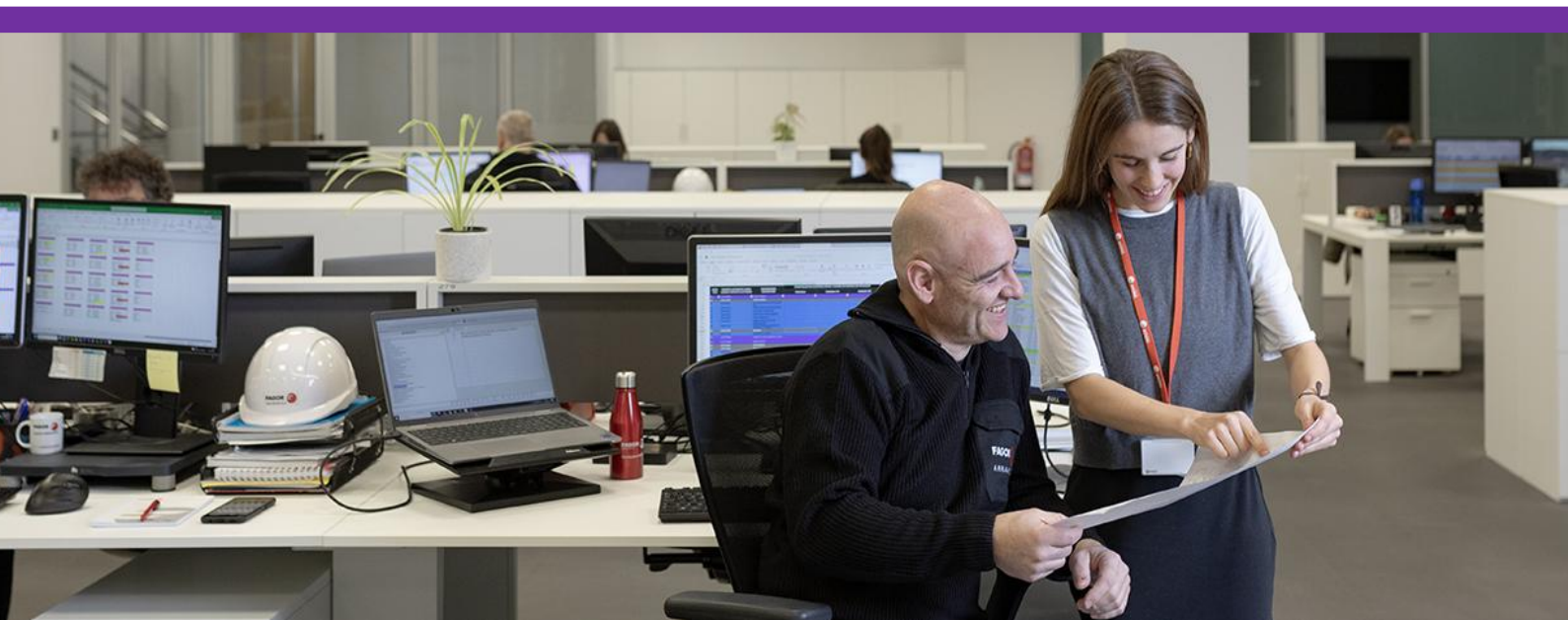


FAGOR ARRASATEKO II. BERDINTASUN PLAN KOOPERATIBOA 2025-2028



Proiektu honen aholkularitza teknikoa
Emun Koop.E -k egin du

emun
Euskara eta
berrikuntza soziala

AURKIBIDEA

1. SARRERA	4
2. APLIKAZIO EREMUA.....	4
3. BERDINTASUN PLANAREN FASEAK	4
4. BERDINTASUN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA	5
5. PLANTILAREN EZAUGARRIAK	6
6. BERDINTASUN PLANA	8

1. SARRERA

Txosten honetan Fagor Arrasate Koop. Elk. -eko emakume eta gizon langileen berdintasunerako plana aurkituko duzu. Planak bi zutabe nagusi dauzka: batetik, F.Arrasateko langileen arteko genero berdintasun egoera aztertzen duen diagnostikoaren ondorioak. Eta, bestetik, aurrera begirako jarduerak- plana eta jarraitu beharreko bide-orria jasotzen ditu.

Egitasmoa F.Arrasate, Fagor Taldea eta Emun aholkularitzaren arteko elkarlanetik gauzatu da.

