

# Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades 2022-2023



## Índice

1. Compromiso de la dirección.....	3
2. Introducción .....	4
3. Marco temporal y normativo .....	4
4. Análisis y diagnóstico de género .....	5
5. Áreas de actuación .....	9
6. Seguimiento y evaluación .....	16
Anexo 1: Cronograma .....	17

## 1. Compromiso de la dirección

La diversidad cultural, demográfica, social y de género, resulta muy enriquecedora en la actividad científica además de tener una incidencia positiva en la motivación del personal, el clima laboral y la retención de talento.

Desde su creación en el año 2010, el CiTIUS está comprometido con el uso y promoción de buenas prácticas en materia de diversidad e igualdad y ha organizado diversas actividades en torno a esta temática. El Centro suscribe y alienta los principios establecidos en la *Carta Europea del Investigador* y del *Código de Conducta para la contratación de personal investigador*. También desde la dirección hemos participado activamente en los comités de trabajo del sello *HR Excellence in Research* otorgado a la USC en el 2017.

En esta línea y con nuestro más firme compromiso con ella, este primer *Plan de acción de Igualdad de Oportunidades 2022-2023*. Se trata de un punto de partida para estructurar la actividad del CiTIUS en materia de igualdad con una planificación estratégica, lo que permitirá sentar unas bases para la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades y a su vez lograr un mayor impacto de las actividades que ya se venían realizando. De hecho, la creación de la Comisión de Igualdad del CiTIUS en el año 2021, en la que están representadas todas las categorías laborales del personal del centro, marca el inicio de esta nueva estrategia.

Desde la dirección del CiTIUS invitamos a todo el equipo del centro a contribuir activamente en la consecución de los objetivos de este plan. Estamos seguros de que este Plan de Acción permitirá contribuir muy positivamente a la aplicación de buenas prácticas en diversidad e igualdad, alineándonos con los principios del Espacio Europeo de Investigación y, más concretamente, con los principios establecidos en el programa marco de investigación Horizon Europe.

Queda mucho por hacer, pero habiendo voluntad y empeño, sin duda se hará.

D. Senén Barro Ameneiro

Director Científico

Dña. Paula López Martínez

Directora Adjunta

## 2. Introducción

El *Centro Singular de Investigación en Tecnologías Intelixentes de la USC (CITIUS)* se crea en el año 2010 como parte de una estrategia de identificación de aquellas áreas científicas de la Universidade de Santiago de Compostela que venían mostrando una gran consolidación de su investigación y una masa crítica suficiente para dar un salto cualitativo en la gestión de su actividad.

En el año 2019, el CITIUS es reconocido como uno de los ocho Centros de Investigación de Galicia en el marco del *Programa de ayudas para la acreditación, estructuración y mejora de los centros de investigación del Sistema Universitario de Galicia*, siendo el único centro en el ámbito de las Tecnologías Intelixentes.

La misión, visión y valores del CITIUS son:

**Misión** Mejorar la sociedad a través de las Tecnologías Intelixentes

**Visión** El CITIUS quiere ser reconocido como un centro de investigación de referencia internacional en Tecnologías Intelixentes, capaz de realizar una investigación de gran relevancia científica e impacto socioeconómico y con una alta capacidad de formación y atracción de talento.

<b>Valores</b>	Liderazgo	Integridad	Igualdad
	Creatividad	Servicio	Transparencia

Desde sus inicios, el CITIUS está comprometido con los principios de la *Carta Europea del Investigador*, del *Código de Conducta para la contratación de personal investigador*<sup>1</sup> y del sello *HR Excellence in Research*<sup>2</sup> otorgado a la USC en el 2017. El Centro reconoce que la diversidad cultural, demográfica, social y de género de su equipo, y la inclusión de la perspectiva de género en las diferentes etapas de la actividad investigadora, incrementan la calidad de la investigación y contribuyen a su excelencia.

La Universidade de Santiago de Compostela tiene actualmente en ejecución el *III Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes da USC 2021-2024*<sup>3</sup> (III PEIOMH). El presente *Plan de acción de Igualdad de Oportunidades 2022-2023* sigue las directrices de este Plan Estratégico y del compromiso por parte del CITIUS de contribuir a crear un entorno de investigación más justo, diverso e igualitario. El *Plan de acción* incluye una serie de objetivos y acciones dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en toda la actividad investigadora y en la gestión de personas.

## 3. Marco temporal y normativo

Actualmente, el CITIUS se encuentra en la ejecución de su *III Plan Estratégico 2020-2023*. Este Plan Estratégico incluye la creación de nuevas estructuras de apoyo en la forma de Comisiones Específicas, constituidas por representantes de todas las categorías de personal del Centro, y que se diseñan para responder de forma coordinada a alguno de los objetivos de la planificación. En concreto, se crea en el año 2021 una Comisión de Igualdad, encargada de velar por el principio de igualdad en todas las dimensiones de la actividad del Centro. En la actualidad, esta comisión se compone de 6 personas:

- Paula López Martínez, investigadora vinculada y coordinadora de la Comisión
- Diego Cabello Ferrer, investigador vinculado
- Natalia Seoane Iglesias, investigadora vinculada

<sup>1</sup> <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/a46424c7-962a-11e9-9369-01aa75ed71a1>

<sup>2</sup> [https://www.usc.gal/es/info\\_xeral/hrs4r/](https://www.usc.gal/es/info_xeral/hrs4r/)

<sup>3</sup> <https://dx.doi.org/10.15304/op.2021.1420>

- Álvaro Ordóñez Iglesias, investigador postdoctoral
- Leticia Díaz Lago, investigadora predoctoral
- Marcos Fernández Pichel, investigador predoctoral

Este Plan de acción es resultado de un trabajo conjunto entre la Comisión de Igualdad de Género, la dirección del centro y la Unidad de gestión del Conocimiento y la Transferencia (Unidad KMT).

