

REVISIÓN DO PLAN DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES



| | | |
|-----|---|----|
| 1. | AVALIACIÓN PRIMEIRO ANO | 2 |
| 2. | PLAN DE IGUALDAD ENTRE MULLERES Y HOMES | 3 |
| 2.1 | ÁREAS DE ACTUACIÓN E OBXECTIVOS..... | 3 |
| 2.2 | PROGRAMA DE MEDIDAS DO PLAN DE IGUALDADE..... | 7 |
| | Área 1. <i>Comunicación e cultura corporativa</i> | 7 |
| | Área 2. <i>Acceso ao emprego</i> | 13 |
| | Área 3. <i>Desenvolvemento profesional</i> | 15 |
| | Área 4. <i>Retribucións</i> | 18 |
| | Área 5. <i>Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional</i> | 20 |
| | Área 6. <i>Representación equilibrada</i> | 22 |
| | Área 7. <i>Saúde e benestar laboral</i> | 24 |
| | Área 8. <i>Prevenção do acoso sexual e por razón de sexo e outras discriminacións</i> | 26 |
| | Área 9. <i>Violencia de xénero</i> | 28 |
| | Medidas prioritarias..... | 29 |
| 3. | ANEXO. CALENDARIO DE ACTUACIÓN..... | 32 |
| 4. | ANEXO. APLICACIÓN E SEGUIMENTO | 33 |
| 4.1 | RESPONSABILIDADE DA IMPLANTACIÓN DO PLAN..... | 33 |
| 4.2 | A COMISIÓN DE SEGUIMENTO..... | 33 |

Plan de Igualdade elaborado coa colaboración de RETNOVA Consulting.



Actividade co-financiada coa colaboración da Consellería de Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades.



1. AVALIACIÓN PRIMEIRO ANO

O Plan de Igualdade do CITMAga, para o período 2023-2027, concíbese como un instrumento de actuación flexible, dinámico e con posibilidade de cambio e adaptación á realidade da organización.

A fase de seguimento e a avaliación contemplada no Plan de igualdade permite coñecer o seu desenvolvemento e os resultados obtidos nas diferentes áreas de actuación durante e despois da súa implantación, debendo acometerse unha primeira revisión en maio de 2024, tal e como figura no Anexo (relativo ao calendario de actuacións).

A Comisión de Seguimento (ver anexo) será o principal órgano responsable de realizar este seguimento e de velar pola súa execución, para o que se reunirá con periodicidade anual (unha reunión en cada anualidade de vixencia do plan). Con todo, a revisión que se presenta á Comisión de Seguimento, vén avalada pola Comisión de Igualdade do CITMAga, creada coa implantación deste plan e foi informada ao Comité de Dirección do centro.

Tal e como se recolle na documentación inicial, durante o período de vixencia do plan levará a cabo o seguimento anual das accións planificadas e elaborárase un breve informe dos avances logrados que emitirá a Comisión de seguimento, a cal deberá fornecer información sobre:

- Os resultados obtidos coa execución do plan.
- O grao de execución das accións.
- As conclusións e reflexións obtidas tras a análise dos datos de seguimento.
- A identificación de posibles accións futuras (e eventuais modificacións).

Ademais, aos dous anos de vixencia realizarase a preceptiva avaliación intermedia do plan e o correspondente informe de resultados sobre os avances producidos nese período. Tanto os resultados dos informes de seguimento como da avaliación intermedia e final do plan serán divulgados polas canles que se consideren oportunos para o seu coñecemento por parte do conxunto do cadro de persoal.

No que segue, preséntase un breve resumo dos obxectivos e áreas de actuación do plan, e unha relación das distintas medidas sobre as que se analiza o seu grao de consecución e posibles melloras.

2. PLAN DE IGUALDAD ENTRE MULLERES Y HOMES

O Plan de igualdade entre mulleres e homes do CITMAga estrutúrase en nove áreas de actuación. A estrutura está integrada polos tres elementos básicos que se reflicten a continuación:

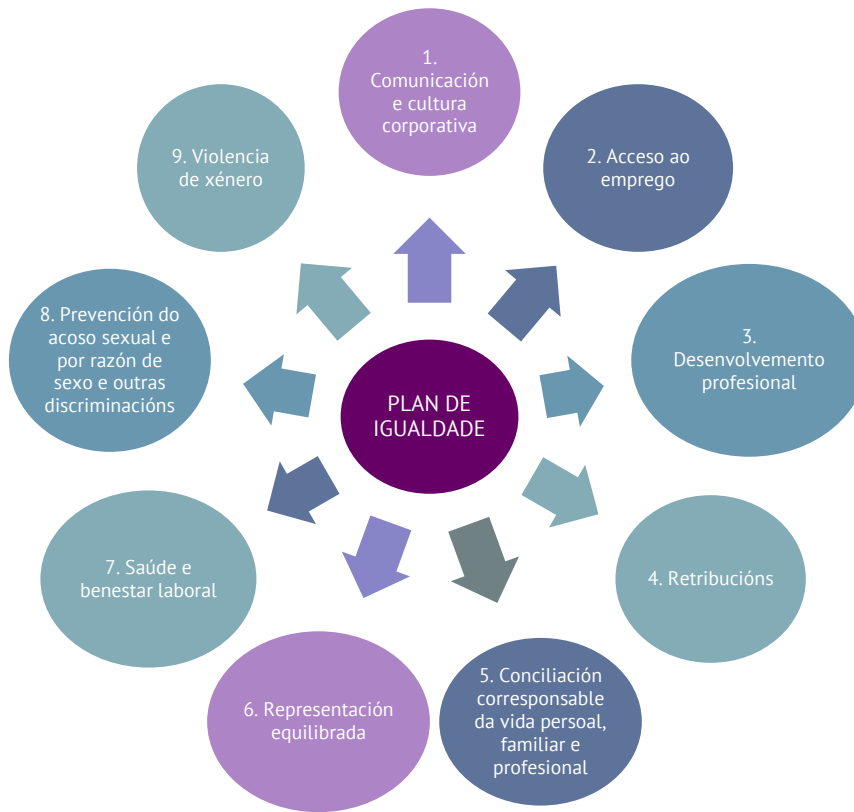
- **As áreas** constitúen os ámbitos de intervención para avanzar na consecución da igualdade entre mulleres e homes no CITMAga.
- **O obxectivo de área** define a meta ou obxectivo xeral pretendido e, polo tanto, enmárcase na estratexia de acción global e estrutural que se busca impulsar.
- **As medidas** representan as accións ou conxunto de actuacións a través das que se operativizan os distintos obxectivos do plan.

O programa de medidas que a continuación se presenta estrutúrase en **nove apartados** diferenciados, correspondentes a cada unha das áreas do plan. Tras un texto introdutorio a modo de xustificación da necesidade e/o idoneidade da aplicación das distintas accións deseñadas, a información preséntase en táboas nas que, para cada unha das medidas engádense os seguintes elementos:

- Os obxectivos concretos que se perseguen coa implantación ou o desenvolvemento da dita medida.
- O/os axente/s responsable/s: indica o/s órgano/s ou departamentos aos que corresponde o impulso e a posta en marcha da acción.
- Os recursos destinados: os recursos humanos e materiais postos a disposición para a aplicación da medida.
- Os indicadores de medición: aqueles destinados ao seguimento e verificación da implantación ou desenvolvemento da acción.
- A calendarización prevista para a súa execución, nun trimestre concreto, en varios ou ao longo de todo o período de vixencia.

2.1 ÁREAS DE ACTUACIÓN E OBXECTIVOS

A seguir, indícanse as nove áreas de actuación nas que se estrutura o Plan de igualdade entre mulleres e homes do CITMAga.



