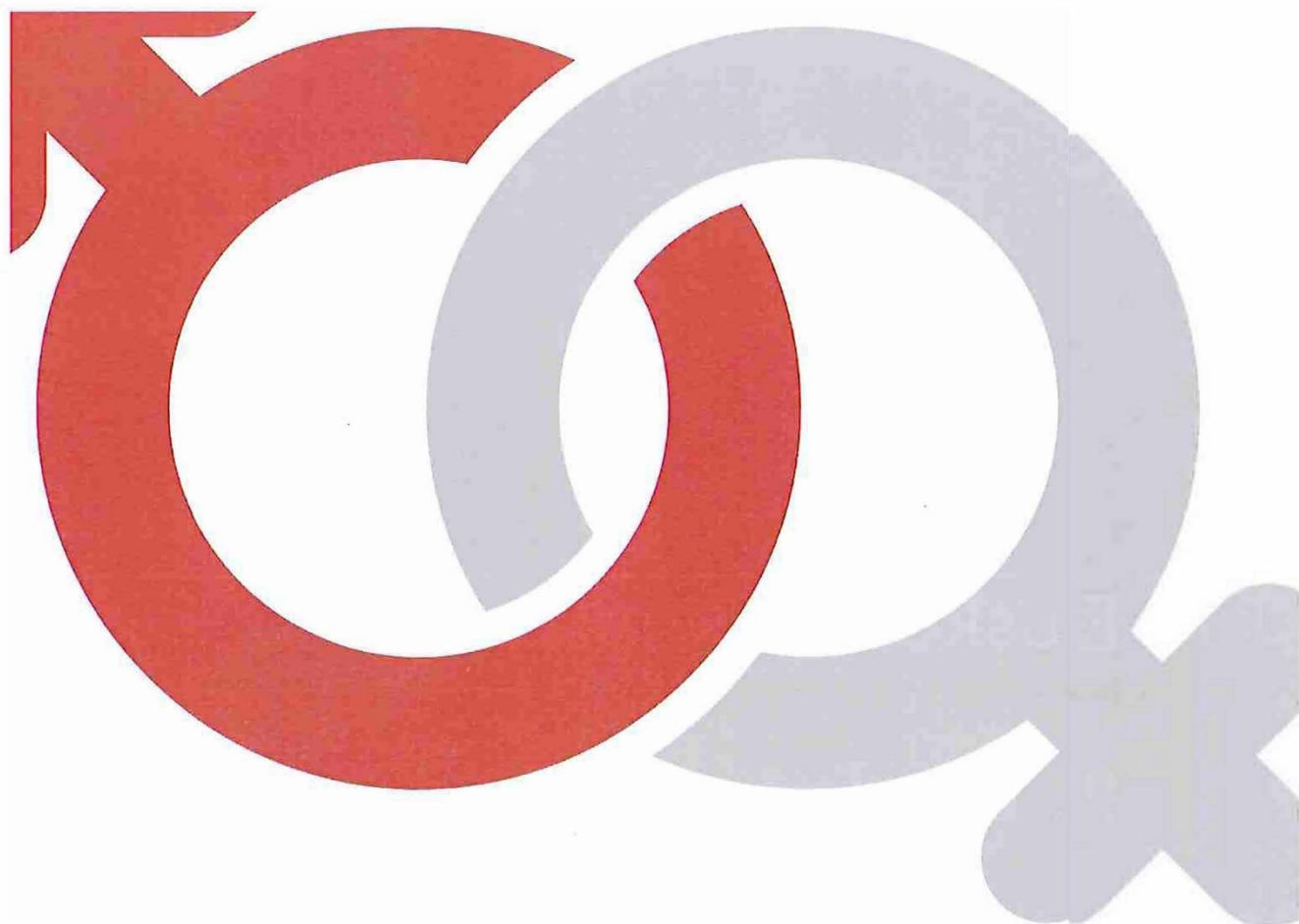


Eusko Ikaskuntza

II. Plan de Igualdad

(2023-2026)



EUSKO IKASKUNTZA
II PLAN DE IGUALDAD

MARZO 2022

REALIZADO POR LA CONSULTORÍA MURGIBE



**EUSKO
IKASKUNTZA**
Asmoz ta Jakitez

ÍNDICE

| | | |
|----|--|----|
| 1 | PRESENTACIÓN | 2 |
| 2 | MARCO LEGAL Y MARCO CONCEPTUAL | 4 |
| 3 | ASPECTOS QUE CONCIERTAN EL PLAN | 12 |
| 4 | ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 12 |
| 5 | DIAGNÓSTICO | 13 |
| 6 | DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS | 33 |
| 7 | DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, CALENDARIO Y CRITERIOS | 36 |
| 8 | CRONOGRAMA | 37 |
| 9 | MEDIO Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS | 38 |
| 10 | SIST. DE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN, EVALUACIÓN Y REV. PERIÓDICA..... | 39 |
| 11 | COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ U ÓRGANO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA | 39 |
| 12 | PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIA Y DE MODIFICACIÓN | 41 |
| 13 | FIRMA DEL DOCUMENTO | 42 |

1 PRESENTACIÓN

A continuación, se presenta el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Eusko Ikaskuntza, debidamente adaptado a las exigencias señaladas en los artículos del Real Decreto 901/2020 y del Real Decreto 902/2020 para la inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de Empresas.

A estos efectos, se entiende por Registro de Planes de Igualdad el registro de convenios y acuerdos colectivos laborales regulados en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos laborales y planes de igualdad, en los términos previstos en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020.

Este Plan, elaborado y aprobado en 2022, tendrá una vigencia de cuatro años (2023-2026).

Planes de igualdad, ¿qué son y para qué sirven?

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación y dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en una organización y la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la organización, ya que es un elemento estratégico que incorpora a las organizaciones formas innovadoras de gestión y mejora de la eficacia organizativa, además de proporcionar una imagen positiva de la organización. Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial.

Esta política, integrada de forma permanente en la gestión del capital humano de la organización, garantizará de forma efectiva que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

I Plan de Eusko Ikaskuntza. Recorrido realizado

Hay que decir, que al ser el II. Plan de Igualdad de Eusko Ikaskuntza, la organización tiene un amplio recorrido. El grado de cumplimiento del plan anterior ha sido muy alto, se completaron totalmente el 70 % de las acciones, mientras que los no iniciados fueron sólo 3 acciones (14%), entre las que se encontraba la organización de espacios de reflexión, BERDINGUNE, para trabajar los valores relacionados con la igualdad; participación y difusión en foros y redes sobre igualdad de género con otras empresas u

organizaciones; e identificación e integración de los retos en materia de igualdad en los temas que EUSKO IKASKUNTZA desarrolla.

El compromiso de Eusko Ikaskuntza por la igualdad se firmó en Bilbao en abril de 2021. Junto con este compromiso, Eusko Ikaskuntza ha dado otros muchos avances en los últimos tres años. En el proceso de ejecución del II. Plan las participantes manifiestan que la ejecución del I. Plan supuso un cambio en todas ellas, empezando a incorporar la perspectiva de género en la organización.

Entre las fortalezas aportadas por el Plan se ha destacado la incorporación de “gafas violetas”, la adquisición de esta mirada, la toma de conciencia y su puesta en práctica, el conocimiento de la visión del feminismo, que no se conocía y que ha aportado conocimientos; el empoderamiento individual aún sin disponer de una educación feminista; ir educando en el feminismo se ve como un logro más; las mejoras en la comunicación, al hablar, y la integración de la igualdad en la comunicación institucional; integración de la igualdad en el convenio de empresa...

Entre otras acciones, se ha firmado el “Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo” y se ha incorporado al convenio de empresa, se ha comenzado a distribuir la información por sexos, se han organizado espacios y jornadas de reflexión en torno a la igualdad, se ha empezado a medir el impacto de género de los proyectos, se ha definido el objetivo de que las mujeres que participan en las iniciativas lleguen al 40%...

