

I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de IDEKO

(2021-2024) Julio de 2020



Plan de Igualdad
de IDEKO

IDEKO MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

elhuyar
Aholkularitza

Índice

1. Introducción	3
1.1. Sobre IDEKO	3
2. Conclusiones del diagnóstico	4
3. Plan de igualdad: objetivos	6
4. Plan de igualdad: medidas	7
5. Estructura y recursos para el desarrollo del plan	9
5.1. Comisión de igualdad.....	9
5.2. Persona responsable del plan.....	9
5.3. Grupos de trabajo puntuales.....	10
5.4. Seguimiento y evaluación.....	10
5.5. Recursos humanos y económicos.....	11

1. Introducción

Sobre IDEKO

En los últimos años IDEKO está dando pasos como entidad comprometida con la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, y en un ejercicio de coherencia, IDEKO decidió iniciar en 2019 el proceso de diseño del Plan de Igualdad, para dar nuevos pasos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Considerando que en IDEKO se dan las condiciones adecuadas, la organización se ha sumergido en el proceso de diseño del I Plan para la Igualdad de la entidad.

El primer paso en este proceso ha sido completar el Diagnóstico de la situación de Igualdad. Para, en base a sus conclusiones, diseñar el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de IDEKO. En este proceso, IDEKO ha contado con la ayuda técnica de Elhuyar Aholkularitza, para apoyar y liderar metodológicamente el proceso.

IDEKO es una cooperativa de segundo grado sin ánimo de lucro creada en 1985 y ubicada en el seno de la Corporación MONDRAGON. Es un Centro Tecnológico especializado en tecnologías de fabricación y producción industrial. Aporta soluciones tecnológicas diferenciadoras a las empresas para mejorar su competitividad.

IDEKO se caracteriza por su excelencia científica en las líneas de investigación, orientada a potenciar la especialización. Por su parte, el modelo organizativo propio contribuye al trabajo interdisciplinar, velando especialmente por la cualificación y el desarrollo profesional del equipo de trabajadores y trabajadoras, siendo una seña de identidad de la empresa.

IDEKO abarca un amplio campo de actuación, centrándose en la investigación en tecnologías de fabricación y producción industrial, pero también en la identificación y análisis de oportunidades, diseño, desarrollo de productos, líneas de negocio y procesos de producción y resolución de problemas.

IDEKO dispone de instalaciones y equipamientos de última generación y promueve el trabajo colaborativo a través de una amplia red de conexión con centros internacionales de referencia.

IDEKO es parte de la alianza **Basque Research & Technology Alliance** (BRT), junto a otros 16 centros referentes en el ámbito tecnológico.

La excelencia científica en las líneas de investigación de IDEKO y las inversiones en equipos han reforzado su especialización. Por su parte, el eficaz desarrollo de las investigaciones en fabricación y producción industrial ha permitido a IDEKO obtener de la mano de varias Administraciones Públicas las certificaciones que le definen como Centro Tecnológico.

En este contexto de excelencia y trabajo colaborativo el I Plan para la Igualdad será una herramienta para seguir aumentando el valor de la entidad.

2. Conclusiones del diagnóstico

Una vez completado el diagnóstico de igualdad de la entidad y contrastado con la Comisión de Igualdad, se procedió a extraer y estructurar las principales conclusiones de en ocho ámbitos de análisis.

