

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

BERDINTASUNAREN KUDEKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA: Lantegi Batuak-en soldata-arrailaren analisia sistematizatzea

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

1. helburua. Emakumeen eta gizonen lan-baldintza berdinak eta genero-berdintasuna sustatzeko erakundeak duen konpromisoari erantzutea.
2. helburua. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren estrategia kudeaketa-ereduan txertatzea, genero-ikuspegitik kudeaketa-adierazleekin lan eginez.
3. helburua. Talde eta maila guztietako soldata-arrailari buruzko informazio zehatza eta konparagarria izatea aurreko urteekin, desgaitasunaren faktoreak erakundearen emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunean duen eraginari arreta berezia eskainiz.
4. helburua. Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua betetzea

ENTITATE ARDURADUNA: Lantegi Batuak

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA: 857 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 36%

GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA: 1.504 **Guztiraren gaineko portzentajea:** 64%

WEBGUNEAK: <https://www.lantegibatuak.eus>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK: -

HASIERA DATA: 2019an hasi zen, eta une honetan lanean jarraitzen da.

HARREMANETARAKO PERTSONA: Ziortza Rekakoetxea Petralanda

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 94.453.59.99

HARREMANETARAKO E-MAILA: ziortzarekakoetxea@lantegibatuak.eus

HITZ GAKOAK: Praktikak harreman handien duen 5 kontzeptuak hurrengoak dira:			
X	Estrategia		Enplegarritasuna
	Pertsonak		Maskulinitutako Sektorea
	Aliantzak		Lanaldiaren murrizketa
	Hornitzaileak		Baimenak
	Gizarte Erantzukizun Korporatiboa		Amatasuna eta aitatasuna
X	Erakunde Eredua		Kontziliazioa
	Zeharkakoa		Telelana
	Kualitatibo eta kuantitatiboa		Denboraren eta espazioaren antolamendua
X	Kudeaketa Sistematikoa, metologia edo prozesua		Erantzunkidetasuna
	Diagnostikoa		Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna
X	Berdintasunerako plana		Segurtasuna, Osasuna eta Ongizatea
	Ikerketak eta genero analisiak		Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta
	Estrategian Integrazio		Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako protokoloa
	Genero ikuspegia txertatzea/mainstreaminga		Lan baldintzak
	Feminizidioa	X	Ordainsari- politika
	Genero-indarkeria		Sailkapen profesionala
	Jazarpen-puntu beltza		Kristalezko sabaia
	Arriskuaren aurreikustea		Parekidetasuna
	Barne komunikazioa		Lidergoa
	Kanpoko Komunikazio	X	Interseksionalitatea, Aniztasuna
	Komunikazio ez-sexista		Genero-ikuspegia
	Gardentasuna		Emakume erreferenteen ikusaraztea
	Publizitatea		Autodefentsa feminista
	Nazioarteko egunak: kanpaina 22F, 8M, 25A		Ahalduntzea
	Formazioa eta Sensibilizazioa		LGTBIQ+ politikak
	STEAM		Berdintasuneko maskulinitateak
	Mentoretza		Emakume migratzaileak
	Barne Promozioa		Gizarte Esku-hartzea

DESKRIBAPENA:

Lantegi Batuak-en III. Berdintasun Planaren helburua da emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia kudeaketa-ereduan txertatzea. Aterki horren pean, soldata-arrailearen azterketa oso bat egiten dugu urtero erakundearen, eta urteko txosten bat sortzen dugu, ondorio nagusiak plantillarekin partekatzen dituen.

Horretarako, datu-kontsulta bat diseinatu dugu – sistematizatua gure kudeaketa-prozesuetan –, eta, horren bidez, urteko ordainsarien erregistroa egiten dugu, emakumeen eta gizonen ordainsari-

berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak eskatzen dituen ezaugarriekin. Erregistro horri esker, soldaten datuak azter ditzakegu lanbide-taldearen eta ordainsari-mailaren aldagaien arabera, gure lanbide-sailkapenaren arabera. Baina lege-araudiak ezarritakotik harago joanda, kolektibo bakoitzeko (degaitasun-mota edo degaitasunik gabekoa) eta erakundearen arloko soldata-aldeak ere aztertzen ditugu, eta horrek erakundearen soldata-arrakalari buruzko txosten oso bat egitea dakar. Hala, indarrean dagoen araudiak eskatutakoak gainditzen dituzten analisi-aldagaiak hartzen ditugu kontuan, eta azterketa gure errealitatera egokitzen dugu.

