



II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN (2025-2027)

MAYO 2025



Documento 3 de 3.

Elaborado en el contexto de los trabajos de:

- Evaluación del I Plan de Igualdad de Género de la AEI (documento 1),
- Diagnóstico de Género de la AEI (documento 2), y del diseño del
- II Plan de Igualdad de Género de la AEI (documento 3)



INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-65be-2e16-12c2-9f7e-1a89-bed7-37f3-b773 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsbIF8yLcR

Contenido

PRESENTACIÓN Y COMPROMISO INSTITUCIONAL 4

1 INTRODUCCIÓN 5

 1.1 TRAYECTORIA POR LA IGUALDAD 5

 1.2 MARCO POLÍTICO Y LEGAL 6

 1.3 PRINCIPIOS ORIENTADORES 7

 1.4 ESTRUCTURA DE LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN 8

 Presidencia 8

 Consejo Rector 8

 Director 8

 El Comité Científico Técnico 9

 División de Programación y Gestión Económica y Administrativa (DPRO) 9

 División de Coordinación, Evaluación y Seguimiento Científico y Técnico (DCES) 9

 Secretaría General (SEGE) 9

 Unidad de Apoyo (UA) 9

2 ALCANCE 9

3 RECURSOS 10

4 EJES DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS 11

 EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL 11

 Objetivo estratégico: Promover una cultura organizacional sensible al género en todas las actuaciones de la AEI. 11

 Objetivo Operativo 1: Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos 11

 Objetivo Operativo 2: Fomentar y mejorar la imagen interna y externa de la Agencia vinculada a su compromiso con la igualdad 12

 Objetivo Operativo 3: Eliminar la posible presencia de techo de cristal 12

 EJE 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 13

 Objetivo Estratégico: Garantizar el alineamiento con el IV Plan de Igualdad de Género de la Administración General del Estado, en concreto con el eje 2 sensibilización, formación y capacitación 13

 Objetivo Operativo 4: Reforzar las medidas de sensibilización y aumentar el nivel de formación para la igualdad de género de todo el personal de la Agencia y personas del sistema español de I+D+i 13

 EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN 14

 Objetivo Estratégico: Garantizar unas condiciones de trabajo justas y equitativas bajo los principios de corresponsabilidad e igualdad 14

 Objetivo Operativo 5: Mejora de las medidas de conciliación existentes 14

 Objetivo Operativo 6: Asegurar una política retributiva justa y sin discriminación por sexo u otras características, promoviendo la igualdad salarial 15

 EJE 4. ACCESO y DESARROLLO DE CARRERA EN LA AEI 15

 Objetivo Estratégico: Asegurar el acceso, la promoción y desarrollo de carrera en igualdad de condiciones en la Agencia, incluyendo el acceso a puestos de toma de decisiones 15

 Objetivo Operativo 7: Detección y eliminación de posibles barreras directas o indirectas y promoción de prácticas equitativas en todos los procesos de acceso y selección 15

 Objetivo Operativo 8: Afianzar criterios de igualdad en la retención, promoción y desarrollo de carrera 15

 EJE 5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN 16



INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-65be-2e16-12c2-9f7e-1a89-bed7-37f3-b773 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

- Objetivo estratégico: Contribuir significativa y cualitativamente a la incorporación efectiva de la perspectiva de género interseccional como categoría transversal en la I+D+i 16
 - Objetivo Operativo 9: Promover la adecuada integración del análisis de sexo/género desde una perspectiva interseccional en todo el ciclo o desarrollo de la investigación..... 16
 - Objetivo Operativo 10: Asegurar el equilibrio de género y fomento de la diversidad a todos los niveles, en todas las etapas y en todos los equipos de investigación. 16
 - Objetivo Operativo 11: Fortalecer el apoyo a la carrera investigadora de las mujeres..... 17
- EJE 6. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN 18
 - Objetivo estratégico: Asegurar una evaluación científica y técnica de calidad sensible a género y a diversidad 18
 - Objetivo Operativo 12: Garantizar la perspectiva de género y la ausencia de sesgos en todos los pasos del proceso de evaluación 18
 - Objetivo Operativo 13: Garantizar la homogeneización de evaluación de la perspectiva de género en las convocatorias 18
- EJE 7. VIOLENCIAS DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL Y SEXISTA..... 19
 - Objetivo Estratégico: Garantizar entornos de trabajo respetuosos, seguros y libres de violencia instaurando una política de tolerancia cero ante la violencia de género y el acoso sexual y/o sexista o por razón de sexo o género 19
 - Objetivo Operativo 14: Establecer mecanismos de prevención y seguimiento de la prevalencia del acoso en la Agencia 19
- 5 VIGENCIA, PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN 21
 - 5.1 VIGENCIA Y DIFUSIÓN 21
 - 5.2 SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN 21
 - Responsable de coordinación y seguimiento 21
 - Herramientas de monitoreo y evaluación..... 21
 - Mecanismos de adaptación o modificación del Plan 21
- 6 SIGLAS..... 22
- Anexo I Relación de medidas y personal al que aplican 23



PRESENTACIÓN Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

La dirección de la Agencia Estatal de Investigación (en adelante Agencia o AEI) declara públicamente su compromiso con la igualdad de género, y se compromete a promover y aplicar un Plan de Igualdad de género, en los términos y bajo los principios contenidos en la legislación española.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Agencia Estatal de Investigación, ésta asume el principio de igualdad de género: desde el ámbito externo y las actividades de evaluación y financiación de ayudas de I+D+i, hasta el ámbito más interno de funcionamiento, incluyendo la selección y promoción de carrera, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación y corresponsabilidad. Por su parte, toda persona que forme parte de la Agencia está obligada a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación de género, debiendo asimismo poner en conocimiento de la Agencia cualquier vulneración de este Principio que se pudiera conocer, especialmente situaciones de especial vulnerabilidad por la interseccionalidad de características, o situaciones que pudieran ser constitutivas de cualquier forma de violencia de género o de acoso sexual o por razón de sexo o género.

