

Plan de Igualdad 2022-2024



Índice

1	Presentación.....	1
1.1	Compromiso con la igualdad.....	1
1.2	Marco Legal.....	1
1.3	Antecedentes del Plan de Igualdad 2022-2024	2
2	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	3
3	Ámbito personal, territorial y temporal.....	3
3.1	Ámbito personal.....	3
3.2	Ámbito territorial	3
3.3	Ámbito temporal	3
4	Diagnóstico de la situación actual de Ikerbasque	4
4.1	Características generales de la plantilla.....	5
4.2	Procesos de selección y contratación	8
4.3	Formación.....	11
4.4	Promoción profesional.....	11
4.5	Retribuciones	14
4.6	Condiciones de trabajo	15
4.7	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	16
4.8	Infrarrepresentación femenina.....	17
4.9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	18
4.10	Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.....	18
5	DAFO.....	19
6	Objetivos del Plan de Igualdad.....	20
6.1	Objetivos generales.....	20
6.2	Objetivos específicos.....	20
7	Medidas de igualdad	21
8	Aplicación y seguimiento	25
9	Evaluación y revisión	25
10	Cronograma.....	26
11	Anexos.....	27
11.1	Anexo I: Información básica de Ikerbasque	27

1 Presentación

Ikerbasque nació en 2007 impulsada por el Gobierno Vasco para contribuir al desarrollo de la investigación científica mediante la atracción de investigadoras/es de excelencia y la recuperación de talento. Así, Ikerbasque tiene como misión contribuir a reforzar el sistema de Ciencia en el País Vasco, consolidándose como una referencia europea para la excelencia en el campo de la investigación.

Desde su fundación, la actividad de Ikerbasque ha estado guiada por cuatro planes estratégicos (2007-2009, 2010-2013, 2014-2017 y 2018-2021) que han permitido consolidar Ikerbasque como un referente científico de atracción de talento con más de 300 investigadoras/es de excelencia, además de haber contribuido a la creación y desarrollo de los centros BERC.

Para más detalle sobre Ikerbasque, ver Anexo I.

1.1 Compromiso con la igualdad

Uno de los objetivos estratégicos establecidos en el nuevo Plan Estratégico 2021-2024 de Ikerbasque es el impulso de la gestión excelente, abierta y comprometida. Dentro de este objetivo estratégico se define la línea de actuación de promoción de la igualdad de oportunidades en la organización a través del despliegue del Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad analiza los mecanismos que producen las desigualdades para poder provocar los cambios que rompan las inercias y convertir Ikerbasque en Referente del Sistema Vasco de Ciencia en materia de igualdad de género. Si se garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de acción de Ikerbasque, la institución mejorará su situación y avanzará en el camino hacia la igualdad.

1.2 Marco Legal

1.2.1 Ley Estatal de Igualdad de Oportunidades 3/2007 y su posterior actualización con el Real Decreto 6/2019

De acuerdo con el artículo 45 sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad:

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

1.2.2 Ley 4/2005 para la igualdad de Mujeres y Hombres y su posterior modificación en la Ley 1/2022

Establece en su artículo 40 la necesidad de desarrollar e implementar un Plan de Igualdad.

- Los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas en todo caso, así como las empresas privadas de más de 50 personas empleadas, en los términos que establezca la normativa del Estado, elaborarán planes que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior, así como los oportunos mecanismos de seguimiento y evaluación.

1.2.3 Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro

Establece el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

1.2.4 Real Decreto 902/2020 para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Establece la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

1.3 Antecedentes del Plan de Igualdad 2022-2024

Desde su nacimiento en 2007, la atracción de talento ha sido una de las señas de identidad de Ikerbasque a través de la contratación de personal investigador. Sin embargo, a medida que el número de personas investigadoras de Ikerbasque iba creciendo, cada vez era más patente la desigualdad entre el número de mujeres y hombres.

Conscientes de esta diferencia, en 2012 se puso en marcha la convocatoria de Research Fellows. En la propuesta presentada a la Comisión Europea sobre esta convocatoria, se señalaba que uno de los objetivos que perseguía esta nueva convocatoria era incrementar las posibilidades de desarrollo de la carrera científica a las mujeres investigadoras. Tal y como se observa en los datos analizados, esta medida adoptada por Ikerbasque ha supuesto una notable reducción de la brecha de género en Ikerbasque, logrando una tasa de éxito similar entre mujeres y hombres en esta convocatoria y permitiendo la paulatina convergencia en la incorporación de mujeres y hombres como Research Fellow.

La primera toma de contacto con el desarrollo de un plan de igualdad se desarrolló a través de dos talleres realizados en el 2014 y 2016, organizados por el equipo de gestión de Ikerbasque y donde participaron expertas en la situación de las mujeres en la ciencia e investigadoras Ikerbasque. A través de estos talleres se creó un espacio de debate sobre la situación de las mujeres en la ciencia y se pusieron en común ideas y posibles medidas a implementar.

En 2019 se desarrolló el primer plan de igualdad de Ikerbasque. Su elaboración contó con la participación de distintos grupos de interés, tales como el personal investigador de Ikerbasque (Professors, Associates y Fellows), personas del equipo de gestión y expertos en la materia de igualdad (Errotik). Para su desarrollo, se utilizaron metodologías cuantitativas y cualitativas para la recolección de datos, así como de las opiniones y experiencias de las diferentes personas que componen Ikerbasque.

2 Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

Según lo estipulado en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se ha dado comienzo al proceso de constitución de una Comisión Negociadora. Debido a que la Fundación Ikerbasque no cuenta con representación sindical de las personas trabajadoras, se ha convocado a los sindicatos mayoritarios de Euskadi con objeto de avanzar en el diseño y aprobación del plan. Sin embargo, ninguno de los sindicatos contactados ha mostrado el interés en participar en la comisión negociadora de Ikerbasque.

Siendo conscientes de la necesidad de avanzar en materia de igualdad, se ha optado por conformar una Comisión de Igualdad *ad-hock* que asuma sus funciones y nos permita desarrollar el presente documento, que recoge las bases para la elaboración del Plan de Igualdad. En todo caso, y una vez que se pueda constituir formalmente la Comisión Negociadora, ésta asumirá las responsabilidades de desarrollo y validación del Plan de Igualdad.

Por otra parte, la Comisión de Igualdad, además de asumir las responsabilidades de la Comisión Negociadora hasta que ésta se constituya, realizará el seguimiento y la evaluación del plan durante su despliegue. Para ello, la Comisión de Igualdad se reunirá al menos una vez al año.

La Comisión de Igualdad está integrada por el equipo de gestión de Ikerbasque, junto con dos mujeres de la comunidad investigadora de Ikerbasque y una mujer miembro del Patronato de Ikerbasque a propuesta de la Gerencia de la Fundación. La configuración inicial de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

- Amaia Esquisabel
- Clara Martin
- Anartz Bustinza
- Iñigo Atxutegi
- Rocío García Carrión
- Iñigo Alustiza
- Ainhoa Madariaga
- Itziar Oyarzabal
- Aitor Ayesta

3 Ámbito personal, territorial y temporal

3.1 Ámbito personal

La presente propuesta de plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas que conforman Ikerbasque, tanto al equipo de gestión como a las investigadoras e investigadores seleccionados en las convocatorias de Ikerbasque.

3.2 Ámbito territorial

El ámbito territorial de este plan coincide con el ámbito de actuación de Ikerbasque, el País Vasco.

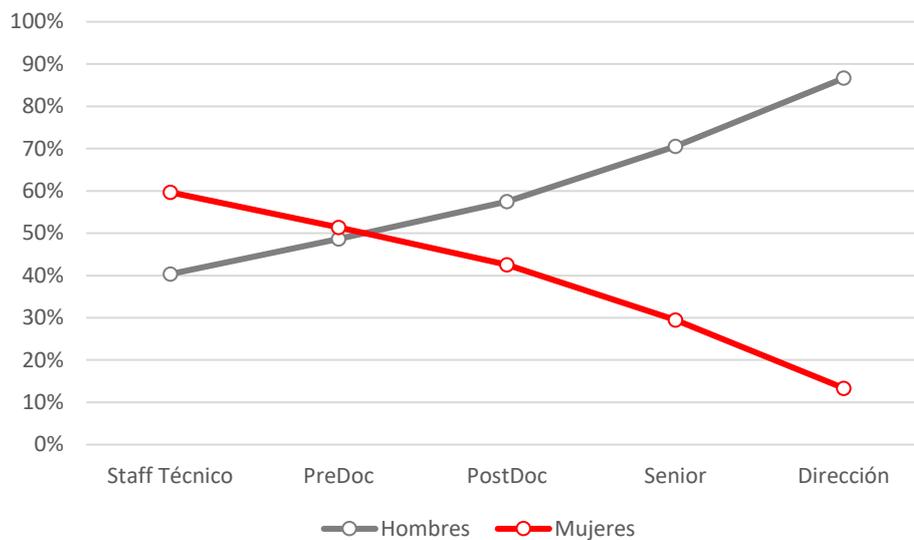
3.3 Ámbito temporal

La propuesta de plan de igualdad tiene una vigencia de 3 años, que abarca de 2022 a 2024. Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que en ningún caso su duración exceda del periodo de 4 años.

4 Diagnóstico de la situación actual de Ikerbasque

En las últimas décadas se están llevando a cabo estudios cuantitativos y cualitativos con perspectiva de género para analizar y visibilizar la brecha de género en un ámbito social tan importante como es la ciencia y la creación de conocimiento.

