

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



# COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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.

El compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades está recogido específicamente en el Código Ético de la Fundación, en concreto en los artículos 7 (respeto a las personas) y 9 (igualdad de oportunidades).

Asimismo, la Fundación está adherida a la Carta Europea del Investigador y Código de conducta para la contratación de investigadores y ha obtenido el Logo 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 atraviesa 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.

Para llevar a cabo el plan de igualdad se cuenta con una comisión de igualdad, representativa de las distintas categorías profesionales del instituto y conocedora del sistema de cumplimiento normativo establecido en la Fundación, y con la responsable de RRHH que serán los responsables de elaborarlo y realizar el seguimiento de su implantación. La comisión de igualdad podrá realizar consultas a la plantilla y solicitar la participación de otros empleados que sean relevantes para poder realizar el análisis del diagnóstico inicial y para la selección de medidas del plan de acción.



# METODOLOGÍA

La comisión de igualdad está formada por dos jefes de grupo (investigadores), un investigador postdoctoral, la coordinadora de laboratorios, la responsable de finanzas, el responsable de IT y la responsable de RRHH.

Las funciones de la comisión de igualdad son:

- Elaboración y análisis del diagnóstico. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Determinar las medidas que integrarán el plan de igualdad. Establecer prioridades, así como los medios necesarios y las personas responsables para su implementación.
- Realizar el seguimiento de la implantación. Determinar los indicadores necesarios para el adecuado seguimiento.
- Impulsar y promover las medidas de igualdad establecidas.

El diagnóstico se ha realizado en base a datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla desagregados por sexo, edad, tipo de contrato, antigüedad, área, puesto, etc. y también datos de formación, selección, bajas permanentes y temporales, salarios, etc. También se ha realizado una encuesta para recoger las percepciones y creencias de la plantilla en cuanto aspectos relevantes de la implantación de la igualdad en la Fundación. Asimismo, se han estudiado y analizado el contexto de la Fundación y sus distintas políticas y prácticas, al ser un centro de investigación se han incluido las actividades de divulgación y diseminación y la integración de la igualdad en la investigación.

En concreto las áreas que se han analizado han sido las siguientes:

- Situación actual de la plantilla.
- Código y canal ético.
- Prevención de riesgos laborales.
- Selección y reclutamiento.

- Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Divulgación y diseminación.
- Integración de la igualdad en la investigación.
- Formación y desarrollo.
- Conciliación.
- Retribuciones y auditoría salarial.
- Opiniones de la plantilla.

En el diagnóstico se han identificado los puntos fuertes y áreas de mejora del Instituto en cuanto a igualdad efectiva que ha permitido establecer los objetivos y prioridades del plan de acción. Estos objetivos y necesidades detectadas se han concretado en medidas específicas con plazos de ejecución e indicadores que permitan ver la evolución de cada medida y realizar el seguimiento de la implantación.

El seguimiento y evaluación del cumplimiento lo llevará a cabo la comisión de igualdad que se reunirá semestralmente y en función de los indicadores recogidos supervisará el cumplimiento de las acciones acordadas. La coordinación del desarrollo de las acciones del plan las realizará la responsable de RRHH con el apoyo del resto de la comisión.

Asimismo, la comisión de igualdad será la responsable de la comunicación del plan de igualdad a toda la Fundación.

Para la auditoría retributiva se ha tenido en cuenta a todo el personal contratado desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2020 y todos los conceptos retributivos incluidos en nómina, así como la clasificación profesional y las distintas áreas en las que se agrupan los distintos puestos de la Fundación (investigación, técnica y administración). Se han usado las herramientas de análisis salarial de género y análisis cuantitativo del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. Los conceptos retributivos se han anualizado y normalizado atendiendo al porcentaje de jornada y a la duración del contrato para poder compararlos.





# INFORMACIÓN GENERAL

## INFORMACIÓN BÁSICA

Razón social: Fundación IMDEA Materiales

CIF: G84908953

Domicilio social: C/ Eric Kandel, 2, Getafe, Madrid 28906

Forma jurídica: Fundación pública

Teléfono: 915493422

Correo electrónico: [jobs.materiales@imdea.org](mailto:jobs.materiales@imdea.org)

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

Nº de centros de trabajo: 1

Fecha de aprobación del plan de igualdad: 15/09/2021

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de la plantilla del instituto.