OBXECTIVOS

Os **obxectivos xerais** do presente plan de igualdade son os seguintes:

- Aplicar o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, garantindo as mesmas oportunidades nas políticas establecidas na entidade: de acceso, formación e desenvolvemento profesional en todos os niveis.
- Actuar ante as desigualdades e desequilibrios nas condicións laborais que puidesen existir entre mulleres e homes.
- Mellorar a distribución equilibrada por sexo, especialmente nas áreas e postos claramente masculinizados e contribuír, en xeral, a un maior acceso das mulleres a un sector ocupado por homes na súa maioría.

Os **obxectivos específicos** coinciden cos obxectivos de cada unha das áreas de actuación do plan. Estes son:

C. 1 ÁREAS DE ACTUACIÓN E OBXECTIVOS ESPECÍFICOS DO PLAN DE IGUALDADE

| ÁREAS | OBXECTIVOS |
|---|---|
| ÁREA 1: COMUNICACIÓN E CULTURA CORPORATIVA | Incorporar o enfoque de xénero de forma transversal ao conxunto da organización e proxectar unha imaxe interna e externa do CITMAga comprometida coa igualdade entre mulleres e homes. |
| ÁREA 2: ACCESO AO EMPREGO | Promover a incorporación de mulleres ao Centro para acadar unha composición equilibrada do seu cadro de persoal e garantir a igualdade efectiva de mulleres e homes no acceso ao emprego. |
| ÁREA 3: DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL | Reforzar a aplicación do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no desenvolvemento profesional. |
| ÁREA 4: RETRIBUCIÓNS | Garantir unha política retributiva transparente e neutra desde a perspectiva de xénero. |
| ÁREA 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E PROFESIONAL | Facilitar que as traballadoras e os traballadores poidan compatibilizar a esfera persoal e familiar co desempeño profesional, ao tempo que se fomenta a corresponsabilidade no uso das distintas medidas. |
| ÁREA 6: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA | Incrementar a presenza de mulleres e garantir unha representación equilibrada de mulleres e homes en todos os ámbitos da organización. |
| ÁREA 7: SAÚDE E BENESTAR LABORAL | Desenvolver unha política de protección da saúde e de mellora das condicións de traballo con perspectiva de xénero. |
| ÁREA 8: PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS DISCRIMINACIÓNS | Asegurar un ambiente de traballo de respecto e libre de toda discriminación, en especial das situacións de acosos sexual e acoso por razón de sexo. |
| ÁREA 9: VIOLENCIA DE XÉNERO | Sensibilizar en materia de violencia de xénero e contribuír á protección e apoio das empregadas que a sufran. |

Hai que indicar, ademais, que o CITMAga dispón dun plan estratéxico, aprobado polo seu Consello Reitor o 25 de maio de 2022. O **Plan Estratéxico do CITMAga** conta con varios eixos estratéxicos, cada un ligado a un obxectivo estratéxico, e desprégase a través dun **Plan de acción para o período 2022-2025**. Xa se ten indicado que no Acción 15 do dito Plan de acción recóllese a necesidade de elaborar este plan de igualdade.

Con todo, moitas das medidas aquí presentadas son transversais a outros eixos estratéxicos, polo que no seguinte cadro reflíctese a correspondencia entre as áreas de actuación do presente Plan de igualdade e os obxectivos estratéxicos do Centro.

C. 2 CORRESPONDENCIA ENTRE AS ÁREAS DE ACTUACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE E OS OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS DO PLAN ESTRATÉXICO DO CITMAGa

| ÁREAS DO PLAN DE IGUALDADE | OBXECTIVOS DO PLAN ESTRATÉXICO |
|---|---|
| ÁREA 1: COMUNICACIÓN E CULTURA CORPORATIVA | OE1. CREAR CULTURA DE CENTRO |
| ÁREA 2: ACCESO AO EMPREGO | OE4. APOIAR O DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL DE PROFESIONAIS COMPETENTES |
| ÁREA 3: DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL | OE4. APOIAR O DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL DE PROFESIONAIS COMPETENTES |
| ÁREA 4: RETRIBUCIÓNS | OE2. POÑER EN FUNCIONAMENTO E ORGANIZAR O CITMAGA |
| ÁREA 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E PROFESIONAL | OE1. CREAR CULTURA DE CENTRO OE2. POÑER EN FUNCIONAMENTO E ORGANIZAR O CITMAGA |
| ÁREA 6: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA | OE1. CREAR CULTURA DE CENTRO OE2. POÑER EN FUNCIONAMENTO E ORGANIZAR O CITMAGA |
| ÁREA 7: SAÚDE E BENESTAR LABORAL | OE2. POÑER EN FUNCIONAMENTO E ORGANIZAR O CITMAGA |
| ÁREA 8: PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS DISCRIMINACIÓNS | OE1. CREAR CULTURA DE CENTRO OE2. POÑER EN FUNCIONAMENTO E ORGANIZAR O CITMAGA |
| ÁREA 9: VIOLENCIA DE XÉNERO | OE1. CREAR CULTURA DE CENTRO OE2. POÑER EN FUNCIONAMENTO E ORGANIZAR O CITMAGA |

2.2 PROGRAMA DE MEDIDAS DO PLAN DE IGUALDADE

ÁREA 1.COMUNICACIÓN E CULTURA CORPORATIVA

| ÁREA 1: COMUNICACIÓN E CULTURA CORPORATIVA | |
|--|---|
| OBXECTIVO ESPECÍFICO | Incorporar o enfoque de xénero de forma transversal ao conxunto da organización e proxectar unha imaxe interna e externa do CITMAga comprometida coa igualdade entre mulleres e homes. |
| Medida 1.1 Consolidar o principio de igualdade de xénero como valor e obxectivo transversal da organización en instrumentos e documentos clave do Centro (plans estratéxicos, memorias, informes, boletíns, páxina web e redes sociais etc.) | |
| OBXECTIVOS: | Reforzar a igualdade de xénero como principio e estratexia organizativa. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none">▪ Dirección Científica.▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none">▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión.▪ Medios materiais: orzamento de soporte informático da páxina web e das RRSS (externalizado) e sen dotación económica específica para o resto de instrumentos. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none">▪ Documentos que incorporan referencias á igualdade de xénero (comprobación).▪ Páxina web con contido relacionado coa igualdade (comprobación). |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN 2023 | <p><i>Trátase dunha medida de continuidade, co obxectivo de consolidar a igualdade de xénero como principio e estratexia organizativa. No relativo aos indicadores e evidencias para o seguimento da mesma, destacamos:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>A inclusión na web dunha ligazón específica para o Plan de Igualdade, onde se presenta tamén o protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual, acoso por razón de sexo e outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual.</i>- <i>A modificación das ofertas de contratación (ver medidas da área 2) para a inclusión de discriminación positiva a favor do xénero menos representado no colectivo ao que se incorpore a persoa contratada, en condicións de igualdade de méritos.</i>- <i>A alusión pública ao compromiso coa igualdade por parte da Dirección Científica nas súas intervencións públicas en congresos, xornadas e medios de comunicación.</i>- <i>A inclusión no boletín interno do centro de información específica relativa á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no CITMAga.</i>- <i>A homoxeneización, en todos os proxectos solicitados á Axencia Estatal de Investigación, da consideración da perspectiva de xénero na actividade investigadora levada a</i> |

