

# Plan de Igualdad de IMDEA Networks

---

Fecha: 30 de marzo de 2022

## ÍNDICE

1. **PRESENTACIÓN**
2. **ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD**
3. **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
4. **MEDIDAS DE IGUALDAD**
5. **APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO**
6. **EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN**
7. **CALENDARIO DE ACTUACIONES**

## 1. PRESENTACIÓN

IMDEA Networks Institute es un instituto de investigación en redes de datos, cuyo equipo multinacional trabaja en ciencia fundamental y tecnología de vanguardia. Como instituto de habla inglesa, con sede en Madrid, España, IMDEA Networks ofrece una oportunidad única a científicos pioneros que aspiran a desarrollar su visión. IMDEA Networks se ha establecido a nivel internacional a la cabeza del desarrollo de los principios y tecnologías de red del futuro. Nuestro equipo de investigadores de acreditada reputación diseña hoy las redes del mañana.

IMDEA NETWORKS Institute forma parte de IMDEA, red de Institutos Madrileños de Estudios Avanzados, una red de centros de investigación internacionales localizada en la Comunidad de Madrid para la realización de investigación de excelencia en áreas de alto impacto económico.

IMDEA NETWORKS es una Fundación en el ámbito de la investigación, cuenta con una plantilla de 81 personas a 31 de diciembre de 2021. Tiene su sede en Madrid - único centro de trabajo.

IMDEA Networks ha comunicado a la plantilla con fecha 30 de noviembre de 2021 mediante la difusión de la **carta de compromiso con la igualdad de mujeres y hombres**, el inicio del proceso de elaboración del Plan de Igualdad, contando para ello con la Representación Legal de las personas trabajadoras (representantes de los sindicatos mayoritarios del sector: CCOO (47%) y UGT (34%).

El presente documento es un extracto del Plan de Igualdad de IMDEA SOFTWARE, que ha sido legitimado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de composición paritaria (50% en representación de la organización y 50% en representación de las personas trabajadoras a través de uno de los sindicatos mayoritarios del sector).

Su inscripción formal ha sido comunicada con fecha 22 de abril de 2022, por el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid.

## 2. ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad y sus medidas que se describen a continuación, aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de IMDEA Networks, 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.

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad es autonómico, con arreglo a la adscripción de todos/as las trabajadoras y trabajadores al único centro de trabajo de la empresa en Madrid.

El periodo de vigencia previsto para el Plan de Igualdad es de 4 años.

Una vez finalizada su vigencia, se acuerda que se mantenga en vigor hasta la elaboración y negociación del plan siguiente y en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión – en ese caso, sin que su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

### 3. 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 siempre que sea posible durante la vigencia del plan de igualdad, la presencia mujeres. Fundamentalmente apoyándose en las 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**. A ello contribuyen medidas a implantar del **área de intervención de formación y comunicación**, así como en el **área de conciliación**.
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 PRL**.
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**.

### 4. 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 Networks  |
|---|------------|---|
| INFRARREPRESENTACION / SELECCIÓN / PROMOCIÓN / CONTRATACION | 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> Favorecer la participación activa del talento investigador femenino en los Órganos de Gobierno de IMDEA Networks.       |
| 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”  |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO  | O-3        | <b>M 5.</b> Implantar un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo                                     |
| VIOLENCIA DE GENERO   | O-3        | <b>M 6.</b> Ofrecer medidas de apoyo a víctimas de violencia de género  |
| PRL CON PERSPECTIVA DE GENERO                               | O-3        | <b>M 7.</b> Implantar medidas de prevención de riesgos laborales diferenciadas por sexo   |
| COMUNICACIÓN  | O-2<br>O-4 | <b>M 8.</b> Implantar un canal de comunicación con la plantilla para la difusión de información en materia laboral y de igualdad    |
|   |            | <b>M 9.</b> Dar a conocer a la plantilla el Plan de Igualdad y sus medidas  |
|   |            | <b>M 10.</b> Potenciar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones  |
|   |            | <b>M 11.</b> Fomentar el talento investigador femenino  |
| CONCILIACIÓN E IGUALDAD                                     | O-5        | <b>M 12.</b> Recopilación y seguimiento de datos e indicadores del plan   |
|   |            | <b>M 13.</b> Favorecer la utilización de los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación en materia de igualdad |
| BRECHA SALARIAL   | O-6        | <b>M 14.</b> Vigilar la brecha salarial de género   |

