

BERDINTASUN PLANA

PLAN DE IGUALDAD

2021 - 2024



Introducción

Fundación Tekniker, en adelante Tekniker, elaboró su primer Plan de Igualdad en 2005, para cubrir el periodo 2005-2008.

Fruto del esfuerzo realizado en aquellos primeros años, recibió en 2007 el reconocimiento de “Empresa Colaboradora en Igualdad entre Mujeres y Hombres por el Instituto de la Mujer del País Vasco. Desde entonces, 3 planes más de igualdad sucedieron a aquel primero, siendo el objetivo de este 5º Plan cubrir un nuevo cuatrienio, para los años 2021 a 2024.

Ya durante el periodo 2013-2016, Tekniker, que había alcanzado un alto grado de madurez en el desarrollo de la Igualdad de oportunidades dentro de la organización, por lo que decidió renunciar al reconocimiento de Emakunde, sin descartar nuestra participación en actividades que contribuyesen a extender la cultura de la Igualdad en la sociedad, aunque, principalmente, en el ámbito de las organizaciones.

Para la elaboración del diagnóstico previo por la Comisión paritaria de negociación sobre los datos a 31/12/2020, se ha contado con extensa información histórica y actualizada en forma de datos, indicadores, memorias, evaluaciones y encuestas, etc. puestas a disposición por la empresa.

Este nuevo Plan, es respetuoso con las principales normas regulatorias que se han ido sucediendo en nuestro país, mencionando en particular la LO 3/2007, de Igualdad, y el más reciente RD 901/2020 sobre Planes de Igualdad y su registro.

La trayectoria histórica de Tekniker en la consecución de la Igualdad ha imbuido sus sistemas internos, lo que, como se verá más adelante, hace que buena parte de las actuaciones previstas en la planificación consistan en el mantenimiento y actualización de fórmulas y procesos que han demostrado su eficacia a lo largo de los últimos años.

Ámbito de aplicación

Este Plan aplica a Tekniker y sus personas, cualquiera que fuese el lugar donde desempeñen su actividad, y se prevé para una duración de 4 años, desde enero de 2021 hasta diciembre de 2024.

Las medidas contenidas en este plan de igualdad de Tekniker serán también aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

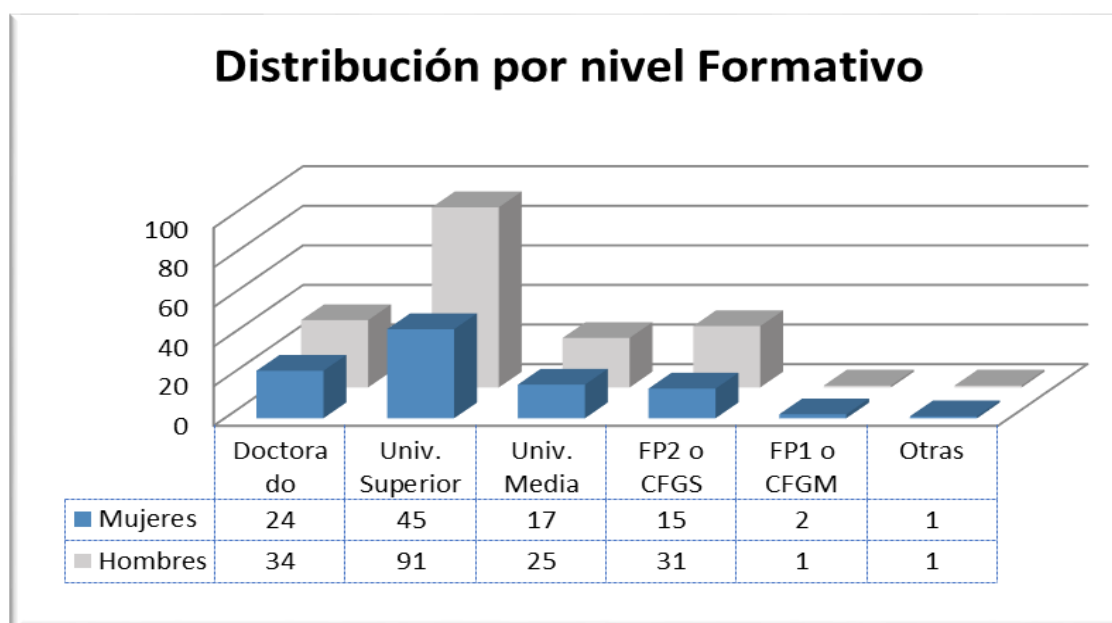


Conclusiones del Diagnóstico a 31/12/2020

Distribución de personas desagregada por sexo.