| | |
|---|--|
| | <p><i>cabo no CITMAga, fomentando a concienciación por parte do colectivo de persoal vinculado ao centro.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>A presentación na xornada bienal do CITMAga dunha ponencia, a cargo de investigadoras vinculadas ao centro, sobre María Wonemberger, como referente científica.</i> |
| MELLORAS | <i>Mellorar a ampliar a información na páxina web e a través do boletín para consolidar a igualdade de xénero como principio da organización.</i> |
| Medida 1.2 Creación dunha Comisión de Igualdade para o impulso da actividade de promoción da igualdade entre mulleres e homes. | |
| OBXECTIVOS: | Contar cunha comisión consultiva de apoio ao Consello Reitor e a Dirección Científica para impulsar actuacións en materia de igualdade de xénero. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consello Reitor. ▪ Dirección Científica. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: Dirección Científica e persoas integrantes da Comisión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación da Comisión (comprobación). ▪ Nº de reunións realizadas. ▪ Nº e tipo de acordos/actuacións promovidas. |
| CALENDARIZACIÓN: | 2º trimestre de 2023. |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Para a creación da Comisión de Igualdade, promoveuse dende o Comité de Dirección unha modificación do Regulamento de Réxime Interno que permitiu incluír no seu organigrama, como órgano consultivo para o apoio á Dirección Científica e ao Consello Reitor en materia de igualdade. Esta modificación aprobouse na xuntanza do Consello Reitor do 24 de xullo de 2023. No último trimestre de 2023, noméanse por parte da Dirección os membros da comisión, tras abrir un período de expresións de interese. As Comisión mantivo dúas xuntanzas durante o ano 2024.</i> |
| MELLORAS | <i>Sistematizar as actuacións da Comisión de Igualdade, con encomendas concretas, en colaboración coas áreas de igualdade das Universidades participantes no consorcio e coa Comisión de Divulgación Científica do CITMAga, fundamentalmente nas accións relativas á Área 1.</i> |
| Medida 1.3 Incorporar o Plan de igualdade á páxina web do Centro e realizar accións específicas para a súa difusión interna e externa. | |
| OBXECTIVOS: | Proxectar unha imaxe externa e interna do CITMAga comprometida coa igualdade de xénero, mediante a publicidade do plan e a difusión dos seus contidos. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: orzamento de soporte informático da páxina web (externalizado). |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación do plan á páxina web (comprobación). ▪ Comunicacións internas con referencias ao plan. ▪ Actuacións de difusión externa. |

| | |
|-----------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Nº de visitas á web. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Inclúise un apartado específico na sección de Transparencia con toda a información relativa ao Plan de Igualdade. Non se dispón de número de visitas á web. As comunicación internas con referencias ao plan poden atoparse en varios boletíns ao longo de 2023 e 2024. Cabe salientar a participación do CITMAga nun proxecto colaborativo con outros centros de investigación matemática estatais, no que o apartado relativo a igualdade de oportunidades se fundamenta no plan do CITMAga e será coordinado e promovido dende o centro.</i> |
| MELLORAS | <i>Sistematizar a recollida de información neste aspecto, elaborando co cadro de mando de indicadores do Plan de Igualdade.</i> |
| | Medida 1.4 Informar os socios científicos e tecnolóxicos, empresas colaboradoras e provedoras, redes etc. sobre o compromiso de CITMAga coa igualdade entre mulleres e homes e promocionar a incorporación deste principio entre estas organizacións. |
| OBXECTIVOS: | Proxectar unha imaxe corporativa externa comprometida coa igualdade e contribuír á igualdade de oportunidades no conxunto da sociedade. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> Dirección Científica. Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: persoal técnico de xestión. Medios materiais: para as accións de comunicación orzamento de mantemento de páxina web. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de accións de difusión externa, comunicación e publicidade realizadas. Nº de visitas á web. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Todos os grupos de interese de CITMAga a maiores do persoal investigador (empresas colaboradoras, socios tecnolóxicos,...) foron informados a través da nosa lista de distribución da implantación do Plan de Igualdade. Tratouse dunha acción puntual que se realizou coa aprobación do plan.</i> |
| MELLORAS | <i>Promover a comunicación a socios tecnolóxicos, empresas colaboradoras e redes sobre o compromiso do CITMAga coa igualdade de oportunidades, a través de información específica vinculada a distintos eventos en colaboración coa Comisión de Divulgación Científica do centro.</i> |
| | Medida 1.5 Desenvolver campañas de comunicación e outras actuacións de promoción da igualdade de xénero no ámbito científico e tecnolóxico a través das redes sociais da entidade. |
| OBXECTIVOS: | Contribuír ao incremento da presenza de mulleres e a súa visibilización no ámbito STEM. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> Dirección Científica. Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> Medios humanos: persoal técnico de xestión. Medios materiais: orzamento de mantemento das RRSS. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> Nº e tipo de accións de comunicación realizadas. Nº de visitas/persoas seguidoras nas RRSS. |

| | |
|---|--|
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Tanto no 8M como no 12M organizáronse accións específicas de comunicación e visibilización a través de redes sociais, presentando o traballo das nosas investigadoras. Pode comprobarse a través das nosas RRSS, ademais das intervencións en medios de comunicación (xornais, radio) da Dirección Científica. Destacar a colaboración en programas específicos das universidades para visibilizar o traballo das mulleres investigadoras. De todas estas accións tamén se deu conta á comunidade do CITMAga, co fin de concienciar sobre a súa relevancia, a través do boletín de novas.</i> |
| MELLORAS | <i>Implantar accións de visibilización e promoción da igualdade de xénero no ámbito do centro, a través de redes sociais e outras canles, en colaboración coa Comisión de Divulgación Científica e coas universidades.</i> |
| Medida 1.6 Incorporar criterios relacionados coa igualdade e coa introdución da perspectiva de xénero na investigación nas cláusulas dos convenios e dos contratos do CITMAga. | |
| OBXECTIVOS: | Contribuír á transversalización do principio de igualdade na carreira investigadora e da perspectiva de xénero na investigación. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica e Dirección Adxunta de Transferencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de criterios establecidos. ▪ Nº de convenios/contratos que inclúen estes criterios sobre o total subscritos. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Incluíuse unha cláusula específica nos contratos, tanto de persoal técnico de xestión como persoal investigador, na que se establece que, en igualdade de méritos curriculares, seleccionárase á persoa candidata do sexo menos representado no colectivo correspondente. Todos os procesos de selección de persoal dende o CITMAga-OT-02-2024 inclúen unha cláusula con este criterio xeral.</i> |
| MELLORAS | <i>É importante destacar que o número de mulleres que concorren aos postos de persoal investigador é moi inferior ao número de homes, co cal se fai extremadamente necesario dar un pulo ás accións de visibilización. Durante o 2024 levarase a cabo unha análise estatística que nos permita valorar a tendencia na composición por xénero do colectivo de persoas que concorren aos postos ofertados polo CITMAga.</i> |
| Medida 1.7 Reforzar as colaboracións con outras entidades e organismos de promoción da igualdade para o fomento de vocacións formativas e profesionais non estereotipadas (Secretaría Xeral da Igualdade, Oficinas de Igualdade do SUG, Cesga etc.). | |
| OBXECTIVOS: | Contribuír a unha maior presenza feminina no ámbito STEM. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal de administración da Unidade de xestión de I+D+i & Transferencia. Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de accións de colaboración realizadas. ▪ Entidades participantes/colaboradoras. |

| | |
|------------------|--|
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 3º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Na primeira xuntanza de 2024, a Comisión de Igualdade acordou valorar, en cada unha das universidades participantes no consorcio, que oportunidades de colaboración se identifican. Cómpre destacar que, no ano 2024, colaborouse coa Oficina de Igualdade da USC dentro do programa “Unha enxeñeira ou científica en cada cole”.</i> |
| MELLORAS | <i>Tal e como se acordou na xuntanza, dende a Comisión de Igualdade exploraranse iniciativas que poidan ser de interese e/ou impulsaranse outras ás que convidaremos a participar a outras institucións, en particular, ás universidades do consorcio.</i> |

Medida 1.8 Desagregar por sexo os datos de persoal (propio e vinculado) e outra información relacionada coa produción científica do Centro.

| | |
|-----------------------------|---|
| OBXECTIVOS: | Dispoñer de información actualizada segundo o sexo para corrixir os desequilibrios de xénero que se detecten. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Información de persoal desagregada pola variable sexo. ▪ Información da produción investigadora desagregada pola variable sexo. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 4º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>O CITMAga dispón de información actualizada segregada por sexo para cada un dos colectivos, e así se presentou ás distintas convocatorias de financiamento de centros ás que se ten concorrido dende a aprobación do plan.</i> |
| MELLORAS | <i>Facer esta información pública na web, no apartado relativo a igualdade, para visibilizar a situación do centro. No relativo á información sobre produción científica desagregada por sexo, será preciso definir indicadores concretos. A Comisión de Igualdade propondrá indicadores con este propósito e recollerase información ao longo do 2024.</i> |