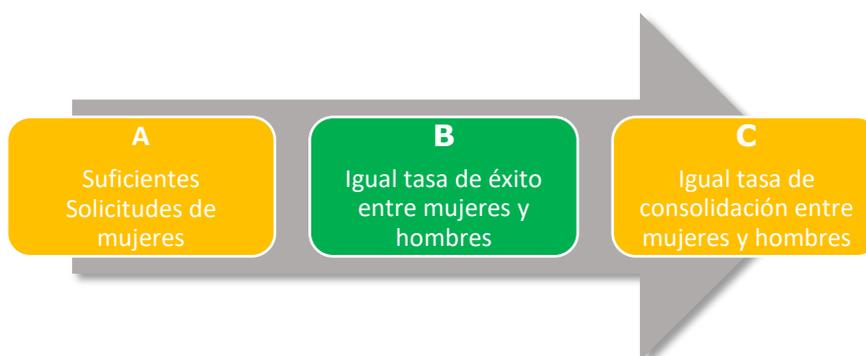
En el informe sobre la ciencia en Euskadi realizado por Ikerbasque se observan que las brechas de género son parecidas al resto del ámbito científico estatal. En concreto, se explicita el efecto tijera en la distribución del personal investigador en los BERCs y CICs donde en las posiciones de Staff técnico y PreDoc las mujeres son más del 50%, mientras que cuando se sube de categoría, descienden progresivamente llegando a ser menos del 20% en los puestos de dirección.



Distribución de mujeres y hombres en BERCs y CICs en las distintas etapas de la carrera investigadora en 2021.

A continuación, nos vamos a centrar en la situación actual de Ikerbasque analizando el resultado de las convocatorias, de la comunidad investigadora y de la consolidación. Para converger a la paridad en Ikerbasque es necesario:

- que Ikerbasque reciba tantas solicitudes de mujeres como de hombres (tendencia actualmente positiva, aunque mejorable)
- que la tasa de éxito en el proceso de selección sea igual (logrado)
- que la tasa de éxito en la consolidación posterior sea igual (cerca de la paridad)

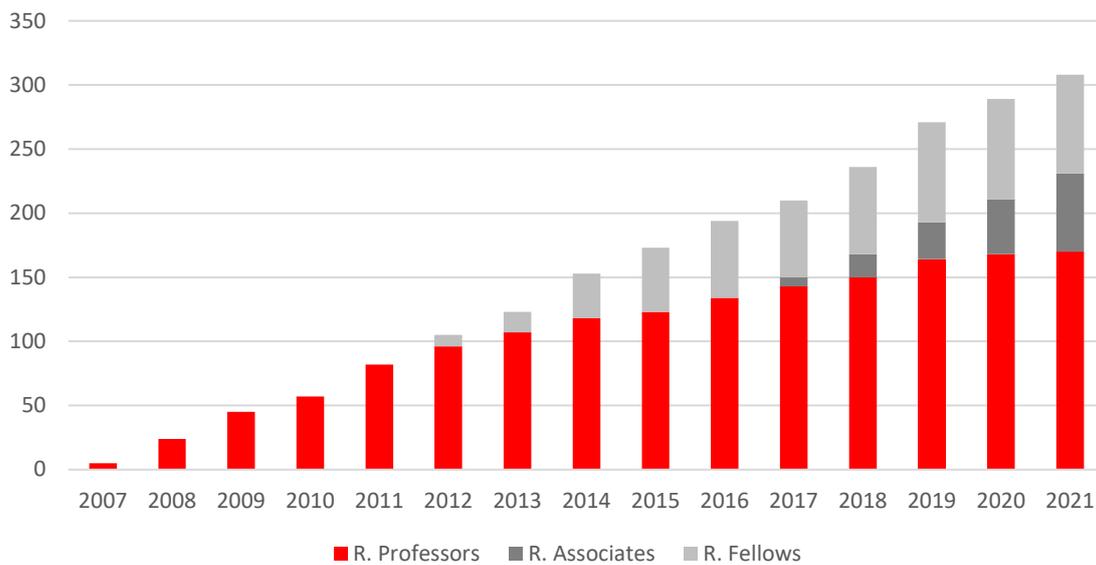


4.1 Características generales de la plantilla

Para poder diseñar un plan de igualdad efectivo es necesario conocer el punto de partida de la organización, es decir, la distribución actual de las personas que componen Ikerbasque. Con este fin, vamos a distinguir en nuestro análisis al personal investigador y al equipo de gestión.

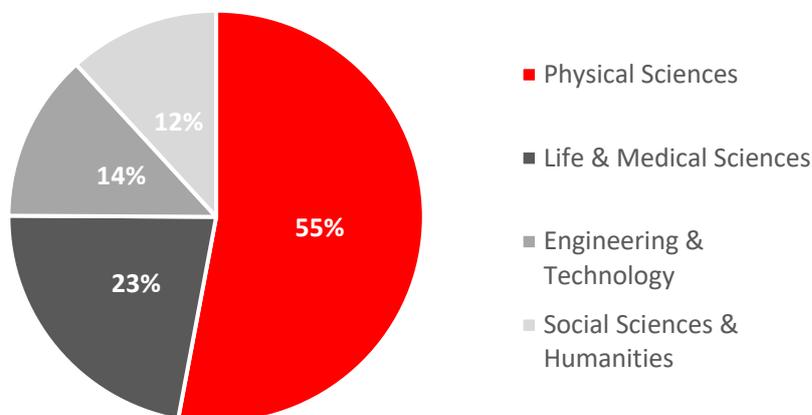
4.1.1 Personal investigador Ikerbasque

En 2020 Ikerbasque cuenta con cerca de 300 personas investigadoras y, si bien, en los últimos años es la categoría de Research Fellows la que ha sufrido mayor aumento de personal, todavía más de la mitad del personal de Ikerbasque pertenece al grupo Research Professors, formados por investigadores e investigadoras senior. La distribución entre hombres y mujeres en este colectivo condiciona todo el Plan de Igualdad.



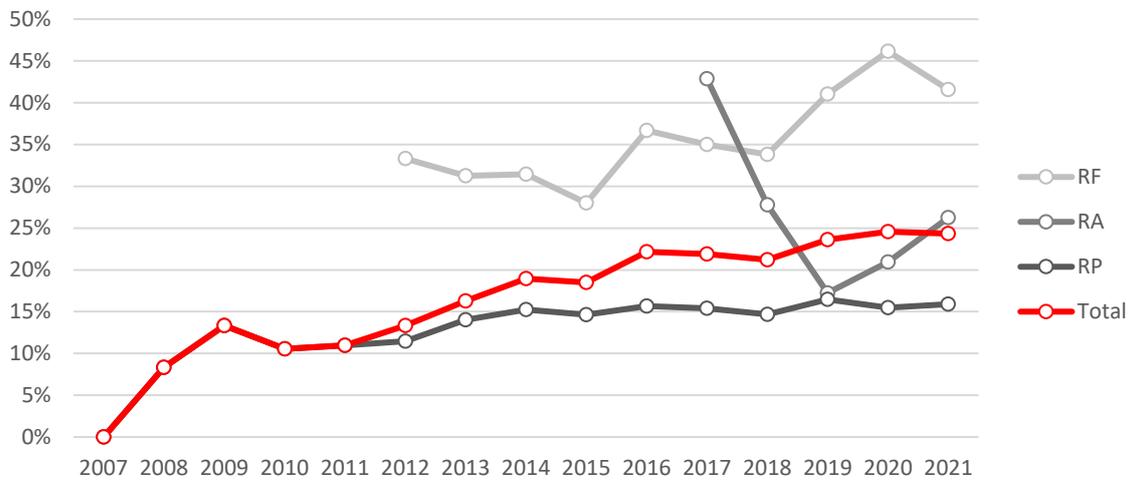
Evolución del número de investigadoras/es por categoría.

En una distribución por áreas del conocimiento observamos que la mayoría de las investigadoras e investigadores Ikerbasque pertenecen al área de *Physical Sciences*, concretamente un 55%. Este dato tiene influencia en el plan de igualdad de Ikerbasque, ya que se trata del área del conocimiento más masculinizada.



Distribución de la comunidad Ikerbasque por áreas de investigación en 2021.

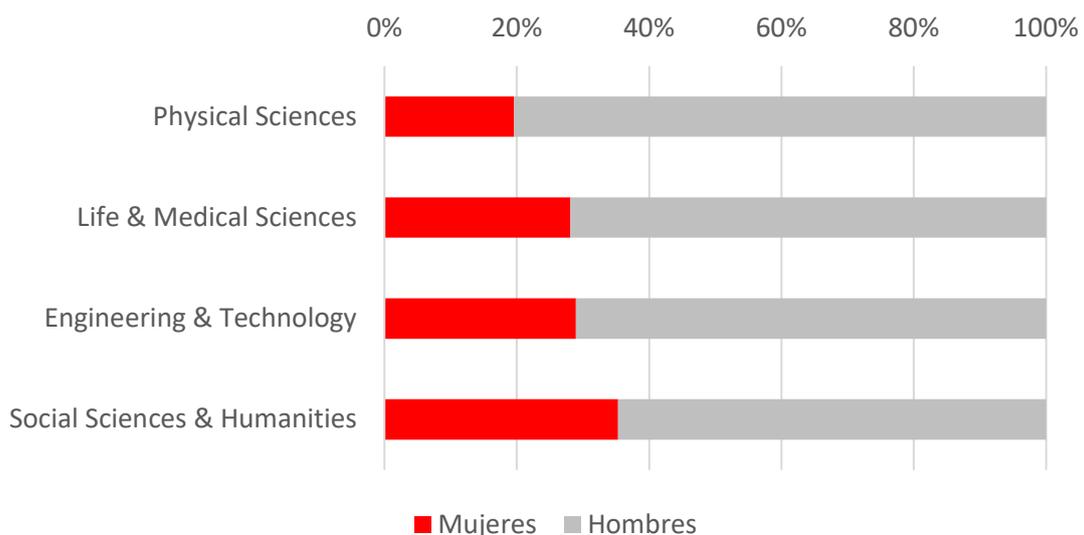
Si analizamos la evolución del porcentaje de mujeres en la plantilla, vemos que éste se ha incrementado considerablemente, desde un 10% en 2011 hasta un 25% en 2020.



