



IGFAE
Instituto Galego de Física de Altas Enerxías



**XUNTA
DE GALICIA**

Estratexia do IGFAE para a igualdade e diversidade

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 traballo de Xénero do IGFAE	10/06/2021
Validado	Comité Científico do IGFAE	15/06/2021
Validado	Vicerreitorado de Igualdade, Cultura e Servizos	01/07/2021
Aprobado	Xunta de Goberno	06/07/2021

Versión	Fecha	Autor	Descrición
Estratexia do IGFAE para a igualdade e diversidade	10/06/2021	WG Gender	Primeira versión da Estratexia para a promoción da igualdade e diversidade do instituto.

Índice

•	Introdución	3
○	Diagnóstico de situación. Mulleres e homes no IGFAE	6
○	Marco xurídico	8
•	Alcance da estratexia	iError! Marcador no definido.
•	Liñas de actuación	iError! Marcador no definido.
○	1. Cultura institucional	11
○	2. Docencia, investigación e transferencia	12
○	3. Presenza, promoción e representación	13
○	4. Conciliación e corresponsabilidade	13
•	Seguimento e avaliación	14
•	Anexo 1.	15
○	Accións por obxectivo e responsables	15
•	Anexo 2	18
○	Cronograma	18

Índice das ilustracións

Ilustración 1. Evolución do teito de cristal na universidade segundo área científico-tecnolóxica. Cursos 2015-16 a 2018-19.	3
Ilustración 2. Composición étnica da poboación nos EUA en 2010 e porcentaxe destes grupos que traballan en ciencia ou enxeñaría.	4
Ilustración 3. Composición de PDI en universidades públicas segundo área, categoría e sexo. Curso 2016-17.	5
Ilustración 4. Distribución de mulleres e homes por grupos de idade no IGFAE (setembro 2020).	6
Ilustración 5. Distribución de mulleres e homes por categorías no IGFAE (setembro 2020).	6
Ilustración 6. Distribución de mulleres e homes nos órganos de goberno do IGFAE.	7

Introdución

A estratexia de xénero e diversidade do IGFAE trata de poñer en marcha e realizar un seguimento das medidas dirixidas a incentivar e fomentar a igualdade de xénero no acceso, presenza, promoción e representación no ámbito do instituto seguindo as directrices do [III Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC](#) (Aprobado en Consello de Goberno o 28 de maio de 2021). Este documento realizouno o Grupo de Traballo de Xénero e Diversidade do IGFAE, cuxa labor é equiparable á dunha Comisión de Xénero e que nun futuro próximo pode formalizarse como tal.

Os datos compilados no informe [Científicas en Cifras de 2021](#) mostran unha situación de desigualdade entre as mulleres respecto dos homes no Sistema de I+D+i español. Esta desigualdade plásmase en dimensións como a segregación horizontal (infrarrepresentación de mulleres nalgunhas áreas científico-tecnolóxicas) e segregación vertical (teito de cristal); a fenda salarial; as interrupcións e obstáculos na súa carreira profesional; a súa infrarrepresentación nos postos directivos ou de toma de decisións (22% de reitoras nas universidades públicas e privadas en 2019); ou a taxa de éxito das axudas a proxectos da AEI (5,1% máis para os investigadores (47,9%) que para as investigadoras (42,8%), segundo os datos do citado informe. Todas estas dimensións e outras específicas do ámbito da ciencia e a innovación, son áreas susceptibles de mellora e de posibles actuacións para unha plena igualdade de xénero na I+D+i.

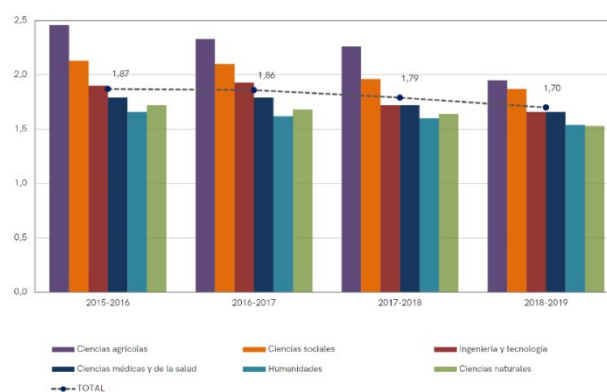


Ilustración 1. Evolución do teito de cristal na universidade segundo área científico-tecnolóxica. Cursos 2015-16 a 2018-19. ¹

¹ Fonte: Informe do Programa Editorial 2020 do Ministerio de Ciencia e Innovación realizado pola Unidad de Mujeres y Ciencia do Ministerio de Ciencia e Innovación. "[Científicas en Cifras 2021](#)".