Todos los objetivos y acciones incluidos en el presente documento se aplicarán a la totalidad del CITIUS y a todo su personal, incluida su Dirección. Este primer plan de acción tendrá una duración de dos años. Una vez finalizada la ejecución del presente plan, se iniciará el diseño de un nuevo Plan de Acción en materia de igualdad con un periodo de vigencia similar al del Plan Estratégico del centro.

Como se ha indicado anteriormente, este Plan de acción sigue las directrices marcadas por el III PEIOMH y se rige por la correspondiente normativa internacional, nacional y autonómica en materia de género.

## 4. Análisis y diagnóstico de género

Para la elaboración de este plan de acción se ha realizado un análisis exhaustivo de la situación actual del CITIUS, con el objetivo de identificar las necesidades del Centro en materia de igualdad desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo.

### 1.1 Análisis cuantitativo

La plantilla del CITIUS se compone de 20,3% mujeres y 79,7% hombres<sup>4</sup>. En la Ilustración 1 se puede observar la composición por género del personal desagregado por categorías y de las comisiones asesoras del centro.

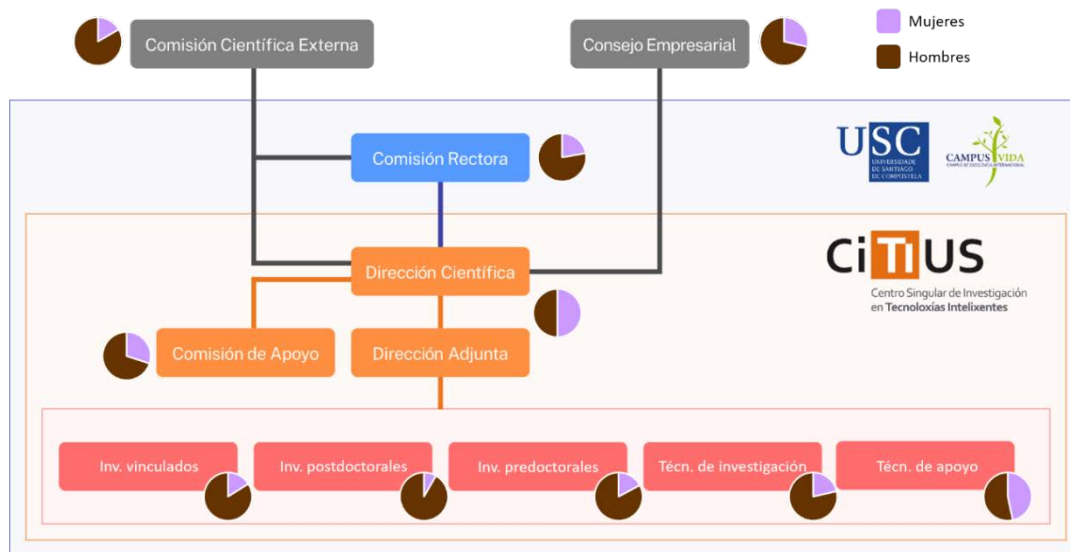


Ilustración 1. Composición del equipo CITIUS y de sus comisiones asesoras

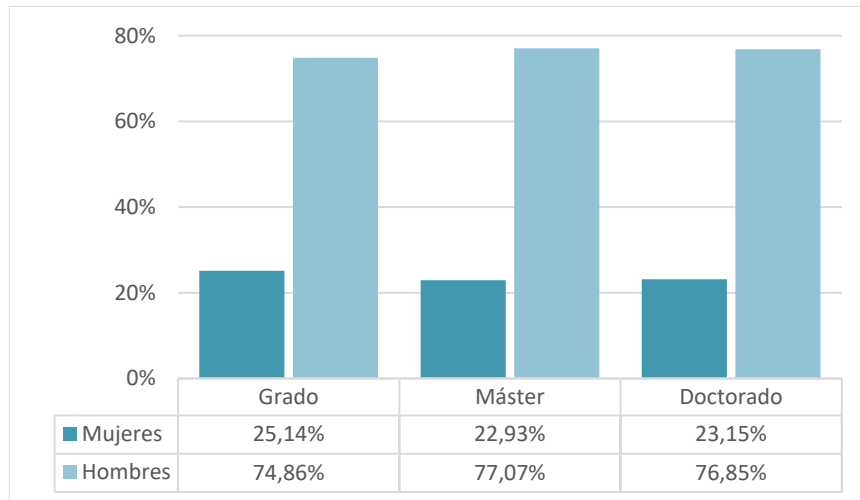
Esta diferencia entre mujeres y hombres está en gran medida relacionada con el área de ciencias de la computación, no sólo en España, sino a nivel mundial. Esta diferencia se observa desde el inicio de los estudios universitarios de Grado y se va incrementando conforme avanza la carrera investigadora.