Evolución del porcentaje de mujeres investigadoras por categoría en Ikerbasque.

Por categorías, destaca el incremento entre los Research Fellows, donde la cifra en 2020 se acerca al 50%. En cuanto a la categoría de Research Professors, se mantiene estable en torno al 15% desde el año 2014. Este dato es reflejo de una tendencia que se repite en el mundo de la investigación a nivel mundial, y que es el resultado de que la mayor pérdida de puestos en investigación se da a la hora de consolidar posiciones estables y liderar sus propios laboratorios y grupos de investigación.

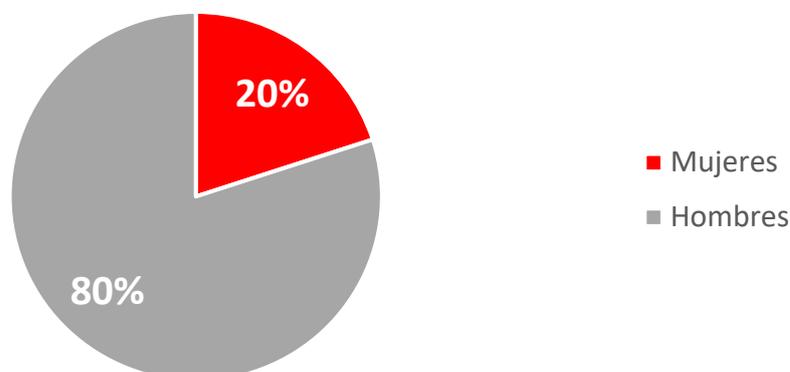
Analizando la distribución de sexos por área de investigación, el área de las Ciencias Físicas cuenta tan sólo un 20% de mujeres investigadoras; en Ciencias Sociales y Humanidades el 35% de las personas son mujeres; y tanto en Ingeniería como en Ciencias de la Vida, el porcentaje de mujeres ronda el 30%.



Comunidad investigadora Ikerbasque por área de investigación y sexo en 2021.

4.1.2 Equipo de gestión

El equipo de gestión está compuesto por cinco personas: 1 Gerente y 4 *Project Manager*. El Gerente es hombre y de las 4 *Projects Manager* 3 son hombres y una mujer. Mirando estos números se evidencia una disparidad de género.



Distribución por género del equipo de gestión de Ikerbasque en 2021.

En relación con el salario y condiciones contractuales, debido a que la muestra es muy reducida, no es posible presentar estadísticas sin violar el secreto estadístico. Sin embargo, se puede indicar que las 4 personas tienen la misma categoría laboral, tienen contrato indefinido y cobran el mismo sueldo, que solo varía en función de la antigüedad.

La selección del equipo de gestión se ha llevado a cabo a través de convocatoria pública garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. No hay establecido un sistema de promoción profesional, ya que los puestos de trabajo se reducen a gerencia y puestos técnicos.

Anualmente, se realiza una encuesta al equipo de gestión con un resultado muy positivo y sostenido en el tiempo. A continuación, presentamos los resultados de cada apartado en la encuesta realizada en 2021:

Entorno de trabajo	9,6
Orgullo	9,6
Condiciones de Trabajo	9,4
Autonomía	9,4
Comunicación y Ambiente de Trabajo	9,3
Sueldo	9,2
Seguridad y Salud	9,2
Reconocimiento	9,2
Organización del Trabajo	9,1

4.2 Procesos de selección y contratación

Las convocatorias anuales son la puerta de acceso a Ikerbasque. Son el mecanismo por el que se incorpora personal investigador, y por tanto constituye una de las claves para desarrollar políticas de igualdad.

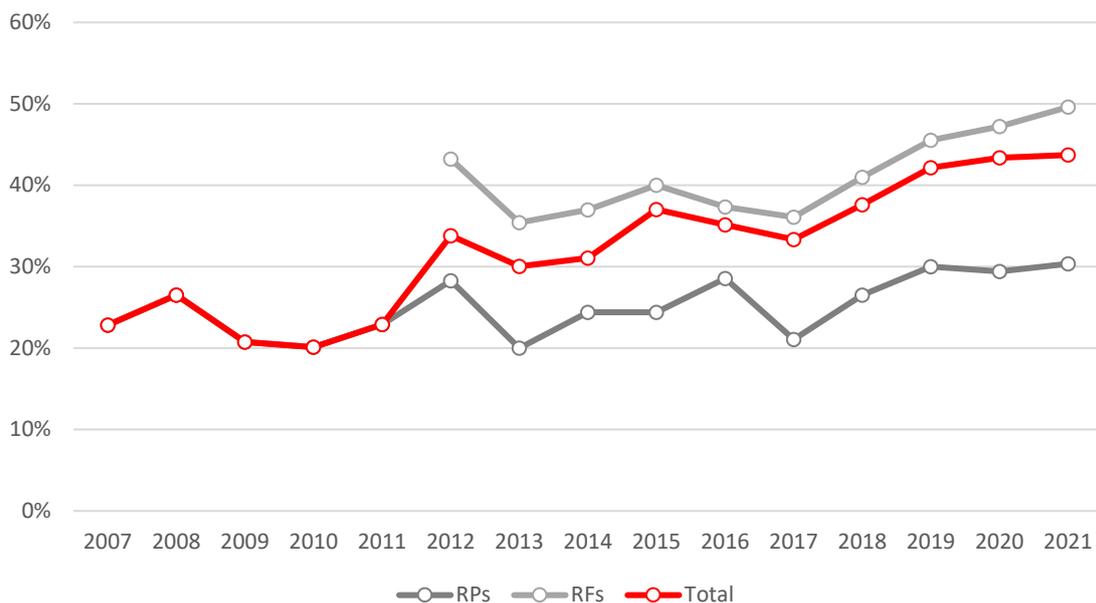
Actualmente existen dos convocatorias anuales: la convocatoria de posiciones permanentes, tradicionalmente denominada de Research Professors (RPs) que está vigente desde los inicios de Ikerbasque (2007), y la de Research Fellows (RFs) que existe desde 2012.

El porcentaje de hombres y mujeres evaluadas, seleccionadas y contratadas en cada convocatoria configura la distribución del personal investigador.

4.2.1 Candidatas/os presentados

El primer objetivo en materia de igualdad de nuestras convocatorias es conseguir aumentar el número de mujeres que se presentan a las mismas. Si analizamos el porcentaje de candidaturas de mujeres recibidas, vemos una tendencia positiva, que ha pasado del 20% en 2010 a estar por encima del 40% los últimos años.

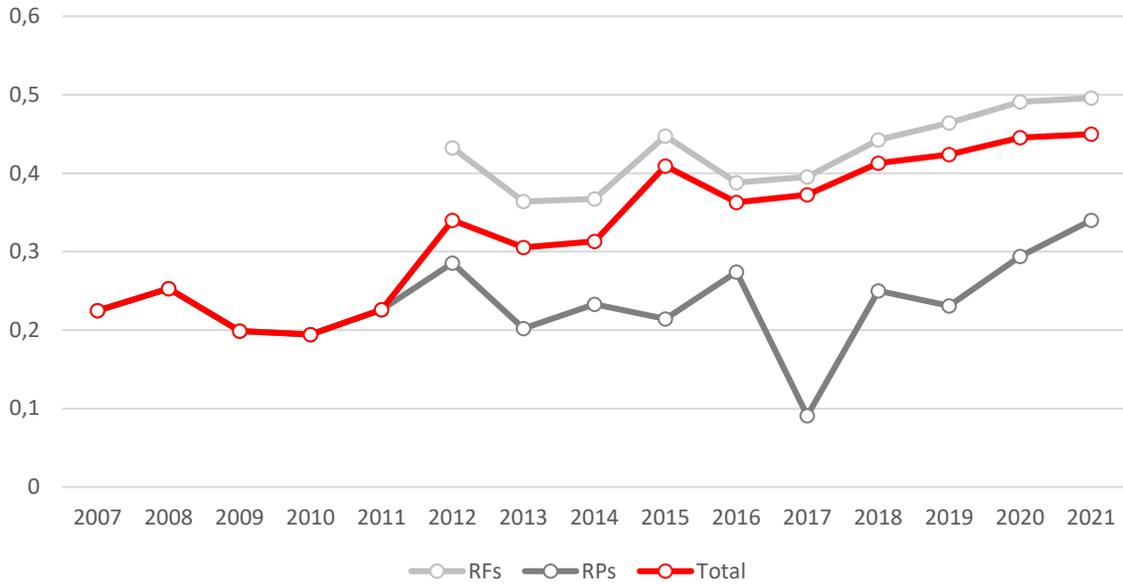
Si bien el porcentaje de las candidaturas recibidas de ambos sexos en la convocatoria de Research Fellows es ya paritaria en 2021, el reto es aumentar las candidaturas de mujeres para la convocatoria más senior, que actualmente se sitúa en torno al 30%.