Con todo, as mulleres non son o único grupo minoritario infrarrepresentado en investigación. Grupos como determinadas minorías étnicas ou relixiosas, persoas con diversidade funcional, de contornas socioeconómicas desfavorables ou de procedencias diferentes ás maioritarias tamén adoitan estar infrarrepresentados.

Prestar atención, desde un enfoque interseccional (xénero, etnia, idade ou orientación sexual), á diversidade das sociedades actuais e desenvolver medidas para a inclusión destes colectivos non só é unha obriga para cos dereitos humanos fundamentais, senón necesario para aproveitar todo o talento dispoñible en favor de mellorar a competitividade e excelencia ([Collaboration: Strength in diversity](#), Nature News, 2014).

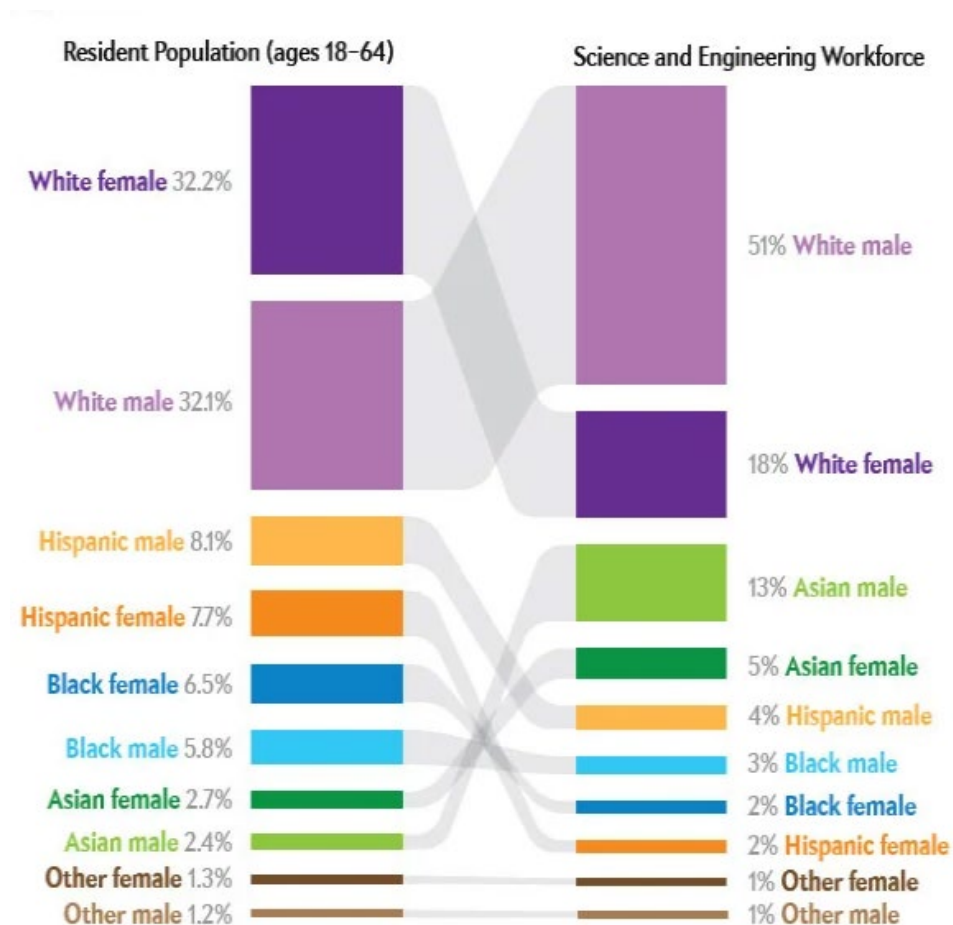


Ilustración 22. Composición étnica da poboación dos EUA en 2010 e porcentaxe destes grupos que traballan en ciencia ou enxeñaría. ²

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

Na área de coñecemento da Física, a escaseza de presenza feminina comeza nos estudos de grao, onde as alumnas representan arredor do 30%. Nas seguintes etapas -máster, doutoramento, etapa postdoutoral e persoal *junior* e *senior*- os datos mostran que a desigualdade aumenta, especialmente naquelas áreas nas que traballa o IGFAE: Física de Partículas, Astrofísica e Física Nuclear. Nos departamentos de Física Aplicada, con maior presenza feminina en España, hai un 29% de profesoras, pero esta porcentaxe descende ao 17% no corpo de titulares de cátedra: 39 catedráticas fronte a 190 catedráticos. Na área de Física Teórica, en outubro de 2019, só 7 de 86 eran catedráticas; en Física atómica, Molecular e Nuclear, 15 de 66.

