



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

NEIKER 2019- 2022

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

En Derio / Arkaute, a ...9 deJunio..... de 2020

Firmas:

En representación de la Dirección

D. Joaquín Salazar

En representación de los/las trabajadores/as:

Por el Comité de Derio:
D. Haritz Arriaga

Por el Comité de Arkaute:
D. Aser García

Parte I. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD	p. 4
1. Presentación	p. 4
2. Contexto normativo	p. 5
3. Proceso de elaboración del II Plan para la Igualdad	p. 6
4. Estructura del II Plan para la Igualdad	p. 8
Parte II. DE DÓNDE PARTIMOS: ELEMENTOS DE DIAGNÓSTICO	p. 10
Parte III. EJES DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD	p. 21
EJE 1 ESTRATÉGICO. Buen Gobierno: Transversalizar la perspectiva de género en la gestión	p. 22
EJE 2 DE INTERVENCIÓN. Cambio de valores y Empoderamiento	p. 26
EJE 3 DE INTERVENCIÓN. Organización social corresponsable	p. 28
EJE 4 DE INTERVENCIÓN. Tolerancia cero hacia las violencias machistas en el entorno laboral	p. 30
Parte IV. MODELO DE GESTIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD	p. 33



Parte I:

Presentación y contexto del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres



© Neiker 2020



El II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en NEIKER es el resultado de una trayectoria de trabajo que se ha ido consolidando en los últimos años gracias a la elaboración de varios diagnósticos de género, la implementación del I Plan y su evaluación, con el propósito de seguir avanzando hacia la igualdad entre mujeres y hombres en esta empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

También es el resultado de un esfuerzo participativo que ha permitido recoger las opiniones y propuestas de un número significativo de trabajadores y trabajadoras de NEIKER, mediante entrevistas, grupos de discusión, una encuesta a la plantilla, la dinamización de seminarios de reflexión y capacitación, y la celebración de varias sesiones de contraste con el grupo motor de Igualdad, encargado de liderar el proceso.

Finalmente, el II Plan para la Igualdad es el resultado de un claro compromiso de la Dirección de NEIKER de seguir trasladando a la entidad las medidas necesarias de adaptación de sus políticas de gestión e igualdad a las directrices legales en vigor, en particular la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley 4/2005, de 18 febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, y el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En este sentido, entendemos que el desarrollo continuo de una estrategia de transversalización de la perspectiva de género en la organización debe lograr la implicación de cada vez más departamentos y agentes en la implementación del Plan en vigor; garantizar el aprendizaje continuo y la comunicación en materia de

igualdad, tanto hacia dentro (concienciando el personal a todos los niveles de responsabilidad), como hacia fuera (rindiendo cuentas a la sociedad y difundiendo buenas prácticas); garantizar un entorno laboral respetuoso y empoderante para toda la plantilla; y generar un trabajo en red, mediante la búsqueda de alianzas con otras empresas públicas y las instituciones vascas.

NEIKER declara su compromiso para establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de RRHH.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

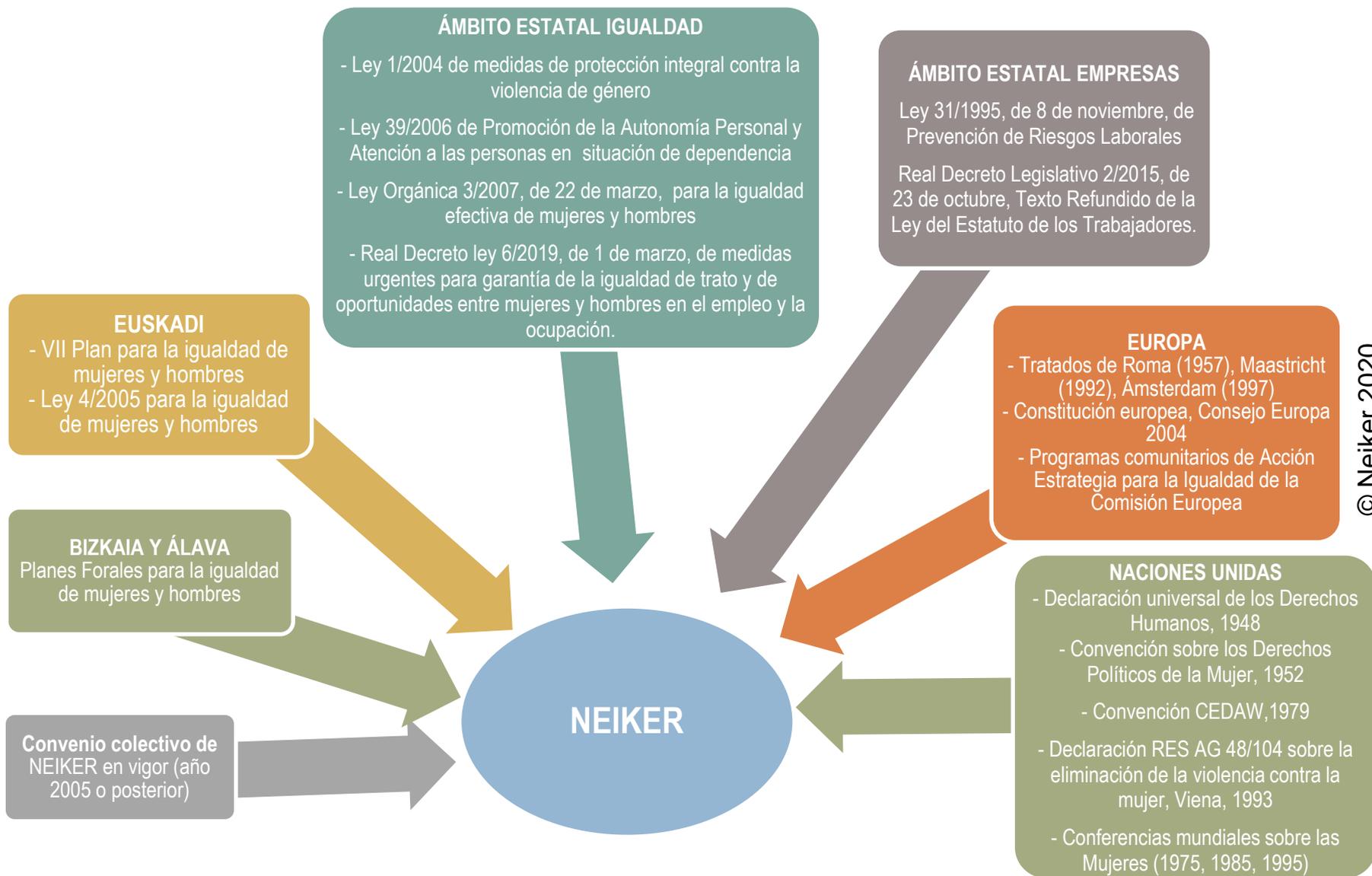
Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, contando con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las diferentes medidas de igualdad acordadas.

En Derio, a 9 de junio de 2020

Directora general

Dña. Leire Barañano

I. 2. CONTEXTO NORMATIVO: de lo local a lo global



I. 3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y II PLAN PARA LA IGUALDAD

La metodología de trabajo que se ha seguido para la elaboración del diagnóstico de género y del II Plan para la Igualdad ha pretendido:

- ✓ Que la elaboración del II Plan no sea solo un fin en sí mismo, sino un medio para crear las condiciones que posibiliten un desarrollo más participativo y transversalizado de las medidas acordadas durante el periodo planteado para su ejecución.
- ✓ Que la reflexión y discusión colectiva ayude a definir los criterios que deben guiar el II Plan, las prioridades a las que se deben dar respuesta, así como los compromisos políticos y las condiciones estructurales que se requieren para abordar estas últimas.

❑ Observación participante

Dos trabajadoras de Oreka Sarea S.L. participaron en la jornada corporativa del 25 de enero de 2019 en la que se presentaron diferentes ámbitos de trabajo y proyectos concretos desarrollados por los diferentes departamentos de NEIKER.

❑ Cuestionario dirigido a toda la plantilla

Se envió una encuesta on-line a toda la plantilla cuyo objetivo era compilar opiniones y percepciones de quienes integran la organización sobre aspectos clave de la organización:

- Datos generales en torno a la ubicación y trayectoria en la organización.
- Condiciones laborales.

Para la elaboración del **diagnóstico de género** se han llevado a cabo una serie de actividades de compilación de información y de concienciación, así como de facilitación de reflexión estratégica de cara a la ulterior planificación. Concretamente, en la fase de diagnóstico, las acciones han estado orientadas a CONOCER el sistema y a ENTENDER CÓMO y DÓNDE se pueden llegar a generar discriminaciones en la organización, aunque sea de forma involuntaria.

Desde este punto de partida se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

❑ Análisis documental que ha conllevado el análisis de los siguientes documentos:

- El documento que recoge la Política de Integridad y Cumplimiento.
- El documento que recoge el Código de Conducta de NEIKER.
- El Convenio Colectivo vigente firmado en 2005.
- La última Encuesta de clima laboral y psicosocial e informes asociados.
- El Manual de Gestión de 2018.
- El Plan Estratégico 2017-2020.
- Los diferentes Diagnósticos de Igualdad realizados (2014, 2016).
- El I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- El Informe evaluación del I plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- El documento que recoge las Actuaciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres 2018-2019.

- Cuidados y usos del tiempo.
- Medidas de conciliación.
- Cultura, valores y actitudes en torno a la igualdad de género y, concretamente, en torno a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Las políticas de igualdad en NEIKER.

Con el objetivo de que el mayor número posibles de personas respondiera la encuesta se realizaron varios recordatorios y se alargó el plazo de cumplimentación del cuestionario. Finalmente, de un total de 183 personas en la plantilla, 48 respondieron el cuestionario (32 mujeres y 16 hombres).

