

IDEKOKO emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. plana

(2021-2024) 2020ko uztaila



Plan de Igualdad
de **IDEKO**

IDEKO MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

elhuyar
Aholkularitza

Aurkibidea

1. Sarrera	3
1.1. IDEKOri buruz	3
2. Diagnostikoaren ondorioak	4
3. Berdintasun plana: Helburuak	6
4. Berdintasun plana: Neurriak	7
5. Plana garatzeko egitura eta baliabideak	8
5.1. Berdintasun Batzordea	8
5.2. Berdintasun Planaren arduraduna	8
5.3. Une jakinetako lantaldeak	9
5.4. Jarraipena eta ebaluazioa	9
5.5. Baliabideak: pertsonenak eta ekonomikoak	10

1. Sarrera

IDEKOri buruz

Azken urteotan IDEKO urratsak egiten ari da, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin konprometitutako erakundea den heinean. Zentzu horretan, eta koherentziaz jardunda, IDEKOk 2019an Berdintasun Plana diseinatzeko prozesua hasia erabaki zuen, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan beste urrats batzuk emateko. Kontuan hartuta IDEKOn baldintza egokiak daudela, erakundea bere I. Berdintasun Plana diseinatzeko prozesuan murgildu da.

Berdintasun egoeraren diagnostikoa osatzea izan da prozesu honetako lehen urratsa. Izan ere, diagnostikoaren ondorioetan oinarrituta, IDEKOk Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana diseinatuko da. Prozesuan, IDEKOk Elhuyar Aholkularitzaren laguntza tekniko izan du, prozesuaren metodologian laguntzeko eta gidatzeko.

IDEKO 1985ean sortu eta MONDRAGON Korporazioaren baitan dagoen irabazi asmorik gabeko bigarren mailako kooperatiba da. Industriako fabrikaziorako eta produktiorako teknologietan espezializatutako zentro teknologiko bat da. Enpresei soluzio teknologiko bereizgarriak ematen dizkie lehiakortasuna hobetzeko.

IDEKOn ezaugarri bereizgarria da ikerketa lerroetan duen bikaintasun zientifikoa, espezializazioa bultzatzen zuzenduta dagoena. Antolaketan duen eredu bereziak, berriz, diziplina arteko lanean laguntzen du, bereziki langile taldearen kualifikazioa eta garapen profesionala zainduta, eta enpresaren nortasun ikurra da.

IDEKOk eremu zabalean jarduten du, batez ere fabrikazio eta ekoizpen industrialeko teknologien ikerketan, baina aukerak identifikatzen eta aztertzen, produktuak, negozio lerroak eta ekoizpen prozesuak diseinatzen eta garatzen eta arazoak ebazten ere jarduten du.

IDEKOk azken belaunaldiko instalazioak eta ekipamenduak ditu, eta lankidetzaren bidezko lana sustatzen du, nazioarteko erreferentziazko zentroekin duen konexio sare zabal baten bitartez.

IDEKO **Basque Research & Technology Alliance** (BRT) aliantzaren parte da, arlo teknologikoan erreferenteak diren beste 16 zentrotan batera.

IDEKOk bere ikerketa lerroetan duen bikaintasun zientifikoa eta ekipoetan egindako inbertsioek bere espezializazioa indartu dute. Industriako fabrikazioan eta ekoizpenean ikerketak eraginkortasunez garatu izanak, berriz, IDEKOri ahalbidetu dio hainbat Administrazio Publikotatik Zentro Teknologiko gisa definitzen duten ziurtagiriak lortzea.

Bikaintasuna eta elkarlana bereizgarri diren testuinguru honetan, Berdintasunerako I. Plana erakundearen balioa handitzen jarraitzeko tresna izango da.

2. Diagnostikoaren ondorioak

Erakundearen berdintasun diagnostikoa osatu eta Berdintasun Batzordearekin kontrastatu ondoren, ondorio nagusiak atera eta zortzi azterketa eremutan egituratu ziren.