Txosten honek analisi estatistiko nabarmenenak aurkezteaz gain, erakundean soldata-arraila eragiten duten faktore nagusiak ere identifikatzen ditu. Besteak beste, lanaldiari buruzko datuak aztertzen dira (urtean lan egindako orduak); izan ere, partzialtasuna, emakumeen artean handiagoa dena, talde profesional jakin batzuetan emakumeen eta gizonen artean ikusten diren soldata-aldeak azaltzen dituen faktore nagusia izango litzateke.

Estatistika taula guztiak, egindako analisi guztiak eta ateratako ondorioak Lantegi Batuak-en generoaren arabera soldata arraila aztertzeko txostenean jasotzen dira. Txosten horrek aurreko urteekiko datu konparatiboak gehitzen ditu, balizko joerak behatzeko helburuarekin. Soldata-arrailari buruzko txostenaren ondorio nagusiak barne-zirkular baten bidez zabaltzen dira langileen artean. Aurten zirkular honek Pasapalabra estiloko "hari" bat eraman du, kontzeptuen definizioekin, eta interesgarria da horiek ezagutzea txosteneko datuak ulertzeko. [Bai Sarea](#) Sareko Soldata Arrakalaren Taldeak emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileez egindako lanak inspiratu zuen hari hori, eta generoaren arabera soldata-analisiarekin lotutako beharretara eta terminoetara egokitu zen.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Proiektuak berritzaileztat jotzen ditugun hainbat alderdi aurkezten ditu. Lehenengoa, generoko soldata-aldeen azterketa Lantegi Batuak-en izaerara egokitzea da, analisi-aldagaiak kontuan hartuta, hala nola arloa (industria, zerbitzuak, laguntza) edo kolektiboa (degaitasun-motak eta degaitasunik gabeak). Horrela, lege hutsetik haratago goaz, eta gure erakundearen soldata-arraila eragiten duten kausetan sakontzen dugu, bereziki.

Horrela, Lantegi Batuak-en soldata-diferentzia globala txikia bada ere, -% 0,5etik % 4,1era bitarteko datuekin, zehazki identifikatu dugu zein ordainsari-mailatan, arlotan edo kolektibotan dagoen arrakala handiagoa edo txikiagoa, eta identifikatu ahal izan dugu zeintzuk diren arrakala hori eragiten duten arrazoi zehatzak talde espezifiko bakoitzean.

Bigarren alderdi berritzailea prozesuaren sistematizazioa da, berdintasun-estrategian txertatua. Access-en txantiloien datuen kontsulta bat sortuz lortu dugu, beharrezko aldagaiekin eta analisi-datuekin. Dagozkion analisi estatistikoak egin ondoren, aurreko urteekiko azalpenezko eta konparaziozko txosten bat egiten da. Azkenik, emaitza nagusiak langileen artean zabaltzen dira. Horrela, erakundean metodologia sistematizatu bat dugu, eta bertan parte hartzen dute berdintasun-arloak, sistemen arloak, lan-harremanen arloak eta komunikazio-arloak.

Azkenik, nabarmendu behar da proiektua ez dela mugatzen analisi estatistiko bat egitera eta datuen motibazio eta faktore esplikatzaileak identifikatzera; aitzitik, genero-ikuspegia txertatzen du, bai datuen interpretazioan, bai proposatutako soluzioetan, ikuspegi feminista eta eraldatzaile batetik.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Proiektu honen eragin positiboa izan da proposatutako helburuak bete direla hasieratik, orokorrenetatik hasi eta espezifikoenetaraino:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren estrategia kudeaketa-ereduan txertatzea.
- Kudeaketa-adierazleak lantzea (kasu honetan, soldata-arraila) genero-ikuspegitik.
- Identifikatzea zein lanbide-taldetan, ordainsari-mailatan, taldetan eta eremutan dauden soldata-alde nabarmenak emakumeen eta gizonen artean.
- Soldata-desberdintasun horiek eragiten dituzten faktoreak identifikatzea, ekintza zuzentzaileak diseinatu ahal izateko.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Lehen ere aipatu da jarduera hori Lantegi Batuak-en egungo Berdintasun Planaren barruan dagoela, zehazki 1. ardatzean, "Emakumeen eta gizonen berdintasunaren kudeaketa" izenekoan. Proiektu hori bat dator zehazki 1.1 helburuarekin: "Emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia kudeaketa-ereduan txertatzea". Eta helburu horren esparruan, 1.1.1 ekintzarekin ("Kudeaketa-adierazleak genero-ikuspegitik lantzea"). Bestela esanda, ardatz honen esparruan garatutako ekintzen bidez lortu nahi dugun helburua, funtsean, genero-ikuspegia Lantegi Batuak-en kudeaketan txertatzea da.

