

PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO DE ARTE CONTEMPORÁNEO (IAC)

1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO

El Instituto de Arte Contemporáneo (IAC) es una asociación independiente dedicada a la defensa y promoción del Arte Contemporáneo español.

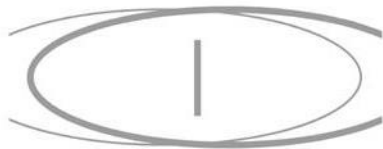
Aunque por dimensión no estamos obligados legalmente a contar con un Plan de Igualdad, el IAC asume de manera voluntaria el compromiso firme de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su actividad.

Este Plan de Igualdad refleja nuestros valores, establece un marco de actuación y fija medidas concretas para evitar cualquier forma de discriminación, promoviendo una cultura inclusiva y respetuosa.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan se aplica a:

- Las/os trabajadoras/os contratadas/os por el IAC.
- Los proveedores y empresas externas que prestan servicios al IAC, con los que se fomenta la incorporación de cláusulas de igualdad.
- La comunicación, proyectos y actividades desarrollados por el IAC.



3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

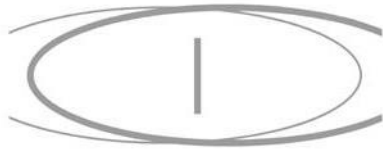
Actualmente, el IAC cuenta con una persona contratada y recurre puntualmente a servicios externos.

Tras un análisis proporcional al tamaño de la asociación, se identifican los siguientes aspectos:

- **Selección y contratación:** no existen procesos de selección regulares, pero se garantiza que cualquier contratación futura será transparente y no discriminatoria.
- **Condiciones laborales:** la persona trabajadora disfruta de igualdad retributiva y acceso a la conciliación.
- **Formación y desarrollo:** el acceso a formación se garantiza en igualdad de condiciones.
- **Prevención del acoso:** el IAC dispone de un Protocolo de acoso laboral que incluye un protocolo de actuación en casos de acoso.
- **Relación con proveedores:** se fomenta la colaboración con empresas que respeten la igualdad y la diversidad.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

- Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen, edad, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales.
- Prevenir y actuar frente a cualquier tipo de acoso laboral o sexual.
- Incorporar el principio de igualdad en la comunicación, proyectos y contrataciones del IAC.



5. MEDIDAS

1) Selección y contratación:

- Uso de lenguaje inclusivo en las ofertas.
- Procesos de selección transparentes y no discriminatorios.

2) Condiciones laborales y conciliación:

- Garantía de igualdad retributiva.
- Flexibilidad horaria y teletrabajo siempre que sea posible.

3) Formación y sensibilización:

- Acceso igualitario a formación y oportunidades de desarrollo.
- Sensibilización sobre igualdad y diversidad en la Junta Directiva y en la persona contratada.

4) Prevención del acoso:

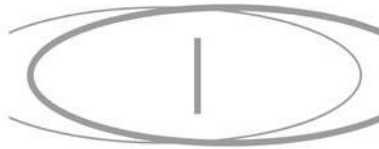
- Difusión del protocolo interno contra el acoso.
- Aplicación del Protocolo de acoso

5) Relación con proveedores y colaboradores:

- Inclusión de cláusulas de respeto a la igualdad en los contratos.
- Priorización de proveedores con políticas de igualdad acreditadas.

6) Lenguaje e imagen:

- Uso de comunicación inclusiva y no sexista.
- Representación equitativa de mujeres y hombres en las actividades del IAC.



6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- El Plan tendrá una vigencia de 4 años.
- Se realizará una revisión anual para comprobar la aplicación de las medidas.
- La Junta Directiva será responsable de su seguimiento, pudiendo delegar funciones en la persona contratada o en una comisión de igualdad.

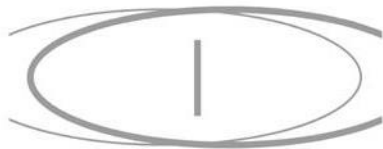
7. ENTRADA EN VIGOR

Este Plan de Igualdad entra en vigor a partir de su aprobación el 12 de septiembre de 2025 por la Junta Directiva del IAC y se aplicará a todas las actividades de la asociación.

Adrián Piera Sol

Presidente del IAC

Madrid, 12 de septiembre de 2025



ANEXOS

Anexo I – Modelo de cláusulas de igualdad para contratos con proveedores

Cláusula 1. Compromiso con la igualdad

La empresa/profesional contratada declara que respeta el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y que no incurre en discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, origen, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales.

Cláusula 2. Prevención del acoso

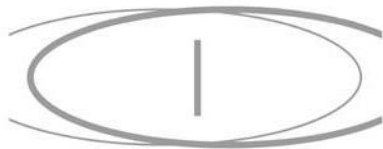
La empresa/profesional contratada se compromete a mantener un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como a prevenir cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas.

Cláusula 3. Cumplimiento normativo

La empresa/profesional contratada manifiesta que cumple con la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación, y se obliga a mantener dicho cumplimiento durante toda la vigencia del contrato.

Cláusula 4. Resolución contractual

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de igualdad podrá ser causa de resolución anticipada del contrato por parte del Instituto de Arte Contemporáneo (IAC).



Anexo II – Glosario básico de términos de igualdad

Igualdad de oportunidades

Situación en la que todas las personas pueden acceder en condiciones de equidad a los mismos derechos, recursos y posibilidades, sin discriminación por sexo u otras circunstancias.

Igualdad de trato

Principio que implica que ninguna persona puede recibir un trato desfavorable por razón de sexo, género, orientación sexual u otros factores personales o sociales.

Discriminación directa

Trato menos favorable hacia una persona por razón de sexo en comparación con otra en situación análoga.

Discriminación indirecta

Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone en desventaja a personas de un sexo frente a las de otro.

Conciliación

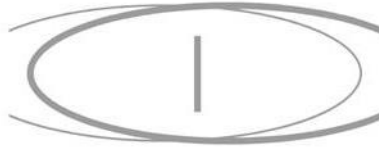
Medidas que permiten compatibilizar la vida laboral, personal y familiar.

Coeducación

Estrategia educativa que promueve la igualdad real entre mujeres y hombres, evitando estereotipos y roles de género.

Acoso sexual

Comportamiento de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad de una persona y crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante.



Acoso por razón de sexo

Conducta basada en el sexo de una persona que atenta contra su dignidad y crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Lenguaje inclusivo

Uso de un lenguaje que visibiliza y nombra a todas las personas, evitando expresiones sexistas o discriminatorias.

Diversidad

Reconocimiento y respeto a las diferencias individuales (sexo, género, orientación sexual, origen, edad, capacidades, etc.) como valor enriquecedor para la organización.

Madrid, 15 de septiembre de 2025

Adrián Piera Sol
Presidente del IAC