1. Erakundearen kultura

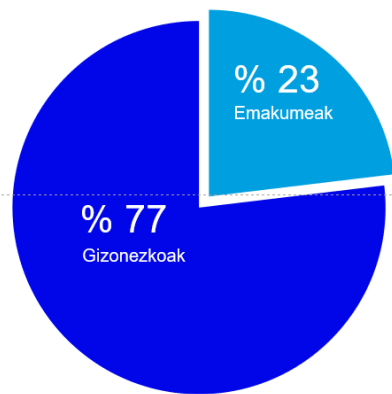
IDEKO lan giroagatik nabarmentzen da; izan ere, elkarrekiko errespetua eta tratu ez-diskriminatzailea ditu oinarri.

Azken urteetan, ahalegin handia egin da emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzen

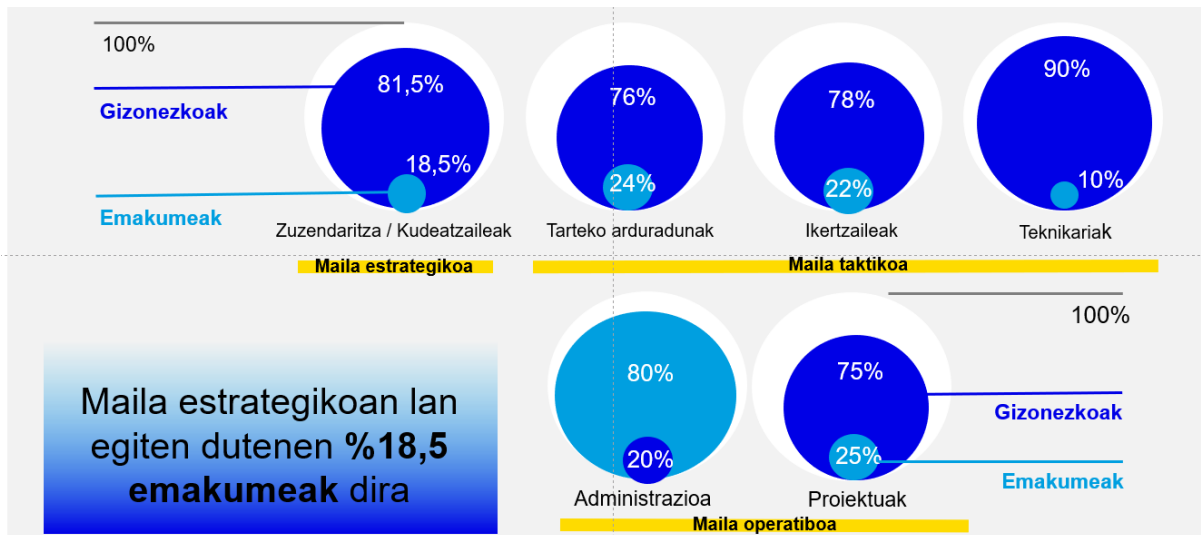
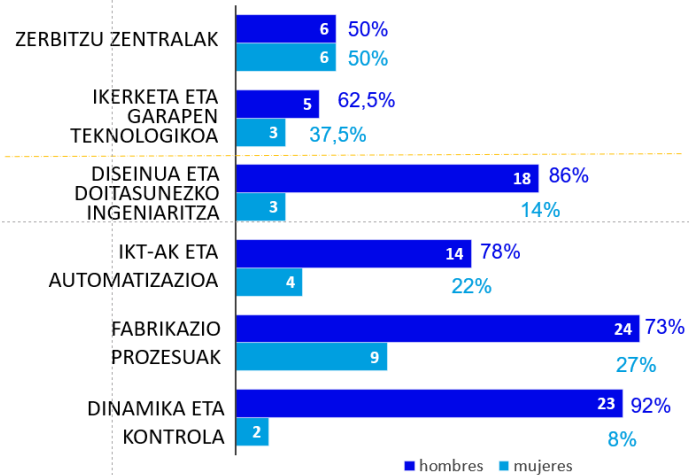
LAN GIROA ETA TRATUA	LIDERGO EREDUA	SENTSIBILIZAZIOA ETA KONTZIENTZIAZIO MAILA
<p>EROSOA EDO OSO EROSOA</p> <p>Gizonek emakumeek baino pertzepzio kritikoagoa dute</p>	<p>Industrian emakumearen lekua eta beharra proiektatzearen aldeko apustua</p>	<p>Emakumeen %55ek eta gizonen %59k ez dakite zer den berdintasun plan bat eta zer ondorio dakartzan erakundearentzako</p> <p>Desberdintasunak daude berdintasuna sustatzeko plan bat inplementatzeko beharraren inguruan</p> <p>Emakumeak eszeptikoagoak dira berdintasun planen eraginkortasunaren inguruan</p>