Medida 1.9 Elaborar e difundir unha guía de pautas para a sistematización da linguaxe inclusiva en todos os documentos e comunicacións.

| | |
|-----------------------------|---|
| OBXECTIVOS: | Incorporar de maneira sistemática á comunicación interna e externa o uso da linguaxe inclusiva. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: medios ofimáticos e, no seu caso, de reprodución para a difusión do documento. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración da guía (comprobación). ▪ Nº e tipo de accións de difusión realizadas. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 4º trimestre de 2023 (medida de continuidade para novas incorporacións). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Emprégase a linguaxe inclusiva en todas as comunicacións do centro (correo-e, boletín, redes sociais). Con todo, non se ten elaborado unha guía de linguaxe inclusiva.</i> |

| | |
|---|---|
| MELLORAS | <i>Elaborar e difundir a guía de linguaxe inclusiva do CITMAga. Esta acción levarase a cabo por parte da Comisión de Igualdade durante o 2024.</i> |
| Medida 1.10 Desenvolver accións de sensibilización dirixidas a todo o persoal sobre a importancia da igualdade entre mulleres e homes (campañas en datas significativas como o 8 de marzo, etc.). | |
| OBXECTIVOS: | Concienciar o conxunto do persoal do Centro, propio e vinculado, sobre a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de accións desenvolvidas. ▪ Nº de persoas participantes por sexo. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2024 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | --- |
| Medida 1.11 Crear un espazo específico na web do Centro para a difusión de contidos relacionados coa igualdade de xénero e a visibilización das mulleres no ámbito científico e tecnolóxico. | |
| OBXECTIVOS: | Visibilizar as achegas femininas ao ámbito STEM para contribuír ao cambio cultural. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión e Unidade de I+D+i. ▪ Medios materiais: orzamento de soporte informático da páxina web (externalizado). |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Espazo web creado (comprobación). ▪ Nº de contidos incluídos. ▪ Nº de actualizacións realizadas. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2026 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | --- |

ÁREA 2. ACCESO AO EMPREGO

ÁREA 2: ACCESO AO EMPREGO

| | |
|-----------------------------|---|
| OBXECTIVO ESPECÍFICO | Promover a incorporación de mulleres ao Centro para acadar unha composición equilibrada do seu cadro de persoal e garantir a igualdade efectiva de mulleres e homes no acceso ao emprego. |
|-----------------------------|---|

Medida 2.1 Poñer en marcha un programa de visitas a centros educativos dos distintos niveis de ensino para fomentar as vocacións no ámbito STEM e promocionar a actividade do CITMAga, especialmente entre as estudantes universitarias.

| | |
|------------------------------------|--|
| OBXECTIVOS: | Impulsar a presenza de mulleres no ámbito STEM e atraer potenciais candidaturas ao Centro. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión e Unidade de I+D+i. ▪ Medios materiais: |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programa deseñado (comprobación). ▪ Nº e tipo de accións impulsadas. ▪ Nº de centros visitados/colaboradores. ▪ Nº de candidaturas presentadas ás ofertas de emprego por sexo (evolución). ▪ Nº de currículos enviados por sexo (evolución). ▪ Nº de candidaturas presentadas nas convocatorias de bolsas por sexo (evolución). |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>A través da Comisión de Divulgación Científica do CITMAga tense configurado unha oferta de conferencias e obradoiros (promovendo tamén formación específica para a inclusión da perspectiva de xénero).</i> |
| MELLORAS | <i>Revisión de indicadores, en colaboración coa Comisión de Divulgación Científica.</i> |

Medida 2.2 Revisar o modelo estandarizado de oferta de emprego para garantir o uso sistemático da linguaxe inclusiva e transmitir o compromiso do CITMAga coa igualdade entre mulleres e homes.

| | |
|------------------------------------|--|
| OBXECTIVOS: | Transmitir mensaxes neutras e non excluíntes en todas as convocatorias de postos de traballo. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo de oferta de emprego revisado (comprobación). ▪ Nº de candidaturas presentadas por sexo (evolución). ▪ Nº de candidaturas presentadas ás ofertas de emprego por sexo (evolución). |
| CALENDARIZACIÓN: | 2º trimestre de 2024. |
| XUSTIFICACIÓN | <i>En revisión.</i> |

Medida 2.3 Ampliación das canles de difusión de ofertas de emprego e difusión a través de todas elas do compromiso activo coa igualdade por parte do CITMAga.

| | |
|-----------------------------|---|
| OBXECTIVOS: | Incrementar o número de candidaturas femininas nos procesos selectivos. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Novas canles empregadas para a difusión de ofertas de emprego. ▪ Nº de candidaturas presentadas ás ofertas de emprego por sexo (evolución). |
| CALENDARIZACIÓN: | 2º trimestre de 2024. |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Téñense ampliado as canles de difusión de ofertas de emprego, incluíndo portais internacionais. As novas ofertas, como xa se ten indicado na Medida 1.6, inclúen un criterio xeral do proceso de selección que garante o acceso ao posto da persoa do sexo menos representado no colectivo, en igualdade de méritos.</i> |
| MELLORAS | <i>Revisión de indicadores.</i> |

Medida 2.4 Incorporar como criterio xeral nos procesos de selección que en condicións equivalentes de idoneidade (méritos iguais) entre dúas ou máis persoas candidatas, accederá ao posto a persoa do sexo menos representado no tipo de posto convocado.

| | |
|-----------------------------|--|
| OBXECTIVOS: | Corrixir as desviacións de xénero en áreas ou postos concretos da entidade. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: tribunais de selección. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de procesos de selección que aplican o criterio, por tipo de posto. ▪ Nº de candidaturas presentadas por sexo e posto. ▪ Nº de persoas contratadas por sexo e posto. ▪ Evolución por sexo da composición dos equipos de investigación e das áreas do Centro. |
| CALENDARIZACIÓN: | 1º trimestre de 2025. |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Medida 1.6. Xa realizada.</i> |

ÁREA 3. DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL

| ÁREA 3: DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL | |
|---|--|
| OBXECTIVO ESPECÍFICO | Reforzar a aplicación do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no desenvolvemento profesional. |
| Medida 3.1 Impulsar a participación das traballadoras en todo tipo de cursos e garantir a realización da formación continua ao persoal que se atope en períodos de baixa por nacemento de menor ou en excedencia por coidado de fillas e fillos ou outras persoas dependentes. | |
| OBXECTIVOS: | Garantir o acceso á formación a todo o persoal en igualdade de condicións e promover o desenvolvemento profesional ao longo de toda a carreira. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión e servizo/entidade responsable das accións formativas. ▪ Medios materiais: recursos asociados á contratación do servizo de formación; espazos habilitados no Centro para a impartición da formación e materiais necesarios (sala, proxector, pizarra etc.), de ser o caso. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accións de fomento da participación feminina realizadas. ▪ N° e tipo de accións formativas realizadas. ▪ N° de persoas participantes por sexo e acción formativa. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Ao longo de 2023 só houbo un caso no que foi preciso unha “adaptación” para o acceso á formación para unha traballadora en período de permiso por nacemento. Dende o centro facilítase a conciliación da vida laboral e familiar ás persoas traballadoras.</i> |
| Medida 3.2 Impartir formación básica en igualdade de xénero ao conxunto do cadro de persoal do CITMAga, facéndoa extensible ao persoal investigador vinculado e colaborador. | |
| OBXECTIVOS: | Asegurar que todo o persoal do Centro teña coñecementos básicos sobre igualdade entre mulleres e homes e sensibilizar e promover este coñecemento entre o persoal externo vinculado á entidade. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión e servizo/entidade responsable das accións formativas. ▪ Medios materiais: recursos asociados á contratación do servizo de formación; espazos habilitados no Centro para a impartición da formación e materiais necesarios (sala, proxector, pizarra etc.), de ser o caso. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Impartición e características da formación (comprobación). ▪ N° de persoas participantes por sexo, posto de traballo ou vinculación. ▪ N° de horas de formación impartidas. ▪ N° de horas de formación recibidas por sexo, posto ou vinculación. |
| CALENDARIZACIÓN: | 4º trimestre de 2023. |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Prevese a organización de actividades formativas dirixidas ao colectivo de persoas traballadoras e de persoal investigador vinculado e en formación no</i> |

