**

Aprobación en Junta de Instituto en Abril 2021  
Presentación actividades hasta noviembre 2021

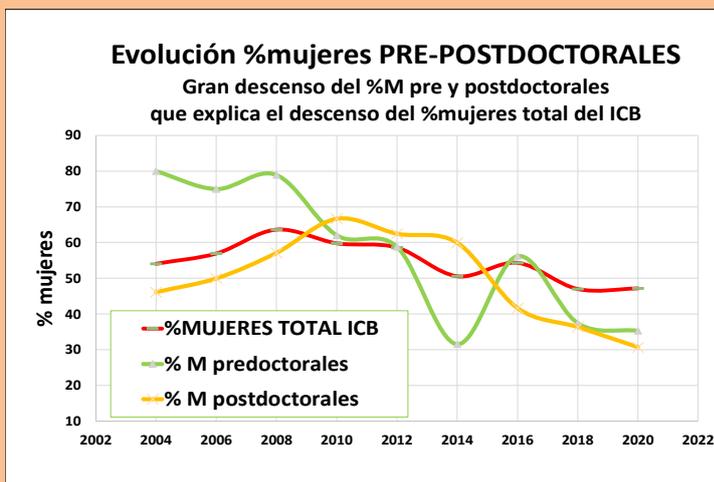
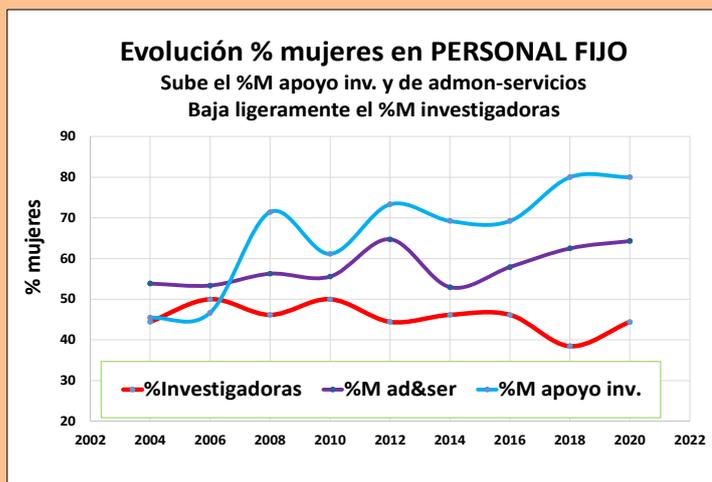
mayoral@icb.csic.es  
direccion.icb@csic.es

## OBJETIVOS Y PLAN DE TRABAJO

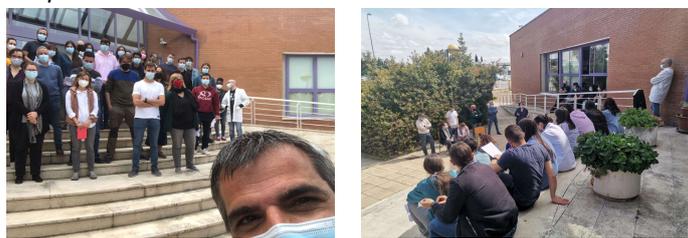
- Elaboración de estadísticas desagregadas por sexo del centro y su comparativa con el macroárea Materia y el total CSIC
- Fomentar la formación en Igualdad y Género en la ciencia en el personal del centro
- Inclusión de información sobre los protocolos del CSIC (acoso, conciliación y lenguaje no sexista) en los planes de acogida.
- Incrementar la visibilidad del trabajo de las mujeres investigadoras de cara al público general y estudiantil
- Incorporación del análisis de género en la investigación como mejora en la calidad de la investigación (en solicitudes de financiación, en propuestas, en redes).
- Actividades de divulgación en campañas como 11 de Febrero, 8M o NoMoreMatildas
- Trabajar en colaboración con la Comisión de Mujer y Ciencia del CSIC y con AMIT (vocalías)



## Actividad 1. Estudio de la distribución del personal del Instituto de Carboquímica 2004-2020



## Actividad 2 y 3: Presentación de la unidad al personal temporal y personal de servicios en reuniones y a la plantilla en claustro.



## Actividad 5: Inclusión del plan de igualdad y protocolo de acoso en el PLAN DE ACOGIDA. Cartelería por el centro

### ¿Qué es el Acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



**Conductas consideradas como acoso sexual:**

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y degradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impudicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

### ¿Qué es el Acoso por razón de sexo?

Con carácter general, se considerará como tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



**Conductas consideradas como acoso por razón de sexo:**

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Denegto de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Trato desfavorable por razón de embarazo y/o maternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes -sean hombres o mujeres- ejercen derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) o una persona en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Difusión de imágenes, vídeos de contenido sexual de alguna de las personas trabajadoras de la organización.
- Estimar el trabajo de las personas con mensores, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.

## Actividad 4: Creación de un pequeño fondo bibliográfico



## Actividad 6: Formación: Asistencia al curso CSIC de inclusión del género en los contenidos de investigación

## Actividad 7: Proceso de participación ciudadana para la elaboración del II PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ARAGÓN