Porcentaje de mujeres entre las candidaturas completas por convocatoria y año.

4.2.2 Candidatas/os evaluadas/os

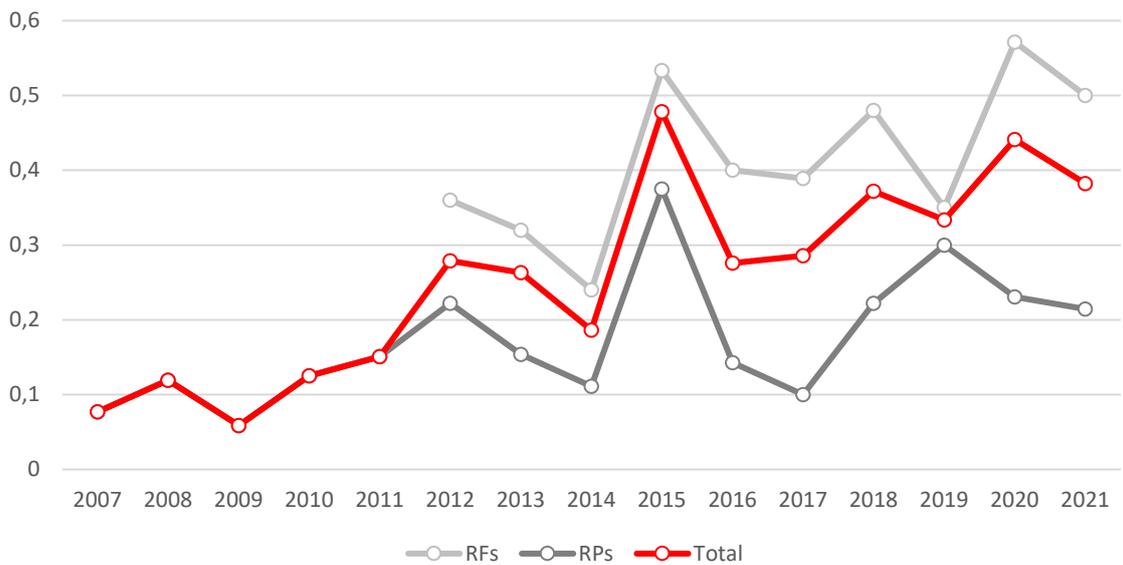
Una vez recibidas las candidaturas, si analizamos las candidaturas que cumplen todos los requisitos y pasan a la fase de evaluación, vemos una tendencia al alza en el porcentaje de mujeres evaluadas en nuestras convocatorias.



Porcentaje de mujeres entre las personas evaluadas por convocatoria y año.

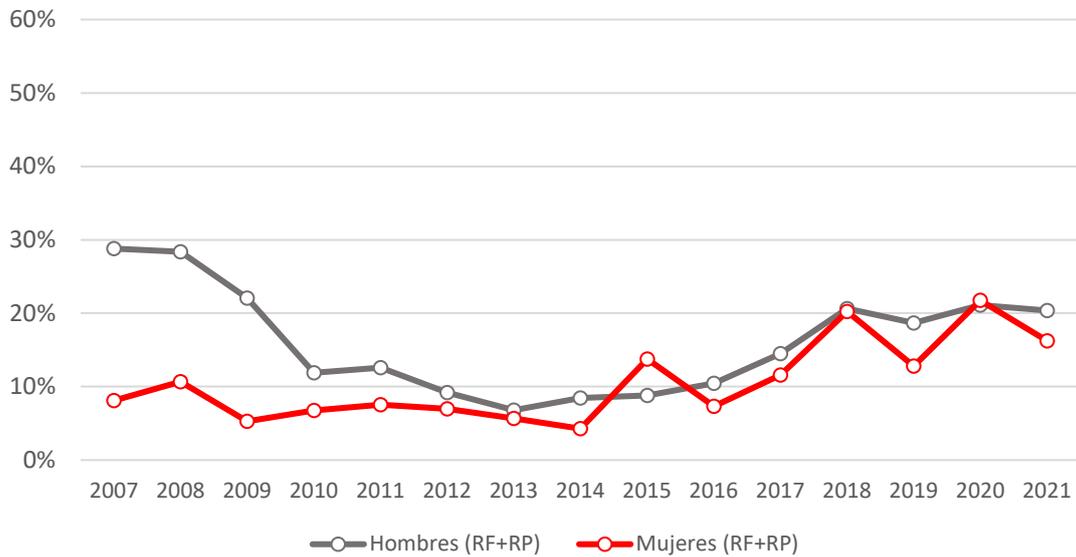
4.2.3 Candidatas/os seleccionadas/os

Tras el proceso de evaluación, el porcentaje de mujeres seleccionadas en las convocatorias es muy dispar. La convocatoria de Research Fellows cumple con la ratio de igualdad, llegando a superar el 50% en 2020. En el caso de la convocatoria de las posiciones permanentes, sin embargo, el porcentaje de mujeres seleccionadas es muy inferior, en torno al 20%. Esto es una consecuencia de la brecha de género en los estadios más avanzados de la carrera investigadora.



Porcentaje de mujeres entre las personas seleccionadas por convocatoria y año.

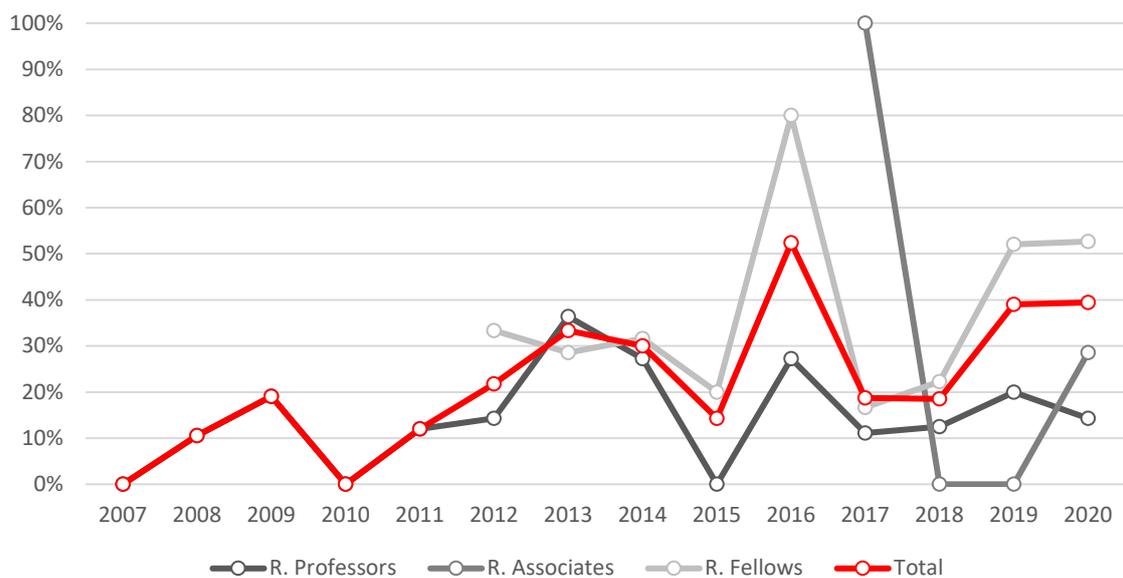
Si bien la tasa de éxito entre hombres y mujeres, es decir, el porcentaje de solicitudes que son seleccionadas sobre el total de solicitudes recibidas, ha fluctuado en los últimos años, se han corregido las diferencias que se daban en los primeros años. Un indicador que consideramos imprescindible para avanzar en el campo de la igualdad.



Tasa de éxito en las convocatorias de Research Fellows (RF) y Research Professors (RP) según el género en el proceso de evaluación.

4.2.4 Candidatas/os contratadas/os

Por último, además de analizar a las personas evaluadas y seleccionadas en nuestras convocatorias, si estudiamos el porcentaje de mujeres entre las personas incorporadas cada año a Ikerbasque, vemos que el porcentaje ha mejorado considerablemente, si bien aún hay margen de mejora, especialmente en las categorías más senior (Research Associates y Research Professors).



Porcentaje de mujeres entre las personas contratadas por convocatoria y año.

4.3 Formación

Todo el personal investigador tiene el nivel más alto en cuanto a formación, pues uno de los requisitos de acceso es el de poseer enseñanzas universitarias con doctorado.

En este aspecto por tanto no se aprecia ninguna desigualdad, ya que el 100% del personal investigador ostenta el mismo nivel de formación.

En cuanto a la formación con carácter oficial, ésta se realiza a través de los centros de investigación en los que nuestro personal investigador está adscrito. Desde Ikerbasque sí que se organizan sesiones formativas, a las que denominamos infodays, y que son de participación abierta para toda la plantilla, con una misma comunicación. En estas sesiones se asegura la paridad entre las personas invitadas a participar.