Por otro lado, quedan varios ámbitos por mejorar, entre los que se encuentra la incorporación de la perspectiva de género al inicio de los proyectos, el impacto de género al final ha sido analizado, pero al principio no ha sido formulado con perspectiva de género; aún falta formación; el empoderamiento ha sido individual, lo que conlleva un peso importante en cada persona, pero también debe ser un empoderamiento colectivo, y aquí se ha detectado una falta de trabajo; se sigue percibiendo la invalidación y cuestionamiento de las mujeres en los campos de trabajo; y por último, la necesidad de crear y potenciar redes y alianzas.

A la vista de esto, podemos afirmar que Eusko Ikaskuntza ha dado grandes pasos en materia de igualdad y que con este II. Plan continuará con su trayectoria.

2 MARCO LEGAL Y MARCO CONCEPTUAL

2.1 MARCO LEGAL

2.1.1 INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Protocolo Facultativo de la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* del 6 de octubre 1999. Ratificado por España el 6 de julio de 2001.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales. 1995. Declaración y Plataforma de Acción Mundial de Beijing.
- 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas crea ONU Mujeres, entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

2.1.2 EUROPEO

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950 (art. 14).
- 25 de marzo de 1957. Tratado de Roma. Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea. Maastricht, 9 de febrero de 1992, artículo 6: *el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.*

- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. Fue vinculante después de la aprobación del Tratado de Lisboa en 2007.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de Directivas anteriores).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005) y Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, de confirmación de su compromiso con la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en favor de la igualdad de género que figuran en ella.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.

2.1.3 ESTATAL

- Constitución Española de 1978. Artículos 14 y 9.2
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- 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. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de Ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14/10/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020).

2.1.4 COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO (CAPV)

- El Estatuto de Autonomía en el artículo 9.2. hace especial mención a la igualdad.
- 1988, creación de EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
- 1991, aprobación del I Plan de Acción Positiva para las Mujeres, a partir del cual se van elaborando los posteriores Planes (actualmente, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

- 18 de febrero de 2005, aprobación en el Parlamento Vasco de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto 11/2014, de 11 de febrero que sustituye al Decreto 424/94, de 8 de noviembre, sobre la creación del reconocimiento de «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» a las organizaciones y entidades privadas que realicen actuaciones que propicien y promuevan una mayor igualdad de mujeres y hombres y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad. A fecha de junio de 2022, existe un total de 133 empresas y entidades que cuentan con este distintivo dentro de la CAE.
- Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley de creación de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- Abril de 2016, Gobierno Vasco aprueba la Ley 3/2016 para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
- 2018-2020. Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha salarial en Euskadi. II Plan Operativo de Acción 2022/2025.
- Resolución 42/2019 del Gobierno Vasco, de 9 de abril, Acuerdo que aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.
- Ley 1/2022 del 3 de marzo, aprobación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas libres de violencia machista contra las mujeres que modifica la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Normativas Forales de Igualdad y Ordenanzas municipales para la Igualdad de mujeres y hombres.

2.1.5 COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Acción 2016-2021, de 10 de abril, de actuación contra la violencia hacia las mujeres, que desarrolla la Ley Foral 14/2015.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022 – 2027.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

En el marco de la Ley Vasca 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se definen los compromisos a asumir por las entidades privadas y se hace referencia a la elaboración de planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el funcionamiento interno y en la actividad exterior.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define los siguientes principios rectores que deben acompañar a los procesos de igualdad que se inicien en las instituciones.

Por ello, en el presente documento se hace referencia a algunos de los abordados, teniendo en cuenta que será de aplicación cualquier otra definición recogida en la citada Ley:

Principio de igualdad de mujeres y hombres. Art. 3

Implica la no existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente por maternidad, asunción de las obligaciones familiares y situación civil.

Igualdad de trato y oportunidades en la formación para el empleo, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Art. 5

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a aplicar en el ámbito del empleo privado y el empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en las retribuciones y despidos, y en la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales o en cualesquiera de las concedidas, cuando sus miembros perciban prestaciones.

Discriminación directa e indirecta. Art. 6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo el hecho de que una persona sea tratada, tratada o pueda ser tratada de forma menos favorable que en situación comparable por razón de su sexo.

Se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a las personas de un sexo en desventaja con respecto a las del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con arreglo a una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados.

En todo caso, se considera discriminación toda orden de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art. 7

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado con el fin de atentar contra la dignidad de una persona en función del sexo y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tendrán siempre la consideración de discriminatorios.

También se considerará acto de discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derechos a la aceptación de una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art. 8

Constituye discriminación directa por razón de sexo el trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art. 9

También tendrá la consideración de discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable o efecto negativo que se produzca a una persona como consecuencia de la presentación de cualquier tipo de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, con el fin de impedir su discriminación y de exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. 10. Art.

Los actos y cláusulas de los negocios jurídicos discriminatorios o que se constituyan.

Tutela judicial efectiva. Art. 12

Cualquier persona podrá solicitar de los Tribunales la protección del derecho a la igualdad de mujeres y hombres en los términos previstos en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso después de la extinción de la relación en que se haya presuntamente discriminado.

Promover la igualdad en la negociación colectiva. Art. 43

De acuerdo con lo legalmente establecido, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art. 44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que se promueva la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en el ejercicio de dichas responsabilidades.

Asimismo, se plantean dos estrategias: el mainstreaming y la Acción Positiva.

- A. El proceso de elaboración de un mainstreaming es una estrategia clave para la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y se recoge en la siguiente definición:

Esto implica la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas para eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Esta estrategia es, por tanto, el eje que articula cualquier ejecución en materia de igualdad, por lo que en el propio diseño del Plan se incorporan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

- B. La acción positiva es la segunda estrategia, tal y como se recoge en los programas de la Unión Europea y se enmarca dentro de las políticas tradicionales de Igualdad de Oportunidades. Estas políticas parten de la resolución de problemas específicos derivados de la disparidad de opciones.

Según el Consejo Asesor para la Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea, la acción positiva se define como:

«Una estrategia que adopta la forma de un programa de acción, orientada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a las medidas transitorias que permiten eliminar o corregir las discriminaciones derivadas de las prácticas sociales y del sistema social».

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para el ejercicio de las políticas de igualdad.

La transversalidad proporciona un gran potencial modificativo que requiere un tiempo para su implantación debido a su influencia en aspectos más estructurales; por otra parte, la Acción Positiva actúa mucho más rápidamente en situaciones específicas.

3 ASPECTOS QUE CONCIERTAN EL PLAN

El comité de diseño del Plan está compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores, que respetan la representación de los trabajadores en función de la composición y legitimidad del Comité.

Han participado las siguientes personas en la Comisión Negociadora del presente Plan:

| Por la empresa | Por parte de los trabajadores |
|--|---|
| Arantza Cuesta Eceiza. Directora | Koro Muro Arriet. Representante de las trabajadoras |
| Con voz pero sin voto: | |
| <ol style="list-style-type: none">1. Leire Gaceo Melgosa. Responsable de Comunicación2. Miren Epalza Roncal. Responsable de Proyectos3. Jaione Irureta Plazaola. Secretaria de Dirección | |

4 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

4.1 ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Este Plan incluye a todas las personas, actuales y futuras, que trabajan en Eusko Ikaskuntza. Al mismo tiempo, tiene como ámbito territorial el sur del País Vasco: La Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra.

4.2 VIGENCIA

Tendrá vigencia desde enero de 2023 hasta diciembre de 2026. El III Plan comenzará a elaborarse en 2026 con la Comisión Negociadora.

5 DIAGNÓSTICO

5.1 INTRODUCCION

Eusko Ikaskuntza es una entidad de carácter privado-cultural creada en 1918 por las Diputaciones Forales de Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Navarra.

Nace con el objetivo de dar respuestas globales e integradoras a los retos humanos del País Vasco, respondiendo a las especificidades de cada territorio y afrontando las barreras administrativas, ideológicas y sociales. Eusko Ikaskuntza lleva a cabo diferentes estudios, de los cuales se desprenden pautas para el presente y futuro de la Sociedad Vasca.