	Mulleres						Homes						% Mulleres						Total
	CU	TU	CEU	CD	AD	A	CU	TU	CEU	CD	AD	A	CU	TU	CEU	CD	AD	A	
Física aplicada	39	197	10	55	13	3	200	495	32	102	27	1	16%	28%	24%	35%	33%	75%	27%
Física atómica, molecular e nuclear	13	16	0	9	1	2	45	45	0	10	3	0	22%	26%		47%	25%	100%	28%
Física da materia condensada	6	22	0	12	1	0	94	84	1	36	8	5	6%	21%	0%	25%	11%	0%	15%
Física da terra	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 segundo área, categoría e sexo. Curso 2016-17.³

Neste contexto, e de acordó á normativa vixente á que está suxeito o IGFAE, o grupo de traballo de xénero e diversidade impulsou o desenvolvemento e puxo en marcha a Estratexia para a Igualdade e Diversidade como primeiro paso para integrar o principio de igualdade e unha estrutura de xénero máis equilibrada e diversa no ámbito científico no que traballa o IGFAE.

³ Fonte: Informe [Científicas en Cifras 2017](#).

Diagnóstico de situación. Mulleres e homes no IGFAE

Dentro da análise cuantitativa, a situación do instituto é similar á media do campo científico: hai máis mulleres entre o alumnado e a medida que se ascende na carreira investigadora, descende o número de mulleres, até case desaparecer.

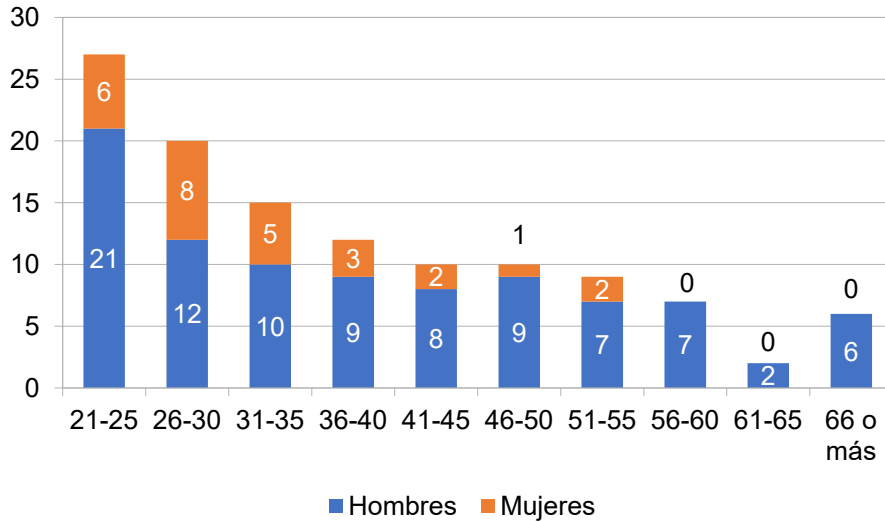


Ilustración 44. Distribución de mulleres e homes por grupos de idade no IGFAE (septiembre 2020).⁴

