Equality Plan



2022 - 2026

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.

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 velar á 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.

Ámbito territorial:

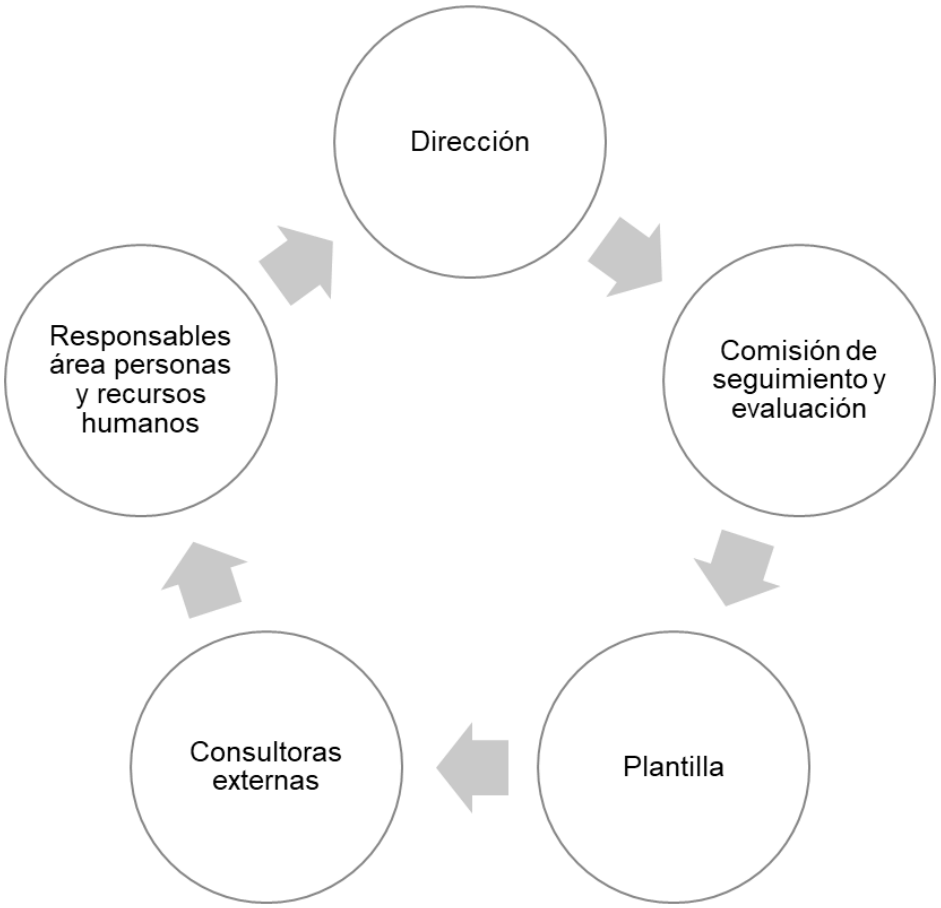
Este Plan de Igualdad es de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene ubicado en **Avda. Ramón de la Sagra, Nº3, 28935, Móstoles, Madrid.**

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:



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.		■	■		
Incentivar el interés de las mujeres por la actividad investigadora	■	■	■	■	■