

**ikerlan**

MEMBER OF BASQUE RESEARCH  
& TECHNOLOGY ALLIANCE



# **Plan de igualdad de género.**

# ÍNDICE

1. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO .....2

# 1. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

La participación de las mujeres en el mundo laboral ha evolucionado positivamente en los últimos años. En las últimas décadas las oportunidades profesionales de las mujeres han ido creciendo y diversificándose, están cada vez más formadas, y también han ido ascendiendo en el escalafón de las empresas. Sin embargo, se encuentran con numerosas barreras para llegar a diferentes actividades laborales y puestos de responsabilidad. Esto pone de manifiesto la segregación vertical y horizontal que se da en las organizaciones y que hace que no se aproveche el capital humano de las mujeres. Precisamente, la ejecución de los Planes de Igualdad de Género debe introducirse en este aspecto: ofrecer un marco de reflexión al respecto, conocer la realidad interna de la organización, identificar brechas, establecer medidas para reducirlas y hacer un seguimiento de estas.



Teniendo en cuenta el diagnóstico anterior, el Plan de Igualdad de Género 2024-2028 de Ikerlan (con vigencia desde el 1 de septiembre de 2024 al 31 de agosto de 2028), incluye cinco retos. Y para responder a estos retos se han identificado 13 objetivos y 43 acciones.

A continuación se detalla la columna vertebral del Plan de Igualdad de Género de Ikerlan:

## **RETO 1: GESTIONAR EL PLAN DE MANERA ADECUADA, CUMPLIR LOS REQUISITOS LEGALES E INSTITUCIONALIZAR EL PLAN**

Objetivo 1.1.: cumplimiento de los requisitos legales por parte de Ikerlan.

Objetivo 1.2.: que la Organización y las personas que la integran asuman como suyo el Plan de Igualdad de Género.

Objetivo 1.3.: que la Organización sea un agente activo en la igualdad de género en el propio territorio.

## **RETO 2: ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA CULTURA DE LA EMPRESA**

Objetivo 2.1.: acciones de sensibilización dirigidas a todo el colectivo.

Objetivo 2.2.: utilizar el lenguaje y los recursos de imagen inclusivos.

## **RETO 3: EVITAR LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO**

Objetivo 3.1.: actuar en el modelo de liderazgo.

Objetivo 3.2.: actuar en la promoción interna.

Objetivo 3.3.: incrementar la participación de las mujeres en los órganos sociales (de la Cooperativa).

#### **RETO 4: ORGANIZAR DE MANERA CORRESPONSABLE LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SUS PERSONAS**

Objetivo 4.1.: analizar la coherencia entra las necesidades actuales del colectivo y de la empresa con las medidas de conciliación de la empresa.

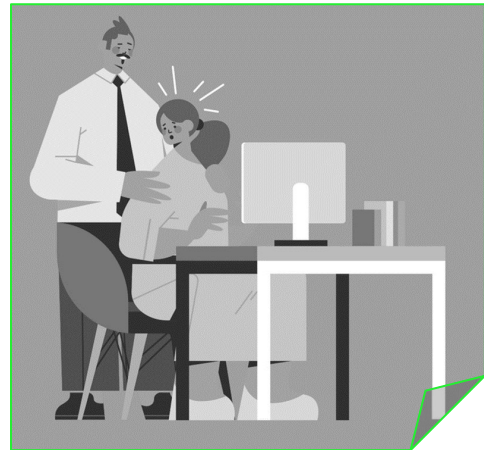
Objetivo 4.2.: trabajar la corresponsabilidad de las personas del colectivo.

Objetivo 4.3.: comunicar las medidas de conciliación de la organización e impulsar su uso paritario.

#### **RETO 5: HACER QUE EL CENTRO DE TRABAJO SEA UN ESPACIO SEGURO**

Objetivo 5.1.: que la prevención de riesgos laborales contemple la perspectiva de género.

Objetivo 5.2.: que el centro de trabajo sea un espacio libre de acoso sexual y por razón de género.



En las siguientes páginas se recogen las acciones que se trabajarán en el marco del Plan Estratégico y su despliegue anual. La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad (PI) al final de cada año (recogidos en la Memoria).