Respecto a la comunicación tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Agencia acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de este Plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real en la Agencia, en el ecosistema de ciencia e investigación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Es deseo de la Dirección poder contar con el apoyo de todas las personas y órganos de representación de la Agencia, para la implantación de este II Plan de Igualdad de género- Por ello, en su elaboración se ha contado con representación de la plantilla y con personas trabajadoras de la AEI, destacando la participación del Grupo Estratégico de Igualdad de la AEI. Gracias a ello, se espera que este Plan sea un instrumento efectivo en la mejora del clima laboral y la creación de espacios libres de discriminación por razón de género y violencia. También se espera que este Plan permita la mejora en la calidad de vida de las personas, así como de la productividad y calidad general de los trabajos desarrollados por la institución.



1 INTRODUCCIÓN

La Agencia Estatal de Investigación es un organismo público del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, encargado de promover la investigación científica y técnica en todas las áreas del conocimiento mediante la asignación de financiación pública, siendo el mayor financiador de ciencia e innovación en España.

Como institución parte de la Administración General del Estado (AGE), la Agencia está obligada a implementar el principio de igualdad en todas sus actuaciones y a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

La elaboración y aplicación de este Plan es iniciativa de la Agencia, si bien este ha sido objeto de negociación colectiva, promoviendo la participación del personal de la Agencia y sometiéndose a revisión del Grupo Estratégico de Igualdad, que ha cumplido las funciones de Comisión Negociadora junto con los sindicatos.

Este informe es el resultado final del proceso de elaboración de II Plan de Igualdad de Género de la AEI, que ha incluido los siguientes pasos:

1. Realizar una evaluación del I Plan de Igualdad para conocer su nivel de implementación y aspectos de mejora (documento 1).
2. Realizar un diagnóstico de género sobre los aspectos internos de la Agencia (relativos al personal y la cultura organizacional) para incorporar nuevos ejes al II Plan de Igualdad de la AEI (documento 2).
3. Elaborar el II Plan de Igualdad de la AEI (documento 3).

Para todo el proceso se ha contado con el asesoramiento profesional de expertas de la empresa NOTUS S. L.

Este II Plan de Igualdad de Género en la AEI ha sido aprobado el 24 de abril de 2025 por el Grupo Estratégico de Igualdad / Comisión Negociadora de la AEI, el 25 de mayo de 2025 por el Consejo Rector y finamente firmado por la presidencia de la AEI.

1.1 TRAYECTORIA POR LA IGUALDAD

La igualdad de género forma parte de los Principios de Actuación de la Agencia desde su creación como se indica en sus Estatutos.

En 2018 la Agencia Estatal de Investigación (en adelante AEI o Agencia) se implicó en el proyecto H2020 SUPERA¹. En el contexto de este proyecto la AEI creó el **Grupo Estratégico de Igualdad de Género (GEI)** con el objetivo de avanzar en las estrategias y medidas de igualdad en el contexto del Espacio Europeo de Investigación (ERA). Según el acta de la reunión del GEI de 26 noviembre de 2018, las funciones del GEI incluyen el apoyo en la decisión y diseño de la Estrategia de Igualdad de Género de la Agencia; el asesoramiento al equipo responsable del proyecto SUPERA en lo

¹ SUPERA (Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia) es un proyecto financiado por el programa marco Horizonte 2020 entre 2018 y 2021 con el objetivo de implementar seis Planes de Igualdad en 6 instituciones del centro y sur de Europa (4 universidades y 2 Agencias financiadoras), entre ellas, la AEI.



relativo a la información y actividades de la Agencia; y la transmisión de la información a las diferentes áreas y equipos de la Agencia.

El primer Plan de Igualdad de Género 2021-2023 de la Agencia se aprobó en la reunión del Consejo Rector celebrada el 20 de enero de 2021. Los ámbitos de actuación contemplados en este primer plan se referían a las actividades de financiación de la I+D+i, algunas de las cuales ya habían comenzado a adoptar una perspectiva de género desde 2019. A nivel interno, además, cabe destacar otras actuaciones que se complementan y coordinan con los objetivos y medidas del Plan de Igualdad de la AGE:

- esfuerzos para el fortalecimiento de la estructura de la AEI para el desempeño de una política de igualdad de calidad;
- sensibilización, formación y cultura organizativa, para favorecer mayor conciencia sobre las medidas de igualdad y las necesidades formativas para llevarlas a cabo.