| | |
|---|---|
| | <i>último trimestre do 2024. A formación correría a cargo de Retnova. Trataríase dunha formación básica en igualdade.</i> |
| Medida 3.3 Garantir que as persoas que participan nos procesos selectivos contan con formación en igualdade de xénero. O requisito aplicarase de forma paulatina, segundo se desenvolvan as accións formativas e de sensibilización. | |
| OBXECTIVOS: | Asegurar que a selección de persoal se realiza con perspectiva de xénero. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprobación do criterio (comprobación). ▪ Nº de persoas integrantes dos tribunais de selección con formación en igualdade de xénero sobre o total, por sexo. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 1º trimestre de 2024 (medida de continuidade) |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Dentro das accións de formación e sensibilización dirixidas ao persoal investigador vinculado, que é o que participa maioritariamente nos procesos de selección de persoal, incidirase na concienciación sobre os nesgos de xénero na avaliación científica. No último trimestre do 2024 levarase a cabo unha enquisa para saber canto do persoal ten formación (por exemplo, todas as persoas avaliadoras da AEI deberían ter realizada a formación que facilita a axencia) e canto estaría interesado en recibila, tendo en conta que esta formación debería ser obrigatoria no medio prazo dentro dos procesos selectivos do CITMAga.</i> |
| MELLORAS | <i>Ademais de formación específica, dende a Comisión de Igualdade recolleranse recursos dispoñibles nesta liña, facilitándoos ao persoal do CITMAga a través das canles de comunicación habituais (boletín, correo-e) e a través da web.</i> |
| Medida 3.4 Fomentar a participación das traballadoras en accións formativas relacionadas co acceso a postos de responsabilidade e habilidades de liderado. | |
| OBXECTIVOS: | Potenciar as capacidades das traballadoras para facilitar o acceso a postos de responsabilidade e evitar a segregación vertical. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión e servizo/entidade responsable das accións formativas. ▪ Medios materiais: recursos asociados á contratación do servizo de formación; espazos habilitados no Centro para a impartición da formación e materiais necesarios (sala, proxector, pizarra etc.), de ser o caso. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accións de fomento da participación feminina realizadas. ▪ Nº e tipo de accións formativas realizadas. ▪ Nº de persoas participantes por sexo e acción formativa. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 1º trimestre de 2024 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Non se teñen realizado accións nesta liña.</i> |
| MELLORAS | <i>Dende a Comisión de Igualdade, avaliaranse oportunidades de colaboración coas unidades de igualdade das universidades para promover accións específicas no último trimestre de 2024.</i> |

| Medida 3.5 Elaborar un organigrama de postos da entidade con perspectiva de xénero. | |
|---|---|
| OBXECTIVOS: | Dispoñer dun organigrama do centro como instrumento previo para asegurar a igualdade de oportunidades de todas as persoas traballadores ao desenvolvemento da carreira profesional e a promoción, independentemente do seu sexo, idade, etc. e a transparencia nos procedementos. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración do organigrama. |
| CALENDARIZACIÓN: | 1º trimestre do 2024. |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Dispónse dun organigrama do centro, publicado na web.</i> |
| MELLORAS | <i>Difundir os datos desagregados por sexo en relación ao organigrama, complementando a Medida 1.8.</i> |

ÁREA 4. RETRIBUCIÓN

| ÁREA 4: RETRIBUCIÓN | |
|---|--|
| OBXECTIVO ESPECÍFICO | Garantir unha política retributiva transparente e neutra desde a perspectiva de xénero. |
| Medida 4.1 Difundir entre todo o persoal o Acordo de categorías e retribucións do persoal investigador e de apoio á investigación da USC, como sistema de referencia da política retributiva do CITMaga, e dar a máxima transparencia a todos os conceptos que compoñen a estrutura salarial dos contratos: elementos fixos e variables, os establecidos no Acordo e os discrecionais, xunto coas condicións de acceso a estes. | |
| OBXECTIVOS: | Garantir a información, a claridade e a transparencia na determinación e asignación dos distintos conceptos retributivos, baixo criterios de obxectividade e neutralidade. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica (no seu caso, medios reprográficos para a difusión ao persoal). |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acordo e outra documentación difundida (comprobación). ▪ Nº de comunicacións/actuacións realizadas. ▪ Canles de comunicación utilizadas. |
| CALENDARIZACIÓN: | 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade para novas incorporacións). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Queda garantida pola aplicación do Acordo de Categorías e Retribucións do Persoal Investigador da Universidade de Santiago de Compostela ao que o centro está adscrito.</i> |
| Medida 4.2 Reducir progresivamente a asignación de complementos de carácter discrecional como parte da retribución. A asignación destes complementos (dedicación etc.) deberá estar debidamente xustificada. | |
| OBXECTIVOS: | Axustar os complementos discrecionais a criterios neutros e obxectivos estritamente relacionados co desempeño. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión e Unidade de I+D+i. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de modificacións introducidas na política salarial. ▪ Nº e tipo de complementos voluntarios asignados por posto e sexo. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 1º trimestre de 2024 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Durante o primeiro ano de vixencia do plan, quedaron reducidas as asignacións discrecionais, realizadas exclusivamente en casos xustificadas, co visto e prace da Xerencia e ligados a baixas de persoal e/ou reconfiguración de equipos.</i> |
| Medida 4.3 Realizar un seguimento periódico da política retributiva e da evolución da brecha salarial na entidade. | |

| | |
|-----------------------------|--|
| OBXECTIVOS: | Reforzar a transparencia salarial e a aplicación do principio de retribucións equitativas por traballos de similar valor. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análise básica do rexistro retributivo con carácter bienal e presentada á Comisión de Seguimento (comprobación). ▪ N° e tipo de modificacións efectuadas na política retributiva, de terse realizado. ▪ Datos de evolución da brecha salarial por grupos profesionais e agrupacións do sistema de valoración de postos: % de redución. |
| CALENDARIZACIÓN: | 1º trimestre de 2025 e 1º trimestre de 2027 |
| XUSTIFICACIÓN | --- |

ÁREA 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E PROFESIONAL

| ÁREA 5: CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E PROFESIONAL | |
|---|---|
| OBXECTIVO ESPECÍFICO | Facilitar que as traballadoras e os traballadores poidan compatibilizar a esfera persoal e familiar co desempeño profesional, ao tempo que se fomenta a corresponsabilidade no uso das distintas medidas. |
| Medida 5.1 Realizar unha enquisa con periodicidade bienal para coñecer as necesidades e demandas do persoal en materia de conciliación. | |
| OBXECTIVOS: | Facilitar a conciliación corresponsable e a satisfacción laboral. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización da enquisa (comprobación). ▪ Análise de xénero dos resultados. ▪ Medidas implantadas tras a súa realización. |
| CALENDARIZACIÓN: | 2º trimestre de 2023 e 2º trimestre de 2025. |
| XUSTIFICACIÓN | --- |
| Medida 5.2 Impulsar a aprobación, mediante a negociación colectiva, de modificacións e/ou novas medidas destinadas á ampliación e mellora de permisos, licenzas, vacacións e flexibilización do horario laboral. | |
| OBXECTIVOS: | Regular e ampliar os dereitos de conciliación para o persoal do Centro. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de accións impulsadas. ▪ Regulamento aprobado (comprobación). ▪ Nº e tipo de medidas aprobadas/ampliadas. |
| CALENDARIZACIÓN: | 2º trimestre de 2023. |
| XUSTIFICACIÓN | --- |
| Medida 5.3 Introducir contidos que incidan na corresponsabilidade dos homes nas responsabilidades domésticas e nos coidados na formación sobre igualdade dirixida ao conxunto do persoal e sensibilizar ao respecto de xeito transversal. | |
| OBXECTIVOS: | Promover a corresponsabilidade para que os traballadores e as traballadoras fagan un uso similar das medidas de conciliación dispoñibles. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión, Unidade de I+D+i e persoal do servizo externalizado para a formación en igualdade. ▪ Medios materiais: recursos asociados á contratación do servizo de formación; espazos habilitados no Centro para a impartición da formación e materiais necesarios (sala, proxector, pizarra etc.), de ser o caso. |