Los valores que promueve y canaliza la función son:

- Interdisciplinariedad
- El puente interterritorial
- Relacionarse con los ciudadanos
- Unir generaciones
- Colaboración entre entidades
- Garantizar el uso del euskera
- Perspectiva de género
- Independencia ideológica
- Internacionalización

Además, la organización mantiene una actitud activa hacia la igualdad de mujeres y hombres, ya que en el preámbulo de sus estatutos se especifica lo siguiente: “Considera que su compromiso con una sociedad más democrática y justa se manifiesta en su comportamiento activo a favor de la igualdad de mujeres y hombres”.

Así, en 2019 Eusko Ikaskuntza presentó su I. Aprobó el Plan de Igualdad (2019-2022) en base a cuatro principios: paradigma del feminismo, perspectiva de género, interseccionalidad y empoderamiento de las mujeres. También se definieron tres objetivos estratégicos a cumplir durante la vigencia del plan:

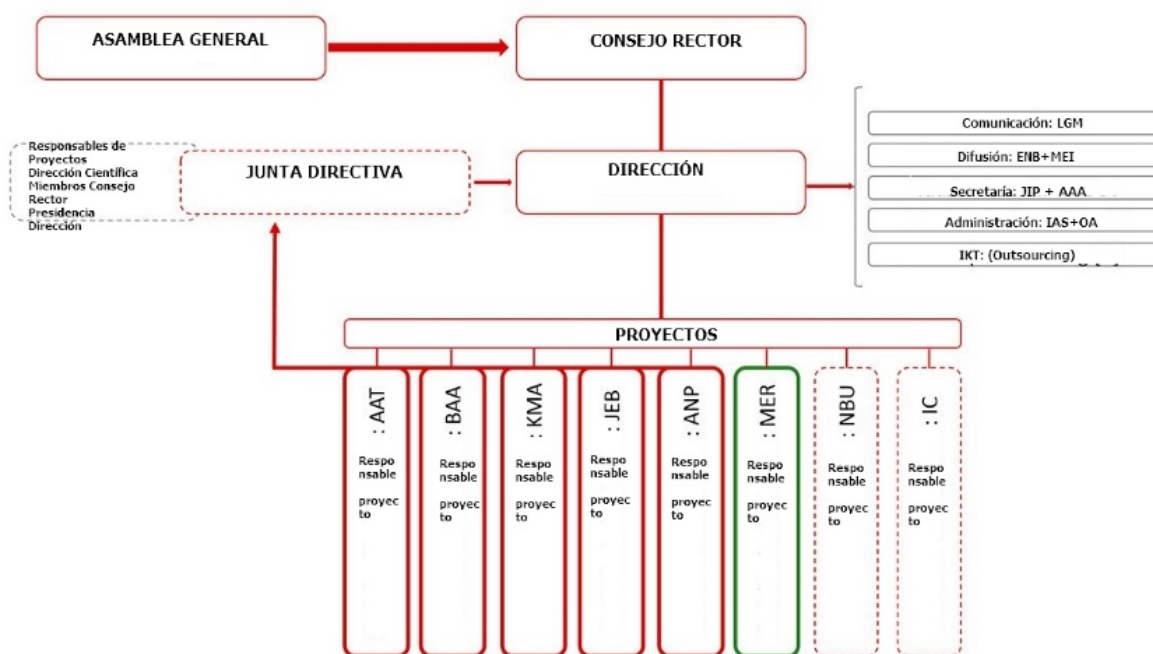
- Promover una organización interna basada en la igualdad
- Incrementar la cultura de la igualdad y el cuidado de los valores

- Trabajar sistemáticamente la perspectiva de género en proyectos

5.1.1 Órganos de gobierno y administración

La siguiente figura (Imagen 1) muestra un organigrama de los órganos de gobierno y representación de Eusko Ikaskuntza, por un lado, los órganos colegiados (Asamblea General y Consejo Rector) y, por otro, los órganos unipersonales (Presidencia y Secretaría). El Consejo Rector es el órgano de gobierno y dirección estratégica de la Asociación. La Dirección General es el órgano de gestión y ejecución de las actividades ordinarias de la Asociación.

Imagen 1. Organigrama de Eusko Ikaskuntza



Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

En el año 2021, la Asamblea General está integrada por 2.081 socios, de los cuales el 35% son mujeres, igual proporción que en 2018, y que sigue estando masculinizada. La Asamblea General es el órgano supremo de Eusko Ikaskuntza, y una de sus funciones es la designación del Presidente y de las personas que integran el Consejo Rector. Así, podemos ver que se han modificado tanto la presidencia como la secretaría desde 2018 a 2021, ya que el cargo de presidencia lo ocupa una mujer y el cargo de secretaría un hombre. Además, otras 10 personas constituyen el Consejo Rector, en este caso, a la hora de comparar con el año 2018, se observa que en 2021 hay una mujer más.

Por otra parte, en la representación de las organizaciones fundadoras, aparece una mujer menos que en el año 2018.

Por lo tanto, se observa que no se aprecian diferencias significativas en los órganos de gobierno entre 2018 y 2021. En el Consejo Rector se superan las cantidades que marca la ley.

Tabla 1. Composición por sexo de los órganos de gobierno (2021)

| | 2021 | | | 2018 | | |
|---|-------|----------|----------|------|--------------|------------|
| | N | Mujeres | Hombres | N | Mujeres | Hombres |
| Socias/socios | 2.081 | 35% | 65% | 2092 | 657 (35%) | 1236 (65%) |
| Consejo Rector | 18 | 8 (44%) | 10 (56%) | 18 | 8 (44%) | 10 (56%) |
| Presidencia | 1 | 1 (100%) | | 1 | | 1 (100%) |
| Secretaría | 1 | | 1 (100%) | 1 | 1 (100%) | |
| Designación por la Asamblea General | 10 | 4 (40%) | 6 (60%) | 10 | 3 (30%) | 7 (70%) |
| Representación de cada entidad fundadora | 4 | 2 (50%) | 2 (50%) | 4 | 3 (75%) | 1 (25%) |
| Comunidad de Aglomeración del País Vasco | 1 | | 1 (100%) | 1 | | 1 (100%) |
| Representante de las trabajadoras | 1 | 1 (100%) | | 1 | 1 (100%) | |
| Dirección General | 1 | 1 (100%) | | 1 | 1 (100%) | |

Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

Personal

Teniendo en cuenta la dirección, el equipo de trabajo está compuesto por 14 mujeres. Tradicionalmente, las mujeres han sido mayoritarias en la plantilla y los hombres en los órganos de dirección y gobierno. Como se ve, es una lógica que se mantiene. Sin embargo, parece que existe una tendencia hacia la igualdad, ya que la directora es mujer.

5.2 METODOLOGÍA

El siguiente apartado describe el proceso metodológico seguido. Este proceso ha tenido una duración de 2 meses entre enero y marzo de 2022 y ha trabajado con la Comisión Negociadora para contrastar la documentación analizada.

A continuación se presentan los dos bloques que estructuran este apartado, el primero denominado DESCRIPCIÓN DEL PROCESO, en el que se explica en qué consiste el proyecto, la secuencia de acciones realizadas, etc.; y la segunda, HERRAMIENTAS, TÉCNICAS DE ANÁLISIS, que explica cada una de las metodologías puestas en marcha para la recogida.

El resultado ha sido la redacción de un Diagnóstico de Igualdad y un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres para el año 2023/2026.

5.2.1 Descripción del proceso

En primer lugar se ha realizado un diagnóstico. Todos los diagnósticos se basan siempre en un análisis de datos que, unidos, permiten llegar a una síntesis e interpretación.

El proceso que aquí se presenta es exactamente eso, porque se trata de una recogida de datos que, interpretada y resumida, plantea una serie de necesidades sobre las que podrá diseñarse un plan de igualdad.