1. Cultura de la entidad

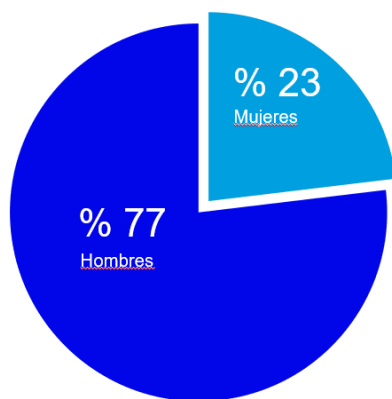
IDEKO Destaca por su ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo y trato no discriminatorio

Gran esfuerzo en el fomento de la igualdad de mujeres y hombres los últimos años

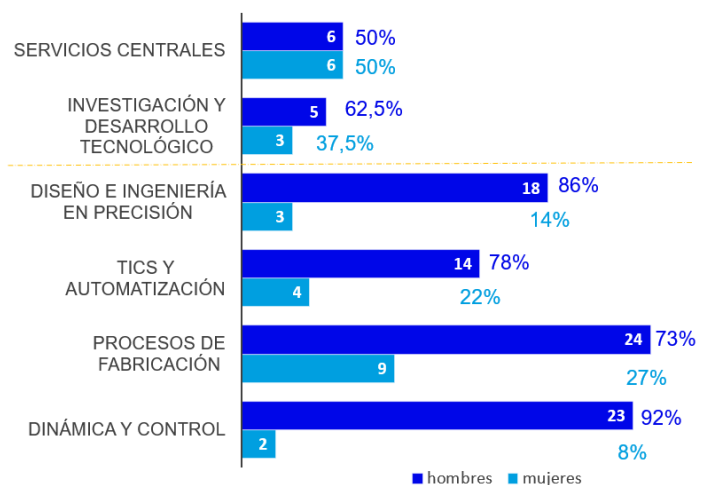


2. Características de la plantilla: Segregación y condiciones laborales

Aunque la presencia de la mujer porcentualmente sea inferior al del hombre, cuenta con la presencia de mujeres en todos sus órganos de administración: 38% en CD, 25% en CR, 33% en CS. Es una entidad liderada por una mujer.



Datos de la entidad a cierre de 2019: 117 personas.





3. Selección, promoción y abandono de la empresa

Los procesos de captación y selección de personal no contienen sesgos de género. Están sistematizados y en las entrevistas participan 2 mujeres y 1 hombre. En cuanto la percepción del colectivo en cuanto a promoción interna es que hay igualdad de oportunidades y no discriminación. La realidad es que hay significativamente menor número de mujeres en las líneas de investigación, realidad que coincide con el número de mujeres que estudian carreras Steam

4. Formación y desarrollo profesional

La entidad garantiza las mismas oportunidades de bolsas de trabajo, formación, desarrollo profesional a todas las personas que trabajan en IDEKO.

5. Conciliación corresponsable

El colectivo en su mayoría expresa no tener dificultades para conciliar el empleo y las demás ocupaciones que tiene en el ámbito personal de su vida y valora muy positivamente las medidas de conciliación que dispone. Respecto al uso que se hace de estas medidas, según los datos analizados el 17% son mujeres y el 83% son hombres.

6. Seguridad y salud laboral

7. Comunicación inclusiva

IDEKO apuesta muy fuerte por la igualdad de mujeres y hombres, transmitiendo una imagen igualitaria, donde predominan los términos neutros, sin diferenciar entre mujeres y hombres

8. Dimensión externa

IDEKO trabaja en su proyección externa de manera consciente, ofrece una imagen igualitaria y se cuida el lenguaje, utilizando una comunicación inclusiva en la mayoría de sus canales

El centro es proactivo en fomentar las vocaciones tecnológicas y científicas entre las chicas jóvenes, y promover las aportaciones de las mujeres en la industria a través de sus investigadoras.

3. Plan de igualdad: Objetivos

Se han definido tres ejes de intervención, dos de ellos enfocados hacia el interior de la entidad como son la cultura igualitaria y la gestión igualitaria del personal y el tercero, el eje de la responsabilidad social, con una dimensión hacia el exterior, que adquiere especial relevancia, teniendo en cuenta el ámbito de actuación de la entidad.



El orden en el que se han recogido los principales objetivos definidos en el Plan no indica una jerarquía. Todo está relacionado y en contacto. Para modificar o incidir en la realidad que queremos cambiar, tendremos que mirar el conjunto de factores que la determinan e incidir en más de un área a la vez.