I. 3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y II PLAN PARA LA IGUALDAD

❑ Entrevistas en profundidad

Se han llevado a cabo 8 entrevistas de personas con un perfil diferente: Personas de los dos centros de trabajo (Derio y Arkaute), personal de diferentes categorías profesionales, personal de los diferentes ámbitos y departamentos de NEIKER y representación sindical.

❑ Talleres de devolución y concienciación

Se han llevado a cabo dos talleres en los que han participado personas de diferentes categorías profesionales y diferentes ámbitos y trayectorias en NEIKER. También han participado en los dos talleres personas de los Comités de Empresa de Derio y Arkaute.

- Taller de concienciación, devolución y reflexión estratégica en torno al análisis llevado a cabo. En este taller participaron 16 personas (8 mujeres y 8 hombres).
- Taller de concienciación, devolución y reflexión estratégica en torno al acoso sexual y por razón de sexo. En este segundo taller participaron 15 personas (8 mujeres y 7 hombres).

❑ Sesiones de trabajo con el Grupo Motor de Igualdad

El Grupo Motor de Igualdad ha asumido las funciones de grupo impulsor del proceso de trabajo. Ha estado compuesto por 4 personas:

- Responsable de Gestión y Calidad (miembro del Comité de Dirección y actual responsable de las políticas de igualdad de NEIKER).
- Responsable de Marketing y Comunicación (miembro del Comité de Dirección y corresponsable de las políticas de igualdad de Neiker).
- Responsable del ámbito jurídico (anterior responsable de las políticas de igualdad de NEIKER).

- Un técnico del Departamento de Conservación de Recursos Naturales (miembro del primer Comité de Igualdad de NEIKER).

Durante el proceso de elaboración del **diagnóstico** y Plan de Igualdad, se han realizado 9 sesiones de trabajo con el Grupo Motor de Igualdad.

❑ Sesiones de devolución y contraste

Una sesión de trabajo convocada por el Grupo Motor de Igualdad ha permitido contrastar los resultados del diagnóstico, así como realizar aportaciones a los documentos del II **Plan para la Igualdad** y del **Protocolo de actuación contra la violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género**. Además del Grupo Motor, la sesión organizada en julio 2019 ha contado con la participación del Director de Recursos Humanos y de varias personas pertenecientes al Comité de Empresa, el Comité de Seguridad y Salud laboral, y el Consejo de Administración.

El Grupo Motor ha realizado aportaciones por escrito a los diferentes textos, que se han ido incorporando y contrastando en otras dos reuniones celebradas con el Grupo Motor.

❑ Reunión de cierre con la Directora General

Los diferentes documentos elaborados han contado con el visto bueno de la Directora General de NEIKER.

❑ Validación por el Comité de Empresa y Comité de Dirección

Los diferentes documentos han sido revisados también por el Comité de Empresa y el Comité de Dirección, para su validación final.

Parte I. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

1. Presentación
2. Contexto normativo
3. Trayectoria de las políticas de igualdad
4. Proceso de elaboración y estructura del II Plan para la Igualdad

Parte II. ELEMENTOS DE DIAGNÓSTICO

Parte III. EJES DE DESARROLLO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

- EJE 1 Estratégico - Buen Gobierno
- EJE 2 de Intervención – Cambio de valores y Empoderamiento
- EJE 3 de Intervención – Organización social corresponsable
- EJE 4 de Intervención – Una vida libre de violencia machista

Parte IV. MODELO DE GESTIÓN DEL II PLAN

- Sistema de desarrollo y seguimiento

El documento se divide en **4 apartados principales**:

- I. Una parte introductoria que resume el contexto y marco de referencia del proceso de elaboración;
- II. Un resumen de los principales elementos del diagnóstico de género realizado, como punto de partida.
- III. Una parte sustantiva que describe los 4 ejes de desarrollo del II Plan para la Igualdad;
- IV. Una última parte de gestión, seguimiento y evaluación, que dibuja las estructuras y procedimientos principales de trabajo que habrá que perfilar para implementar el II Plan.

Para los **4 ejes de desarrollo del II Plan**, se ha optado por seguir la estructura básica del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Euskadi. Con dicha estructura se ha buscado:

- ✓ Respetar las indicaciones del Área de Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco que pide organizar los planes anuales operativos en función de la estructura del Plan vigente en la CAE, concretamente el VII Plan a fecha de redacción de este documento.
- ✓ Poner más énfasis en generar procesos de trabajo, en vez de acciones aisladas, y superar así cierta tendencia a la compartimentalización de la intervención, fomentando modelos cada vez más holísticos de trabajo.
- ✓ Recentrar las políticas de igualdad en torno a ejes prioritarios, para **evitar una dispersión demasiado grande** de los recursos y las acciones.

I. 4. ESTRUCTURA DEL II PLAN: un ejemplo ilustrativo



EJE 1 / BUEN GOBIERNO: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

25

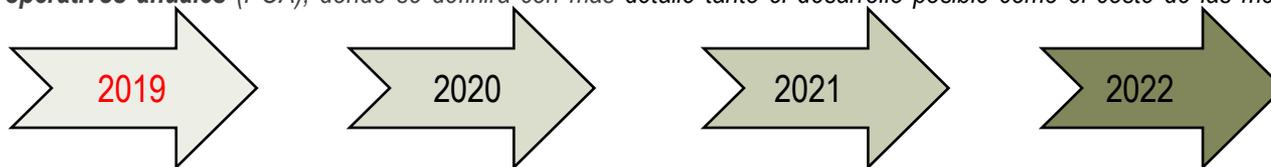
Son 4 los ejes de intervención del II Plan para la Igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2019	20	21	22
Seguir consolidando la apuesta política y técnica de NEIKER hacia las políticas de igualdad.	1.1. Solicitar el estatus de Empresa colaboradora en Igualdad y el correspondiente acceso a la Red Bai Sarea de Emakunde, como reconocimiento público al trabajo ya realizado y al compromiso político y técnico de NEIKER en materia de políticas de igualdad.	Comisión Igualdad		X		
	1.2. Dotar el II Plan para la Igualdad de un presupuesto cuadriannual que permita reflejar la inversión realizada en recursos económicos y humanos, poniendo así de relieve el compromiso político de la entidad con las políticas de igualdad.	Comité Dirección	X	X	X	X
	1.3. Recordar al Consejo de Administración la necesidad de cumplir con el art. 3.7. de la Ley 4/2005 de 18 febrero en materia de composición del Consejo de Administración, para que se tenga en cuenta los criterios de paridad formulados, a la hora de decidir nuevas incorporaciones.	Dirección	X	X	X	X
Afianzar el uso inclusivo del lenguaje en la organización.	1.4. Elaborar y difundir un protocolo de normas de uso inclusivo del lenguaje e imágenes.	Área Comunicación		X		X
	1.5. Revisar periódicamente el estado de aplicación de las normas de uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en los diferentes departamentos/área de NEIKER, para identificar las mejoras necesarias y necesidades formativas.	Comisión Igualdad		X		X
	1.6 Afianzar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todos los procesos de solicitud de subvención o financiación de proyectos de investigación de NEIKER.	Jefaturas			X	X
	1.7. Seguir avanzando hacia el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todas las fases de los procesos de acceso y contratación de personal.	RRHH	X	X	X	X

Dentro de cada eje los objetivos específicos y medidas concretas organizan las prioridades de trabajo para la duración del II Plan.

En el cuadro general de medidas, solo se apunta la o las áreas con la “responsabilidad principal” de impulsar la medida. Es su responsable última, pero no significa que sea el único área que participe en su implementación. Las demás áreas participantes irán recogidas en las fichas individuales de seguimiento de cada medida, dentro del Programa Operativo Anual (POA), elaborado por la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA Y TEMPORALIDAD: se ha optado por diseñar un plan marco de 4 años, 2019-2022, cuya implementación se dividirá luego en cuatro programas operativos anuales (POA), donde se definirá con más detalle tanto el desarrollo posible como el coste de las medidas seleccionadas para ese periodo.





Parte II:

De dónde partimos: elementos de diagnóstico



© Neiker 2020



II. Elementos de diagnóstico

1.1. INTRODUCCIÓN

El presente diagnóstico se ha elaborado a partir del encargo que NEIKER realiza a Oreka Sarea S.L. para la elaboración de:

- Un diagnóstico de Igualdad de género.
- Un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.
- Un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

NEIKER continúa con la elaboración de los informes-diagnósticos recogiendo, de esta manera, la evolución los datos recabados inicialmente. Realiza en 2015 otro informe, en base a los datos de gestión interna del Departamento de Recursos Humanos correspondientes a 2014. Asimismo, pasados otros dos años, se vuelve a realizar un informe a partir de los datos de 2016. Finalmente, en junio de 2017 se realiza el informe de evaluación del *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres* de NEIKER.

Cabe destacar que NEIKER también ha participado en la *Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres* impulsada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, con la colaboración del Departamento de Administración Pública y Justicia a través de su Unidad Administrativa para la Igualdad y de la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración. Asimismo, colabora regularmente en la organización de acciones concretas en torno a promoción de la igualdad de género con otras dos entidades públicas del sector, HAZI y ELIKA, que también han participado en la Red de Emakunde, hasta su reciente disolución, en abril de 2019.

A partir de este recorrido, en 2018 NEIKER decide dar un salto cualitativo en su trayectoria en torno a las políticas de igualdad y, para ello, contrata ayuda externa especializada (Oreka Sarea S.L.). Por lo tanto, el diagnóstico que a continuación se presenta, es el fruto de esta decisión y del encargo realizado.

En la fecha en que se formaliza el encargo (finales de 2018) NEIKER cuenta ya con un recorrido en torno al desarrollo de las políticas de igualdad.

En 2011 comienza a dar los primeros pasos elaborando un primer informe de diagnóstico centrado en el análisis de los datos cuantitativos de la plantilla. A partir de este informe en 2012, NEIKER elabora y aprueba su *I Plan de Igualdad entre Hombre y Mujeres*. Esta labor se lleva a cabo desde una Comisión de Igualdad, encargada por la Dirección de NEIKER de realizar luego una labor de seguimiento del I. Plan de Igualdad.