N.º	RETOS Y OBJETIVOS PROYECTOS / ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE
		2024/25	2026	2027	2028	
<b>1</b>	<b>RETO: GESTIONAR EL PLAN DE MANERA ADECUADA, CUMPLIR LOS REQUISITOS LEGALES E INSTITUCIONALIZAR EL PLAN</b>					
1.1.	Objetivo: cumplimiento de los requisitos legales por parte de Ikerlan.					
1.1.1.	Identificar y dar respuesta a los requisitos legales de Ikerlan (requisitos legales en cada momento: relacionados con la brecha salarial, prevención, víctimas de violencia de género)	●	●	●	●	Persona coordinadora del PI y EMUN
1.2.	Objetivo: que la organización y las personas que la integran asuman como suyo el Plan de Igualdad de Género.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
1.2.1.	Comunicar al personal lo que se lleva a cabo en lo referente a la igualdad de género: <ul style="list-style-type: none"> <li>● En el PG anual, decidir qué acciones de comunicación se van a realizar, con qué objetivos y cómo va a ser esa comunicación. Por ejemplo, la comunicación del diagnóstico, del Plan Estratégico o del Plan de Gestión anual.</li> </ul>	●	●	●	●	Comisión Ejecutiva + Comunicación
1.2.2.	Que las personas que van a gestionar y comunicar el Plan adquieran los conocimientos necesarios para ello: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificar las personas que participarán anualmente en la comunicación y gestión del Plan, y elaborar la oferta formativa.</li> <li>● Personas miembros de la Comisión de Igualdad: una píldora formativa por cada comité.</li> <li>● Formación a personas consejeras (si van a participar en la comunicación).</li> <li>● Cualquier persona que tenga que participar en la comunicación.</li> </ul>	●	●	●	●	Comisión Ejecutiva

N.º	RETOS Y OBJETIVOS PROYECTOS / ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE
		2024/25	2026	2027	2028	
1.2.3.	Comunicar los principales logros del Plan de Igualdad en las charlas informativas de fin de año.	●	●	●	●	Miembro de Dirección de la CI y EMUN
1.2.4.	Institucionalizar el tema de la igualdad de género: <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y decidir sobre qué materias o ámbitos se quiere institucionalizar, por ej.: formación desde la Igualdad, integración con formaciones generales, la igualdad de género como objetivo en los Estatutos, integración en la misión, visión o valores.</li> </ul>		●		●	Comisión de Igualdad
1.2.5.	Elaborar un panel con los indicadores que servirán de medidor de igualdad de género en Ikerlan y realizar un seguimiento anual.	●	●	●	●	Comisión de Igualdad
1.3.	Objetivo: que la organización sea un agente activo en la igualdad de género en el propio territorio.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
1.3.1.	Participación en la iniciativa <i>Mujeres en la ciencia</i>	●	●	●	●	Comunicación y EMUN
1.3.2.	Trabajar la referencialidad en el entorno: en las escuelas del Alto Deba, participando en los foros.		●		●	Comunicación y EMUN
<b>2</b>	<b>RETO: ELIMINAR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA CULTURA DE LA EMPRESA</b>					
2.1.	Objetivo: acciones de sensibilización dirigidas a todo el colectivo.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
2.1.1.	Acciones de sensibilización en días señalados: <ul style="list-style-type: none"> <li>11 de febrero, 8 de marzo, 23 de junio, 28 de junio y 25 de noviembre.</li> </ul>	●	●	●	●	Comisión de Igualdad