1.2 MARCO POLÍTICO Y LEGAL

El principal instrumento legal en materia de igualdad que se debe tener en cuenta es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los siguientes Reales Decretos y Resoluciones:

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación;
- Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado;
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro;
- Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella;
- Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

Complementariamente, se debe tener en cuenta la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y la Convención de Naciones Unidas de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006, ratificada por España el 3 de diciembre de 2007.



En el plano ejecutivo, los instrumentos políticos de referencia son los Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades en la Administración General del Estado: El III Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado y el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, 2022-2025, que establecen el camino para alcanzar los compromisos de Gobierno en materia de igualdad.

En la elaboración de este documento también se ha tenido en cuenta lo establecido en el borrador de 17 de diciembre del IV Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El presente Plan también se rige por lo establecido en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI), incluyendo la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la anterior y se introduce el nuevo objetivo general de 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 (Art. 2 p).

La perspectiva de género también es un eje transversal de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027, así como uno de los principios rectores del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (en adelante PEICTI) para garantizar la aplicación del principio de igualdad real entre mujeres y hombres en la I+D+I. El PEICTI 2021-2023 contempla la aplicación de los principios de igualdad de género, diversidad e inclusión en el diseño, la concesión y ejecución de las ayudas. El nuevo PEICTI 2024-2027 contempla elementos catalizadores que deben ser incorporados en todas las actuaciones: compromiso con la política de ciencia abierta, fomento de la igualdad y la diversidad y simplificación y lucha contra la burocracia.

A nivel europeo, la Igualdad de Género en I+D+I y la inclusión de la perspectiva de género en el contenido de los proyectos forman parte de las prioridades de la agenda del Espacio Europeo de Investigación y de los valores a defender incluidos en la Recomendación (UE) 2021/2122 del Consejo de 26 de noviembre de 2021 sobre un Pacto de Investigación e Innovación en Europa.

Además, la Comisión Europea **ha establecido que toda entidad deberá contar con un plan de igualdad en vigor con unos requisitos mínimos para acceder a financiación del nuevo programa marco de financiación de la investigación e innovación (I+I) para el período 2021 -2027, Horizonte Europa**. De esta manera, introduce de manera obligatoria la dimensión de género en la I+D+I, promoviendo una cultura organizativa de conciliación y equilibrio de género.

1.3 PRINCIPIOS ORIENTADORES

La igualdad de género es uno de los principios básicos de actuación de la Agencia según el artículo 6 de sus estatutos. Para su correcto cumplimiento, este Plan se alinea con diferentes principios y valores nacionales e internacionales.

Para ello, orientarán la implementación del presente Plan, los siguientes principios:

- **Transversalidad del enfoque interseccional de género:** En cumplimiento de los artículos 2 y 4 de la LCTI, la Agencia debe promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación. Tal transversalidad se llevará a cabo promoviendo la integración de la interseccionalidad tanto en el diseño de las políticas de igualdad de género en la ciencia y la innovación como en el contenido de la investigación y en la transferencia del conocimiento.



- **Inclusión y diversidad:** La Agencia fomentará la investigación científica y técnica abierta, inclusiva y responsable. Cuanto más diversa es la investigación, más personas se benefician de sus resultados. Por eso, la colaboración entre investigadoras e investigadores de distintos orígenes y entornos socioeconómicos y culturales, así como otros perfiles de edad o discapacidad es fundamental para la excelencia científica.
- **Complementariedad:** con las disposiciones de las Estrategias y Planes nacionales y con otros marcos normativos y programáticos de referencia a nivel europeo e internacional, como la Estrategia Europea para la Igualdad de Género o la Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente los relacionados con el logro de la igualdad.
- **Tolerancia cero ante la violencia de género,** incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género. La Agencia tiene un compromiso firme con el fomento de espacios seguros y libres de violencia y acoso tanto al interior de la Agencia como en el entorno de ciencia e investigación.
- **Corresponsabilidad y sostenibilidad de la vida:** la corresponsabilidad tiene que ver con la promoción de la conciliación laboral, personal y familiar a través de entornos laborales igualitarios, diversos, inclusivos, seguros y corresponsables dentro de la Agencia, pero también con la promoción de los valores de igualdad, diversidad y sostenibilidad en la ciencia, la tecnología y la innovación.
- **Sostenibilidad de las políticas de igualdad:** La transversalización de la perspectiva de género también debe ir orientada a la transformación de la cultura organizacional y a la institucionalización y sostenibilidad de las estructuras de igualdad de la Agencia, para garantizar un mayor impacto social de todas sus actuaciones.
- **Participación:** cuanto mayor es la participación, mayor es la diversidad y el número de ideas innovadoras y, por tanto, mejor es la ciencia. La Agencia quiere contribuir a la idea de que la participación equitativa contribuye a la excelencia.

1.4 ESTRUCTURA DE LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN

Presidencia

Máxima representación institucional y legal de la Agencia, preside su Consejo Rector y vela por el cumplimiento de su objeto, fines y funciones

Consejo Rector

Órgano de gobierno colegiado de la Agencia. Corresponden al Consejo Rector el seguimiento, la supervisión y el control superiores de la actuación de la Agencia Estatal de Investigación.

Director

Máximo órgano ejecutivo de la Agencia. Corresponde al director llevar a cabo la dirección y gestión ordinaria de la Agencia, en el marco de las funciones atribuidas en los estatutos o de las que le sean expresamente delegadas.



El Comité Científico Técnico.