OBJETIVO GENERAL

Lograr, a través de un proceso de aprendizaje y capacitación, cambios tanto personales como colectivos y organizacionales que posibiliten que las acciones de igualdad entre hombres y mujeres se integren en las políticas, prácticas y creencias de NEIKER.

Aumentar el grado de asunción de las **responsabilidades individuales, colectivas y organizacionales** necesarias para incorporar la **estrategia del mainstreaming de género a lo interno** de la organización, además de consolidar la **apuesta de género hacia las entidades colaboradoras y clientes** de NEIKER.

Extraer los **elementos de un diagnóstico interno de género** para abordar los diferentes ejes de análisis establecidos desde la Ley 2005 para la Igualdad de la CAPV y el VIII Plan de Igualdad de Emakunde

Identificar los **principales elementos de una planificación de género** que fortalezca las estructuras internas de género y se integre plenamente en la **planificación estratégica central** de la organización y en sus departamentos.

Establecer una política de prevención y atención a posibles casos de acoso sexista, por razón de sexo o por identidad sexual y de género, mediante la elaboración y puesta en marcha de un protocolo de actuación.

II. Elementos de diagnóstico

LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados del diagnóstico que a continuación se presentan se basan tanto en el análisis de información cuantitativa como cualitativa. Tal y como se ha comentado anteriormente, la información cuantitativa proviene de los datos de la plantilla de 2018. Estos datos, en algunos casos, se han podido comparar con los datos de la plantilla recogidos en los informes de 2014 y 2016.

La información cualitativa se ha recogido de las 8 entrevistas realizadas y de los dos talleres realizados.

A través del cuestionario se ha recogido información cuantitativa y cualitativa, ya que ha habido preguntas que hacían referencia a percepciones y vivencias en torno a medidas concretas, actitudes y comportamientos, así como respecto a las condiciones laborales.

El análisis documental llevado a cabo ha aportado información relevante a través de la cual se ha complementado el análisis realizado y se le ha dotado de contexto.

Finalmente, cabe destacar que, principalmente a través de las reuniones con el Grupo Motor, se ha ido contrastando la información obtenida a través de las diferentes fuentes mencionadas.

ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE PAR LA COMPRESIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Tal y como se ha podido observar durante el diagnóstico, la noción de igualdad interiorizada puede dificultar la identificación de situaciones de discriminación en un contexto concreto. Ante los datos cuantitativos analizados y la información extraída de las entrevistas, las personas que han

participado en los talleres han manifestado la importancia de tener unos conocimientos mínimos en temas de género que les permita identificar situaciones de discriminación de género que hasta ese momento habían pasado desapercibidas o se habían interpretado desde otros enfoques.

La toma de conciencia, a menudo, requiere clarificar conceptos clave a los que se les ha ido asignando diferentes significados. Por ejemplo, el término de igualdad. En los talleres realizados varias personas han manifestado la importancia de trabajar estos conceptos para poder adquirir una nueva mirada en torno a la interpretación de la realidad desde un enfoque de género.

Igualdad

La igualdad es uno de los términos más utilizados en el ámbito de las políticas de género. Aun así, a menudo se confunde con la exigencia de un trato idéntico. Por ejemplo, se considera que existe igualdad en una organización, “porque tratamos igual a hombres y mujeres en nuestra plantilla”. Siguiendo esta lógica, sería un trato desigual el que generaría discriminación.

Sin embargo, desde las políticas de igualdad se ha demostrado que, en realidad, aplicar sistemáticamente un trato idéntico a personas que están en situaciones de partida diferentes conllevaba muy a menudo el riesgo de resultar discriminatorio en los resultados.

II. Elementos de diagnóstico

La igualdad tampoco significa que debemos aspirar a “igualar a las mujeres con los hombres”.

Desde el marco de los derechos humanos la igualdad se define como:

La eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres mediante acciones, planes y programas de cualquier organización. Se trata de establecer una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos. Esto es, nos referimos a la igualdad como el resultado obtenido.

Discriminación

La *Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* describe la discriminación en los siguientes términos:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultura y civil o en cualquier otra esfera.

A continuación, se destacan algunos de los elementos clave de esta definición:

- La discriminación no conlleva en todos los casos una voluntad expresa de discriminar: aunque no haya una conducta intencional, son los resultados de esta conducta lo que nos indican si ha habido discriminación o no. Por lo tanto, es imprescindible analizar el impacto de género de cualquier conducta, procedimiento o práctica, para poder valorar si en sus resultados está generando discriminación.
- Es necesario analizar el impacto de género de cualquier práctica desde una perspectiva temporal: es importante ir más allá de obtener un resultado puntual y valorar, en un intervalo más largo de tiempo, o incluso, de forma continua, cuál es el impacto de género que se está dando.

- Cuando se analiza una situación dada, hay que ser consciente de que la omisión de una práctica que en sus resultados esté generando discriminación – esto es, no actuar sobre estas prácticas para evitar los resultados discriminatorios que están generando–, también se considera un acto discriminatorio.
- La discriminación de género tiene un carácter estructural. Por lo tanto, todas las organizaciones tienen la responsabilidad de cuestionar y actuar sobre la misma, aunque las practicas que generan discriminaciones sean comunes a otras organizaciones o se den en la sociedad en su conjunto. Por ejemplo, no valdría renunciar a promover un mayor grado de corresponsabilidad en materia de conciliación entre hombres y mujeres de la plantilla, argumentando que “pasa lo mismo en otras empresas” o que “de todas formas, esto viene de fuera, se da en la sociedad”. Cada organización tiene una responsabilidad social y un papel que jugar en los cambios culturales a favor de la igualdad.

Los mismos elementos clave de esta definición se deben de tener en cuenta cuando se abordan situaciones de discriminación por opción sexual y/o identidad de género.

II. Elementos de diagnóstico

EN RESUMEN:

Antes de entrar a exponer los principales resultados del diagnóstico realizado, conviene apuntar varios elementos de valoración en cuanto a la trayectoria de la entidad en materia de políticas de igualdad, y al proceso de trabajo realizado.

- Resulta muy positivo que se haya mantenido un trabajo continuado en igualdad desde el año 2011.
- Con el lanzamiento del proceso de elaboración del segundo plan de igualdad se manifiesta una voluntad real técnica de dar un salto cualitativo y de reestructurar el esfuerzo realizado hasta la fecha.
- Conviene resaltar que la decisión de iniciar esta labor surge a finales de 2018, cuando empresas del tamaño de NEIKER, es decir, de menos de 250 trabajadores y trabajadoras, no tenían todavía ninguna obligación legal de contar con un plan de igualdad, lo que demuestra también la voluntad política de avanzar en este terreno.
- No es hasta el 1 de marzo de 2019 que se publica el Real decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que obliga a todas las empresas de más 50 trabajadores o trabajadoras a elaborar un diagnóstico y un plan de igualdad de forma negociada con la representación sindical.
- Para entidades con plantillas de entre 150 y 250 personas, el plazo límite para presentar los documentos finales en un registro estatal creado a tal efecto se fija para el 1 de marzo de 2020. En este sentido, haber iniciado el proceso antes de la salida del Decreto-Ley ha permitido a la organización contar con el tiempo suficiente para poder realizar un trabajo sosegado y en profundidad – teniendo ahora todavía más incentivos para implementar una serie de medidas que respondan a los nuevos requerimientos legales.

II. Elementos de diagnóstico: DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

EN RESUMEN

Desde su creación, NEIKER ha pasado de ser un instituto con una plantilla originalmente masculinizada a ser una organización donde la proporción de mujeres va en aumento, llegando ya a un 57%. Esta evolución refleja una realidad que se asemeja a la situación en el sector público, un sector que se considera a menudo óptimo a la hora de permitir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar y que representa un nicho importante de empleo para las mujeres.

En cuanto a centros de trabajo, existe una mayor concentración de mujeres en el centro de Derio, donde representan ya el 62%, un aumento de más de tres puntos desde 2016.

La evolución por edad también confirma que la entrada de las mujeres en la organización ha sido posterior a la de los hombres, y su media de edad es notablemente más baja.

Finalmente, la distribución por departamentos es relativamente equilibrada, salvo en el caso del departamento de Sanidad Animal donde se concentra casi 1/3 de la plantilla femenina y solo un 10% de los trabajadores, mientras que el departamento de Producción y Protección Vegetal presenta una tendencia inversa, alberga el 32% de los hombres frente al 20% de las mujeres.

En términos de género, la evolución es de una plantilla históricamente más masculinizada que ahora significa que pueden darse diferencias significativas de sueldos, en la medida en que serán proporcionalmente más numerosos los trabajadores con un mayor grado de antigüedad, con el plus de remuneración que ello supone.

II. Elementos de diagnóstico: LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

EN RESUMEN

Niveles de satisfacción

A la hora de analizar la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género, resulta muy relevante estudiar de forma desagregada por sexo los niveles de satisfacción de las personas con su situación en la empresa. En el caso de NEIKER, varias encuestas apuntan a que el nivel general de satisfacción de la plantilla es alto, algo muy positivo, pero que el de las mujeres es inferior al de los hombres.

Así lo documenta el último informe análisis del clima laboral, llevado a cabo en 2018. Pone de relieve que en general la empresa goza de un nivel de satisfacción importante, ya que la valoración de los diferentes ámbitos de comunicación, condiciones laborales, cultura de empresa, desarrollo profesional, líder y estilo dirección, y organización muestran porcentajes situados entre el 58,6% y el 73,7%.

Sin embargo, resulta interesante observar que, en el caso de las mujeres, todas las puntuaciones están entre casi 2 puntos y 4 puntos por debajo de la de sus compañeros de trabajo, pero el informe no permitía identificar las causas.

Con el fin de obtener más información sobre este tema, en el cuestionario administrado a la plantilla en el marco del presente diagnóstico se introdujeron varias preguntas que ayudaran a valorar la satisfacción en relación a diferentes aspectos: el tipo de contrato y de jornada, el horario laboral, el desarrollo profesional, y la promoción y categoría profesional.