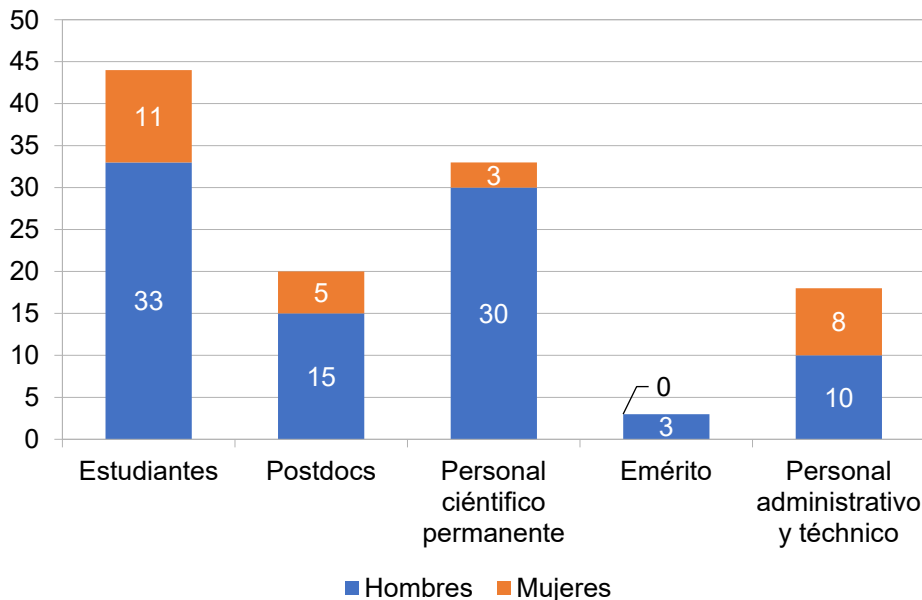


Ilustración 55. Distribución de mulleres e homes por categorías no IGFAE (setembro 2020).⁵

⁴ Fonte: elaboración propia.

⁵ Fonte: 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 mulleres nos órganos de goberno do IGFAE.⁶

Para completar a análise cualitativa que desenvolveu o grupo de traballo, está a traballarse nunha enquisa co obxectivo de valorar cuestións de percepción do persoal do instituto en temas como a existencia de posibles barreiras de xénero na promoción.

Co obxectivo de corrixir esta situación, e co empuxe da posta en marcha da acreditación como Unidade de Excelencia María de Maeztu no ano 2016, adoptáronse as seguintes medidas nos últimos anos:

- Inclusión de, polo menos, unha muller entre as persoas que forman os comités de goberno.
- Inclusión de, polo menos, unha muller entre as persoas que forman os comités de selección.
- Inclusión da declaración de compromiso do IGFAE coa igualdade e a diversidade en todas as convocatorias de recursos humanos.
- Adopción de medidas para favorecer a flexibilidade horaria para a conciliación familiar.
- Apoio do persoal da unidade de xestión nos trámites administrativos para a conciliación familiar.
- Organización de eventos de concienciación, visibilización da desigualdade de xénero e falta de diversidade en Física:
 - Xornadas para promover vocacións STEM entre a mocidade feminina.
 - Mesas redondas sobre a situación da muller neste campo científico.
- Inclusión de información sobre xénero e diversidade nos boletíns de noticias quincenais.

⁶ Fuente: elaboración propia

- Adecuación das estatísticas. Creación de indicadores específicos coa variable de sexo e revisión dos indicadores estratéxicos do IGFAE para ofrecer a variable sexo.
- Comunicado institucional expresando o compromiso do IGFAE coa igualdade con motivo do Día internacional das Mulleres (8M).
- Incorporación á rede GENERA (Gender Equality Network in the European Research Area), proxecto do Programa H2020, o 11 de xuño de 2020.

Con todo, as medidas mencionadas non foron suficientes para observar cambios significativos ou de tendencia durante este período de 4 anos. En particular, a captación de investigadoras *junior* en diferentes convocatorias foi nula. Entre outros obstáculos identificáronse:

- A formación en igualdade de xénero entre o persoal investigador é escasa, así como a que se ofertou desde o propio IGFAE.
- A dificultade de implementar medidas que vaian alén da regulada desde a normativa inmediatamente superior (Universidade de Santiago de Compostela).
- A imposibilidade de intervir nos procesos de selección de persoal con criterios de xénero que dependen de convocatorias externas.
- A saturación de actividades das investigadoras do IGFAE. Como son moi poucas, sempre participan as mesmas en todos os comités de goberno e selección. Isto supón unha carga de traballo extra.

O noso propio proceso de aprendizaxe pretende implementar medidas máis eficaces e adaptadas á realidade do IGFAE. As novas medidas previstas a través desta estratexia de actuacións teñen en conta esta experiencia e análise previa.

Marco xurídico

Sempre seguindo as directrices marcadas polo [III Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC](#) e en base ao diagnóstico realizado, a estratexia deseñada polo IGFAE está en sintonía cos preceptos do ordenamento xurídico internacional, europeo, nacional e autonómico en materia de xénero.