A continuación, presentamos los objetivos que hemos definido para cada uno de los ejes de intervención del Plan para la Igualdad de IDEKO, así como una descripción de las medidas acordadas en la entidad.



1. CULTURA IGUALITARIA DE LA ENTIDAD

13 medidas

- 1.1. Integrar la igualdad en la gestión de IDEKO.
- 1.2. Crear estructuras para implementar el plan.
- 1.3. Garantizar el uso de la comunicación inclusiva.
- 1.4. Analizar el estilo de liderazgo de IDEKO.



2. GESTIÓN IGUALITARIA DEL PERSONAL

18 medidas

- 2.1. Garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro.
- 2.2. Impulsar la conciliación corresponsable.
- 2.3. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.
- 2.4. Seguimiento de las salidas voluntarias de la entidad por parte de las mujeres / hombres.
- 2.5. Seguimiento de la diferencia salarial.



3. ACTIVIDAD Y DIMENSIÓN EXTERNA

9 medidas

- 3.1. Garantizar la igualdad en las relaciones externas de la entidad.
- 3.2. Impulso a las vocaciones tecnológicas entre las mujeres.
- 3.3. Inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos con terceras empresas.
- 3.4. Conocer la percepción de igualdad de mujeres y hombres en IDEKO.

4. Plan de igualdad: Medidas



1.1. Integrar la igualdad en la gestión de IDEKO

- 1.1.1. Dar a conocer los principales resultados del diagnóstico así como el Plan a todo el personal y, en particular, a las personas que componen el CR, CD, CS.
- 1.1.2. Incluir acciones asociadas al Plan de Igualdad en el Plan Estratégico y en los planes de gestión anuales.
- 1.1.3. Registrar el Plan para la Igualdad en el Registro del Gobierno Vasco
- 1.1.4. Incorporar en el Plan de acogida para las personas que se incorporan a IDEKO las políticas desarrolladas o en desarrollo en materia de igualdad: I Plan para la Igualdad, protocolo de acoso, etc.



1.2. Crear estructuras para implementar el Plan.

- 1.2.1. Nombrar a la persona responsable del desarrollo del Plan.
- 1.2.2. Crear la Comisión de Igualdad para el desarrollo del Plan o dar seguimiento a la actual Comisión.



1.3. Garantizar el uso de la comunicación inclusiva

- 1.3.1. Establecer criterios para garantizar la comunicación inclusiva.
- 1.3.2. Adaptar de manera progresiva los documentos más relevantes de la entidad, para garantizar el lenguaje inclusivo y la coherencia con el compromiso con la igualdad.



1. CULTURA IGUALITARIA



2.1. Garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro

2.1.1. Redactar un protocolo específico para prevenir y actuar ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2.1.2. Dar a conocer el Protocolo a todas las personas que componen IDEKO y recordarlo periódicamente.



2. GESTIÓN IGUALITARIA DEL PERSONAL



2.2. Impulsar la conciliación corresponsable

2.2.1. Recopilar las medidas de conciliación actualmente en vigor en IDEKO y ponerlas accesibles para toda la plantilla.



2.3. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción

2.3.2. Realizar un análisis sobre los procesos de promoción realizados y sus resultados desagregando los datos según sexos y definir medidas correctoras si fuera necesario.



2.4. Seguimiento de las salidas voluntarias de la entidad por parte de las mujeres y hombres

2.4.1. Solicitar a la Corporación Mondragón integrar algún ítem relacionado con parámetros de igualdad y de percepción de discriminación por razón de género, estereotipos, etc. en las encuestas de cultura organizacional.

2.4.2. Hacer un seguimiento anual de los datos de salidas voluntarias de la entidad diferenciados por sexo para evaluar el impacto y tomar medidas si fuera pertinente.