Aunque solo 48 personas respondieron (32 mujeres y 16 hombres), los resultados obtenidos coinciden con el estudio anterior. El grado de satisfacción de los hombres es superior en todos los casos, y las diferencias más significativas vuelven a estar en el grado de satisfacción respecto al desarrollo y la promoción profesional. En este caso el 43,8% de las mujeres afirman estar nada o poco satisfechas. En cambio, el 75% de los hombres indican estar bastante o muy satisfechos.

Por otra parte, las percepciones que se han recogido en torno a las condiciones laborales aportan también información relevante. De nuevo, las valoraciones obtenidas son altas, pero las mujeres muestran una percepción algo más negativa respecto a los hombres, en particular en cuanto a la carga de trabajo y a la estabilidad del puesto de trabajo.

Cuando se analizan los datos de toda la plantilla, se ve efectivamente que, proporcionalmente, las mujeres gozan de una menor estabilidad de puesto que los hombres: el 34,3% de las mujeres tienen un contrato eventual frente al 24,4% de los hombres. Si se hace el cálculo sobre el total de los contratos eventuales existentes, se ve que las mujeres ostentan el 65,5% de los contratos eventuales. La evolución en el tiempo parece fluctuante, ya que dicho porcentaje disminuye entre 2014 y 2016, pero vuelve a subir en 2018.

Del lado positivo, la proporción total de contrataciones indefinidas es más alta en NEIKER que en otras muchas empresas del sector privado, y la evolución desde 2014 muestra que ha aumentado en casi 6 puntos el porcentaje de mujeres que figuran entre las personas con contrato indefinido en la entidad. Es, sin duda, una gran mejora.

Selección y contratación

Durante 2018, el mismo porcentaje de mujeres y de hombres resultaron seleccionados, y se ofrecieron más contratos a mujeres que a hombres. En el caso de las mujeres, el mayor número de contratos nuevos fue en la categoría de personal técnico (investigador), mientras que para los hombres, los contratos se repartieron sobre todo entre personal técnico y personal operario.

Las becas y contratos predoctorales se otorgan sobre todo a investigadoras, confirmando la tendencia hacia una presencia cada vez más extendida de universitarias con excelente currículum académico dentro de las diferentes especialidades relevantes para el sector.

Segregación horizontal y vertical

Como se ha visto en el capítulo anterior, NEIKER muestra cierta tendencia hacia una segregación horizontal: algunos departamentos están feminizados, en particular el de Sanidad Animal.

El fenómeno de la segregación vertical suele ser habitual en muchas empresas, y se manifiesta también en NEIKER en la medida en que, hasta ahora, las mujeres han tenido un papel menor que los hombres en el nivel estratégico de decisión, es decir la gerencia y los puestos directivos.

En el primer caso, la situación ha cambiado relativamente recientemente, ya que hasta el 2011 ninguna mujer había ocupado la dirección general. En el segundo caso, desde el 2014, la proporción de mujeres en el comité de dirección a oscilado entre el 30% y el 36%. En 2018, se puede ver que solo el 5% del total de las mujeres de la plantilla accede a este puesto frente al 12% del total de los hombres.

A ello hay que añadir la situación en el Consejo de Administración, donde también han estado menos representadas las mujeres que lo que establece como objetivo la Ley vasca de igualdad de 2005.

En cuanto a los puestos de mandos intermedios, en cambio, la situación se invierte: están ocupados por un 70% de mujeres, que representan el 21% de la plantilla.

Acceso a la formación

En este ámbito se ha producido una evolución muy positiva, en la medida en que la presencia de las mujeres en las acciones formativas de NEIKER ha aumentado significativamente desde 2014, subiendo 20 puntos hasta alcanzar casi el 60% en 2018. Este cambio se debe sin duda al esfuerzo notable de la entidad por organizar las acciones formativas dentro del horario laboral en los últimos años.

Promoción interna

En materia de promoción interna y desarrollo profesional hay que valorar por si fuera significativo los procesos de recalificación, aunque se ajustan estrictamente a criterios de valoración profesional, se ha observado que hay

diferencia entre las recalificaciones denegadas a hombres y mujeres, en términos absolutos hay más recalificaciones de mujeres denegadas

Estas diferencias recomiendan estudiar este tema con más profundidad para valorar si las recalificaciones estén conllevando ciertos sesgos de género, de forma totalmente involuntaria, y debido a algún criterio que se considere neutro, pero afecte negativamente a las mujeres.

Salarios

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres en NEIKER no son muy significativas y cabe destacar que los elementos que inciden en las diferencias de los salarios en NEIKER son similares a lo que podemos encontrar en el mercado laboral. Esto es, las medidas vinculadas con la conciliación (reducción de jornada, permisos sin sueldo, excedencias) y la segregación vertical.

II. Elementos de diagnóstico: CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO

EN RESUMEN

Conciliación

Las vivencias que se han recogido durante el diagnóstico subrayan que NEIKER es una organización en la que se ofrecen muchas facilidades para poder conciliar la vida laboral y personal.

Entre las medidas de conciliación más valoradas está la flexibilidad horaria con una jornada laboral de siete horas y 20 minutos, y un margen de hora de entrada de casi dos horas, llegando a dos horas y cuarto en el caso de trabajadores o trabajadoras con menores de 12 años a su cargo.

Dicha flexibilidad parece además ser uno de los factores que explica que pocas personas se acojan a otras medidas, como pueden ser la reducción de jornada o las excedencias por cuidados.

Otra medida muy bien valorada es la bolsa de 50 horas anuales para el cuidado de familiares, aunque en la práctica, según los datos recogidos, solamente 14 personas han hecho uso de esta medida en el 2018, siendo mujeres en su inmensa mayoría.

Los datos respecto al resto de medidas de conciliación muestran que también son las mujeres las que hacen mayor uso de ellas. Y en el caso de que esas medidas tengan un impacto en la renta de las personas que se acogen a las mismas, es significativo que entonces solo mujeres las utilicen (7 permisos sin sueldo y 2 excedencias no remuneradas en el 2018, concretamente).

Los datos recogidos en 2014 y 2016 ya se hacían eco de esta tendencia, ya que fueron las mujeres las que, en mayor medida, se acogieron a las diferentes opciones para conciliar.

En este sentido, NEIKER tiene que fomentar un cambio social que permita aumentar el grado de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, para evitar que sea casi sistemáticamente las madres quienes sufran las mayores consecuencias en su desarrollo profesional, sus posibilidades de promoción, y

por ende, su nivel de retribución y posterior pensión de jubilación debido a las medidas de conciliación.

Usos del tiempo

En NEIKER, como en otras empresas, existe de forma más o menos habitual la necesidad de dedicar horas fuera del horario laboral, por diversos motivos, debería ser un factor de preocupación, en particular porque dificulta el ejercicio de la conciliación familiar y laboral.

Renuncias a solicitar medidas de conciliación

Es necesario revisar los procedimientos y elementos de decisión en materia de sustituciones derivadas de medidas de conciliación, entendiéndose que el factor económico adquiere especial relevancia en este ámbito.

II. Elementos de diagnóstico: VIOLENCIA Y ACOSO

EN RESUMEN

Las políticas de igualdad, tanto a nivel autonómico como estatal y europeo, consideran la prevención y la atención al acoso sexual y por razón de sexo como un eje prioritario de trabajo en el ámbito de las políticas laborales. Desde Emakunde se recomienda desde hace varios años elaborar un protocolo específico en este sentido, independientemente de que pueda ya existir en la empresa un protocolo más general contra el acoso laboral, como es el caso en NEIKER.

Además, se están también desarrollando prácticas de prevención y atención en materia de protección de los derechos de las personas LGTBII en el ámbito laboral, y es importante que se recojan en los nuevos protocolos las actuaciones contra las situaciones de violencia machista derivadas de la homofobia, lesbofobia, transfobia.

Experiencias vividas en NEIKER

Suele ocurrir que cuando se pregunta directamente por el conocimiento de situaciones de acoso en una empresa dada, los y las trabajadoras indican de alguna forma que “estas cosas no pasan aquí”. Esto surge de la visión que la mayor parte de la gente tiene del acoso, como actos extremos de menosprecio y dominación, cuando no directamente de agresión sexual, en la línea de las denuncias hechas públicas en el último año y medio con el movimiento “me too”. Sin embargo, cuando se señala que existe un abanico mucho más amplio de situaciones que entran dentro de las definiciones del acoso, las respuestas se concretan y matizan.

En el caso de NEIKER, las situaciones mencionadas en el cuestionario tienen sobre todo que ver con el acoso por razón de sexo o por orientación sexual, pero también salieron un par de menciones a situaciones constitutivas de acoso sexual (comentarios insinuantes).

En respuesta a la pregunta de quién o quiénes han sido las personas responsables de las actitudes y comportamientos machistas, en la gran mayoría de los casos, se ha indicado que han sido personas de la propia organización. También se señalan en cuatro casos que fueron agentes del sector, por lo que habrá que tenerlo presente a la hora de elaborar el protocolo específico.

Respuestas ofrecidas

De cara al futuro plan de igualdad, será conveniente prestar una atención especial a este tema, e intervenir no solo desde el punto de vista de la prevención y atención a las víctimas, sino también abordando los aspectos del seguimiento y de la reparación.

II. Elementos de diagnóstico: LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

EN RESUMEN

Las actividades de recogida de información realizadas a lo largo el proceso de diagnóstico ponen de relieve la creencia generalizada de que todas o casi todas las discriminaciones de género que suelen existir en el ámbito laboral están en realidad superadas en NEIKER.

Por este motivo, se considera importante que se lleve acabo una labor de sensibilización que posibilite ampliar la mirada e incorporar un enfoque de género en la aproximación e interpretación de la realidad.