| | |
|-----------------------------|---|
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Módulo/contido sobre corresponsabilidade introducido (verificación). ▪ Número de persoas participantes por sexo e posto de traballo. ▪ Número de horas de formación impartidas. ▪ Número de horas de formación recibidas por sexo e posto. |
| CALENDARIZACIÓN: | 4º trimestre de 2023. |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Non se teñen realizado acciones específicas para esta medida, entendendo que, pola configuración do cadro de persoal do centro (persoal novo, maioritariamente sen responsabilidades familiares) non resultaba preciso acometer accións colectivas.</i> |

ÁREA 6. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

| ÁREA 6: REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA | |
|---|--|
| OBXECTIVO ESPECÍFICO | Incrementar a presenza de mulleres e garantir unha representación equilibrada de mulleres e homes en todos os ámbitos da organización. |
| Medida 6.1 Continuar aplicando o criterio de participación equilibrada de mulleres e homes nas comisións que interveñen na selección do persoal. | |
| OBXECTIVOS: | Asegurar o equilibrio de xénero no ámbito decisorio. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recomendacións/instrucións realizadas (comprobación). ▪ Nº de comisións con e sen composición paritaria. ▪ Análise dos motivos da falta de paridade. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Os órganos de goberno e asesoramento do CITMaga contan cunha representación equilibrada de mulleres e homes, un aspecto que tamén se coida nos comités dos procesos selectivos.</i> |
| Medida 6.2 Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes no nomeamento de cargos de responsabilidade nas estruturas internas do Consorcio (Comités, comisións e grupos de traballo). | |
| OBXECTIVOS: | Asegurar o equilibrio de xénero en cargos de representación e decisión. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribución de cargos nas estruturas internas do Consorcio CITMaga por sexo (evolución). ▪ Nomeamentos por sexo. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 1º trimestre de 2024 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Garántese a composición equilibrada dos órganos de goberno e asesoramento.</i> |
| Medida 6.3 Incorporar a detección do talento feminino como criterio específico de actuación no programa de captación de persoal investigador. | |
| OBXECTIVOS: | Aumentar a presenza feminina, especialmente entre o persoal investigador, para equilibrar a composición do Centro por sexo. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de accións de detección e captación impulsadas. ▪ Universidades e outras entidades socias científicas e tecnolóxicas participantes/colaboradoras. ▪ Nº de novas incorporacións ao Centro por sexo. ▪ Composición do cadro de persoal (evolución anual). |
| CALENDARIZACIÓN: | 1º trimestre de 2024. |

| | |
|--|---|
| XUSTIFICACIÓN | <i>Se ben se teñen realizado accións de visibilización, non se dispón dunha sistemática para a incorporación de talento feminino nas actividades do centro.</i> |
| MELLORAS | <i>Deseñar e implantar unha estratexia, en colaboración coa Comisión de Divulgación Científica, para a incorporación de mulleres nos distintos colectivos do centro. Esta estratexia deberá ser necesariamente coordinada con outros axentes (e.g. programas de doutoramento, centros, etc.).</i> |
| Medida 6.4 Favorecer a presenza de mulleres na dirección de equipos de investigación (IP) nos proxectos impulsados polo Centro. | |
| OBXECTIVOS: | Aumentar a presenza de mulleres en postos de responsabilidade masculinizados. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión e Unidade de I+D+i. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de accións impulsadas. ▪ Nº de proxectos impulsados polo Centro segundo o sexo da persoa IP (evolución). |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2024 (medida de continuidade). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>De maneira informal, si se ten promovido a incorporación de mulleres á dirección de equipos de investigación, pero non se dispón dunha política específica.</i> |
| MELLORAS | <i>Elaboración dunha política de incorporación de mulleres á dirección de equipos de investigación, no ámbito de actuación do centro.</i> |

ÁREA 7. SAÚDE E BENESTAR LABORAL

ÁREA 7: SAÚDE E BENESTAR LABORAL

| | |
|-----------------------------|---|
| OBXECTIVO ESPECÍFICO | Desenvolver unha política de protección da saúde e de mellora das condicións de traballo con perspectiva de xénero. |
|-----------------------------|---|

Medida 7.1 Revisar a política de saúde e de prevención de riscos laborais do Centro para garantir a aplicación do enfoque de xénero na protección da saúde das e dos traballadores.

| | |
|------------------------------------|---|
| OBXECTIVOS: | Aplicar o enfoque de xénero na avaliación de riscos e no deseño de medidas de prevención e corrixir aspectos susceptibles de mellora neste ámbito. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Xerencia. ▪ Servizo de Prevención de Riscos Laborais externalizado. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal do servizo de PRL. ▪ Medios materiais: orzamento asignado ao servizo de PRL. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión con perspectiva de xénero do Plan de Prevención de Riscos Laborais (comprobación). ▪ Nº e tipo de riscos avaliados. ▪ Actuacións impulsadas a partir das necesidades detectadas. |
| CALENDARIZACIÓN: | 1º trimestre de 2025. |
| XUSTIFICACIÓN | --- |

Medida 7.2 Analizar os datos sobre absentismo e enfermidades profesionais desagregados pola variable sexo, co obxecto de detectar posibles factores asociados a desequilibrios ou desigualdades de xénero.

| | |
|------------------------------------|--|
| OBXECTIVOS: | Dispoñer de información sobre a saúde laboral de traballadoras e traballadores e detectar posibles riscos asociados ao xénero. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Xerencia. ▪ Servizo de Prevención de Riscos Laborais externalizado. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal do servizo de PRL. ▪ Medios materiais: orzamento asignado ao servizo de PRL. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación/adaptación dun rexistro de accidentes de traballo, absentismo e enfermidades profesionais por sexo. ▪ Análise de datos por posto de traballo e sexo. ▪ Informe presentado (comprobación). |
| CALENDARIZACIÓN: | 1º trimestre de 2025 e 1º trimestre de 2027. |
| XUSTIFICACIÓN | --- |

Medida 7.3 Realizar unha enquisa bienal de clima laboral e condicións de traballo con perspectiva de xénero entre o conxunto de persoal, para a detección de riscos psicosociais e a identificación de necesidades nas condicións do desempeño (ergonomía, calidade dos espazos de traballo etc.).

| | |
|-----------------------------|---|
| OBXECTIVOS: | Detectar posibles riscos psicosociais entre as persoas traballadoras e coñecer as demandas e necesidades de mulleres e homes para a introdución de futuras melloras nas condicións de traballo. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Xerencia. ▪ Servizo de Prevención de Riscos Laborais externalizado. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal do servizo de PRL. ▪ Medios materiais: orzamento asignado ao servizo de PRL. |

| | |
|-----------------------------|--|
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realización da enquisa (comprobación). ▪ Análise de xénero dos seus resultados. ▪ Nº e tipo de accións de mellora introducidas nas condicións de traballo. |
| CALENDARIZACIÓN: | 2º trimestre de 2023 e 2º trimestre de 2025. |
| XUSTIFICACIÓN | --- |

ÁREA 8. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS DISCRIMINACIÓNS

ÁREA 8: PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO E OUTRAS DISCRIMINACIÓNS

| | |
|-------------------------|---|
| OBXECTIVO ESPECÍFICO | Asegurar un ambiente de traballo de respecto e libre de toda discriminación, en especial das situacións de acosos sexual e acoso por razón de sexo. |
|-------------------------|---|