2. Plantillaren ezaugarriak: Segregazioa eta lan baldintzak

Emakumearen presentzia ehunekotan gizonarena baino txikiagoa bada ere, emakumeak administrazio organo guztietan daude: %38 Zuzendaritza Batzordean, %25 Kontseilu Errektorean eta % 33 Kontseilu Sozialean. Emakume batek gidatzen duen erakundea da



Erakundearen datuak 2019aren itxieran: 117 pertsona



3. Hautaketa, sustapena eta enpresa uztea

Langileak erakartzeko eta hautatzeko prozesuetan ez dago generoaren araberako joerarik. Sistematizatuta daude eta elkarriketetan 2 emakumek eta gizon 1ek hartzen dute parte. Barne sustapenaz kolektiboak duen pertzepzioari dagokionez, aukera berdintasuna dago eta ez dago diskriminaziorik. Errealitatean, egia da ikerketa lerroetan ari diren emakumeen kopurua nabarmen txikiagoa dela, eta hori bat dator Steam karrerak ikasten dituzten emakumeen kopuruarekin

4. Prestakuntza eta garapen profesionala

Erakundeak aukera berdinak bermatzen dizkie IDEKOn lanean diharduten pertsona guztiei, lan poltsetarako, prestakuntzarako eta garapen profesionalerako.

5. Kontziliazioa erantzukidea

Kolektiboko gehienek adierazten dute ez dutela zailtasunik enplegua eta bizitzako eremu pertsonalean dituzten gainerako zereginak bateratzeko, eta oso positiboki baloratzen dituzte erakundearen dituzten kontziliazio neurriak. Neurri horien erabilerari dagokionez, aztertutako datuen arabera, %17 emakumeak dira eta %83 gizonak.

6. Laneko segurtasuna eta osasuna

7. Komunikazio inklusiboa

IDEKOk apustu sendoa egiten du emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde, eta irudi berdinzalea transmititzen du, termino neutroak nabarmenduz, emakumeen eta gizonen artean desberdintasunik egin gabe

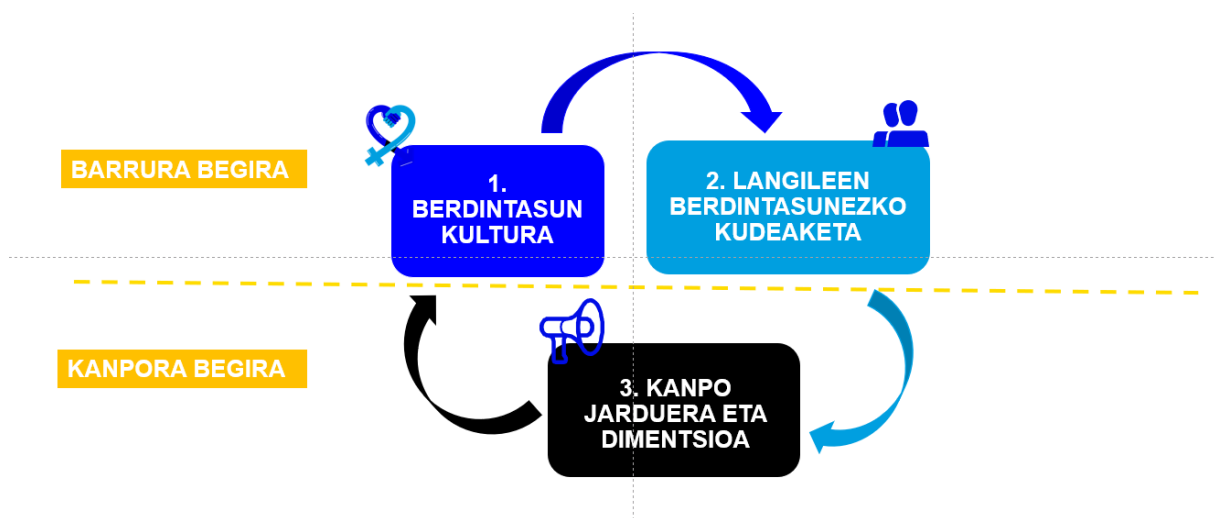
8. Kanpo dimentsioa

IDEKOk modu kontzientean egiten du lan bere kanpo proiektioan, irudi berdinzalea eskainiz eta hizkuntza zainduz, bere kanal gehienetan komunikazio inklusikoa erabiliz.