Formación en temas de género

En el marco del II Plan, más que apostar por formaciones básicas y genéricas en políticas de igualdad, sería preferible organizar una formación muy directamente centrada en las tareas de implementación del mismo, para que resulte lo más relevante posible y no genere el tipo habitual de resistencias que suelen surgir cuando no queda claro a la plantilla la utilidad de la formación en cuestión.

Nivel de prioridad y resistencias a las políticas de igualdad en NEIKER

Las personas que han respondido a la pregunta sobre qué prioridad creen que NEIKER debería otorgar a las políticas de igualdad se reparten de forma relativamente igualada entre la respuesta “Más prioridad que ahora” e “igual prioridad que ahora”. En el segundo caso, opinan así un 62,5 % de los hombres, mientras que entre las mujeres, se da preferencia a la opción de “Más prioridad que ahora”.

Ámbitos prioritarios del futuro plan de igualdad

La respuesta a la pregunta sobre posibles ámbitos prioritarios arroja resultados que pueden parecer contradictorios, en la medida en que se señala el ámbito de las políticas de conciliación en primer lugar, aún habiendo obtenido este ámbito anteriormente una alta puntuación en cuanto a nivel de satisfacción.

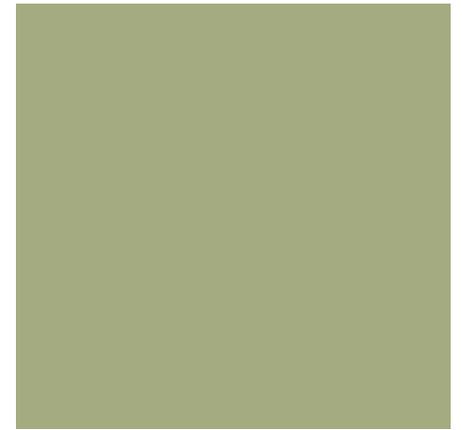
Un ámbito que suscita mucho interés es el de las políticas de empoderamiento y reconocimiento a las aportaciones de mujeres científicas, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres que han respondido.

Finalmente, entre las respuestas que han recibido menos puntuación está la de políticas relativas al acoso, aunque el principal resultado del taller organizado sobre este tema en el marco del diagnóstico ha concluido precisamente con el reconocimiento unánime de que era necesario seguir organizando sesiones de sensibilización, y que la adopción de un nuevo protocolo puede ser el punto de partida de una implementación todavía más activa de las medidas de detección, prevención, atención, seguimiento y reparación que son necesarias promover en cualquier empresa, para proteger a su plantilla y cumplir con las recomendaciones y obligaciones legales.



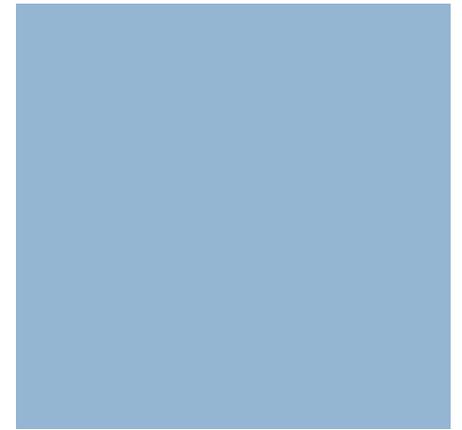
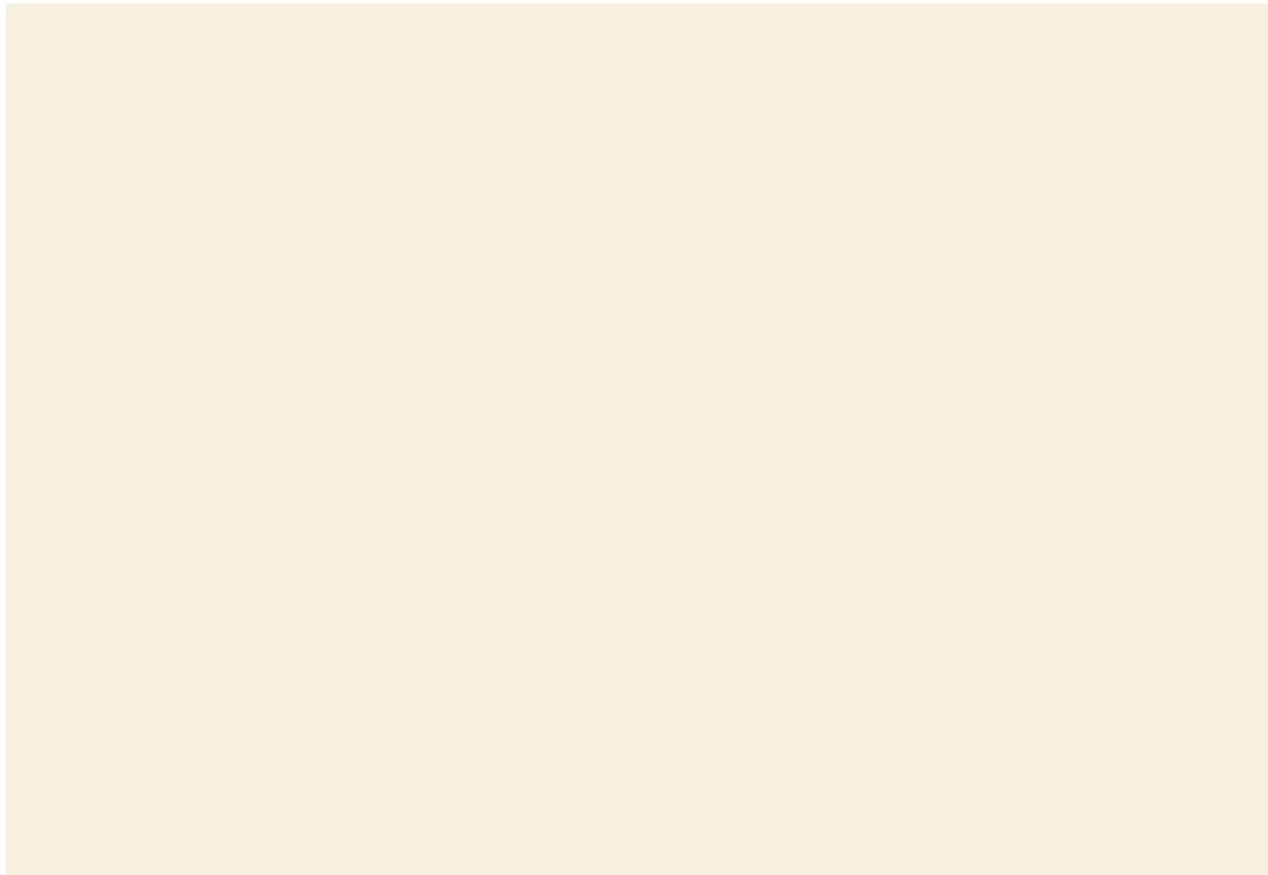
Parte III:

Ejes de trabajo del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres



© Neiker 2020

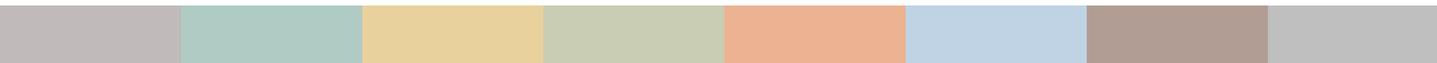




© Neiker 2020

+

EJE 1 ESTRATÉGICO/ BUEN GOBIERNO





EJE 1 / BUEN GOBIERNO: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2019	20	21	22
Seguir consolidando la apuesta política y técnica de NEIKER hacia las políticas de igualdad.	1.1. Solicitar el estatus de Empresa colaboradora en Igualdad y el correspondiente acceso a la Red Bai Sarea de Emakunde, como reconocimiento público al trabajo ya realizado y al compromiso político y técnico de NEIKER en materia de políticas de igualdad.	Comisión Igualdad		X		
	1.2. Dotar el II Plan para la Igualdad de un presupuesto cuadrianual que permita reflejar la inversión realizada en recursos económicos y humanos, poniendo así de relieve el compromiso político de la entidad con las políticas de igualdad.	Comité Dirección	X	X	X	X
	1.3. Recordar al Consejo de Administración la necesidad de cumplir con el art. 3.7. de la Ley 4/2005 de 18 febrero en materia de composición del Consejo de Administración, para que se tenga en cuenta los criterios de paridad formulados, a la hora de decidir nuevas incorporaciones.	Dirección		X	X	X
Afianzar el uso inclusivo del lenguaje en la organización.	1.4. Elaborar y difundir un protocolo de normas de uso inclusivo del lenguaje e imágenes.	Marketing y Comunicación		X		X
	1.5. Revisar periódicamente el estado de aplicación de las normas de uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en los diferentes departamentos/área de NEIKER, para identificar las mejoras necesarias y necesidades formativas.	Comisión Igualdad		X		X
	1.6 Afianzar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todos los procesos de solicitud de subvención o financiación de proyectos de investigación de NEIKER.	Jefaturas			X	X
	1.7. Seguir avanzando hacia el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todas las fases de los procesos de acceso y contratación de personal.	RRHH		X	X	X