Medida 8.1 Difundir entre o cadro de persoal o contido do Protocolo de prevención e actuación fronte o acoso sexual, acoso por razón de sexo e outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual do CITMAga, incluíndo as novas incorporacións.

| | |
|--------------------------------|--|
| OBXECTIVOS: | Informar o conxunto do persoal en materia de prevención e intervención fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, así como outras condutas contra a liberdade sexual e a integridade moral no traballo. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: distribución de exemplares impresos do Protocolo, de ser o caso e instalacións (sala) para a realización de accións informativas. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión do protocolo (comprobación). ▪ Nº e tipo de accións de sensibilización/información realizadas. |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 2º trimestre de 2023 (medida de continuidade para novas incorporacións). |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Realizado no 2023, tras a súa aprobación.</i> |
| MELLORAS | <i>Inclusión desta información no manual de benvida a elaborar polo centro no marco do plan de acción do selo HRS4R.</i> |

Medida 8.2 Incorporar o acoso sexual, o acoso por razón de sexo e a violencia sexual como tipos de violencia a abordar no Plan de prevención de riscos e nas avaliacións de saúde laboral que leven a cabo.

| | |
|--------------------------------|--|
| OBXECTIVOS: | Considerar o acoso sexual, o acoso por razón de sexo e outras violencias sexuais como riscos psicosociais e garantir a protección das persoas traballadoras. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Xerencia. ▪ Servizo de Prevención de Riscos Laborais externalizado. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal do servizo de PRL. ▪ Medios materiais: orzamento asignado ao servizo de PRL. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación de referencias ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo no plan de prevención de riscos (comprobación). ▪ Consideración como risco nas avaliacións (comprobación). |
| CALENDARIZACIÓN: | 3º trimestre de 2023. |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Adiada a 2024 por mor da licitación do Servizo de PRL do centro.</i> |

Medida 8.3 Proporcionar formación en materia de prevención e actuación fronte ao acoso, especialmente o sexual e por razón de sexo, ás persoas responsables da instrución nos casos de acoso e outras condutas discriminatorias, así como ao persoal vinculado coa xestión das persoas.

| | |
|-------------|--|
| OBXECTIVOS: | Asegurar o coñecemento na materia ao persoal máis directamente relacionado cos procesos de prevención e intervención fronte ao acoso e outras condutas discriminatorias. |
|-------------|--|

| | |
|-----------------------------|---|
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: recursos asociados á contratación do servizo de formación, no seu caso; espazos habilitados para a impartición da formación. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Impartición e características da formación (comprobación). ▪ Nº de persoas participantes por sexo e posto/cargo. ▪ Nº de horas de formación impartidas. ▪ Nº de horas de formación recibidas por sexo e posto. |
| CALENDARIZACIÓN: | Entre o 4º trimestre de 2023 e o 1º trimestre de 2024. |
| XUSTIFICACIÓN | <i>Adiada para o 2025, pendente da formación inicial sobre igualdade.</i> |

ÁREA 9. VIOLENCIA DE XÉNERO

| ÁREA 9: VIOLENCIA DE XÉNERO | |
|--|--|
| OBXECTIVO ESPECÍFICO | Sensibilizar en materia de violencia de xénero e contribuír á protección e apoio das empregadas que a sufran. |
| Medida 9.1 Desenvolver accións de sensibilización sobre a violencia de xénero dirixidas ao persoal propio e vinculado ao CITMAga. | |
| OBXECTIVOS: | Sensibilizar e informar sobre a violencia de xénero. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: instalacións (sala) para a realización das accións informativas e medios reprográficos necesarios para a edición de documentos informativos, no seu caso. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de accións de realizadas. ▪ Nº de persoas participantes/destinatarias por sexo |
| CALENDARIZACIÓN: | A partir do 4º trimestre de 2024 (preferiblemente en torno a data do 25N). |
| XUSTIFICACIÓN | --- |
| Medida 9.2 Informar ás traballadoras e aos traballadores do Centro sobre os dereitos laborais e de Seguridade Social das vítimas de violencia de xénero. | |
| OBXECTIVOS: | Contribuír á protección, de existir tales situacións, das traballadoras vítimas deste tipo de violencia. |
| RESPONSABLES: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dirección Científica. ▪ Xerencia. |
| RECURSOS DESTINADOS: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios humanos: persoal técnico de xestión. ▪ Medios materiais: sen dotación específica. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO: | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº e tipo de accións realizadas. ▪ Canles de comunicación empregadas. |
| CALENDARIZACIÓN: | 1º trimestre de 2025 (medida de continuidade para novas incorporacións). |
| XUSTIFICACIÓN | --- |

Do total de medidas do plan, identificáronse unha serie de medidas prioritarias. De seguido, inclúese información sobre a súa situación indicando se está iniciada, en implantación, ou pendente de execución. Se pola súa calendarización non corresponde a esta primeira revisión anual, deixarase sinalada en cor gris.

■ Na área 1, Comunicación e cultura corporativa:

- Medida 1.1 Consolidar o principio de igualdade de xénero como valor e obxectivo transversal da organización en instrumentos e documentos clave do Centro (plans estratéxicos, memorias, informes, boletíns, páxina web e redes sociais etc.).
 - *En implantación*
- Medida 1.3 Incorporar o Plan de igualdade á páxina web do Centro e realizar accións específicas para a súa difusión interna e externa.
 - *En implantación*
- Medida 1.5 Desenvolver campañas de comunicación e outras actuacións de promoción da igualdade de xénero no ámbito científico e tecnolóxico a través das redes sociais da entidade.
 - *En implantación*
- Medida 1.7 Reforzar as colaboracións con outras entidades e organismos de promoción da igualdade para o fomento de vocacións formativas e profesionais non estereotipadas (Secretaría Xeral da Igualdade, Oficinas de Igualdade do SUG, Cesga etc.).
 - *Iniciada*
- Medida 1.8 Desagregar por sexo os datos de persoal (propio e vinculado) e outra información relacionada coa produción científica do Centro.
 - *Iniciada*
- Medida 1.9 Elaborar e difundir unha guía de pautas para a sistematización da linguaxe inclusiva en todos os documentos e comunicacións.
 - *Pendente de execución*

■ Na área 2, Acceso ao emprego:

- Medida 2.1 Revisar o modelo estandarizado de oferta de emprego para garantir o uso sistemático da linguaxe inclusiva e transmitir o compromiso do CITMaga coa igualdade entre mulleres e homes.
 - *En implantación*
- Medida 2.3 Incorporar como criterio xeral nos procesos de selección que en condicións equivalentes de idoneidade (méritos iguais) entre dúas ou máis persoas candidatas, accederá ao posto a persoa do sexo menos representado no tipo de posto convocado.
 - *En implantación (realizada)*