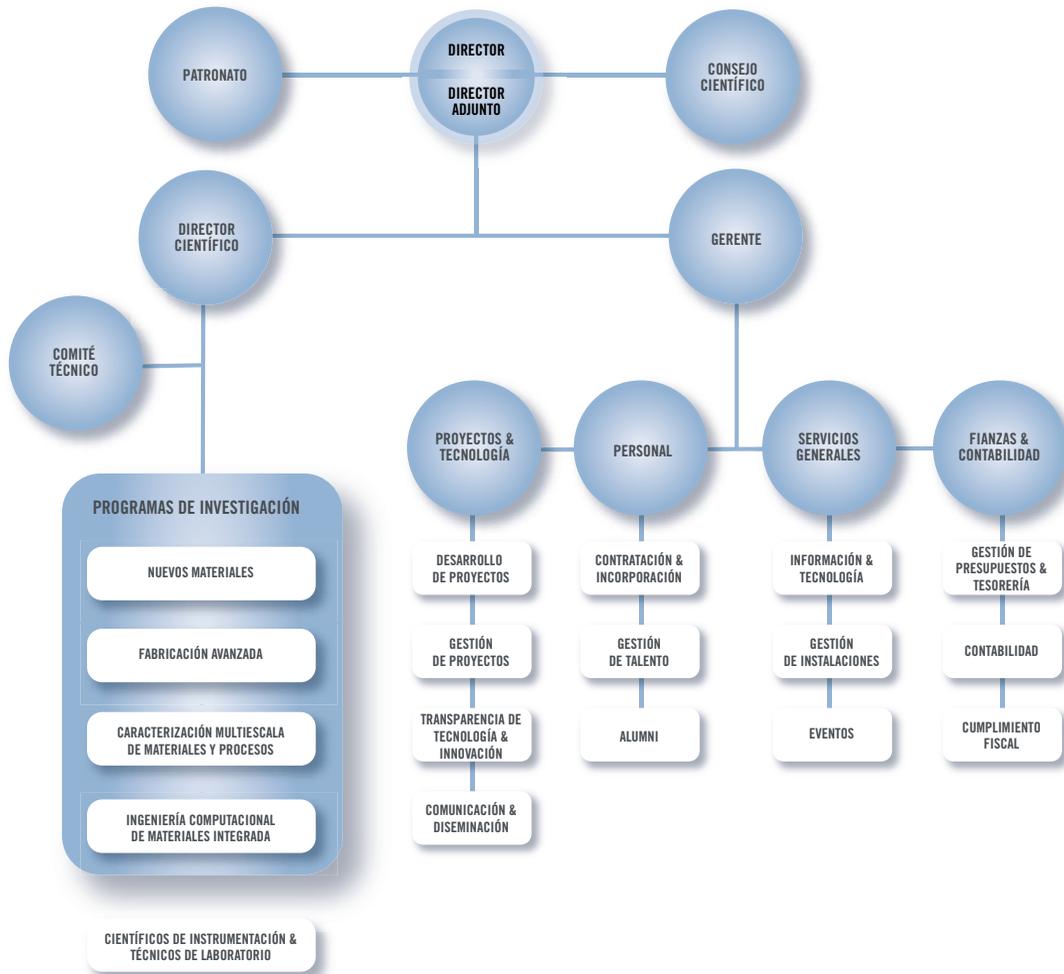
El periodo de vigencia del plan de igualdad será de cuatro años, una vez finalizada su vigencia éste se mantendrá hasta la aprobación del siguiente.

## ORGANIZACIÓN DE LA FUNDACIÓN

El Instituto está dirigido por el Director, quién reporta directamente al Patronato (principal órgano de gobierno del Instituto IMDEA Materiales). Para garantizar la naturaleza académica de la institución, el Director debe ser un científico, nombrado por el Patronato entre los candidatos preseleccionados por el Consejo Científico y elegidos mediante convocatoria pública internacional.

El Director está apoyado por el Comité Ejecutivo formado por la Gerente, el director adjunto y los responsables de las áreas transversales. Actualmente la Fundación tiene un Comité Ejecutivo igualitario, formado por tres hombres y tres mujeres.

El Patronato y el Director son apoyados en sus funciones por el Consejo Científico, un órgano consultivo formado actualmente por once científicos de todo el mundo con amplia experiencia y reputación en las áreas de investigación cubiertas por el Instituto. Las tareas del Consejo Científico incluyen la selección y evaluación de las actividades científicas de los investigadores, así como del instituto en global.



## MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

**Misión:** “Hacemos investigación de excelencia en ciencia de materiales para contribuir a resolver los retos de la sociedad y fomentar el desarrollo sostenible de la Región de Madrid.”

**Visión:** “Ser un instituto de investigación líder, reconocido internacionalmente por su excelencia en ciencia de materiales y su contribución a la transformación de la sociedad.”

**Valores:**

- **Espíritu de colaboración:** Ante cada situación se busca la manera de contribuir para que mejore aquello en que estamos trabajando.
- **Excelencia:** Conjunto de prácticas y comportamientos para alcanzar las máximas cotas de calidad con rigor y honestidad.
- **Transparencia:** Se muestra con claridad que se cumple con las normas y expectativas de las personas y organizaciones en todo lo relacionado con la actividad, gobernanza y uso de los recursos.
- **Integridad:** Se actúa con justicia y coherencia siguiendo principios éticos.
- **Compromiso:** Implicación e identificación de las personas con la misión del Instituto
- **Flexibilidad:** Adaptación y rapidez de respuesta a cambios y necesidades del entorno en coherencia con la misión.
- **Diversidad:** Se reconoce que en ella está el talento y se está preparado para gestionarla.

## CÓDIGO ÉTICO Y CANAL ÉTICO

El instituto cuenta con un código ético que sirve de guía de actuación para un comportamiento ético y responsable y con un canal ético para recoger las incidencias e incumplimientos del código, la legalidad o la normativa interna.

Los objetivos del sistema de cumplimiento normativo son:

- Fortalecer los valores que constituyen las señas de identidad del Instituto.
- Divulgar los principios y criterios fundamentales para orientar la conducta de los altos cargos, investigadores, profesionales y colaboradores en el desarrollo de su actividad.
- Garantizar el comportamiento ético y responsable en el desarrollo de sus funciones y con el entorno.

Todo el personal es informado de la existencia del código ético y del canal ético y firman su adhesión en el momento de la formalización de su contrato.



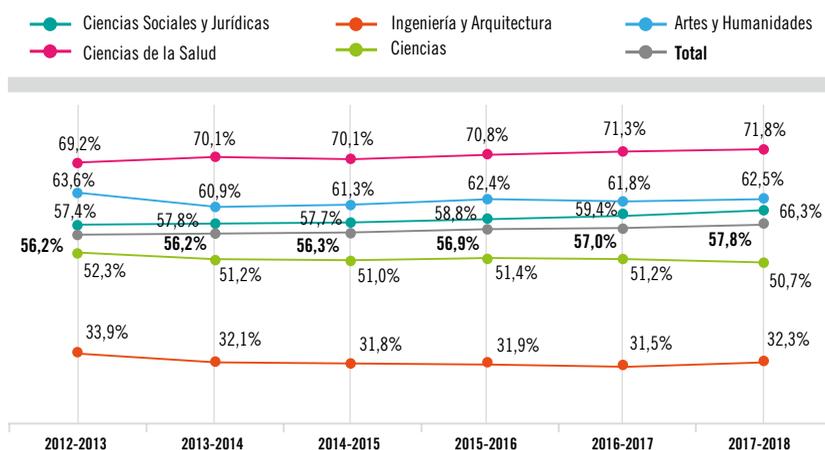
# DATOS DE CONTEXTO

Para poder poner en contexto los datos obtenidos en el instituto se han buscado datos relativos a los porcentajes de estudiantes en las ramas de ingeniería (la mayor parte de los investigadores de IMDEA MATERIALES tienen formación en ingeniería), la proporción de mujeres en instituciones similares y los datos por categorías profesionales.

## DATOS ESTUDIANTES EN INGENIERÍAS

Según el informe de “Datos y cifras del sistema universitario español. Publicación 2019-20<sup>1</sup>” publicado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades el porcentaje de mujeres que finaliza estudios de master en la rama de ingeniería y arquitectura está en el 32,3% en el curso 2017-18:

**Evolución del porcentaje de mujeres egresadas en Máster por rama de enseñanza**

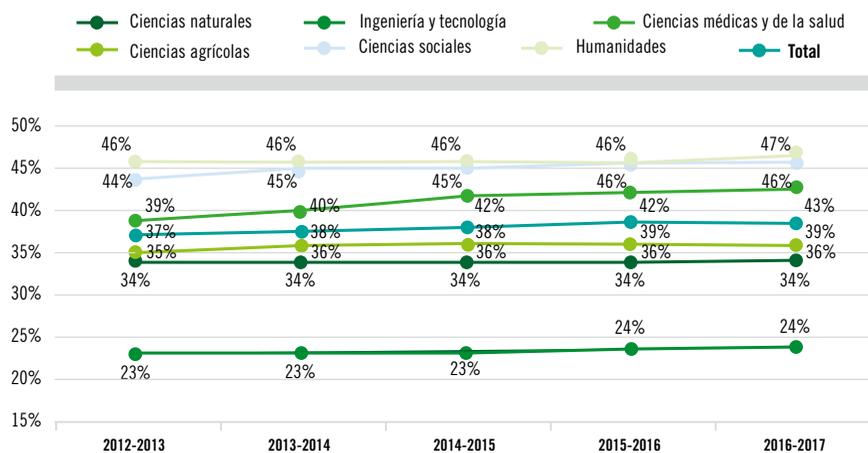


<sup>1</sup><https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:b9e82c7a-1174-45ab-8191-c8b7e626f5aa/informe-datos-y-cifras-del-sistema-universitario-espa-ol-2019-2020-corregido.pdf>

Estos resultados se repiten a nivel de doctorado donde el porcentaje de mujeres matriculadas en el curso 2018-19 era del 29,4% mujeres.

## EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES EN EL PERSONAL INVESTIGADOR EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN ÁREA<sup>2</sup>:

**Evolución de la proporción de mujeres en el personal investigador de las universidades públicas según área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2016-17**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Notas:

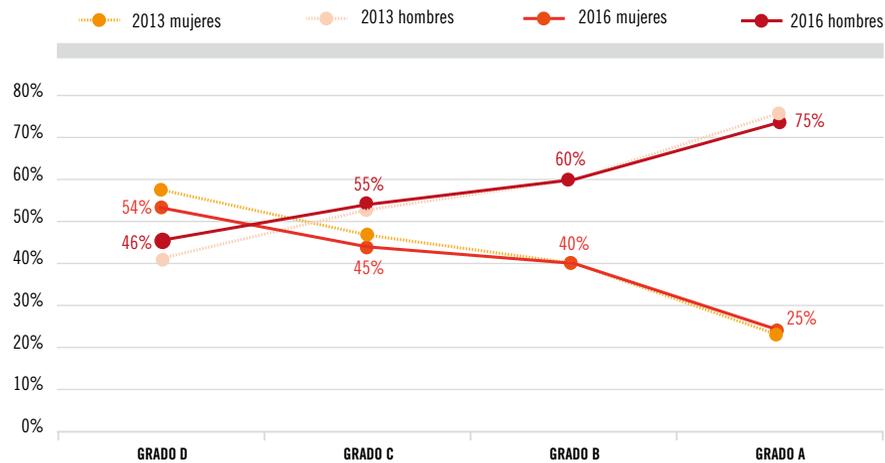
- (1) Datos de centros propios de universidades públicas.
- (2) Las áreas de conocimiento se agrupan en áreas científico-tecnológicas según la tabla 1 del Anexo.
- (3) Los datos sobre los que están calculados los porcentaje se refieren al número de personas y comprenden al profesorado Catedrático de Universidad. Titular de Universidad. Catedrático de Escuela Universitaria. Contratado Doctor. Ayudante Doctor y Ayudante.
- (4) No se incluye el Personal Empleado Investigador (PEI) por no estar disponible su desagregación por áreas.

CIENTÍFICAS EN CIFRAS 2017

<sup>2</sup> <https://www.ciencia.gob.es/gesdamdoc-servlet/?uuid=3e3e26b4-00e4-45c9-916a-438d935157a6&workspace=dam&formato=pdf>

# EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN CATEGORÍA INVESTIGADOR<sup>3</sup>:

**Evolución de la distribución de mujeres y hombres en los organismos públicos de investigación según categoría investigador (2013 y 2016)**  
(Porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de cada categoría)



<sup>3</sup> El Grado A incluye la escala de Profesorado de Investigación de OPIs y de profesorado Catedrático de Universidad. El Grado B incluye el profesorado Titular de Universidad y el Catedrático de Escuela Universitaria, el personal Investigador Científico de OPIs, el Científico Titular de OPIs y el personal Investigador Distinguido, además del personal con contrato del Programa “Ramón y Cajal”. El Grado C incluye el personal con contrato de los programas “Juan de la Cierva” y “Miguel Servet”, y el personal con otros contratos postdoctorales. El Grado D está compuesto por el Personal Investigador en Formación (FPI, FPU y otros contratos predoctorales de convocatorias competitivas) además de Becarios/as que están realizando la tesis doctoral.



# INFORMACIÓN BÁSICA DE LA PLANTILLA

El personal de la Fundación se agrupa en tres áreas: investigación, técnica y administración. En el área de investigación hay dieciséis grupos de investigación liderados por un investigador principal o jefe de grupo que tiene bajo su supervisión un equipo de investigadores postdoctorales, investigadores predoctorales y técnicos. En el área técnica están los técnicos de laboratorio, coordinadora de laboratorio y científicos de instrumentación quienes son los responsables de la gestión de los laboratorios y de dar apoyo técnico a los grupos de investigación. El área de administración se encarga de dar apoyo a los investigadores en el desarrollo de nuevos proyectos, en la atracción de financiación, en la gestión de los proyectos activos, en la transferencia de conocimiento/tecnología, en los procesos de reclutamiento, formación y desarrollo, en los recursos de IT, en la gestión financiera, etc.

Los datos se refieren a todas las personas vinculadas con un contrato laboral a la Fundación a 31 de diciembre de 2020 desagregados por sexo.

Número total de personas

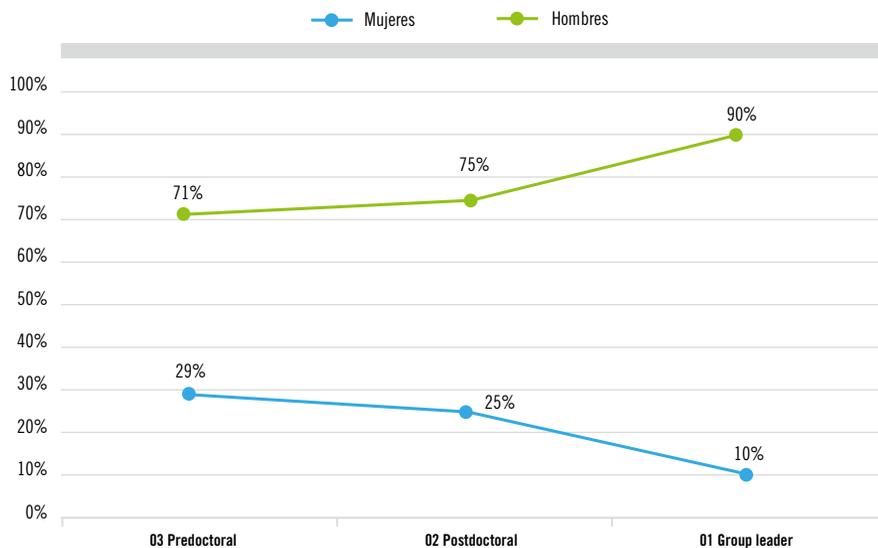
Mujeres	Hombres	Total	% M s/ Tot.	% H s/ Tot.
32	73	105	30%	70%

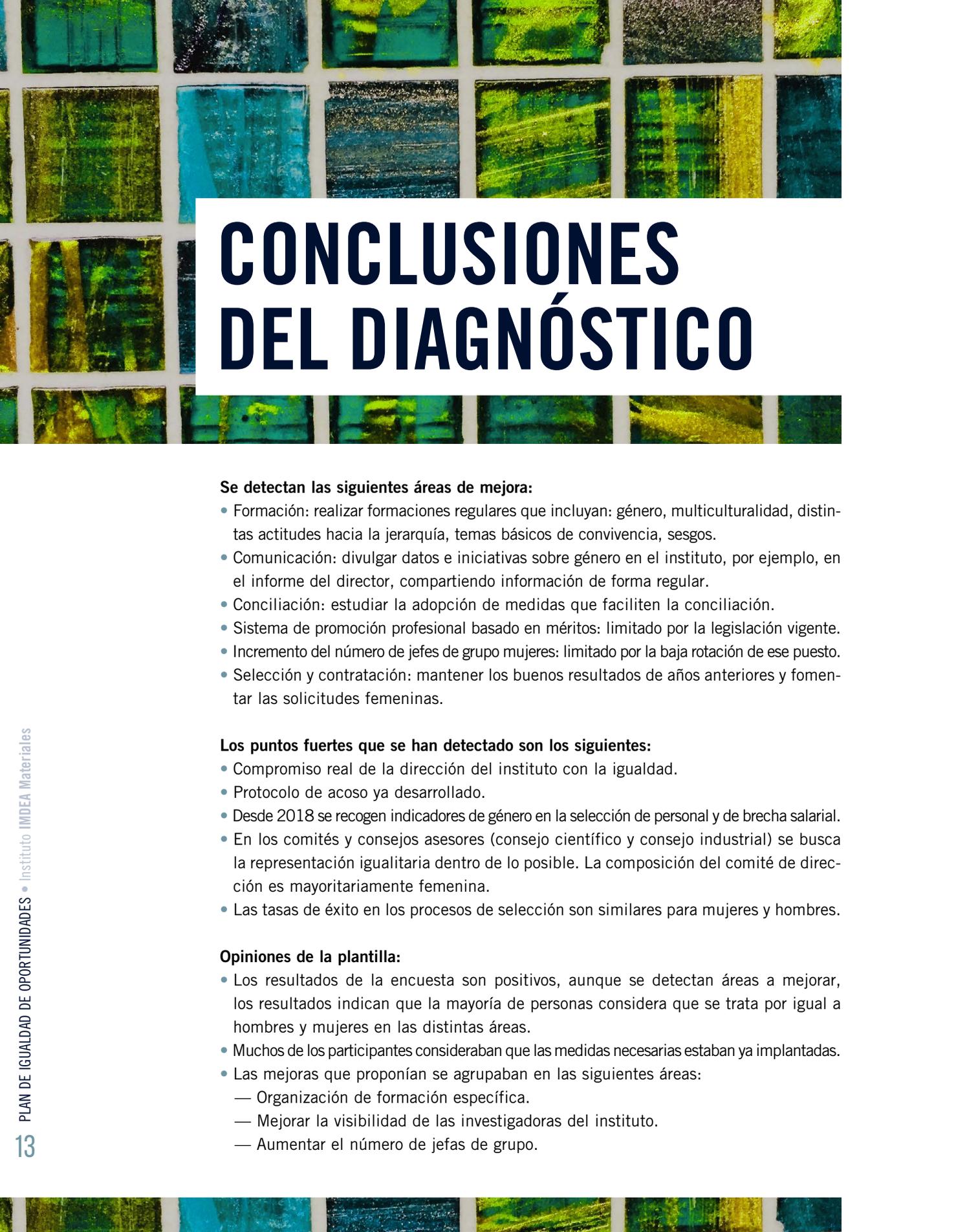


### Distribución de plantilla por áreas y puestos

		% M s/ Tot.	% H s/ Tot.	% M s/ M	% H s/ H
RESEARCH	Group leader	10%	90%	3%	12%
	MC postdoctoral	25%	75%	3%	4%
	Sr. postdoctoral	20%	80%	3%	5%
	Postdoctoral	27%	73%	13%	15%
	Predocctoral	29%	71%	38%	41%
	Subtotal research	25%	75%	59%	78%
TECHNICAL	Lab technician	30%	70%	9%	10%
	Subtotal technical	30%	70%	10%	10%
ADMINISTRATION	Area managers	38%	63%	9%	7%
	Adm. Technical	60%	40%	9%	3%
	Adm. Assistant	67%	33%	13%	3%
	Subtotal admin.	53%	47%	31%	12%
TOTAL		30%	70%		

### Distribución de la plantilla según categoría investigadora





# CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

## Se detectan las siguientes áreas de mejora:

- Formación: realizar formaciones regulares que incluyan: género, multiculturalidad, distintas actitudes hacia la jerarquía, temas básicos de convivencia, sesgos.
- Comunicación: divulgar datos e iniciativas sobre género en el instituto, por ejemplo, en el informe del director, compartiendo información de forma regular.
- Conciliación: estudiar la adopción de medidas que faciliten la conciliación.
- Sistema de promoción profesional basado en méritos: limitado por la legislación vigente.
- Incremento del número de jefes de grupo mujeres: limitado por la baja rotación de ese puesto.
- Selección y contratación: mantener los buenos resultados de años anteriores y fomentar las solicitudes femeninas.

## Los puntos fuertes que se han detectado son los siguientes:

- Compromiso real de la dirección del instituto con la igualdad.
- Protocolo de acoso ya desarrollado.
- Desde 2018 se recogen indicadores de género en la selección de personal y de brecha salarial.
- En los comités y consejos asesores (consejo científico y consejo industrial) se busca la representación igualitaria dentro de lo posible. La composición del comité de dirección es mayoritariamente femenina.
- Las tasas de éxito en los procesos de selección son similares para mujeres y hombres.

## Opiniones de la plantilla:

- Los resultados de la encuesta son positivos, aunque se detectan áreas a mejorar, los resultados indican que la mayoría de personas considera que se trata por igual a hombres y mujeres en las distintas áreas.
- Muchos de los participantes consideraban que las medidas necesarias estaban ya implantadas.
- Las mejoras que proponían se agrupaban en las siguientes áreas:
  - Organización de formación específica.
  - Mejorar la visibilidad de las investigadoras del instituto.
  - Aumentar el número de jefas de grupo.



# PLAN DE ACCIÓN

## OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

La finalidad del plan de acción es:

- Establecer mecanismos para detectar situaciones de desigualdad.
- Asegurar que en el instituto hay una cultura de bienestar que evite que se den situaciones discriminatorias, permita que se identifiquen y se traten de forma temprana y cercana estas situaciones y fomente el desarrollo profesional de todos sus integrantes.
- Asegurar que en los distintos procesos y políticas del instituto se trata a todas las personas por igual y todas tienen las mismas oportunidades.

Las medidas se centran en las áreas de mejora detectadas: formación, comunicación, conciliación y selección.

## MEDIDAS

**Objetivo:** Promover una cultura de bienestar e igualdad. Mantener, establecer y/o dar difusión a los mecanismos para detectar y resolver situaciones de desigualdad. Formar a todo el personal del instituto en igualdad y multiculturalidad.

### Área: Formación

**Medida 1:** 1) Formación específica en acoso laboral, sexual y por razón de sexo, 2) formación específica en igualdad y multiculturalidad.

**Indicadores:** Número de acciones formativas o divulgativas realizadas, datos desagregados por sexo del número de participantes en cada acción formativa y número de horas de formación.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Todo el personal del instituto.

**Cronograma:** 2021-2022.

## Área: Comunicación y disseminación

**Medida 2:** 1) Difusión del protocolo de acoso, 2) difusión del código y el canal ético.

**Indicadores:** Número de acciones divulgativas realizadas, datos desagregados por sexo del número de destinatarios en cada acción.

**Responsable:** Comité ético.

**Destinatarios:** Todo el personal del instituto.

**Cronograma:** 4T 2021.

**Medida 3:** Repetición de la encuesta de igualdad.

**Indicadores:** Número de encuestas realizadas, informes del análisis de resultados.

**Responsable:** Comisión de igualdad.

**Destinatarios:** Todo el personal del instituto.

**Cronograma:** Repetir cada dos años (la siguiente sería en 2023).

**Medida 4:** Comunicar datos relevantes sobre género con todo el personal del instituto: 1) publicar en IDINET el resumen de los datos recogidos para el diagnóstico del plan de igualdad, 2) incluir en el informe anual del director de una selección de indicadores de igualdad. También en el informe de patronato de diciembre.

**Indicadores:** Fecha de las comunicaciones.

**Responsable:** RRHH / Director.

**Destinatarios:** Todo el personal del instituto.

**Cronograma:** 4T 2021, anualmente.

## Área: Conciliación

**Medida 5:** Añadir dos días de conciliación al año a los días de permiso y licencias anuales establecidos por convenio.

**Indicadores:** Aprobación de los días de conciliación.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Todo el personal del instituto.

**Cronograma:** A partir de 2022.

**Objetivo:** Garantizar que se trata por igual a todas las personas, mejorar la participación de las mujeres. Mantener los buenos resultados de los procesos de selección.



## Área: Selección

**Medida 6:** Fomentar la participación de candidatas en procesos de selección: 1) publicar en el portal de empleo el compromiso del instituto con la igualdad, 2) revisar el texto fijo de las ofertas de empleo para fomentar la participación de mujeres.

**Indicadores:** Fecha de modificación del portal de empleo.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Candidatos externos.

**Cronograma:** 3T 2021.

## Área: Participación

**Medida 7:** Favorecer la participación de mujeres en el Consejo Científico y en el Consejo Industrial: buscar activamente posibles candidatas para que la composición de ambos consejos refleje la composición de la plantilla actual del instituto (al menos 70% hombres - 30% mujeres).

**Indicadores:** Evolución del número de mujeres que son miembro en ambos comités.

**Responsable:** RRHH, Comité de dirección.

**Cronograma:** Recogida de datos entre 2021-24.

## Área: Retribuciones

**Medida 8:** Realizar la descripción de puestos de trabajo (DPT) y la valoración de puestos de trabajo (VPT) del personal de administración y técnico.

**Indicadores:** Fecha aprobación DPT y VPT.

**Responsable:** RRHH.

**Cronograma:** T2022-4T2022.

## Área: Visibilización

**Medida 9:** Incrementar en 10 puntos porcentuales el número de seminarios impartidos por mujeres.

**Indicadores:** Número de seminarios impartidos por mujeres sobre el total.

**Responsable:** Comisión de igualdad, RRHH.

**Cronograma:** Recogida de datos entre 2021-24.



## SEGUIMIENTO

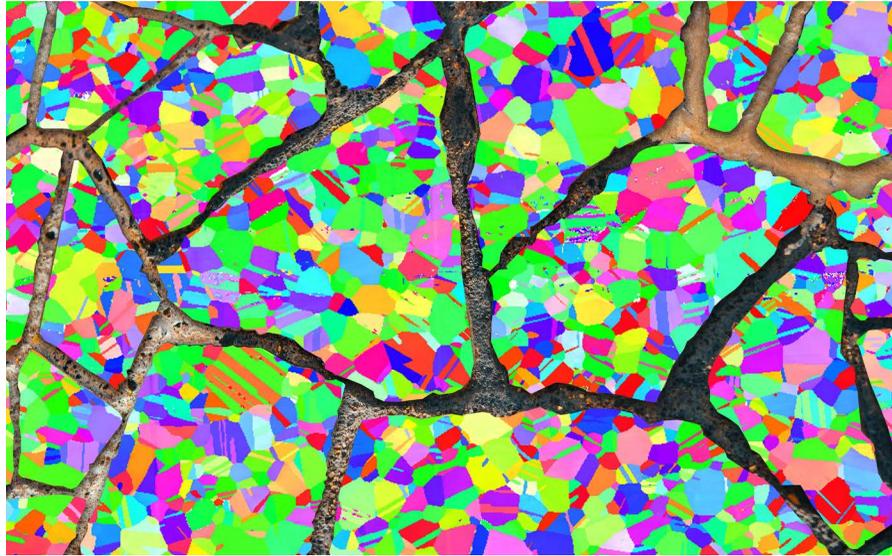
La comisión de igualdad se reunirá semestralmente para supervisar el seguimiento de la implementación del plan de acción. En estas reuniones regulares la comisión:

- Verificará el estado de las acciones planificadas según los indicadores recogidos.
- Se asegurará de que las acciones tienen los resultados definidos en los objetivos y el plan de acción se implementa correctamente.
- Monitorizará los indicadores de género que se recogen regularmente.
- Redefinirá o establecerá nuevas acciones cuando sea oportuno para asegurar el cumplimiento de los objetivos del plan de acción.

Tras la reunión de seguimiento semestral de la comisión de igualdad se informará al comité de dirección. Anualmente la comisión realizará un informe con los datos actualizados de plantilla y revisará el plan de acción establecido.

Área	Medida	Resp.	1T2021	2T2021	3T2021	4T2021	1T2022	2T2022	3T2022	4T2022	1T2023	2T2023	3T2023	4T2023	1T2024	2T2024	3T2024	4T2024
Formación	1.1. Formación específica en acoso laboral, sexual y por razón de sexo	RRHH																
	1.2. Formación específica en igualdad y multiculturalidad	RRHH																
Comunicación	2.1. Difusión del protocolo de acoso	Comité ético																
	2.2. Difusión del código y el canal ético	Comité ético																
	3. Repetición de la encuesta de igualdad	Comisión igualdad																
	4.1. Publicación datos diagnóstico del plan de igualdad	RRHH																
	4.2. Selección de indicadores de igualdad en informe anual del director	Dirección																
	5. Añadir dos días de conciliación al año a los días de permiso anuales	RRHH																
Selección	6.1. Publicar en el portal de empleo el compromiso del instituto con la igualdad	RRHH																
	6.2. Revisar el texto fijo de las ofertas de empleo para fomentar la participación de mujeres	RRHH																
Participación	7. Buscar activamente candidatas para cubrir vacantes en el Consejo Científico y en el Consejo Industrial	Dirección																
Retribuciones	8. Realizar la descripción de puestos de trabajo	RRHH																
Visibilización	9. Incrementar en 10 puntos porcentuales el número de seminarios impartidos por mujeres	Comisión igualdad																





# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

instituto  
**imdea**  
materiales

**hr**  
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

UNIT  
OF EXCELLENCE  
MARÍA  
DE MAEZTU