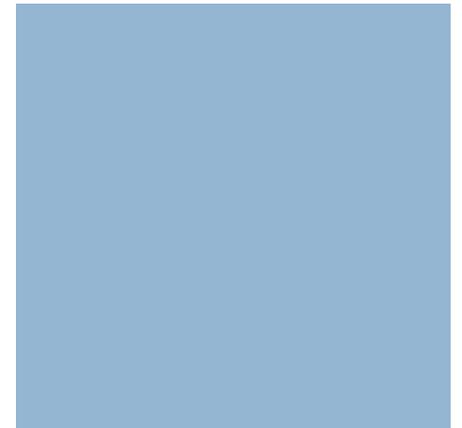
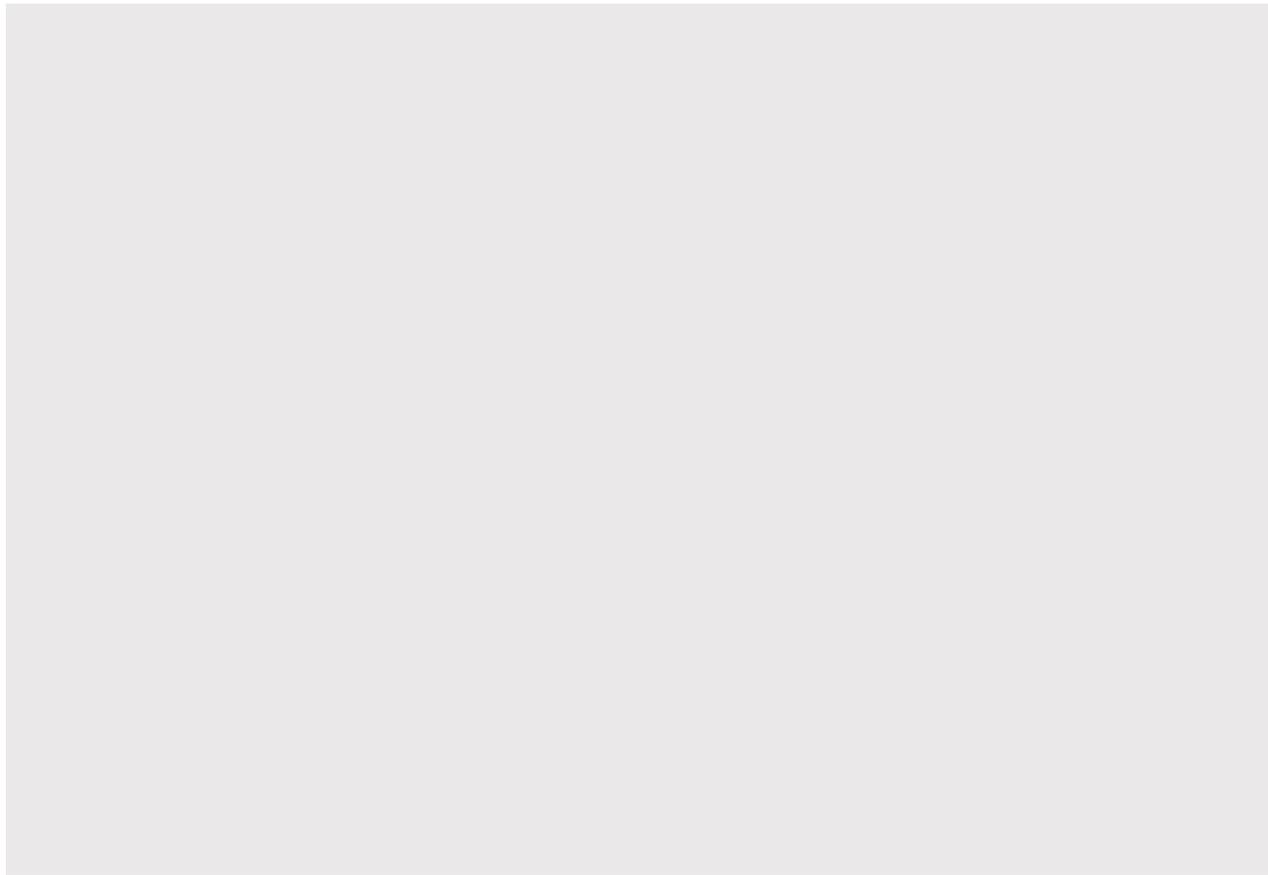
EJE 1 / BUEN GOBIERNO: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2019	20	21	22
Aumentar el grado de corresponsabilidad en la implementación de las políticas de igualdad entre las diferentes áreas y programas de NEIKER.	1.8. Dar pautas a las jefaturas de Departamento de las actuaciones necesarias para garantizar la implantación de las medidas relevantes del II Plan para la Igualdad en todas las áreas de la organización, bajo la coordinación de la Comisión de Igualdad.	Todos los departamentos	X			
	1.9. Establecer un procedimiento para garantizar que las consultas de opinión, encuestas a la plantilla e informes realizados permitan generar un mayor análisis de género de los resultados obtenidos.	Marketing y Comunicación y Dirección de Recursos		X		
Garantizar el mantenimiento y la mejora de las buenas prácticas en materia de gestión de personas,	1.10. Revisar los procedimientos de recalificación de puestos desde la perspectiva de género para detectar posibles sesgos involuntarios e introducir los cambios necesarios en la Guía de recalificación.	RRHH		X		
	1.11. Revisar de forma bienal la auditoría salarial de la empresa, siguiendo para ello las pautas definidas reglamentariamente en aplicación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo.	RRHH			X	
	1.12. Crear y actualizar anualmente un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, facilitando el acceso al registro salarial de las personas trabajadoras a través de la representación legal, en aplicación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo.	RRHH		X	X	X



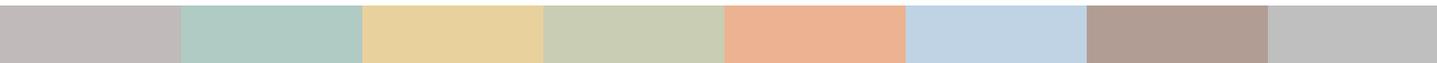
EJE 1 / BUEN GOBIERNO: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2019	2020	2021	2022
Reforzar las dinámicas de formación-acción que promuevan un aprendizaje organizacional en materia de transversalización de la perspectiva de género.	1.13. Elaboración de planes bienales de formación en igualdad para su incorporación al plan general de formación de NEIKER, prestando especial atención a las metodología de transversalización de la perspectiva de género en los procesos de gestión y ofreciendo apoyo especial al personal técnico responsable de la ejecución de las medidas contempladas en el II Plan.	RRHH		X		X
	1.14. Fomentar la participación del Comité de Igualdad, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Comité de Dirección y las personas referentes de igualdad de NEIKER en las jornadas formativas sobre igualdad en las empresas organizadas por EMAKUNDE y otros departamentos del Gobierno Vasco.	RRHH		X	X	X
	1.15. Participar en el Grupo de Trabajo de Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructura, dando respuestas a las solicitudes de datos e información presentadas desde ese espacio de coordinación y aprendizaje.	Comisión Igualdad	X	X	X	X
	1.16. Mantener y consolidar las dinámicas de colaboración e intercambio de experiencias establecidas con otras entidades públicas del sector en Arkaute.	Comisión Igualdad	X	X	X	X
Consolidar las prácticas de difusión activa de las políticas de igualdad a nivel interno y externo.	1.17. Elaborar e implementar medidas de difusión del II Plan de Igualdad a todos los niveles de responsabilidad y áreas funcionales de NEIKER, prestando especial atención a las nuevas contrataciones y a las personas que se reincorporan a la empresa después de un periodo de ausencia.	Marketing y Comunicación		X	X	X
	1.18. Reflejar en soportes electrónicos y diferentes documentos oficiales el compromiso de NEIKER en materia de responsabilidad social corporativa en general, y políticas de igualdad en particular.	Marketing y Comunicación		X	X	X
	1.19. Participación anual de NEIKER en el Foro de Igualdad de Emakunde, en colaboración con otras empresas públicas.	Comisión Igualdad	X	X	X	X

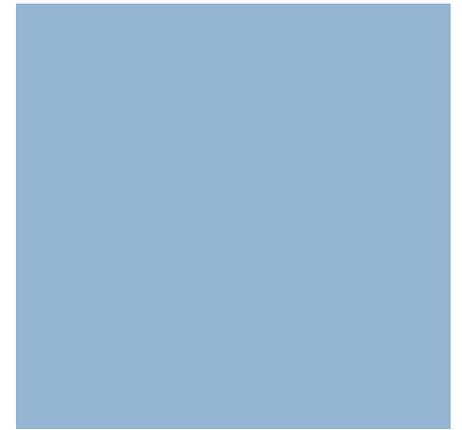
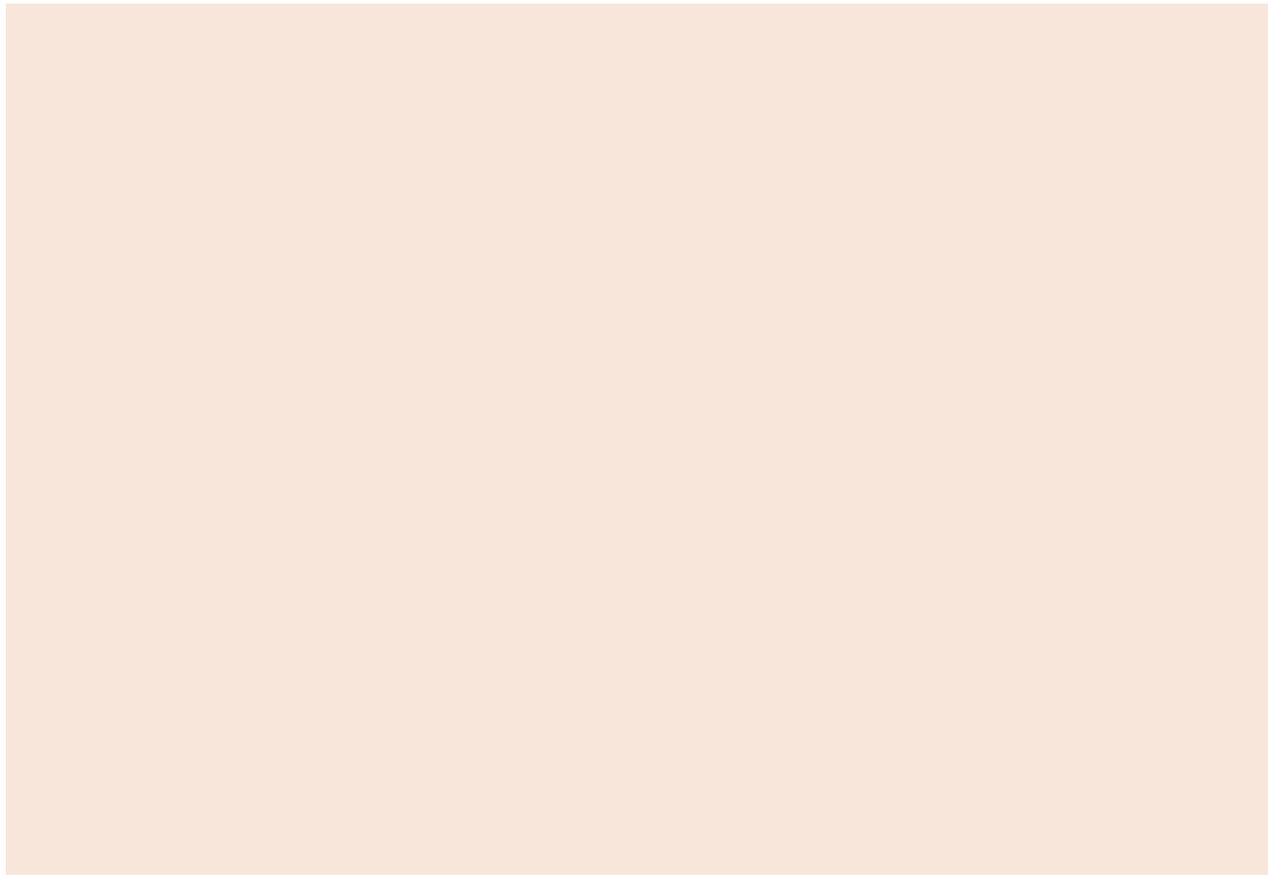