- Na área 3, Desenvolvemento profesional:
 - Medida 3.2 Impartir formación básica en igualdade de xénero ao conxunto do cadro de persoal do CITMAga, facéndoa extensible ao persoal investigador vinculado e colaborador.
 - *Iniciada*
 - Medida 3.3 Garantir que as persoas que participan nos procesos selectivos contan con formación en igualdade de xénero. O requisito aplicarase de forma paulatina, segundo se desenvolvan as accións formativas e de sensibilización.
 - *Pendente de execución*
 - Medida 3.5 Elaborar un organigrama de postos da entidade con perspectiva de xénero.
 - *Iniciada*
- Na área 4, Retribucións:
 - Medida 4.1 Difundir entre todo o persoal o Acordo de categorías e retribucións do persoal investigador e de apoio á investigación da USC como sistema de referencia da política retributiva do CITMAga e dar a máxima transparencia a todos os conceptos que compoñen a estrutura salarial dos contratos: elementos fixos e variables, os establecidos no Acordo e os discrecionais, xunto coas condicións de acceso a estes.
 - *En implantación (realizada)*
- Na área 5, Conciliación corresponsable da vida persoal, familiar e profesional:
 - Medida 5.2 Impulsar a aprobación, mediante a negociación colectiva, de modificacións e/ou novas medidas destinadas á ampliación e mellora de permisos, licenzas, vacacións e flexibilización do horario laboral.
 - *Pendente de execución*
- Na área 6, Representación equilibrada:
 - Medida 6.1 Continuar aplicando o criterio de participación equilibrada de mulleres e homes nas comisións que interveñen na selección do persoal.
 - *En implantación*
 - Medida 6.4 Favorecer a presenza de mulleres na dirección de equipos de investigación (IP) nos proxectos impulsados polo Centro.
 - *Iniciada*
- Na área 7, Saúde e benestar laboral:
 - Medida 7.1 Revisar a política de saúde e de prevención de riscos laborais do Centro para garantir a aplicación do enfoque de xénero na protección da saúde das e dos traballadores.
 - *Pendente de execución*
 - Medida 7.4 Realizar unha enquisa bienal de clima laboral e condicións de traballo con perspectiva de xénero entre o conxunto de persoal, para a detección de riscos psicosociais e a identificación de necesidades nas condicións do desempeño (ergonomía, calidade dos espazos de traballo etc.).

- *Pendente de execución (por calendarización)*
- Na área 8, Prevención do acoso sexual e por razón de sexo e outras discriminacións:
 - Medida 8.1 Difundir entre o cadro de persoal o contido do Protocolo de prevención e actuación fronte o acoso sexual, acoso por razón de sexo e outras condutas discriminatorias e contra a liberdade sexual do CITMAga, incluíndo as novas incorporacións.
 - *En implantación*
 - Medida 8.2 Incorporar o acoso sexual, o acoso por razón de sexo e a violencia sexual como tipos de violencia a abordar no Plan de prevención de riscos e nas avaliacións de saúde laboral que leven a cabo.
 - *Pendente de execución*
- Na área 9, Violencia de xénero:
 - Medida 9.2 Informar ás traballadoras e aos traballadores do Centro sobre os dereitos laborais e de Seguridade Social das vítimas de violencia de xénero.
 - *Pendente de execución (por calendarización)*

3. ANEXO. Calendario de actuacións

O seguinte cadro recolle os principais fitos para a implantación, seguimento e avaliación do Plan de igualdade entre Mulleres e Homes do CITMaga para o período 2023-2027.

C. 3 CALENDARIZACIÓN XERAL PARA A IMPLANTACIÓN, O SEGUIMENTO E A AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

| ACTUACIÓN PARA A IMPLANTACIÓN, SEGUIMENTO E AVALIACIÓN | CALENDARIZACIÓN |
|---|--|
| Aprobación e entrada en vigor do Plan de Igualdade: | Abril de 2023 |
| Implantación das medidas do plan consonte á temporización indicada para cada medida: | Abril de 2023- abril de 2027 |
| Realización das reunións da Comisión de seguimento: | 1ª reunión: maio de 2024 2ª reunión: maio de 2025 3ª reunión: maio de 2026 4ª reunión: maio de 2027 |
| Elaboración de informes anuais de execución e avaliación intermedia: | 1º informe: maio de 2024 2º informe (de seguimento y avaliación intermedia): maio de 2025 3º informe: maio de 2026 4º informe: maio de 2027 |
| Elaboración do informe de avaliación final do plan: | Maio de 2027 |

4. ANEXO. Aplicación e seguimento

4.1 RESPONSABILIDADE DA IMPLANTACIÓN DO PLAN

Corresponde ao Consello Reitor do CITMAga a responsabilidade máxima da implantación e execución do Plan de igualdade. A Dirección Científica e a Xerencia serán os cargos encargados de impulsar as distintas accións, en coordinación coa Comisión de seguimento, órgano responsable do seguimento do plan.

4.2 A COMISIÓN DE SEGUIMENTO

A Comisión de seguimento será o referente para o proceso de integración da igualdade na organización.

FINALIDADE

As persoas negociadoras do presente plan acordan a creación da Comisión de seguimento do Plan de igualdade para velar pola súa aplicación, realizar un adecuado seguimento e, no seu caso, as modificacións e actualizacións pertinentes.

O que se pretende é dotar de transparencia as actuacións que leven a cabo por parte da empresa, tanto durante o proceso de deseño e implantación do plan, como posteriormente nas actividades de seguimento e avaliación.

COMPOSICIÓN

A Comisión de seguimento deste plan estará integrada polas seguintes persoas, negociadoras do presente plan de igualdade:

En representación da entidade:

- Rosa María Crujeiras Casais con DNI: 52931780V, Directora Científica en Funcións do CITMAga.

En representación das persoas traballadoras do Centro:

- Benjamín Rey Sanjurjo, con DNI: 15812798E, Secretario Xeral da sección UGT na USC, da Unión General de Trabaxadores (UGT).
- Gabriel Álvarez Castro, con DNI 44814359D, representante sindical das persoas traballadoras do CITMAga.

As funcións asignadas á Comisión son as seguintes:

- 1) Facilitar a consecución dos obxectivos marcados, posibilitando a realización das medidas previstas en prol da igualdade de xénero no seo da entidade.
- 2) Analizar a súa aplicación e os resultados conseguidos, valorando as posibles necesidades adicionais, novos obxectivos ou circunstancias extraordinarias a contemplar.
- 3) Facer público o compromiso do CITMAga coa igualdade de oportunidades, trato e recoñecemento entre mulleres e homes, informar o persoal e, cando sexa necesario, ao exterior.
- 4) Participar na difusión do Plan de igualdade, perseguindo a máxima implicación do persoal.
- 5) Realizar o seguimento da aplicación do Plan de igualdade e resolver os conflitos interpretativos e de aplicación que se presenten.
- 6) Analizar, avaliar e propoñer medidas para corrixir situacións contrarias ao principio de igualdade, valorando os recursos, métodos e procedementos necesarios para a súa aplicación.
- 7) Atender e resolver as consultas que se formulen en materia de igualdade.
- 8) Propoñer á Dirección a aplicación de medidas e campañas informativas e de sensibilización sobre igualdade, así como de comunicación interna e externa desde unha perspectiva de igualdade de xénero.
- 9) Establecer as súas propias normas de funcionamento.
- 10) Realizar unha memoria anual do plan a partir das directrices de seguimento definidas.

NÚMERO DE REUNIÓN

A Comisión de seguimento reunirse con carácter ordinario unha vez ao ano e poderá facelo con carácter extraordinario a petición razoada de calquera das persoas que a integran, así como dalgún traballador ou traballadora.

ACORDOS

Os acordos da Comisión requirirán o voto favorable de ambas as partes.

Esta revisión do Plan de Igualdade foi realizada pola Comisión de Igualdade e informada no Comité de Dirección na súa xuntanza do 28 de maio de 2024. A Comisión de Seguimento do plan APROBOU revisión do Plan de Igualdade (primeira anualidade) na xuntanza mantida en Santiago de Compostela, o 29 de maio de 2024, acordando non introducir modificacións.

Benjamín Rey Sanjurjo
Secretario Xeral de UGT na USC

Rosa M. Crujeiras Casais
Directora Científica do CITMAga

Gabriel Álvarez Castro
Representante Sindical das persoas
traballadoras de CITMAga, en calidade de asesor

Sinaturas dixitais / Firmas digitais / Digital signatures

Asinante/Firmante/Signer: GABRIEL ALVAREZ CASTRO, NIF ***1435**, 30/05/2024 09:02:41.

Asinante/Firmante/Signer: BENJAMIN JESUS REY SANJURJO, NIF ***1279**, 29/05/2024 19:49:20.

Asinante/Firmante/Signer: ROSA MARIA CRUJEIRAS CASAIS, NIF ***3178**, 30/05/2024 10:13:25.

CSV: 18E6-B0AC-43C9-8850