EDERTEK
technology centre

BERDINTASUN PLANA
2023

1 SARRERA

Dokumentu honetan, EDERTEK S.Coop.en Emakumeen eta Gizonen I. Berdintasun Plana aurkezten da, eta, Planean, berriz, erakundeak datozen 4 urteetarako (2022-2025) duen estrategia sistematizatua jasotzen da, kooperatiban emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra sustatzeari eta aurrera egiteari begira.

2 KONPROMISO GUTUNA

Une honetan, EDERTEKek legez ez dauka plan hori ezartzeko obligaziorik. Hala ere, urte batzuk kudeaketa eredua antolatzen eta mamitzen aritu eta gero, erakundeak adierazi izan du motibatuta eta sentsibilizatuta dagoela emakumeen eta gizonen berdintasun politika zeharka txertatzeko, eta emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorrean aurrera egiteko berariaz hartutako konpromisoa modu operatiboan eta esplizituan agertzeko, bai erakundearen barruan, bai kanpoan, bezeroekin, erabiltzaileekin eta gizartearekin dituen harremanetan.

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. Kooperatiba garen heinean, gure konpromisoa da emakumeen eta gizonen berdintasun eraginkorraren alde egitea, ez bakarrik justizia sozialagatik, baizik eta gure kooperatibaren bikaintasunaren eta posizionamenduaren parte den heinean duen balioagatik, eta pertsonak ereduaren erdigunean kokatzeko.

Eduardo Fernández
ZUZENDARIAREN SINADURA

3 JARDUTE ARLOAK

Ederteken Berdintasun Plana ezartzen aurrera eginez, hona hemen planaren garapena gidatuko duten 4 ardatzak eta 12 lan arloak:

BERDINTASUN PLANA

ARDATZAK	LAN ARLOA
LIDERGOA, POLITIKAK ETA KULTUR ALDAKETA	· **Enpresa politika eta erakunde kultura** (politikak, araudia…) · **Barruko komunikazioa eta parte hartze** · **Prestakuntza eta sentsibilizazioa**
PERTSONAK	· **Giza baliabideak** (hautaketa, kontratazioa, barne sustapena, soldata) · **Laneko osasuna** (Sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena) · **Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna**
PROZESUEN KUDEAKETA	· **Administrazioa eta finantzen kudeaketa** · **Bezeroak:** ekoizpena eta zerbitzua ematea · **Hornitzaileak:** kanpo kontratazioa eta erosketak · **Berrikuntzaren kudeaketa**
ERANTZUKIZUN SOZIALA ETA INGURUNEAREKIKO HARREMANA	· **Irudia eta kanpo komunikazioa** · **Ingurune sozialarekiko eta iraunkoratsunarekiko konpromisoa**

4 LANTALDEA: BERDINTASUN BATZORDEA

Ederteken Berdintasun Plana ezartzeko erabakia hartu ondoren eratu da Berdintasun Batzordea. Organo aholku emailea da, barruko organo eta organo kolektibo guztiak ordezkatzen dituena eta izaera parte hartzailea duena. Berdintasun Plana bultzatzen duen lantaldea da.

Hau da **lantaldearen osaera**:

- Zuzendaritza Batzordeko ordezkaria eta Berdintasun Planaren koordinatzailea
- Edertekeko Gestio Sozialeko arduraduna
- IMAko arduraduna eta LAPeko arduraduna
- Kontseilu Errektoreko kide bat
- I+G+Bko Kudeatzailea
- Prozesuen arloko diseinuburua
- Fagor Ederlaneko Gestio Sozialeko eta harreman soziolaboraletako idazkari teknikoa (gonbidatua)
- Ingeniaritzako kudeatzailea (gonbidatua)

Berdintasun Batzordearen funtzioak

- Indarrean dagoen planaren jarraipena eta ebaluazioa egitea, eta organoekin komunikatuta egotea.
- Berdintasunaren eremuan egin daitezkeen jarduerak koordinatzea, bai barruan bai kanpoan.
- Barruko komunikazioa bermatzea eta koordinatzea.
- Bileretan parte hartzea, ekarpenak egitea, bidalitako materiala irakurtzea.

5 DIAGNOSTIKOA

Bildutako datuak, sexuaren arabera:

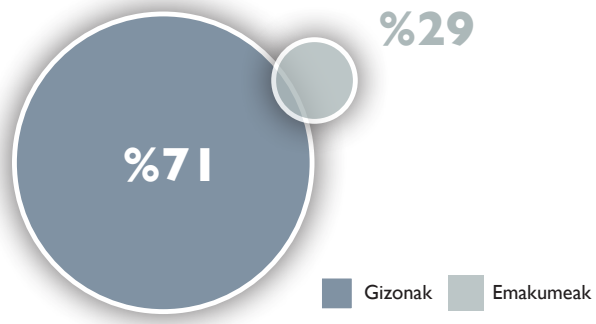
• PLANTILLAREN OSAERA (OROKORRA)

Plantilla 63 pertsonak osatzen dute, eta horietatik 18 emakumeak dira. Datu hori plantilla osoaren %29 da, eta gainerako %71 gizonak dira. Azken kopuru hori %60tik gorakoa denez, enpresa maskulinizatutzat hartzen da.