| FICHA DE MEDIDA                    |  |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación                  | INFRARREPRESENTACION / SELECCIÓN / PROMOCIÓN / CONTRATACION  |
| Medida n. 1                        | <b>APLICAR EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y/O PROMOCION CRITERIOS DE EQUILIBRIO DE GENERO</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, 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.</li> </ul>  |
| Descripción detallada de la medida | <p>Actualizar el procedimiento de selección y/o contratación, para incluir instrucciones que permitan verificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- que la terna final de candidatos a un puesto incluye siempre al menos un candidato/a del género menos representado en dicho puesto siempre que los candidatos estén en igualdad de mérito               <ul style="list-style-type: none"> <li>- teniendo en cuenta si la vacante ofertada corresponde a un puesto o área masculinizada o feminizada</li> </ul> </li> <li>- la supervisión de HR Administration para evitar sesgos inconscientes que puedan dar lugar a discriminación en base a género en la toma de decisiones por parte de los mandos.</li> </ul> |
| Personas destinatarias             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA Networks</li> <li>- Futuros trabajadores y trabajadoras de IMDEA Networks</li> </ul>   |
| Cronograma de implantación         | 1S 2023 / 1S 2024 / 1S 2025  |
| Responsable                        | - FACULTY / DIRECCIÓN / HR   |
| Recursos asociados                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ARP (Portal de Empleo)</li> <li>- Procedimientos de selección</li> </ul>  |
| Indicadores de evaluación          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la actualización del procedimiento</li> <li>- N.º de procesos en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia / N.º total de procesos de selección realizados</li> <li>- N.º de candidaturas presentadas</li> <li>- N.º incorporaciones/año segmentados por género, departamentos y puestos</li> <li>- N.º de promociones / años segmentados por género, departamentos y puestos</li> </ul>  |

| FICHA DE MEDIDA                    |  |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación                  | INFRARREPRESENTACION / SELECCIÓN / PROMOCIÓN / CONTRATACION  |
| Medida n. 2                        | <b>FAVORECER LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL TALENTO INVESTIGADOR FEMENINO EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE IMDEA NETWORKS.</b>   |
| Objetivos que persigue             | - Favorecer la participación de mujeres en el Consejo Científico y Faculty: buscar posibles candidatas para que la composición refleje la composición de la plantilla actual del instituto.                            |
| Descripción detallada de la medida | - Cuando surja la necesidad de la modificación de la composición de estos órganos (Consejo Científico y Faculty) realizar una búsqueda activa para que la composición de estos órganos sea lo más equilibrada posible. |
| Personas destinatarias             | - Antiguos trabajadores y trabajadoras de IMDEA Networks<br>- Antiguos candidatos de ofertas de empleo de IMDEA Networks   |
| Cronograma de implantación         | - 2S 2024  |
| Responsable                        | - FACULTY / DIRECCIÓN / HR   |
| Recursos asociados                 | - Redes (LinkedIn, Google)<br>- Personal de investigación  |
| Indicadores de evaluación          | - N.º de perfiles detectados, segmentados por género y órganos a cubrir.   |

| FICHA DE MEDIDA                    |   |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación                  | FORMACION   |
| Medida n. 3                        | <b>CONCIENCIAR Y FORMAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD</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 | - Identificación de necesidades formativas y destinatarios<br>- Definición de posibles contenidos y proveedores<br>- Definición de modalidad de formación (ej. online, presencial, MOOC, ...)<br>- Programación e impartición de sesiones |
| Personas destinatarias             | - Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA Networks   |
| Cronograma de implantación         | - 2S 2022 / 2S 2023 / 2S 2024 / 2S 2025   |
| Responsable                        | - HR / DIRECCIÓN  |
| Recursos asociados                 | - Incorporación de acciones formativas en el futuro Plan anual de Formación (por desarrollar) para su planificación y asignación de recursos: cursos de acogida   |
| Indicadores de evaluación          | - N.º de cursos o contenidos en materia de igualdad impartidos<br>- N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo<br>- N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo          |

