



IGFAE
Instituto Galego de Física de Altas Enerxías



**XUNTA
DE GALICIA**

Estrategia del IGFAE para la igualdad y diversidad

Santiago de Compostela/WG-Gender

1/07/2021



**EXCELENCIA
MARÍA
DE MAEZTU**

Instituto Galego de Física de Altas Enerxías (IGFAE)

igfae.usc.es

Elaborado por	Grupo de trabajo de Género del IGFAE	10/06/2021
Validado	Comité Científico del IGFAE	15/06/2021
Validado	Vicerrectorado de Igualdad, Cultura y Servicios	01/07/2021
Aprobado	Xunta de Gobierno	06/07/2021

Versión	Fecha	Autor	Descripción
Estrategia del IGFAE para la igualdad y diversidad	10/06/2021	WG Gender	Primera versión de la Estrategia para la promoción de la igualdad y diversidad del instituto.

Índice

•	Introducción	3
○	Diagnóstico de situación. Mujeres y hombres en el IGFAE	6
○	Marco jurídico	8
•	Alcance de la estrategia	10
•	Líneas de actuación	10
○	1. Cultura institucional	11
○	2. Docencia, investigación y transferencia	12
○	3. Presencia, promoción y representación	13
○	4. Conciliación y corresponsabilidad	13
•	Seguimiento y evaluación	14
•	Anexo 1.	16
○	Acciones por objetivo y responsables	16
•	Anexo 2	18
○	Cronograma	18

Índice ilustraciones

Ilustración 1. Evolución del techo de cristal en la universidad según área científico-tecnológica. Cursos 2015-16 a 2018-19.	3
Ilustración 2. Composición étnica de la población en EE. UU en 2010 y porcentaje de esos grupos que trabajan en ciencia o ingeniería.	4
Ilustración 3. Composición de PDI en universidades públicas según área, categoría y sexo. Curso 2016-17.....	5
Ilustración 4. Distribución de mujeres y hombres por grupos de edad en el IGFAE (septiembre 2020).	6
Ilustración 5. Distribución de mujeres y hombres por categorías en el IGFAE (septiembre 2020).	6
Ilustración 6. Distribución de mujeres y hombres en los órganos de gobierno del IGFAE.....	7

Introducción

La estrategia de género y diversidad del IGFAE trata de poner en marcha y realizar un seguimiento de las medidas dirigidas a incentivar y fomentar la igualdad de género en el acceso, presencia, promoción y representación en el ámbito del instituto siguiendo las directrices del [III Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC](#) (Aprobado en Consello de Goberno el 28 de mayo de 2021). Este documento lo ha realizado el Grupo de Trabajo de Género y Diversidad del IGFAE, cuya labor es equiparable a la de una Comisión de Género y que en un futuro próximo puede formalizarse como tal.

Los datos recogidos en el informe [Científicas en Cifras de 2021](#) muestran una situación de desigualdad entre las mujeres respecto de los hombres en el Sistema de I+D+i español. Esta desigualdad se plasma en dimensiones como por ejemplo: la segregación horizontal (infrarrepresentación de mujeres en algunas áreas científico-tecnológicas) y segregación vertical (techo de cristal); la brecha salarial; las interrupciones y obstáculos en su carrera profesional; su infrarrepresentación en los puestos directivos o de toma de decisiones (22% de rectoras en las universidades públicas y privadas en 2019); o la tasa de éxito de las ayudas a proyectos de la AEI (5,1% más para los investigadores (47,9%) que para las investigadoras (42,8%), según los datos del citado informe. Todas estas dimensiones y otras específicas del ámbito de la ciencia y la innovación, son áreas susceptibles de mejora y de posibles actuaciones para una plena igualdad de género en la I+D+i.

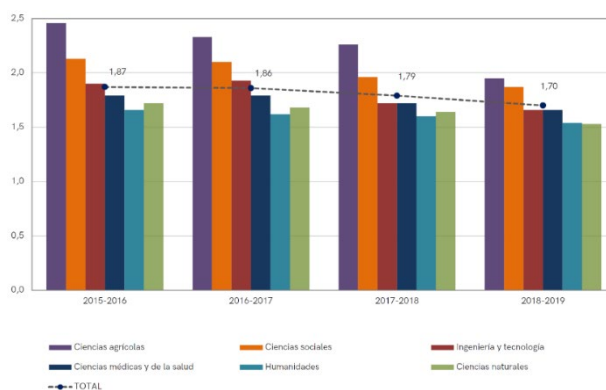


Ilustración 1. Evolución del techo de cristal en la universidad según área científico-tecnológica. Cursos 2015-16 a 2018-19. ¹

¹ Fuente: Informe del Programa Editorial 2020 del Ministerio de Ciencia e Innovación realizado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación. "[Científicas en Cifras 2021](#)".