Órgano colegiado consultivo y de asesoramiento con carácter permanente de la Agencia. Realizará recomendaciones sobre los principios, metodologías y prácticas de evaluación científica y técnica, de seguimiento de resultados, de selección de colaboradores/as científicos/as, de realización de informes, o en general, prestará apoyo a la presidencia, a la dirección o al Consejo Rector.

División de Programación y Gestión Económica y Administrativa (DPRO)

Entre otras, ostenta la función de la gestión de los procedimientos administrativos de concesión de ayudas y la preparación y petición de cuantos informes considere necesarios para su resolución. De ella dependen las siguiente Subdivisiones:

- Planificación y Gestión Administrativa
- Seguimiento y Justificación de Ayudas
- Gestión Económica
- Gestión de Ayudas y Fondos Europeos

División de Coordinación, Evaluación y Seguimiento Científico y Técnico (DCES)

Entre otras, ostenta la función de definición del contenido, modalidades, requisitos, evaluación y seguimiento de las convocatorias de ayudas correspondientes a los programas de los planes estatales que se atribuyan a la Agencia mediante los instrumentos jurídicos establecidos como sistema para la asignación de los recursos. De ella dependen las siguiente Subdivisiones:

- Coordinación y Evaluación
- Programas Temáticos Científico-Técnicos
- Programas Científico-Técnicos Transversales, Fortalecimiento y Excelencia

Secretaría General (SEGE)

Responsable de la gestión y administración de recursos humanos, la tramitación de los expedientes de contratación, la gestión presupuestaria, la seguridad, régimen interior, asuntos generales y la coordinación e inspección de las unidades, instalaciones y servicios de la Agencia.

Unidad de Apoyo (UA)

Se incluyen entre las funciones de la Unidad de Apoyo asesorar al Director del AEI, coordinar las relaciones institucionales y la atención a quejas, reclamaciones y requerimientos de información de carácter general.

Actualmente, desde la Unidad de apoyo se coordinan las actividades en materia de igualdad de género de la AEI.

2 ALCANCE

Este II Plan de Igualdad de Género es de aplicación a tres colectivos diferenciados.

- **PERSONAL AEI.** Este plan aplica al personal de la Agencia Estatal de Investigación, incluyendo al 100% de su plantilla, y cualquier nueva unidad que se creara durante su vigencia. En general, no aplica al personal perteneciente a asistencias técnicas ya que estas personas se registrarán por los Planes de Igualdad de las empresas a las que pertenecen.



Únicamente les será de aplicación al personal de asistencia técnica el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo de la AEI.

- **ACTIVIDADES FINANCIADAS.** También aplica a las personas y entidades implicadas en las actividades financiadas, o beneficiarias de las ayudas.
- **PERSONAL COLABORADOR.** En las actuaciones que se detalla, también aplica al personal colaborador Científico-Técnico y a las personas expertas que participan en las tareas de evaluación.

En las secciones siguientes se enumeran los ejes de actuación y los objetivos estratégicos y operativos que se contemplan, así como las medidas concretas incluidas. En todos los casos se especifica a quien aplica, si al personal de la Agencia o a las actividades de financiación.

Se incluye un total de 7 ejes y 26 medidas organizadas en torno a 14 objetivos operativos. Los 7 ejes considerados son:

- EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL
- EJE 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
- EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN
- EJE 4. ACCESO y DESARROLLO DE CARRERA EN LA AEI
- EJE 5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN
- EJE 6. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN
- EJE 7. VIOLENCIAS DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

3 RECURSOS

El plan cuenta con los recursos propios de la AEI, incluyendo una nueva persona en la Unidad de Apoyo para la coordinación de las actividades de Igualdad y posibles colaboraciones con otras instituciones, garantizando así el cumplimiento del requisito de Horizonte Europa de que el plan esté dotado con recursos propios/específicos.



4 EJES DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS.

EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo estratégico: Promover una cultura organizacional sensible al género en todas las actuaciones de la AEI.

Objetivo Operativo 1: Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos.

Medida 1. Incluir el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso en la documentación de bienvenida de la AEI.

Descripción:	Revisión de la documentación del Manual de bienvenida para que incorpore la perspectiva de género, el Plan de igualdad y el Protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de acoso sexual y al acoso por razón de sexo (en adelante Protocolo de acoso).		
Responsable:	Secretaría General	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	- Mención en el manual de bienvenida. - Documentos actualizados en la intranet.	Plazo:	2025, 2026, 2027

Medida 2. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa dotando a la plantilla de herramientas para su uso.

Descripción:	Elaboración de un documento con recomendaciones para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista, incluyendo su aplicación en la comunicación externa e interna.		
Responsable:	Unidad de Apoyo	Dirigida a:	Personal AEI Actividades financiadas Personal colaborador
Indicadores	- Instrucciones de la Dirección para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.	Plazo:	2026

Medida 3. Revisión de formularios de recogida de datos de la plantilla desde la perspectiva de género.