Zentroak era proaktiboan jokatzen du neska gazteen artean bokazio teknologiko eta zientifikoak bultzatzen, eta emakumeek euren ikertzaileen bitartez industrian egiten dituzten ekarpenak sustatzen.

3. Berdintasun plana: Helburuak

Esku hartzeko hiru ardatz zehaztu dira, horietako bi erakundearen barrura bideratuta, hala nola berdintasunezko kultura eta langileen berdintasunezko kudeaketa, eta hirugarrena, erantzukizun sozialaren ardatza, kanpora begirako dimentsioarekin, zeinak garrantzi berezia hartzen baitu, erakundearen jarduera eremua kontuan hartuta.



Planean zehaztutako helburu nagusien hurrenkerak ez du hierarkiarik adierazten. Dena lotuta eta harremanetan dago. Aldatu nahi dugun errealitatea aldatzeko edo errealitate horri eragiteko, hura zehazten duten faktoreen multzoari begiratu beharko diogu eta aldi berean arlo bat baino gehiagotan eragin.

Jarraian, IDEKOn Berdintasunerako Planaren esku hartze ardatz bakoitzerako zehaztu ditugun helburuak aurkezten ditugu, baita erakundearen adostutako neurrien deskribapen bat ere.



1. ERAKUNDEAREN BERDINTASUN KULTURA

1.1. Berdintasuna IDEKOn kudeaketan txertatzea.

1.2. Plana ezartzeko egiturak sortzea.

1.3. Komunikazio inklusiboaren erabilera bermatzea.

1.4. IDEKoko lidergo estiloa aztertzea.



2. LANGILEEN BERDINTASUNEZKO KUDEAKETA

2.1. Laneko giro osasuntsua eta segurua bermatzea.

2.2. Kontziliazio erantzunkidea bultzatzea.

2.3. Genero ikuspegia hautaketa eta sustapen prozesuetan txertatzea.

2.4. Beren borondatez erakundea uzten duten emakumeen jarraipena egitea.

2.5. Soldata desberdintasunen jarraipena.



3. KANPO JARDUERA ETA DIMENTSIOA

3.1. Erakundearen kanpoko harremanetan berdintasuna bermatzea.

3.2. Emakumeen artean bokazio teknologikoak bultzatzea.

3.3. Berdintasuneko klausulak sartzean hirugarren enpresekiko kontratuetan.

3.4. IDEKOn emakumeen eta gizonen berdintasuna nola pertzibitzen den ezagutzea.

4. Berdintasun plana: Neurriak



1.1. Berdintasuna IDEKOn kudeaketan txertatzea

1.1.1. Diagnostikoaren emaitza nagusiak, eta Plana jakinaraztea langile guztiei eta, bereziki, KE, ZK eta KSekeo kideei.

1.1.2. Plan Estrategikoan eta urteko gestio planetan Berdintasun Planari lotutako ekintzak sartzea.

1.1.3. Berdintasun Plana Eusko Jaurlaritzako Erregistroan erregistratzea.

1.1.4. IDEKOn sartzen diren pertsonentzako Harrera Planean sartzea berdintasunaren alorrean garatu diren edo garatzen ari diren politikak; I.Berdintasun Plana, Jazarpen protokoloa, etab.



1.2. Plana ezartzeko egiturak sortzea

1.2.1. Planaren garapenez arduratuko den pertsona izendatzea.

1.2.2. Berdintasun Batzordea sortzea Plana garatzeko edo egungo Batzordeari jarraipena emateko.



1.3. Komunikazio inklusiboaren erabilera bermatzea

1.3.1. Komunikazio inklusiboa bermatzea irizpideak ezartzea.

1.3.2. Apurka-apurka erakundeko dokumenturik garrantzitsuenak egokitzea, hizkuntza inklusiboa eta berdintasunarekiko konpromisoarekin koherenteak direla bermatzeko.



