



fagorederlandgroup

PLAN DE **IGUALDAD**

2022



1 INTRODUCCIÓN

En este documento, Fagor Ederlan S. Coop. presenta el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, que recoge la estrategia sistematizada de la organización para los próximos años 2021-2024 de cara a promover y avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la cooperativa.

2 CARTA DE COMPROMISO

A través de este I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres pretendemos avanzar en la igualdad efectiva en la cooperativa, además de responder a los principios y valores que nos definen y orientan, como son la igualdad real, el principio de no discriminación y el respeto a la diversidad de las personas que formamos la cooperativa y de las personas destinatarias de nuestro trabajo profesional. Nuestro compromiso como cooperativa es apostar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no sólo por la justicia social, sino por su valor como parte de la excelencia y el posicionamiento de nuestra cooperativa, y por situar a las personas en el centro del modelo.

El reto es que Fagor Ederlan S. Coop. tenga sistematizadas las condiciones y procesos para promover la igualdad de mujeres y hombres, con el objetivo de detectar y reducir posibles brechas de género. En todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad de Fagor Ederlan, desde la selección de profesionales a la promoción pasando por la política retributiva, las condiciones laborales y de empleo, hacemos nuestro el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Juan M^a Palencia
DIRECTOR GENERAL

3 ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para avanzar en la implementación del Plan de Igualdad, este cuenta con 5 objetivos o ejes de actuación:

- > 1. Reafirmar el compromiso de Fagor Ederlan con la Igualdad de Género y asignar recursos para ello.
- > 2. Disponer de un Diagnóstico y Plan actualizado de igualdad de género en Fagor Ederlan.
- > 3. Alinear los órganos con la Igualdad de Género y apostar por el impulso del plan.
- > 4. Realizar una primera aproximación en la transformación de la cultura empresarial de Fagor Ederlan hacia la igualdad de género.
- > 5. Garantizar la perspectiva de género en los grupos de gobernanza y conciliación.

4 EQUIPO DE TRABAJO: COMITÉ DE COMPORTAMIENTOS DESEADOS

El Comité de Comportamientos Deseados es el grupo de trabajo que impulsa el Plan de Igualdad, con representación de órganos y del colectivo de Fagor Ederlan. Además del seguimiento y evaluación del Plan, sirve de puente con los órganos; coordina las actuaciones que en materia de igualdad puedan realizarse tanto a nivel interno como externo; garantiza y coordina la comunicación a nivel interno.

La composición del equipo es la siguiente:

- Director de Gestión Social
- Responsable de Gestión Social de planta
- Responsable de Gestión Social de negocio
- Secretaría técnica de Gestión Social y relaciones laborales
- Jefa de administración de personas
- 3 miembros del Consejo Rector
- Presidente del Consejo Social
- 3 miembros del Consejo Social

5 DIAGNÓSTICO

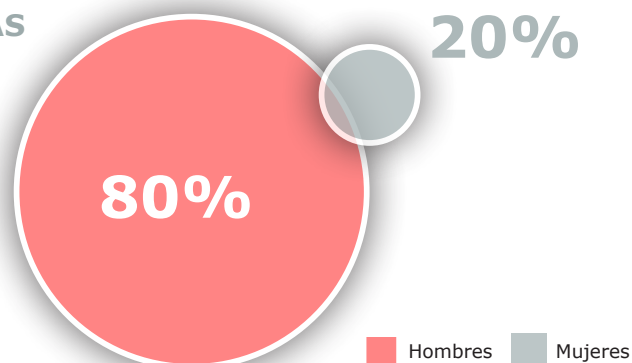
Resumen de datos recopilados desagregados por sexo:

• COMPOSICIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA:

A 31 de diciembre de 2020, la plantilla general está compuesta por 2409 personas, de las cuales 480 son mujeres. Esta cantidad es el 20% del total de la plantilla. El resto del personal, el 80%, son hombres. Fagor Ederlan es una cooperativa industrial masculinizada, compuesta mayoritariamente por hombres, en proporción a su presencia en las formaciones laborales requeridas.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Personas socias	354	1505	1859
TCA's	89	311	400
Udalaitz	37	113	150
TOTAL	480	1929	2409

Nº PERSONAS
TOTAL



		NIVEL
Personal directivo	Directores/as de departamentos (taller + negocios) + técnicos/as de gestión + Consejo de dirección	Franja 5
Nivel técnico	Técnicos/as de ingeniería + jefaturas de áreas + técnicos/as medios de gestión + personal administrativo	Franja 4
Nivel Intermedio	Profesionales de mantenimiento + técnicas/os medios + mandos de taller	Franja 3
Nivel operativo	Personal cualificado	Franja 2
	Personal no cualificado	Franja 1

• REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS SOCIAS EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Consejo Rector	7 (58 %)	5 (42%)	12
Consejo Social	10 (21 %)	38 (79%)	48
Consejo Dirección	2 (18 %)	9 (82%)	11

6 PLAN DE IGUALDAD 2021-2024

I. REAFIRMACIÓN DEL COMPROMISO DE FAGOR EDERLAN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA ELLO	AÑOS				RESPONSABLE
	2021	2022	2023	2024	
I.1 Ratificar el compromiso en los Órganos y garantizar los recursos económicos					
1. Ratificar el compromiso en los principales órganos de Fagor Ederlan y aprobar su incorporación al PEC .					Consejo de Dirección
2. Asignación de recursos económicos para el proyecto.					Consejo de Dirección
I.2 Asignación de recursos adecuados para el seguimiento del proceso					
3. Reforzar el Grupo motor y el Comité de Comportamientos Deseados en la fase de diagnóstico					Gestión Social y consultoría
4. Distribución de tareas/roles y designación de responsables para la fase de diagnóstico					Gestión Social y consultoría
5. Valorar la estructura necesaria y asignar las dedicaciones para la implementación del Plan.					Gestión Social y consultoría
6. Seguimiento del Plan de Igualdad.					Comité de Comportamientos Deseados
I.3 Participación en foros relacionados con la Igualdad y la conciliación del Grupo Fagor					
7. Fomentar el tema de Igualdad a nivel del Grupo Fagor y participar activamente en las comisiones, foros o grupos de trabajo que se creen al efecto.					Director Gestión Social

2. DISPONER DE UN DIAGNÓSTICO Y UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN FAGOR EDERLAN	AÑOS				RESPONSABLE
	2021	2022	2023	2024	
2.1 Elaboración del diagnóstico y del Plan de Igualdad					
8. Definir el marco del diagnóstico en el grupo motor (TCA, personas socias) y realizar la recogida cuantitativa de datos					Gestión Social y consultoría
9. Completar el diagnóstico cualitativo: cuestionarios, entrevistas, grupos focales y observación					Gestión Social y consultoría
10. Presentación del Plan en el Comité de Comportamientos Deseados					Gestión Social y consultoría
2.2 Diseñar el Plan de Igualdad					
11. Definir y consensuar el Plan en el Comité de Comportamientos Deseados					Gestión Social y consultoría
2.3 Definir el sistema de indicadores del Plan					
12. Definir los niveles de cumplimiento e indicadores de impacto					Gestión Social y consultoría
13. Insertar los indicadores en el sistema de Fagor Ederlan					Gestión Social
2.4 Organizar la extracción y sistematización de datos					
14. Coordinar y unificar criterios con la información de los informes de Compliance y Sostenibilidad					Gestión Social y responsable Sostenibilidad
2.5 Realizar el registro interno de la brecha salarial					
15. Organizar y realizar el registro salarial y el informe de auditoría de conformidad con el Real Decreto 902/2020					Gestión Social, consultoría y Grupo Fagor
2.6 Planificar y ejecutar acciones de comunicación post diagnóstico					
16. Comunicar el inicio del diagnóstico en el colectivo a través de vídeos de Ederapp					Comité Comportamientos Deseados, Gestión Social y consultoría
17. Comunicar en los órganos las principales conclusiones del diagnóstico a la finalización del mismo					Gestión Social y consultoría