| Plantilla Tekniker a 31/12/2020 | % Mujeres | %Hombres | Total | Mujeres | Hombres |
|--|------------------|-----------------|--------------|----------------|----------------|
| Total personas | 36% | 64% | 287 | 104 | 183 |

Niveles y familias de estudios presentes en el Centro



| Tipos de jornada | Mujeres | Hombres | Total | % M s/M | % H s/H |
|-------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| Tiempo completo | 101 | 175 | 276 | 97% | 96% |
| Tiempo parcial | 3 | 8 | 11 | 3% | 4% |
| | 104 | 183 | 287 | | |



| Especialidades formativas en Tekniker | % M | % H | Tekniker | Mujeres | Hombres | Peso en Tekniker |
|---------------------------------------|-----|------|----------|---------|---------|------------------|
| FP Metal/Mto. industrial | 14% | 86% | 29 | 4 | 25 | 10% |
| FP Electrónica e informática | 0% | 100% | 4 | 0 | 4 | 1% |
| FP Química | 82% | 18% | 11 | 9 | 2 | 4% |
| FP Gestión y otros niveles | 71% | 29% | 7 | 5 | 2 | 2% |
| Univ. Ingenierías | 21% | 79% | 151 | 32 | 119 | 53% |
| Univ. Química / Ambientales | 75% | 25% | 28 | 21 | 7 | 10% |
| Univ. Física | 35% | 65% | 26 | 9 | 17 | 9% |
| Univ. Gestión | 77% | 23% | 31 | 24 | 7 | 11% |

Tratamiento de la conciliación, y cultura al respecto existente en el centro.

Históricamente las posibilidades de conciliación ha sido uno de los ítems que mejor valoración ha venido obteniendo por parte de las personas de Tekniker. No solo se toma en cuenta la conciliación familiar, sino la más amplia conciliación de la vida personal.

La intranet del centro dispone de información al respecto encontrándose accesible, por tanto, para la totalidad de la plantilla.

Se aprecian diferencias por sexó, en la práctica, de cómo las personas abordan la cuestión de la corresponsabilidad, observándose que, pese a la igualdad de oportunidades ofrecida, son mayoritariamente las mujeres del Centro, las que se acogen a medias asociadas al rol familiar de cuidador/a. A este respecto, el comportamiento observado no difiere del de la sociedad en la que Tekniker se inserta.

Equilibrio M/H en puestos de liderazgo y de toma de decisiones.

Dentro de la “profesión Dirección”, en la que se manifiesta el componente jerárquico, se observa una representación equilibrada de hombres y mujeres, en proporción a su presencia en el total de la plantilla.

| Directores/as | % M | % H | Total | Mujeres | Hombres | % M s/M | % H s/H |
|---------------------|------------|------------|-------|---------|---------|-----------|------------|
| Dirección | 29% | 71% | 14 | 4 | 10 | 4% | 5% |
| Dirección de Unidad | 36% | 64% | 14 | 5 | 9 | 5% | 5% |
| | 32% | 68% | 28 | 9 | 19 | 9% | 10% |

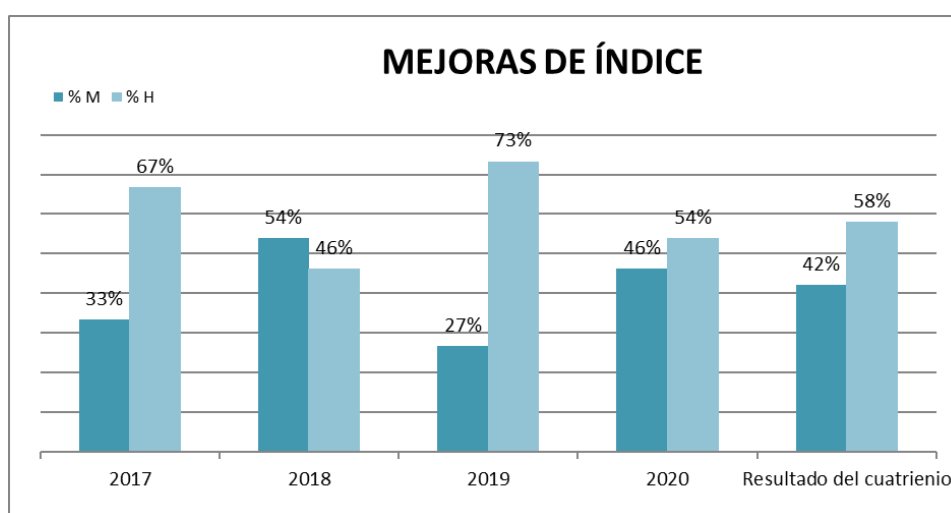
Igualdad de género en el reclutamiento y la promoción.

Conforme a los análisis recogidos en el diagnóstico previo al presente Plan, los procesos de reclutamiento y selección de personal, no contiene sesgos de género y son conformes al



criterio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Los resultados que muestran esos procesos son coherentes con la representación H/M en las universidades, para las titulaciones incorporadas.

Lo mismo puede decirse de los procesos de promoción, sobre los que el análisis realizado ha puesto de manifiesto la igualdad de oportunidades y el equilibrio de resultados.



Medidas existentes contra la violencia de género y el acoso sexual.

Tekniker dispone de un protocolo de acoso, que incluye el acoso sexual y por razón de sexo, que cumple con los requisitos del Art. 7 del RD 901/2020.

El citado protocolo se encuentra accesible a todas las personas del centro a través de la intranet "Aterpe".

En los 40 años de historia del centro, no se ha tenido que investigar ni un solo caso de acoso por alguno de estos dos motivos.

Compromiso con la Sociedad

Tekniker se encuentra adherida al Pacto Mundial de la ONU, mostrando su compromiso con los valores en defensa de los derechos humanos y laborales representados por los 10 principios universalmente aceptados y los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS). De entre esos valores, la igualdad de género es uno de ellos.



Y entre las acciones, más allá de las normas de obligado cumplimiento conforme a nuestras leyes y tratados, Tekniker ha desarrollado a lo largo del último cuatrienio no pocas acciones cuya destinataria final es la sociedad.

De entre ellas, podría destacarse la participación en acciones orientadas a atraer a las mujeres y a las niñas hacia las carreras STEM y hacia la actividad investigadora.

Conclusiones globales sobre todos los ámbitos analizados en el Diagnóstico.

Tekniker se presenta como un centro con una elevada concentración de titulaciones como las ingenierías y la formación profesional de tipo industrial, que cuentan con menos mujeres que hombres en las aulas, factor que condiciona la presencia de mujeres y hombres en el Centro. En términos generales, puede considerarse que las proporciones de ambos sexos en Tekniker es equilibrada con respecto a su presencia en las universidades y centros de FP, de los que se nutre.

En el ámbito de la **imagen y la comunicación hacia el exterior**, Tekniker trata de mostrar una imagen incluyente en la mayoría de los soportes analizados, no obstante, en alguno de los revisados para el diagnóstico, se percibe una dominante masculina que quizás podría haberse reducido con una elección más equilibrada -en cuanto a participación de mujeres- de las temáticas a exponer.

El análisis realizado de la **comunicación interna** muestra una voluntad, en las distintas capas de la empresa, por usar lenguaje incluyente.

El proceso de **selección y contratación** se muestra respetuoso con los principios de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato, tanto en el inicio de los procesos y su difusión, como en la composición del equipo que participa en la selección. El hecho de que la mayoría de los puestos ofrecidos en el último cuatrienio hayan requerido de una u otra especialidad de las ingenierías, ha condicionado, sin duda, el sexo de las personas incorporadas -mayoritariamente hombres-, sin que haya signos de presencia de algún tipo de sesgo de género en el reclutamiento.

Esta constante de más hombres incorporados que mujeres, se compensa en el medio plazo con las bajas para el mismo periodo, dado que también las bajas de hombres han sido más numerosas que las de mujeres, lo que hace que la proporción de mujeres en la plantilla se venga manteniendo en los últimos 10 años entre el 38% y el 35%.

El análisis realizado sobre la **formación y los procesos de la promoción profesional** no dejan duda de respeto a los principios de igualdad, tanto en el trato como en las oportunidades. Así, lo muestran, tanto el acceso a la formación, como los porcentajes de promoción alcanzados por ambos sexos.



En el **análisis retributivo** realizado, incluyendo los resultados obtenidos en el registro retributivo, se observan gaps en los diferentes puestos, que toman un signo u otro en los diferentes niveles, tal y como podría esperarse en cualquier empresa en funcionamiento, con una variabilidad que se movería entre los rangos máximos de -10% y + 9% en el salario promedio, muy lejos del +/-25% que nuestra legislación exigiría explicar.

Hay un elemento, sin embargo, a mejorar en la distribución de algún rol de contenido no jerárquico, pero con implicación salarial.

Por otra parte, la **distribución de puestos jerárquicos** también es proporcionada a la composición M/H de la plantilla.

En cuanto a la **calidad de la contratación**, el porcentaje de contratos indefinidos es mayor en las mujeres que en los hombres, observándose, además, que son más los contratos a tiempo parcial en los hombres que en las mujeres. Es valioso destacar, por último, que la totalidad de las 11 personas con este tipo de jornada (un 3,8% de la plantilla), se encuentran en ella a petición propia. Todo ello permite, por tanto, descartar cualquier atisbo de discriminación en este apartado.

Otros elementos que hablan sobre la calidad del trabajo ofrecido por Tekniker, podrían ser: el disponer de una política de desconexión digital, la no existencia de trabajo a turnos, la flexibilidad horaria y la facilidad para buscar las alternativas de **conciliación** más ajustadas a las necesidades de cada persona, y el no haberse producido despidos ni ERTes, modificaciones sustanciales de contrato, ni movilizaciones geográficas en el cuatrienio analizado.

En el ámbito de la **Seguridad y Salud Laboral**, las mujeres sufren más accidentes leves, mientras que son los hombres quienes más sufren los accidentes con baja. En el apartado de riesgos psicosociales, la última evaluación reveló que las mujeres mostraban mayor prevalencia en 4 de los 20 puntos analizados, no obstante, la satisfacción general por el trabajo era mejor valorada por las mujeres.

En el análisis de asunción del ideal de **corresponsabilidad** en nuestras personas, en donde la esfera decisional es absolutamente personal, sí se puede apreciar que son las mujeres las que mayoritariamente adoptan el rol cuidador, en forma de permisos, reducciones o excedencias. En este ámbito puede decirse que en Tekniker se replica el comportamiento de nuestra sociedad.

En materia de **prevención del acoso sexual o por razón de sexo**, Tekniker dispone de un protocolo de actuación aprobado por la empresa en 2014, que nunca ha necesitado ser puesto en marcha. Ya desde su aprobación, este protocolo cumplía holgadamente los requisitos ahora exigidos por el RD 201/2020, no obstante, se propondrá su revisión y actualización para lograr más amplios consensos en su contenido.



Más allá de la esfera interna, Tekniker mantendrá su **compromiso con la sociedad** participando de actividades orientadas a la atracción de mujeres y niñas hacia las carreras STEAM y, más en particular hacia la actividad investigadora. Este compromiso se materializará, principalmente, en el apoyo a las personas mentoras de estudiantes, a la acogida de estudiantes en visitas a nuestro centro y en la participación en foros a los que sea invitada.

Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Uno de los principales objetivos de la auditoría retributiva es “permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.”

A falta de publicación de la orden ministerial conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, prevista en la disposición final primera del RD 902/2020, sobre el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, para nuestro análisis se ha dispuesto de la estructura profesional de nuestro sistema de desarrollo profesional (GPS) de aplicación en Tekniker, así como de las tablas salariales del convenio colectivo 2018-2020 de Tekniker, basadas estas últimas en el convenio provincial de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Los resultados de la auditoría realizada para la elaboración del diagnóstico de igualdad a diciembre de 2020 permiten afirmar que en Tekniker, se respeta el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Conforme a lo previsto en el Art. 7.2 del RD 902/2020, la vigencia de la auditoría retributiva es la misma que la del presente Plan de Igualdad, 4 años, salvo que durante ese periodo se produzcan situaciones relevantes en la organización que requieran la elaboración de una nueva.

Objetivos del Plan



Objetivos Cualitativos

El objetivo del cuatrienio es mantener el nivel de igualdad alcanzado, extender la cultura de la igualdad a todas las personas que se vayan incorporando y pulir aquellas materias en las que se haya observado margen de mejora.

Uno de los objetivos es actualizar el conocimiento en materia de igualdad de oportunidades a todo el equipo de dirección y a la totalidad de la plantilla y otro mejorar la imagen que proyectamos hacia el exterior desde nuestros diferentes canales de comunicación, asegurando que quede patente la presencia femenina en nuestras actividades.

Revisión y actualización del protocolo de acoso con consenso de los agentes que deban participar en sus contenidos.

Objetivos Cuantitativos

Los objetivos de Tekniker para el periodo de vigencia del Plan no serán tanto cuantitativos como cualitativos. Tekniker dispone de una sólida trayectoria trabajando en la igualdad interna -su primer Plan de Igualdad data de 2005- por lo que ha alcanzado un elevado nivel de resultados en esta materia.

El objetivo cuantitativo es mantener los niveles de igualdad alcanzados, manifestado en los distintos indicadores de seguimiento y, allí donde quede margen de mejora, mejorarlos. Para ello, se servirá del mantenimiento de indicadores y de su seguimiento y análisis por la Comisión de vigilancia y seguimiento del Plan.

En el apartado de contrataciones, se vigilará que las titulaciones de ingeniería incorporadas a Tekniker no se desvíen más de un 15% en su distribución mujer/hombre, con respecto a la presencia de estudiantes en esas mismas ingenierías en las universidades, según datos publicados por el Eustat. En el caso que hubiera desviación superior a ese 15% (para las categorías que presenten números estadísticamente significativos), la Comisión de Seguimiento analizará la necesidad de proponer acciones correctivas.

Se elaborará y pondrá a disposición de la plantilla una guía breve con recomendaciones para el uso del lenguaje no excluyente.

Como medio para fomentar entre las niñas y mujeres el interés por los estudios de tipo técnico, y una vez que las medidas de prevención de la Covid lo permitan, acoger tres visitas de centros de formación de estudiantes en etapas de bachiller o de educación obligatoria.

Medidas para la igualdad



Como se ha venido comentando, Tekniker ha alcanzado desde hace tiempo unos altos niveles de Igualdad, por lo que las medidas que en este apartado se expondrán irán dirigidas, principalmente, al aseguramiento de indicadores que permitan detectar a tiempo posibles desviaciones, a extender la cultura de la igualdad internamente, a colaborar en la extensión de esta cultura en la sociedad, en aquellos ámbitos en los se disponga de influencia y, en lo posible, a la mejora de los procesos internos que contribuyen a los objetivos de la igualdad en las organizaciones.

Indicadores de seguimiento.

Se mantendrán los siguientes indicadores, todos ellos segregados por género:

De periodicidad semestral:

- Altas y bajas de contratos;
- Conversiones de contrato temporal a indefinido;
- Contratos indefinidos vs contratos temporales;
- Contratos a tiempo completo vs a tiempo parcial;

De periodicidad anual:

- Composición de plantilla por tipo de contrato: temporal o indefinido;
- Composición de plantilla por familia de estudios;
- Incorporaciones por año y familia de estudios, y comparación con datos Eustat de personas tituladas en el último año disponible;
- Promociones salariales y de nivel profesional;
- Análisis salarial por nivel profesional;
- Distribución jerárquica por sexos;
- Participación en acciones formativas;
- Extensión de la cultura de corresponsabilidad.

Planificación de actuaciones

A continuación, se presenta el cronograma de actividades



| Área de impacto | | Desarrollo de la actividad | | | | | | | | |
|---|---|----------------------------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 |
| | | 1er Sem | 2º Sem | 1er Sem | 2º Sem | 1er Sem | 2º Sem | 1er Sem | 2º Sem | 1er Sem |
| Generación y análisis de los datos | Obtención de indicadores | | | | | | | | | |
| | Reuniones de la Comisión de Seguimiento | | | | | | | | | |
| | Informe de seguimiento por la Comisión. | | | | | | | | | |
| | Diagnóstico | | | | | | | | | |
| | Nuevo Plan de Igualdad y Registro | | | | | | | | | |
| Comunicación interna y Transparencia | Publicación interna de indicadores | | | | | | | | | |
| | Mnto. de canales de comunicación interna | | | | | | | | | |
| Formación en Igualdad | Formación en Igualdad a equipo de Dirección | | | | | | | | | |
| | Formac. en Leng. Gén. a Mktng, PyO y CE | | | | | | | | | |
| | Formación en Leng. a G.I. y C. de SSL, Calidad | | | | | | | | | |
| | Formación en acoso a G.I. y CSSL | | | | | | | | | |
| | Formación en igualdad a resto plantilla | | | | | | | | | |
| Opinión del personal | Evaluación de riesgos psicosociales con segregación de datos por sexo | | | | | | | | | |
| Resp. Social Corp. | Difusión interna de indicadores | | | | | | | | | |
| | Colaboraciones en materia de STEM | | | | | | | | | |
| | Otras colaboraciones con la sociedad | | | | | | | | | |

Medios y recursos

Recursos Financieros

Mediante el pago de la formación con impacto en los objetivos y la financiación de los desplazamientos a cursos, conferencias o similares, cuando sea necesario, que, además, se realizarán en horario de trabajo.