Las metodologías utilizadas para la elaboración de este diagnóstico provienen de diversas entidades expertas en la materia como EIGE/Instituto Europeo para la Igualdad de Género, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer e Instituto para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad. Proponen que la puesta en marcha de acciones a favor de la igualdad exige, en primer lugar, un compromiso decidido de la dirección y, en segundo lugar, un grupo de personas que participen desde el principio en el proceso y que impulsen la coordinación del proyecto.

Para este proceso se ha creado una Comisión Negociadora formada por 5 mujeres (1 en representación de la empresa, 1 en representación de los trabajadores y 3 en representación de las voluntarias)

En el proceso se ha recibido el asesoramiento de una asesoría externa dedicada a la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas: Murgibe. Asesoramiento para la igualdad, que se muestra sin voto en la negociación del diagnóstico y del plan.

Parte del trabajo consiste en recoger información de diferentes fuentes, así como en tratar y depurar la información. A continuación se presentan los instrumentos y técnicas de análisis utilizados conjuntamente con el trabajo de campo.

5.2.2 Herramientas y técnicas de análisis

En la metodología de trabajo de Murgib se han utilizado las siguientes HERRAMIENTAS:

1. Cuadros de recogida de información que recogen información cuantitativa por sexo sobre la plantilla de 2021.
2. Guiones para entrevistas en profundidad.
3. Encuesta de Igualdad a la plantilla.
4. Datos del diagnóstico anterior.

Las TÉCNICAS DE ANÁLISIS que han combinado métodos cuantitativos y cualitativos se resumen en:

A) Revisión de la documentación.

B) Revisión de los datos cuantitativos recogidos, tratamiento de la información y análisis de la misma, en relación con las siguientes dimensiones:

- Características de las trabajadoras (sexo, edad, puesto de trabajo, categoría, antigüedad, etc.).
- Condiciones de trabajo (tipo de jornada de trabajo y relación laboral).
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Gestión de personal (selección, promoción, formación).

D) Entrevistas de recopilación y análisis de otras dimensiones de interés:

- Proceso de selección, formación y promoción.
- Política Económica.
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Prevención de riesgos laborales y salud laboral. Equipamientos, seguridad y salud.

E) Analizar las percepciones y valoraciones de las trabajadoras en general sobre estos ámbitos y sobre la igualdad de mujeres y hombres (Cuestionario).

F) Una reunión de grupo

5.2.3 Trabajo de campo

El ejercicio ha sido el siguiente:

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Analizar los datos de 14 mujeres pertenecientes al personal de Eusko Ikaskuntza a 31 de diciembre de 2021.- Los datos más relevantes se comparan con los del 2017. |
| También se han realizado -4 entrevistas con la participación de cuatro mujeres. |
| -Se ha realizado un cuestionario que recoge diferentes aspectos y que ha sido respondido por un total de 13 mujeres (14) |
| -Dinámica de grupo con 9 participantes (8 mujeres y 1 hombre) |

5.3 INFORMACIÓN INTERNA

En el siguiente apartado se analizan las características de las personas que trabajan en Eusko Ikaskuntza.

5.3.1 Sexo

Todas las personas que trabajan en Eusko Ikaskuntza (14) son mujeres.

5.3.2 Edad

La edad de las trabajadoras de Eusko Ikaskuntza se mueve entre los 33 y 59 años, la media es de 46 años, 3 años más que en el año 2018. Casi la mitad de la plantilla se sitúa entre los 48 y los 52 años, un 43% de la plantilla.

Tabla 2: Edad de las trabajadoras 2021

| Edad | Nº | % |
|------|----|-------|
| 33 | 1 | 7,14% |
| 36 | 1 | 7,14% |
| 39 | 1 | 7,14% |
| 41 | 1 | 7,14% |
| 43 | 1 | 7,14% |

| | | |
|-------|----|---------|
| 44 | 1 | 7,14% |
| 48 | 1 | 7,14% |
| 49 | 2 | 14,29% |
| 52 | 3 | 21,43% |
| 54 | 1 | 7,14% |
| 59 | 1 | 7,14% |
| Total | 14 | 100,00% |

Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.3 Antigüedad

La antigüedad muestra una antigüedad media de 16 años. Llama la atención que, como se puede observar en la tabla 3, el 93% de las trabajadoras tienen más de 10 años de antigüedad.

Tabla 3: Antigüedad en Eusko Ikaskuntza (2021)

| Antigüedad | Nº | % |
|------------|----|---------|
| 4 | 1 | 7,14% |
| 11 | 1 | 7,14% |
| 12 | 1 | 7,14% |
| 13 | 1 | 7,14% |
| 14 | 1 | 7,14% |
| 15 | 1 | 7,14% |
| 16 | 2 | 14,29% |
| 17 | 3 | 21,43% |
| 19 | 2 | 14,29% |
| 28 | 1 | 7,14% |
| Total | 14 | 100,00% |

Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.4 Diversidad

A la hora de recoger la información, en Eusko Ikaskuntza se ha preguntado sobre personas con diversidad funcional y cultural. Sin embargo, los datos indican que en la organización no hay personas con diversidad funcional o cultural.

5.3.5 Nivel de formación

De las 14 personas del grupo de trabajo, 12 tienen estudios universitarios, como se puede observar en la tabla 4:

Tabla 4: Personal según nivel de estudios (2021)

| Nivel de estudios | Nº | % |
|-----------------------|----|---------|
| Primarios | 0 | 0 |
| Secundarios | 0 | 0 |
| Formacion Profesional | 2 | 14,28% |
| Universidad | 12 | 85,72% |
| Total | 14 | 100,00% |

Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.6 Áreas de trabajo y categorías

Si se analiza al personal por áreas de trabajo, se observa que hay dos Responsables de Proyecto menos que en comparación con los datos del año 2018. En caso contrario, las trabajadoras mantienen la misma distribución. Los proyectos presentan el mayor porcentaje de trabajadorss (43%), procedentes del ámbito administrativo (28,58%).

Tabla 5: Personal por zonas de trabajo (2021)

| Áreas de trabajo | Nº | % |
|---------------------------|----|---------|
| Administración y Finanzas | 2 | 14,29% |
| Administración | 2 | 14,29% |
| Comunicación | 1 | 7,14% |
| Responsable de Proyecto | 6 | 42,86% |
| Difusión | 2 | 14,29% |
| Dirección | 1 | 7,14% |
| Total | 14 | 100,00% |

Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

En los planes de igualdad también se lleva a cabo un análisis en función del nivel de mando, ya que, desde una perspectiva de género, se suele producir una segregación vertical que con el aumento de los niveles de mando aumenta el número de hombres y disminuye el de mujeres.

En la siguiente tabla se recogen las categorías laborales existentes en función de las nóminas de personal de Eusko Ikaskuntza. Aquí se puede ver que el Oficial de Primera es la categoría más habitual de las trabajadoras con un 28,6%, a continuación aparece la categoría de licenciado, con un 21,43%, ambas categorías agrupan al 50% del personal.

Tabla 6 Personal por categoría laboral (2021)

| Categorías laborales | Nº | % |
|----------------------|----|---------|
| Jefa Admin. de 1ª | 1 | 7,14% |
| Jefa de 1ª | 1 | 7,14% |
| Oficial de 1ª | 4 | 28,57% |
| Jefa de 2ª | 1 | 7,14% |
| Jefa superior | 1 | 7,14% |
| Técnica grado medio | 2 | 14,29% |
| Licenciada | 3 | 21,43% |
| Auxiliar Admin. | 1 | 7,14% |
| Total | 14 | 100,00% |

Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.7 Responsabilidades familiares

A la hora de conciliar la vida personal, familiar y laboral se pueden encontrar algunas diferencias entre mujeres y hombres. Por un lado, la diferencia de tiempo que dedican unos y otros a las tareas del hogar, en el cuidado de los niños, de los mayores, en el trabajo... Para ello, en los planes de igualdad se analizan las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras.

