fagorederlantaldea

BERDINTASUN PLANA

2022

HUMANITY AT WORK

MONDRAGON

1 SARRERA

Dokumentu honetan, Fagor Ederlan Koop.E.k Emakumeen eta Gizonen I. Berdintasun Plana aurkezten du, eta, bertan, erakundeak datozen urteetarako 2021-2024 duen estrategia sistematizatua jasotzen da, kooperatiban emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatzeari eta aurrera egiteari begira.

2 KONPROMISO GUTUNA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plan honen bidez, kooperatiban berdintasun eraginkorrean aurrera egin nahi dugu, eta, horrez gain, definitzen eta bideratzen gaituzten printzipioei eta balioei erantzun nahi diegu, besteak beste, benetako berdintasunari, diskriminaziorik ezaren printzipioari eta kooperatiba osatzen dugunon eta gure lan profesionalaren hartzaile direnen aniztasunarekiko errespetuari. Gure konpromisoa da, kooperatiba garen heinean, emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorraren alde egitea, ez bakarrik justizia sozialagatik, baizik eta gure kooperatibaren bikaintasunaren eta posizionamenduaren parte gisa duen balioagatik, eta pertsonak ereduaren erdigunean kokatzeko.

Erronka gisa Fagor Ederlan Koop-ek gizon eta emakumeen berdintasuna sustatzeko baldintzak eta prozesuak sistematizatuta izatea da, egon daitezkeen genero-arrakalak detektatu eta gutxitzeko helburuarekin. Fagor Ederlanen jarduera garatzen den eremu guztietan eta bakoitzean, profesionalen hautapenetik sustapenera, lansari politikatik, lan eta enplegu baldintzetatik igarota, gure egiten dugu emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren printzipioa.

Juan Mª Palencia
ZUZENDARI NAGUSIA

3 JARDUTE ARLOAK

Planaren ezarpenean aurrera egiteko, berdintasun planak ondoko 5 eragin ardatzak ditu:

1. Fagor Ederlanek Genero Berdintasunarekiko konpromisoa berrestea eta horretarako baliabideak esleitzea.
2. Fagor Ederlango genero berdintasunaren Diagnostikoa eta Plan eguneratua izatea.
3. Organoak Genero Berdintasunarekin alineatzea eta plana sustatzeko apustua egitea.
4. Fagor Ederlango kultura enpresarialean genero berdintasunarekiko eraldaketan pausua ematen hastea.
5. Gobernantza eta kontziliazio taldeetan genero ikuspegia bermatzea.

4 LANTALDEA BERDINTASUN BATZORDEA – JARRERA EGOKIEN BATZORDEA

Jarrera Egokien Batzordea Berdintasun Plana bultzatzen duen lantaldea da, barruko organoen eta kolektiboen ordezkaritza duena. Planaren indarraldiari jarraipena eta ebaluazioa egiteaz gain, organoekin zubi lana egiten du; berdintasun arloan barne nahiz kanpo mailan egin daitezkeen jarduerak koordinatzen ditu; barne mailako komunikazioa bermatu eta koordinatzen du.

Hau da lantaldearen osaera:

- **Gestio Sozialeko zuzendaria**
- **Plantako Gestio Sozialeko arduraduna**
- **Negozioko Gestio Sozialeko arduraduna**
- **Gestio Sozialeko eta lan harremanetarako idazkari teknikoa**
- **Pertsonen administrazio burua**
- **Kontseilu Errektoreko 3 kide**
- **Kontseilu Sozialeko lehendakaria**
- **Kontseilu Sozialeko 3 kide**

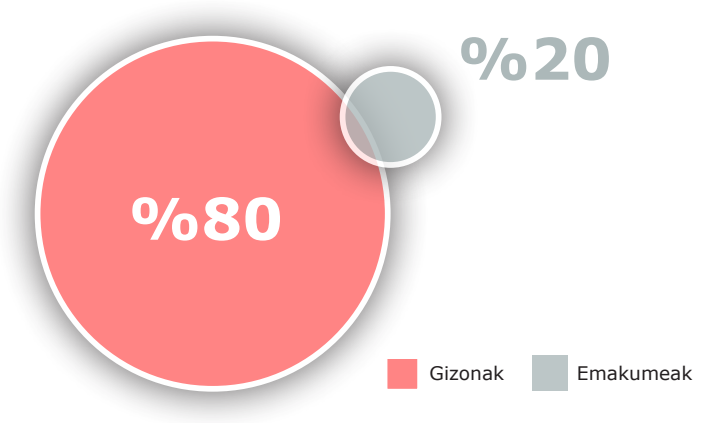
5 DIAGNOSTIKOA

Bildutako hainbat datu, sexuaren arabera banatuta:

• PLANTILLAREN OSAERA OROKORRA:

2020ko abenduaren 31n, plantilla orokorra 2409 pertsonek osatzen dute, eta horietatik 480 emakumeak dira. Kopuru hori plantilla osoaren %20 da. Gainerako langileak, %80, gizonak dira. Fagor Ederlan industria kooperatiba maskulinizatua da, gehienbat gizonez osatua, eskatzen diren lan formazioetan duten presentziaren proportzioan.

	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
Bazkideak	354	1505	1859
TCA/ Besteen konturako langileak	89	311	400
Udalaitz	37	113	150
GUZTIRA	**480**	**1929**	**2409**



		MAILA
Zuzendaritza maila	Sailetako zuzendariak (lantegia + negozioak) + kudeaketa-teknikariak + zuzendariak (zuzendaritza-kontseilua)	5 Franja
Maila teknikoa	Ingeniaritzako teknikariak + arloetako burutzak + kudeaketako erdi-mailako teknikariak + administrariak	4 Franja
Tarteko maila	Mantentze-lanetako profesionalak + erdi-mailako teknikariak + lantegiko agintariak	3 Franja
Langileen maila	Langile kualifikatuak	2 Franja
	Langile ez kualifikatuak	1 Franja

- **BAZKIDEEN ORDEZKARITZA ERABAKI ORGANOETAN:**

	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
Kontseilu Errektorea	7 (% 58)	5 (% 42)	12
Kontseilu Soziala	10 (% 21)	38 (% 79)	48
Zuzendaritza Kontseilua	12 (% 18)	9 (% 82)	11

6 2021–2024 BERDINTASUN PLANA

1. FAGOR EDERLANEK GENERO BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISOA BERRSTEA ETA HORRETARAKO BALIABIDEAK ESLEITZEA	URTEAK				ARDURADUNA
	2021	2022	2023	2024	
1.1. Konpromisoa Organoetan berrestea eta baliabide ekonomikoak bermatzea					
1. Fagor Ederlango organo nagusietan konpromisoa berrestea eta PEK-ean sartzea onartzea.					Zuzendaritza Batzordea
2. Proiektuarentzako baliabide ekonomikoak esleitzea.					Zuzendaritza Batzordea
1.2. Prozesuaren jarraipenerako baliabide egokiak esleitzea					
3. Diagnostiko fasean Talde motorra eta Jarrera Egokien Batzordea indartzea					Gestio Soziala eta aholkularitza
4. Diagnostiko faserako egiteko/rolak banatu eta arduradunak izendatzea					Gestión Social y Gestio Soziala eta aholkularitza
5. Planaren inplementaziorako egiturak baloratu eta dedikazioak esleitzea.					Gestio Soziala eta aholkularitza
6. Berdintasun Planaren jarraipena egitea.					Jarrera Egokien Batzordea
1.3. Fagor Taldeko Berdintasunarekin eta kontziliazioarekin lotutako foroetan parte hartzea					
7. Fagor Talde mailan Berdintasunaren gaia lantzea sustatzea eta horretarako sortu daitezkeen batzorde, foro edo lan taldeetan aktiboki parte hartzea.					Gestio Sozialeko zuzendaria

2. FAGOR EDERLANGO GENERO BERDINTASUNAREN DIAGNOSTIKOA ETA PLANA IZATEA	URTEAK				ARDURADUNA
	2021	2022	2023	2024	
2.1. Oinarrizko diagnostikoa eta Berdintasun plana osatzea					
8. Talde motorrean diagnostikoaren eragin markoa definitzea (TCA, bazkideak…) eta datu bilketa kuantitatiboa egitea					Gestio Soziala eta aholkularitza
9. Diagnostiko kualitatiboa osatzea: galdetegiak, elkarrizketak, talde fokalak eta behaketa					Gestio Soziala
10. Diagnostikoa aurkeztea Jarrera Egokien Batzordean					Gestio Soziala
2.2. Genero Berdintasun plana diseinatzea					
11. Plana zehaztu eta adostu Jarrera Egokien Batzordean					Gestio Soziala eta aholkularitza
2.3. Planaren adierazle sistema zehaztea					
12. Betetze mailak eta inpaktuko adierazleak zeintzuk izango diren zehaztu					Gestio Soziala eta aholkularitza
13. Fagor Ederlango sisteman txertatu					Gestio Soziala
2.4. Datuen ustiapena eta sistematizazioa antolatzea					
14. Complaiance eta Iraunkortasunen txostenetako informazioarekin koordinatu eta irizpideak bateratzea					Gestio Soziala eta Iraunkortasun arduraduna
2.5. Soldata arrakalaren barne erregistroa egitea					
15. 902/2020 Errege Dekretuari jarraituz, soldaten erregistroa eta auditoria sistema antolatu eta egitea					Gestio Soziala, aholkularitza eta Fagor Taldea
2.6. Diagnostikoari buruzko komunikazio ekintzak planifikatu eta burutzea					
16. Diagnostikoaren hasiera kolektiboan komunikatzea, Ederapp-eko bideoen bidez					Jarrera Egokien Batzordea, Gestio Soziala eta aholkularitza
17. Diagnostikoa amaitzean, diagnostikoaren ondorio nagusiak organoetan komunikatzea					Gestio Soziala eta aholkularitza

3. ORGANOAK GENERO BERDINTASUNAREKIN ALIENATZEA ETA PLANA SUSTATZEKO APUSTUA EGITEA	URTEAK				ARDURADUNA
	2021	2022	2023	2024	
3.1. Jarrera Egokien Batzorderako etengabeko formazioa					
18. Planari jarraipena egingo dion batzorderako etengabeko formazioa diseintau, gai ezberdinen inguruko monografikoak bileretan sartuz.					Gestio Soziala eta aholkularitza
3.2. Organoetako formazioa					
19. Kontseilu Errektore, Zuzendaritza eta Kontseilu Sozialeko kideentzat genero berdintasunari buruzko oinarrizko formazioak antolatzea eta bileretan egitea.					Aholkularitza
3.3. Gestio Sozialeko kideentzat formazioa: 3 edo lau formazio antolatu eta egitea					
20. Berdintasuneko kontzeptu eta markoen formazioa/ hausnarketa saioa					Aholkularitza
21. Diagnostikoa/planaren buruzko formazioa					Aholkularitza
22. Gestio Sozialeko sistemetan genero ikuspegia txertatzeko formazioa (hautaketa prozesuak, retribuzio sistema, oposizio lehiaketa…)					Aholkularitza
3.4. Mandoentzat formazioa: mando ezberdinekin taldeetan formazio saioak antolatu eta egitea					
23. Berdintasuneko kontzeptu eta markoak ezagutzea					Gestio Soziala eta aholkularitza
24. Pertsonen kudeaketan genero ikuspegia txertatzen hastea					Gestio Soziala eta aholkularitza
3.5. Kolektibo osoarentzat informazioa bermatzea eta sentsibilizazio ekintzak egitea					
25. Planari buruzko informazioa prestatu eta zabaltzea.					Gestio Soziala eta aholkularitza
26. Kolektiboaren hausnarketa sustatzeko (sirimiria), sentsibilizazio pilulak sortu eta zabaltzea.					Barne komunikazioa eta Aholkularitza
3.6. Gaiarekiko motibatuta egon daitezkeenak identifikatzeko lanak egitea (urratzaileak)					
27. Gaiarekiko sentsibilitate gehien izan dezaketen kolektiboko pertsonak identifikatu eta pertsona horiekin sentsibilizazio ekintzak burutzeko sarea antolatzea.					Gestio Soziala

4. FAGOR EDERLANGO KULTURA ENPRESARIALEAN GENERO BERDINTASUNAREKIKO ERALDAKETAN PAUSUA EMATEN HASTEA	URTEAK				ARDURADUNA
	2021	2022	2023	2024	
4.1. Fagor Ederlango kulturan berdintasuna txertatzeko planifikazioa egitea.					
28. Prestakuntza hutsa gaindituz, ekintza-plan bat identifikatzea genero-berdintasunari dagokionez portaeretan, sistemetan eta sinboloetan eragiteko.					Gestio Soziala eta aholkularitza
4.2. Fagor Ederlango prozesu ezberdinetan genero ikuspegia txertatu eta prozeduretan ekarpenak egitea					
29. Enpresa-kultura eraldatzen hasteko landu beharreko gaitasunak identifikatzea.					Gestio Soziala eta aholkularitza
30. Jazarpenaren protokoloa berrikusi, sexua eta generoaren araberako jazarpenak ere txertxatuaz					Gestio Soziala eta aholkularitza
31. Jazarpen protokolo berritua kolektiboari ezagutaraztea.					Gestio Soziala eta aholkularitza
32. Jazarpen protokoloan kudeatu					Gestio Soziala eta aholkularitza
33. Soldata-arrakalari buruzko datuak sistematizatu eta txostena egitea (Bazkideak eta besteren konturako langileak)					Gestio Soziala

5. GOBERNANTZA ETA KONTZILIAZIO TALDEETAN GENERO IKUSPEGIA BERMATZEA	URTEAK				ARDURADUNA
	2021	2022	2023	2024	
5.1. Gobernantza lan taldearekin genero ikuspegia lantzen dela ziurtatu					
34. Gai horri buruz kontuan hartu beharko litzatekeen jarraibide dekalogoa sortzea.					Gestio Soziala eta aholkularitza
35. Jarraibideetan lantzen diren puntuen inguruko formazio/ hausnarketa saioa antolatzea.					Gestio Soziala eta aholkularitza
36. Genero ikuspegia bermatu dela jarraipena egin.					Gestio Soziala eta aholkularitza
5 .2. Zaintza eta kontziliazio lan taldearekin genero ikuspegia lantzen dela ziurtatzea					
37. Gai horri buruz kontuan hartu beharko litzatekeen jarraibide dekalogoa sortzea.					Gestio Soziala eta aholkularitza
38. Jarraibideetan lantzen diren puntuen inguruko formazio/ hausnarketa saioa antolatzea.					Gestio Soziala eta aholkularitza
39. Genero ikuspegia bermatu dela jarraipena egin.					Gestio Soziala eta aholkularitza
40. Fagor Taldeko kontziliazio azterketan parte hartu eta erabaki proposamenak landu.					Gestio Sozialeko arduraduna