

PLAN DE IGUALDAD

software

EXTRACTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN IMDEA SOFTWARE

Contenido

INFORMACIÓN GENERAL	2
GOBERNANZA	3
CARTA DE COMPROMISO	4
FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	5
RECOGIDA DE DATOS Y DIAGNÓSTICO	5
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	6
Ámbito de aplicación y Vigencia.....	7
Objetivos	7
Medidas.....	7
Seguimiento e implantación.....	8
Cronograma	8
DATOS RELEVANTES DE LA INSTITUCIÓN.....	10

INFORMACIÓN GENERAL

Razón social: Fundación IMDEA Software

CIF: G84908987

Domicilio social: Campus de Montegancedo s/n, Pozuelo de Alarcón, Madrid 28223

Forma jurídica: Fundación pública

Teléfono: 911012202

Correo electrónico: contacto@software.imdea.org

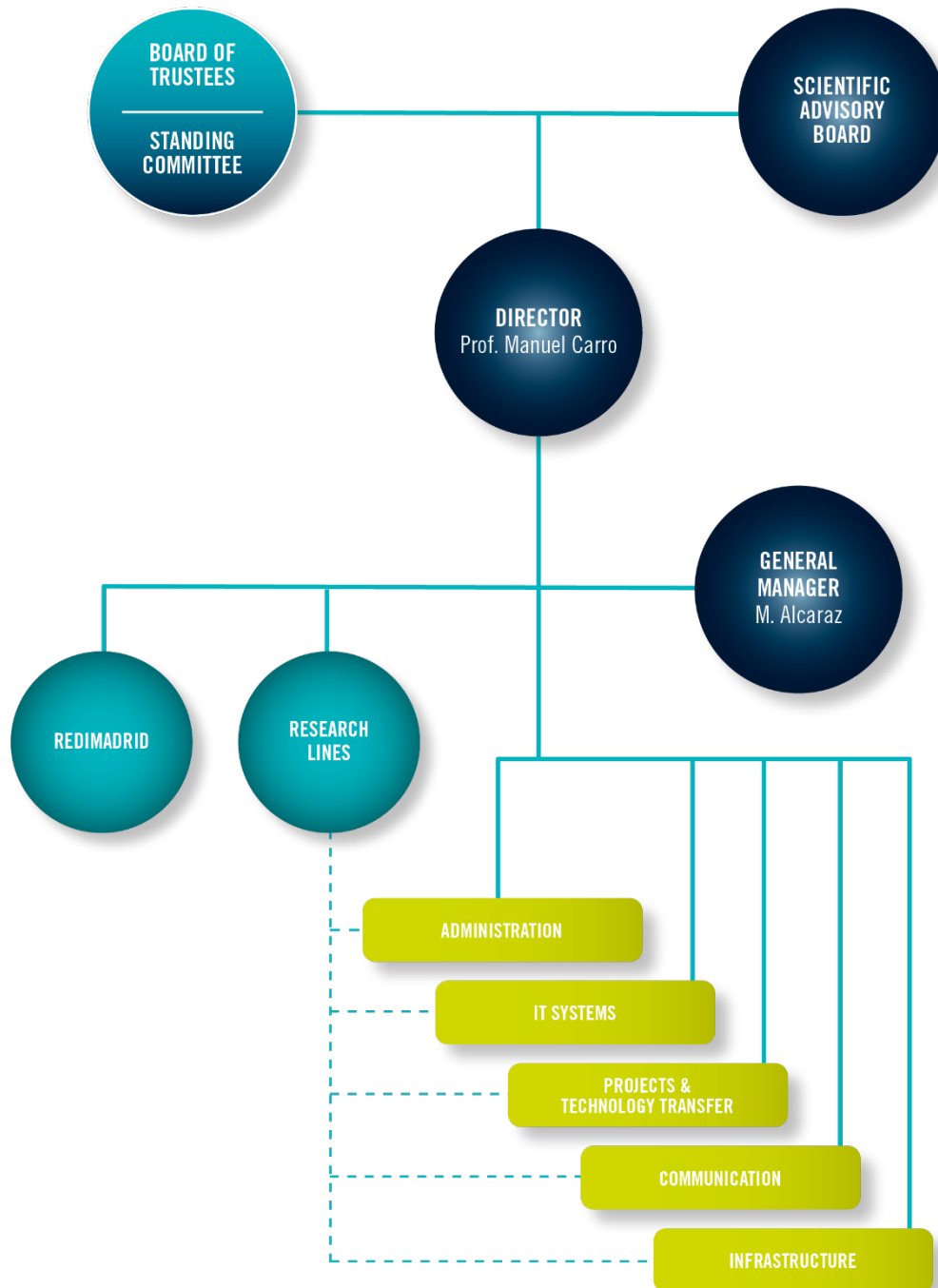
Página web: <https://software.imdea.org/>

N.º de centros de trabajo: 1

Fecha de aprobación del plan de igualdad: 28/Marzo/2022

GOBERNANZA

El organigrama del Instituto es el que sigue:



CARTA DE COMPROMISO

La Fundación promueve un ambiente de trabajo tolerante, diverso y creativo que sea respetuoso con todas las personas independientemente de su género, edad, etnia, nacionalidad, religión, orientación sexual, idioma o discapacidad.