Sin embargo, las mujeres no son el único grupo minoritario infrarrepresentado en investigación. Grupos como determinadas minorías étnicas o religiosas, personas con diversidad funcional, de entornos socioeconómicos desfavorables o de procedencias diferentes a las mayoritarias de nuestro entorno también suelen estar infrarrepresentados.

Prestar atención, desde un enfoque interseccional (género, etnia, edad u orientación sexual), a la diversidad de las sociedades actuales y desarrollar medidas para la inclusión de estos colectivos no solo es una obligación para con los derechos humanos fundamentales, sino necesario para aprovechar todo el talento disponible en aras de mejorar la competitividad y excelencia ([Collaboration: Strength in diversity, Nature News, 2014](#)).

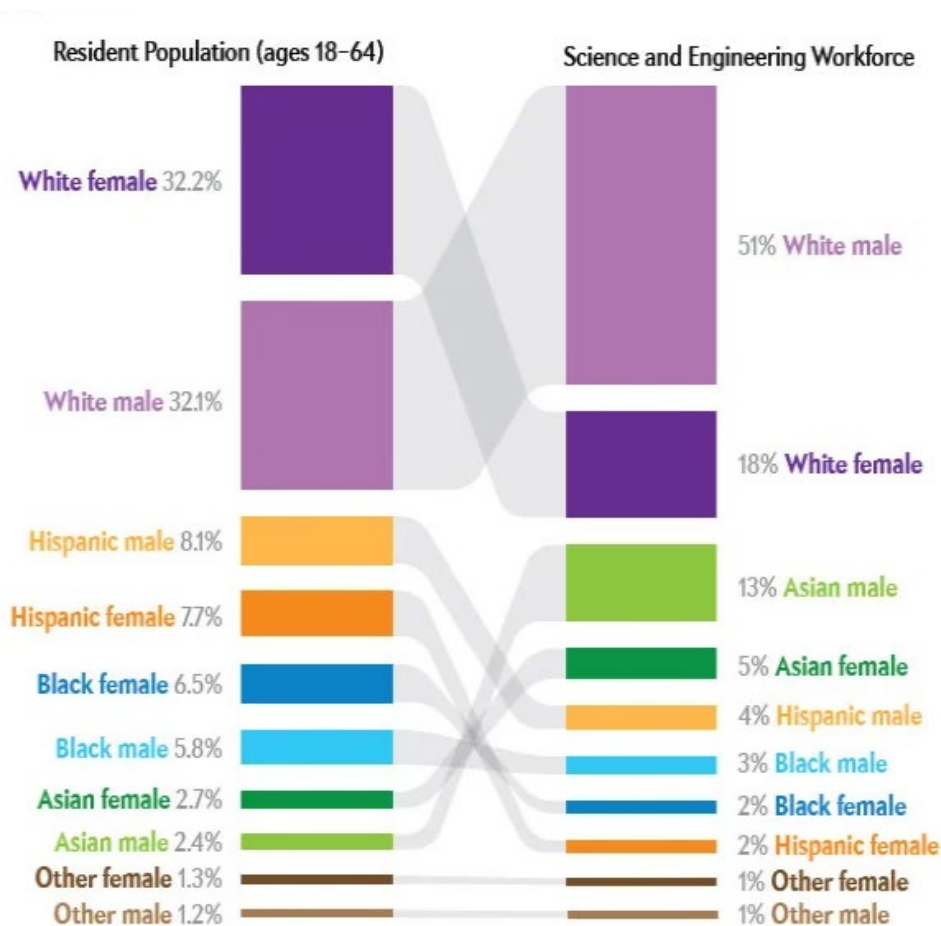


Ilustración 22. Composición étnica de la población en EE. UU en 2010 y porcentaje de esos grupos que trabajan en ciencia o ingeniería. ²

² Fuente: *Diversity in Science: Where Are the Data?*, publicado en Scientific American (2014).