Descripción:	Revisión de formularios para incorporar mejoras que faciliten la recogida, monitoreo y análisis de datos de la plantilla desde la perspectiva de género.		
Responsable:	Secretaría General	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores	- Nº herramientas informáticas plantillas y formularios revisados y modificados	Plazo:	2026

Medida 4. Revisión de formularios de recogida de datos de convocatorias, desde la perspectiva de género

Descripción:	Revisión de formularios e incorporar mejoras para la recogida y análisis de datos desde la perspectiva de género, relativos a las solicitudes, la actividad evaluadora y el seguimiento		
Responsable:	DPRO, DCES	Dirigida a:	Actividades financiadas
Indicadores	- Nº herramientas informáticas plantillas y formularios revisados y modificados	Plazo:	2027



Objetivo Operativo 2: Fomentar y mejorar la imagen interna y externa de la Agencia vinculada a su compromiso con la igualdad.

Medida 5. Acciones de comunicación interna y externa sobre actividades de igualdad de la AEI incluyendo comunicación y difusión del Plan de Igualdad de Género.

Descripción:	Comunicación y difusión de las actividades relacionadas con la igualdad de género, tanto organizadas o implementadas por la propia Agencia como organizadas por otras instituciones.		
Responsable:	Unidad de Apoyo Secretaría General	Dirigida a:	Personal AEI Actividades financiadas Personal colaborador
Indicadores:	- Nº de actividades promovidas o que participe la Agencia, con datos de participación - Espacio intranet creado y accesible.	Plazo:	2025, 2026, 2027

Objetivo Operativo 3: Eliminar la posible presencia de techo de cristal.

Medida 6. Fomentar una representación proporcionada en los espacios de toma de decisiones respecto al total de mujeres en la plantilla AEI.

Descripción:	Fomento activo de representación proporcionada en puestos de liderazgo y espacios de toma de decisiones de la AEI (jefaturas de unidad/división y de subdivisiones) respecto al total de mujeres en la plantilla.		
Responsable:	Dirección Secretaría General	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	- Nº de procesos de selección de puestos de toma de decisiones, candidaturas por género. - Difusión e implementación de protocolo de contratación con perspectiva de género	Plazo:	2025, 2026, 2027



EJE 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Objetivo Estratégico: Garantizar el alineamiento con el IV Plan de Igualdad de Género de la Administración General del Estado, en concreto con el eje 2 sensibilización, formación y capacitación.

Objetivo Operativo 4: Reforzar las medidas de sensibilización y aumentar el nivel de formación para la igualdad de género y otras dimensiones de género como la interseccionalidad de todo el personal de la Agencia y personas del sistema español de I+D+i.

Medida 7. Ampliación del Plan de Formación en igualdad de género de la AEI.

Descripción:	Ampliación escalonada de los contenidos formativos sobre igualdad de género en la AEI.		
Responsable:	Unidad de Apoyo Secretaría General	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Formación obligatoria de igualdad de género y otros aspectos de igualdad y acoso para todo el personal - Formación obligatoria de género para personal directivo y predirectivo y personal de RRHH - Nº horas formativas en igualdad y % respecto al total - Número otros cursos o recursos online que incorporan la perspectiva de género 	Plazo:	2025, 2026, 2027

Medida 8. Formación en igualdad de género para la evaluación científica y los proyectos de investigación

Descripción:	Impartición de formación en igualdad de género para la evaluación científica y la perspectiva de género en los proyectos de investigación.		
Responsable:	Unidad de Apoyo DCES	Dirigida a:	Personal AEI Actividades financiadas Personal colaborador
Indicadores:	- Curso de igualdad de género para la evaluación científica y la perspectiva de género en los proyectos de investigación.	Plazo:	2026, 2027



EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Objetivo Estratégico: Garantizar unas condiciones de trabajo justas y equitativas bajo los principios de corresponsabilidad e igualdad.

Objetivo Operativo 5: Mejora de las medidas de conciliación existentes.

Medida 9. Elaborar y difusión de protocolos de trabajo corresponsables en línea con la Guía de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la AGE.

Descripción:	Elaboración, establecimiento y difusión de un Plan Concilia de la AEI para mejorar las condiciones de conciliación.		
Responsable:	Secretaría General	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento del Plan Concilia en la AEI (PC) - Seguimiento anual del PC con datos desagregados por género. - Difusión en la AEI. 	Plazo:	2026 establecimiento y difusión en la AEI 2027 seguimiento

Medida 10. Realización de diagnóstico y directrices sobre desconexión digital en la AEI

Descripción:	Desconexión digital en la AEI, diagnóstico, directrices y seguimiento		
Responsable:	Secretaría General Unidad de Apoyo	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de desconexión digital, teniendo en cuenta datos desagregados por género y características interseccionales - Inclusión de directrices en PC. 	Plazo:	2025 diagnóstico 2026 directrices en PC

Medida 11. Análisis, difusión y posibles mejoras de las medidas de conciliación en las ayudas de I+D+i

Descripción:	Valoración anual de la implementación de medidas de conciliación en las convocatorias de ayudas de la AEI.		
Responsable:	DPRO DCES	Dirigida a:	Actividades financiadas
Indicadores:	- Informe anual sobre medidas de conciliación implementadas	Plazo:	2025, 2026, 2027



Objetivo Operativo 6: Asegurar una política retributiva justa y sin discriminación por sexo u otras características, promoviendo la igualdad salarial.

Medida 12. Incluir sistemas anuales de control y seguimiento de la brecha salarial.