Tal y como se puede observar en la ilustración 2, en el área de ingeniería y arquitectura, la escasez de la presencia femenina en España se puede observar desde los estudios de grado, en los que las alumnas matriculadas representan aproximadamente al 25% de los estudiantes y este porcentaje se mantiene a lo largo de los diferentes niveles de estudios.<sup>5</sup> Si restringimos los datos al área de ingeniería informática, la presencia femenina es todavía menor, con tan solo un 13,64% de mujeres matriculadas en estudios de Grado en Ingeniería

<sup>4</sup> Datos CITIUS en diciembre de 2021

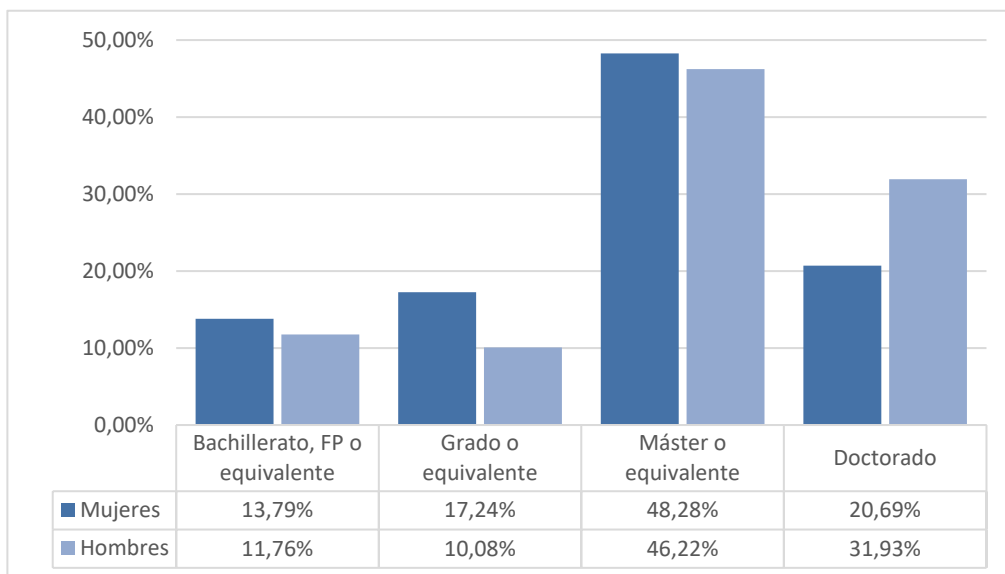
<sup>5</sup> Científicas en Cifras 2021, Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/cientificas-en-cifras.html>

Informática.<sup>6</sup> Concretamente, las titulaciones de la USC más afines a las áreas de investigación del CITIUS figuran entre una de las titulaciones más masculinizadas, con tan sólo un 13,13% de alumnas en el Grado de Ingeniería Informática o un 13,33% de alumnas en el Máster de Tecnologías de análisis de datos masivos, entre otros. A nivel de doctorado, la cifra es todavía menor, con tan sólo un 7,27% de alumnas matriculadas en el Programa de doctorado en investigación en tecnologías de la información.<sup>7</sup>



**Ilustración 2. Porcentaje de estudiantes en el área de ingeniería y arquitectura en el curso 2019-20 en España**

Si analizamos la composición del personal del CITIUS en función del nivel de estudios, en general, el equipo del CITIUS tiene un alto nivel de formación. Así, el 87,84% de la plantilla tiene una titulación universitaria. La Ilustración 3 muestra en nivel de formación de la plantilla desagregado por nivel de formación. Se puede apreciar que el colectivo femenino tiene un porcentaje de personas más elevado con el título de Grado y Máster o equivalente, pero en el caso de los doctores el porcentaje es más alto para los hombres.



**Ilustración 3. Distribución de la plantilla del CITIUS por nivel de estudios (diciembre 2021)**

En lo referente a la distribución del personal por categoría, se observa una tendencia similar al promedio del área de investigación y, a medida que se asciende en la carrera investigadora, desciende el número de mujeres

<sup>6</sup> Informatics Europe. Estadísticas del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Disponibile en: [https://www.informatics-europe.org/data/higher-education/statistics/bachelor\\_all\\_semesters\\_ratio.html](https://www.informatics-europe.org/data/higher-education/statistics/bachelor_all_semesters_ratio.html)

<sup>7</sup> Actualización do diagnóstico de Igualdade na USC. 2020. Oficina de Igualdade de Xénero, Vicerreitoría de Igualdade, Cultura e Servizos.

Universidade de Santiago de Compostela. Disponible en:

<https://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/servizos/oix/descargas/Actualizacion-diagnostico-igualdade.-2020.pdf>

hasta casi desaparecer. Así, en la Ilustración 4 se puede observar la distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en las universidades españolas para el área de ingeniería y arquitectura junto con la distribución del equipo investigador del CíTIUS.<sup>8</sup>