En 1983, España ratifica a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en 1979, na que se declara a igualdade entre homes e mulleres como principio

universal⁷. Incorpórase tamén como principio universal na Unión Europea coa [Carta de Dereitos Fundamentais](#) en vigor desde o 1 de decembro de 2009, coa firma do Tratado de Lisboa. Este principio é desenvolvido a través de varias Directivas de aplicación obrigatoria: A Estratexia para a Igualdade entre Mulleres e Homes; A Carta Europea da Muller; o Pacto Europeo da Igualdade de Xénero.

A Constitución Española propugna a igualdade como valor superior do ordenamento xurídico no seu artigo 14 facendo referencia á igualdade formal e, no artigo 9, establecendo a igualdade material. En consonancia, o Estatuto de Autonomía da Xunta de Galicia recolle o compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia en defensa da igualdade (art. 4).

O [Decreto Lexislativo 2/2015](#) desenvolve as disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade; a [Lei Orgánica 3/2007](#), do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes establece os criterios de actuación e recolle no seu artigo 46 o concepto e contido dos plans de igualdade das organizacións.

A [Lei 14/2011, de 1 de xuño, da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación \(LCTI\)](#) incorpora disposicións específicas de aplicación aos organismos públicos de investigación que inspiran a elaboración e implementación desta estratexia. Os obxectivos incluídos conforme á LO 3/2007 desenvólvense para cumprir coa misión e visión do IGFAE conforme aos seus valores. Valores que integran a igualdade de oportunidades de forma activa en todos os ámbitos do instituto.

O deseño desta estratexia e a súa implementación pretende lograr a atracción e retención do talento, independentemente da súa orixe; a optimización dos recursos humanos, tendo en cuenta as circunstancias e características de cada persoa; a mellora do clima laboral e conciliación; o aumento da reputación interna entre o persoal do instituto; a mellora da proxección do instituto neste ámbito e en definitiva a consecución da igualdade de modo transversal.

⁷ As referencias ao ordenamento xurídico internacional e á igualdade complétanse cos artigos 7 e 23 da [Declaración Universal dos Dereitos Humanos](#). Os Convenios da Organización Internacional do Traballo ([100](#) e [111](#)), que prohiben a discriminación laboral por razón de sexo. [O Pacto Internacional de Dereitos Cívicos e Políticos](#) (art. 3 e 26). [O Pacto Internacional de Dereitos Económicos, Sociais e Culturais](#) (art. 2, 6 e 7).

Alcance da estratexia

A estratexia aplica a todo o persoal do instituto. As directrices contempladas serán incluídas como Anexo no Plan Estratéxico vixente do IGFAE e inclúe os obxectivos e accións que deben acompañalos. Esta estratexia de actuación será revisada como mínimo dentro de 4 anos desde a súa aprobación formal pola Xunta de Goberno.

A estratexia, previa consulta ao Comité Científico do IGFAE e ao Vicerreitorado de Igualdade, Cultura e Servizos da USC aprobarase na Xunta de Goberno do 6 de xullo do 2021.

Liñas de actuación

Seguindo o *III Plan estratéxico de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2021-2024* (III PEIOMH de agora en diante), o obxectivo xeral é impulsar e avanzar na igualdade entre homes e mulleres.

As liñas de actuación definidas pola Universidade de Santiago afectan a ámbitos como os procedementos de recrutamento, a traxectoria profesional, formación en igualdade de xénero, conciliación e corresponsabilidade, incorporación da perspectiva de xénero na investigación e combater as situacións de acoso.

Os obxectivos xerais da estratexia seguindo o III PEIOMH da USC son:

- Facer visible o compromiso institucional coa igualdade de xénero.
- Fomentar a incorporación da perspectiva de xénero na investigación e a transferencia.
- Promover a igualdade de oportunidades na carreira.
- Alcanzar a participación e representación equilibrada en diferentes órganos e niveis de toma de decisións.
- Garantir o exercicio dos dereitos de conciliación e promover a corresponsabilidade.
- Detectar e combater situacións de acoso.

As medidas específicas para implementar divídense seguindo as áreas definidas polo III PEIOMH da Universidade de Santiago de Compostela:

1. Cultura institucional.

2. Docencia, investigación e transferencia.
3. Presenza, promoción e representación.
4. Conciliación e corresponsabilidade.