En este caso, la mitad de las trabajadoras tiene 2 hijas/hijos, el 14,29% 1 hija/hijo y 5 (35,71%) no tiene hijas/hijos. 5 trabajadoras tienen hijas e hijos menores de 12 años.

Por otra parte, y como se ha mencionado anteriormente, también hay que tener en cuenta la responsabilidad de cuidar de otras personas dependientes, y en este caso dos trabajadoras son las que tienen la custodia de otras personas dependientes, a la vez que esas dos mujeres no tienen hijas/hijos.

Tabla 7: N° hijas/hijos de las empleadas (2021)

| N° hijos | N° | % |
|----------|----|---------|
| 0 | 5 | 35,71% |
| 1 | 2 | 14,29% |
| 2 | 7 | 50,00% |
| Total | 14 | 100,00% |

Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

5.3.8 Tipo de contrato y jornada

Todas las trabajadoras de Eusko Ikaskuntza tienen contrato indefinido. Al mismo tiempo, al analizar los tipos de jornadas, se observan algunas restricciones. Todas las reducciones de jornada están destinadas al cuidado de hijas/hijos, el 21,4% de la plantilla, y se trata de la tercera parte de las trabajadoras con hijas/hijos.

Tabla 8: Personal por tipo de jornada (2021)

| Tipo de jornada | N° | % |
|--------------------------|----|---------|
| Reducida (cuidado hijos) | 3 | 21,43% |
| Completa | 10 | 71,43% |
| Parcial | 1 | 7,14% |
| Total | 14 | 100,00% |

Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

5.4 PROCESOS DE SELECCIÓN, ÓRGANO DE CONTRATACIÓN, PROCESO DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

5.4.1 Selección

Como se puede observar en la tabla 9, en los últimos cuatro años se han incorporado cuatro nuevas personas a Eusko Ikaskuntza, tres mujeres y un hombre. Solamente una de ellas sigue trabajando.

Si nos fijamos en los procesos, dos personas entraron directamente como técnicas de proyectos. Y otras dos, mediante un proceso de selección. En ambos procesos la presencia de mujeres candidatas fue mayor que la de hombres (82% y 62%), en el primer caso se incluyó una mujer y en el segundo caso un hombre.

Tabla 9: Personal contratado en los últimos cuatro años (2018-2021)

| Departamento | Sexo | Estado | Presentados por sexo |
|---------------------|--------|------------------------|----------------------------|
| Técnica de Proyecto | Mujer | Trabajando | 11 candidatos (9 mujeres) |
| Técnica de Proyecto | Mujer | Extinción del contrato | Directamente |
| Comunicación | Hombre | Extinción del contrato | 29 aspirantes (18 mujeres) |
| Técnica de Proyecto | Mujer | Extinción del contrato | Directamente |

Fuente: Eusko Ikaskuntza 2021

5.4.2 Formación

En los últimos 4 años (2019-2022) se han recibido diversas formaciones por parte del personal de Eusko Ikaskuntza. En 2019 toda la plantilla recibió formación con un total de 944 horas, en 2020 sólo 8 trabajadoras recibieron formación, en 2021, 10 trabajadoras recibieron formación especial, y todo el equipo y los responsables de proyectos recibieron formación.

Entre 2019 y 2021 todas las trabajadoras han recibido una formación en igualdad de 400 horas en temas como la violencia machista, el liderazgo, el empoderamiento de las mujeres, la economía feminista, el patriarcado o la teoría del feminismo.

5.4.3 Promoción profesional

No ha habido promociones entre 2018 y 2021.

5.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS PERSONALES, FAMILIARES Y LABORALES

5.5.1 Horario

Según el Convenio de Empresa de 2022, como en el caso de la empresa, tienen que trabajar en horario de invierno 8 horas y cuarto de lunes a jueves, y 7 horas los viernes y vísperas de fiesta, y 7 horas en horario de verano. Además, se especifica que el personal dispone de flexibilidad de entrada de 7:30 a 18:00 horas, siempre que no salga antes de las 16:30 horas en invierno, y en verano, como máximo a las 16:00 horas.

Por otro lado, el Convenio de Empresa establece que las personas con reducción de jornada tienen un calendario y un horario especial, que se acuerda previamente con la organización.

5.5.2 Vacaciones

Según el Convenio de Empresa, las vacaciones están limitadas. Por Convenio, en agosto es obligatorio disfrutar de tres semanas. Aparte, quedan otras horas por disfrutar.

5.5.3 Posibilidad de trabajar desde casa

En el Convenio de Empresa de 2022 se especifica la posibilidad de trabajar desde casa. Es la primera vez que se regula esta posibilidad en el Convenio de Empresa. Se establecen una serie de normas, una de ellas es que la posibilidad de trabajar desde el domicilio se limita a 30 días al año o que, en caso de necesidad de adaptación del equipamiento doméstico, será asumido por la trabajadora.

5.5.4 Permisos retribuidos

El Convenio de Empresa establece los permisos y licencias retribuidas, tales como enfermedades, licencias médicas, licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes, licencia por matrimonio propio, licencia por matrimonio de madre/padre, hija/hijo o hermana/hermano, licencia por cambio de domicilio habitual, licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal. Junto a ellas se encuentran las licencias por nacimiento de hija/hijo y por cuidado, que establece la ley.

5.5.5 Reducciones de trabajo y excedencias

Las posibilidades de reducción de jornada que se establecen en el Convenio de Empresa podrán darse en los siguientes casos: Responsabilidad por menor de 12 años;

por la atención a la persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no tengan trabajo remunerado; y a las personas que por su edad, accidente o enfermedad no puedan hacerse cargo de sí mismas, cuando no desempeñen un trabajo remunerado.

Las excedencias podrán ser de tres tipos: por cuidado de hijas/hijos y/o familiares (hasta 3 años), por excedencia voluntaria (de uno a cinco años) y por excedencia forzosa (cargos públicos, etc.).

5.5.6 Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato por un plazo máximo de 6 meses, salvo que el Juez lo extienda.

5.6 PLAN DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO BASADO EN EL ACOSO

En materia de salud y seguridad en el trabajo, deberá analizarse si el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la organización garantiza la aplicación del principio de igualdad en materia de seguridad y protección de la salud en el trabajo.

5.6.1 Plan de prevención

En el caso de Eusko Ikaskuntza, el pacto de empresa establece la elaboración del plan de prevención, pero no especifica fechas. Sí se especifica que los miembros de la oficina elegirán a la persona responsable de la aplicación del plan.

5.6.2 Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

En el Convenio de Empresa de 2022 se adjunta el protocolo. Esto define un procedimiento interno, una tipificación de faltas, la política divulgativa que se va a llevar a cabo, la sensibilización, la información y la formación, así como las pautas de evaluación y seguimiento.

5.7 OPINIÓN DEL PERSONAL

Por un lado, dentro del proceso de recogida de información, se ha realizado un cuestionario al personal sobre los siguientes temas:

- Se pregunta si hay discriminación por razón de sexo y si se trata con respeto y dignidad a toda la plantilla.
- Valoración profesional. Se pregunta si la organización valora por igual el trabajo tanto de hombres como de mujeres.
- Se pregunta si conocen casos de acoso sexual y/o agresiones por razón de sexo en el entorno laboral.
- Medidas de conciliación vida laboral, familiar y privada.
- Implicación de la organización y de los hombres que trabajan en la organización con la igualdad.
- Implicación personal a favor de la igualdad.

De las 14 personas de Eusko Ikaskuntza, todas ellas mujeres, 13 han respondido al cuestionario.

A continuación se indican las preguntas afirmativas o negativas que se han tratado y el porcentaje de trabajadoras que han respondido afirmativamente a las mismas:

| PREGUNTAS | RESPUESTAS DE LAS MUJERES |
|---|---------------------------|
| ¿Has sentido alguna vez una discriminación por razón de sexo en tu trabajo? | 38,46% |
| ¿Son habituales los chistes o comentarios sexistas? | 0,00% |

5 de cada 13 trabajadoras afirma sentirse discriminada en su trabajo.

Las respuestas literales de quienes se han pronunciado a la pregunta son las siguientes:

- Hace más de 20 años sentí que me menospreciaban y me humillaban por ser mujer. Fue una época muy concreta y la actitud de una persona determinada. El resto de las personas de las reuniones veían lo que pasaba, pero se callaban y después de la reunión me animaban. Esto me daba aún más rabia.
- Alguna vez en las reuniones de los Órganos Superiores.

- Poca valoración de nuestro trabajo.
- Desde el momento en que se trata de un trabajo feminizado, nuestras condiciones de trabajo son peores que en los ámbitos masculinizados. Por ejemplo, nuestro convenio laboral no se ha actualizado desde 2009. Esto influye en nuestras condiciones de trabajo, en nuestro salario, etc. Por otro lado, nuestras categorías no se adaptan al trabajo que realizamos y eso también influye en nuestros salarios.
- Espacios de decisión y compartición de criterios conceptuales.

En cuanto a la valoración profesional de la organización, sólo 7 de cada 13 trabajadores consideran que el trabajo de mujeres y hombres se valora de la misma manera.

| PREGUNTAS | RESPUESTAS DE LAS MUJERES |
|---|---------------------------|
| ¿Crees que se valora por igual el trabajo de mujeres y hombres en Eusko Ikaskuntza? | 53,84% |

En cuanto al acoso sexual y/o agresiones por razón de sexo en el ámbito laboral, todo el personal responde que no. Por el contrario, 2 son las que afirman conocer alguna situación de este tipo.

| PREGUNTAS | RESPUESTAS DE LAS MUJERES |
|--|---------------------------|
| ¿Ha sufrido alguna vez acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo? | 0,00% |
| ¿Y conoces a alguien de la organización que ha sufrido esta situación? | 15,38% |

Respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, la mayoría de las mujeres piensan que la organización toma medidas para promover la conciliación. Además, sólo unas pocas (4) consideran que aprovechar las medidas de conciliación reduce sus posibilidades profesionales.

| PREGUNTAS | RESPUESTAS DE LAS MUJERES |
|---|---------------------------|
| ¿Crees que se fomenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? | 100% |
| ¿Crees que el uso de medidas de conciliación te reduce tus posibilidades profesionales? | 30,76% |

En cuanto a la implicación con la igualdad, todo el personal cree que Eusko Ikaskuntza aboga por el valor de la igualdad. Sin embargo, consideran que la implicación de los hombres es baja. A la hora de preguntarse por la formación impartida en la organización en el proceso del Plan de Igualdad, han contestado que todo el personal ha recibido formación en igualdad en los dos últimos años. Y 10 personas afirman que en los proyectos se incluye la Igualdad.

| PREGUNTAS | RESPUESTAS DE LAS MUJERES |
|--|---------------------------|
| ¿Se promueven en Eusko Ikaskuntza valores a favor de la Igualdad? | 100% |
| ¿Se incluye la igualdad en los proyectos de la organización? | 76,92% |
| ¿Has recibido formación en igualdad en los últimos dos años? | 100% |
| ¿Crees que los hombres de Eusko Ikaskuntza apuestan por la igualdad? | 38,46% |

En línea con lo anterior, dicen que todas las trabajadoras están dispuestas a trabajar por la Igualdad. Sin embargo, se constata que todavía se puede avanzar en el trabajo diario. De hecho, en las memorias e informes de la organización casi todo el personal, salvo una, separa los datos por sexo. Por otro lado, 12 de cada 13 trabajadoras manifiestan hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

| PREGUNTAS | RESPUESTAS DE LAS MUJERES |
|---|---------------------------|
| ¿Distingue la información por sexos en las memorias e informes? | 92,30% |
| ¿Haces un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes? | 92,30% |
| ¿Estás dispuesto a trabajar por la igualdad? | 100% |

Por otro lado, en el cuestionario se plantea una pregunta para conocer el grado de satisfacción de las trabajadoras con respecto a la actitud de Eusko Ikaskuntza hacia la igualdad. Para ello se propone a las trabajadoras realizar una valoración del 0 al 10. El resultado es una media de 7.

Además, se les pregunta sobre el impacto del I. Plan de Igualdad, se les propone que hagan una valoración del 0 al 10, la media de las respuestas es de 7,92.

En línea con lo anterior, se les pide que mencionen los 3 principales logros del I. Plan de Igualdad y las respuestas han sido:

| PRINCIPALES LOGROS DEL I. PLAN DE IGUALDAD |
|--|
| Toma de conciencia, interiorización de la necesidad de garantizar una presencia equilibrada de mujeres en todas las cosas y guía para incorporar la perspectiva de género en los proyectos |
| 1.- Concienciación / 2.- Establecer criterios (para garantizar la voz de las mujeres en grupos, jornadas...) / 3.- Relacionar el Simposio de Bilbao con temas de igualdad |
| Formar y sensibilizar al grupo de trabajo sobre el feminismo. Establecer medidas para medir y alcanzar la igualdad en los órganos de dirección y gestión de la Entidad. Integrar el feminismo en la gestión y comunicación de nuestro trabajo. |
| Redacción de textos, igualdad en la participación en los diferentes actos organizados, cambio de imagen de la organización hacia el exterior... |
| Hablar de igualdad / Empoderamiento personal / Tomar conciencia de muchas cosas |
| Inclusión del criterio de la igualdad en los grupos operativos de los proyectos Imagen, visibilización de las mujeres Incorporación del criterio de igualdad |
| Sensibilización: toma de conciencia en el tema y puesta en valor de su importancia; Tratamiento del lenguaje no sexista; Cuidar la visibilidad: guía para incorporar la perspectiva de género en los proyectos |

| |
|---|
| Grandes avances en comunicación, mayor conciencia de las trabajadorea y mejor imagen exterior en igualdad. |
| Intentar aumentar la presencia de las mujeres en las iniciativas de Eusko Ikaskuntza. Descomposición de la información en función del sexo en los documentos generados por Eusko Ikaskuntza. Incorporación de la perspectiva de género en la empresa. |
| Reconocer que tenemos que trabajar hacia la igualdad, incidir en la imagen de la Institución, incidir en el lenguaje, fomentar la participación de las mujeres... |
| Se ha incrementado la actitud de inclusión de la mirada de igualdad en los proyectos, se ha establecido y se respeta el Protocolo de uso de la lengua e imágenes no sexistas y ha sido el punto de partida para reflexionar sobre la igualdad. |
| Hacer cumplir el objetivo de incorporar la perspectiva de género en los proyectos. |

Por último, se les pide que respondan a una pregunta de desarrollo sobre las áreas a abordar a favor de la igualdad, dando respuestas a las siguientes cuestiones:

| |
|--|
| ÁREAS A TRABAJAR POR LA IGUALDAD |
| La incorporación real y natural del enfoque de los proyectos. |
| Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, principalmente. |
| Incorporar en los proyectos el tratamiento del género desde el inicio. Empoderamiento como grupo. Integrar el discurso de la igualdad en todos los ámbitos de la organización. |
| Empoderamiento colectivo; Igualdad real (valoración del trabajo, cantidades...); Conseguir la participación de más mujeres. |
| Conciliación; continuar con el trabajo de sensibilización. |

| |
|--|
| Empoderamiento colectivo de las trabajadoras (bajo poder como grupo de trabajo y actitud muy contraria); incorporación real de la perspectiva de género en los proyectos; continuidad de la formación feminista de las trabajadoras. |
| Empoderamiento de las mujeres; que las mujeres que participan en la organización tengan interiorizada la igualdad; formación. |
| Adecuación de las categorías (las responsabilidades que tenemos no coinciden con las categorías); Incorporar la visión feminista en los proyectos; Empoderar al equipo de trabajo. |
| Gestión basada en la coeducación en la vida de la organización; integración de la perspectiva de género con solidez en los proyectos; |

5.8 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Todas las personas que trabajan en Eusko Ikaskuntza (14) son mujeres, el 100%. Este porcentaje llama la atención al ver que en los órganos de gobierno las mujeres no llegan ni al 50%. Esto confirma la hipótesis que explica los obstáculos y las dificultades con las que se encuentran las mujeres para acceder a los ámbitos de decisión. No obstante, hay que decir que en los últimos años se ha avanzado en esta materia nombrando mujeres para la presidencia y dirección general.

La edad de las trabajadoras se mueve entre los 33 y los 59 años, con una media de 46 años. Relacionando esto con la antigüedad, la antigüedad media de 16 años, se puede afirmar que en Eusko Ikaskuntza las trabajadoras disponen de largas trayectorias, más aún, el 93% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 10 años. Analizando las circunstancias de la sociedad, las mujeres se incorporan en menor medida al mercado laboral y más tarde, y cuando se incorporan, abandonan el trabajo para cuidar a las personas, más que los hombres, lo que repercute en su desarrollo profesional y en su futuro económico. Así, una antigüedad tan elevada en Eusko Ikaskuntza puede decir que garantiza la posibilidad de que las mujeres no dejen de trabajar.

12 de cada 14 personas del grupo de trabajo tienen estudios universitarios formando un grupo de trabajo con un nivel de estudios muy alto. Junto a esto, en la organización no ha personas con diversidad funcional o cultural. Tomando como medida que las mujeres acceden al mercado laboral en menor medida, cuando añadimos otras variables, este

acceso se hace más difícil. Analizando factores como el nivel de estudios, la raza, la funcionalidad o la cultura, el grupo de trabajo de Eusko Ikaskuntza es muy homogéneo.

Los contratos de todas las personas del grupo de trabajo son indefinidos y tienen una jornada completa superior al 70%. Otro 30%, 4 personas tienen jornadas reducidas y parciales. Las 3 mujeres con reducción de jornada han tomado una reducción para el cuidado de las hijas y hijos.

Más de la mitad de la plantilla (64,29%) tiene hijas/hijos y la mitad de la plantilla (7) tiene dos hijas/hijos y 5 trabajadoras tienen hijas/hijos menores de 12 años.

Atendiendo a los procesos selectivos, han existido 4, de los cuales sólo una mujer sigue trabajando. Añadir que las personas que trabajan en 2021 son las mismas que en 2018. Indicando que son dos personas menos.

En cuanto a la promoción profesional, desde 2016 no ha habido promoción. Junto a esto, se ha puesto de manifiesto la diferencia entre las funciones de trabajo y las categorías de trabajo. De hecho, las funciones de los puestos de trabajo y las categorías profesionales no coinciden, para hacer frente a este reto habría que hacer una valoración de los puestos.

Entre las medidas de conciliación se pueden citar la flexibilidad horaria y los permisos retribuidos, así como la nueva posibilidad de trabajar desde el hogar, regulada este año en el Convenio de Empresa.

Por último, señalar que el 38,46% de la plantilla se ha sentido discriminada en algún momento de su trabajo y que en Eusko Ikaskuntza más de la mitad afirma que no se valora por igual el trabajo de mujeres y hombres. Al mismo tiempo, todas consideran que las medidas de conciliación son adecuadas, pero 4 mencionan que su aplicación reduce las posibilidades profesionales. También llama la atención que un porcentaje muy reducido (30%) considera que los hombres de Eusko Ikaskuntza apuestan por la igualdad.

Finalmente, las áreas de trabajo propuestas por el grupo de trabajo son, en gran medida, las siguientes: Incorporación del género o la perspectiva feminista en los proyectos; concienciación, formación, sensibilización; empoderamiento colectivo...

6 DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

6.1 PRINCIPIOS

Al igual que el I. Plan de Eusko Ikaskuntza, éste se basa en los cuatro principios siguientes:

- Feminismo
- Interseccionalidad
- Perspectiva de género
- Empoderamiento de las mujeres

Paradigma del feminismo: como teoría y práctica política que permite explicar y comprender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres, incluyendo todas las líneas y dimensiones del pensamiento feminista. Los cambios propuestos por esta agenda son fruto del trabajo realizado durante muchos años por el feminismo.

Perspectiva de género: Este enfoque, a modo de metodología de análisis y trabajo, pone de manifiesto y, en consecuencia, convierte las desigualdades de género en algo abordable. El enfoque implica la construcción en este Plan de una agenda en este Plan que se sitúe en contra de la discriminación contra las mujeres.

Interseccionalidad: Desde una concepción más compleja e integral del enfoque, el presente Plan en el diseño de su estrategia, admite la interseccionalidad de género con otras desigualdades. Aunque en el patriarcado todas las mujeres tengan la misma identidad de género, no todas tienen las mismas características. Por ello, en su diversidad, las mujeres también son diferentes entre sí con el género y otras fuentes de desigualdad y discriminación (lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.), según su forma de relacionarse en reciprocidad

La interseccionalidad implica proponer una acción más compleja e integradora que ponga de manifiesto estas situaciones en las que se acentúan las desigualdades contra las mujeres. Este tipo de acciones aún no tiene mucha trayectoria política e institucional, lo que dificulta su implantación.

Empoderamiento de las mujeres: El empoderamiento de las mujeres es un objetivo, un instrumento y un proceso a diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y hay que tratarlo desde varias áreas (institucional, organizativa, social y ciudadana).

6.2 OBJETIVOS

El II. Plan para la Igualdad de Eusko Ikaskuntza tendrá los siguientes objetivos estratégicos. Cada uno de los objetivos aborda dos aspectos diferenciados, por un lado, el que se centra en la propia Eusko Ikaskuntza, hacia dentro, y por otro, la relación de Eusko Ikaskuntza con la sociedad, hacia fuera.



Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de los proyectos

Este objetivo está en consonancia con la consecución de un compromiso de igualdad en el día a día, la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo, implicaría que todo el conocimiento que se genera sea realizado con perspectiva de género, así como sistematizar la igualdad en el trabajo entre las personas que trabajan en los proyectos.

Aumentar el compromiso con la igualdad de EI en el día a día

Eusko Ikaskuntza adoptó un compromiso público con la igualdad. Sin embargo, la inclusión de la igualdad en el día a día de las estructuras e instituciones es crucial. Por

un lado, en el trabajo diario y por otro, en la igualdad hacia fuera, es decir, en la imagen hacia fuera.

Lograr el empoderamiento colectivo de las mujeres de Eusko Ikaskuntza

El empoderamiento de las mujeres es uno de los principios que articulan el Plan. Sin embargo, en este caso se hace referencia al empoderamiento colectivo, es decir, desprenderse de la carga del empoderamiento individual e intentar conseguir un empoderamiento colectivo. Tanto al equipo de trabajo como en las redes de trabajo creadas.

| OBJETIVOS | LÍNEAS DE ACCIÓN | Nº ACCIONES |
|--|---|--------------------|
| Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de los proyectos | Integrar la perspectiva de género en todo el proceso del proyecto | 2 |
| Aumentar el compromiso con la igualdad de Eusko Ikaskuntza en el día a día | Imagen externa de Eusko Ikaskuntza | 3 |
| | Normalizar y sistematizar la igualdad en Eusko Ikaskuntza | 1 |
| | Continuar impulsando la igualdad en las estructuras internas | 1 |
| Lograr el empoderamiento colectivo de las mujeres de Eusko Ikaskuntza | Visibilizar el papel de las mujeres tanto de Eusko Ikaskuntza | 1 |
| | Poner en valor a las mujeres ya sean de Eusko Ikaskuntza o no | 1 |
| 9 acciones | | |