En el área de conocimiento de la Física, la escasez de presencia femenina comienza en los estudios de grado, en las que las alumnas representan en torno al 30%.³ En las siguientes etapas –máster, doctorado, etapa postdoctoral y personal junior y senior– los datos muestran que la desigualdad aumenta, especialmente en aquellas áreas en las que trabaja el IGFAE: Física de Partículas, Astrofísica y Física Nuclear. En los departamentos de Física Aplicada, con mayor presencia femenina en España, hay un 29% de profesoras, pero este porcentaje desciende al 17% en el cuerpo de titulares de cátedra: 39 catedráticas frente a 190 catedráticos⁴. En el área de Física Teórica, en octubre de 2019, solo 7 de 86 eran catedráticas; en Física atómica, Molecular y Nuclear, 15 de 66.

	Mujeres						Hombres						% Mujeres						
	CU	TU	CEU	CD	AD	A	CU	TU	CEU	CD	AD	A	CU	TU	CEU	CD	AD	A	Total
Física aplicada	39	197	10	55	13	3	200	495	32	102	27	1	16%	28%	24%	35%	33%	75%	27%
Física atómica, molecular y nuclear	13	16	0	9	1	2	45	45	0	10	3	0	22%	26%		47%	25%	100%	28%
Física de la materia condensada	6	22	0	12	1	0	94	84	1	36	8	5	6%	21%	0%	25%	11%	0%	15%
Física de la tierra	3	26	0	8	0	0	19	40	1	6	1	0	14%	39%	0%	57%	0%		36%
Física teórica	6	14	0	6	0	3	81	75	0	24	4	5	7%	16%		20%	0%	38%	13%

Ilustración 33. Composición de PDI en universidades públicas según área, categoría y sexo. Curso 2016-17.⁵

En este contexto, y de acuerdo con la normativa vigente a la que está sujeto el IGFAE, el grupo de trabajo de género y diversidad ha impulsado el desarrollo y puesta en marcha la Estrategia para la Igualdad y Diversidad como primer paso para lograr integrar el principio de igualdad y una estructura de género más equilibrada y diversa en el ámbito científico en el que trabaja el IGFAE.

³ "Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas: ¿Por qué no hay más mujeres STEM?" (Sáinz, 2017)

⁴ Fuente: Ministerio de Economía, Industria e Competitividad, 2016

⁵ Fuente: Informe [Científicas en Cifras 2017](#).

Diagnóstico de situación. Mujeres y hombres en el IGFAE

Dentro del análisis cuantitativo, la situación del instituto es similar al promedio del campo científico: hay más mujeres entre el alumnado y a medida que se asciende en la carrera investigadora, desciende el número de mujeres hasta casi desaparecer.

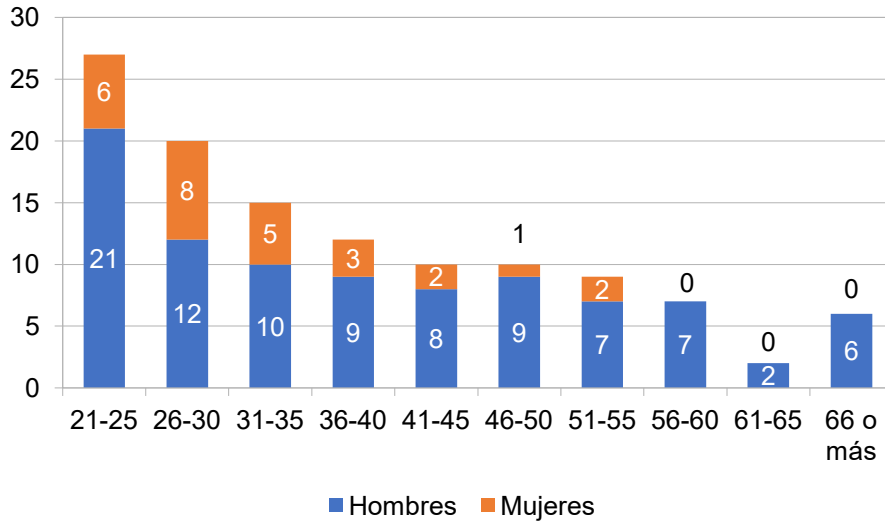


Ilustración 44. Distribución de mujeres y hombres por grupos de edad en el IGFAE (septiembre 2020).⁶