© Neiker 2020

+ EJE 2 DE INTERVENCIÓN / CAMBIO CULTURAL Y EMPODERAMIENTO

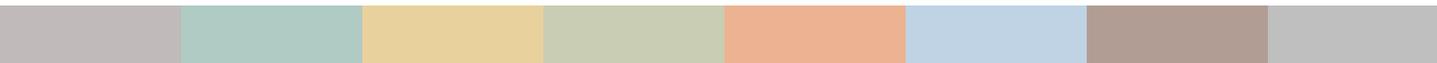


OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2019	20	21	22
Aumentar el grado de concienciación de la plantilla sobre los mecanismos de reproducción involuntaria de las discriminaciones de género en el ámbito laboral y en la investigación.	2.1. Organizar espacios periódicos de intercambio y sensibilización sobre los factores que contribuyen a mantener prácticas discriminatorias en el ámbito laboral y la investigación, generando propuestas de mejora aplicables a la empresa en relación a los temas abordados.	Comisión de Igualdad				X
	2.2. Organizar acciones de reconocimiento a las aportaciones de las mujeres en la investigación y profesiones científicas con ocasión de la celebración del 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y Niña en la Ciencia, y ejecutar una campaña activa de comunicación para su difusión.	Comisión de Igualdad Marketing y Comunicación	X	X	X	X
	2.3. Establecer con otras empresas públicas del sector criterios comunes para la definición y ejecución de acciones conjuntas de celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las mujeres trabajadoras, y ejecutar una campaña activa de comunicación para su difusión.	Comisión de Igualdad Marketing y Comunicación	X	X	X	X
Generar una cultura de empoderamiento para las mujeres, fomentando mecanismos de paridad y de reconocimiento a las aportaciones de las trabajadoras de NEIKER.	2.4. Establecer criterios y medidas que fomenten la participación de las investigadoras de NEIKER en foros científicos propios, así como buscar influir en la composición de los paneles organizados por otras entidades para garantizar el reconocimiento que les corresponda a las trabajadoras e investigadoras del sector.	Comisión de Igualdad Marketing y Comunicación			X	X
	2.5. Identificar y dar respuestas a posibles necesidades de formación específica para las trabajadoras de NEIKER en materias relacionadas con su desarrollo profesional [liderazgo, hablar en público, etc.]	RRHH		X		X



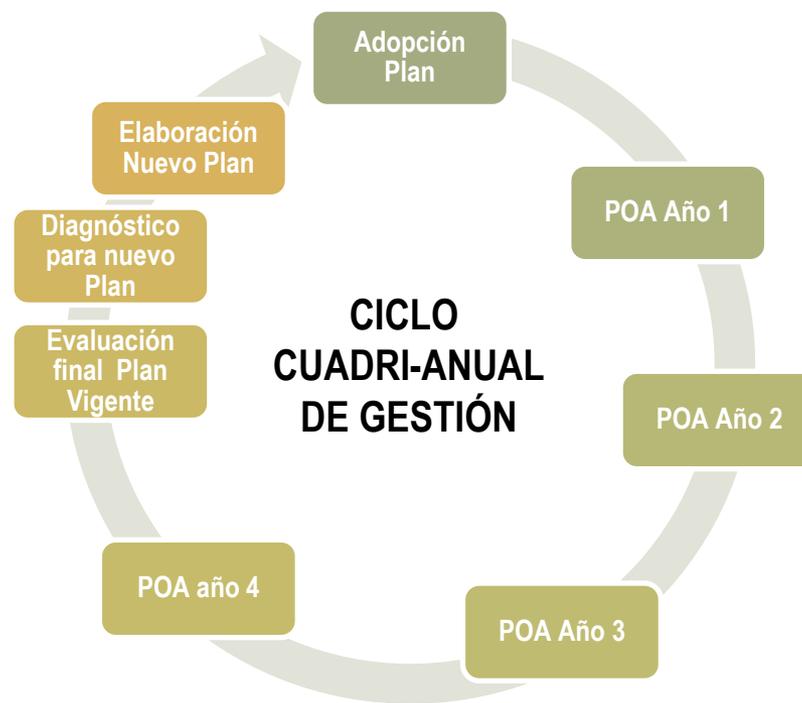
© Neiker 2020

+ EJE 3 / ORGANIZACIÓN
SOCIAL
CORRESPONSABLE





OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2019	20	21	22
Aumentar el grado de corresponsabilidad entre hombres y mujeres de la plantilla en materia de organización social responsable.	3.1. Informar sobre novedades de la empresa a personas que estén temporalmente ausente del trabajo por enfermedad, permisos o excedencias (mediante el uso de los canales habituales de comunicación, como son el manual de acogida, newsletter, intranet, etc.)	RRHH		X	X	X
	3.2. Fomentar de forma específica el conocimiento y uso de las medidas de conciliación por los hombres de la plantilla.	RRHH		X	X	X
	3.3. Organizar un intercambio de buenas prácticas entre empresas que hayan tomado medidas para aumentar su grado de corresponsabilidad con los y las trabajadoras en el ámbito de la conciliación laboral y familiar.	Comisión de Igualdad				X
	3.4. Difundir las medidas de conciliación laboral y familiar en vigor, en función de los cambios introducidos por el Real Decreto Ley de 1 de marzo de marzo de 2019, para su distribución vía la intranet de la empresa, introducción en la documentación entregada a las nuevas incorporaciones y el envío anual de una comunicación recordatoria.	Marketing y Comunicación		X	X	X
	3.5. Facilitar la formación con medidas que fomenten la conciliación responsable para los y las trabajadoras (horarios laborales, plazos de convocatoria suficientes, notificación a personas en excedencia por cuidado de familiares, etc.).	RRHH	X	X	X	X

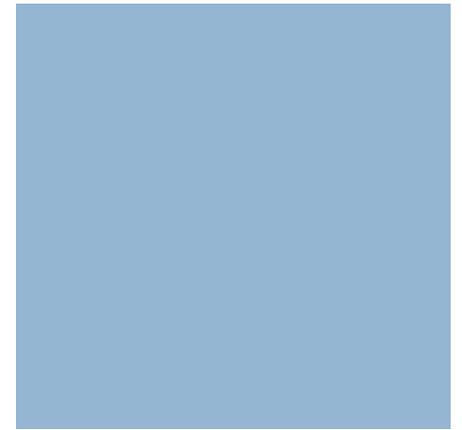
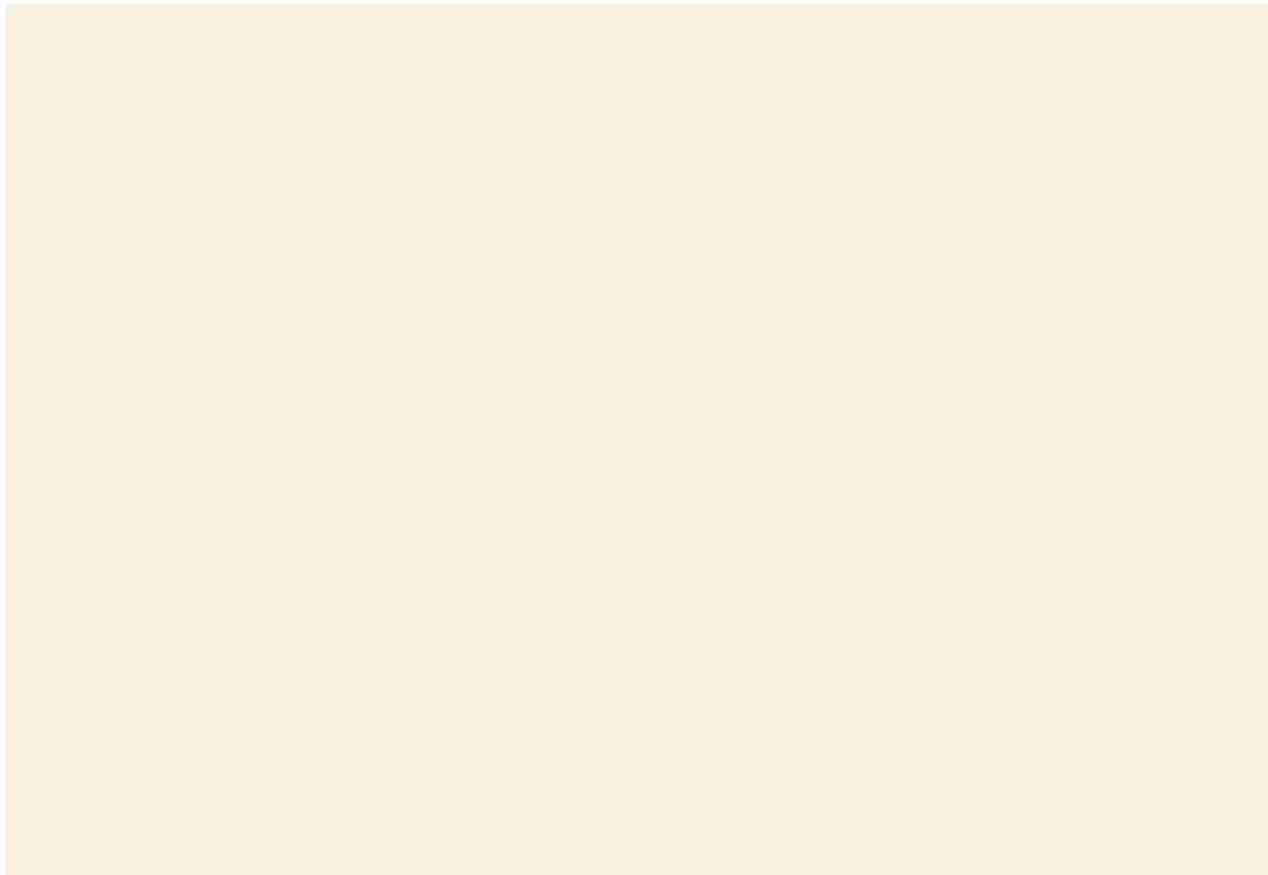


