

Plan de igualdad



2022 - 2026

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN IMDEA ENERGÍA



I. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de la FUNDACIÓN IMDEA ENERGÍA (2022 - 2026) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

El diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se pretende que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las entidades de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las entidades de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las entidades cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de entidades, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la entidad y representación de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

IV. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de IMDEA Energía son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** conformada de manera paritaria entre representantes de la entidad y representantes de las personas trabajadoras (al no contar con RLPT interna, se ha formado con los sindicatos más representativos y más representativos del sector, atendiendo al artículo 5.3 del RD 901/2020, garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados y siendo la composición de la parte social de esta comisión proporcional a su representatividad) y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación

de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

- IV. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. **Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.
- VII. **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión Negociadora de IMDEA Energía constituida al efecto:

Parte de la entidad:

Gerente

Responsable de recursos humanos

Parte social:

Representante de la Federación de Servicios de CCOO Madrid

Representante de UGT Servicios Públicos Madrid

Además, se ha contado con el asesoramiento de CONCILIA2, consultora de género, igualdad y conciliación.

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la entidad usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en **Avda. Ramón de la Sagra, N°3, 28935, Móstoles, Madrid.**

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma.

VII. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

IMDEA Energía se dispone de un protocolo de selección, el cual ha sido realizado con perspectiva de género.

Algunas de las personas que participan en el reclutamiento y selección de la fundación cuentan con formación en igualdad, en concreto RRHH: Formación para Comisiones de Igualdad.

La fundación cuenta con un registro en el cual se recoge el número de currículums recibidos de mujeres y hombres para cada puesto, así como el resultado final del proceso de selección.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el periodo de análisis (01/01/2021 – 31/12/2021), el total de plantilla ha sido de 60 mujeres (44,12%) y 76 hombres (55,88%), es decir, 136 personas en total. Atendiendo a estos datos, la fundación cuenta con una plantilla equilibrada.

En base a los datos analizados, existe segregación horizontal en varias de las categorías profesionales, puestos de trabajo y departamentos, ya que, varios de estos no tienen una composición equilibrada de hombres y mujeres.

No obstante, las mujeres tienen una representación equilibrada en todos los niveles analizados, por lo que podemos afirmar que no existe segregación vertical en ninguno de los niveles jerárquicos de la entidad.

3. FORMACIÓN

La fundación dispone de un Plan de Formación formalmente definido.

Por el momento, no se ha impartido formación a la plantilla específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La fundación ofrece ayudas al personal para ampliar su formación (estancias de investigación).

4. PROMOCIÓN

Por ahora, la fundación no dispone de un documento de promoción en el trabajo, ya que al pertenecer al sector público de la Comunidad de Madrid depende de la legislación vigente y de las autorizaciones correspondientes.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

El tipo de contratación que prima es el temporal (el 86,03% de los contratos son temporales), tanto para mujeres como para hombres.

La totalidad de la plantilla tiene un contrato a jornada completa, tanto mujeres como hombres.

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La jornada de trabajo habitual es partida.

Las horas semanales de trabajo para toda la plantilla, tanto de hombres como mujeres es de 40 horas semanales. Sólo un 6,67% de mujeres tiene jornada de menos de 35 horas (jornada por guarda legal).

En cuanto a las medidas de conciliación, en la fundación se dispone de los mecanismos recogidos en el convenio colectivo de aplicación para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además se han adoptado medidas de flexibilidad de la jornada de trabajo y se contempla la opción de Teletrabajo por necesidades profesionales o personales justificadas.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Atendiendo a los datos reflejados en el análisis de la **distribución de la plantilla**, vemos que **no hay una infrarrepresentación femenina en la fundación**, ya que existe equilibrio en cuanto al número de mujeres y hombres (60 mujeres – 44,12% / 76 hombres – 55,58%).

Por otra parte, existe **segregación horizontal en varias de las categorías profesionales, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, **varios de estos no tienen una composición equilibrada de hombres y mujeres**.

