

## **Plan de Igualdad de IMDEA Alimentación**

---

**2023- 2026**

Fecha: 27 de abril de 2023.



## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO
5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. MEDIDAS DEL PLAN
8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES Y VIGENCIA DEL PLAN
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

## 1. PRESENTACIÓN

El Instituto Madrileño de Estudios Avanzados en Alimentación (**IMDEA Alimentación**) es un Instituto de Excelencia en Investigación Alimentaria creado por la Comunidad de Madrid en coordinación con universidades, centros de investigación y empresas. Constituida como Fundación sin ánimo de lucro el noviembre de 2006 en el marco del IV PRICIT, su estructura y naturaleza jurídica están orientadas a ayudar a superar la distancia existente entre la investigación y la sociedad y proporcionar nuevas capacidades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en el ámbito de la Ciencia y Tecnología de los Alimentos.

**IMDEA Alimentación** pertenece a la Red de Institutos Madrileños de Estudios Avanzados promovida por la Comunidad de Madrid con el objeto de desarrollar investigación útil para la sociedad y de excelencia científica internacional. Más información en [www.food.imdea.org](http://www.food.imdea.org).

**IMDEA Alimentación** cuenta con una plantilla de 97 personas a 31 de diciembre de 2021. Tiene su sede en Madrid - único centro de trabajo.

**IMDEA Alimentación** ha comunicado a la plantilla con fecha 15 de diciembre de 2021 (actualizada el 27 de junio de 2022) mediante la difusión de la **carta de compromiso con la igualdad de mujeres y hombres**, en su página web, el inicio del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, contando para ello con la Representación Legal de las personas trabajadoras (representantes de uno de los sindicatos mayoritarios del sector: UGT y CCOO).

(<https://www.food.imdea.org/transparency/institutional-information/Plan%20de%20Igualdad>)

## ORGANIGRAMA

Organigrama extraído del Informe Anual 2021



## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con fecha 7 de septiembre de 2022 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **IMDEA Alimentación**, con la siguiente composición:

Persona	Cargo	En representación de
Alejandro Arranz Calvo	Gerente	IMDEA Alimentación
Inmaculada Galindo Fernández	Área de RRHH – Gestión del Talento	IMDEA Alimentación
Irena Boned Gómez	Técnica de Igualdad	FEM – CCOO Madrid
Alejandra Rodríguez Velasco	UGT Servicios Públicos de Madrid	UGT

Dicha comisión se constituye de forma paritaria (50% en representación de la organización y 50% en representación de las personas trabajadoras a través de sindicatos mayoritarios del sector - UGT 83,33% y CCOO 16,67%).

Con arreglo a la correspondiente acta de constitución, los miembros de la Comisión Negociadora se reconocen estar legitimados para el desempeño de los derechos y funciones otorgados por la legislación correspondiente – concretamente los *artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo - Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores*, en el ámbito de la elaboración y negociación del Plan de Igualdad de IMDEA Alimentación.

**IMDEA Alimentación** ha contado con asesoramiento experto durante el proceso por parte de la consultora Connecting Visions, cuyo personal ha asistido a las reuniones de la Comisión Negociadora, con voz pero sin voto.

Para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad, se ha mantenido un **calendario de reuniones** que se relaciona a continuación, las cuales se acreditan por las correspondientes actas firmadas por todos los miembros de la Comisión, que se han celebrado con arreglo al Reglamento de Funcionamiento previsto por la propia Comisión, aprobado en la reunión de constitución de la Comisión Negociadora y reflejada en la correspondiente acta de fecha 7 de septiembre de 2022.

Además de las reuniones mantenidas, en formato virtual, se ha mantenido un diálogo constante a través de medios telemáticos (principalmente correo electrónico) y mensajería, que ha permitido el intercambio de información, el avance en la negociación del Plan de Igualdad entre reuniones así como la firma de las actas.

Las reuniones se han mantenido en un clima de cordialidad y buena fe, de cara a alcanzar un acuerdo en favor de la elaboración y negociación del Plan de Igualdad que beneficie a las personas trabajadoras de **IMDEA Alimentación**.

Calendario de reuniones de la Comisión Negociadora mantenidas:

### Reunión 1.

- Constitución de la Comisión Negociadora 7 septiembre 2022

### Reunión 2.

- Presentación del Informe el diagnóstico 7 octubre 2022

### Reunión 3.

- Negociación del Informe el diagnóstico 18 noviembre 2022

### Reunión 4.

- Presentación y validación del Informe de Auditoría retributiva 26 abril 2023
- Presentación y validación del Plan de Igualdad (objetivos y medidas) 26 abril 2023
- Presentación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo 26 abril 2023

### Reunión 5.

- Firma del Plan de Igualdad (objetivos y medidas) 27 abril 2023

## 3. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad y sus medidas, que se describen a continuación, aplica a **la totalidad de las personas trabajadoras de IMDEA Alimentación**, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria, de contratarse dicho servicio.

El **ámbito** de aplicación del Plan de Igualdad es **autonómico**, con arreglo a la adscripción de todas las personas trabajadoras al único centro de trabajo de la empresa en Madrid.

**El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su firma**, duración máxima prevista por el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Con antelación a la finalización de dicho plazo, se procederá a la elaboración y negociación del plan siguiente - como muy tarde con una antelación de seis meses con respecto a la fecha de expiración del presente Plan (ver *apartado 10. Calendario de Actuaciones*).

## 4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico cuantitativo y cualitativo, incluyendo información del registro retributivo y el informe de auditoría retributiva, se ha iniciado el 1 de septiembre y finalizado el 30 de septiembre de 2022. Para su realización se ha tenido en cuenta información sobre la plantilla, políticas y procesos de RRHH, correspondientes al **periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021**.

Los contenidos del diagnóstico se han definido a partir de lo previsto en el *Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, así como de la metodología facilitada por el Ministerio de Igualdad – Instituto de las Mujeres en su *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas* - Documento elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres Instituto de las Mujeres Ministerio de Igualdad – de fecha Enero de 2021 y accesible en internet.

### Principales resultados del diagnóstico cuantitativo

- **IMDEA Alimentación** es una **empresa feminizada** (64,95% de la plantilla son mujeres)
- A día de hoy no cuenta con **Representación Legal de los Trabajadores** (RLT).
- Por edades, el grueso de la plantilla se concentra en la franja de 30 a 45 años (66,67% mujeres y 33,33% hombres). La edad media de edad de la plantilla se sitúa casi en los 37 años.
- Con respecto al factor de **antigüedad**, un 53,61% de la plantilla está en la franja entre 1 y 3

años, y cerca del 40% acumula una antigüedad máxima de hasta 1 año.

- La **antigüedad** de la plantilla **con contrato fijo o indefinido** está entre 6 y 10 años - un 62,50% en mujeres y 37,50% hombres. La plantilla con **contrato temporal** el 61,73 % tiene una antigüedad entre los 1 y 3 años – un 70,00% en mujeres y 30,00% hombres.
- Prácticamente el 100% de la plantilla es de **nacionalidad española**.
- Están definidas **10 categorías profesionales**, concentrando un mayor número de personas trabajadoras las de Investigador (33 personas – 34% de la plantilla - un 66,67% son mujeres); Ayudante (24 personas – 24,7% de la plantilla – el 75% son mujeres) e Investigador IP (16 personas – 16,5% de la plantilla, el 63,5% son hombres). La mayoría de las categorías profesionales están feminizadas. Solo los puestos de Titulado Medio, Titulado Superior-IP, e Investigador-IP están masculinizados.
- Por **departamentos**, en el Programa de Nutrición de Precisión y Envejecimiento se concentran 27 personas trabajadoras (27,8% de la plantilla) y es un departamento feminizado (el 59,26% del personal son mujeres). Le sigue el Programa de Nutrición and Cáncer con un 22,68% de la plantilla (22 personas trabajadoras, también feminizado). El resto de la plantilla se distribuye de forma similar en el resto de Programas. Los departamentos con menor plantilla son el de Gestión y Administración y el la Unidad de Innovación y Comunicación.
- Con respecto al nivel de estudios de la plantilla por categorías profesionales, el 91,75% de la plantilla cuenta con estudios universitarios, y el 9,25% restante con estudios secundarios. El XIII Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación que aplica a **IMDEA Alimentación**, determina que el personal de Grupo I: Personal docente e investigador. Subgrupo I: Personal docente investigador. Subgrupo II: Personal investigador, deben contar con un doctorado y/o una titulación universitaria para el desempeño de sus funciones. **No se han detectado situaciones de sobrecualificación femenina o masculina** pues la formación requerida para el desarrollo de la actividad está en función de la actividad de la organización
- El 96,9% de la plantilla realiza una jornada laboral de 37,5 horas a la semana en jornada partida y todo el personal reduce su jornada a 35 horas semanales efectivas en forma continuada y no recuperables durante los meses de julio y agosto (conforme a los artículos 35 y 36 del Convenio colectivo). En **IMDEA Alimentación** no existen turnos de trabajo.
- El **100% de la plantilla tiene salarios por encima del salario mínimo interprofesional** (el SMI para 2021 fue de 13.510 € brutos anuales). El 24,74% de la plantilla está situada en la banda salarial entre 17.001 € y 20.000 €. Un 29,90% de la plantilla tiene una retribución superior a los 35.000 € y solo el 4,12% superior a 59.000 euros. En esta distribución se aprecia el factor de la feminización salarial, salvo para la banda salarial superior, con mayor presencia de hombres, en la que el salario está masculinizado. Este mismo patrón de distribución salarial se repite para las bandas salariales con compensaciones extrasalariales.
- A partir de los datos del registro retributivo a 31.12.2021, se aprecia una **brecha salarial global media del 24,21% en favor del salario masculino**. Siendo que la plantilla de **IMDEA Alimentación** está feminizada (el 64,95% de la plantilla son mujeres) esta brecha global media en favor del salario masculino se explica por la brecha existente en la categoría de **TITULADO SUPERIOR** (del 15,38%) pero fundamentalmente por el peso que tiene el salario de la categoría **INVESTIGADOR IP** (que supone un 30,09% de la masa salarial total). En dicha categoría se incluyen todos los Responsables de Programa, Grupo o Línea de Investigación y que está masculinizada (62,5% de la plantilla son hombres). La brecha media es debida principalmente a dos puestos de dos investigadores eminentes responsables de dos Programas de Investigación. Sin embargo, cuando realizamos el análisis de la brecha global con respecto al valor de la **mediana** de los salarios (el salario más frecuente), ésta baja al **8,84%**, desapareciendo incluso la brecha en la categoría de **INVESTIGADOR-IP**.

- Para un total de **12 plazas ofertadas en 2021**, distribuidas entre 5 puestos, se recibieron **308 solicitudes**, de las cuales un **69,48% presentadas por mujeres**. Las contrataciones totales realizadas en 2021 alcanzaron las 19 plazas, siendo ocupadas un 57,89% por mujeres.
- Con respecto a los **tipos de contrato para las nuevas contrataciones**, prevalecieron el **temporal a tiempo completo** (68,42% de los contratos firmados) habituales en el ámbito de los proyectos de investigación. Por puestos, los más ocupados por mujeres fueron de Ayudante (70% de las contrataciones) y de Técnico Especialista (100% de las contrataciones). IMDEA ALIMENTACIÓN no utiliza servicios de las empresas de ETT para sus procesos de contratación.
- En 2021 se produjeron **22 bajas, un 68,18% causadas por mujeres**. Los principales motivos asociadas a bajas definitivas en el caso de mujeres fueron: finalización de contrato, cese voluntario y un despido (a la finalización del contrato). Las finalizaciones de contrato temporal se produjeron por vencimiento del tiempo convenido de realización de un proyecto específico de investigación científico y técnica y la finalización de la ayuda/subvención que lo financiaba. El despido fue realmente una finalización de contrato por vencimiento del tiempo convenido y falta de financiación adicional para su continuidad. Los ceses voluntarios, han sido bajas voluntarias por haber encontrado otro puesto más cerca de sus lugares de origen (Zaragoza, Pontevedra) o más acorde con sus intereses personales. Con respecto a las bajas temporales y permisos concedidos en el último año, el 93,33% de las bajas por incapacidad total fueron mujeres, y el 60% de los permisos por maternidad / paternidad fueron solicitados por mujeres.
- Con respecto a las **responsabilidades familiares**, 21 trabajadoras y trabajadores tienen hijas/os (66,67% mujeres y 33,33% hombres). Dentro de su colectivo, el 22,22% de las mujeres en plantilla tienen hijos/hijas, valor que en el caso de los hombres es un 20,58%. La mayoría de las personas trabajadoras con hijos, tienen entre 1 - 2 hijos/hijas (22,44% mujeres, 14,7% hombres). Por edades, un 57,14% de las mujeres y un 71,42% de los hombres tienen entre hijos/as menores de 12 años. Ninguna persona trabajadora ha declarado a la empresa tener hijas/os con discapacidad o personas dependientes a su cuidado. Para favorecer las necesidades de conciliación y corresponsabilidad, **IMDEA Alimentación ofrece medidas de flexibilización horaria y teletrabajo** y permite unir vacaciones a los permisos maternales y paternales.
- Durante el año 2021, **no se han producido procesos de promoción**.
- Todo el personal que ha recibido **formación en el último año** tiene jornada a tiempo completo y ésta se ha llevado a cabo **dentro de la jornada laboral**; en los casos que han requerido desplazamientos fuera del centro, se han compensado los viajes y dietas. En 2021 se han impartido un total de 217 horas de formación, de las que se han beneficiado 24 personas trabajadoras (66,67% % mujeres y 33,33% hombres). El Plan de formación de **IMDEA Alimentación** incluye la formación genérica programada del Plan de formación de PRL exigido por Ley, gestionado por el Área de Bioseguridad en colaboración con el Servicio externo de PRL; la formación transversal (habilidades interpersonales, liderazgo, resolución de conflictos) también es programada por este Área. Las acciones formativas se financian a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. El resto de acciones formativas de especialización técnica para la mejora del desempeño, se realizan a demanda a lo largo del año con participación trabajadoras y trabajadores, siempre justificando su utilidad y su coste.



### Principales resultados del diagnóstico cuantitativo

- **Cultura de empresa:** **IMDEA Alimentación** cuenta con una cultura propia de una entidad sin ánimo de lucro alineada con su forma jurídica de Fundación. Sus Estatutos fundacionales recogen su finalidad primordial en el ámbito de la investigación científica y la formación. Sus **principios y valores de actuación** están enunciados en su Manual de Acogida, estos sustentan las bases de su cultura como organización. Entre los mismos destacan el comportamiento ético, la conciencia y responsabilidad social y la igualdad de oportunidades y la accesibilidad a los recursos. Está en la Fase inicial la solicitud Certificado de Excelencia en RRHH (HR Excellence in Research) de la Comisión Europea.
- **Selección y contratación:** Cubre la contratación de personal investigador, técnico o de gestión para ejecución de actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación. Los proyectos se desarrollan bien con fondos finalistas (subvenciones) o propios. Los procesos de selección son internos y no se utilizan servicios de empresas de ETT. Se rigen por Derecho privado aplicando criterios de igualdad, mérito y capacidad recogidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). **La publicación de vacantes es transparente** en la página web (portal de empleo). Desde 2008 IMDEA ALIMENTACIÓN está adherida a la Carta Europea del Investigador y Código de conducta para la contratación de investigadores. La Dirección del Centro, siguiendo lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid, solicita autorización a la Consejería de Economía y Hacienda para cubrir puestos fijos de estructura vacantes por tasa de reposición o por tasa adicional para la estabilización del empleo temporal. Son las/los responsables de proyectos de investigación quienes solicitan a la Dirección la incorporación de personal temporal. Existen a día de hoy 10 puestos estructurales afectados para la estabilización de empleo al amparo de la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, sobre la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal y la Orden de 26 de julio de 2022 de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid por la que se autoriza a la Fundación **IMDEA Alimentación** la cobertura de plazas mediante convocatoria pública. En el proceso de selección, se busca Capacidad, Mérito, Compromiso, Motivación. En el proceso descrito no se observan barreras a la incorporación de mujeres.
- **Formación.** Existe un plan de formación anual, que incluye formación obligatoria (ej. PRL) y formación específica con la finalidad de alcanzar un mejor desempeño del puesto. La formación se realiza dentro de la jornada laboral, pudiéndose compensar las horas si se realiza fuera del horario laboral. El 66,67% de las horas de formación anuales se han realizado por mujeres, frente al 33,33% de horas de formación que ha realizado el personal masculino. Los datos corroboran que no existen barreras de género a la formación. **IMDEA Alimentación** colabora en el programa We Lead Food España, creada para impulsar el liderazgo y emprendimiento femeninos en el sector agroalimentario, en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid, mediante formación.
- **Promoción profesional.** La posibilidad de “promoción interna” en **IMDEA Alimentación** está condicionada y sujeta a la oferta de puestos que autoriza la Consejería de Hacienda de la Comunidad de Madrid, no estándole permitido realizar promociones internas del personal. Por lo comentado anteriormente, no existen como tales, planes de carrera.
- **Política salarial.** La política salarial se rige por lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, así como por la política salarial de la Comunidad de Madrid para organismos pertenecientes al sector público. Los aumentos salariales del personal son los autorizados por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid. En 2021 fue del 0,9%. Están definidos **complementos de productividad** recogidos en los contratos laborales del personal indefinido, en función niveles de responsabilidad y objetivos anuales alcanzados, previamente pactados con la Dirección. Existen gratificaciones extraordinarias, voluntarias y no consolidables destinadas a incentivar la dedicación y alto grado de excelencia de desempeño, responsabilidad y compromiso de un/a trabajador/a. Estos deben ser autorizados en la masa



salarial anual por la Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid, así como por la Consejería de Hacienda y Comisión Delegada del Patronato la Fundación a solicitud del/a Director/a.

- **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.** El 96,9% de la plantilla realiza 37,5 horas semanales, y no existen turnos. La flexibilidad de horarios, el teletrabajo y una jornada alineada con los horarios escolares, son los principales mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Aunque jornada laboral es presencial, existe la posibilidad de desarrollar parte de la jornada laboral desde el domicilio, mediante el uso de medios telemáticos, no pudiendo en ningún caso podrá superar el 30% de la jornada laboral. Existen permisos por lactancia, y la posibilidad de acumularlos en jornadas completas para su posterior disfrute.
- **Comunicación interna.** Existen distintos canales de comunicación interna. Soportan la comunicación vertical y horizontal; algunos son telemáticos y otros presenciales. Se promueve el uso de un lenguaje inclusivo, si bien no existe un protocolo para ello como tal.
- **Ayudas, bonificaciones y política social orientada a mujeres.** No se dispone en la actualidad ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales – ej. personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, etc. ni se hace uso de ayudas existentes para promover la contratación de mujeres.
- **Representatividad de la plantilla por género.** **IMDEA Alimentación** cuenta con una plantilla feminizada. Los departamentos con mayor presencia de mujeres son: Auxiliar, Técnico Superior, Técnico Especialista, Ayudante e Investigador. Esto posiblemente se debe a que el campo de las biociencias, nutrición y salud y la ciencia y tecnología de los alimentos (áreas de actividad donde se investiga en el centro) están más feminizados que las ingenierías, por ejemplo.
- **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.** No se ha producido en el último año, ninguna comunicación o denuncia relacionada con acoso sexual o por razón de sexo. Se cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo – Sección de Tipificación de Faltas y Sanciones.
- **Riesgos laborales y salud laboral.** Todos los años se realiza la Evaluación de Riesgos Laborales según la legislación vigente en la materia. Periódicamente se realizan evaluaciones de exposición a agentes químicos y biológicos. En el caso de mujeres embarazadas expuestas a dichos agentes, se modifica su trabajo o el puesto o se las traslada de departamento. Se han realizado tests de riesgos psicosociales.
- **Mujeres en situación o riesgo de exclusión. Violencia de género.** No se ha puesto en marcha ninguna medida concreta para mujeres en riesgo de exclusión. Tampoco ninguna persona trabajadora ha puesto en conocimiento ninguna denuncia en ese sentido. Tampoco se ha realizado ninguna actuación o medida relacionada con la violencia de género (ej. concesión de permisos, excedencia, suspensión de contrato o similar).
- **Convenio colectivo.** En materia de igualdad, el Convenio Colectivo remite a la Ley vigente (**TÍTULO VI. Igualdad de oportunidades y no discriminación-Artículo 63. Igualdad de oportunidades; no discriminación por razón de sexo y medidas para prevenir las situaciones de acoso en el trabajo**) así como al *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*. No hace referencia a los RD 901 y 902 de 2019 ni incluye las medidas específicas que contienen dichos decretos. Su cumplimiento queda cubierto por el proceso actual de elaboración y negociación del Plan de Igualdad.

## 5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A continuación se recogen los **principales resultados de la Auditoría Retributiva**, realizada en abril de 2023 (fecha del informe: 17 de abril de 2023) a partir de los datos del registro retributivo de fecha de 31 de diciembre de 2021, y considerando los datos de plantilla y salariales del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, junto con la Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT) elaborada al efecto utilizando la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad / Instituto de las Mujeres.

### CONCLUSIONES GLOBALES DEL INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En lo que refiere a la **brecha salarial global, favorable al salario masculino**, se cifra en un 24,21% en su valor promedio, bajando al 8,84% en su valor mediana.

A nivel de puestos, existen **brechas de género tanto a favor de las mujeres como de los hombres**.

En ese sentido y salvo las situaciones concretas analizadas, una reducción de la brecha salarial de género podría ir de la mano de lograr un mejor equilibrio de la plantilla en cuanto a género se refiere, en puestos que están feminizados y en puestos que están masculinizados.

Como **conclusión al Informe de Auditoría Retributiva**, podemos indicar los siguientes:

Brecha salarial de género (fuente: Registro retributivo 2021)

Los puestos con una brecha salarial de género de  $\geq 25\%$  en **IMDEA Alimentación** son:

- T. SUPERIOR
- JEFE/A SECCION
- TECNICO/A ES-IP

Habiéndose explicado en el apartado correspondiente del informe (ver pag. 28 del Informe), las causas objetivas de las que dependen.

Análisis de puestos de igual valor vs. retribución

Se han explicado las circunstancias que concurren en las agrupaciones de puestos:

#### **Agrupación 10.**

- INVESTIGADOR/A-IP (794 puntos)
- T. SUPERIOR-IP (789 puntos).

#### **Agrupación 5.**

- TECNICO/A ES (477)
- JEFE/A SECCION (473)

Además, los 3 puestos analizados desde la perspectiva de brecha salarial de género coinciden con 3 de los 4 puestos analizados desde las agrupaciones de puestos de igual valor.

Las causas asociadas a las brechas salariales  $\geq 25\%$  que podrían requerir incorporar medidas al Plan de Igualdad, están relacionadas con:

1. El salario de una persona trabajadora de sexo masculino ocupando el puesto de JEFE/A SECCION, con un puesto temporal ubicado en el Área Técnica de Apoyo, asociado a la ejecución de un proyecto específico de investigación que finaliza el 30 de septiembre de 2023 y cuyo salario viene condicionado por el presupuesto disponible en el proyecto para la contratación de personal específico.
2. En el caso del puesto de T. SUPERIOR, aunque es un puesto fuertemente feminizado, la brecha mediana sube a un 24,49% debido a que el puesto ocupado por el único hombre es de dedicación a tiempo parcial, y al “normalizarlo” a tiempo completo para elaborar el registro retributivo, alcanza una retribución un 24,49% superior al salario más frecuente entre los siete puestos ocupados por mujeres. Se trata del responsable financiero que recibe un complemento por mayor responsabilidad.

3. Con respecto al puesto de **TECNICO/A ES** (Técnico/a especialista de Laboratorios), **es un puesto feminizado** ocupado por 7 personas trabajadoras de sexo femenino y 2 personas trabajadoras de sexo masculino. Este puesto engloba desde los Técnicos Superiores de Laboratorio hasta los Técnicos Senior de Laboratorio (con titulación de Doctor) que realizan funciones de apoyo técnico y que dominan con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar que, por su complejidad requieren una capacitación profesional demostrada. En este caso la brecha salarial promedio del -36,96% en favor del salario femenino se debe a que los puestos de mayor capacitación están ocupados por mujeres que perciben un complemento por mayor cualificación/responsabilidad.

Por tanto, **se recomienda incorporar las siguientes medidas al Plan de Igualdad:**

1. Vigilar siempre que sea posible y que no esté impuesto por las condiciones retributivas asociadas a la financiación de un proyecto de investigación, las condiciones contractuales que concurren en los puestos de TÉCNICO/A ES, T. SUPERIOR y JEFE/A DE SECCION verificando las condiciones de entrada y no generar a ser posible agravio comparativo.
2. Realizar un seguimiento proactivo de la brecha salarial durante la vigencia del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta el impacto que produce la contratación de personal en puestos masculinizados o feminizados, con el objetivo de que pueda mantenerse en los niveles actuales y/o generar su reducción.

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Trabajar para **mejorar el equilibrio de la plantilla en cuanto a género en los departamentos y/o puestos masculinizados**, incrementando durante la vigencia del plan de igualdad siempre que sea posible, la presencia mujeres en los puestos masculinizados. Mediante medidas de las **áreas de intervención de: selección, contratación y promoción**.
2. **Formar en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral**. Mediante medidas del **área de intervención de formación y comunicación**.
3. **Mejorar la protección y los derechos laborales de las personas trabajadoras y en especial en materia de acoso sexual y por razón de género**. Mediante medidas a implantar en el **área de intervención de acoso, y violencia de género**.
4. **Mejorar la comunicación interna y externa con el uso de un lenguaje inclusivo**. Mediante la implantación de medidas en el **área de intervención de comunicación**.
5. **Mejorar la conciliación laboral y familiar**. Mediante la implantación de medidas en el **área de conciliación e igualdad**.
6. **Vigilar la brecha salarial en función de la variación de la plantilla por categorías y puestos**. A ello contribuyen las medidas a implantar del **área de intervención de brecha salarial**.

## 7. MEDIDAS DE IGUALDAD

La tabla muestra las medidas a implantar, el área de intervención asociada y su contribución al objetivo / objetivos del plan. A continuación, se incluye una ficha detallada para cada medida.

**TABLA DE AREAS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Área	Objetivos	Medidas del Plan de Igualdad de IMDEA ALIMENTACIÓN
SELECCIÓN / PROMOCIÓN	O-1	<b>M 1.</b> Aplicar en los procesos de selección, contratación y/o promoción, criterios de equilibrio de género.
		<b>M 2.</b> Incorporar al Protocolo de selección existente, medidas que aseguren que se tiene en cuenta una perspectiva de género.
FORMACIÓN	O-2	<b>M 3.</b> Concienciar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género.
		<b>M 4.</b> Impartir formación sobre “procesos de selección sin sesgo de género”.
		<b>M 5.</b> Impartir formación en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
		<b>M 6.</b> Impartir formación sobre lenguaje inclusivo a la plantilla.
PREVENCIÓN DEL ACOSO	O-3	<b>M 7.</b> Implantar un protocolo específico de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
VIOLENCIA DE GENERO	O-3	<b>M 8.</b> Ofrecer medidas de apoyo a víctimas de violencia de género.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	O-4	<b>M 9.</b> Implantar un canal de comunicación con la plantilla para la difusión de información en materia de igualdad
	O-2	<b>M 10.</b> Dar a conocer a la plantilla el Plan de Igualdad y sus medidas
	O-4	<b>M 11.</b> Potenciar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.
CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD	O-5	<b>M 12.</b> Favorecer la utilización de los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad
	O-5	<b>M 13.</b> Incluir el derecho a la desconexión digital en la política interna de conciliación
BRECHA SALARIAL	O-6	<b>M 14.</b> Vigilar la brecha salarial de género (de manera global y específicamente en los puestos de TÉCNICO/A ES, T. SUPERIOR y JEFE/A DE SECCION).

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	SELECCIÓN / PROMOCIÓN
Medida n. 1	<b>APLICAR EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y/O PROMOCIÓN, CRITERIOS DE EQUILIBRIO DE GÉNERO.</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que el procedimiento que se aplica para la selección de candidatos/as para la cobertura de vacantes asociadas a líneas de investigación, no genera discriminación indirecta de género.</li> <li>- Intentar tener en cuenta el equilibrio de la plantilla por género con respecto a los departamentos y puestos más masculinizados o feminizados en procesos de selección y promoción, siempre que se presenten al proceso, candidatos de ambos géneros a igualdad de méritos.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<p>Incorporar instrucciones en el procedimiento de selección y/o contratación, para garantizar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a igualdad de méritos de los candidatos, estarán en la fase final de la selección, independientemente de su género.</li> <li>- teniendo en cuenta si la vacante ofertada corresponde a un puesto o área masculinizada o feminizada, como factor corrector en cuanto al equilibrio de la plantilla en departamentos feminizados /masculinizados y asimismo de desigualdades salariales de género.</li> </ul>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN</li> <li>- Futuros trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN</li> </ul>
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Segundo semestre de 2023</li> </ul>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia</li> </ul>
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal de administración (revisión del procedimiento)</li> <li>- Puesta en práctica del procedimiento por los responsables de la selección de los equipos de investigadores</li> </ul>
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de procesos en los que se ha tenido en cuenta el criterio de equilibrio de género / N.º total de procesos de selección realizados</li> <li>- N.º incorporaciones/año segmentados por sexo, departamentos y puestos</li> <li>- N.º de promociones/año segmentados por sexo, departamentos y puestos</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	SELECCIÓN / PROMOCIÓN
Medida n. 2	<b>INCORPORAR AL PROTOCOLO DE SELECCIÓN EXISTENTE, MEDIDAS QUE ASEGUREN QUE SE TIENE EN CUENTA UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la integración de la perspectiva de género en los procesos de selección, para evitar cualquier tipo de discriminación en todas las fases del proceso.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar una Guía de actuación en el proceso de selección de personas con perspectiva de género.</li> <li>- Explicitar el compromiso de la empresa con la Igualdad entre mujeres y hombres en el proceso de selección.</li> <li>- Redacción de oferta de empleo en lenguaje no sexista.</li> <li>- Comisiones de selección paritarias.</li> </ul>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisiones de selección de personal.</li> </ul>
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Segundo semestre de 2023.</li> </ul>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia / Área de RRHH-Atracción de Talento.</li> </ul>
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de actuación en el proceso de selección de personas con perspectiva de género.</li> </ul>
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de Convocatorias de selección de personal/año.</li> <li>- Nº Mujeres/Hombres en cada proceso de selección (desglose por sexo de las candidaturas).</li> </ul>



FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	FORMACION
Medida n. 3	<b>CONCIENCIAR Y FORMAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO</b>
Objetivos que persigue	- Hacer llegar a las trabajadoras y trabajadores información y conocimientos en materia de igualdad de género de manera que sean sensibles ante la importancia de su adecuada gestión en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de necesidades formativas y destinatarios.</li> <li>- Definición de posibles contenidos y proveedores.</li> <li>- Definición de modalidad de formación (ej. online, presencial ...).</li> <li>- Programación e impartición de sesiones.</li> <li>- Incorporar al Plan de Formación anual, formación en materia de igualdad dirigida a la plantilla (carácter obligatorio para nuevas incorporaciones).</li> </ul>
Personas destinatarias	- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN.
Cronograma de implantación	- Primer semestre de cada año.
Responsable	- Gerencia
Recursos asociados	- Identificación de acciones formativas para su planificación y asignación de recursos.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de cursos o contenidos en materia de igualdad impartidos.</li> <li>- N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>- N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	FORMACION
Medida n. 4	<b>IMPARTIR FORMACIÓN SOBRE “PROCESOS DE SELECCIÓN SIN SESGO DE GÉNERO” A LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que las personas involucradas en la toma de decisiones en los procesos de selección / promoción / contratación sean conscientes del efecto de los sesgos inconscientes y los sesgos de género.</li> <li>- Dotarles de herramientas para incrementar su objetividad y evitar la discriminación inconsciente por género.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de necesidades formativas y destinatarios.</li> <li>- Definición de posibles contenidos y proveedores.</li> <li>- Definición de modalidad de formación (ej. online, presencial ...).</li> <li>- Programación e impartición de sesiones.</li> </ul>
Personas destinatarias	Las personas participantes en la toma de decisiones en procesos que impliquen la selección / contratación / promoción de personal.
Cronograma de implantación	- Primer semestre de 2024.
Responsable	- Gerencia
Recursos asociados	- Identificación de acciones formativas para su planificación y asignación de recursos
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de cursos o contenidos impartidos</li> <li>- N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo</li> <li>- N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida n. 5	<b>IMPARTIR FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar a las personas responsables de recursos humanos de la entidad y a los responsables del protocolo de prevención de acoso en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para que sepan actuar con diligencia</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar y dar pautas generales y concretas las personas responsables para que sepan identificar y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón y evitar que se produzcan.</li> <li>- Prevenir y evitar que se produzcan. situaciones de acoso sexual, por razón de sexo.</li> </ul>
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas responsables de recursos humanos de la entidad y responsables del protocolo de prevención de acoso.</li> </ul>
Cronograma de implantación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primer semestre de 2023</li> </ul>
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia</li> </ul>
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de acciones formativas para su planificación y asignación de recursos</li> </ul>
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de cursos o contenidos impartidos</li> <li>- N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo</li> <li>- N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo</li> </ul>

	FICHA DE MEDIDA
Área de actuación	FORMACION
Medida n. 6	<b>IMPARTIR FORMACIÓN SOBRE LENGUAJE INCLUSIVO A LA PLANTILLA.</b>
Objetivos que persigue	- Formar y sensibilizar al personal de IMDEA Alimentación sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo y no sexista como herramienta para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	- Identificación de necesidades formativas y destinatarios. - Definición de posibles contenidos y proveedores. - Definición de modalidad de formación (ej. online, presencial ...). - Programación e impartición de sesiones.
Personas destinatarias	- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN.
Cronograma de implantación	- Primer semestre de 2025.
Responsable	- Gerencia.
Recursos asociados	- Identificación de acciones formativas para su planificación y asignación de recursos.
Indicadores de evaluación	- N.º de cursos o contenidos en materia de igualdad impartidos. - N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. - N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	PREVENCIÓN DEL ACOSO
Medida n. 7	<b>IMPLANTAR UN PROTOCOLO ESPECÍFICO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar el protocolo específico para la prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, elaborado y negociado con la parte social durante la negociación del Plan de Igualdad</li> <li>- Dar a conocer a la plantilla su existencia y forma de aplicación.</li> <li>- Sensibilizar ante este fenómeno y su importancia en el ámbito laboral.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar el protocolo específico desarrollado y negociado con la parte social, para la prevención en caso de acoso sexual o por razón de sexo</li> <li>- Implantar y comunicar la existencia del nuevo protocolo y su uso a la plantilla.</li> <li>- Sensibilizar sobre la importancia de utilizar el protocolo ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.</li> </ul>
Personas destinatarias	- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN.
Cronograma de implantación	- Primer semestre de 2024.
Responsable	- Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resumen / extracto del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo</li> <li>- Canales internos de comunicación.</li> <li>- Medidas preventivas durante la investigación de denuncias.</li> <li>- Servicios específicos (servicio de prevención ajeno, asesoramiento jurídico y/o psicológico, etc.).</li> </ul>
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación a la plantilla realizada (SI / NO).</li> <li>- Indicadores del propio protocolo en caso de aplicación (ej. nº de denuncias presentadas, nº investigaciones abiertas, nº medidas aplicadas).</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GENERO
Medida n. 8	<b>OFRECER MEDIDAS DE APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrecer medidas de apoyo y acompañamiento a trabajadoras y trabajadores, en el caso de que comuniquen y acrediten a la empresa, que son objeto de violencia de género.</li> <li>- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, en su caso.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un sencillo protocolo de actuación y realizar su difusión a la plantilla, identificando a qué departamento debe dirigirse la persona</li> <li>- Determinar el tipo de documentación a presentar por la persona trabajadora para acreditar que es objeto de violencia de género (ej. denuncia, acta judicial, parte de lesiones etc.).</li> <li>- Determinar el conjunto de medidas que la empresa debe articular mediante el análisis y estudio de la normativa aplicable (ej. convenio colectivo, normativa de igualdad, Estatuto de los Trabajadores, etc.).</li> <li>- Comunicar la existencia de dichas medidas.</li> <li>- Asegurar la confidencialidad y la protección del trabajador / trabajadora en caso de aplicación.</li> </ul>
Personas destinatarias	- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN
Cronograma de implantación	- Primer semestre de 2024
Responsable	- Gerencia
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa aplicable</li> <li>- Canales de información y asesoramiento</li> </ul>
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la elaboración y comunicación de las medidas (SI/NO)</li> <li>- N.º de peticiones de medidas solicitadas por violencia de género / año segmentado por género</li> <li>- N.º medidas aplicadas (ej. flexibilización de horarios, permisos para asistir a vistas, etc.) / año segmentado por género</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
Medida n. 9	<b>IMPLANTAR UN CANAL DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA PARA LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
Objetivos que persigue	- Abrir una fórmula de comunicación entre las personas trabajadoras y la organización para canalizar información relevante en materia de igualdad.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar información relevante en el ámbito de igualdad, que resulte de interés para las personas trabajadoras.</li> <li>- Identificar el canal / canales más adecuados.</li> <li>- Implantar el canal y la periodicidad de los mensajes.</li> </ul>
Personas destinatarias	- Todas las personas trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN
Cronograma de implantación	- Primer semestre de 2023.
Responsable	- Gerencia.
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal responsabilizado de generar los contenidos con la periodicidad requerida.</li> <li>- Implantación del canal.</li> </ul>
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de informaciones generadas / año</li> <li>- Si se realiza por medios telemáticos, indicadores de seguimiento tipo: nº de mails, newsletters, boletines enviados; nº de consultas recibidas (si el canal es bidireccional) etc.</li> </ul>



FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
Medida n. 10	<b>DAR A CONOCER A LA PLANTILLA EL PLAN DE IGUALDAD Y SUS MEDIDAS</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar a conocer el proceso de elaboración y resultados del Plan de Igualdad</li> <li>- Dar a conocer que se ha elaborado junto con la parte social (Comisión Negociadora).</li> <li>- Informar a los trabajadores y trabajadoras de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesiones informativas sobre la política de Igualdad y su Plan de Igualdad de género.</li> <li>- Incorporación del Plan de Igualdad a Manual de acogida de nuevo personal.</li> <li>- Informar sobre el Plan de Igualdad en la sesión de acogida junto con la Formación de PRL y Bioseguridad.</li> </ul>
Personas destinatarias	Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN
Cronograma de implantación	- Segundo semestre de 2023 y de manera permanente a la incorporación del Personal.
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia.</li> <li>- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ul>
Recursos asociados	- Canales y espacios de comunicación.
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de comunicaciones / informaciones realizadas.</li> <li>- N.º de destinatarios.</li> <li>- Si se realiza por medios telemáticos, indicadores de seguimiento tipo: n.º. de mails, newsletters, boletines enviados; n. de asistentes en reuniones telemáticas, etc.</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
Medida n. 11	<b>POTENCIAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar y generalizar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas por parte del personal de IMDEA ALIMENTACIÓN.</li> <li>- Que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar ámbitos, actividades, procesos de comunicación interna / externa etc. en los que sea susceptible el uso de un lenguaje inclusivo.</li> <li>- Definir las claves del lenguaje inclusivo en IMDEA ALIMENTACIÓN (términos a evitar y términos inclusivos equivalentes).</li> <li>- Definir una Guía o protocolo para el uso del lenguaje no sexista. Promover en la empresa la utilización de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.</li> <li>- Revisar dichas comunicaciones para que incluyan una perspectiva de género / lenguaje inclusivo.</li> <li>- Corregir imágenes y comunicación visual que solo represente a un sexo y/o que contenga estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).</li> <li>- Establecer sistemas o mecanismos de “auditoría” o “vigilancia”.</li> <li>- Dar a conocer a los trabajadores y trabajadoras, la guía junto con consejos para su aplicación.</li> <li>- Incluir recomendaciones de uso del lenguaje inclusivo en la formación en igualdad.</li> </ul>
Personas destinatarias	- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN.
Cronograma de implantación	- Primer semestre de 2025
Responsable	- Gerencia
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y modelos de lenguaje inclusivo existentes (ej. Ministerio de igualdad, Instituto de las Mujeres, parte social etc.).</li> <li>- Buenas prácticas de referencia existentes en la materia.</li> </ul>
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.</li> <li>- N.º incumplimientos y/o denuncias en materia de lenguaje inclusivo (de implantarse algún canal de denuncia y/o método de auditoría).</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD
Medida n. 12	<b>FAVORECER LA UTILIZACIÓN DE LOS DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PREVISTOS POR LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir las medidas existentes en materia de conciliación entre la vida personal y laboral, en especial en materia de igualdad.</li> <li>- Favorecer que todas las personas trabajadoras que lo necesiten hagan uso de las medidas de conciliación.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar a conocer a la plantilla las medidas previstas por el RD-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, que favorecen la conciliación (ej. adaptación voluntaria de la jornada)</li> <li>- Reforzar la información y comunicación de las medidas de conciliación existentes para estimular su utilización por parte de las trabajadoras y trabajadores</li> </ul>
Personas destinatarias	Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN
Cronograma de implantación	- Segundo semestre de 2024
Responsable	- Gerencia
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad</li> <li>- Canales de difusión y registro de solicitud por parte de las personas trabajadoras</li> </ul>
Indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>- N.º de medidas de conciliación existentes y/o puestas en marcha.</li> <li>- N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.</li> <li>- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.</li> </ul>

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD
Medida n. 13	<b>INCLUIR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA POLÍTICA INTERNA DE CONCILIACIÓN</b>
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de todas las personas trabajadoras.</li> <li>- Las modalidades de ejercicio de este derecho potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se someterán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado con los representantes de los trabajadores</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar a la política interna de conciliación, medidas destinadas a todas las personas trabajadoras, que establezcan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión</li> <li>- Definir acciones de formación y sensibilización que promuevan un uso razonable de las herramientas tecnológicas y eviten el riesgo de fatiga informática.</li> </ul>
Personas destinatarias	- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN
Cronograma de implantación	- Segundo semestre 2023
Responsable	- Gerencia
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales - Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.</li> <li>- Política de desconexión digital</li> <li>- Acciones informativas de la política de desconexión digital</li> </ul>
Indicadores de evaluación	- N.º de trabajadoras y trabajadores que hacen uso de los recursos

	FICHA DE MEDIDA
Área de actuación	BRECHA SALARIAL
Medida n. 14	<b>VIGILAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (DE MANERA GLOBAL Y ESPECÍFICAMENTE EN LOS PUESTOS DE TÉCNICO/A ES, T. SUPERIOR Y JEFE/A DE SECCION).</b>
Objetivos que persigue	- Realizar un seguimiento proactivo de la brecha salarial durante la vigencia del Plan de Igualdad – a nivel de puestos y de manera específica en los puestos de TÉCNICO ES, T. SUPERIOR y JEFE/A DE SECCION.
Descripción detallada de la medida	- Repetir periódicamente la auditoría retributiva y el análisis de la brecha salarial promedio (registro retributivo) en especial cuando haya una variación significativa de la plantilla, y/o en puestos masculinizados o feminizados
Personas destinatarias	- Personas trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN - Futuras Personas trabajadoras de IMDEA ALIMENTACIÓN
Cronograma de implantación	- Anualmente (ej. durante el primer semestre del año, una vez cerrado el ejercicio anterior)
Responsable	- Gerencia
Recursos asociados	- Tablas salariales del convenio colectivo del sector en vigor - El incremento salarial correspondiente determinado por las Tablas de la CM / Hacienda
Indicadores de evaluación	- Valor de la brecha salarial promedio y/o mediana - Valor de la brecha salarial por puesto y género

## 8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para la implantación y seguimiento de la eficacia de las medidas y cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, se articulan los siguientes instrumentos:

### Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan:

Será el órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. De composición paritaria, cuenta con miembros de la representación legal de la empresa así como de las personas trabajadoras. De ser posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Su composición es la siguiente:

Persona	Cargo	En representación de
Alejandro Arranz Calvo	Gerente	IMDEA Alimentación
Inmaculada Galindo Fernández	Área de RRHH – Gestión del Talento	IMDEA Alimentación
Irena Boned Gómez	Técnica de Igualdad	FEM – CCOO Madrid
Alejandra Rodríguez Velasco	UGT Servicios Públicos de Madrid	UGT

Se acuerda desarrollar un Reglamento de Funcionamiento para asegurar la eficacia de su acción en cuanto a la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad. En dicho reglamento se establecerán sus atribuciones y así como funcionamiento en general y método de toma de decisiones.

### Responsables de seguimiento:

Será responsable del seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, en primer lugar, la(s) persona(s) o departamento(s) responsable(s) de cada medida del Plan de Igualdad, según se recoge en su correspondiente ficha.

Adicionalmente la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de reunirá periódicamente para realizar un informe de seguimiento global de las medidas y su implantación, detectar problemas y proponer medidas para su subsanación.

### Periodicidad y herramientas de seguimiento:

Además de la supervisión de la implantación de cada medida a cargo de un miembro de la Comisión de Seguimiento, se establece al menos una reunión anual de seguimiento de la comisión. En el Reglamento de dicha comisión, se establecerá con mayor precisión todo lo relativo a la celebración de reuniones y periodicidad de estas, así como la posibilidad de mantener reuniones extraordinarias o no programadas si la desviación en la implantación de alguna de las medidas así lo requiriera.

## 9. EVALUACION Y REVISION DEL PLAN

Se define un procedimiento de evaluación y revisión del conjunto del plan, compuesto por los siguientes elementos:

### a. Órgano o personas responsables de realizar la evaluación del Plan:

Será una de las funciones atribuidas en el correspondiente Reglamento, a la Comisión de Evaluación y Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. Los miembros de dicha Comisión serán los responsables de la evaluación del Plan.

### b. Fecha de realización de la evaluación

Se establece la **evaluación intermedia**, en el segundo trimestre de 2024, y la **evaluación final**, el segundo trimestre de 2026.

### c. Procedimiento de recopilación y sistematización de información de implantación y seguimiento del plan.

Se establece que los responsables de la implantación de cada medida del Plan informarán de su avance con carácter periódico (en función del plazo de implantación de cada medida) mediante el instrumento que la Comisión de Evaluación y Seguimiento definirá al efecto (ej. informe de medida) estableciéndose un canal de comunicación y repositorio específico a tal fin.

Dicha información será explotada por la Comisión de Evaluación y Seguimiento para sus reuniones periódicas de análisis y para la elaboración de los informes de evaluación.

### d. Informes de evaluación y propuestas de mejora

La Comisión de Evaluación y Seguimiento elaborará los correspondientes informes de evaluación, a partir del análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.

Los informes de evaluación se elaborarán en función de la periodicidad definida por el propio Reglamento de Funcionamiento de la Comisión, presentándose y revisándose en las reuniones que la Comisión mantenga a tal efecto.

La Comisión podrá realizar propuestas de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la organización.

La manera en que se presentarán y aprobarán dichas propuestas quedará definida por el propio Reglamento de Funcionamiento de la Comisión.



## 10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El siguiente calendario muestra una **primera planificación del arranque en la implantación de las medidas del plan de igualdad**. Se han distribuido las 14 medidas del plan a lo largo de los 4 años de vigencia del mismo, teniendo en cuenta su prioridad y que el primer año del plan requiere articular mecanismos de implantación (Comisión de Evaluación y Seguimiento, reglamento de funcionamiento) y el último año requiere el inicio de la elaboración del siguiente plan de igualdad. La tabla refleja la **planificación por semestres**, estando recogidas las fechas de detalle en la ficha de cada medida. **La fila final de la tabla totaliza el número de acciones por semestre, para dar una idea del esfuerzo a realizar** y evitar programar un número excesivo de acciones al inicio del plan, lo que podría generar un fenómeno de “cuello de botella” a la hora de implantar las medidas (por falta de tiempo material o de recursos necesarios).

Cada medida requiere la planificación de detalle que se realizará con las correspondientes fichas de implantación, evaluación y seguimiento. Muchas de las medidas propuestas conllevan un seguimiento en el tiempo, con lo que la carga de trabajo se incrementará paulatinamente a medida que vaya avanzando el plan.

Las filas en amarillo reflejan la **planificación de acciones específicas asociadas a la implantación y evaluación global del plan y sus medidas** que se han descrito en la sección n. 8. Se incluye entre las tareas de la Comisión, la **elaboración del próximo Plan de Igualdad**, abordando el proceso en el primer trimestre de 2026, dado que la vigencia máxima del Plan de Igualdad no puede superar los 4 años.

Medidas del Plan de Igualdad	2023		2024		2025		2026	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
<b>M 1.</b> Aplicar en los procesos de selección, contratación y/o promoción, criterios de equilibrio de género.		●						
<b>M 2.</b> Incorporar al Protocolo de selección existente, medidas que aseguren que se tiene en cuenta una perspectiva de género.		●						
<b>M 3.</b> Concienciar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género			●		●		●	
<b>M 4.</b> Impartir formación sobre “procesos de selección sin sesgo de género”			●					
<b>M 5.</b> Impartir formación en materia de prevención de acoso sexual y por razón	●							
<b>M 6.</b> Impartir formación sobre lenguaje inclusivo a la plantilla.					●			
<b>M 7.</b> Implantar un protocolo específico de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.			●					
<b>M 8.</b> Ofrecer medidas de apoyo a víctimas de violencia de género.			●					
<b>M 9.</b> Implantar un canal de comunicación con la plantilla para la difusión de información en materia de igualdad.	●							
<b>M 10.</b> Dar a conocer a la plantilla el Plan de Igualdad y sus medidas.	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>M 11.</b> Potenciar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.					●			
<b>M 12.</b> Favorecer la utilización de los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.				●				
<b>M 13.</b> Mejorar los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.		●						
<b>M 14.</b> Vigilar la brecha salarial de género	●		●		●		●	
Constitución Comisión Sgto. y Evaluación. Reglamento funcionamiento		●						
Seguimiento de la implantación de las medidas		●	●	●	●	●	●	●
Reuniones de seguimiento de la Comisión			●		●		●	
Evaluación del Plan				●				●
Elaboración y negociación del nuevo Plan de Igualdad								●
<b>Total acciones por semestre</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se acuerda que el Reglamento de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad, incluirá el procedimiento para la modificación de los elementos que constituyen el plan de igualdad (ej. objetivos y medidas) derivados de la evaluación y seguimiento de este.

También se acuerda que recogerá en dicho Reglamento el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad y sus medidas, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

En representación de FUNDACION IMDEA ALIMENTACIÓN

Firma:

Alejandro Arranz Calvo

Inmaculada Galindo Fernández

En representación de FEM – CCOO Madrid

Firma:

Irena Boned Gómez

En representación de UGT servicios Públicos de Madrid

Firma:

Alejandra Rodriguez Velasco