1. Cultura institucional

Obxectivo: visibilizar a importancia da igualdade de xénero nas políticas do IGFAE

Acción 1	Organización de reunións periódicas do grupo de traballo para a implementación e seguimento da estratexia
Periodicidade da acción	Mensual
Responsables	WG Gender
Indicadores	Nº de reunións por ano
Obxectivos	10
Orzamento	0€
Acción 2	Esixencia de compromiso asinado ao persoal do IGFAE do cumprimento da estratexia dentro do Código de conduta do IGFAE
Periodicidade da acción	En cada nova incorporación
Responsables	Dirección/RRHH
Indicadores	Nº de compromisos aceptados por ano
Obxectivos	100% do persoal e novas incorporacións.
Orzamento	0€
Acción 3	Participación en redes de traballo regionales, nacionais o internacionais en temática de igualdade de género
Periodicidade da acción	Permanente
Responsables	WG Gender
Indicadores	Nº de accións desenvolvidas dentro de cada rede por ano
Obxectivos	2
Orzamento	1000€
Acción 4	Organización de eventos de promoción da igualdade de xénero en Física de Partículas
Periodicidade da acción	Anual
Responsables	WG Gender
Indicadores	Nº de eventos e asistentes
Obxectivos	Nº eventos: 3 Nº asistentes: 200
Orzamento	2.500€
Acción 5	Difusión da Estratexia a todo o persoal do Instituto
Periodicidade da acción	Anual

Responsables	Dirección/ Comunicación
Indicadores	Nº de accións de difusión por ano
Obxectivos	1
Orzamento	0€

Acción 6 **Difusión do compromiso do IGFAE coa diversidade e a igualdade de xénero nas convocatorias e documentos xerais**

Periodicidade da acción	Cada vez que se faga unha convocatoria nova
Responsables	Dirección/RRHH
Indicadores	Nº de convocatorias de contratación novas que informen do compromiso do IGFAE coa igualdade de xénero por ano. Nº de convocatorias/documentos corrixidos para eliminar linguaxe sexista.
Obxectivos	100% das novas convocatorias publicadas polo IGFAE
Orzamento	0€

Acción 7 **Difusión das iniciativas da Estratexia e actividades do WG Gender no boletín de noticias do IGFAE**

Periodicidade da acción	Mensual
Responsables	Comunicación
Indicadores	Nº de accións de difusión por ano
Obxectivos	10
Orzamento	0€

Acción 8 **Difusión do [Protocolo de prevención](#) e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da USC**

Periodicidade da acción	Anual
Responsables	Dirección/ Comunicación
Indicadores	Nº de accións de difusión por ano
Obxectivos	1
Orzamento	0€

2. Docencia, investigación y transferencia

Obxectivo: promover a visión da perspectiva de xénero interseccional na investigación e transferencia.

Acción 9 **Ofertar cursos para todo o persoal de sensibilización e formación en materia de xénero e interseccionalidade dentro do programa de *soft skills*.**

Periodicidade da acción	Anual
Responsables	WG Gender
Indicadores	Nº de cursos ofertados por ano Nº de asistentes por curso
Obxectivos	1

	100% novas contratacións
Orzamento	4000€

3. Presenza, promoción e representación

Obxectivo: promover a igualdade de oportunidades durante o desenvolvemento da carreira do persoal do IGFAE

Acción 10 **Seguimento da aplicación do principio de composición paritaria**
Garantir a presenza de mulleres adscritas ao IGFAE non permanentes ou de persoal externo nos comités de selección de persoal

Periodicidade da acción	Cada vez que haxa un comité
Responsables	Recursos Humanos
Indicadores	Nº de mulleres por comité Nº total de mulleres en comités
Obxectivos	Nº mulleres por comité: polo menos unha. Nº total de mulleres: en todos os comités
Orzamento	0€

Acción 11 **Garantir a paridade (40-60%) nas actividades organizadas polo IGFAE**

Periodicidade da acción	Cada 6 meses
Responsables	Organizador/a da actividade
Indicadores	Nº de mulleres por comité organizador Nº de mulleres nos programas científicos
Obxectivos	Acadar unha composición equilibrada (40-60%) de mulleres tanto nos comités como nos programas científicos
Orzamento	0€

4. Conciliación e coresponsabilidade

Obxectivo: Promoción da conciliación familiar e fomento da coresponsabilidade no cuidado dos menores

Acción 12 **Prórroga de contrato por maternidade e paternidade⁸**

Periodicidade da acción	Unha vez
Responsables	Dirección
Indicadores	N.º de prórrogas ofrecidas por ano en caso de maternidade/paternidade.
Obxectivos	100% de prórrogas ofrecidas.
Orzamento	15.000€

⁸ Nos termos previstos pola normativa laboral e de Seguridade Social.