| FICHA DE MEDIDA                    |  |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación                  | FORMACION  |
| Medida n. 4                        | <b>IMPARTIR FORMACIÓN SOBRE “PROCESOS DE SELECCIÓN SIN SESGO DE GÉNERO”</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             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas participantes en la toma de decisiones en procesos que impliquen la selección / contratación / promoción de personal</li> </ul>  |
| Cronograma de implantación         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2S 2023 / 2S 2025</li> </ul>  |
| Responsable                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- HR / DIRECCIÓN</li> </ul>   |
| Recursos asociados                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación de acciones formativas en el futuro Plan anual de Formación (por desarrollar) 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                  | PREVENCION DEL ACOSO   |
| Medida n. 5                        | <b>IMPLANTAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>   |
| Objetivos que persigue             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar un protocolo específico para la prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo</li> <li>- Dar a conocer a la plantilla su existencia y forma de aplicación, y sensibilizar a la plantilla.</li> </ul>   |
| Descripción detallada de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar un protocolo específico para la prevención en caso de acoso sexual o por razón de sexo</li> <li>- Establecer los canales de denuncia y medidas de actuación en la materia</li> <li>- Implantar y comunicar la existencia del nuevo protocolo y su uso a la plantilla</li> </ul> |
| Personas destinatarias             | - Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA Networks  |
| Cronograma de implantación         | - 1S 2022  |
| Responsable                        | - HR   |
| Recursos asociados                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guías y modelos de protocolos existentes (ej. Ministerio de igualdad, Instituto de las Mujeres, sindicatos etc.)</li> <li>- Ayuda Mutua</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. N.º de denuncias presentadas, n.º investigaciones abiertas, n.º medidas aplicadas).</li> </ul>   |

| FICHA DE MEDIDA                    |  |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación                  | VIOLENCIA DE GENERO  |
| Medida n. 6                        | <b>OFRECER MEDIDAS DE APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>  |
| Objetivos que persigue             | - Ofrecer medidas de apoyo y acompañamiento a trabajadoras y trabajadores, en el caso de que comuniquen y acrediten a la empresa, que están siendo objeto de violencia de género   |
| Descripción detallada de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <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 Networks  |
| Cronograma de implantación         | - 2S 2024  |
| Responsable                        | - HR   |
| 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                  | PRL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO   |
| Medida n. 7                        | <b>IMPLANTAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DIFERENCIADAS POR SEXO</b>  |
| Objetivos que persigue             | - Identificar y minimizar riesgos laborales atendiendo a posibles diferencias que se puedan dar en el ámbito laboral en función del sexo de la persona trabajadora  |
| Descripción detallada de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar a la evaluación anual de riesgos laborales, una perspectiva de género</li> <li>- Identificar necesidades específicas en función de riesgos laborales por sexo (ej. riesgo por embarazo, lactancia)</li> <li>- Implantar medidas adecuadas en función de los riesgos detectados</li> </ul> |
| Personas destinatarias             | - Todas las trabajadoras de IMDEA Networks  |
| Cronograma de implantación         | - 2S 2023   |
| Responsable                        | - FACILITIES  |
| Recursos asociados                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mutua de prevención de riesgos laborales</li> <li>- Asociados a la adaptación de los puestos y/o implantación de medidas en general</li> </ul>   |
| Indicadores de evaluación          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º medidas implantadas / año</li> <li>- N.º trabajadoras que utilizan las medidas / año</li> </ul>  |

| FICHA DE MEDIDA                    |   |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación                  | COMUNICACION  |
| Medida n. 8                        | <b>IMPLANTAR UN CANAL DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA PARA LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN EN MATERIA LABORAL Y DE IGUALDAD</b>   |
| Objetivos que persigue             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abrir una fórmula de comunicación entre las personas trabajadoras y la organización, específica para canalizar información relevante del ámbito laboral, incluyendo la difusión de información en materia de igualdad</li> </ul>   |
| Descripción detallada de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar información relevante en el ámbito laboral / igualdad 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> <li>- Valorar utilizar el canal para comunicar otras cuestiones de interés para las personas trabajadoras (ej. temas y trámites administrativos relacionados con la movilidad)</li> </ul> |
| Personas destinatarias             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todas las personas trabajadoras de IMDEA Networks</li> </ul>   |
| Cronograma de implantación         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2S 2022</li> </ul>   |
| Responsable                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- HR / Operaciones</li> </ul>  |
| 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>- N.º de informaciones generadas / año</li> <li>- Si se realiza por medios telemáticos, indicadores de seguimiento tipo: n.º de mails, newsletters, boletines enviados; n.º de consultas recibidas (si el canal es bidireccional) etc.</li> </ul>  |