© Neiker 2020

- ❑ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece que la elaboración de los diagnósticos de género de la empresa se deben realizar en el seno de una comisión negociadora del Plan de Igualdad. En el caso de NEIKER, será la Comisión de Igualdad la encargada de impulsar la realización periódica de diagnósticos de género y de garantizar la participación de representantes del comité de empresa a lo largo del proceso de trabajo.
- ❑ Por su lado, la Dirección de NEIKER se compromete a facilitar todos

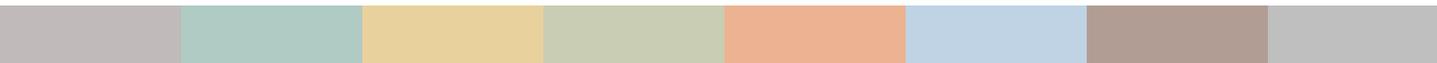
los datos e información necesaria para elaborar dichos diagnósticos en relación con las materias enumeradas en el Real Decreto-ley 6/2019.

- ❑ La Dirección deberá además inscribir el presente Plan, así como futuras actualizaciones, en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, creado en aplicación del Real Decreto-ley 6/2019, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.



© Neiker 2020

+ EJE 4 / TOLERANCIA CERO HACIA LAS
VIOLENCIAS MACHISTAS





EJE 4 / TOLERANCIA CERO HACIA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN EL ENTORNO LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA			
			2019	20	21	22
Generar las condiciones estructurales necesarias para una eficaz implementación de las políticas de prevención, detección y atención a posibles casos de acoso y violencias machistas en el entorno laboral.	4.1. Elaborar e implantar un protocolo específico contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en NEIKER, de forma negociada con el Comité de Empresa.	Comisión Igualdad		X		
	4.2. Establecer campañas anuales de difusión de la existencia de un protocolo específico contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud laboral y el Comité de Empresa.	Marketing y Comunicación		X	X	X
	4.3. Establecer un servicio experto y externo de consulta para el asesoramiento confidencial a trabajadoras y trabajadores de la entidad que quieran valorar la posibilidad de plantear un procedimiento informal o presentar una denuncia ante la Comisión encargada de la activación del protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.	Comisión Igualdad		X	X	X
	4.4. Realizar una evaluación bienal integral del funcionamiento del Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, para introducir posibles medidas de mejora, previa negociación con el Comité de Empresa.	Comisión Igualdad				X
	4.5. Organizar anualmente una actividad de sensibilización sobre la violencia machista en el entorno laboral con ocasión del 25 de Noviembre, Día Internacional contra la violencia contra las mujeres, en colaboración con otras entidades públicas del sector, y difundir las actividades mediante la utilización de cartelera con el punto lila, difusión de mensajes en las redes sociales, introducción del punto lila en firmas electrónicas y en la página web de NEIKER.	Comisión Igualdad Marketing y Comunicación	X	X	X	X



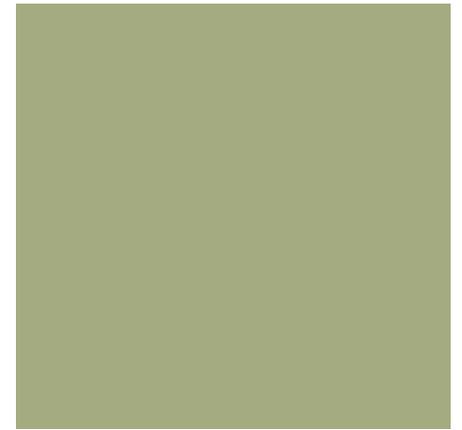
EJE 4 / TOLERANCIA CERO HACIA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN EL ENTORNO LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2019 20 21 2		
Reforzar las dinámicas de formación-acción que promuevan un aprendizaje institucional eficaz en materia de violencias machistas	4.6. Incluir en el Plan de formación general de NEIKER un módulo específico sobre Prevención y atención a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que se impartirá anualmente para llegar a la mayor proporción posible de la plantilla durante el periodo de vigencia del II Plan.	RRHH	X	X	X
	4.7. Organizar sesiones específicas de información sobre la implantación del nuevo Protocolo, dirigidas a miembros del Consejo de Administración, al Comité de Dirección y a los y las responsables de área de NEIKER, poniendo especial atención en las obligaciones legales y responsabilidad organizacional de la entidad.	Comisión de Igualdad	X		X
	4.8. Organizar anualmente una formación especializada para las personas involucradas directamente en la aplicación del Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género, y fomentar su participación en formaciones externas relevantes.	Comisión de Igualdad	X	X	X



Parte IV:

Modelo de gestión del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres



© Neiker 2020



Como se ha subrayado ya anteriormente, una de las principales características de este II Plan de Igualdad es el énfasis puesto en la noción de proceso, en la medida en que entiende que el cómo se desarrolla va a determinar la calidad de los resultados obtenidos. Esta filosofía se pretende aplicar también al sistema general de desarrollo y seguimiento del II Plan, que se tiene que poner en marcha de la forma más eficaz e integrada posible mediante el aprovechamiento de las estructuras empresariales ya existentes, pero también creando algunas figuras o grupo de trabajo ad hoc cuando se vea necesario.

En este sentido, se expone a continuación cómo se distribuirán las responsabilidades entre los diferentes órganos de diseño, desarrollo y seguimiento de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres de NEIKER.

La Comisión de Igualdad

Está compuesta por un mínimo de 4 personas, representando diferentes niveles de responsabilidad en la organización, incluyendo la participación de personas en representación del Comité de Empresa y del Comité de Dirección.

La Comisión se reúne habitualmente cada 2 meses.

La composición de la Comisión de Igualdad se revisará cada 4 años, buscando fomentar la participación de personas de diferentes departamentos para generar un mayor grado de corresponsabilidad en la gestión de las políticas de igualdad dentro de la organización.

Funciones:

- ✓ Es el órgano de impulso responsable de proponer el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del II Plan.
- ✓ Coordina la elaboración de los planes operativos anuales con los diferentes departamentos implicados en la implementación del II Plan.
- ✓ Elabora y supervisa el cumplimiento de las fichas de seguimiento de cada medida.
- ✓ Implementa directamente las medidas de las cuales es responsable principal.
- ✓ Se encarga de garantizar que las demás personas/departamentos responsables de la implementación avanza de forma satisfactoria con las tareas de ejecución, ofreciéndoles apoyo directo o contratando externamente el asesoramiento que puedan necesitar.
- ✓ Coordina la acción de la Comisión específica creada en el marco del Protocolo
- ✓ Coordina el sistema de evaluación del II Plan de Igualdad.
- ✓ Realizar tareas de contraste y rendición de cuentas ante el Comité de Dirección y el Consejo de Administración.

Asesoría Confidencial del protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad y expresión de género.

Está constituida por:

- Dos representantes de la Comisión de Igualdad
- Dos representantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Una persona nombrada por la Dirección de Recursos Humanos, que ejerce las funciones de presidencia.

Por lo menos una de las 5 personas tiene que acudir en representación del Comité de Empresa.

Se procurará que la Asesoría confidencial esté integrada por una mayoría de mujeres y sus integrantes deberán contar con formación previa en cuestiones de igualdad y temas relacionados con la discriminación por razón de género y en particular sobre violencia machista en el trabajo. En caso contrario se le procuraran medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación.

Se publicarán en la intranet los nombres y las direcciones de contacto de las personas que integren la Asesoría Confidencial.

Funciones:

La Asesoría Confidencial vela por la correcta implementación del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso por orientación sexual y/o identidad o expresión de género. En este sentido, asume, entre otras, las siguientes funciones:

- ✓ Definición y supervisión de las acciones de difusión del Protocolo entre los y las trabajadoras de la organización.
- ✓ Coordinación, en colaboración con la Comisión de Igualdad y el departamento de formación, de las acciones formativas dirigidas a garantizar la correcta implementación del Protocolo.
- ✓ Recepción y tratamiento de las **quejas o denuncias** presentadas por las trabajadoras o trabajadores, sea en el marco del **procedimiento informal o del procedimiento formal**.
- ✓ Realizar el informe de acuerdo a lo indicado en el Protocolo.
- ✓ Informar de acuerdo a lo indicado en el Protocolo.
- ✓ Elaborar informes periódicos de evaluación de la implementación.