Acción 13
Garantir o cumprimento da normativa en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral

Periodicidade da acción	Cada vez que se solicite unha medida correctiva
Responsables	Dirección
Indicadores	Nº de solicitudes resoltas por ano
Obxectivos	100% de solicitudes resoltas
Orzamento	0€

Seguimento e avaliación

Todo o persoal do IGFAE promoverá a igualdade entre mulleres e homes e deberá terse en consideración en todos os ámbitos de acción como obxectivo estratéxico.

O Grupo de Traballo de Xénero do IGFAE será responsable do seguimento do grao de cumprimento desta estratexia de xénero e diversidade en colaboración coa Oficina de Igualdade de Xénero da USC. Elaborará un informe periódico anual onde se recollerán o conxunto das actuacións levadas a cabo.

Este informe enviarase á dirección do IGFAE e tratarase nunha sesión de traballo para determinar un diagnóstico da situación. O informe e a súa valoración comunicárase ao Executive Board e Scientific Committee do instituto. Pasados dous anos farase unha avaliación intermedia mediante informe, que se trasladará á Xunta de Goberno.

A dirección do IGFAE será a responsable de dotar ao grupo de traballo de recursos económicos necesarios para o desenvolvemento desta estratexia. A unidade de xestión do IGFAE recompila, trata e difunde os datos desagregados por sexo; a área de recursos humanos, os datos relativos á composición, formación, idades do persoal do IGFAE e os indicadores dos que é responsable; a área de proxectos, os indicadores estratéxicos que son incluídos nos informes periódicos.

No **Anexo 1** deste documento inclúese as accións por obxectivo e responsables das mesmas.

No **Anexo 2** deste documento inclúese un cronograma coas accións para levar a cabo.

Anexo 1.

Accións por obxectivo e responsables

Accións	Responsable
Obxectivo 1: Visibilizar a importancia da igualdade de xénero nas políticas do IGFAE	
Acción 1. Organización de reunións periódicas do grupo de traballo para a implementación e seguimento da Estratexia	
Envío de convocatorias mensuais ao grupo de traballo	Manuel Rey (Resp. Comunicación)
Acción 2. Esixencia de compromiso asinado ao persoal do IGFAE do cumprimento da Estratexia dentro do Código de conduta	
O persoal adscrito asina o compromiso nun prazo de 60 días desde a entrada en vigor da estratexia Todas as novas incorporacións asinan o compromiso coa súa entrada no instituto	Dirección/RRHH
Acción 3. Participación en redes de traballo rexionais, nacionais ou internacionais en temática de igualdade de xénero	
Participación nas actividades das diferentes redes e fomento da participación en redes novas	WG-Gender
Acción 4. Organización de eventos de promoción da igualdade de xénero en Física de Partículas	
Organización de masterclass en física de partículas 11F anualmente	WG-Gender + investigadoras
Organización de polo menos un evento enfocado na temática durante a Semana da Ciencia	WG-Gender: Ana Garbayo e Beatriz García
Acción 5. Difusión da Estratexia a todo o persoal do Instituto	
A Dirección remitirá un mail informando da posta en marcha da Estratexia e da súa evolución	Dirección
Acción 6. Difusión do compromiso do Instituto coa diversidade e a igualdade de xénero nas convocatorias	
Inclusión da información nas ofertas de emprego publicadas Corrección da linguaxe da documentación xeral	Comunicación/ Personal IGFAE
Acción 7. Difusión das iniciativas da Estratexia e actividades do GW Gender no boletín de noticias do IGFAE	
Inclusión das noticias vinculadas á Estratexia e á actividade do grupo de traballo no boletín de noticias do IGFAE	Comunicación
Acción 8. Difusión do Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da USC	
A Dirección incluírá o protocolo no email que informa da posta en marcha da Estratexia	Dirección
Obxectivo 2: Promover a visión da perspectiva de xénero interseccional na investigación e transferencia	
Acción 9. Ofertar cursos para todo o persoal en sensibilización en materia de xénero e diversidade dentro do programa de <i>soft skills</i>	
Selección da programación de cursos e posta en marcha da oferta a través do Programa <i>soft skills</i>	WG-Gender
Obxectivo 3: Promover a igualdade de oportunidades durante o desenvolvemento da carreira do persoal do IGFAE	
Acción 10. Presenza de mulleres non permanentes, adscritas ao IGFAE, nos comités de selección de persoal non PAS-PDI	
Incorporación aos comités de selección a mulleres non permanentes, adscritas ao IGFAE.	RRHH