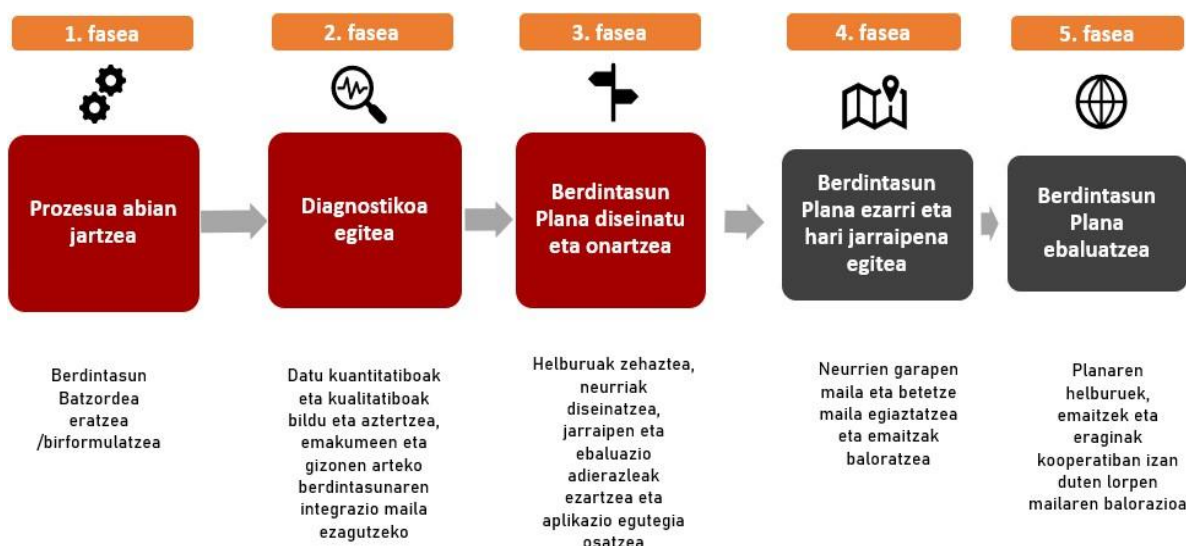
2. APLIKAZIO EREMUA

Honako dokumentu hau, F.Arrasateko emakume eta gizon langileen berdintasunerako diagnostikoa eta plana da. Horiek dira plan honen aplikazio eremuan dauden subjektuak:

- Diagnostikoko informazioa 2023koa da. Epealdi honetan, F.Arrasaten 568 bazkide zeuden: 57 emakume (% 10) eta 511 gizon (%90).
- Berdintasun Planaren indarraldia 2025eko urtarrilaren 1etik 2028ko abenduaren 31 arte da.
- Lurraldeari dagokionez, eremu geografikoa Gipuzkoa eta Bizkaia da. F. Arrasatek Arrasate, Donostia, Markina eta Zamudion ditu planta bana.

3. BERDINTASUN PLANAREN FASEAK

F. Arrasateko Berdintasun Plana diseinatzeko eta egiteko prozesuak honako fase hauek ditu:



4. BERDINTASUN BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

Hau izango da F.Arrasateko II. Berdintasun Plan Kooperatiboaren implementazioren ardura izango duen Berdintasun Batzordearen osaera eta funtzionamendua:

- Emakumeek Berdintasun Batzordean izango duten parte hartzea gutxienez %40koa izango da.
- Gutxienez Kontseilu Errektore eta Zuzendaritzako kide bana egongo da.
- Kontseilu Sozialeko kideen parte hartze kopurua ez da Kontseilu Errektore eta Zuzendaritzako kideen batura baino txikiagoa izango eta planta bakoitzeko ordezkari banak parte hartzeko ahalegina egingo da.
- Pertsona jakin batzuk gonbidatu ahal izango dira, lantzen diren gaien arabera.
- Berdintasun Batzordean parte hartuko duten pertsonak aukeratzean, gai horretan duten prestakuntza hartuko da kontuan. Hautagai den pertsonak prestakuntzarik ez badu, sentsibitatea eta motibazioa hartuko dira kontuan.

