



**PLAN DE IGUALDAD
2022**

I INTRODUCCIÓN

En este documento se presenta el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de EDERTEK S.Coop., que recoge la estrategia sistematizada de la entidad para los próximos 4 años (2022-2025) de cara a la promoción y avance de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la cooperativa.

2 CARTA DE COMPROMISO

En el momento actual, EDERTEK no se encuentra en la obligatoriedad legal de su implementación. Sin embargo, tras unos años centrados en la organización y cristalización del modelo de gestión, desde la entidad se venía manifestando la motivación y sensibilización para incorporar de manera transversal, la política de igualdad de mujeres y hombres, así como plasmar de manera operativa y efectiva su compromiso explícito para el avance en la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tanto a nivel interno como externo, en su relación con todas las partes interesadas.

Con 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 guían, entre ellos la igualdad real, el principio de no discriminación y el respeto a la diversidad de las personas que la conformamos y a quienes se dirige nuestra labor profesional. Es nuestro compromiso, como cooperativa, abogar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no sólo por justicia social sino por su valor como parte de la excelencia y posicionamiento de nuestra cooperativa, situando a las personas en el centro del modelo.

Eduardo Fernández
DIRECTOR GERENTE

3 ÁREAS DE ACTUACIÓN

Avanzando en la implementación del Plan de Igualdad en Edertek, presentamos los 4 ejes y 12 áreas de trabajo que guían su desarrollo:

| PLAN DE IGUALDAD | |
|--|--|
| EJES | ÁREAS DE TRABAJO |
| LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL | <ul style="list-style-type: none"> · Política empresarial y cultura organizativa (Políticas, normativa,...) · Comunicación interna y participación · Formación y sensibilización |
| PERSONAS | <ul style="list-style-type: none"> · Recursos Humanos (Selección, contratación, promoción interna, salario) · Salud Laboral (Acoso sexual y acoso por razón de sexo) · Conciliación y corresponsabilidad |
| GESTIÓN DE PROCESOS | <ul style="list-style-type: none"> · Administración y gestión de finanzas · Cliente: Producción y prestación del servicio · Proveedores: Contratación externa y compras · Gestión de la innovación |
| RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RELACIÓN CON EL ENTORNO | <ul style="list-style-type: none"> · Imagen y comunicación externa · Compromiso con el entorno social y sostenibilidad |

4 EQUIPO DE TRABAJO: COMITÉ DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad se ha conformado una vez adoptada la decisión de implementar un plan de igualdad en Edertek. Es un órgano asesor, con composición representativa de los diferentes órganos internos y colectivos y de naturaleza participativa. Se trata del equipo de trabajo que da impulso al Plan de Igualdad.

La **composición del equipo** es la siguiente:

- Representante del Comité de Dirección y coordinadora del Plan de Igualdad
- Responsable gestión social de Edertek
- Responsable IMA y encargada PRL
- Una vocal del Consejo Rector
- Gestor I+D+I
- Jefa Diseño área Procesos
- Secretaria técnica de Gestión Social y relaciones sociolaborales de Fagor Ederlan (invitada)
- Gestora de Ingeniería (invitada)

Funciones del comité de igualdad

- Realizar el seguimiento y la evaluación al plan en vigor y mantener la comunicación con los órganos.
- Coordinar las actividades que se puedan realizar en el ámbito de la igualdad, tanto a nivel interno como externo.
- Garantizar y coordinar la comunicación interna.
- Participar en las reuniones, realizar aportaciones, leer el material enviado.

5 DIAGNÓSTICO

Datos recopilados por sexo:

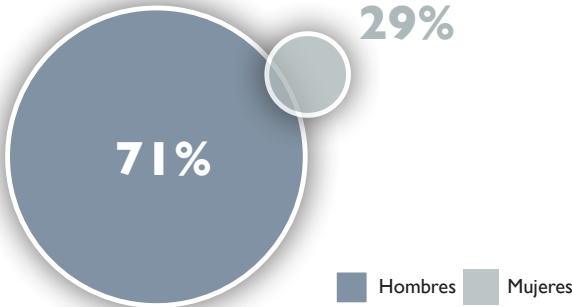
• **COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA (GENERAL)**

La plantilla está compuesta por un total de 63 personas de las cuales 18 son mujeres. Este dato equivale a un 29% de toda la plantilla siendo el restante 71% de la plantilla hombres. Al ser esta última cantidad superior al 60%, se considera una empresa masculinizada.

EDERTEK es una cooperativa del ámbito de la investigación tecnológica de alto nivel de cualificación y compuesta mayoritariamente por hombres (en proporción similar a su presencia en las titulaciones universitarias requeridas).

| | MUJERES | HOMBRES |
|--------------|-----------------|-----------------|
| Franja 1 | 0 | 0 |
| Franja 2 | 2 | 3 |
| Franja 3 | 5 | 17 |
| Franja 4 | 7 | 17 |
| Franja 5 | 4 | 8 |
| TOTAL | 18 (29%) | 45 (71%) |

Nº PERSONAS TOTAL



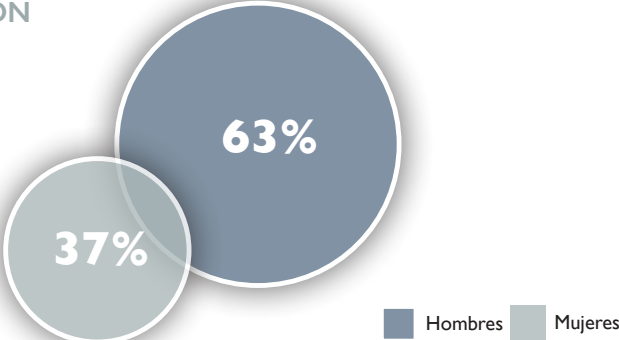
• PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Edertek, cuenta con un Comité de Dirección y un Consejo Rector.

Comité de Dirección

La distribución, como el gráfico indica, es similar a la proporción de hombres y mujeres en plantilla. De los 8 miembros del comité 3 son mujeres, casi el 40%.

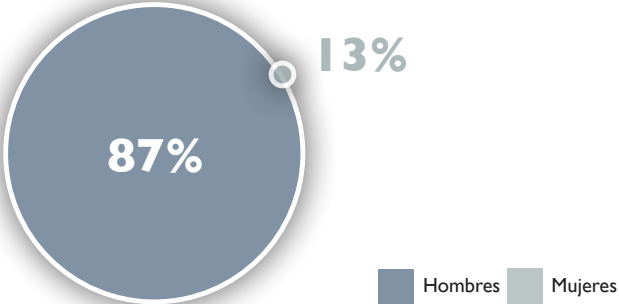
DISTRIBUCIÓN COMITÉ DE DIRECCIÓN



Consejo Rector

En el caso del Consejo Rector, existe una gran diferencia entre la representación de cada género dentro del consejo. Son 7 hombres y 1 mujer, lo cual equivale a un 13% de mujeres en la totalidad de los miembros.

MIEMBROS CONSEJO RECTOR



6 PLAN IGUALDAD 2022-2025

| I. LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL | AÑOS | | | | RESPONSABLE |
|--|------|------|------|------|------------------------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| 1.1 Política empresarial y cultura organizacional (políticas y normas) | | | | | |
| 1. Encuadrar en el Plan Estratégico y de Gestión los objetivos del Plan de Igualdad. Integración de la política de igualdad en el modelo de gestión. | | | | | Coordinadora del Plan |
| 2. Decidir la estructura organizativa del plan: estabilizar (mantener o reformular) el comité de igualdad y asignar recursos personales (horas). | | | | | Comité de Dirección |
| 3. Explicitar el compromiso por la igualdad y contra la discriminación por razón de género (y otras) en los documentos propios de referencia de EDERTEK. | | | | | Representación Dirección |
| 4. Desarrollar el compromiso en un decálogo para la igualdad y su difusión para todas las personas de la plantilla. | | | | | Representación Institucional |
| 5. Incluir el decálogo para la igualdad de género en el plan de entrada para las nuevas contrataciones. | | | | | Coordinadora del Plan |
| 6. Coordinar con Fagor Ederlan S.Coop. en el desarrollo de una posible Política de Igualdad integral para el Grupo Fagor Ederlan. | | | | | Gestión Social |
| 1.2 Comunicación interna y participación | | | | | |
| 7. Coordinación de los Comités de Igualdad dentro de la División Mondragon Automoción Chassis y Powertrain (CHP). | | | | | Comité de Igualdad |
| 8. Actualización a lenguaje inclusivo de documentos importantes de EDERTEK. | | | | | Coordinadora del Plan |
| 9. Presentar en reuniones informativas las principales conclusiones del diagnóstico y el Plan de Igualdad. | | | | | Coordinadora del Plan |
| 10. Utilizar las Reuniones de Socios como espacios de comunicación constante, donde se tomarán cinco minutos para informar sobre los pasos del Plan de Igualdad. | | | | | Representación Institucional |
| 1.3 Formación | | | | | |
| 11. Definir anualmente el Plan de Formación | | | | | Comité de Igualdad |
| a. Definir el programa de formación para el Comité de Igualdad. | | | | | |
| b. Sesión formativa anual para el colectivo de EDERTEK. | | | | | |
| c. Sesión formativa anual para los Órganos Sociales y Dirección, cuando haya nuevas incorporaciones. | | | | | |
| d. Formación intensiva para el personal del Comité de Seguridad y salud en el Trabajo impartido por Osalan | | | | | |
| e. Formación/taller sobre masculinidad con hombres de EDERTEK (Programa Gizonduz u otros). | | | | | |
| 1.4 Sensibilización | | | | | |
| 12. Adecuar las pildoras de sensibilización para todo el año. | | | | | Coordinadora del Plan |
| 13. Reanudar el envío de pildoras de sensibilización a lo largo de todo el año, mensualmente. | | | | | Coordinadora del Plan |
| 14. Organizar anualmente iniciativas de sensibilización. Por ejemplo: las mujeres que han trabajado en el campo tecnológico. | | | | | Comité de Igualdad |

| 2. GESTIÓN DE PERSONAS | AÑOS | | | | RESPONSABLE |
|--|------|------|------|------|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| 2.1. Gestión procesos de Personas | | | | | |
| 15. Aplicar los criterios de datos que se establezcan desde el Comité de Comportamientos Adecuados de Fagor Ederlan entorno al sistema de Igualdad de Género. | | | | | Gestión Social / Coordinadora del Plan |
| 16. Sistematiza y ordenar datos específicos de la empresa por razón de género (contrataciones, promociones internas, personas en situación de acogerse a medidas de conciliación, utilización de medidas de conciliación). | | | | | Gestión Social |
| 17. Realizar el seguimiento del registro salarial de Edertek anualmente, partiendo del ejercicio realizado en Fagor Ederlan. | | | | | Gestión Social / Coordinadora del Plan |
| 18. Informar sobre el Plan de acogida o recepción y sobre el protocolo contra el acoso sexual. | | | | | Coordinadora del Plan |
| 2.2. Salud laboral | | | | | |
| 19. Analizar el protocolo de acoso sexual aprobado en Fagor Ederlan desde la perspectiva de género y acordar las garantías para su implantación en EDERTEK. | | | | | Comité de Igualdad |
| 20. Adecuar el sistema de protocolo a la realidad de EDERTEK, posibilitando personalizar más el proceso. | | | | | |
| 21. Formación específica a las personas del Comité de Acoso Sexual y por razón de género. | | | | | |

* El eje de gestión de procesos relacionados con las personas está coordinada a nivel de grupo Fagor Ederlan. Las personas representantes de Gestión Social de Fagor Ederlan, integradas en la gestión de personal de Edertek, serán quienes coordinen las acciones a llevar a cabo dentro de este bloque.

| 3. GESTIÓN DE PROCESOS / INTEGRACIÓN DE LOS PROCESOS DE LA COOPERATIVA | AÑOS | | | | RESPONSABLE |
|---|------|------|------|------|-----------------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| 3.2. Clientela: producción y servicios | | | | | |
| 22. Colaborar externa e internamente con los agentes cooperan de forma diversa con EDERTEK e indicir en la puesta en marcha de procesos y acciones para incentivar la igualdad de género. | | | | | Coordinadora del Plan |
| a. Fagor Ederlan S.Coop. | | | | | |
| b. Mondragon S.Coop. | | | | | |
| c. Socios colaboradores. | | | | | |
| d. Mondragon Unibertsitatea. | | | | | |
| e. Tecnalia, Azterlan, etc. | | | | | |
| f. Otros. | | | | | |

| 4. RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO | AÑOS | | | | RESPONSABLE |
|--|------|------|------|------|-----------------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | |
| 4.1. Imagen y comunicación externa | | | | | |
| 23. Aplicación de un decálogo con criterios, guías sobre imágenes y textos no sexistas. | | | | | Comité de Dirección |
| 24. Analizar medidas para equilibrar la representación de mujeres y hombres en las ferias o actos institucionales. | | | | | Comité de Igualdad |
| 4.2. Compromiso con el entorno social y medio ambiente sostenible | | | | | |
| 25. Reflejar el compromiso con la igualdad de género en la sociedad y en los soportes de comunicación. | | | | | Coordinadora del Plan |