

MONDRAGON S.COOP. PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO *2022-2024*

MONDRAGON



HUMANITY
AT WORK

Finanzas
Industria
Distribución
Conocimiento



OBJETIVO

Incorporar la perspectiva de género en la estructura y gestión de la organización a través de la sensibilización y formación del colectivo.

PASO 01

febrero 2021

Compromiso de la Dirección y CR
Creación del Comité de Igualdad

PASO 02

febrero-octubre 2021

Diagnóstico + Formación inicial

PROCESO

PASO 03

noviembre-diciembre 2021

Diseño del Plan

PASO 04

diciembre 2021-enero 2022

Aprobación y puesta en marcha

PASO 05

marzo 2022

Comunicación oficial



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y DEL CONSEJO RECTOR

ACUERDO:

4.1 MONDRAGON Corporación Cooperativa, S.Coop. asume un compromiso explícito en materia de igualdad de mujeres y hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno, y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno.

4.2 Diseñar e implementar el Plan de Igualdad en MONDRAGON Corporación Cooperativa, S.Coop. y manifestar su interés en implantar un proceso cuyo objetivo es reducir las brechas de género que se puedan detectar en el diagnóstico y proporcionar un recorrido en el que la organización mejore en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno, mediante la participación de las personas que trabajan en ella.

Este compromiso supone la participación activa y protagonista de las personas en los procesos de reflexión y en la implantación de cambios efectivos en la organización.

También este compromiso supone la aportación al proceso de trabajo de todas aquellas informaciones que vayan encaminadas a la realización de un mejor diagnóstico y plan para la igualdad de mujeres y hombres, y se debe facilitar la participación y consulta de los representantes de las diferentes personas socias, trabajadores y órganos de la cooperativa.

Se facilitará la intervención de personal de la entidad con acceso a información sobre la gestión, relaciones laborales y actividad, y de personas internas o externas con formación en igualdad de mujeres y hombres que puedan realizar un análisis de género adecuado de los datos recogidos y de los resultados que la herramienta aporta, todo ello en el marco del modelo de la gestión avanzada.



COMITÉ DE IGUALDAD

COMPOSICIÓN



OBJETIVO

Implantación, seguimiento y evaluación del Plan.

FUNCIONAMIENTO

1. Reuniones trimestrales de despliegue y seguimiento de acciones.
2. Informe anual de cierre del Plan de acción y su descargo en los órganos.



FORMACIÓN INICIAL

2 sesiones formativas como apoyo a la cumplimentación del cuestionario:

- Conceptos clave relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Revisión histórica de las formas de desigualdad entre hombres y mujeres.
- Mecanismos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.



DIAGNÓSTICO

PROCESO

HITO 01

Recopilación de información sobre la gestión de personas, cuantitativa y cualitativa.

Situación al 31/12/2020.

HITO 02

Cuestionario online para recoger la percepción del colectivo.

Participación: 85% mujeres vs 95% de hombres.

HITO 03

Entrevistas para recoger las vivencias y opiniones personales de una muestra variada del colectivo.

9 entrevistas: 5 mujeres y 4 hombres



DISEÑO DEL PLAN

Las acciones del **PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2022-2024** se desplegarán alrededor de 3 grandes ejes.

LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL

Compromiso y buen gobierno

PERSONAS

Comunicación y participación internas

Formación y sensibilización

Gestión de las personas

Salud laboral

INTERACCIÓN CON LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO

Imagen y comunicación externa



PANEL DE MANDO

INDICADORES DE PROCESO

- Horas invertidas en formación y sensibilización de socios y trabajadores.
- Porcentaje de mujeres y hombres que han participado en acciones de formación y sensibilización.
- Grado de cumplimiento de las acciones anuales previstas.

INDICADORES DE IMPACTO

- Número y porcentaje de mujeres y hombres de la cooperativa.
- Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de dirección, nivel intermedio y nivel técnico.
- Número de mujeres y hombres en nuevas contrataciones.
- Número de mujeres y hombres promocionados internamente.
- Brecha salarial total de la organización (*se medirá una vez en cada periodo estratégico de planificación*).



PUESTA EN MARCHA

DICIEMBRE 2021 - MARZO 2022

- Aprobación por parte del Consejo de Dirección y del Consejo Rector.
- Celebración del 8 de marzo.
- Difusión al colectivo. Reuniones departamentales.

ABRIL - DICIEMBRE 2022

- Lanzamiento de un espacio online para compartir la información [[Conócelo](#)].
- Procedimiento de recogida sistemática de datos cuantitativos.
- Preparación de guías didácticas sobre comunicación e imagen.
- Formaciones ad-hoc.
- Otros: Adecuación del plan de acogida, píldoras informativas...

ESKERRIK ASKO
Gracias

MONDRAGON



**HUMANITY
AT WORK**

Finanzas
Industria
Distribución
Conocimiento