N.º	RETOS Y OBJETIVOS PROYECTOS / ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE
		2024/25	2026	2027	2028	
2.1.2.	Diseñar un plan de formación para todo el colectivo y celebrar una sesión al año: elaborar un itinerario formativo.	●	●	●	●	Comisión de Igualdad
2.1.3.	Trabajar la sensibilización mediante píldoras.	●	●	●	●	Comisión de Igualdad
2.1.4.	Emakunde organiza el taller Gizonduz, un programa gestionado por el Instituto Vasco de la Mujer para trabajar por la igualdad con hombres y masculinidad.		●	●	●	Comisión de Igualdad
2.1.5.	Identificar las nuevas incorporaciones laborales y trabajar con ellas de forma específica la sensibilización sobre la igualdad de género, el camino recorrido por Ikerlan...	●	●	●	●	Área de Personas y EMUN
2.2.	Objetivo: utilizar el lenguaje y los recursos de imagen inclusivos.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
2.2.1.	Diseñar anualmente una campaña de sensibilización para recordar a todo el colectivo las decisiones tomadas en años anteriores.	●	●	●	●	Secretaría y Comisión de Igualdad
2.2.2.	Hacer un seguimiento de las decisiones tomadas en años anteriores (Acuerdo de corrección de textos desde Secretaría)	●	●	●	●	Secretaría y Comisión de Igualdad
2.2.3.	Diseño de un plan para la integración de la comunicación inclusiva en las comunicaciones y explicaciones orales: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Con Dirección para las reuniones informativas.</li> <li>● Con las personas miembros del Consejo Social.</li> <li>● Con la Comisión Ejecutiva.</li> </ul>			●	●	Miembros de la Comisión de Igualdad de esos equipos

N.º	RETOS Y OBJETIVOS PROYECTOS / ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE
		2024/25	2026	2027	2028	
<b>3</b>	<b>RETO: EVITAR LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO</b>					
3.1.	Objetivo: actuar en el modelo de liderazgo.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
3.1.1.	Sesiones de reflexión sobre el modelo de liderazgo con las personas en puestos de responsabilidad (lo que se llevó a cabo en Dirección, se puede trasladar a otros puestos de responsabilidad. Para ello, se puede contratar a la empresa EMANA: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de personas responsables con las que empezar a trabajar (2026).</li> <li>• Diseño de un plan de formación de dos años para responsables diferentes.</li> </ul>		•	•	•	Comisión de Igualdad
3.1.2.	Sesiones específicas con mujeres líderes, desayunos...			•	•	Comisión de Igualdad
3.2.	Objetivo: actuar en la promoción interna.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
3.2.1.	Trabajar el tema del trabajo de igual valor: empezar por la formación y ponerlo en marcha.			•	•	Área de Personas y EMUN
3.2.2.	Creación y seguimiento del registro de las personas participantes en los procesos de promoción interna.		•	•	•	Área de Personas y EMUN
3.2.3.	Elaborar un mapa de puestos de responsabilidad que se pueden cubrir en los próximos años mediante promoción interna.		•			Área de Personas y EMUN
3.2.4.	Identificar las vacantes que se puedan producir por jubilaciones u otras causas, y aplicar la perspectiva de género en el caso de ser cubiertas por promoción interna.		•			Área de Personas y EMUN
3.2.5.	Realizar una sesión de trabajo (formación) y compartir las pautas con el personal (procesos de selección desde la perspectiva de género) del Área de Personas que participa en los procesos de selección y promoción interna.			•		Área de Personas y EMUN

N.º	RETOS Y OBJETIVOS PROYECTOS / ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE
		2024/25	2026	2027	2028	
3.2.6.	Comenzar a aplicar las pautas y las listas de verificación de los "Procesos de selección desde la perspectiva de género" en los procesos de interoperabilidad, sobre todo en los procesos de puestos de responsabilidad.			●	●	Área de Personas y EMUN
3.2.7.	Crear un taller de empoderamiento específico con las mujeres. En el primer año se puede abordar, por ejemplo, el tema de la excelencia, ya que la "excelencia" es un tema muy común entre las mujeres investigadoras y la ansiedad que genera.		●	●	●	Comisión de Igualdad
3.3.	Objetivo: incrementar la participación de las mujeres en los órganos sociales (de la Cooperativa)	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
3.3.1.	Repasar los procesos de nombramientos de la Comisión Ejecutiva y del Consejo Social para garantizar la presencia de las mujeres en las candidaturas.	●				Miembros de la CI de los citados órganos + EMUN
3.3.2.	Reflexionar y realizar propuestas de decisión sobre los criterios para equilibrar la participación de mujeres y hombres en el Comité Ejecutivo/Consejo Social.	●				Miembros de la CI de los citados órganos + EMUN
3.3.3.	Reflexionar sobre cómo se puede conseguir la igualdad de género en el Consejo Rector. Realizar una valoración en la Comisión de Igualdad y presentarla al Consejo Rector.		●			Miembros de la CI de los citados órganos + EMUN
3.3.4.	Reflexionar sobre la relación entre cooperativismo e igualdad de género (P.ej.: mediante píldoras)		●	●	●	Comisión de Igualdad