Descripción:	Seguimiento anual de los datos sobre brecha salarial, y promover un análisis más profundo de las diferencias y posibles causas a través de mecanismos de auditoría retributiva.		
Responsable:	Secretaría General Unidad de Apoyo	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	- Informe anual de índice de brecha salarial - Realización de auditoría retributiva	Plazo:	2025, 2026, 2027

EJE 4. ACCESO y DESARROLLO DE CARRERA EN LA AEI

Objetivo Estratégico: Asegurar el acceso, la promoción y desarrollo de carrera en igualdad de condiciones en la Agencia, incluyendo el acceso a puestos de toma de decisiones.

Objetivo Operativo 7: Detección y eliminación de posibles barreras directas o indirectas y promoción de prácticas equitativas en todos los procesos de acceso y selección.

Medida 13. Elaboración y difusión de un procedimiento de selección y promoción para garantizar la eliminación de sesgos por razones de sexo y/o género, discapacidad, orientación sexual, raza u origen étnico, o cualquier otra característica en la AEI.

Descripción:	Elaboración de un procedimiento de selección de personal en la AEI sensible a género y diversidad.		
Responsable:	Secretaría General	Dirigida a:	Personal AEI
Recursos:	- Elaboración de Procedimiento de Contratación - Difusión del procedimiento - Informe de seguimiento anual	Plazo:	2026 elaboración y difusión 2027 seguimiento

Objetivo Operativo 8: Afianzar criterios de igualdad en la retención, promoción y desarrollo de carrera.

Medida 14. Difusión proactiva de información sobre procesos de promoción interna en la AEI

Descripción:	Difusión proactiva de información (previa y posterior) sobre procesos de promoción interna y desarrollo de carrera en la AEI.		
Responsable:	Secretaría General Unidad de apoyo	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	- Nº de procesos de promoción difundidos frente el total de puestos de promoción	Plazo:	2025, 2026, 2027



Medida 15. Cuestionario de salida para las personas que promocionan, cesan o cambian de puesto

Descripción:	Realización de un cuestionario de salida para todas las personas que promocionan, cesan o cambian de puesto por cualquier otro motivo, para conocer posibles barreras (interseccionales) a la retención de talento y desarrollo profesional y detectar posibles oportunidades de mejora.		
Responsable:	Secretaría General Unidad de Apoyo	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	- Desarrollo de cuestionario - Informe de resultados anual	Plazo:	2026 cuestionario 2027 Informe

EJE 5. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN

Objetivo estratégico: Contribuir significativa y cualitativamente a la incorporación efectiva de la perspectiva de género interseccional como categoría transversal en la I+D+i

Objetivo Operativo 9: Promover la adecuada integración del análisis de sexo/género desde una perspectiva interseccional en todo el ciclo o desarrollo de la investigación.

Medida 16. Análisis cualitativo y cuantitativo de la perspectiva de género en la investigación declarada en las solicitudes.

Descripción:	Informe sobre la cumplimentación y alcance de la perspectiva de género descrita en las solicitudes en ayudas a I+D+i		
Responsable:	Unidad de Apoyo	Dirigida a:	Actividades financiadas
Indicadores:	- Informe de la perspectiva de género - Propuestas de medidas	Plazo:	2026, informe 2027, propuesta de medidas

Objetivo Operativo 10: Asegurar el equilibrio de género y fomento de la diversidad a todos los niveles, en todas las etapas y en todos los equipos de investigación

Medida 17. Estimular y dar reconocimiento a la presencia y liderazgo de mujeres en los equipos de investigación

Descripción:	Se potenciará la presencia y liderazgo de mujeres en los equipos de investigación de todas las convocatorias		
Responsable:	DCES Unidad de Apoyo	Dirigida a:	Actividades financiadas



INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-65be-2e16-12c2-9f7e-1a89-bed7-37f3-b773 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

Indicadores:	- Inclusión en las Noticias de las convocatorias: - % solicitudes con 1 IP mujeres - % solicitudes con 2 IP mujeres - % solicitudes con 2 IP hombres - Difusión y acciones dirigidas a mejorar el liderazgo de las mujeres	Plazo:	2025, 2026, 2027
--------------	--	--------	------------------

Medida 18. Análisis e implementación de acciones positivas en las convocatorias de la AEI para conseguir un acceso y reparto equitativo a los fondos

Descripción:	Acciones positivas en las convocatorias de la AEI, para conseguir un acceso y reparto equitativo bajo criterios de género.		
Responsable:	DCES	Dirigida a:	Actividades financiadas
Indicadores:	Realización de estudio Nº de acciones positivas propuestas Nº de convocatorias que incluyen un criterio de priorización/desempate en base a género o a diversidad de los equipos Cuotas o ayuda condicionada por requisitos de género	Plazo:	2025, realización del estudio 2026, propuesta acciones 2027 incorporación en convocatorias

Objetivo Operativo 11: Fortalecer el apoyo a la carrera investigadora de las mujeres.