3.1. Garantizar la igualdad en las relaciones externas de la entidad

3.1.1. Dar a conocer el compromiso con la igualdad de IDEKO en su entorno a través de la web y redes sociales (u otros soportes).



3. ACTIVIDAD Y DIMENSIÓN EXTERNA



3.2. Impulso a las vocaciones tecnológicas entre las mujeres

3.2.1. Seguir patrocinando programas y premios para atraer a las mujeres jóvenes al ámbito tecnológico y reconocer su aportación.

3.2.2. Crear una beca para mujeres que inicien sus estudios en áreas STEM, con posibilidad de realizar prácticas remuneradas y el proyecto fin de carrera en IDEKO.

3.2.4. Seguir dando visibilidad a las mujeres que trabajan en IDEKO a través de la web y redes sociales, así como en las visitas a la entidad.

5. Estructura y recursos para el desarrollo del Plan

Comisión de Igualdad

La Comisión de igualdad se pone en marcha con el fin de contrastar y completar el diagnóstico y el plan de igualdad. Ha sido compuesta por representantes de Dirección, del Consejo Social y personal de diferentes áreas y niveles de responsabilidad, hombres y mujeres.

Realizará 2-3 reuniones al año. La persona encargada de la coordinación del Plan estará en contacto con las personas que componen la Comisión.

La Comisión aprobará el plan de gestión anual y realizará la evaluación del mismo.

Entre sus funciones están realizar seguimiento del Plan, realizar aportaciones al Plan, desarrollar las acciones correspondientes, y realizar el seguimiento y la valoración del Plan.

Participantes	Área
Iker Usabiaga	Director de RRHH
Mertxe Uzkudun	Marketing
Itziar Ricondo	Procesos de Fabricación
Jose Luis Lanzagorta	Procesos de Fabricación
Izaskun Abaunz	Dirección Administración
Imanol Herrera	Diseño e Ingeniería de Precisión
Erika Lehr	Diseño e Ingeniería de Precisión
Asier Astarloa	Dinámica y Control
Jokin Parra	Dinámica y Control
Amaia Arregui	TIC'S
Aitor Fernández	TIC'S
Nerea Otxoa	RRHH
Paben Ortiz de Zarate	Administración

Persona responsable del plan de igualdad

La responsable del plan de igualdad de Ideko es Mertxe Uzkudun, responsable de Marketing y Comunicación del centro de investigación. Sus funciones serán la co-ordinación del proyecto, recabar y compartir la información necesaria para el desarrollo del Plan, Realizar seguimiento del Plan, recoger las aportaciones de las personas que componen la Entidad y dar una respuesta y coordinar los grupos de trabajo.

Grupos de trabajo puntuales

A medida que se necesite, se convocará grupos de trabajo específicos con personas de diversas áreas para llevar a cabo el diseño y desarrollo de acciones concretas que se reunirán con la responsable del Plan. Su funcionamiento se especificará cuando se creen dichos grupos.

Seguimiento y evaluación

La persona encargada del Plan y la Comisión de Igualdad realizarán un seguimiento permanente de las acciones recogidas en el cronograma. Se elaborará un informe de seguimiento anualmente (en diciembre de 2021, 2022, 2023y 2024), explicando los trabajos realizados a lo largo del año y los que han quedado pendientes.

El seguimiento permitirá analizar el cumplimiento de las acciones previstas para cada año, y medir el impacto que está teniendo el Plan en la entidad.

Se prestará una especial atención a las acciones, analizando su desarrollo y cumplimiento.

Una vez finalizado el desarrollo del Plan, se procederá a realizar una evaluación que permitirá analizar el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos y el impacto que ha tenido el Plan.

Los criterios generales de evaluación serán los siguientes:


- **Impacto:** Los cambios que el I Plan ha generado a nivel interno y a nivel externo.
- **Efectividad:** Nivel de desarrollo de los retos y nivel de cumplimiento de los objetivos y acciones.
- **Cobertura:** El número de personas beneficiarias del Plan, así como cuantificar la participación en el desarrollo del Plan y su calidad.
- **Ejecución:** Nivel de cumplimiento del cronograma y la conveniencia del presupuesto asignado.
- **Calidad:** Calidad de los datos e informaciones recabados durante el seguimiento y evaluación del Plan.