3. ALIENACIÓN DE ÓRGANOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO Y APUESTA POR LA PROMOCIÓN DEL PLAN	AÑOS				RESPONSABLE
	2021	2022	2023	2024	
3.1 Formación continua para el Comité de Comportamientos Deseados					
18. Diseñar una formación permanente para el Comité, incluyendo monográficos sobre los diferentes temas en las reuniones.					Gestión Social y consultoría
3.2. Formación en órganos					
19. Organizar y realizar las formaciones básicas sobre igualdad de género para miembros del Consejo Rector, Dirección y Consejo Social.					Consultoría
3.3. Formación para miembros de Gestión Social: organización y realización de 3 o 4 formaciones					
20. Formación/reflexión de conceptos y marcos de igualdad					Consultoría
21. Formación sobre diagnóstico/plan					Consultoría
22. Formación para la integración de la perspectiva de género en los sistemas de Gestión Social (procesos de selección, sistema de retributivo, concurso oposición)					Consultoría
3.4. Formación para mandos: organización y realización de sesiones formativas en grupos con diferentes mandos.					
23. Conocer conceptos y marcos de igualdad					Gestión Social y consultoría
24. Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las personas					Gestión Social y consultoría
3.5 Garantizar la información para todo el colectivo y realizar acciones de sensibilización					
25. Elaborar y difundir información sobre el Plan.					Gestión Social y consultoría
26. Crear y difundir píldoras de sensibilización para promover la reflexión del colectivo (sirimiri).					Comunicación interna y consultoría
3.6 Realizar tareas de identificación de personas motivadas					
27. Identificar a las personas del colectivo más sensible al tema y organizar una red para llevar a cabo acciones de sensibilización con dichas personas.					Gestión Social

4. REALIZAR UNA PRIMERA APROXIMACIÓN EN LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA EMPRESARIAL DE FAGOR EDERLAN HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO	AÑOS				RESPONSABLE
	2021	2022	2023	2024	
4.1 Planificar la incorporación de la igualdad en la cultura de Fagor Ederlan.					
28. Identificar, superando la mera formación, un plan de acción para incidir en comportamientos, sistemas y símbolos en materia de igualdad de género.					Gestión Social y consultoría
4.2. Incorporar la perspectiva de género en los diferentes procesos de Fagor Ederlan y realizar aportaciones en los procedimientos					
29. Identificar las competencias a trabajar para iniciar la transformación de la cultura empresarial.					Gestión Social y consultoría
30. Revisar el protocolo de acoso, incorporando también el acoso por razón de sexo y género.					Gestión Social y consultoría
31. Dar a conocer al colectivo el renovado protocolo de acoso.					Gestión Social y consultoría
32. Gestionar en protocolo de acoso					Gestión Social y consultoría
33. Sistematización de datos y realización del informe sobre la brecha salarial (personas socias y trabajadoras por cuenta ajena)					Gestión Social
5. GARANTIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS GRUPOS DE GOBERNANZA Y CONCILIACIÓN					
5.1. Asegurar que con el grupo de Gobernanza se trabaja la perspectiva de género	AÑOS				RESPONSABLE
	2021	2022	2023	2024	
34. Crear un decálogo de pautas que habría que tener en cuenta sobre esta cuestión.					Gestión Social y consultoría
35. Organizar una sesión de formación/reflexión sobre los puntos que se trabajan en las pautas/instrucciones.					Gestión Social y consultoría
36. Seguimiento de que realiza de la perspectiva de género.					Gestión Social y consultoría
5.2. Asegurar que con el grupo de trabajo de cuidado y conciliación se trabaja la perspectiva de género					
37. Crear un decálogo de pautas que habría que tener en cuenta sobre esta cuestión.					Gestión Social y consultoría
38. Organizar una sesión de formación/reflexión sobre los puntos que se trabajan en las pautas/instrucciones					Gestión Social y consultoría
39. Seguimiento de que realiza de la perspectiva de género.					Gestión Social y consultoría
40. Participar en el grupo de trabajo de conciliación del Grupo Fagor, participar en la reflexión y elaborar propuestas.					Gestión Social y consultoría