Medida 19. Premios anuales para actividades relevantes en igualdad de género en la investigación

Descripción:	Creación de un premio anual para reconocer actividades realizadas relevantes en igualdad de género en la investigación.		
Responsable:	DCES Unidad de Apoyo	Dirigida a:	Actividades financiadas Personal colaborador
Indicadores:	- Definición de las bases de la convocatoria - Entrega del premio	Plazo:	2026, bases de la convocatoria 2027, primera entrega



EJE 6. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN

Objetivo estratégico: Asegurar una evaluación científica y técnica de calidad sensible a género y a diversidad

Objetivo Operativo 12: Garantizar la perspectiva de género en todos los pasos del proceso de evaluación

Medida 20. Garantizar la perspectiva de género en todas las comisiones de evaluación y seguimiento

Descripción:	Garantizar la referencia a la perspectiva de género en las comisiones		
Responsable:	DCES	Dirigida a:	Personal AEI Personal colaborador
Indicadores:	- Propuesta de medidas a implementar - Implementación de medidas - Seguimiento anual	Plazo:	2025, propuesta de medidas 2026 y 2027 seguimiento

Medida 21. Publicación anual de datos sobre la Base de Datos de Evaluadoras/es de la AEI

Descripción:	Publicación anual de datos sobre evolución de proporción de mujeres y hombres participantes en la evaluación de las convocatorias de la AEI		
Responsable:	DCES	Dirigida a:	Personal colaborador
Indicadores:	- Informe sobre datos desagregados por sexo de personas expertas en BECA. - Informe sobre datos desagregados por sexo de personas expertas participantes en las evaluaciones.	Plazo:	2025, 2026, 2027

Objetivo Operativo 13: Garantizar la homogeneización de evaluación de la perspectiva de género en las convocatorias

Medida 22. Elaboración de una guía para la evaluación y seguimiento de la perspectiva de género

Descripción:	Guía / directrices para la evaluación y seguimiento de la perspectiva de género en el contenido de la investigación.		
Responsable:	Grupo Estratégico de Igualdad DCES	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	- Directrices para la consideración de la perspectiva en la evaluación y seguimiento. - Modelos actualizados de los informes de evaluación y seguimiento con creación de descriptores y apartados sobre perspectiva de género	Plazo:	2027



EJE 7. VIOLENCIAS DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

Objetivo Estratégico: Garantizar entornos de trabajo respetuosos, seguros y libres de violencia instaurando una política de tolerancia cero ante la violencia de género y el acoso sexual y/o sexista o por razón de sexo o género

Objetivo Operativo 14: Establecer mecanismos de prevención y seguimiento de la prevalencia del acoso en la Agencia

Medida 23. Cuestionario de identificación prevalencia de conductas de acoso con enfoque interseccional

Descripción:	Diseño e implementación de un cuestionario bianual para identificar conductas constitutivas de acoso, con especial foco en personas especialmente vulnerables o a la posible existencia de desigualdades múltiples.		
Responsable:	Secretaría General Unidad de Apoyo	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	- Diseño de cuestionario. - N° de participantes, por sexo/género - Informe de resultados	Plazo:	2026, bianualmente

Medida 24. Difusión del protocolo de acoso por razón de sexo y sexual, e instrucciones de actuación ante el acoso

Descripción:	Elaborar materiales informativos y de difusión interna y externa del Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo/género, así como de cualquier otra medida existente para la prevención y protección contra el acoso, incluyendo instrucciones informativas sobre conductas reprobables.		
Responsable:	Secretaria General Unidad de apoyo	Dirigida a:	Personal AEI Personal colaborador
Indicadores:	- Actividades de difusión / comunicación - Materiales elaborados y difundidos	Plazo:	2025, 2026, 2027

Medida 25. Inclusión de una declaración de promoción de una cultura libre de violencia, protocolos de actuación y entorno laboral seguro, inclusivo y equilibrado para instituciones y equipos de investigación que soliciten financiación de la Agencia

Descripción:	Inclusión en las convocatorias de una declaración responsable por parte de los solicitantes que incluya la voluntad de promover una cultura investigadora libre de violencia y el compromiso de actuar con prontitud y diligencia ante las denuncias, de acuerdo con su protocolo y procedimientos internos. Esta declaración debe también incluir un compromiso de promoción de un entorno laboral seguro e inclusivo en el equipo, así como un reparto equilibrado de tareas y recursos.		
Responsable:	DPRO DCES	Dirigida a:	Actividades financiadas



INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-65be-2e16-12c2-9f7e-1a89-bed7-37f3-b773 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

Indicadores:	- Propuesta de texto a incluir en las bases o convocatorias. - Texto redactado con la modificación	Plazo:	2025, propuesta de texto 2026, texto redactado (Orden de Bases y/o convocatorias)
--------------	---	--------	---

Medida 26. Declaración del compromiso institucional de la AEI con entornos de investigación libres de violencia

Descripción:	Declaración de la dirección de la AEI de su compromiso de generar un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de violencia.		
Responsable:	Dirección Unidad de Apoyo	Dirigida a:	Personal AEI
Indicadores:	- Declaración de la dirección	Plazo:	2025



5 VIGENCIA, PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

5.1 VIGENCIA Y DIFUSIÓN

El Plan entrará en vigor el día de su firma por la Presidencia de la AEI después de la aprobación por el Consejo Rector, y estará en vigor hasta diciembre de 2027, o hasta la aprobación del III Plan de Igualdad de Género. En septiembre de 2027 se iniciará el proceso de diseño y negociación del siguiente plan, en base a los informes anuales de seguimiento y la evaluación final del presente plan.

Una vez firmado, se subirá a la web de la AEI y se elaborará una noticia en la web y en la intranet. También se distribuirán infografías y material divulgativo con el contenido básico y las medidas más destacadas del Plan.