En relación al equipo de gestión, el 100% del personal tiene estudios universitarios

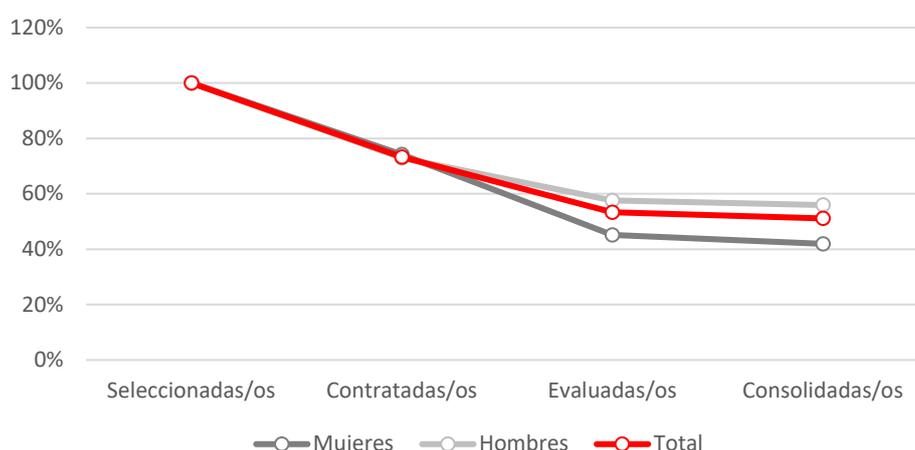
4.4 Promoción profesional

4.4.1 Consolidación. Paso de RF a RA

La clave para avanzar en igualdad reside en que las mujeres consoliden sus carreras investigadoras. Por ello, el proceso de consolidación es fundamental para hacer frente a la brecha de género.

Actualmente, solo podemos analizar las convocatorias de 2012 a 2015 de Research Fellows, ya que de la 2016 solo hay una persona evaluada, y de las siguientes todavía no hay ninguna.

En las convocatorias de Research Fellows de 2012, 2013, 2014 y 2015 se seleccionaron 90 candidatas/os, de los cuales 66 fueron contratadas/os, 48 evaluadas/os y 46 se consolidaron como Research Associates. En porcentajes, por género:

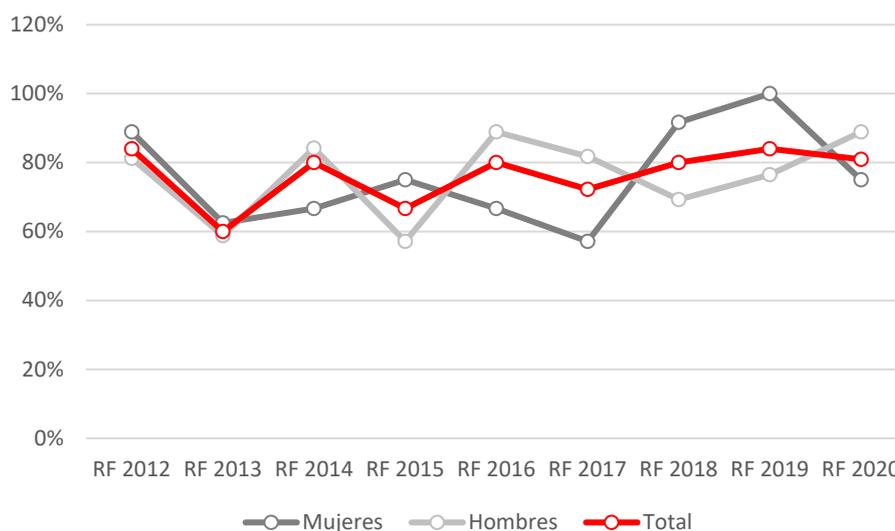


Evolución del proceso de consolidación de Research Fellows seleccionadas/os en las convocatorias de entre 2012 y 2015.

En la imagen anterior se aprecia claramente que, si bien el porcentaje de mujeres contratadas es similar que el de los hombres, es menor el porcentaje de mujeres que solicitan una evaluación al concluir contrato de Research Fellow. Esto produce un porcentaje menor de mujeres que se consolidan respecto a los hombres.

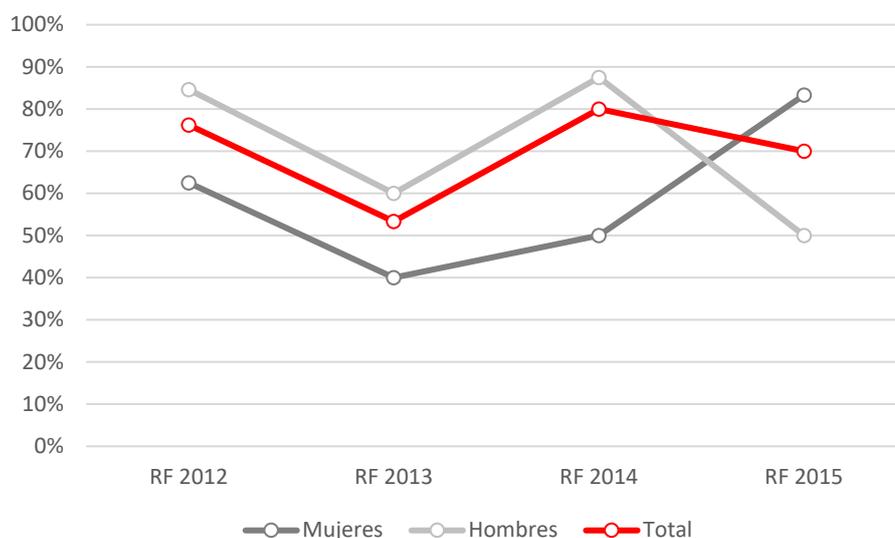
A continuación, se analizan cada una de las transiciones del gráfico anterior: Porcentaje de mujeres y hombres que son contratados entre los seleccionados, porcentaje de personas que son evaluadas entre las contratadas, y porcentaje de personal investigador que consolida respecto a las personas evaluadas.

En los primeros años de la convocatoria de fellows el porcentaje de mujeres contratadas entre las seleccionadas oscilaba en torno al 60%-70%. Sin embargo, en los últimos años ha variado esta tendencia, con cifras cercanas o superiores al 80%, y llegando incluso a alcanzar en la convocatoria del 2019 el 100% de las mujeres contratadas entre las que fueron seleccionadas.



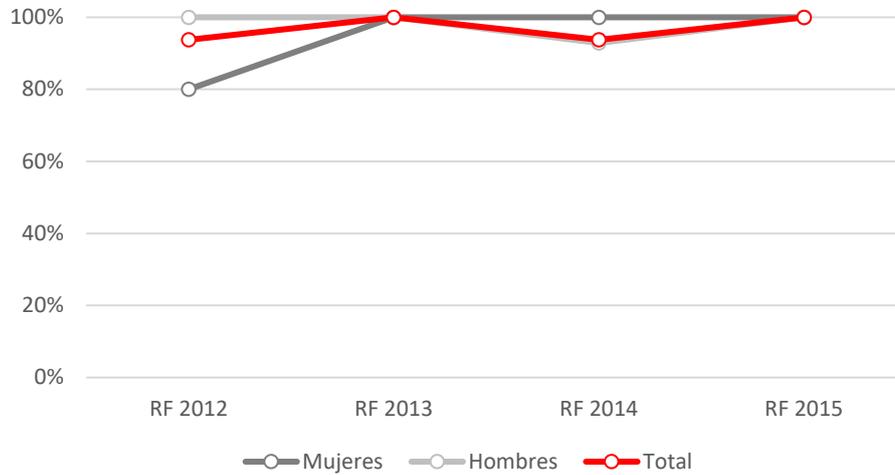
Research Fellows seleccionadas/os que son contratadas/os.

En cuanto a las/os Research Fellows que son evaluadas/os para su consolidación, ha habido un cambio de tendencia muy interesante. Si bien durante los primeros años el porcentaje de mujeres que llegaba a la evaluación era inferior que el de los hombres, en el último año del recorrido de Research Fellows esta tendencia se ha revertido. De esta forma, según nuestros últimos datos, en la última convocatoria de la que se disponen datos el porcentaje de mujeres que pasan a la evaluación es por primera vez superior respecto al de los hombres.



Porcentaje de Research Fellows contratadas/os que son evaluadas/os al finalizar la fellowship.

Por último, y con el objetivo de tener una visión holística del proceso, presentamos los datos de las personas evaluadas y que son aprobadas tras finalizar su recorrido de Research Fellow. En la siguiente imagen podemos observar que a pesar de que el primer año fue inferior el porcentaje de mujeres que consiguieron aprobar, el resto de años se ha situado en el 100%.



Porcentaje de las personas evaluadas que superan la evaluación (y se consolidan).

4.4.2 Paso de RA a RP

La categoría de Research Associate es la categoría de más reciente creación. A día de hoy aún no ha pasado el tiempo suficiente para que estos perfiles maduren y promocionen a la siguiente categoría (Research Professor). Esto nos impide tener datos que puedan ayudarnos a extraer conclusiones, al haber sólo un caso de una persona que ha promocionado de Research Associate a Research Professor. La previsión es que los próximos años se produzcan más promociones de este tipo, lo que nos permitirá desarrollar un análisis con una muestra más significativa.

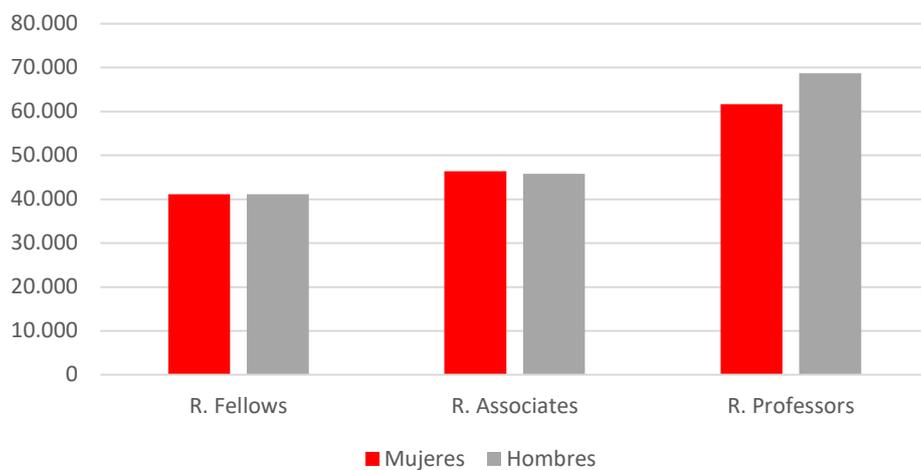
4.5 Retribuciones

Se ha desarrollado un análisis sobre las retribuciones del personal investigador con el fin de detectar posibles brechas de género en este ámbito.