Asimismo, la Fundación está adherida a la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores y ha obtenido el sello de Excelencia en RRHH otorgado por la Comisión Europea que incluye aspectos de no discriminación, igualdad y género.

Desde la Dirección se entiende la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio básico y transversal que debe respetarse en todas las políticas de la Fundación. La dirección se compromete a facilitar los recursos necesarios para elaborar e implementar el plan de igualdad, promoviendo la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos y niveles y fomentando unas condiciones de trabajo que permitan el desarrollo de un ambiente positivo y enriquecedor para todas las personas de la Fundación. Asimismo, se compromete a realizar las acciones formativas que sean necesarias para concienciar a la plantilla del centro sobre cómo evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género, en especial a aquellos que tienen capacidad decisoria.

Manuel Carro

Director

FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD RECOGIDA DE DATOS Y DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del Plan de Igualdad se procedió a recoger datos cuantitativos y cualitativos relativos a la plantilla de IMDEA SOFTWARE correspondientes al ejercicio 2021.

A continuación, se muestra un extracto de las conclusiones del diagnóstico.

- Conclusiones sobre los datos cuantitativos:
 - ✓ Plantilla con presencia masculina mayoritaria (70,49%). Sin embargo, la presencia femenina en el Instituto es superior a la media de mujeres en carreras STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), que concretamente en el ámbito de la Informática es aún reducida, siendo un fenómeno propio del sector en el que IMDEA SOFTWARE desarrolla su actividad. Según un documento elaborado por el servicio de estudios de la confederación de UGT, “Mujer y Tecnología. Edición 2020”, la presencia de mujeres en formación académica relacionada con las TIC y en especial en ingenierías relacionadas con la informática apenas alcanza el 15%.
 - ✓ La mayor parte de la plantilla es menor de 29 años (51,10%).
 - ✓ Casi el 40% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a 1 año, y el 46,7% menos de 3 años.
 - ✓ Aproximadamente la mitad de la plantilla es extranjera.
 - ✓ El 90,2% de la plantilla realiza jornada completa.
 - ✓ A nivel global, nos encontramos con una brecha salarial del 9% ateniéndonos al hecho de que la plantilla de IMDEA SOFTWARE está masculinizada (70% de la plantilla son hombres) a lo que se añade que, puestos de mayor nivel y retribución, también están masculinizados. Realizando el análisis puesto a puesto, la brecha se sitúa en unos niveles muy bajos o inexistentes para la mayoría de los puestos.

- Conclusiones sobre los datos cualitativos:
 - ✓ Los procesos de selección se basan exclusivamente en la evaluación de las competencias de los candidatos y no tienen sesgo de género.
 - ✓ No existen situaciones de sobrecualificación o sesgos de género ligados a la preparación de las personas / puestos.
 - ✓ En la carrera del investigador no existen barreras ni limitaciones basadas en sesgos de género.
 - ✓ La política salarial de IMDEA SOFTWARE se rige principalmente por lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, así como por los rangos salariales previstos por la Comunidad de Madrid para todo el personal de los institutos IMDEA.
 - ✓ La flexibilidad de horarios y el teletrabajo son los principales mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y

favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todos los trabajadores y trabajadoras disponen de los dispositivos necesarios para realizar su trabajo en remoto, incluidos métodos de registro de presencia del trabajo en remoto. La utilización de estas medidas es indistinta por parte de mujeres y hombres. Lo mismo sucede con los permisos de maternidad y paternidad.

- ✓ Existen distintos canales de comunicación interna en IMDEA SOFTWARE que permiten la comunicación vertical y horizontal entre los trabajadores y trabajadoras y/o los trabajadores y trabajadoras y la entidad; algunos son telemáticos y otros son personales.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Su objetivo es describir cómo la organización da respuesta a las obligaciones legales relativas a la transparencia retributiva vinculada a la elaboración del Plan de Igualdad.