N.º	RETOS Y OBJETIVOS PROYECTOS / ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE
		2024/25	2026	2027	2028	
<b>4</b>	<b>RETO: ORGANIZAR DE MANERA CORRESPONSABLE LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SUS PERSONAS</b>					
4.1.	Objetivo: analizar la coherencia entre las necesidades actuales del colectivo y de la empresa con las medidas de conciliación de la empresa.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
4.1.1.	Identificación de necesidades de conciliación mediante cuestionarios (los cuestionarios serán por equipos).		●			Área de Personas + EMUN
4.1.2.	Recoger las necesidades específicas de la empresa (tiempos de carga de trabajo, cosas que no se pueden cambiar...).		●			Área de Personas + EMUN
4.1.3.	Entrelazar las necesidades reales de las personas, las necesidades de la empresa y hacer una lectura: ¿las medidas que tenemos responden a las necesidades del colectivo y de la empresa?		●			Área de Personas + EMUN
4.1.4.	Tras analizar los resultados del estudio, si es necesario, se tomarán las medidas oportunas. P.ej.: ¿Se puede comenzar a hablar del vinculograma?		●			Área de Personas + EMUN
4.2.	Objetivo: trabajar la corresponsabilidad de las personas del colectivo.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
4.2.1.	En cada equipo, reflexionar sobre la corresponsabilidad. Trabajar, desde el trabajo en común, el tema del cooperativismo.			●		Comisión de Igualdad
4.3.	Objetivo: comunicar las medidas de conciliación de la organización e impulsar su uso paritario.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
4.3.1.	Comunicar las medidas de conciliación existentes.	●				Área de Personas + EMUN
4.3.2.	Impulsar el uso igualitario de las medidas de conciliación mediante las píldoras de sensibilización del objetivo 2.1 o las formaciones.	●	●	●	●	Área de Personas + EMUN

N.º	RETOS Y OBJETIVOS PROYECTOS / ACCIONES	CRONOGRAMA				RESPONSABLE
		2024/25	2026	2027	2028	
<b>5</b>	<b>RETO: QUE EL CENTRO DE TRABAJO SEA UN ESPACIO SEGURO</b>					
5.1.	Objetivo: que la prevención de riesgos laborales contemple la perspectiva de género.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
5.1.1.	Analizar y establecer quién y qué se hace en el ámbito de la prevención: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Acciones que lleva a cabo Ikerlan.</li> <li>● Las que lleva a cabo Osarten.</li> </ul>	●				Técnico/a de Prevención + EMUN
5.1.2	Realizar lecturas de género sobre las actividades de Ikerlan y trasladar las propuestas al foro correspondiente (se analizarán dos acciones al año).		●	●	●	Técnico/a de Prevención + Comisión de Igualdad
5.1.3.	Reunirse con Osarten para conocer cómo se integra la perspectiva de género (en las actividades preventivas que lleva a cabo en Ikerlan).	●				Técnico/a de Prevención + EMUN
5.2.	Objetivo: que el centro de trabajo sea un espacio libre de acoso sexual y por razón de género.	2024/25	2026	2027	2028	RESPONSABLE
5.2.1.	Seguimiento a la propuesta de protocolo del anterior período de planificación.	●	●	●	●	Comisión de Igualdad
5.2.2	Dar a conocer el protocolo (comunicación al colectivo).	●		●		Comisión de Igualdad
5.2.3.	Formación con las personas que participan en el protocolo (con la asesoría SORTZEN)		●	●		Comisión de Igualdad