También financiará las actividades de asesoramiento externo cuando se estime necesario.

Se proveerá de horas de descargo a la comisión de vigilancia y seguimiento del plan, así como a las personas que participen en las distintas acciones o medidas que se pongan en marcha.

Recursos humanos:

Tekniker dispondrá de las personas más idóneas para las actividades relacionadas con la igualdad en sus diferentes aspectos: obtención de datos y formulación de indicadores, miembros de las comisiones de negociación, de vigilancia y seguimiento y del CE, personas asistentes a cursos, o participantes en actividades de RSC relacionadas con la igualdad, etc.



La totalidad de estas actividades se considerará tiempo efectivamente trabajado cuando se desarrollen durante los horarios ordinarios de trabajo, siempre que sean a iniciativa del centro, facilitándose mediante medidas de conciliación aquellas iniciativas que, teniendo el mismo objetivo, que se realicen a iniciativa de las personas, normalmente en forma de voluntariado.

Recursos materiales:

Las actividades relacionadas con la igualdad podrán disponer de los medios materiales de Tekniker (salas de reuniones y formación, intranet, equipos ofimáticos, vehículos, etc.) para su mejor desarrollo.

En aquellas acciones orientadas hacia la sociedad, se asegurará la presencia de elementos de identidad corporativa que contribuyan a difundir el compromiso de Tekniker con la Igualdad.

Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del plan

Con el objetivo de hacer seguimiento del cumplimiento de la planificación, valorar la evolución de indicadores y resultados, proponer modificaciones o revisiones al Plan, se ha creado en Tekniker una Comisión de seguimiento, formada de manera igualitaria por 3 mujeres y 3 hombres. La mitad de sus miembros han sido designados por el comité de empresa, de entre sus integrantes, y la otra mitad por la dirección de Tekniker.

Si como resultado de unas elecciones sindicales, cambiase el reparto de fuerzas en el comité de empresa o alguno/a de sus 3 representantes del comité de empresa dejase de pertenecer al mismo, la nueva RLPT designará a las personas que les deban sustituir en la comisión.

La Comisión de seguimiento se reunirá dos veces al año para analizar la evolución de la eficacia de las medidas propuestas en el plan, para lo que se valdrán, principalmente, de los indicadores de seguimiento.

Se realizarán, al menos, dos evaluaciones de la eficacia de las medidas, una intermedia a los dos años y una final a la finalización de la vigencia del plan. Esta última evaluación podrá ser parte del diagnóstico para el siguiente cuatrienio.

Conforme a lo dispuesto por el RD 901/2020, el presente plan se revisará en los siguientes casos:

- Cuando de la actividad de la comisión de seguimiento y evaluación se considere necesario añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.



- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de Tekniker.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

Procedimiento de modificación del plan

Cuando resulte necesaria la modificación de medidas del plan, con realización de un nuevo diagnóstico, la propia comisión de seguimiento se considerará autorizada a ejercer las funciones de comisión negociadora.



La simple inclusión de nuevos indicadores de seguimiento o la interrupción de alguno de los inicialmente previstos, por parte de la comisión de vigilancia y seguimiento, no requerirá del inicio de un procedimiento de modificación del plan.

Cuando el resultado de la revisión del plan dé lugar a una simple modificación, no se modificará la vigencia inicial. Cuando de la revisión del Plan resulte que se crea necesario la elaboración de un nuevo Plan, se actualizará, también el periodo de vigencia. Este nuevo Plan deberá cumplir con todos los requisitos legales en cuanto a sus contenidos, elaboración, publicidad y registro.






Y en prueba de acuerdo, firma la Comisión negociadora el 12/11/2021.


Por la Representación del Comité de Empresa

| Haizea Zarrabe (LAB) | Nerea Uranga (LAB) | Javier Mochales (ELA) |
|---|---|-----------------------|
|  |  | |

Por la representación de la empresa

| Mercedes Aja | Francesco Pagano | Andoni Delgado |
|--|--|---|
|  |  |  |

En manifestación del compromiso de la Dirección General

| Luis Gerardo Uriarte |
|---|
|  |