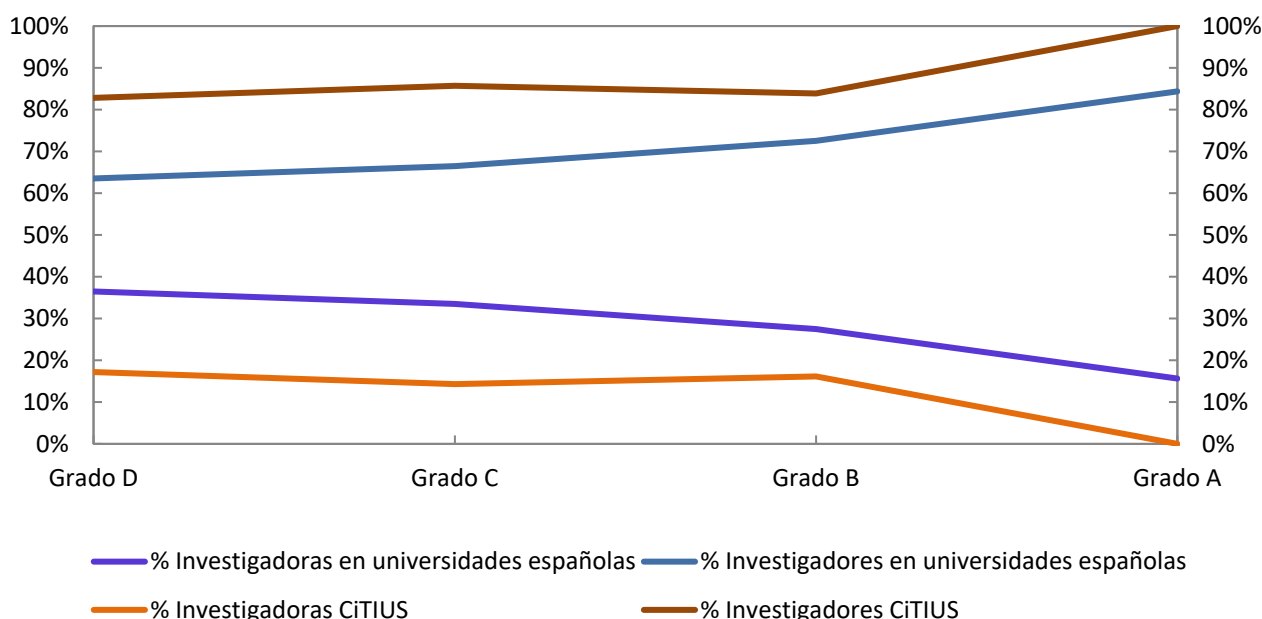


Ilustración 4. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora

Al no disponer de datos, no podemos hacer una comparativa con el área específica de ingeniería informática. Sin embargo, teniendo en cuenta la diferencia a nivel de estudios de Grado entre las estudiantes del área de ingeniería informática (13,64% de mujeres) y las del área de ingeniería y arquitectura (25,14% de mujeres) comentados anteriormente, se podría suponer que los datos de las universidades españolas para el área específica de ingeniería informática reflejarían un porcentaje inferior de mujeres.

Teniendo en cuenta el contexto y el desequilibrio de género del área en la que se encuadra la actividad investigadora del CíTIUS, resulta de especial importancia la presente estrategia, como un primer paso para impulsar un equipo más equilibrado y diverso en el Centro.

En lo referente a la actividad investigadora del CíTIUS, las investigadoras vinculadas del CíTIUS han sido muy activas en la captación de recursos en el último trienio 2019-2021. Si consideramos todas las actividades de I+D salvo la financiación estructural<sup>9</sup>, las investigadoras del centro han liderado el 18,68% de las actividades de I+D iniciadas en ese periodo. Esto supone una ratio de 3,4 actividades por investigadora, por encima de la media del centro en ese mismo periodo, con una ratio de 2,9 actividades por investigador vinculado.

A nivel de ingresos por actividades de I+D en el periodo 2019-2021, el centro ha tenido una captación de aproximadamente 247.000€ por investigador vinculado. Si tenemos en cuenta únicamente las actividades lideradas por investigadoras vinculadas, la captación media es algo mayor, de aproximadamente 262.000€.

Las investigadoras vinculadas del CíTIUS tienen por lo tanto una mayor captación de recursos para financiar su actividad científica y lideran un mayor número de actividades de I+D.

<sup>8</sup> Científicas en Cifras 2021, Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/cientificas-en-cifras.html>

Notas: (1) Grado A (Puesto más alto): Full Professor: Funcionario Catedrático de Universidad. (2) Grado B (Doctores): Titular, Catedrático de Escuela, Titular de Escuela doctor, lector doctor, visitante doctor y Contratado doctor de universidades públicas; Profesor con capacidad investigadora de centros adscritos/universidades privadas: Profesores doctores de Facultades o E.T.S. con niveles comprendidos entre el I y el II, Profesores doctores de Facultades o E.T.S. con nivel III, Profesores doctores de E.U. y Otras Enseñanzas con niveles comprendidos entre el I y el II; Ramón y Cajal, otros postdoctorales e investigador visitante. (3) Grado C (Primer puesto doctor de acceso a la universidad/ doctores recién titulados): Ayudante doctor de universidades públicas; Juan de la Cierva. (4) Grado D (Predoctorales): Ayudante de universidades públicas Investigadores predoctorales, FPI y FPU.

<sup>9</sup> Se consideran ingresos por actividades de I+D, excluyendo los ingresos de financiación estructural del CíTIUS y de sus grupos de investigación.

## 1.2 Análisis cualitativo

A lo largo de los últimos años, el CITIUS ha realizado diversas actuaciones con el objetivo de promover la igualdad en el centro.

A nivel organizativo, se ha realizado un esfuerzo estos últimos años para que todos los comités asesores del centro incluyen al menos una mujer. Tal y como se ha comentado en el análisis cuantitativo, en el ámbito de las ciencias de la computación hay una desigualdad de género importante a todos los niveles de la carrera investigadora. Las investigadoras reciben muchas solicitudes de participación en estos comités y se ven en la obligación de rechazar su participación por la alta demanda que reciben, lo que dificulta lograr nuevas incorporaciones.

En materia de captación de talento, el centro publica toda su oferta laboral a través de los canales oficiales de convocatoria pública de la USC. En los últimos años y con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades, se ha prestado atención a la redacción de ofertas de contratación lanzadas desde el centro, con el objetivo de que sean igualmente atractivas para mujeres y hombres e incorporando información sobre derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, esta información detallada sólo está disponible desde la página web del centro y no se incorpora a la convocatoria oficial que viene regulada desde la normativa de la Universidad de Santiago de Compostela, lo que dificulta que la información se difunda adecuadamente para que todos los candidatos potenciales reciban toda la información. Por su parte, los comités de selección están limitados a únicamente tres personas y es necesario que los conformen personal investigador con una vinculación estable. Estas limitaciones dificultan garantizar siempre la presencia de una mujer en los comités de selección debido a que hay muy pocas y siempre tendrían que participar las mismas, lo que supone una carga de trabajo adicional en detrimento de otras actividades.