EDERTEK ikerketa teknologikoaren arloko kooperatiba da, kualifikazio maila handikoa, eta batez ere gizonez osatuta dago (eskatutako unibertsitate titulazioetan duen presentziaren antzeko proportzioan).

	EMAKUMEAK	GIZONAK
1. tartea	0	0
2. tartea	2	3
3. tartea	5	17
4. tartea	7	17
5. tartea	4	8
GUZTIRA	18 (%29)	45 (%71)

PERTSONA KOPURUA GUZTIRA



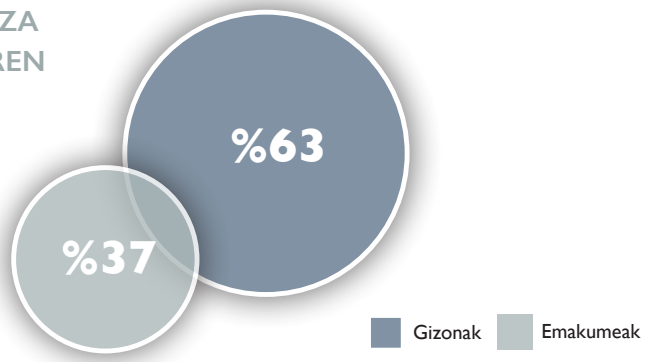
• **ERANTZUKIZUNEKO POSTUAK:**

Edertekek Zuzendaritza Batzorde bat eta Kontseilu Errektore bat ditu.

Zuzendaritza Batzordea

Grafikoan ikus daitekeenez, gizonen eta emakumeen banaketa plantillakoaren araberakoa da. Batzordeko 8 kideetatik 3 emakumeak dira, ia %40.

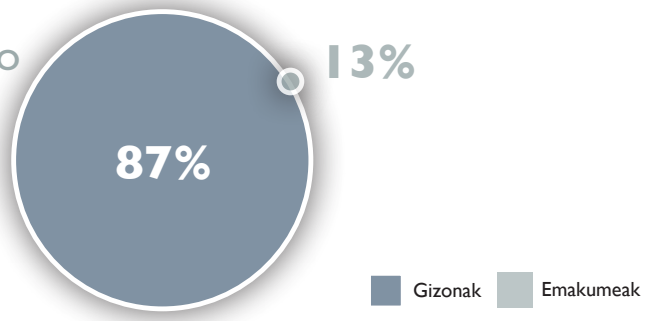
ZUZENDARITZA BATZORDEAREN BANAKETA



Kontseilu Errektorea

Kontseilu Errektorearen kasuan, alde handia dago kontseiluaren barruan genero bakoitzak duen ordezkaritzaren artean. 7 gizon eta emakume 1 dira; horrek esan nahi du kide guztien %13 emakumeak direla.

KONTSEILU ERREKTOREKO KIDEAK



6 2022-2025 BERDINTASUN PLANA

I. LIDERGOA, POLITIKAK ETA ALDAKETA KULTURALA	URTEAK				ARDURADUNA
	2022	2023	2024	2025	
1.1. Enpresa politika eta erakunde kultura (politikak eta arauak)					
1. Berdintasun Planaren helburuak Plan Estrategikoan eta Kudeaketa Planean kokatzea. Berdintasun politika kudeaketa ereduan integratzea.	■				Planaren koordinatzailea
2. Planaren antolaketa egitura erabakitzea: Berdintasun Batzordea egonkortzea (mantentzea edo birformulatzea) eta baliabide pertsonalak esleitzea (orduak).	■				Zuzendaritza Batzordea
3. Berdintasunaren alde eta genero arrazoiengatiko diskriminazioaren kontra (eta beste diskriminazio batzuen kontra) egiteko konpromisoa zehaztea EDERTEKek berak dituen erreferentziako dokumentuetan.		■			Zuzendaritzaren ordezkaritza
4. Konpromisoa garatzea berdintasunerako dekalogo batean, eta plantillako pertsona guztientzat zabaltzea.		■			Ordezkaritza Instituzionala
5. Kontratazio berrientzako harrera planean genero berdintasunerako dekalogoa sartzea.			■		Planaren koordinatzailea
6. Fagor Ederlan S.Coop.ekin koordinatzea, Fagor Ederlan Taldearentzat balizko berdintasun politika integral bat garatzeko.				■	Kudeaketa Soziala
1.2. Barruko komunikazioa eta parte hartzea					
7. Mondragoneko Automobilgintzako Chassis and Powertrain (CHP) Dibisioaren barruan Berdintasun Batzordeen koordinazioa.	■	■			Berdintasun Batzordea
8. EDERTEKen dokumentu garrantzitsuak eguneratzea, hizkuntza inklusiboa erabiliz.		■			Planaren koordinatzailea
9. Informazio bileretan, diagnostikoaren ondorio nagusiak eta Berdintasun Plana aurkeztea.	■	■	■	■	Planaren koordinatzailea
10. Bazkideen Batzarrak etengabeko komunikazio gune gisa erabiltzea, non bost minutu hartuko diren Berdintasun Planaren urratsen berri emateko.	■	■	■	■	Ordezkaritza Instituzionala
1.3. Prestakuntza					
11. Prestakuntza plana urtero definitzea	■	■	■	■	Berdintasun Batzordea
a. Berdintasun Batzorderako prestakuntza programa definitzea.	■	■	■	■	
b. Urteko prestakuntza saioa EDERTEKeko kolektiboarentzat.	■	■	■	■	
c. Urteko prestakuntza saioa organo sozialetako eta zuzendaritzako kideentzat, kide berriak sartzen direnean.	■	■	■	■	
d. Prestakuntza intentsiboa Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko pertsonentzat, Osalanen eskutik.		■			
e. EDERTEKeko gizonekin maskulinitateari buruzko prestakuntza/tailerra (Gizonduz programa edo beste batzuk).				■	
1.4. Sentsibilizazioa					
12. Urte osorako sentsibilizazio pilulak egokitzea.	■	■	■	■	Planaren koordinatzailea
13. Urte osoan, hilero, sentsibilizazio pilulak bidaltzen hastea.	■				Planaren koordinatzailea
14. Urtero sentsibilizazio ekimenak antolatzea. Adibidez: arlo teknologikoan lan egin duten emakumeak.	■	■	■	■	Berdintasun Batzordea