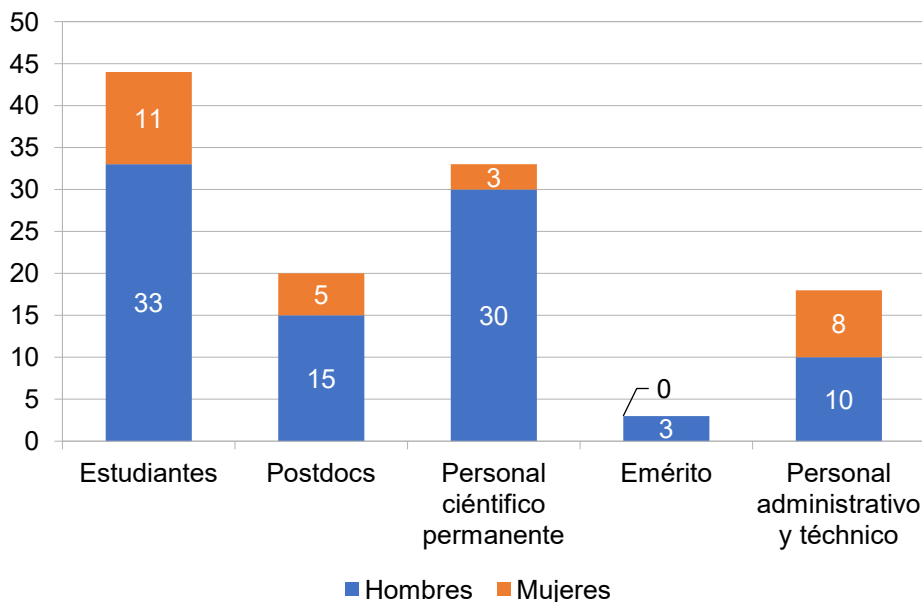


Ilustración 55. Distribución de mujeres y hombres por categorías en el IGFAE (septiembre 2020).⁷

⁶ Fuente: elaboración propia.

⁷ Fuente: elaboración propia.

Órganos de goberno	Mulleres	Homes
Xunta de Goberno	1	1
Comité Científico Asesor (SAB)	3	4
Dirección	0	3

Ilustración 6. Distribución de mujeres y hombres en los órganos de gobierno del IGFAE.⁸

Para completar el análisis cualitativo llevado a cabo por el grupo de trabajo se está trabajando en una encuesta con el objetivo de valorar cuestiones de percepción del personal del instituto en temas como la existencia de posibles barreras de género en la promoción.

Para corregir esta situación, y con empuje de la puesta en marcha de la acreditación como Unidad de Excelencia María de Maeztu en el año 2016, se han adoptado las siguientes medidas en los últimos años:

- Inclusión de al menos una mujer entre las personas que forman los comités de gobierno.
- Inclusión de al menos una mujer entre las personas que forman los comités de selección.
- Inclusión de la declaración de compromiso del IGFAE con la igualdad y la diversidad en todas las convocatorias de recursos humanos.
- Adopción de medidas para favorecer la flexibilidad horaria de cara a la conciliación familiar.
- Apoyo del personal de la unidad de gestión en los trámites administrativos para la conciliación familiar.
- Organización de eventos de concienciación, visibilización de la desigualdad de género y falta de diversidad en Física:
 - Jornadas para promover vocaciones STEM entre las jóvenes.
 - Mesas redondas sobre la situación de la mujer en este campo científico.
- Inclusión de información sobre género y diversidad en los boletines de noticias quincenales.

⁸ Fuente: elaboración propia

- Adecuación de las estadísticas. Creación de indicadores específicos con la variable de sexo y revisión de los indicadores estratégicos del IGFAE para ofrecer la variable sexo.
- Comunicado institucional expresando el compromiso del IGFAE con la igualdad con motivo del Día internacional de las Mujeres (8M).
- Incorporación a la red GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area), proyecto del Programa H2020, el 11 de junio de 2020.