En materia de comunicación y divulgación científica, el centro ha realizado diversas actividades para reivindicar el papel de la mujer en la ciencia, despertar nuevas vocaciones científicas entre las niñas y promocionar la carrera investigadora como una opción profesional. Entre otros, se han realizado presentaciones en colegios e institutos en el marco de iniciativas de la USC como *“Una ingeniera o científica en cada cole”* o actividades organizadas directamente desde el CITIUS conmemorando días específicos como el *Día Internacional de las Niñas en las TIC*. Adicionalmente, el centro ha desarrollado contenidos divulgativos haciendo énfasis en el protagonismo de la mujer en el avance de la ciencia y la tecnología, mediante exposiciones en las instalaciones del CITIUS y su préstamo a la comunidad educativa con el objetivo de aumentar su alcance e impacto. Estas exposiciones se organizaron en días específicos como el *Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia* o el *Día de las niñas en las TIC*.

A lo largo de los últimos años, la dimensión de género se ha incorporado como un requisito y un criterio de evaluación en numerosas convocatorias de proyectos de investigación, tanto a nivel nacional como europeo. Desde la Unidad KMT del centro se ofrece asesoramiento a los investigadores para que incorporen la dimensión de género en sus proyectos y actividades de investigación. A nivel europeo existen además convocatorias específicas para la gestión de la igualdad y específicamente el género. Estas oportunidades son de interés para el centro a nivel organizativo, principalmente por la desigualdad de género que existe en el área de las ciencias de computación a nivel internacional, pero hasta la fecha no ha sido posible participar en este tipo de iniciativas por no disponer de recursos suficientes.

Con el objetivo de complementar el presente análisis, la Comisión de Igualdad del centro realizará una encuesta con el objetivo de valorar la percepción del personal sobre las acciones realizadas desde el centro en materia de igualdad.

Todas estas medidas, aunque han sido valoradas muy positivamente y han permitido dar a conocer internamente la situación del centro, pero todavía no han resultado en un cambio de tendencia significativo. Este plan de acción tiene entre sus objetivos implementar medidas más eficaces que contribuyan lograr una mayor igualdad en el CITIUS y también fomentar nuevas vocaciones en niñas y jóvenes, ayudando a disminuir la diferencia de género también en los estudios universitarios.



## 5. Áreas de actuación

El presente Plan de acción se divide en seis áreas de actuación, que coinciden con las áreas definidas en el III PEIOMH:

1. Cultura institucional
2. Formación, investigación y transferencia
3. Presencia, promoción y representación
4. Conciliación corresponsable
5. Acoso y violencia de género
6. Condiciones sociosanitarias en el trabajo

Para cada área de actuación se han definido uno o varios objetivos estratégicos que detallamos a continuación:

Objetivo 1. Fortalecer y visibilizar el compromiso del CitiUS con la igualdad

Objetivo 2. Promover la visión de una perspectiva de género en las actividades de formación, investigación y transferencia del CitiUS.

Objetivo 3. Promover condiciones igualitarias en todos los procesos de acceso y promoción del CitiUS

Objetivo 4. Fomentar nuevas vocaciones científicas entre las niñas y jóvenes

Objetivo 5. Fomentar una cultura organizativa basada en la conciliación corresponsable

Objetivo 6. Garantizar los derechos del personal del centro ante cualquier situación de acoso

Objetivo 7. Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Cada objetivo lleva asociada una serie de acciones para contribuir a su cumplimiento. A cada una ellas se les ha asignado una planificación temporal, los recursos necesarios para su ejecución, uno o varios indicadores de seguimiento y un responsable de su cumplimiento.

### 1.3 Área 1. Cultura institucional

#### Objetivo 1. Fortalecer y visibilizar el compromiso del CitiUS con la igualdad

<b>Acción 1.1</b>	<b>Difundir y dar a conocer el Plan de acción en materia de igualdad</b>
<b>Descripción</b>	Se realizará una difusión interna a todo el personal del centro y de nueva contratación y una difusión externa mediante la publicación del plan en la página web del centro.
<b>Periodicidad</b>	Puntual. En la fecha de publicación del Plan y con cada nueva incorporación.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Unidad de Prensa y Comunicación
<b>Indicadores</b>	Plan de acción publicado Medios de difusión utilizados
<b>Recursos</b>	Internos, dedicación de aproximadamente 20 horas
<b>Acción 1.2</b>	<b>Difundir y dar a conocer la composición de la Comisión de Igualdad del CitiUS</b>
<b>Descripción</b>	Publicar la composición de la Comisión de Igualdad del CitiUS en la web del centro y en la sección correspondiente de la Oficina de Igualdad de Género de la USC. Promover la colaboración con la Oficina de Igualdad de Género de la USC en el diagnóstico y elaboración de los planes de igualdad.
<b>Periodicidad</b>	Puntual, mayo 2022.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad
<b>Indicadores</b>	Sección propia en la web del CitiUS Composición de la Comisión de Igualdad publicada en la web de la USC
<b>Recursos</b>	Internos, dedicación de aproximadamente 20 horas

<b>Acción 1.3</b>	<b>Intercambio de buenas prácticas y conocimiento</b>
<b>Descripción</b>	Colaborar con comités o grupos de trabajo de otros centros de investigación en materia de igualdad, diversidad e inclusión con el objetivo de intercambiar buenas prácticas y conocimiento. Entre las entidades externas identificadas están los Centros Singulares de Investigación de la USC, la red de Centros de Investigación de Galicia (Red CIGUS) y otros centros de investigación nacionales o internacionales.
<b>Periodicidad</b>	Continua a lo largo de todo el plan de acción.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad.
<b>Indicadores</b>	Reuniones con otras entidades. Actividades en las que se ha participado o que se han organizado conjuntamente con otros centros de investigación.
<b>Recursos</b>	Internos, dedicación de aproximadamente 50 horas y presupuesto de 500€.
<b>Acción 1.4</b>	<b>Impulsar la intervención de mujeres en actos institucionales del centro</b>
<b>Descripción</b>	Promover, en función de la disponibilidad de las investigadoras del CiTIUS, su intervención en eventos organizados desde el centro, como por ejemplo, moderar sesiones del ciclo <i>Doctoral Meeting</i> o participar con demostradores en el evento <i>Inside the Lab</i> .
<b>Periodicidad</b>	Continua, con la organización de algún evento
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Unidad KMT, Unidad de Comunicación
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de investigadoras moderando el ciclo <i>Doctoral Meeting</i> . Porcentaje de investigadoras con un demostrador en la jornada <i>Inside the Lab</i> .
<b>Recursos</b>	Internos.
<b>Acción 1.5</b>	<b>Difundir e informar de la guía de lenguaje inclusivo de la USC</b>
<b>Descripción</b>	Dar a conocer y difundir a todo el personal del centro la guía de lenguaje inclusivo de la USC con el fin de promover el uso de un lenguaje inclusivo en los documentos y actividades del centro.
<b>Periodicidad</b>	Puntual. En la fecha de publicación de la guía
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad.
<b>Indicadores</b>	Guía disponible para todo el personal en la wiki del centro. Medios de difusión utilizados.
<b>Recursos</b>	Internos.

## 1.4 Área 2. Formación, investigación y transferencia

**Objetivo 2. Promover la visión de una perspectiva de género en las actividades de formación, investigación y transferencia del CiTIUS.**

<b>Acción 2.1</b>	<b>Acciones formativas para la inclusión de la perspectiva de igualdad en las actividades y proyectos de investigación</b>
<b>Descripción</b>	Organizar actividades de formación dirigidas a todas las categorías de personal del centro, con el objetivo de sensibilizar y formar al personal investigador sobre la incorporación de la dimensión de igualdad y diversidad en todas las fases de la actividad investigadora: generación de ideas, preparación de propuestas, recopilación y análisis de datos, difusión de los resultados.

<b>Periodicidad</b>	Anual. 1 actividad formativa al año.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Comisión de formación y desarrollo profesional
<b>Indicadores</b>	Número de acciones formativas organizadas Número de participantes
<b>Recursos</b>	Internos. Dedicación de 20 horas Externos. Presupuesto de 2.000€

**Acción 2.2 Acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad para los procesos de selección y contratación**

<b>Descripción</b>	Organizar actividades de formación dirigidas a todas las categorías de personal del centro, con el objetivo de abordar sesgos inconscientes e incrementar la sensibilidad en materia de igualdad y diversidad específicamente en los procesos de selección y contratación.
<b>Periodicidad</b>	Puntual. 1 actividad formativa.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Comisión de formación y desarrollo profesional
<b>Indicadores</b>	Número de acciones formativas organizadas Número de participantes
<b>Recursos</b>	Internos. Dedicación de 10 horas Externos. Presupuesto de 1.000€

**Acción 2.3 Acciones formativas de liderazgo que incluyan la perspectiva de igualdad**

<b>Descripción</b>	Organizar actividades formativas de liderazgo en las que se aborden los sesgos inconscientes con el fin de incrementar la sensibilidad en materia de igualdad y diversidad.
<b>Periodicidad</b>	Anual. 1 actividad formativa al año.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Comisión de formación y desarrollo profesional
<b>Indicadores</b>	Número de acciones formativas organizadas Número de participantes
<b>Recursos</b>	Internos. Dedicación de 20 horas Externos. Presupuesto de 2.000€

**Acción 2.4 Realizar un seguimiento y análisis de la oferta formativa del centro desde una perspectiva de género**

<b>Descripción</b>	Se hará un seguimiento de la asistencia a las actividades formativas organizadas en el centro segregado por sexo, con el fin de garantizar una mayor transparencia y el acceso sin barreras a los cursos ofertados desde el centro.
<b>Periodicidad</b>	Anual, en diciembre.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Comisión de formación y desarrollo profesional
<b>Indicadores</b>	Número de acciones formativas organizadas, tipos de cursos y número de horas de formación. Número de participantes desagregados por sexo, de forma ponderada en base a la composición del equipo. Informe anual.
<b>Recursos</b>	Internos. Dedicación de 100 horas

<b>Acción 2.5</b>	<b>Impulsar la intervención de mujeres en los ciclos formativos</b>
<b>Descripción</b>	Promover la intervención de mujeres como ponentes en los ciclos formativos organizados desde el centro como el ciclo de <i>Investigadores de prestigio</i> .
<b>Periodicidad</b>	Continua, en el marco de la organización de las actividades del plan de formación.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Comisión de formación y desarrollo profesional
<b>Indicadores</b>	Número de ponentes en los ciclos formativos, desagregados por sexo.
<b>Recursos</b>	Internos. Dedicación de 50 horas Externos. Presupuesto de 2.000€

## 1.5 Área 3. Presencia, promoción y representación

### Objetivo 3. Promover condiciones igualitarias en todos los procesos de acceso y promoción del CiTIUS

<b>Acción 3.1</b>	<b>Garantizar una adecuada representatividad de género en todos los comités representativos y asesores del centro</b>
<b>Descripción</b>	Revisión de la representatividad de género en todos los comités representativos y asesores del centro y, en caso de observar disparidades, promover una composición más equilibrada con al menos un NN% de mujeres.
<b>Periodicidad</b>	Puntual, noviembre de 2022 y cada vez que haya cambios de composición en un comité.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, dirección.
<b>Indicadores</b>	Proporción de hombres y mujeres por comité. Proporción total de hombres y mujeres en todos los comités.
<b>Recursos</b>	Internos, dedicación de aproximadamente 40 horas
<b>Acción 3.2</b>	<b>Impulsar la representación equilibrada de género en los tribunales de tesis</b>
<b>Descripción</b>	Promover una composición más equilibrada en los tribunales de tesis con al menos la presencia de una mujer.
<b>Periodicidad</b>	Puntual, junio de 2022.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, investigadores vinculados del CiTIUS.
<b>Indicadores</b>	Difusión de la recomendación a los investigadores vinculados del Centro. Proporción de hombres y mujeres en los tribunales de las tesis dirigidas por investigadores vinculados del CiTIUS.
<b>Recursos</b>	Internos, dedicación de aproximadamente 40 horas
<b>Acción 3.3</b>	<b>Impulsar la representación equilibrada de género en las comisiones de selección de personal</b>
<b>Descripción</b>	Promover la presencia de al menos un representante de cada sexo en los comités de selección de personal de las plazas convocadas desde el CiTIUS.
<b>Periodicidad</b>	Continua, en todos los procesos de selección convocados desde el CiTIUS.
<b>Responsable</b>	Dirección, investigadores vinculados del CiTIUS, Unidad KMT
<b>Indicadores</b>	Difusión de la recomendación a los investigadores vinculados del Centro. Proporción de hombres y mujeres en los comités de selección de plazas convocadas desde el CiTIUS.
<b>Recursos</b>	Internos.

**Acción 3.4 Análisis de los indicadores de género en las distintas fases de los procesos selectivos de los programas de captación de talento del Centro**

<b>Descripción</b>	Realizar un análisis de los indicadores de género en las diferentes fases de los procesos selectivos del CiTIUS de las convocatorias propias de captación de talento, por ejemplo becas de verano, contratos de inicio a la investigación, convocatorias postdoctorales internacionales, expresiones de interés de convocatorias MSCA, entre otros.
<b>Periodicidad</b>	Continua. Cada vez que se convoque un programa de captación de talento del Centro.
<b>Responsable</b>	Unidad KMT
<b>Indicadores</b>	Número de programas de captación de talento convocados. Porcentaje de candidaturas recibidas desagregadas por sexo y evolución de los porcentajes en las diferentes fases de los procesos selectivos. Informe analizando los procesos selectivos desde un punto de vista de igualdad de oportunidades.
<b>Recursos</b>	Internos. 50 horas por proceso selectivo.

**Acción 3.5 Revisar la publicación de ofertas de empleo del CiTIUS desde una perspectiva de igualdad**

<b>Descripción</b>	Revisar el contenido de las ofertas de empleo convocadas desde el Centro con el fin de incorporar un lenguaje con perspectiva de igualdad e indicar específicamente los principios de igualdad y no discriminación. Incorporar a la lista actual de portales en los que se difunden las ofertas laborales portales específicos para determinados colectivos, como por ejemplo mujeres o refugiados.
<b>Periodicidad</b>	Puntual. Cada vez que se prepare una nueva convocatoria para la contratación de personal.
<b>Responsable</b>	Unidad KMT
<b>Indicadores</b>	Número de ofertas en las que se incluyen los principios de igualdad y no discriminación. Número de nuevos portales en los que se difunden ofertas laborales.
<b>Recursos</b>	Internos. 10 horas.

**Objetivo 4. Fomentar nuevas vocaciones científicas entre las niñas y jóvenes**

**Acción 3.6 Impulsar la participación de mujeres en eventos divulgativos organizados desde el CiTIUS**

<b>Descripción</b>	Promover la participación de mujeres en todos los eventos divulgativos organizados desde el centro, como <i>Ciencia Singular</i> o las visitas de escolares.
<b>Periodicidad</b>	Continua, con la organización de algún evento divulgativo.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Unidad KMT, Unidad de Comunicación
<b>Indicadores</b>	Porcentaje de investigadoras participando en el evento anual <i>Ciencia Singular</i> . Porcentaje de investigadoras participando en las visitas de escolares organizadas desde el CiTIUS. Número de asistentes a las jornadas.
<b>Recursos</b>	Internos.

**Acción 3.7 Organización de campañas de divulgación para dar a conocer la investigación de nuestras científicas**

<b>Descripción</b>	Organización de campañas específicas dirigidas a alumnado de primaria, secundaria y a la sociedad en general con el objetivo de visibilizar el trabajo de las investigadoras. Con el fin de lograr un mayor impacto, estas campañas se organizarán
<b>Periodicidad</b>	Puntual, 1 o 2 veces al año.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Unidad KMT, Unidad de Comunicación
<b>Indicadores</b>	Número de campañas organizadas. Número de investigadoras participando en las campañas. Número de visitantes.
<b>Recursos</b>	Internos. Dedicación de aproximadamente 100 horas por campaña. Externos. Presupuesto de 4.000€

## 1.6 Área 4. Conciliación corresponsable

### Objetivo 5. Fomentar una cultura organizativa basada en la conciliación corresponsable

**Acción 4.1 Difundir e informar de la regulación de la USC relativa a permisos por nacimiento y cuidado de menores**

<b>Descripción</b>	Creación de una nueva sección en la wiki del centro con enlaces a la regulación de la USC en esta materia. Se hará difusión interna a todo el personal del centro comunicando la creación de esta nueva sección y puntualmente en cada nueva notificación de nacimiento.
<b>Periodicidad</b>	Puntual, septiembre de 2022. Difusión a todo el personal y adicionalmente con cada nueva notificación de nacimiento.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad
<b>Indicadores</b>	Reglamento disponible para todo el personal en la wiki del centro. Medios de difusión utilizados.
<b>Recursos</b>	Internos.

**Acción 4.2 Difundir e informar de los servicios de la USC disponibles para la conciliación**

<b>Descripción</b>	Creación de una nueva sección en la wiki del centro que incluya los servicios de conciliación existentes para el personal del centro y una breve guía para solicitarlos, entre otros: escuela infantil, cheque bebe, campus de verano, flexibilidad horaria, teletrabajo, etc. Se hará difusión interna a todo el personal del centro comunicando la creación de esta nueva sección.
<b>Periodicidad</b>	Puntual, septiembre de 2022. Difusión a todo el personal del centro y con cada nueva incorporación.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad
<b>Indicadores</b>	Nueva sección en la wiki del centro disponible para todo el personal. Medios de difusión utilizados.
<b>Recursos</b>	Internos. Dedicación de aproximadamente 70 horas.

## 1.7 Área 5. Acoso y violencia de género

### Objetivo 6. Garantizar los derechos del personal del centro ante cualquier situación de acoso

Acción 5.1	Difusión del protocolo de la USC en materia de acoso
<b>Descripción</b>	Difusión interna a todo el personal del centro del <i>Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la USC</i> y publicación en la wiki del centro. Se incluirá también un enlace en la wiki del CiTIUS para que todo el personal tenga acceso al mismo.
<b>Periodicidad</b>	Puntual, marzo de 2023. Difusión a todo el personal.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad
<b>Indicadores</b>	Medios de difusión utilizados. Protocolo disponible para todo el personal en la wiki del centro.
<b>Recursos</b>	Internos.
Acción 5.2	Seleccionar a las personas de referencia del centro para el protocolo en materia de acoso
<b>Descripción</b>	Selección, entre los miembros de la comisión de igualdad, de las personas de referencia del CiTIUS para el protocolo en materia de acoso. Difusión a todo el personal del Centro del nombre y datos de contacto de estas personas.
<b>Periodicidad</b>	Puntual, marzo de 2023.
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad
<b>Indicadores</b>	Publicación de las personas de referencia del centro en la wiki del CiTIUS. Difusión a todo el personal del centro.
<b>Recursos</b>	Internos.

## 1.8 Área 6. Condiciones sociosanitarias en el trabajo

### Objetivo 7. Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Acción 6.1	Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales
<b>Descripción</b>	Revisión del actual Plan de Riesgos Laborales del CiTIUS desde una perspectiva de género y asociar medidas preventivas.
<b>Periodicidad</b>	Puntual. Junio de 2023
<b>Responsable</b>	Comisión de igualdad, Unidad de Gestión administrativa, Servicio de prevención de riesgos laborales de la USC
<b>Indicadores</b>	Nueva Plan de Riesgos Laborales revisado desde la perspectiva de género
<b>Recursos</b>	Internos y externos, dedicación de aproximadamente 40 horas.

## 6. Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad del CITIUS será la responsable de la implantación, ejecución y seguimiento de este Plan de acción. Para ello se realizará un seguimiento de su ejecución y una evaluación de las acciones a dos niveles:

1. La Comisión de Igualdad del Centro hará un balance de todas las acciones en marcha y pendientes de realización con una frecuencia semestral.
2. Al inicio de cada año natural, se realizará una presentación a todo el personal del CITIUS, mostrando el grado de cumplimiento de las acciones y presentando la calendarización de las acciones pendientes de realización.



## Anexo 1: Cronograma

Acciones	2022												2023											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>Área 1. Cultura institucional</b>																								
Acción 1.1. Difundir y dar a conocer el Plan de acción en materia de igualdad																								
Acción 1.2. Difundir y dar a conocer la composición de la Comisión de Igualdad del CITIUS																								
Acción 1.3. Intercambio de buenas prácticas y conocimiento																								
Acción 1.4. Impulsar la intervención de mujeres en actos institucionales del centro																								
Acción 1.5. Difundir e informar de la guía de lenguaje inclusivo de la USC																								
<b>Área 2. Formación, investigación y transferencia</b>																								
Acción 2.1. Acciones formativas para la inclusión de la perspectiva de igualdad en las actividades y proyectos de investigación																								
Acción 2.2. Acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad para los procesos de selección y contratación																								
Acción 2.3. Acciones formativas de liderazgo que incluyan la perspectiva de igualdad																								
Acción 2.4. Realizar un seguimiento y análisis de la oferta formativa del centro desde una perspectiva de género																								
Acción 2.5. Impulsar la intervención de mujeres en los ciclos formativos																								
<b>Área 3. Presencia, promoción y representación</b>																								
Acción 3.1. Garantizar una adecuada representatividad de género en todos los comités representativos y asesores del centro																								
Acción 3.2. Impulsar la representación equilibrada de género en los tribunales de tesis																								
Acción 3.3. Impulsar la representación equilibrada de género en las comisiones de selección de personal																								
Acción 3.4. Análisis de los indicadores de género en las distintas fases de los procesos selectivos de los programas de captación de talento del Centro																								
Acción 3.5. Revisar la publicación de ofertas de empleo del CITIUS desde una perspectiva de igualdad																								
Acción 3.6. Impulsar la participación de mujeres en eventos divulgativos organizados desde el CITIUS																								
Acción 3.7. Organización de campañas de divulgación para dar a conocer la investigación de nuestras científicas																								
<b>Área 4. Conciliación corresponsable</b>																								
Acción 4.1. Difundir e informar de la regulación de la USC relativa a permisos por nacimiento y cuidado de menores																								
Acción 4.2. Difundir e informar de los servicios de la USC disponibles para la conciliación																								

Acciones	2022												2023											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>Área 5. Acoso y violencia de género</b>																								
Acción 5.1. Difusión del protocolo de la USC en materia de acoso																								
Acción 5.2. Seleccionar a las personas de referencia del centro para el protocolo en materia de acoso																								
<b>Área 6. Condiciones sociosanitarias en el trabajo</b>																								
Acción 6.1. Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales																								