- ✓ Existen 14 puestos de trabajo diferentes, incluyendo el Director y Director Adjunto. Estos puestos se han determinado en base a 8 factores.
- ✓ La brecha salarial por puesto se muestra en la siguiente tabla para los casos en los que es posible hacer una comparación. La brecha salarial se calcula como (retribución hombres - retribución mujeres) / retribución hombres. Se omiten los casos en los que no es posible hacer una comparación por ser unipersonales o no existir diversidad de género.

	Brecha salarial
Inv. Assistant	-3%
Inv. Postdoctoral	6%
Inv. Predoctoral	-1%
Ayudante Inv.	-7%
Gestor	11%
Técnico	31%
	9%

ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con fecha de 5 de enero de 2022 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de acuerdo con lo previsto en la legislación española. La componen representantes de los trabajadores con miembros de UGT, representación de la dirección y del dpto. de RRHH.

El 22 de abril de 2022 el Plan de Igualdad quedó registrado. A continuación, se muestra un extracto del mismo.

Ámbito de aplicación y Vigencia

El Plan de Igualdad aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de IMDEA SOFTWARE, 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.

La vigencia es de 4 años desde el día siguiente de su aprobación, es decir desde el 29 de marzo de 2022.

Objetivos

Objetivos	Descripción
O-1	Mejorar el equilibrio de la plantilla en cuanto a género en los departamentos y/o puestos masculinizados.
O-2	Formar en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.
O-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.
O-4	Mejorar la comunicación interna y externa con el uso de un lenguaje inclusivo.
O-5	Mejorar la conciliación laboral y familiar.
O-6	Vigilar la brecha salarial en función de la variación de la plantilla por categorías y puestos.

Medidas

Área	Objetivos	Medidas del Plan de Igualdad de IMDEA SOFTWARE
INFRARREPRESENTACIÓN / SELECCIÓN / PROMOCIÓN / CONTRATACION	O-1	M 1. Aplicar criterios de equilibrio de género en los procesos de selección, contratación y/o promoción.
		M 2. Incentivar el interés de las mujeres por la actividad investigadora.
FORMACIÓN	O-2	M 3. Concienciar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género.
		M 4. Impartir formación sobre “procesos de selección sin sesgo de género”.
PREVENCIÓN DEL ACOSO	O-3	M 5. Implantar el protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
VIOLENCIA DE GENERO	O-3	M 6. Ofrecer medidas de apoyo a víctimas de violencia de género.
PRL CON PERSPECTIVA DE GENERO	O-3	M 7. Implantar medidas de prevención de riesgos laborales diferenciadas por sexo.
COMUNICACIÓN	O-4	M 8. Implantar un canal de comunicación con la plantilla para la difusión de información en materia de igualdad.

	0-2	M 9. Dar a conocer a la plantilla el Plan de Igualdad y sus medidas.
	0-4	M 10. Potenciar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones.
CONCILIACIÓN E IGUALDAD	0-5	M 11. Favorecer la utilización de los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.
	0-5	M 12. Mejorar los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.
	0-5	M 13. Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad.
BRECHA SALARIAL	0-6	M 14. Vigilar la brecha salarial de género.

Seguimiento e implantación

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es el comité responsable de la implantación y seguimiento del plan. Estará compuesta por representantes de los trabajadores a través de UGT, mientras no exista RLT, representantes de la dirección y del dpto. de RRHH. Se formará a sus miembros en las habilidades de igualdad de género que sean necesarias para la implantación del plan.

Cronograma

El siguiente calendario muestra una primera planificación del arranque en la implantación de las medidas del plan de igualdad a lo largo de los 4 años de vigencia del mismo. La tabla refleja la planificación por semestres.

Cada medida requiere la planificación de detalle que se realizará con las correspondientes fichas de implantación, evaluación y seguimiento.

Las filas en amarillo reflejan la planificación de acciones específicas asociadas a la implantación y evaluación global del plan y sus medidas.

Medidas del Plan de Igualdad	2022		2023		2024		2025		2026
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1T
Planificación por años y semestres									
M 1. Aplicar criterios de equilibrio de género en los procesos de selección, contratación y/o promoción		●							
M 2. Incentivar el interés de las mujeres por la actividad investigadora			●		●		●		
M 3. Concienciar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género		●							
M 4. Impartir formación sobre “procesos de selección sin sesgo de género”			●						
M 5. Implantar el protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	●								
M 6. Ofrecer medidas de apoyo a víctimas de violencia de género					●				
M 7. Implantar medidas de prevención de riesgos laborales diferenciadas por sexo			●						
M 8. Implantar un canal de comunicación con la plantilla para la difusión de información en materia de igualdad		●							
M 9. Dar a conocer a la plantilla el Plan de Igualdad y sus medidas	●								
M 10. Potenciar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones				●					
M 11. Favorecer la utilización de los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad				●					
M 12. Mejorar los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad	●								
M 13. Mejorar los derechos y medidas vinculados a la conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad	●								
M 14. Vigilar la brecha salarial de género			●		●		●		●
Constitución Comisión Sgto. y Evaluación. Reglamento de 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									●
Total acciones por semestre	5	5	6	5	5	3	4	2	3