Sin embargo, las medidas llevadas a cabo no han sido suficientes para observar cambios significativos o de tendencia durante este periodo de 4 años. En particular, la captación de investigadoras junior en diferentes convocatorias ha sido nula. Entre otros obstáculos se han identificado:

- La formación en igualdad de género entre el personal investigador es escasa, así como la que se ha ofertado desde el propio IGFAE.
- La dificultad de implementar medidas que vayan más allá de la regulada desde la normativa inmediatamente superior (Universidad de Santiago de Compostela).
- La imposibilidad de intervenir en los procesos de selección de personal con criterios de género que dependen de convocatorias externas.
- La saturación de actividades de las investigadoras del IGFAE. Como son muy pocas, siempre participan las mismas en todos los comités de gobierno y selección. Esto supone una carga de trabajo extra.

Nuestro propio proceso de aprendizaje pretende implementar medidas más eficaces y adaptadas a la realidad del IGFAE, las nuevas medidas a realizar a través de esta estrategia de actuaciones tienen en cuenta esta experiencia y análisis previo.

Marco jurídico

Siempre siguiendo las directrices marcadas por el [III Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC](#) y en base al diagnóstico realizado la estrategia diseñada por el IGFAE está en sintonía con los preceptos del ordenamiento jurídico internacional, europeo, nacional y autonómico en materia de género.

En 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones

Unidas en 1979, en la que se declara la igualdad entre hombres y mujeres como principio universal⁹. Se incorpora también como principio universal en la Unión Europea con la [Carta de Derechos Fundamentales](#), en vigor desde el 1 de diciembre de 2009, con la firma del Tratado de Lisboa. Este principio es desarrollado a través de varias Directivas de aplicación obligatoria: La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; La Carta Europea de la Mujer; el Pacto Europeo de la Igualdad de Género.

La Constitución Española propugna la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 14 haciendo referencia a la igualdad formal y en el artículo 9 estableciendo la igualdad material. En consonancia, el Estatuto de Autonomía de la Xunta de Galicia recoge el compromiso de la Comunidad Autónoma de Galicia en defensa de la igualdad (art. 4).

El [Decreto Legislativo 2/2015](#) desarrolla las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad; la [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece los criterios de actuación y recoge en su artículo 46 el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones.

La [Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación \(LCTI\)](#) incorpora disposiciones específicas de aplicación a los organismos públicos de investigación que inspiran la elaboración e implementación de esta estrategia. Los objetivos incluidos conforme a la LO 3/2007 se llevan a cabo para cumplir con la misión y visión del IGFAE conforme a sus valores. Valores que integran la igualdad de oportunidades de forma activa en todos los ámbitos del instituto.

El diseño de esta estrategia y su implementación pretende lograr la atracción y retención del talento, independientemente de su origen; optimización de los recursos humanos, teniendo en cuenta las circunstancias y características de cada persona; la mejora del clima laboral y conciliación; el aumento de la reputación

⁹ Las referencias al ordenamiento jurídico internacional a la igualdad se completan con los artículos 7 y 23 de la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#). Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ([100](#) y [111](#)) que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo. [El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#) (art. 3 y 26). El [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) (art.2, 6 y 7).

interna entre el personal del instituto; la mejora de la proyección del instituto en este ámbito y en definitiva la consecución de la igualdad de modo transversal.

Alcance de la estrategia

La estrategia aplica a todo el personal del instituto, las directrices contempladas serán incluidas como Anexo en el Plan Estratégico vigente del IGFAE e incluye los objetivos y acciones que deben acompañarlos. Esta estrategia de actuación será revisada como mínimo dentro de 4 años desde su aprobación formal por la Xunta de Gobierno.

La estrategia, previa consulta al Comité Científico del IGFAE y al Vicerrectorado de Igualdad, Cultura y Servicios de la USC se aprobará en la Xunta de Gobierno del 6 de julio del 2021.

Líneas de actuación

Siguiendo el *III Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2021-2024* (IIIPEIOMH de ahora en adelante), el objetivo general es impulsar y avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

Las líneas de actuación definidas por la Universidad de Santiago afectan a ámbitos como los procedimientos de reclutamiento, la trayectoria profesional, formación en igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad, incorporación de la perspectiva de género en la investigación y combatir las situaciones de acoso.

Los objetivos generales de la estrategia siguiendo el III PEIOMH de la USC son:

- Hacer visible el compromiso institucional con la igualdad de género.
- Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la transferencia.
- Promover la igualdad de oportunidades en la carrera.
- Alcanzar la participación y representación equilibrada en diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y promover la corresponsabilidad.
- Detectar y combatir situaciones de acoso.

Las medidas específicas a implementar se dividen siguiendo las áreas definidas por el III PEIOMH de la Universidad de Santiago de Compostela:

1. Cultura institucional.
2. Docencia, investigación y transferencia.
3. Presencia, promoción y representación.
4. Conciliación y corresponsabilidad.

1. Cultura institucional

Objetivo: visibilizar la importancia de la igualdad de género en las políticas del IGFAE

Acción 1	Organización de reuniones periódicas del grupo de trabajo para la implementación y seguimiento de la estrategia
Periodicidad acción	Mensual
Responsables	WG Gender
Indicadores	Nº de reuniones al año
Objetivo	10
Presupuesto	0€
Acción 2	Exigencia de compromiso firmado al personal del IGFAE del cumplimiento de la estrategia dentro del Código de conducta del IGFAE
Periodicidad de la acción	En cada nueva incorporación
Responsables	Dirección/RRHH
Indicadores	Nº de compromisos aceptados al año
Objetivo	100% del personal y nuevas incorporaciones.
Presupuesto	0€
Acción 3	Participación en redes de trabajo regionales, nacionales o internacionales en temática de igualdad de género
Periodicidad de la acción	Permanente
Responsables	WG Gender
Indicadores	Nº de acciones desarrolladas dentro de cada red al año
Objetivo	2
Presupuesto	1000€
Acción 4	Organización de eventos de promoción de la igualdad de género en Física de Partículas
Periodicidad de la acción	Anual
Responsables	WG Gender
Indicadores	Nº de eventos y asistentes
Objetivos	Nº eventos: 3 Nº asistentes: 200

Presupuesto	2.500€
-------------	--------

Acción 5	Difusión de la Estrategia a todo el personal del Instituto
Periodicidad de la acción	Anual
Responsables	Dirección/ Comunicación
Indicadores	Nº de acciones de difusión al año
Objetivos	1
Presupuesto	0€

Acción 6	Difusión del compromiso del IGFAE con la diversidad y la igualdad de género en las convocatorias y documentos generales
Periodicidad de la acción	Cada vez que se haga una convocatoria nueva
Responsables	Dirección/RRHH
Indicadores	Nº de convocatorias de contratación nuevas que informen del compromiso del IGFAE con la igualdad de género al año. Nº de convocatorias/documentos corregidos para eliminar lenguaje sexista.
Objetivos	100% de las nuevas convocatorias publicadas por el IGFAE
Presupuesto	0€

Acción 7	Difusión de las iniciativas de la Estrategia y actividades del GW Gender en el boletín de noticias del IGFAE
Periodicidad de la acción	Mensual
Responsables	Comunicación
Indicadores	Nº de acciones de difusión al año
Objetivos	10
Presupuestos	0€

Acción 8	Difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la USC
Periodicidad de la acción	Anual
Responsables	Dirección/ Comunicación
Indicadores	Nº de acciones de difusión al año
Objetivo	1
Presupuesto	0€

2. Docencia, investigación y transferencia

Objetivo: promover la visión de la perspectiva de género interseccional en la investigación y transferencia.

Acción 9	Ofertar cursos para todo el personal de sensibilización y formación en materia de género e interseccionalidad dentro del programa de soft skills.
Periodicidad de la acción	Anual

Responsables	WG Gender
Indicadores	Nº de cursos ofertados al año Nº de asistentes por curso
Objetivos	1 100% nuevas contrataciones
Presupuestos	4000€

3. Presencia, promoción y representación

Objetivo: promover la igualdad de oportunidades durante el desarrollo de carrera del personal del IGFAE

Acción 10	Seguimiento de la aplicación del principio de composición paritaria Garantizar la presencia de mujeres adscritas al IGFAE no permanentes o de personal externo en los comités de selección de personal
Periodicidad de la acción	Cada vez que haya un comité
Responsables	Recursos Humanos
Indicadores	Nº de mujeres por comité Nº total de mujeres en comités
Objetivos	Nº mujeres por comité: una al menos. Nº total de mujeres: en todos los comités
Presupuesto	0€

Acción 11	Garantizar la paridad (40-60%) en las actividades organizadas por el IGFAE
Periodicidad de la acción	Cada 6 meses
Responsables	Organizador/a de la actividad
Indicadores	Nº de mujeres por comité organizador Nº de mujeres en los programas científicos
Objetivos	Lograr una composición equilibrada (40-60%) de mujeres tanto en los comités como en los programas científicos
Presupuesto	0€

4. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: Promoción de la conciliación familiar y fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de los menores

Acción 12	Prórroga de contrato por maternidad y paternidad¹⁰
Periodicidad de la acción	Una vez
Responsables	Dirección
Indicadores	N.º de prórrogas ofrecidas al año en caso de maternidad/paternidad.
Objetivos	100% de prórrogas ofrecidas.
Presupuestos	15.000€

Acción 13	Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Periodicidad de la acción	Cada vez que se solicite una medida correctiva
Responsables	Dirección
Indicadores	Nº de solicitudes resueltas al año
Objetivos	100% de solicitudes resueltas
Presupuesto	0€

Seguimiento y evaluación

Todo el personal del IGFAE promoverá la igualdad entre mujeres y hombres y deberá tenerse en consideración en todos los ámbitos de acción como objetivo estratégico.

El Grupo de Trabajo de Género del IGFAE será responsable del seguimiento del grado de cumplimiento de esta estrategia de género y diversidad en colaboración con la Oficina de Igualdad de Género de la USC. Elaborará un informe periódico anual donde se recogerán el conjunto de las actuaciones llevadas a cabo.

Este informe se enviará a la dirección del IGFAE y se tratará en una sesión de trabajo para determinar un diagnóstico de la situación. Dicho informe y su valoración se comunicará al Executive Board y Scientific Committee del instituto. Pasados dos años se hará una evaluación intermedia mediante informe, que se trasladará a la Xunta de Gobierno.

La dirección del IGFAE será la responsable de dotar al grupo de trabajo de recursos económicos necesarios para el desarrollo de esta estrategia. La unidad de gestión del IGFAE recopila, trata y difunde los datos desagregados por sexo; el área de recursos humanos, los datos relativos a la composición, formación, edades del personal del IGFAE y los indicadores de los que es responsable; el área de proyectos, los indicadores estratégicos que son incluidos en los informes periódicos.

¹⁰ En los términos previstos por la normativa laboral y de Seguridad Social.

En el **Anexo 1** de este mismo documento se incluye las acciones por objetivo y responsables de las mismas.

En el **Anexo 2** de este mismo documento se incluye un cronograma con las acciones a llevar a cabo.

Anexo 1.

Acciones por objetivo y responsables

Acciones	Responsable
Objetivo 1: Visibilizar la importancia de la igualdad de género en las políticas del IGFAE	
Acción 1. Organización de reuniones periódicas del grupo de trabajo para la implementación y seguimiento del Estrategia	
Envío de convocatorias mensuales al grupo de trabajo	Elena Mora (Resp. Comunicación)
Acción 2. Exigencia de compromiso firmado al personal del IGFAE del cumplimiento de la Estrategia dentro del Código de conducta	
El personal adscrito firma el compromiso en un plazo de 60 días desde la entrada en vigor de la estrategia Todas las nuevas incorporaciones firman el compromiso con su entrada en el instituto	Dirección/RRHH
Acción 3. Participación en redes de trabajo regionales, nacionales o internacionales en temática de igualdad de género	
Participación en las actividades de las diferentes redes y fomento de la participación en redes nuevas	WG-Gender
Acción 4. Organización de eventos de promoción de la igualdad de género en Física de Partículas	
Organización de masterclass en física de partículas 11F anualmente	WG-Gender + investigadoras
Organización de al menos un evento enfocado en la temática durante la Semana Ciencia	WG-Gender: Ana Garbayo y Beatriz García
Acción 5. Difusión de la Estrategia a todo el personal del Instituto	
La Dirección remitirá un mail informando de la puesta en marcha de la Estrategia y de su evolución	Dirección
Acción 6. Difusión del compromiso del Instituto con la diversidad y la igualdad de género en las convocatorias	
Inclusión de la información en las ofertas de empleo publicadas Corrección del lenguaje de la documentación general	Comunicación/ Personal IGFAE
Acción 7. Difusión de las iniciativas de la Estrategia y actividades del GW Gender en el boletín de noticias del IGFAE	
Inclusión de las noticias vinculadas a la Estrategia y a la actividad del grupo de trabajo en el boletín de noticias del IGFAE	Comunicación
Acción 8. Difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la USC	
La Dirección incluirá el protocolo en el email que informa de la puesta en marcha de la Estrategia	Dirección
Objetivo 2: Promover la visión de la perspectiva de género interseccional en la investigación y transferencia	
Acción 9. Ofertar cursos para todo el personal en sensibilización en materia de género y diversidad dentro del programa de soft skills	
Selección de la programación de cursos y puesta en marcha de la oferta a través de Programa soft skills	WG-Gender
Objetivo 3: Promover la igualdad de oportunidades durante el desarrollo de carrera del personal del IGFAE	
Acción 10. Presencia de mujeres no permanentes, adscritas al IGFAE en los comités de selección de personal no PAS-PDI	
Incorporación a los comités de selección a mujeres no permanentes, adscritas al IGFAE.	RRHH