Por último, indicar que **no hay segregación vertical** ya que tanto hombres como mujeres se encuentran representados de manera paritaria en los diferentes niveles jerárquicos de la fundación.

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

IMDEA Energía dispone de una política salarial documentada, basada en la categoría profesional de las personas trabajadoras. No existe brecha salarial entre hombre y mujeres.

9. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

IMDEA Energía dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales aplicando la perspectiva de género, si bien, no se disponen de informes de siniestralidad desagregados por sexo o por categoría.

La entidad cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la fundación no cuenta con un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (actualmente se encuentra en proceso de negociación y aprobación).

10. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la fundación a través de web, comunicados, etc., se considera que se utiliza lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas que transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

La fundación, por el momento, no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS y no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

VIII. OBJETIVOS GENERALES

I. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

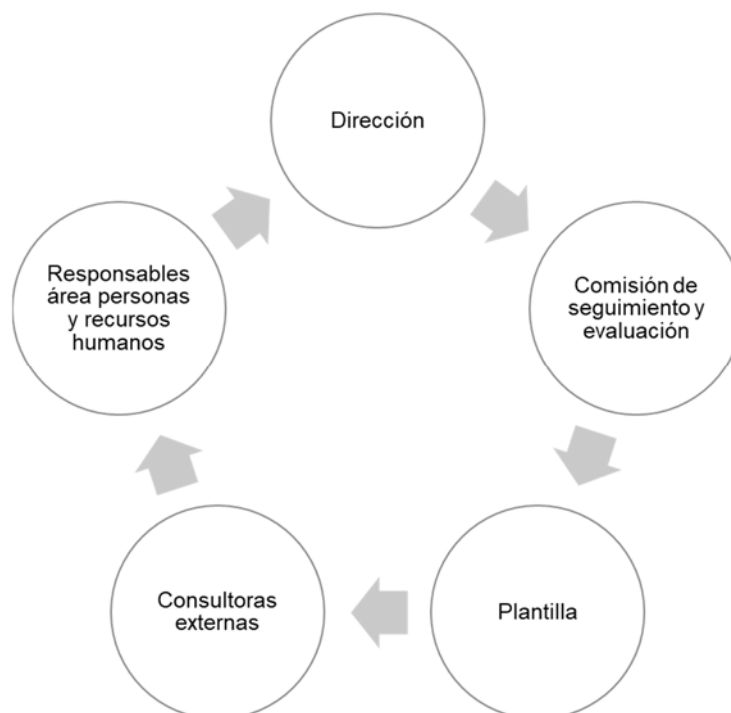
- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la fundación.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

IX. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la fundación dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La fundación dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



X. CALENDARIO DE ACTUACIONES

PLAN DE IGUALDAD 2022 - 2026

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo					
Formación en materia de igualdad a responsables de selección					
RETRIBUCIONES	2022	2023	2024	2025	2026
Registro salarial					
Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, etc.					
Corrección de diferencias retributivas					
FORMACIÓN	2022	2023	2024	2025	2026
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla					
Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral					
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	2022	2023	2024	2025	2026
Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes					
Continuar con la recogida de datos estadísticos de los permisos en materia de conciliación					
Establecer una política interna de derecho a la desconexión digital					
Excedencia en supuestos de fallecimiento o enfermedad					
Posibilitar la unión del permiso por nacimiento de hijos/as a las vacaciones					
Mejorar los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad (tutorías)					
Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad (excedencias)					

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	2022	2023	2024	2025	2026
Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida					
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas e internas garantizando el uso inclusivo y no sexista del lenguaje					
Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad					
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	2022	2023	2024	2025	2026
Formación en materia de acoso					
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual					
VIOLENCIA DE GÉNERO	2022	2023	2024	2025	2026
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género					
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género					
No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género					
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	2022	2023	2024	2025	2026
Charla informativa de Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.					
INFRARREPRESENTACION FEMENINA	2022	2023	2024	2025	2026
Incentivar el interés de las mujeres por la actividad investigadora					

XII. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

I. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el I Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, cada **6 meses** y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.**

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).
- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la fundación
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.