OSAERA

Izena	Lanpostua
Leire Aramburu (koordinatzailea)	Pertsonetako teknikaria
Roberto Iñiguez de Onsoño (batzordeko arduraduna)	Pertsonal eta prebentzioko zuzendaria
Idoia Elizondo	Erosketa kudeatzailea
Alvaro Carames	Prebentzio teknikaria
Unai Larrea	Puntuan jartzeko teknikaria
Jon Sarasola	Erosketa kudeatzailea
Javi Corbal	Erosketa teknikaria
Waleska Martinez de Aguillo	Konikerreko garapen eta berrikuntza teknikaria
Edorta Mendieta	Marketin, irudi eta komunikazio burua

BERDINTASUN BATZORDEAREN FUNTZIOAK

- Urteko gestio plana berrikusi eta lehentasunak identifikatzea.
- Urteko berdintasun planean jasotako ekintzak inplementatzea.
- Berdintasun planaren jarraipena, ebaluazioa eta berrikuspena egitea.
- Berdintasun Plana behar bezala ezartzeko behar diren baliabide materialak eta giza baliabideak definitzea.
- Berdintasunaren arloko komunikazioak prestatzea eta bideratzea, batzorde, departamentu, arlo eta, oro har, F. Arrasateko plantilla osoarekin harremanak eta komunikazioa eraginkortasunez bideratu ahal izateko.
- Genero berdintasunean formatu eta erreferenteak izatea.

BERDINTASUN BATZORDEKO KARGUEN IRAUPENA

- Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonak kargu hori beteko dute F. Arrasateko II. Berdintasun Plan Kooperatiboa indarrean dagoen bitartean.
- Pertsonaren bat ordezkatu beharko balitz, Berdintasun Batzordeak proposatuko du pertsonarik egokiena dokumentu honetan jasotako irizpideak kontuan hartuta.

BERDINTASUN BATZORDEAREN BILERAK

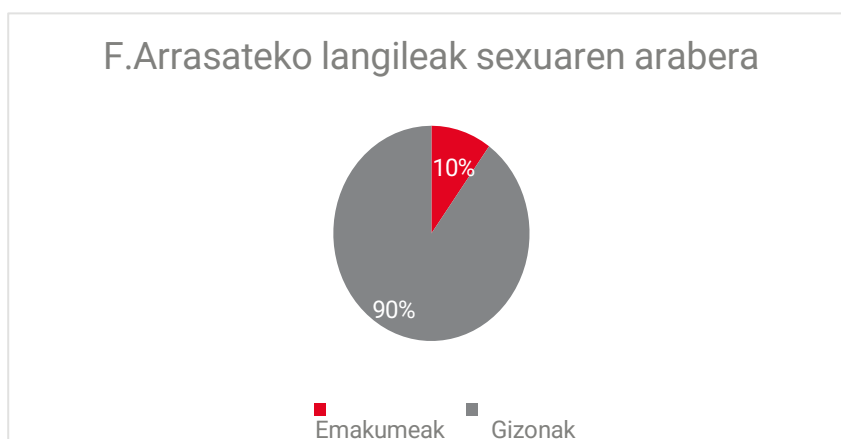
- Berdintasun Batzordeak gutxienez 3-4 bilera egingo ditu urtean.
- Urte hasieran, bileren urteko egutegia ezarriko da, F. Arrasateko egutegi ofiziala kontuan hartuta.
- Bilerak eraginkorrak izango dira: gai zerrenda aldeztu aurretik bidaliko da, aldeztu aurreko lanak eskatuko dira, bileraren iraupena zehaztuko da, eta iraupena betetzen saiatuko da.
- F. Arrasateko hizkuntza politika kontuan izango da bilerak kudeatzeko orduan.

5. PLANTILAREN EZAUGARRIAK

Diagnostiko txostenean kooperatibari buruzko analisi kualitatibo eta kuantitatibo sakona egin da, hala ere, dokumentu honetan plantilari buruzko datu kuantitatibo esanguratsuenak jaso dira. Diagnostikoaren txostenak honako atal hauek jasotzen ditu:

- Kooperatibaren kultura eta oinarritzko informazioa
- Bazkidearen sarbiderako baldintzak
- Langilearen karrera profesionala
- Prestakuntza
- Plantilla eta lan baldintzak
- Bizitza pertsonalaren, familiakoaren eta profesionalaren eskubideen erabilera erantzukidea
- Emakumeen ordezkartza kooperatibaren jardura antolatzen den postuetan eta sozietate eta ordezkartza karguetan
- Sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa eta genero indarkeriaren biktimen eskubideak