Acción 11: Garantizar la paridad (40-60%) en las actividades organizadas por el IGFAE	
Incorporación a los comités de organización y a los programas científicos	Todo el personal IGFAE
Objetivo 4: Promoción de la conciliación familiar y fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de los menores	
Acción 12. Prórroga de contrato por maternidad.	
Propuesta de prorrogas proporcionales al tiempo de baja maternal.	Dirección
Acción 13. Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
Elaboración del procedimiento	Dirección

Anexo 2

Cronograma

Acciones	2021						2022						2023						2024												
	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Objetivo 1. Visibilizar la importancia de la igualdad de género en las políticas del IGFAE																															
Acción 1. Organización de reuniones periódicas del grupo de trabajo para la implementación y seguimiento de la estrategia																															
Envío de convocatorias mensuales al grupo de trabajo																															
Acción 2. Exigencia de compromiso firmado al personal del IGFAE del cumplimiento de la Estrategia dentro del Código de conducta																															
El personal adscrito firma el compromiso en un plazo de 60 días desde la entrada en vigor de la Estrategia.																															
Todas las nuevas incorporaciones firman el compromiso con su entrada en el instituto																															
Acción 3. Participación en redes de trabajo regionales, nacionales o internacionales en temática de igualdad de género																															
Participación en las actividades de las diferentes redes y fomento de la participación en redes nuevas																															
Acción 4. Organización de eventos de promoción de la igualdad de género en Física de Partículas																															
Organización de másterclass en física de partículas 11F anualmente																															
Organización de al menos un evento enfocado en la temática durante la Semana Ciencia																															
Acción 5. Difusión de la Estrategia a todo el personal del Instituto																															
La Dirección remitirá un mail informando de la puesta en marcha de la Estrategia y de su evolución																															
Acción 6. Difusión del compromiso del IGFAE con la diversidad y la igualdad de género en las convocatorias y documentos generales																															
Inclusión de la información en las ofertas de empleo publicadas																															
Corrección del lenguaje de la documentación general																															
Acción 7. Difusión de las iniciativas de la Estrategia y actividades del GW Gender en el boletín de noticias del IGFAE																															
Inclusión de las noticias vinculadas a la Estrategia y a la actividad del grupo de trabajo en el boletín de noticias del IGFAE																															
Acción 8. Difusión del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la USC																															
La Dirección incluirá el protocolo en el email que informa de la puesta en marcha de la Estrategia																															
Objetivo 2: Promover la visión de la perspectiva de género interseccional en la investigación y transferencia																															
Acción 9. Ofertar cursos para todo el personal en sensibilización en materia de género y diversidad dentro del programa de soft skills																															
Selección de la programación de cursos y puesta en marcha de la oferta a través de Programa soft skills																															
Objetivo 3: Promover la igualdad de oportunidades durante el desarrollo de carrera del personal del IGFAE																															
Acción 10. Seguimiento de la aplicación del principio de composición paritaria																															
Garantizar la presencia de mujeres adscritas al IGFAE no permanentes o de personal externo en los comités de selección de personal																															
Incorporación a los comités de selección a mujeres no permanentes, adscritas al IGFAE o de personal externo																															
Acción 11. Garantizar la paridad (40-60%) en las actividades organizadas por el IGFAE																															
Incorporación a los comités de organización y a los programas científicos																															
Objetivo 4: Promoción de la conciliación familiar y fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de los menores																															
Acción 12. Prórroga de contrato por maternidad y paternidad																															
Propuesta de prorrogas proporcionales al tiempo de baja maternal.																															
Acción 13. Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral																															
Elaboración de procedimiento																															