** Pertsonekin lotutako prozesuak kudeatzeko ardatza Fagor Ederlan Taldearen mailan koordinatuta dago. Fagor Ederlaneko Gestio Sozialeko ordezkariek, Ederteken langileen kudeaketan integratuta daudenek, koordinatuko dituzte bloke honen barruko ekintzak.*

2. PERTSONEN KUDEAKETA	URTEAK				ARDURADUNA
	2022	2023	2024	2025	
2.1. Pertsonen alorreko prozesuen kudeaketa					
15. Fagor Ederlaneko Portaera Egokien Batzordeak genero berdintasunaren sistemaren inguruan ezartzen dituen datu irizpideak aplikatzea					Kudeaketa Soziala/ Planaren koordinatzailea
16. Enpresaren datu espezifikoak sistematizatzea eta ordenatzea, generoaren arabera (kontratazioak, barne sustapenak, kontziliazio neurriez baliatzeko egoeran dauden pertsonak, kontziliazio neurrien erabilera).					Kudeaketa Soziala
17. Edertekeko soldaten erregistroaren jarraipena egitea urtero, Fagor Ederlanen egindako ariketatik abiatuta.					Kudeaketa Soziala/ Planaren koordinatzailea
18. Harrera planari eta sexu jazarpenaren aurkako protokoloari buruzko informazioa ematea.					Planaren koordinatzailea
2.2. Laneko osasuna					
19. Fagor Ederlanen onartutako sexu jazarpeneko protokoloa aztertzea, genero ikuspegitik, eta EDERTEKen ezartzeko bermeak adostea					Berdintasun Batzordea
20. Protokolo sistema EDERTEKen errealitatera egokitzea, eta prozesua gehiago pertsonalizatzeko aukera ematea.					
21. Prestakuntza espezifikoa Sexu Jazarpenaren eta Generoagatiko Jazarpenaren Batzordeko pertsonentzat.					

** Pertsonekin lotutako prozesuak kudeatzeko ardatza Fagor Ederlan Taldearen mailan koordinatuta dago. Fagor Ederlaneko Gestio Sozialeko ordezkariek, Ederteken langileen kudeaketan integratuta daudenek, koordinatuko dituzte bloke honen barruko ekintzak.*

3. KOOPERATIBAKO PROZESUEN KUDEAKETA/ PROZESUEN INTEGRAZIOA	URTEAK				ARDURADUNA
	2022	2023	2024	2025	
3.2. Bezeroak: ekoizpena eta zerbitzuak					
22. EDERTEKekin modu batean edo bestean lankidetzan aritzen diren eragileekin batera jardutea, kanpoan zein barruan, genero berdintasuna sustatzeko prozesuak eta ekintzak abian jartzeko.					Planaren koordinatzailea
a. Fagor Ederlan S.Coop.					
b. Mondragon S.Coop.					
c. Bazkide laguntzaileak					
d. Mondragon Unibertsitatea					
e. Tecnalia, Azterlan etab.					
f. Beste batzuk.					

4. GIZARTEAREKIKO ETA INGURUNEAREKIKO HARREMANA	URTEAK				ARDURADUNA
	2022	2023	2024	2025	
4.1. Irudia eta kanpo komunikazioa					
23. Dekalogo bat aplikatzea, irizpideekin, irudi eta testu ez-sexistei buruzko gidekin.					Zuzendaritza Batzordea
24. Azoketan edo ekintza instituzionaletan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatzeko neurriak aztertzea.					Berdintasun Batzordea
4.2. Konpromisoa ingurune sozialarekin eta ingurumen iraunkorrarekin					
25. Gizartean eta komunikazio euskarrietan genero berdintasunarekiko konpromisoa adieraztea.					Planaren koordinatzailea