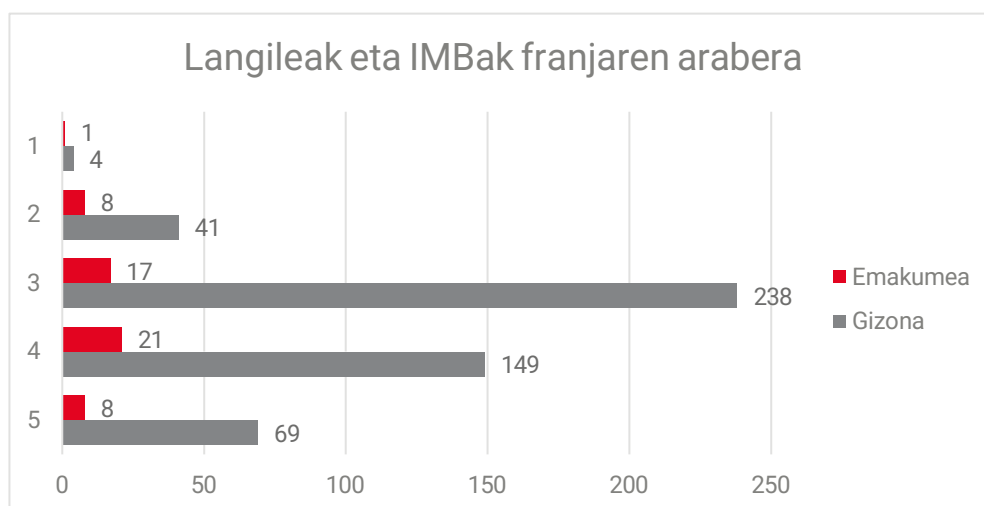
Plantillaren osaera, sexuaren arabera.



Lan zentroa	Emakumeak.	% Emakumeak	Gizonak	% Gizonak
Arrasate	44	%10	378	%90
Donostia	4	%7	50	%93
Markina	4	%5	73	%95
Zamudio	5	%33	10	%77
Guztira	57	%10	511	%90

F. Arrasateko langileen kolektiboa maskulinizatua da; %10 dira emakumeak. [EAEko Industria sektorean](#) emakumeek duten presentziarekin alderatuta, 10 puntu azpitik dago F. Arrasate.

Plantillaren osaera, franjaren arabera.



Gizon gehienak 3. franjan daude, eta asko 4.ean. Emakumeak ere bi franja horietan daude batez ere, baina gehienak 4.ean. Adierazgarria da 3. franjan eta 5. franjan dagoen aldea, emakumeak %7 eta %10 dira, hurrenez hurren. Kontuan izan behar da 3. taldea zuzeneko langileek osatzen dutela gehienbat, eta 5. franja ardura postuetako pertsonak.

6. BERDINTASUN PLANA

	Iparra: Fagor Arrasatek gizarteko kolektibo guztientzako kooperatiba erakargarria izan nahi du, genero diskriminazio gabeko lan-eremu segurua bermatuz eta gizartearekiko daukagun erantzukizuna gure kulturaren etengabeko lanketa sustatuz.	KRONOGRAMA				ARDURADUNA
		2025	2026	2027	2028	
I	ERRONKA: PLANAREN KUDEAKETA EGOKI BAT EGITEA					
1.1.	HELBURUA: Lege eskakizunak betetzea					
1.1.1.	Legeek ezartzen dituzten betekizunen arabera jazarpen protokoloa egin eta derrigorrezko neurriak planifikatu (3/2007 LO, 10/2022 LO eta 4/2023 Legeak).	x				Leire, Roberto eta Alvaro
1.1.2.	LGTBIQ+ 4/2023 Legeari noiz eta nola erantzun zaion adostu	x				Leire
1.1.3.	Ordainsarien ikuskaritza, diagnostikoa eta plana 4 urtetik behin egin eta Regconen depositatu/erregistratu: Euskadiko Kooperatiben Legearen arabera / 901 errege dekretuaren arabera (50 TCA daudenean)				x	Leire
1.1.4.	Soldata erregistroa urtero egin eta %5etik gorako arrakalak justifikatu.	x	x	x	x	Leire
1.2.	HELBURUA: Fagor Arrasateko berdintasun batzordekide guztiek plana beraien arduratzat hartzea eta gaian formatzea	2025	2026	2027	2028	
1.2.1.	Urteko gestio plana berrikusi eta ekintzen arduradunak esleitu.	x	x	x	x	Leire
1.2.2.	Berdintasun plana F. Arrasateko 2025-2028ko Plan Estrategikoan definitutako estrategia eta helburuari lotu.	x				Roberto
1.2.3.	Batzordekideen formazioa formazio planean txertatu (urtean bere arloari lotutako formazio bat gutxienez)	x	x	x	x	Leire
1.2.4.	Urteko memoria eta gestio plana sortu.	x	x	x	x	Leire
1.3.	HELBURUA: Adierazleei jarraipena egin eta komunikatzea	2025	2026	2027	2028	
1.3.1.	Genero diagnostikoak egiteko behar diren datuak sistematizatu.	x	x	x	x	Leire
1.3.2.	Urte hasieran urteko gestio planaren memoria egin. Prozesuko adierazleak: (1) ekintza eta helburuen betetze maila (2) urteko bilera kopurua eta parte hartzea (3) GBko formazio eta saioetako parte hartzea eta ordu kopurua sexua, kargua eta sailaren arabera. Adierazle kuantitatiboak: (1) Sexuaren arabera kopurua (2) Emakumeen presentzia handitu nahi diren frantzia, sail eta lanpostuetako hautagai kopurua, sexuaren arabera (3) Sexuaren arabera ordainsarien arrakala (4) Jazarpen protokoloaren aktibazio kopurua jazarpen mota eta prozedura informal eta formalaren arabera.	x	x	x	x	Leire

II	ERRONKA: GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO KULTURA INDARTZEA					
2.1.	HELBURUA: Kolektibo guztia berdintasunean sentsibilizatzea	2025	2026	2027	2028	
2.1.1.	Kolektibo guztiari genero berdintasun plana aurkeztu	x				Roberto, Kontseilu Soziala
2.1.2.	Kolektibo guztiari urteko memoria aurkeztu	x	x	x	x	Roberto, Kontseilu Soziala
2.1.3.	Kolektiboan genero berdintasunari buruzko sentsibilizazioa nola landu adostu (hitzaldiak, memoria aurkeztean pilula txertatu, euskarri digitaletako bukaeran lelo bat txertau...)	x	x	x	x	Leire eta Edorta
2.1.4.	Arlokako genero berdintasuneko formazio espezifikoa formazio planean txertatu: pertsonetako prozesuak (hautapena, sustapena, balorazioak, harrera, irteerak, formazioaren kudeaketa, komunikazioa, jazarpena, kontziliazio erantzukidea...)	x	x	x	x	Leire

III	ERRONKA: GENERO SEGREGAZIO HORIZONTALA ETA BERTIKALA MURRIZTEA					
3.1.	HELBURUA: Franja, sail, lanpostu maskulinizatueta generoen arteko oreka handitzea	2025	2026	2027	2028	
3.1.1.	Emakumeen presentzia handitu nahi diren franja, sail eta lanpostuak identifikatu.	x				Roberto
3.1.2.	Emakumeen kontratazio eta sustapenak ahalbidetzeko oztopoak identifikatu eta estrategiak/ekintzak adosteko saioa antolatu. Hautatu diren franja lanpostu/sailetako emakumeekin.	x	x			Leire
3.1.3.	Emakumeen kontratazioak sustatzeko neurriak (CVak aktiboki bilatzea, adibidez) PSG 6.7. diagraman txertatu.	x				Leire

IV	ERRONKA: FAGOR ARRASATE DISKRIMINAZIOK GABEKO ETA GUZTIONTZAKO EREMU SEGURUA IZATEA					
4.1.	Helburua: Jazarpen egoerak kudeatzeko gai izatea	2025	2026	2027	2028	
4.1.1.	Jazarpen protokoloan parte hartzen duten eragileei formazioa eskaini.	x				Leire
4.1.2.	Genero eta sexu indarkeria jasan duten (esparru pertsonalean barne) langileen eskubideak komunikatzea		x	x	x	Leire
4.2.	Helburua: F. Arrasateko kolektiboak bertan ematen diren genero diskriminazio eta jarrera matxistak identifikatzen jakitea	2025	2026	2027	2028	
4.2.1.	Jazarpen protokoloa harrera planean txertatu eta aldiro kolektiboan zabaltu.	x	x	x	x	Leire
4.2.2.	Jazarpen egoerak identifikatzeko tailerreko eta biltegiko emakumeekin entzute-saioak antolatu.	x				Leire
4.2.3.	Jazarpen egoerak identifikatzeko bulegoko emakumeekin entzute-saioak antolatu.	x				Leire
4.2.4.	Jazarpen egoerak identifikatu eta hauei aurre egiteko emakumeen ahalduntzean laguntzeko tailerra antolatu.		x			Leire
4.2.5.	Gizonek jazarpen egoerak identifikatu eta hauek kultura berdinzaleago bat sustatzeko maskulinitate tailerrak antolatu.	x	x	x	x	Leire