La persona encargada del Plan se responsabilizará del seguimiento y de recoger el grado de cumplimiento de las acciones correspondientes, mediante la información que será facilitada por las personas responsables del plan en cada área. El seguimiento y valoración del mismo se realizará en la Comisión de Igualdad.

Se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para poder valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos previstos y definir las nuevas estrategias.

Este seguimiento y evaluación se realizará a través de un cuadro de mando. Este cuadro de mando contiene planes de gestión anuales, seguimiento de indicadores y la evaluación del impacto del plan de igualdad a través de indicadores de impacto.

El plan se caracteriza por ser un plan realista, focalizado con acciones al alcance de la entidad y evaluables a través de indicadores. Tiene vigencia de 4 años.

		2021	2022	2023	2024
		31 medidas	31 medidas	31 medidas	31 medidas
		1. CULTURA IGUALITARIA DE LA ENTIDAD	2. GESTIÓN IGUALITARIA DEL PERSONAL	3. ACTIVIDAD Y DIMENSIÓN EXTERNA	
EJES DE INTERVENCIÓN		OBJETIVOS			
1. CULTURA IGUALITARIA DE LA ENTIDAD	1.1. Integrar la igualdad en la gestión de ideko				
	1.2. Crear estructuras para implementar el plan				
	1.3. Garantizar el uso de la comunicación inclusiva				
	1.4. Analizar el estilo de liderazgo de ideko				
2. GESTIÓN IGUALITARIA DEL PERSONAL	2.1. Garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro				
	2.2. Impulsar la conciliación corresponsable				
	2.3. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción				
	2.4. Seguimiento de las salidas voluntarias de la entidad por parte de las mujeres				
	2.5. Seguimiento de la brecha salarial				
3. ACTIVIDAD Y DIMENSIÓN EXTERNA	3.1. garantizar la igualdad en las relaciones externas de la entidad				
	3.2. Impulso a las vocaciones tecnológicas entre las mujeres				
	3.3. Inclusión de clausulas de igualdad en los contratos con terceras empresas				
	3.4. Conocer la percepción de igualdad de mujeres y hombres en ideko				

		2021		2022		2023		2024		
		31 medidas	31 medidas	31 medidas	31 medidas	31 medidas	31 medidas	31 medidas		
		1. CULTURA IGUALITARIA DE LA ENTIDAD		2. GESTIÓN IGUALITARIA DEL PERSONAL		3. ACTIVIDAD Y DIMENSIÓN EXTERNA				
AGINTE-TAULA		2021		2022		2023		2024		EVOLUCIÓN
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
TIPO DE CONTRATO	Socias/os									Muy buena
	Eventuales									Buena
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	Buena
CATEGORÍAS	Puestos estratégicos									Mala
	Responsables intermedios									
	Investigadores/as									
	Técnicos/as									
	Administración									
	Proyectos									
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	
PROMOCIONES INTERNAS	Nº de persona promocionadas									
	Nº de personas socias									
ACOSO SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO	Nº de casos gestionados al año									
DESARROLLO PROFESIONAL	Horas de formación									
CONCILIACIÓN	Permiso nacimiento madre									
	Permiso nacimiento de la pareja									
	Permiso lactancia									
	Excedencia por cuidado de hijos/as									

Recursos humanos y económicos

IDEKO realizará anualmente una previsión de los recursos necesarios para cada uno de los años de ejecución del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres:

- Asignará horas a las personas que vayan a participar en la ejecución de las acciones que recoge el Plan.
- Ofrecerá formación a la persona encargada del Plan o contratará los servicios de una consultoría homologada para realizar este tipo de trabajos.