Por las características de la convocatoria de Research Fellows, todas las personas de esta categoría tienen el mismo salario. De esta forma, hay una paridad total entre el salario medio percibido por las mujeres y los hombres en esta categoría.

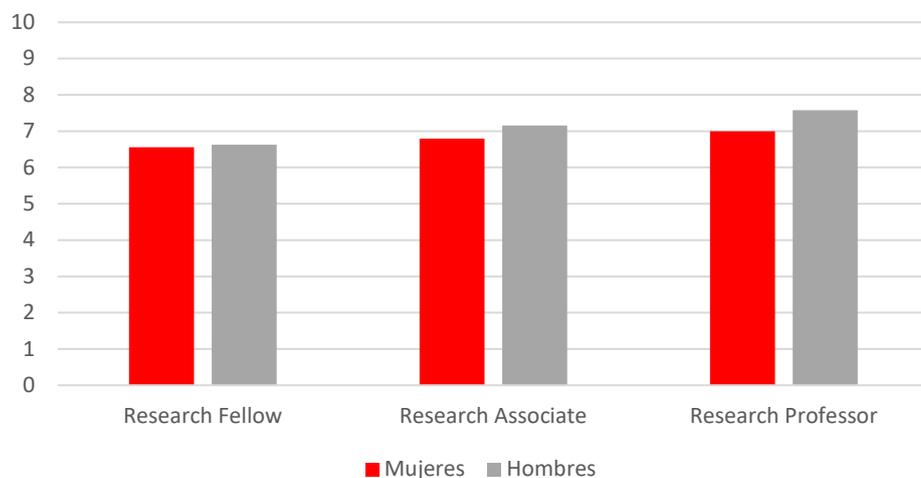
Para los Research Associates, la media salarial es también semejante, siendo incluso levemente superior la de las mujeres respecto a la de los hombres, aunque esta diferencia sea reducida.

Por último, es en la categoría de los Research Professors donde encontramos la mayor desigualdad en los salarios medios de mujeres y hombres, de unos 7.000€ brutos anuales.



Salario medio por categoría y sexo del personal investigador ikerbasque en 2021.

Además, también se ha conocido mediante encuestas la valoración que el personal investigador hace de su propio salario. Tal y como se puede apreciar en la siguiente imagen, la valoración de las mujeres es inferior que la de los hombres en las tres categorías. Esta diferencia, que en los Research Fellows es muy reducida, se acentúa a medida que se avanza hacia las categorías más senior.



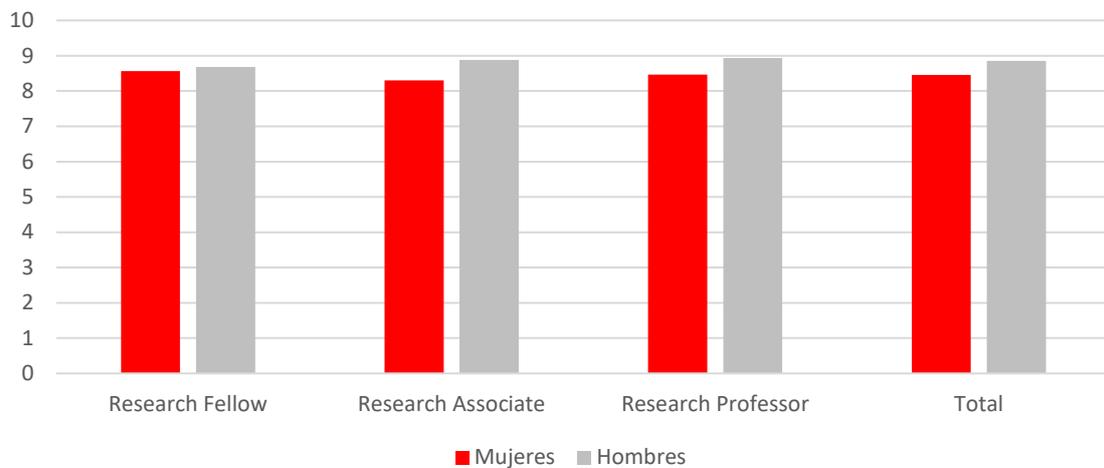
Valoración de los salarios del personal investigador ikerbasque por categoría y sexo en 2021.

4.6 Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo de nuestro personal investigador están sujetas a las condiciones laborales del centro de investigación al que se adscriben. Estas condiciones sin embargo son comunes tanto para mujeres como hombres.

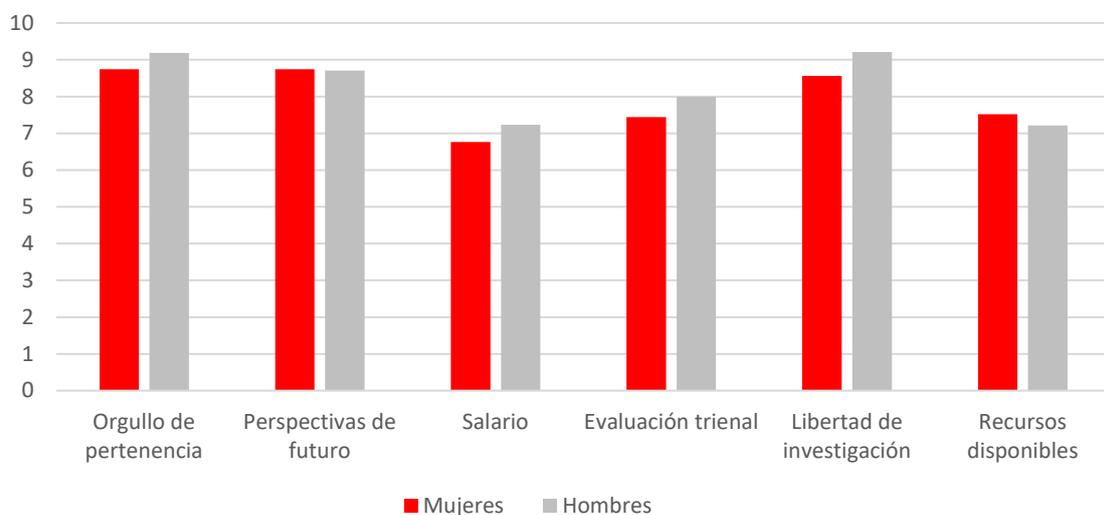
Para la medición de las condiciones de trabajo, se han utilizado herramientas como encuestas de satisfacción con perspectiva de género, realizadas por primera vez en 2021, con el objetivo de identificar posibles divergencias.

Como se aprecia en la siguiente imagen, en general las valoraciones son muy positivas, aunque las valoraciones de las mujeres son inferiores para todas las categorías. Destaca la diferencia de casi medio punto en la satisfacción entre mujeres y hombres en las categorías más senior.



Satisfacción general del personal investigador ikerbasque por categoría y sexo (2021).

Si analizamos los distintos ítems que componen la encuesta, llama la atención la diferencia de medio punto o más en la valoración entre mujeres y hombres del salario, del proceso de evaluación trienal y de la libertad para desarrollar el trabajo. El único elemento que las mujeres han valorado más positivamente que los hombres es el relativo a los recursos disponibles y a las perspectivas de futuro, si bien en ambos la diferencia es limitada.



Resultados de la encuesta de satisfacción al personal investigador ikerbasque por sexo (2021).

4.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

4.7.1 Extensión de los plazos por maternidad o baja prolongada

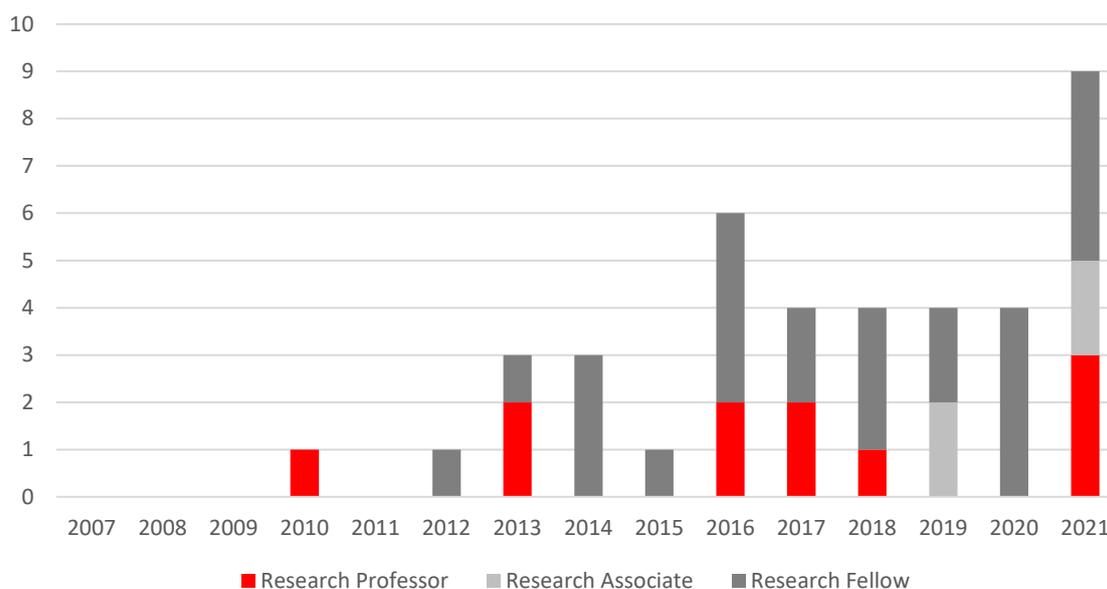
Con motivo de tener en cuenta los derechos y la salud de las personas, el periodo de elegibilidad de nuestras convocatorias se puede extender por circunstancias excepcionales como permisos por maternidad (hasta 18 meses por cada hijo) o por enfermedades de larga duración (tiempo acreditado de baja).