7 DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, CALENDARIO Y CRITERIOS

| | | |
|-----------------------------------|--|---|
| I. Objetivo estratégico | Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de los proyectos | |
| ACCIONES | LÍNEAS DE ACCIÓN | ACTIVIDADES |
| | 1.1. Integrar la perspectiva de género en todo el proceso del proyecto | 1.1.1. Poner en valor la guía de la que disponen las responsables de proyectos para incorporar la perspectiva de género y llevarla a la práctica difundiendo entre el equipo de trabajo al inicio del proyecto. 1.1.2. Organizar talleres para llevar esta guía a la práctica con los equipos de trabajo de los proyectos. |
| II. Objetivo Estratégico | Incrementar el compromiso de EI con la igualdad en el día a día | |
| ACCIONES | LÍNEAS DE ACTUACIÓN | ACTIVIDADES |
| | 2.1. Estabilizar y expresar el compromiso con la igualdad de Eusko Ikaskuntza. | 2.1.1. Solicitar el reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres” que otorga Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) adecuada a las necesidades de EI. 2.1.2. Comunicar el compromiso con la igualdad de EI a agentes externos (coordinadores, clientes, otras organizaciones...) 2.1.3. Participar y difundir junto con otras empresas y organizaciones en foros y redes sobre igualdad de género. |
| | 2.2. Normalizar y sistematizar la igualdad en Eusko Ikaskuntza. | 2.2.1. Asegurar la presencia de al menos un miembro formado, especialista o experimentado en temas de igualdad en los equipos operativos. |
| | 2.3. Continuar promoviendo la igualdad en la estructura interna. | 2.3.1. Continuar con la evaluación periódica del convenio la plantilla desde la perspectiva de género. |
| III.- Objetivo estratégico | Lograr el empoderamiento colectivo de las mujeres de PI | |
| ACCIONES | LÍNEAS DE ACCIÓN | ACTIVIDADES |
| | 3.1. Visibilizar a las mujeres de Eusko Ikaskuntza | 3.1.1. Visibilizar la diversidad de las mujeres en las acciones comunicativas. |
| | 3.2. Fomentar la formación colectiva y la red de empoderamiento | 3.2.1. Organizar acciones de sensibilización para el empoderamiento colectivo y sensibilización a favor del empoderamiento de las mujeres. |

8 CRONOGRAMA

| Actividad | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Responsable |
|---|------|------|------|------|-----------------------------------|
| 1.1.1. Poner en valor la guía de la que disponen las responsables de proyectos para incorporar la perspectiva de género y llevarla a la práctica difundiendo entre el equipo de trabajo al inicio del proyecto. | X | X | X | X | Responsables de proyectos |
| 1.1.2. Organizar talleres para llevar esta guía a la práctica con los equipos de trabajo de los proyectos. | X | X | | | La directora |
| 2.1.1. Solicitar el reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la igualdad de Mujeres y Hombres” que otorga Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) adecuada a las necesidades de EI. | X | | | | Responsable Plan de Igualdad |
| 2.1.2. Comunicar el compromiso con la igualdad de EI a agentes externos (coordinadores, clientes, otras organizaciones...). | X | X | X | X | Responsable Plan de Igualdad |
| 2.1.3. Participar y difundir junto con otras empresas y organizaciones en foros y redes sobre igualdad de género. | | | x | X | Responsable Plan de Igualdad |
| 2.2.1. Asegurar la presencia de al menos un miembro formado, especialista o experimentado en temas de igualdad en los equipos operativos. | X | X | X | X | Responsables de proyectos |
| 2.3.1. Continuar con la evaluación periódica del convenio la plantilla desde la perspectiva de género. | | X | | X | Representante de las trabajadoras |
| 3.1.2. Visibilizar la diversidad de las mujeres en las acciones comunicativas. | X | X | X | X | Responsable de Comunicación |
| 3.2.1. Organizar acciones de sensibilización para el empoderamiento colectivo y sensibilización a favor del empoderamiento de las mujeres. | | X | | X | Responsable Plan de Igualdad |

9 MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS

Los tres aspectos que se exponen a continuación son indispensables para la ejecución y desarrollo flexible del Plan de Igualdad, así como para dar respuesta adecuada a las nuevas situaciones que experimentará la propia organización a lo largo del tiempo.

En este sentido, se recomienda la creación de diversas estructuras y recursos específicos para la coordinación y ejecución del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- Equipo que desarrolle el plan y fomente la participación
- Programa de trabajo

10.1.1 EQUIPO OPERATIVO

El objetivo del Grupo de Trabajo o Estructura Operativa es impulsar, coordinar, realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones que anualmente se definan en el marco del Plan de Igualdad.

La persona responsable del Plan será Jaione Irureta, trabajadora de la administración de Eusko Ikaskuntza. Para que el Plan tenga impacto en toda la organización es imprescindible la implicación de los órganos de la organización.

10 SISTEMA DE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

11.1.1 PROGRAMA DE TRABAJO, INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Dentro del Plan destaca la existencia de documentos de trabajo y herramientas específicas para la implementación de las acciones, así como herramientas de seguimiento y evaluación del mismo. En consecuencia, se seguirán utilizando los siguientes documentos de trabajo:

- *Seguimiento cuantitativo del plan de igualdad anual*
- *Informe Anual de valuación.*

11 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ U ÓRGANO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Alcanzar los objetivos planteados en el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. El II. Plan deberá estar en disposición de la Comisión Negociadora, que será el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan. Mantener esta Comisión en el tiempo es una de las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad. La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Por la Empresa:

- Arantza Cuesta Eceiza

Por parte de las trabajadoras:

- Koro Muro Arriet

Con voz, pero sin voto:

- Leire Gaceo
- Miren Epalza Roncal
- Jaione Irureta Plazaola

Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente como interlocutores válidos para negociar el diagnóstico y el plan de igualdad, y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociar y elaborar las medidas que integrarán el diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de resultados del diagnóstico. Identificar, a la luz del diagnóstico, las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los recursos materiales y humanos necesarios para su implantación y las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definir los indicadores de medida y los instrumentos de recogida de información necesarios para el seguimiento y evaluación del nivel de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad establecidas.
- Remitir el Plan de Igualdad a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicación
- Promover acciones de información y sensibilización del personal.

El seguimiento lo llevará Jaione Irureta. Y cada dos meses, en las reuniones de Personal, se realizará el seguimiento del Plan con todo el equipo de trabajo. De cara al futuro, en función de la necesidad, se organizarán reuniones con los Responsables de Proyecto para ver si se está incorporando la Igualdad en los Proyectos.

12 PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS Y PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente plan de igualdad podrá ser modificado:

1. Cuando el resultado del seguimiento y evaluación previstos no esté alcanzando los objetivos previstos.
2. Fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
3. Ante cualquier alteración significativa de la plantilla, de los métodos de trabajo, de la organización o de los sistemas de gestión de la empresa, incluida la no aplicación del convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o de las circunstancias analizadas en el diagnóstico de la situación en que se ha efectuado.
4. Cuando una autoridad competente imponga la necesidad de dicha modificación.

En caso de discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión periódica del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de resolución autónoma de los conflictos.

13 FIRMA DEL DOCUMENTO

| NOMBRE Y APELLIDOS | FIRMA |
|-----------------------|-------|
| Arantza Cuesta Eceiza | |
| Koro Muro Arriet | |

OFICINAS CENTRALES

Palacio Miramar. Miraconcha, 48

20007 - SAN SEBASTIAN

T. 943 310 855 | Fax 943 213 956

E: ei-sevilla@euskoikaskuntza .eus

ALAVA

Pedro Asua 2 - Oficina 2 / 63

01008 - VITORIA-GASTEIZ

T. 945 231 552

VIZCAYA

Paseo de Uribitarte 10. Bajo

48001 - BILBAO

T. 944 425 287

PAÍS VASCO NORTE

51, quai Jauréguiberry

64100 - BAYONA

T. 559 598 290 | F. 559 461 844

E. baiona@euskoikaskuntza .org

NAVARRA

Plaza del Castillo, 43 bis, 4º D

31001 -

PAMPLONA

T. 948-222105



**EUSKO
IKASKUNTZA**
Asmoz ta Jakitez