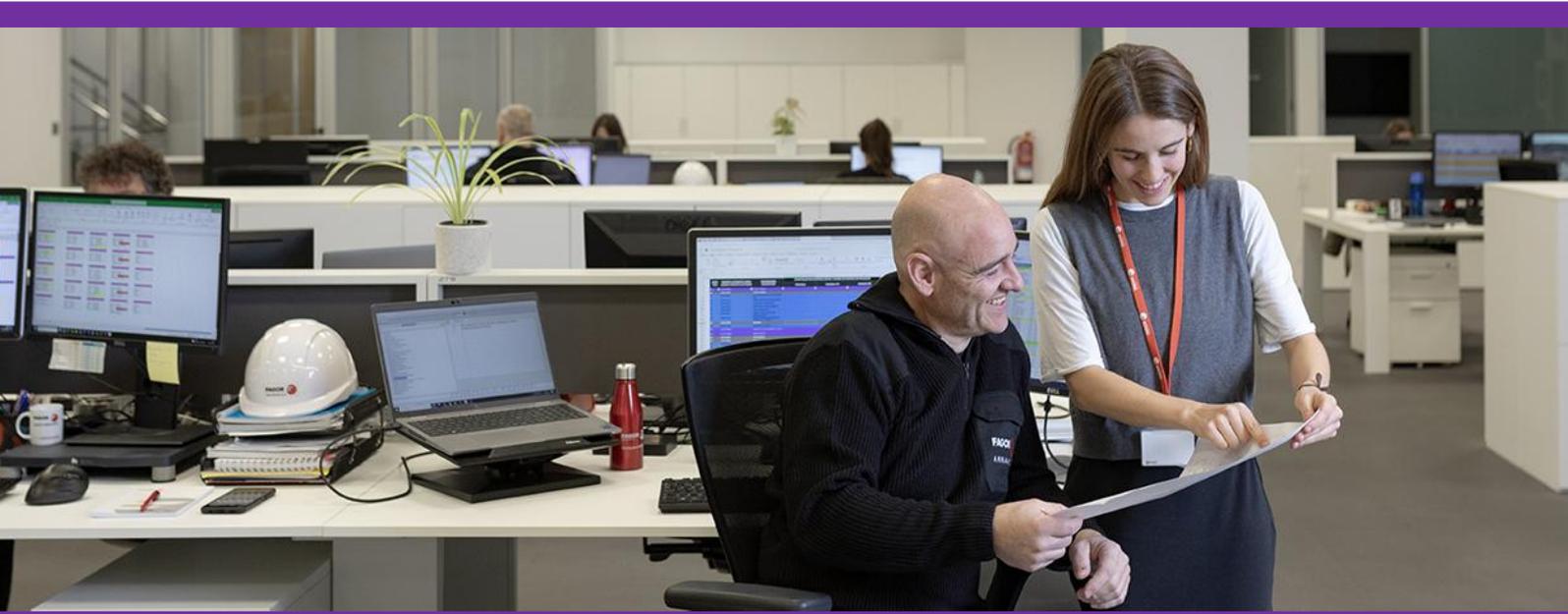


II. PLAN COOPERATIVO DE IGUALDAD DE FAGOR ARRASATE 2025-2028



Asesoramiento técnico de este proyecto
realizado por Emun Koop.

emun
Euskara eta
berrikuntza soziala

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	4
4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	5
5. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	6
6. PLAN DE IGUALDAD	8

1. INTRODUCCIÓN

En el presente informe encontrarás un plan para la igualdad de mujeres y hombres de Fagor Arrasate, S. Coop. El plan tiene dos pilares fundamentales: por un lado, se presentarán las conclusiones del diagnóstico que analiza la situación de igualdad de género de F.Arrasate y, por el otro lado, recoge el plan de actuación de cara al futuro y la hoja de ruta a seguir. El proyecto se ha llevado a cabo desde la colaboración entre F.Arrasate, el Grupo Fagor y la consultora Emun.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento es un diagnóstico y plan para la igualdad de mujeres y hombres de F.Arrasate. Estos son los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este plan:

- La información de diagnóstico es de 2023. En este periodo, en F.Arrasate había 568 personas socias: 57 mujeres (10%) y 511 hombres (90%).
- El Plan de Igualdad tiene vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.
- El ámbito geográfico es Gipuzkoa y Bizkaia. F. Arrasate cuenta con plantas en Arrasate, Donostia, Markina y Zamudio.

3. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso de diseño y elaboración del Plan de Igualdad de F.Arrasate consta de las siguientes fases:



4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Esta será la composición y el funcionamiento de la Comisión de Igualdad, que será responsable de la implementación del II Plan de Igualdad Cooperativo de F. Arrasate:

- La participación de las mujeres en la Comisión de Igualdad será como mínimo del 40%.
- Habrá al menos un miembro del Consejo Rector y de la Dirección.
- El número de intervenciones de los miembros del Consejo Social no será inferior a la suma de los miembros del Consejo Rector y de la Dirección, procurándose la participación de un representante de cada planta.
- Se podrá invitar a determinadas personas en función de los temas que se traten.
- En la elección de las personas que participarán en la Comisión de Igualdad se tendrá en cuenta su formación en la materia. Si la persona candidata no tiene formación, se tendrá en cuenta la sensibilidad y la motivación.

COMPOSICIÓN

Nombre	Puesto de trabajo
Leire Aramburu (Coordinadora)	Técnica de Personas
Roberto Iñiguez de Onsoño (Responsable de la comisión)	Director de Personal y Prevención
Idoia Elizondo	Gestora de compras
Álvaro Carames	Técnico de prevención
Unai Larrea	Técnico de puesta a punto
Jon Sarasola	Gestor de compras
Javi Corbal	Técnico de compras
Waleska Martínez de Aguillo	Técnica de innovación y desarrollo de Koniker
Edorta Mendieta	Jefatura de Marketing, Imagen y Comunicación

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- Revisar el plan de gestión anual e identificar prioridades.
- Implementación de las acciones recogidas en el plan de igualdad anual.
- Seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad.
- Definir los recursos materiales y humanos necesarios para la correcta implantación del Plan de Igualdad.
- Preparar y canalizar las comunicaciones en materia de igualdad para poder canalizar eficazmente las relaciones y la comunicación con las diferentes comisiones, departamentos, áreas y, en general, con toda la plantilla de F. Arrasate.
- Ser referentes en igualdad de género.

DURACIÓN DE LOS CARGOS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- Las personas que integran la Comisión de Igualdad ocuparán este cargo en F. Arrasate durante la vigencia del II. Plan de Igualdad Cooperativo.
- Si hubiera que sustituir a alguna persona, la Comisión de Igualdad propondrá la persona más adecuada teniendo en cuenta los criterios recogidos en este documento.

REUNIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

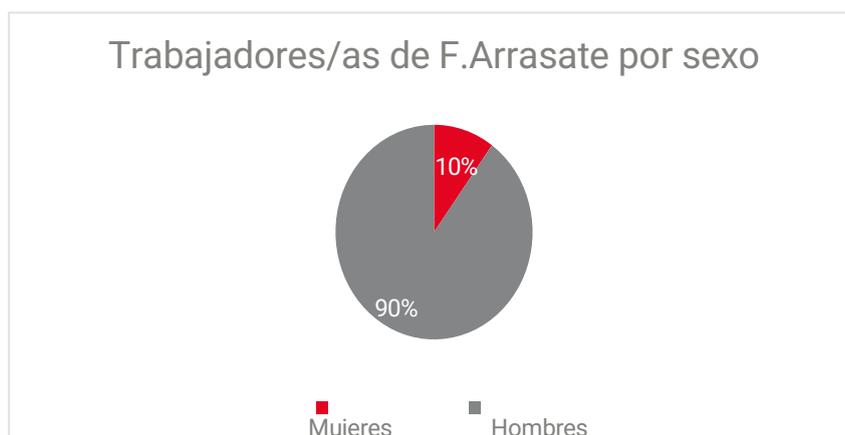
- La Comisión de Igualdad celebrará al menos 3-4 reuniones anuales.
- A principios de año se establecerá el calendario anual de reuniones teniendo en cuenta el calendario oficial de F. Arrasate.
- Las reuniones serán efectivas: se enviará el orden del día con antelación, se solicitarán trabajos previos, se especificará la duración de la reunión, y se tratará de cumplir su duración.
- Se tendrá en cuenta la política lingüística de F.Arrasate a la hora de gestionar las reuniones.

5. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

En el informe de diagnóstico se ha realizado un exhaustivo análisis cualitativo y cuantitativo de la cooperativa, aún así, en este documento solo se recogerán los datos cuantitativos más significativos de la plantilla. El informe de diagnóstico recoge los siguientes apartados:

- Cultura e información básica de la cooperativa
- Condiciones de acceso del socio
- Carrera profesional del trabajador
- Formación
- Plantilla y condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional
- Representación de las mujeres en los puestos en los que se organiza la actividad de la cooperativa y en los cargos societarios y representativos
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y derechos de las víctimas de violencia de género

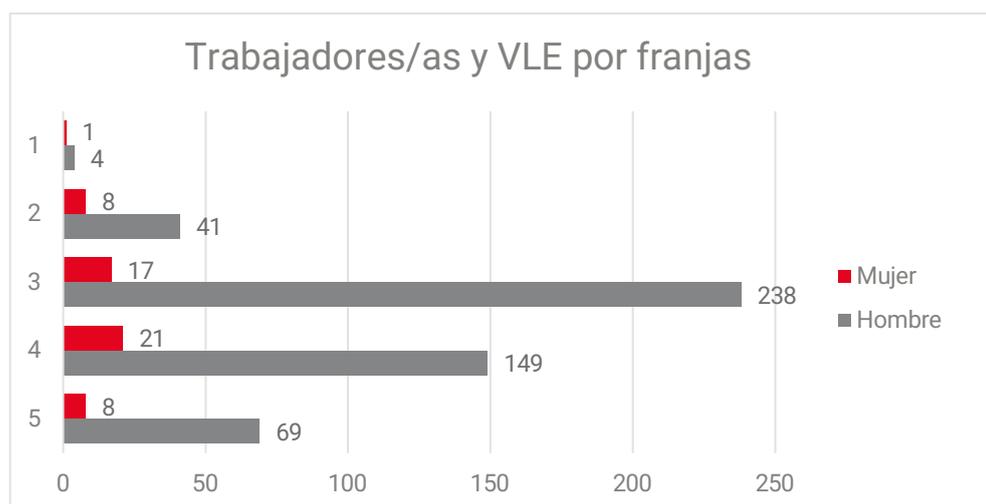
Composición de la plantilla por sexo.



Centro de trabajo	Mujeres.	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Mondragón	44	%10	378	%90
San Sebastián	4	%7	50	%93
Marquina	4	%5	73	%95
Zamudio	5	%33	10	%77
Total	57	%10	511	%90

El colectivo de trabajadores/as de F.Arrasate es masculinizado; solo un 10% son mujeres. En comparación con la presencia de mujeres en el sector industrial de la CAPV, F. Arrasate se sitúa 10 puntos por debajo.

Composición de la plantilla según franja.



La mayoría de los hombres están en la franja 3 y muchos en la 4. Las mujeres también están sobre todo en estas dos franjas, pero la mayoría en la 4. Es significativa la diferencia en la franja 3 y en la franja 5, con un 7% y un 10% de mujeres respectivamente. Hay que tener en cuenta que la franja 3 está compuesto mayoritariamente por personal directo y la franja 5, por las personas de los puestos de responsabilidad.

6. PLAN DE IGUALDAD

	Norte: Fagor Arrasate quiere ser una cooperativa atractiva para todos los colectivos de la sociedad, garantizando un espacio laboral seguro y no discriminatorio de género y fomentando el trabajo permanente en nuestra cultura de nuestra responsabilidad social.	CRONOGRAMA				ENCARGADO/A
		2025	2026	2027	2028	
I	RETO: REALIZAR UNA GESTIÓN ADECUADA DEL PLAN					
1.1.	OBJETIVO: Cumplir con los requisitos legales					
1.1.1.	Elaborar un protocolo de acoso conforme a los requisitos legales y planificar medidas obligatorias (LO 3/2007, LO 10/2022 y Leyes 4/2023).	X				Leire, Roberto y Álvaro
1.1.2.	Acordar cuándo y cómo responder a la Ley LGTBIQ+ 4/2023	X				Leire
1.1.3.	Realizar la auditoría, diagnóstico y plan de retribuciones cada 4 años y depositar/registrarse en Regcon: según la Ley de Cooperativas de Euskadi/Real Decreto 901 (50 TCAs)				X	Leire
1.1.4.	Realizar el registro salarial anual y justificación de brechas superiores al 5%.	X	X	X	X	Leire
1.2.	OBJETIVO: que todos los miembros de la comisión de igualdad de Fagor Arrasate asuman el plan como su responsabilidad y se formen en ella	2025	2026	2027	2028	
1.2.1.	Revisar el plan de gestión anual y asignar responsables de las acciones.	X	X	X	X	Leire
1.2.2.	Asociar el Plan de igualdad a la estrategia y objetivos definidos de F.Arrasate 2025-2028	X				Roberto
1.2.3.	Integrar la formación de los miembros de la Comisión de Igualdad en el plan de formación (una formación al año mínimo)	X	X	X	X	Leire
1.2.4.	Elaborar la memoria anual y el plan de gestión.	X	X	X	X	Leire
1.3.	OBJETIVO: Seguimiento y comunicación de indicadores	2025	2026	2027	2028	
1.3.1.	Sistematizar los datos necesarios para realizar el diagnóstico de género.	X	X	X	X	Leire
1.3.2.	Elaborar a principios de año la memoria del plan de gestión anual. Indicadores de proceso: (1) grado de cumplimiento de acciones y objetivos (2) número de reuniones anuales y participación (3) participación en formaciones y sesiones de GB y número de horas por sexo, cargo y departamento. Indicadores cuantitativos: (1) Número de promociones por sexo (2) Número de candidaturas en franjas, departamentos y puestos en los que se quiere aumentar la presencia de mujeres, por sexo (3) Brecha retributiva por sexo (4) Protocolo de acoso número de activaciones por tipo de acoso y procedimiento informal y formal.	X	X	X	X	Leire