Tanto en la evaluación de promoción de categorías, como en la evaluación trienal, los periodos también pueden ser prolongados un año adicional si se da alguna de estas situaciones. Además, estas circunstancias se tienen en cuenta en la propia evaluación para ser conscientes de que su rendimiento laboral ha podido ser menor.

4.7.2 Permisos por maternidad y paternidad

Desde la fundación de Ikerbasque, en total 41 personas han disfrutado de permisos de maternidad o paternidad en ikerbasque: 26 hombres y 15 mujeres.

Como se puede ver en la siguiente imagen, por categorías, más de la mitad de los permisos los han disfrutado Research Fellows.



Número de personas que han disfrutado de un permiso por maternidad/paternidad por categorías.

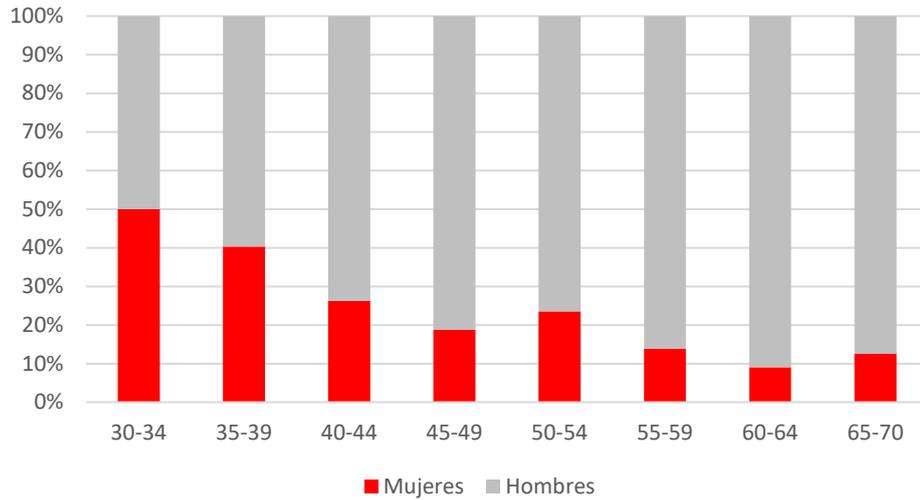
4.7.3 Reducción de jornada

Aunque todas las personas de Ikerbasque tienen la posibilidad de solicitar una reducción de jornada que pueda facilitarles la conciliación laboral, la realidad es que apenas hay solicitudes, por lo que no es posible extraer conclusiones a este respecto.

En total sólo se han registrado dos reducciones de jornada por conciliación, la de un hombre en 2010 y la de una mujer en 2015.

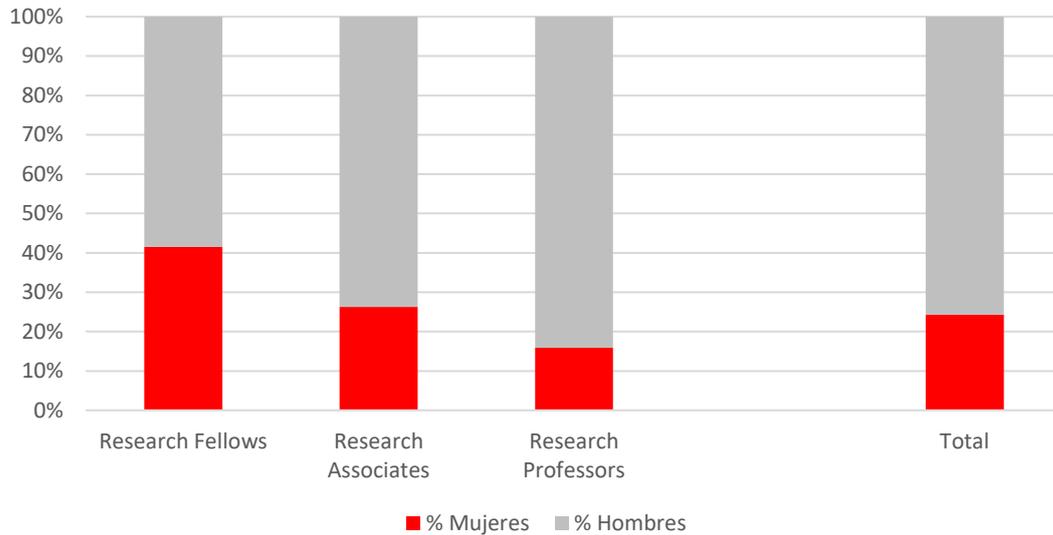
4.8 Infrarrepresentación femenina

La distribución por edades y sexo nos ofrece una fotografía más precisa de la Comunidad Ikerbasque, así podemos observar que mientras en los grupos de edad más jóvenes el porcentaje de mujeres ronda el 50% según se avanza en la edad, disminuye considerablemente el porcentaje de mujeres situándose en torno al 10-15% en los grupos de edad más avanzados.



Comunidad investigadora Ikerbasque según sexo y edad en 2021.

Este desequilibrio produce que la distribución de mujeres y hombres por categorías sea muy dispar. Si analizamos la siguiente imagen, se puede apreciar que el porcentaje de mujeres decrece a medida que se avanza en las categorías profesionales.



Distribución de sexos por categorías de Ikerbasque en 2021.

4.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En 2020 Ikerbasque elaboró un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Es acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En 2021 se activó en una ocasión el protocolo de prevención y actuación en un caso de acoso sexual. Tras la puesta en marcha del protocolo, se desestimó la denuncia por tratarse de una denuncia falsa.

4.10 Comunicación inclusiva y lenguaje no sexista

Todos los canales de comunicación de Ikerbasque desarrollan su actividad atendiendo a la Guía de Lenguaje Inclusivo de Ikerbasque.

5 DAFO

Fortalezas (Propias)	Debilidades (Propias)
Compromiso tanto del equipo de gestión como de la comunidad investigadora para avanzar en igualdad	Desajuste entre hombres y mujeres en el colectivo de investigadores/as, especialmente en Professors
Ikerbasque es un referente en investigación: Comunidad investigadora con un tamaño relevante y gran capacidad.	Equipo de gestión reducido y con porcentaje bajo de mujeres
Puestos de trabajo estables que permiten la conciliación/ flexibilidad de horarios	Desarrollo incipiente de figuras formales: comisión de igualdad, protocolo de acoso, guía de Lenguaje Inclusivo
Disponibilidad de recursos económicos	El personal investigador desarrolla su trabajo en 23 centros diferentes
Posicionamiento central en el SVC para desarrollar acciones transversales	Mayor presencia de hombres entre los evaluadores (secundarios y SAB)
Procesos de selección transparente que aseguran la igualdad	Diferencias salariales a favor de los hombres en el caso de los Professors
Tasa de éxito semejante en nuestras convocatorias en la última década	Mayor número de investigadores/as y centros en los ámbitos de conocimiento más masculinizados
Tendencia positiva en el porcentaje de mujeres seleccionadas en nuestras calls	Diferencias en la tasa de éxito de hombres y mujeres en la convocatoria de Professors
Los procesos que dependen de Ikerbasque en la consolidación de Fellows (selección, contratación y evaluación) el porcentaje de éxito es paritario	
Experiencia en Planes de Igualdad previos	

Oportunidades (del entorno)	Amenazas (del entorno)
Ser una entidad referente a nivel estatal que apuesta por la igualdad entre mujeres y hombre en el campo de la ciencia	Sistema científico con valores muy jerárquicos y masculinos (masculinización de la ciencia)
Discurso social positivo a favor de la necesidad de avanzar en igualdad en todos los ámbitos y en la ciencia concretamente	Se anteponen otras prioridades al avance en la igualdad
Convocatorias de contratación de personal investigador anuales, con la oportunidad que ello supone para incidir en igualdad	Diferentes posicionamientos sobre las medidas más adecuadas para avanzar en ciencia.
Legislación a favor de avanzar en igualdad	

6 Objetivos del Plan de Igualdad

6.1 Objetivos generales

Los objetivos generales del Plan de Igualdad de Ikerbasque son cuatro:

EJE	OBJETIVO GENERAL
Liderazgo, política y estrategia	Integrar la visión de género en la política y dinámicas de funcionamiento de Ikerbasque.
Atracción del talento	Aumentar la presencia de mujeres en Ikerbasque.
Gestión de personas	Conseguir personas comprometidas con la igualdad.
Comunicación y Sociedad	Ser un referente a nivel social en materia de igualdad.

6.2 Objetivos específicos

Además de los objetivos generales, se han concretado objetivos específicos para cada objetivo general. Estos objetivos específicos definirán las acciones que se desplegarán.