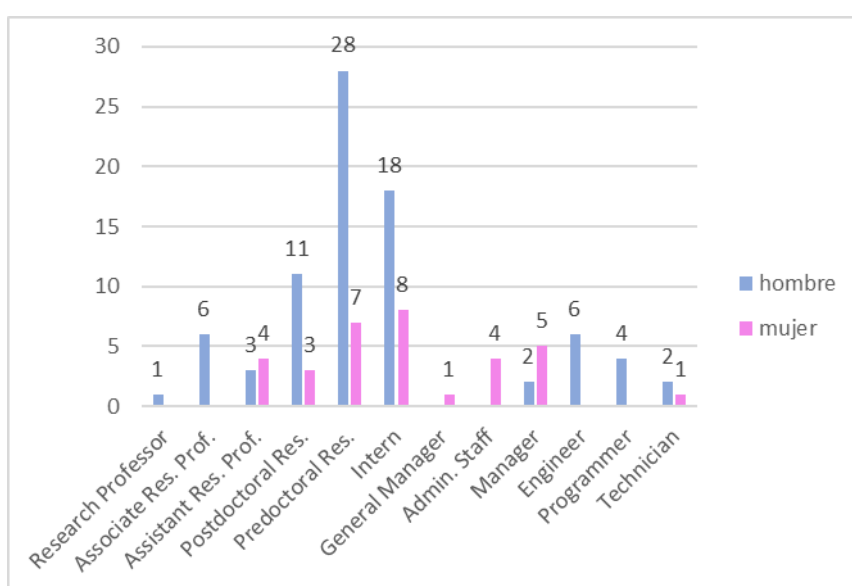
DATOS RELEVANTES DE LA INSTITUCIÓN

Los datos que se muestran a continuación son relativos al ejercicio 2021.

El salario medio ha sido:

	mujer	hombre	Total
Salario Medio 2021	31.856,30	35.169,39	34.210,34

La siguiente tabla muestra el número de personas que han tenido contrato laboral por categoría y género:



A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por antigüedad:

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total
Menos de 6 meses	7	21,21%	21	25,93%	28	24,56%
De 6 meses a 1 año	8	24,24%	7	8,64%	15	13,16%
De 1 a 3 años	13	39,39%	41	50,62%	54	47,37%
De 3 a 5 años	2	6,06%	6	7,41%	8	7,02%
De 5 a 10 años	1	3,03%	3	3,70%	4	3,51%
Más de 10 años	2	6,06%	3	3,70%	5	4,39%
TOTAL	33	100,00%	81	100,00%	114	100%

La distribución de la plantilla por área es la que sigue:

Departamento	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Research	22	66,67%	71	87,65%	93
Admin	10	30,30%	2	2,47%	12
IT	0	0,00%	3	3,70%	3
REDIMadrid	1	3,03%	5	6,17%	6
TOTAL	33	100,00%	81	100,00%	114

Si atendemos al país de origen, la plantilla se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 20.b: Distribución de la plantilla por nacionalidades					
País de Origen	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Argentina	1	3%	5	6%	6
Belgica	0	0%	1	1%	1
Bielorrusia	0	0%	1	1%	1
China	0	0%	1	1%	1
Colombia	0	0%	1	1%	1
Croacia	1	3%	1	1%	2
Eslovaquia	1	3%	1	1%	2
España	16	48%	37	46%	53
Etiopia	0	0%	1	1%	1
Francia	2	6%	3	4%	5
Grecia	4	12%	5	6%	9
Hungria	0	0%	1	1%	1
Iran	0	0%	1	1%	1
Italia	4	12%	10	12%	14
Lituania	0	0%	1	1%	1
Macedonia	0	0%	1	1%	1
Mexico	0	0%	2	2%	2
Nepal	0	0%	1	1%	1
Pakistan	0	0%	0	0%	0
Polonia	0	0%	1	1%	1
Reino Unido	1	3%	0	0%	1
Republica Checa	0	0%	1	1%	1
Rumania	1	3%	0	0%	1
Rusia	2	6%	2	2%	4
Suecia	0	0%	1	1%	1
Ucrania	0	0%	1	1%	1
Serbia	0	0%	1	1%	1
TOTAL	33	100%	81	100%	114