2.1. Laneko giro osasuntsua eta segurua bermatzea

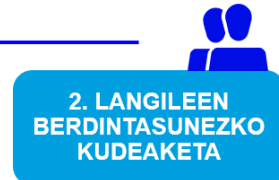
2.1.1. Protokolo berezi bat idaztea sexu jazarpena eta sexuagatiko jazarpena prebenitzeko eta jazarpen horiei aurre egiteko.

2.1.2. Protokoloaren berri ematea IDEKO osatzen duten pertsona guztiei eta aldian-aldian gogora ekartzea.



2.2. Kontziliazio erantzunkidea bultzatzea

2.2.1. IDEKOn egun indarrean dauden kontziliazio neurriak biltzea eta langile guztien eskura jartzea.



2.3. Genero ikuspegia hautaketa eta sustapen prozesuetan txertatzea

2.3.2. Analisi bat egitea egindako sustapen prozesuen eta beraien emaitzen gainean, datuak sexuen arabera bereizita, eta neurri zuzentzaileak definitzea, behar izanez gero.



2.4. Beren borondatez erakundeaz uzten duten emakumeen jarraipena egitea

2.4.1. Mondragon Korporazioari eskatzea berdintasuneko parametroekin eta generoarengatik, estereotipoengatik edo beste edozein arrazoiarengatik gertatzen diren diskriminazioen pertzepzioko parametroekin lotura duen itemen bat sartzeko erakunde kulturaren gaineko inkestetan.

2.4.2. Erakundeak norbere borondatez uzten duten pertsonen gaineko datuen jarraipena egitea urtero, datuak sexuen arabera bereizita, inpaktua ebaluatzeko eta, hala badagokio, neurriak hartzeko.



2. LANGILEEN BERDINTASUNEZKO KUDEAKETA



3.1. Erakundearen kanpoko harremanetan berdintasuna bermatzea

3.1.1. IDEKOK berdintasunarekin duen konpromisoa ezaugaritzea bere ingurunean, webgunearen eta sare sozialen (edo beste euskarri batzuk) bitartez.



3. KANPO JARDUERA ETA DIMENTSIOA



3.2. Emakumeen artean bokazio teknologikoak bultzatzea

3.2.1. Programak eta sariak sustatzen jarraitzea emakume gazteak teknologiaren eremura erakartzeko eta haien ekarpena aitortzeko.

3.2.2. Beka bat sortzea STEM arloetako ikasketak egiten hasten diren emakumeentzat, praktikaldi ordainduak eta karrera amaierako proiektua IDEKOn egiteko aukera emanez.

3.2.4. IDEKOn lan egiten duten emakumeak bistaritzen jarraitzea, webgunearen eta sare sozialen bitartez, bai eta erakundera egiten diren bisitetan ere.

5. Plana garatzeko egitura eta baliabideak

Berdintasun Batzordea

Diagnostikoa eta berdintasun plana kontrastatzeko eta osatzeko abian jarri da Berdintasun Batzordea. Zuzendaritzako ordezkariak, Kontseilu Sozialekoak eta hainbat arlotako eta ardura maila desberdineko langileak, gizonak zein emakumeak, eratuta dago.

Urtean 2-3 bilera egingo ditu. Plana koordinatzeaz arduratzen den pertsona Batzordea osatzen duten pertsonekin harremanetan egongo da.

Batzordeak urteko kudeaketa plana onartuko du, eta planaren ebaluazioa egingo du. Planaren jarraipena egitea, Planari ekarpenak egitea, dagozkion ekintzak garatzea eta Planaren jarraipena eta balorazioa egitea izango dira bere zereginetako batzuk.