Acción 11: Garantir a paridade (40-60%) nas actividades organizadas polo IGFAE	
Incorporación aos comités de organización e aos programas científicos	Todo o personal IGFAE
Obxectivo 4: Promoción da conciliación familiar e fomento da corresponsabilidade no coidado dos menores	
Acción 12. Prórroga de contrato por maternidade.	
Propuesta de prorrogas proporcionais ao tempo de baixa maternal.	Dirección
Acción 13. Garantir o cumprimento da normativa en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral	
Elaboración do procedemento	Dirección

Anexo 2

Cronograma

Accións	2021					2022					2023					2024																
	Xuñ	Xu	Ago	Set	Out	Nov	Dec	Xan	Feb	Mar	Abr	Mai	Xuñ	Xu	Ago	Set	Out	Nov	Dec	Xan	Feb	Mar	Abr	Mai	Xuñ	Xu	Ago	Set	Out	Nov	Dec	
Obxectivo 1. Visibilizar a importancia da igualdade de xénero nas políticas do IGFAE																																
Acción 1. Organización de reunións periódicas do grupo de traballo para a implementación e seguimento da estratexia																																
Envío de convocatorias mensuais ao grupo de traballo																																
Acción 2. Esixencia de compromiso asinado ao persoal do IGFAE do cumprimento da Estratexia dentro do Código de conduta																																
O persoal adscrito asina o compromiso nun prazo de 60 días desde a entrada en vigor da Estratexia.																																
Todas as novas incorporacións asinan o compromiso coa súa entrada no instituto																																
Acción 3. Participación en redes de traballo rexionais, nacionais ou internacionais en temática de igualdade de xénero																																
Participación nas actividades das diferentes redes e fomento da participación en redes novas																																
Acción 4. Organización de eventos de promoción da igualdade de xénero en Física de Partículas																																
Organización de másterclass en física de partículas 11F anualmente																																
Organización de polo menos un evento enfocado na temática durante a Semana da Ciencia																																
Acción 5. Difusión da Estratexia a todo o persoal do Instituto																																
A Dirección remitirá un mail informando da posta en marcha da Estratexia e da súa evolución																																
Acción 6. Difusión do compromiso do IGFAE coa diversidade e a igualdade de xénero nas convocatorias e documentos xerais																																
Inclusión da información nas ofertas de emprego publicadas																																
Corrección da linguaxe da documentación xeral																																
Acción 7. Difusión das iniciativas da Estratexia e actividades do WG Gender no boletín de noticias do IGFAE																																
Inclusión das noticias vinculadas á Estratexia e á actividade do grupo de traballo no boletín de noticias do IGFAE																																
Acción 8. Difusión do Protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero da USC																																
A Dirección incluírá o protocolo no email que informa da posta en marcha da Estratexia																																
Obxectivo 2: promover a visión da perspectiva de xénero interseccional na investigación e transferencia																																
Acción 9. Ofertar cursos para todo o persoal en sensibilización en materia de xénero e diversidade dentro do programa de soft skills																																
Selección da programación de cursos e posta en marcha da oferta a través do Programa soft skills																																
Obxectivo 3: Promover a igualdade de oportunidades durante o desenvolvemento de carreira do persoal do IGFAE																																
Acción 10. Seguimento da aplicación do principio de composición paritaria																																
Garantizar a presenza de mulleres adscritas ao IGFAE non permanentes ou de persoal externo nos comités de selección de persoal																																
Incorporación aos comités de selección a mulleres non permanentes, adscritas ao IGFAE ou de persoal externo																																
Acción 11. Garantizar a paridade (40-60%) nas actividades organizadas polo IGFAE																																
Incorporación aos comités de organización e aos programas científicos																																
Obxectivo 4: Promoción da conciliación familiar e fomento da corresponsabilidade no coidado dos menores																																
Acción 12. Prórroga de contrato por maternidade e paternidade																																
Proposta de prórrogas proporcionais ao tempo de baixa maternal.																																
Acción 13. Garantizar o cumprimento da normativa en materia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral																																
Elaboración do procedimento																																