En el eje de liderazgo, política y estrategia:

- Integrar la visión de género en la política y dinámicas de funcionamiento de Ikerbasque
- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor

Para **aumentar la presencia de mujeres en Ikerbasque**, conviene:

- Mejorar la ratio de mujeres en Ikerbasque

Para **conseguir personas comprometidas con la igualdad**, necesitamos:

- Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Formar en igualdad al equipo de gestión/ comunidad investigadora
- Garantizar que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad

Para **ser un referente a nivel social en materia de igualdad**, se trabajará en:

- Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización
- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas

7 Medidas de igualdad

Para integrar la visión de género en la política y dinámicas de funcionamiento de Ikerbasque, es necesario:

Área de actuación: Condiciones de trabajo	
Objetivo	Acciones
Integrar la visión de género en la política y dinámicas de funcionamiento de Ikerbasque	<ul style="list-style-type: none"> • Alinear el plan de igualdad y el plan estratégico. • Monitorización de Ikerbasque y de la ciencia en Euskadi desde un enfoque de género • Impulsar y liderar un Foro interinstitucional en el campo de la investigación para el intercambio de buenas prácticas en igualdad. • Desarrollar una política de igualdad en línea con referentes internacionales
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento del plan estratégico en materia de igualdad • Desarrollo de indicadores internos en materia de igualdad • Elaborar Informe de Ciencia con perspectiva de género • Organizar un foro interinstitucional con más de 10 centros representados • Cumplir los principios de Athena SWAN 	

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva	
Objetivo	Acción
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Realización del estudio de retribuciones y valoración de puestos de trabajo 	

Para **aumentar la presencia de mujeres en Ikerbasque**, conviene:

Área de actuación: Proceso de selección y contratación	
Objetivo específico	Acciones
Mejorar la ratio de mujeres en Ikerbasque	<ul style="list-style-type: none"> • Priorizar la atracción de perfiles con mayor presencia de mujeres (RF y áreas más feminizadas). Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades • Priorizar la incorporación de mujeres al Comité de Evaluación
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. • El 45% de las candidaturas completas deben ser de mujeres. • La tasa de éxito (candidatas seleccionadas entre candidatas presentadas) sea igual entre hombres y mujeres. • El 40% de las incorporaciones de personal investigador en Ikerbasque serán mujeres. • Porcentaje de mujeres investigadoras creciente en la comunidad ikerbasque. • Porcentaje de mujeres en el comité de evaluación superior al 30%. 	

Para **conseguir personas comprometidas con la igualdad**, necesitamos:

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Objetivo	Acción
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Abrir vías para recibir la opinión y/o peticiones de la comunidad investigadora y equipo de gestión para la conciliación laboral
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de medidas de conciliación propuestas y aceptadas (100%) • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas • Satisfacción de las personas en las encuestas 	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo	Acción
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar y visibilizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Verificar la elaboración del documento previsto • Número y tipo de actuaciones de información del protocolo • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo 	

Área de actuación: Formación	
Objetivo	Acción
Formar en igualdad al equipo de gestión/ comunidad investigadora	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en igualdad especialmente a personas responsables de la gestión de personal
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. • Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. • Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. 	

Área de actuación: Promoción Profesional	
Objetivo	Acción
Garantizar que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar la puesta en marcha de un programa de mentoring con perspectiva de género
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se consolidan • Tasa de éxito paritaria en la consolidación de fellows • Tasa de éxito paritaria en la promoción de RA a RP • Índice de satisfacción con el programa de mentoring desagregado por sexo 	

Para ser un referente a nivel social en materia de igualdad, se trabajará en:

Área de actuación: Infrarrepresentación femenina	
Objetivo	Acción
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Generar y visibilizar rol model de mujeres
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de mujeres en todas las apariciones públicas de Ikerbasque 	

Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista	
Objetivo	Acciones
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el manual de lenguaje inclusivo. Actualizar la comunicación para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. • Reconocimiento a mujeres investigadoras
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo y difusión del manual de lenguaje inclusivo • Organizar anualmente el reconocimiento a mujeres investigadoras 	

8 Aplicación y seguimiento

Ikerbasque cuenta con un modelo de gestión basado en el Modelo de Gestión Avanzada de Euskalit en el que se integra este plan. Las acciones definidas en este plan involucran de manera transversal a los procesos:

P01 Estrategia e Innovación, P02 Personas, P03 Apoyo al SVC, P04 Atracción del Talento, P05 Gestión del Talento y P07 Comunicación y Difusión.

El Plan de Igualdad se despliega a través de una serie de acciones (ver capítulo 7). Cada una de estas acciones cuenta con una persona responsable, que será la persona encargada en desarrollar dicha acción.

El plan contempla la constitución formal de la Comisión Negociadora, que es un grupo de trabajo paritario que cuenta con representantes de todos los colectivos de la organización y entre cuyas funciones se encuentra el seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad. En caso de que esta comisión no pueda constituirse, se ha definido la constitución de una comisión ad-hock a la que denominamos Comisión de Igualdad, y que asumirá las funciones de la Comisión Negociadora.

Las personas responsables del Plan de Igualdad del equipo de gestión se reunirán trimestralmente para analizar la evolución de las acciones propuestas, y en caso de detectar alguna desviación, convocarán a la Comisión Negociadora para abordar posibles contingencias.

Además, la Comisión Negociadora se reunirá una vez al año para analizar el despliegue del plan.

9 Evaluación y revisión

Si se detectan desviaciones en el despliegue del Plan de Igualdad, o la situación de la empresa cambia sustancialmente (bien internamente o el contexto en el que se desenvuelve), será necesario hacer una revisión del Plan de Igualdad para analizar si sigue siendo aplicable a la empresa, si los objetivos y los recursos asignados son los adecuados, y si las acciones son coherentes con los objetivos marcados.

Así mismo, una vez concluido el Plan de Igualdad, se llevará a cabo una evaluación que recogerá las principales conclusiones y una valoración general del Plan de Igualdad. Además, el Informe de Evaluación servirá como una fuente de información para la definición del próximo Plan de Igualdad.

10 Cronograma

Las actividades del plan se ejecutarán durante un periodo de 3 años, entre 2022 y 2024. En su mayoría no son acciones estancas, sino que se alargan durante toda la vigencia del plan, en línea con el espíritu del plan de incorporar la perspectiva de género en el día a día de Ikerbasque.

ACCIÓN	Plazo
Acción 1: Alinear el plan de igualdad y el plan estratégico. Persona responsable: <i>Iñigo Atxutegi</i>	2022-2024
Acción 2: Monitorización de Ikerbasque y de la Ciencia en Euskadi desde un enfoque de género. Persona responsable: <i>Iñigo Alustiza</i>	2022-2024
Acción 3: Impulsar y liderar un Foro interinstitucional en el campo de la investigación para el intercambio de buenas prácticas en igualdad. Persona responsable: <i>Ainhoa Madariaga</i>	2022-2024
Acción 4: Desarrollar una política en igualdad en línea con referentes internacionales. Persona responsable: <i>Comisión de Igualdad</i>	2022-2024
Acción 5: Realizar un estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva. Persona responsable: <i>Iñigo Atxutegi</i>	2023
Acción 6: Priorizar la atracción de perfiles con mayor presencia de mujeres (Research Fellows y áreas de investigación más feminizadas). Persona responsable: <i>Fernando Cossio</i>	2022-2024
Acción 7: Priorizar la incorporación de mujeres al Comité de Evaluación. Persona responsable: <i>Aitor Ayesta</i>	2022-2024
Acción 8: Abrir vías para recibir la opinión y/o peticiones de la comunidad investigadora y equipo de gestión para la conciliación laboral. Persona responsable: <i>Anartz Bustinza</i>	2022
Acción 9: Desarrollar y visibilizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Persona responsable: <i>Ainhoa Madariaga</i>	2022
Acción 10: Formación en igualdad, especialmente a personas responsables de la gestión de personal. Persona responsable: <i>Ainhoa Madariaga</i>	2022-2023
Acción 11: Analizar la puesta en marcha de un programa de mentoring con perspectiva de género. Persona responsable: <i>Iñigo Alustiza</i>	2022
Acción 12: Generar y visibilizar Rol Model de mujeres. Persona responsable: <i>Ainhoa Madariaga</i>	2022-2024
Acción 13: Desarrollar el manual de lenguaje inclusivo. Actualizar la comunicación para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Persona responsable: <i>Ainhoa Madariaga</i>	2022-2024
Acción 14: Reconocimiento a Mujeres Investigadoras. Persona responsable: <i>Ainhoa Madariaga</i>	2022-2024

11 Anexos

11.1 Anexo I: Información básica de Ikerbasque

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	Fundacion Ikerbasque Ikerbasque Fundazioa
CIF	G01413459
Domicilio social	Plaza Euskadi 5, 48009, Bilbao
Forma jurídica	Asociación u otros tipos no definidos
Año de constitución	2006
Dirección	Plaza Euskadi 5, 48009, Bilbao
Teléfono	+34 944 05 26 60
Página web	www.ikerbasque.net
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Iñigo Atxutegi
Cargo	Gerente
Email	atxutegi@ikerbasque.net
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Ainhoa Madariaga
Cargo	Project Manager
Email	madariaga@ikerbasque.net
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Otra investigación y desarrollo experimental en Ciencias Naturales y Técnicas
CNAE	7219
Descripción de la actividad	Investigación y desarrollo
Ámbito de actuación	Investigación básica

A continuación, se presenta el organigrama de la fundación:

