

PLAN DE IGUALDAD DE IKERLAN 2021-2022

1. CARTA DE COMPROMISO

IKERLAN declara el compromiso para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en distintos ámbitos dentro de nuestro grupo de personas.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del centro tecnológico, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo... asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para poder conseguir la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha querido planificar el camino hacia la igualdad de género. Siendo esto así, se han diseñado actividades en torno a tres líneas de trabajo que se han identificado como estratégicas: cultura de la igualdad; responsabilidad social y sistemas desde la perspectiva de género. En estas líneas de trabajo, se han definido y se han ejecutado actuaciones dentro del Plan de Igualdad de IKERLAN 2021-2022, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

2. EQUIPO DE TRABAJO: COMITÉ DE IGUALDAD/ BERDINTASUN BATZORDEA

El Comité de Igualdad se creó en 2019 y es un órgano asesor, no-estatutario con una composición representativa de los diferentes órganos internos y colectivos y de naturaleza participativa. Se trata del equipo de trabajo que da impulso al Plan de Igualdad.

La composición del equipo es la siguiente:

- Representante de la Comisión Ejecutiva
- Representante de Consejo de Dirección
- Representante del Consejo Social
- Representante de las personas socias de trabajo
- Representante de las personas contratadas
- Coordinadora del Comité

3. AREAS DE ACTUACIÓN

Áreas clave de actuación, o líneas de trabajo:

- *Cultura de la igualdad*, con el objetivo de fortalecer y difundir la cultura de la igualdad en el colectivo de IKERLAN.

- *Responsabilidad social*, con el objetivo de difundir en el entorno el compromiso de IKERLAN con la igualdad y fomentar la activación de la cultura igualitaria en las entidades que interactúan con la empresa.
- *Sistemas desde la perspectiva de género* con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de IKERLAN.

4. DIAGNÓSTICO

Datos recopilados por sexo

- Composición de la plantilla 2021:
 - Total 269 (71 mujeres + 198 hombres)
 - Mujeres total (71) / 26%
 - Hombres total (198) / 74%
 - IKERLAN es una cooperativa del ámbito de la investigación tecnológica de alto nivel de cualificación y compuesta mayoritariamente por hombres (en proporción similar a su presencia en las titulaciones universitarias requeridas).
- Puestos de responsabilidad:

	2021
Dirección	43%
Responsables de Proyectos y Responsables Comerciales	25%
Áreas (Responsable de Área de Conocimiento)	0%
Equipos (Responsable de Equipo de Especialización)	38%
Responsables de Servicios generales	17%

CONSEJO DE DIRECCIÓN	COMISIÓN EJECUTIVA	CONSEJO SOCIAL	CONSEJO RECTOR	COMISIÓN DE VIGILANCIA
2021	2021	2021	2021	2021
43%	33%	30%	13%	25%

- La presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad es limitada. Así, es particularmente notable la baja participación de las mujeres en algunos órganos sociales de la cooperativa.

- Segregación horizontal:

SERVICIOS GENERALES	PERSONAL INVESTIGADOR
2021	2021
58%	24%

- En IKERLAN como en la mayoría de empresas, existe una segregación de género horizontal. Esto es, ciertos departamentos y áreas de la empresa, se encuentran más feminizados o más masculinizados que otros.

- Medidas de conciliación 2021:

- En IKERLAN, el 53% de las reducciones de jornada por temas relacionados con la conciliación son tomadas por mujeres. Con este dato podemos observar que, comparativamente con el porcentaje de hombres y mujeres de IKERLAN, el peso de la conciliación recae en mayor medida sobre las mujeres.

5. Plan de acciones 2021-2022

1. Cultura de la Igualdad		Responsable	Plazo		Indicador
			2021	2022	
Objetivo:	Fortalecer y difundir la cultura de la igualdad en el colectivo de IKERLAN				
1.1 Reactivar la Comisión de Igualdad y documentar sus funciones y procedimiento.	Berdintasun Batzordea EMUN	●		Documento del Comité de Igualdad aprobado en órganos.	
1.2 Mantener actualizado el apartado del Plan de Igualdad en Batuz y en la Web.	Representante CE EMUN	●	●	Actas del Comité de Igualdad en el portal de BATUZ.	
1.3 Incluir en el Plan de Acogida el compromiso de IKERLAN con la igualdad y la existencia de un protocolo contra el acoso.	Representante del área de Personas- EMUN	●		Documento Plan de Acogida modificado / revisado.	
1.4 Difundir al colectivo el Plan de Igualdad 2021-2022 en charlas informativas.	Representante CS Representante CD EMUN	●	●	Batuz actualizado y acta de la charla informativa.	
1.5 Dar a conocer en IKERLAN la situación de género y los avances anuales del Plan de Igualdad (en la memoria y en la asamblea general).	Representante CD EMUN		●	Descargo anual.	
1.6 Dinamizar actividades para socializar la igualdad de género (charlas, acciones orientadas a fechas señaladas, sobre todo, dando visibilidad a las investigadoras de IKERLAN):	Berdintasun Batzordea EMUN	●	●	N.º de acciones en días concretos y si, así se requiere, n.º de participantes.	
1.7 Priorizar, revisar y adaptar los documentos oficiales (Normativas y RRI) desde un punto de vista de lenguaje inclusivo.	Representante CE EMUN		●	N.º de documentos revisados.	
1.8 Crear e incluir píldoras formativas sobre igualdad para difundir en los consejillos.	Representante CS Comunicación - EMUN		●	N.º de píldoras difundidas.	
1.9 Crear una ficha resumen con las estrategias para evitar el masculino genérico.	EMUN	●		Ficha.	
1.10 Ofrecer formación a personas responsables, participantes de órganos y colectivo de IKERLAN en materia de igualdad:	EMUN	●	●	N.º sesiones de formativas. % de participación del personal en formaciones en materia de igualdad desagregado por sexo.	

1. Cultura de la Igualdad	Responsable	Plazo		Indicador
		2021	2022	
1.11 Adaptaciones desde la perspectiva de la comunicación no sexista en plataformas digitales (web)	Comunicación – EMUN- Berdintasun Batzordea		●	Web modificada /revisada
1.12 Crear un canal de sugerencias y comunicarlo en los consejos, con el fin de que el colectivo de IKERLAN pueda enviar sugerencias y aportaciones en materia de igualdad de género que puedan repercutir a IKERLAN.	Representante CE Representante CS EMUN		●	Canal de sugerencias y un proceso para la valoración de estas.
1.13 Monitorizar y analizar datos sobre la participación y liderazgo de mujeres en distintos tipos de proyectos (de investigación, europeos y de transferencia).	Representante del área de Personas EMUN		●	Panel de datos.

2. Responsabilidad social		Responsable	Plazo		Indicador
			2021	2022	
Objetivo:	Difundir en el entorno el compromiso de IKERLAN con la igualdad y fomentar la activación de la cultura igualitaria en las entidades que interactúan con la empresa				
2.1 Incluir en los diferentes soportes de comunicación de IKERLAN (web) el compromiso en materia de igualdad	Berdintasun Batzordea Comunicación EMUN			●	Web modificada.
2.2 Difundir (mediante redes sociales, mediante noticias en web, medios externos...) las actividades de igualdad dinamizadas por IKERLAN, por ejemplo, las acciones realizadas en el punto 1.6.	Comunicación EMUN Berdintasun Batzordea	●		●	N.º de noticias, buenas prácticas, etc. difundidas relacionadas con la igualdad y las STEM.
2.3 Difundir las vocaciones STEM ¹ accediendo a centros educativos de la mano de las investigadoras e investigadores de IKERLAN, y/o organizando charlas/visitas de los centros educativos a IKERLAN	Representante del área de Personas EMUN			●	N.º de acciones.
2.4 Organizar charlas conjuntas, en colaboración con entidades cercanas a IKERLAN (por ejemplo: MGEP)	Representante del área de Personas EMUN			●	N.º acciones.

¹ El término **STEM** es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

3. Gestión de personas desde la perspectiva de género		Responsable	Plazo		Indicador
			2021	2022	
Objetivo:	Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de IKERLAN				
3.1	Incluir la variable de género en datos de IKERLAN, (estadísticas, estudios y memorias). Comenzar incluyéndolo en el Informe mensual.	Área de Personas	●	●	Procesos en los que se ha incluido la variable de género.
3.2	Monitorizar los procesos de captación/selección en perspectiva de género.	Área de Personas	●	●	Descargo anual.
3.3	Monitorizar la equidad de representación en puestos de responsabilidad y composición de órganos.	Área de Personas	●	●	Descargo anual.
3.4	Registro retributivo siguiendo las pautas marcadas por el RD902/2020.	Área de Personas	●		Registro realizado % general brecha salarial.
3.5	Auditoría salarial exigida por el RD 902/2020 y proponer medidas si procede.	Área de Personas		●	Informe auditoría realizado.
3.6	Mantener actualizado y a disposición de todo el personal el documento recopilatorio de medidas de conciliación disponibles para la plantilla de IKERLAN.	Área de Personas	●		Acción de difusión anual.
3.7	Monitorizar las solicitudes del personal relacionadas con la conciliación.	Área de Personas	●	●	Descargo anual.
3.8	Poner en conocimiento del personal el protocolo de IKERLAN "resolución de conflictos en materia de acoso laboral".	Área de Personas EMUN		●	Acción de difusión.

Ion Etxebarria, Director General de IKERLAN