Parte hartzaileak	Areak
Iker Usabiaga	Giza Baliabideetako zuzendaria
Mertxe Uzkudun	Marketina
Itziar Ricondo	Fabrikazio Prozesuak
Jose Luis Lanzagorta	Fabrikazio Prozesuak
Izaskun Abaunz	Administrazio Zuzendaritza
Imanol Herrera	Doitasunezko Diseinua eta Ingeniaritza
Erika Lehr	Doitasunezko Diseinua eta Ingeniaritza
Asier Astarloa	Dinamika eta Kontrola
Jokin Parra	Dinamika eta Kontrola
Amaia Arregui	IKTak

Aitor Fernandez	IKTak
Nerea Otxoa	Giza Baliabideak
Paben Ortiz de Zarate	Administrazioa

Berdintasun planaren arduraduna

Idekoko berdintasun planaren arduraduna Mertxe Uzkudun da, Ikerketa zentroko komunikazio eta marketing arduraduna. Bere eginkizunak proiektuaren koordinazioa, plana garatzeko beharrezkoa den informazioa biltzea eta partekatzea, planaren jarraipena egitea, erakundea osatzen duten pertsonen ekarpenak jasotzea eta lantaldeak koordinatzea izango dira.

Une jakinetako lantaldeak

Behar den heinean, hainbat arlotako pertsonekin eratutako lantalde espezifikoak deituko dira, ekintza zehatzak diseinatu eta garatzeko. Lantalde horiek Planaren arduradunarekin elkartuko dira. Lantalde horiek sortzen direnean zehaztuko da haien funtzionamendua.

Jarraipena eta ebaluazioa

Planaren arduradunak eta Berdintasun Batzordeak kronograman jasotako ekintzen etengabeko jarraipena egingo dute. Urtero jarraipen txosten bat egingo da (2021, 2022, 2023 eta 2024ko abenduan), urtean zehar egindako lanak eta egiteke gelditu direnak azalduz.

Jarraipenak aukera emango du urte bakoitzerako aurreikusitako ekintzen betetze maila aztertze eta Plana erakundean izaten ari den eragina neurtzeko.

Ekintzei arreta berezia jarriko zaie, horien garapena eta betetzea aztertuz.

Planaren garapena amaitu ondoren, ebaluazio bat egingo da, ezarritako helburuen betetze maila eta Planak izan duen inpaktua aztertzeko.

Ebaluazio irizpide orokorrak honako hauek izango dira:

- **Inpaktua:** I. Planak erakunde barruan zein kanpoan eragin dituen aldaketak.
- **Efektibitatea:** Erronken garapen maila eta helburuen eta ekintzen betetze maila.
- **Estaldura:** Planaren onuradunen kopurua, eta Planaren garapenean parte hartzea eta kalitatea zenbatekoa izan diren.
- **Gauzatzea:** Kronogramaren betetze maila eta esleitutako aurrekontuaren egokitasuna.
- **Kalitatea:** Planaren jarraipenean eta ebaluazioan bildutako datuen eta informazioen kalitatea.

Planaren arduradunari dagokio planaren jarraipenaz arduratzea eta dagozkion ekintzen betetze maila jasotzea, arlo bakoitzeko planaren arduradunek emango duten informazioaren bidez. Berdintasun Batzordean egingo dira planaren jarraipena eta balorazioa.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema ezarri da, aurreikusitako helburuen betetze maila baloratu ahal izateko eta estrategia berriak definitu ahal izateko.

Jarraipen eta ebaluazio hori aginte taula baten bidez egingo da. Aginte taula horretan jasoko dira urteko kudeaketa planak, adierazleen jarraipena eta berdintasun planaren eraginaren ebaluazioa, inpaktuaren adierazleen bidez.

Planaren ezaugarriak dira errealista dela, erakundeak bete ditzakeen ekintzak ardatz dituela eta adierazleen bitartez ebaluatze modukoa dela. 4 urteko indarraldia du.

Baliabideak: pertsonenak eta ekonomikoak

IDEKOK urtero egingo du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana gauzatzeko urte bakoitzerako beharrezkoak diren baliabideen aurreikuspena:

- Planak jasotzen dituen ekintzak gauzaten parte hartuko duten pertsoneri orduak esleituko dizkie.
-
- Planaren arduradunari prestakuntza eskainiko dio edo aholkularitza homologatu baten zerbitzuak kontratatuko ditu horrelako lanak egiteko.