II		RETO: REFORZAR LA CULTURA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO				
		2025	2026	2027	2028	
2.1.	OBJETIVO: Sensibilizar a todo el colectivo en igualdad					
2.1.1.	Presentación del plan de igualdad de género a todo el colectivo	x				Roberto, Consejo Social
2.1.2.	Presentación de la memoria anual a todo el colectivo	x	x	x	x	Roberto, Consejo Social
2.1.3.	Acordar cómo trabajar la sensibilización sobre la igualdad de género en el colectivo (charlas, al presentar la memoria insertar la píldora, al final de los soportes digitales insertar un lema...)	x	x	x	x	Leire y Edorta
2.1.4.	Integrar en el plan de formación, formaciones específicas de igualdad de género por áreas: procesos de personas (selección, promoción, valoraciones, acogida, salidas, gestión de la formación, comunicación, acoso, conciliación corresponsable...)	x	x	x	x	Leire

III		RETO REDUCIR LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL DE GÉNERO				
		2025	2026	2027	2028	
3.1.	OBJETIVO: Aumentar el equilibrio de género en las franjas, departamentos y puestos masculinizados					
3.1.1.	Identificar franjas, departamentos y puestos en los que se quiere aumentar la presencia de mujeres.	x				Roberto
3.1.2.	Identificar barreras para posibilitar la contratación y promoción de las mujeres y organizar una sesión para consensuar estrategias/acciones. Franja con las mujeres de los puestos/departamentos seleccionados.	x	x			Leire
3.1.3.	Incluir medidas para fomentar las contrataciones de mujeres (búsqueda activa de CVs, por ejemplo) en el diagrama PSG 6.7.	x				Leire

IV	RETO FAGOR ARRASATE SER UN ESPACIO NO DISCRIMINATORIO Y SEGURO PARA TODOS					
4.1.	Objetivo: Ser capaz de gestionar situaciones de acoso	2025	2026	2027	2028	
4.1.1.	Formar a los agentes que participan en el protocolo de acoso.	x				Leire
4.1.2.	Comunicar los derechos de las trabajadoras/as en víctimas de violencia de género y sexual, incluido en el ámbito personal		x	x	x	Leire
4.2.	Objetivo: Saber identificar las discriminaciones de género y actitudes machistas que se dan en el colectivo de F.Arrasate	2025	2026	2027	2028	
4.2.1.	Incorporar el protocolo de acoso en el plan de acogida y difundirlo periódicamente en el colectivo.	x	x	x	x	Leire
4.2.2.	Organizar sesiones de escucha con mujeres del taller y almacén para identificar situaciones de acoso.	x				Leire
4.2.3.	Organizar sesiones de escucha con mujeres de la oficina para identificar situaciones de acoso.	x				Leire
4.2.4.	Organizar un taller de apoyo al empoderamiento de las mujeres para identificar y hacer frente a situaciones de acoso.		x			Leire
4.2.5.	Identificar situaciones de acoso por parte de los hombres y organizar talleres de masculinidad para promover una cultura más igualitaria.	x	x	x	x	Leire