5.2 SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con el artículo 4 bis 6. de la Ley 14/201 (LCTI), todos los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que formen parte del sector público estatal, como es la AEI, contarán con Planes de Igualdad de Género en el ámbito de la I+D+I y realizarán un seguimiento anual, monitorizando su nivel de implementación y los resultados obtenidos para cada medida, y realizando los ajustes que sean necesarios.

Responsable de coordinación y seguimiento

La **Unidad de Apoyo** de la AEI tendrá la responsabilidad de dirigir la implementación del Plan y dar seguimiento al progreso y los resultados de este. La Agencia promoverá la participación en actividades de seguimiento a través del Grupo Estratégico de Igualdad, que seguirá ejerciendo funciones de Comisión de Seguimiento y en todo caso contará con la información de monitoreo y evaluación.

Herramientas de monitoreo y evaluación

En concreto, las herramientas para hacer el seguimiento y la evaluación del Plan son:

1. Fichas de cada medida: Se elaborará una ficha específica para cada medida. El monitoreo a través de estas fichas se realizará por la unidad responsable de la implementación.
2. Informes anuales de seguimiento y evaluación de progreso, que serán publicados en la web. Serán realizados por la Unidad de Apoyo en base a las fichas de cada acción, con apoyo del GEI / Comisión de Seguimiento, de acuerdo con lo establecido en sus normas de funcionamiento interno.
3. Informe final de evaluación de impacto, con una evaluación completa sobre el diseño, resultados obtenidos, nivel de implementación, logros alcanzados e impacto, a nivel cuantitativo y cualitativo, que será tenido en cuenta para los posteriores planes.

Mecanismos de adaptación o modificación del Plan

El presente Plan deberá ser adaptado o modificado cuando así lo recomienden los informes anuales de seguimiento.



- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Agencia.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Agencia por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las modificaciones deberán ser discutidas con el Grupo Estratégico de Igualdad / Comisión de Seguimiento del Plan, y aprobadas por el Consejo rector de la AEI.

6 SIGLAS

AEI Agencia Estatal de Investigación

CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas

ERA European Research Area

GEI Grupo Estratégico de Igualdad

SUPERA Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia

UMyC Unidad de Mujeres y Ciencia, unidad dependiente del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

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



Anexo I Relación de medidas y personal al que aplican

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	PERSONAL AEI	ACTIVIDADES FINANCIADAS	PERSONAL COLABORADOR
1	Incluir el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso en la documentación de bienvenida de la AEI.	X		
2	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa dotando a la plantilla de herramientas para su uso.	X	X	X
3	Revisión de formularios de recogida de datos de la plantilla desde la perspectiva de género.	X		
4	Revisión de formularios de recogida de datos de convocatorias, desde la perspectiva de género		X	
5	Acciones de comunicación interna y externa sobre actividades de igualdad de la AEI incluyendo comunicación y difusión del Plan de Igualdad de Género.	X	X	X
6	Fomentar una representación proporcionada en los espacios de toma de decisiones respecto al total de mujeres en la plantilla AEI.	X		
7	Ampliación del Plan de Formación en igualdad de género de la AEI.	X		
8	Formación en igualdad de género para la evaluación científica y los proyectos de investigación.	X	X	X
9	Elaborar y difusión de protocolos de trabajo corresponsables en línea con la Guía de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la AGE.	X		
10	Realización de diagnóstico y directrices sobre desconexión digital en la AEI.	X		
11	Análisis, difusión y posibles mejoras de las medidas de conciliación en las ayudas de I+D+i.		X	
12	Incluir sistemas anuales de control y seguimiento de la brecha salarial.	X		
13	Elaboración y difusión de un procedimiento de selección y promoción para garantizar la eliminación de sesgos por razones de sexo y/o género, discapacidad, orientación sexual, raza u origen étnico, o cualquier otra característica en la AEI.	X		
14	Difusión proactiva de información sobre procesos de promoción interna en la AEI.	X		
15	Cuestionario de salida para las personas que promocionan, cesan o cambian de puesto.	X		
16	Análisis cualitativo y cuantitativo de la perspectiva de género en la investigación declarada en las solicitudes.		X	
17	Estimular y dar reconocimiento a la presencia y liderazgo de mujeres en los equipos de investigación.		X	
18	Análisis e implementación de acciones positivas en las convocatorias de la AEI para conseguir un acceso y reparto equitativo a los fondos.		X	
19	Premios anuales para actividades relevantes en igualdad de género en la investigación.		X	X
20	Garantizar la perspectiva de género en todas las comisiones de evaluación y seguimiento		X	X
21	Publicación anual de datos sobre la Base de Datos de Evaluadoras/es de la AEI.		X	X
22	Elaboración de una guía para la evaluación y seguimiento de la perspectiva de género.		X	
23	Cuestionario de identificación prevalencia de conductas de acoso con enfoque interseccional.	X		
24	Difusión del protocolo de acoso por razón de sexo y sexual, e instrucciones de actuación ante el acoso.	X		X
25	Inclusión de una declaración de promoción de una cultura libre de violencia, protocolos de actuación y entorno laboral seguro, inclusivo y equilibrado para instituciones y equipos de investigación que soliciten financiación de la Agencia.		X	
26	Declaración del compromiso institucional de la AEI con entornos de investigación libres de violencia.	X		