| FICHA DE MEDIDA                    |  |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación                  | COMUNICACIÓN   |
| Medida n. 9                        | <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>- Definir y consensuar mensajes de comunicación</li> <li>- Identificar destinatarios y canales más adecuados</li> <li>- Programar acciones de comunicación</li> <li>- Desarrollar acciones de comunicación</li> </ul>   |
| Personas destinatarias             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA Networks</li> </ul>  |
| Cronograma de implantación         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1S 2022</li> </ul>  |
| Responsable                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- HR / Operaciones / Dirección</li> <li>- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</li> </ul>  |
| Recursos asociados                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales y espacios de comunicación</li> </ul>   |
| 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 <i>mails</i>, <i>newsletters</i>, boletines enviados; n.º de asistentes en reuniones telemáticas, etc.</li> </ul> |

| FICHA DE MEDIDA                    |  |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación                  | COMUNICACIÓN   |
| Medida n. 10                       | <b>POTENCIAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES</b>   |
| Objetivos que persigue             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generalizar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas por parte del personal de IMDEA Networks</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 Networks (términos a evitar y términos inclusivos equivalentes)</li> <li>- Definir una guía o protocolo para el uso del 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> </ul> |
| Personas destinatarias             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA Networks</li> </ul>  |
| Cronograma de implantación         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2S 2022</li> </ul>  |
| Responsable                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- HR / Operaciones</li> </ul>   |
| 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                  | COMUNICACION   |
| Medida n. 11                       | <b>FOMENTAR EL TALENTO INVESTIGADOR FEMENINO</b>   |
| Objetivos que persigue             | - Intentar despertar la vocación en las carreras STEM entre las niñas y las jóvenes, y de favorecer un mayor emprendimiento innovador de mujeres.  |
| Descripción detallada de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar visitas al centro para que acudan Institutos o Colegios fomentando y motivando la colaboración de alumnas</li> <li>- Acudir a ferias relacionadas con temática científica y educativa</li> <li>- Potenciar las entrevistas del personal de investigación en medios afines.</li> </ul> |
| Personas destinatarias             | - Centros educativos   |
| Cronograma de implantación         | - 1S 2023 / 1S 2024 / 1S 2025  |
| Responsable                        | - Operaciones  |
| Recursos asociados                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centro IMDEA Networks (laboratorios, auditorio...)</li> <li>- Centros educativos</li> <li>- Ferias</li> </ul>   |
| Indicadores de evaluación          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de charlas y personas que han asistido, desagregado por género.</li> <li>- N.º colegios e institutos</li> <li>- N.º ferias</li> </ul>   |

| FICHA DE MEDIDA                    |   |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación                  | COMUNICACION  |
| Medida n. 12                       | <b>RECOPIACIÓN Y SEGUIMIENTO DE DATOS E INDICADORES DE LAS MEDIDAS DEL PLAN.</b>  |
| Objetivos que persigue             | - Recopilación y seguimiento de datos desglosados por sexo/género sobre el personal e informes anuales basados en indicadores   |
| Descripción detallada de la medida | - La organización recopilará datos desagregados por sexo/género sobre el personal y estudiantes con informes anuales. Los datos se publicarán y controlarán anualmente. |
| Personas destinatarias             | - Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA Networks   |
| Cronograma de implantación         | - 1S 2023 / 1S 2024 / 1S 2025   |
| Responsable                        | - HR  |
| Recursos asociados                 | - Reportes  |
| Indicadores de evaluación          | - Reporte de los indicadores que se han definido como evaluables y ajustado a la RGPD   |



| FICHA DE MEDIDA                    |  |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación                  | CONCILIACIÓN E IGUALDAD  |
| Medida n. 13                       | <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>- Incrementar el número de trabajadoras y trabajadores que hacen uso de estas para mejorar su conciliación laboral y personal</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             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los trabajadores y trabajadoras de IMDEA Networks</li> </ul>  |
| Cronograma de implantación         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2S 2024</li> </ul>  |
| Responsable                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- HR</li> </ul>   |
| 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                  | BRECHA SALARIAL   |
| Medida n. 14                       | <b>VIGILAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO</b>   |
| Objetivos que persigue             | - Realizar un seguimiento proactivo de la brecha salarial durante la vigencia del Plan de Igualdad, tomando como referencia los índices sectoriales disponibles, para que pueda mantenerse en los niveles actuales y/o reducirse a su mínima expresión.   |
| Descripción detallada de la medida | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- En próximas revisiones salariales, tener cuenta el valor de la brecha salarial que pudiese existir en dicho momento (a nivel de puestos en especial si estuviesen masculinizados o feminizados)</li> </ul> |
| Personas destinatarias             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas trabajadoras de IMDEA Networks</li> <li>- Futuras Personas trabajadoras de IMDEA Networks</li> </ul>  |
| Cronograma de implantación         | - En la vigencia del Plan de Igualdad, al menos de forma anual (ej. al cierre del ejercicio en diciembre)   |
| Responsable                        | - HR / DIRECCIÓN  |
| Recursos asociados                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas salariales del convenio colectivo del sector en vigor</li> <li>- El incremento salarial correspondiente determinado por las Tablas de la CAM / Hacienda</li> </ul>  |
| Indicadores de evaluación          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valor de la brecha salarial promedio y mediana</li> <li>- Valor de la brecha salarial por puesto y género</li> </ul>   |

## 5. 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, contará 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. Se responsabilizará de la supervisión de la implantación de las medidas.

### **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.

## 6. EVALUACION Y REVISION DEL PLAN

La Comisión de Evaluación y Seguimiento realizará la evaluación de la implantación del Plan de Igualdad.

Se establece la **evaluación intermedia**, en el segundo semestre de 2023, y la **evaluación final**, el segundo semestre de 2025. Esta última podría adelantarse al primer semestre de 2025, si se viese de utilidad, en coincidencia con el inicio de la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

Los responsables de la implantación de cada medida del Plan informarán de su avance con carácter periódico mediante el instrumento que la Comisión de Evaluación y Seguimiento definirá al efecto (ej. informe de medida) utilizando el canal de comunicación y repositorio que se defina.

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, 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 según la periodicidad definida, 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.

## 7. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El siguiente calendario muestra la **planificación de la implantación de las medidas del plan de igualdad**, distribuidas a lo largo de los 4 años de vigencia. 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     |          |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|   | 1S       | 2S       | 1S       | 2S       | 1S       | 2S       | 1S       | 2S       |
| <b>Planificación por años y semestres</b>   |          |          |          |          |          |          |          |          |
| <b>M 1.</b> Aplicar en los procesos de selección, contratación y/o promoción, criterios de equilibrio de género                     |          |          | ●        |          | ●        |          | ●        |          |
| <b>M 2.</b> Generar una base de conocimiento de talento investigador femenino   |          |          |          |          |          | ●        |          |          |
| <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> Diseñar e implantar un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo                           | ●        |          |          |          |          |          |          |          |
| <b>M 6.</b> Ofrecer medidas de apoyo a víctimas de violencia de género  |          |          |          |          |          | ●        |          |          |
| <b>M 7.</b> Implantar medidas de prevención de riesgos laborales diferenciadas por sexo   |          |          |          | ●        |          |          |          |          |
| <b>M 8.</b> Implantar un canal de comunicación con la plantilla para la difusión de información en materia laboral y de igualdad    |          | ●        |          |          |          |          |          |          |
| <b>M 9.</b> Dar a conocer a la plantilla el Plan de Igualdad y sus medidas  | ●        |          |          |          |          |          |          |          |
| <b>M 10.</b> Potenciar el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones  |          | ●        |          |          |          |          |          |          |
| <b>M 11.</b> Fomentar el talento investigador femenino  |          |          | ●        |          | ●        |          | ●        |          |
| <b>M 12.</b> Recopilación y seguimiento de datos e indicadores  |          |          | ●        |          | ●        |          | ●        |          |
| <b>M 13.</b> Favorecer la utilización de 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 y 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>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>4</b> | <b>4</b> | <b>2</b> |