Halaber, aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza erakundearen sorrerako balioetako bat dira. Hala jasotzen da gure hitzarmen kolektiboan: "*Bai langileak lanean hasteari, kontratatzeari, sustapenari, barne-deialdietarako sarbideari eta abarri dagokienez, bai hitzarmen osoari eta Lantegi Batuak-en jarduera-maila guztiei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna errespetatuko da, generoagatiko inolako diskriminaziorik egin gabe*". Horregatik esan dezakegu ekintza hori bat datorrela erakundearen politikarekin, eta, era berean, gure Plan Estrategikoaren barruan kokatzen dela.

Azkenik, Lantegi Batuak-en egitura egonkorra eta espezifikoa dugu, kudeaketa-helburuetan eta -tresnetan genero-ikuspegia hobeto txertatzeko. Horrela, erakundearen esparru guztietan eta inplikaturako pertsona guztiek zeharkako estrategia bat inplementatzea hobe dezakegu.

ERAGINKORRA:

Adierazi den bezala, Lantegi Batuak-ek antolakuntzako arlo ugari hartu du proiektu honetan. Prozesuaren buru berdintasunaren arloa dago, aztertu beharreko datuen kontsulta lortzeko sistemen arloarekin lankidetzan, bai eta emaitzak langileen artean zabaltzeko komunikazio-arloarekin ere. Berdintasunaren arloan, era berean, eginkizun desberdinak dituzten hainbat pertsonak osatzen dute: zuzendaritza mailako gizarte-kudeaketako eta lan-harremanetako zuzendaritza, kontsulta-mailako berdintasun-talde egonkor bat, lan-harremanen arduraduna eta, maila operatiboan, berdintasun-teknikaria.

Neurri hori ezartzeko kostu materialak eta finantzarioak bere gain hartzen dira, Lantegi Batuak-ek berdintasun-teknikariaren figura baitu 2016az geroztik, eta lan-harremanen arloaren ikuskaritzapean baitago, gizarte-kudeaketako eta lan-harremanetako zuzendaritzaren barruan.

PARTE-HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

Proiektu honek erakundeko hainbat arloren parte-hartzea du, lehen esan bezala. Emaizta nagusiak, gainera, plantilla osoarekin partekatzen eta zabaltzen dira.

Neurriaren diseinuan eta ezarpenean parte hartzen duten pertsonen kopurua 5 inguru da, hainbat arlo eta/edo sailletakoak. Hala ere, hedadura esponentzialki biderkatzen da; izan ere, ordainsari-azterketaren ondorioen jakinarazpenak plantilla osoa hartzen du, eta 2022ko abenduan 2361 pertsona ziren, horietatik % 36 emakumeak.

Ekintza horren jarraipena urtero egiten da, eta soldata-arrailaren azterketa urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan egiten da, aurreko urteetako datu konparatiboekin. Horrela, etorkizunean izan daitezkeen bilakaera-joerei buruzko informazioa lor daiteke.

DOKUMENTATUA:

Proiektua luze eta zabal dokumentatuta dago, honako elementu hauen bidez:

- Urteko datuen kontsultak
- Urteko ordainsarien erregistroak
- Lantegi Batuak-eko soldata-arrakalari buruzko txostenak
- Lantegi Batuak-en soldata-analisiaren ondorio nagusien dokumentuak
- Emaiztak txantiloiarekin komunikatzeko barne-zirkularrak
- "Pasapalabra" errokoak (Bai Sarean sortutako tresna) terminoen definizioekin glosario moduan, soldata-txostenak ulertzeko

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

Jardunaren arrakasta-faktore nagusia izan da soldata-arrailaren azterketa erakundearen estrategian txertatzea. Desgaitasuna duten pertsonen lan-aukerak eskaintzen dizkien erakunde gisa, pertsona guztien aukera-berdintasuna errespetatzea da gure helburuen artean, inolako diskriminaziorik egin gabe. Horregatik, genero-berdintasunarekiko konpromiso sendoa dugu, eta horrek ordainsari-berdintasuna barne hartzen du.

Bestalde, urteko soldata-analisia, lehenik eta behin, gure lanbide-sailkapenaren oinarri diren lanbide-taldearen eta ordainsari-mailen arabera egiten da. Sailkapen hori lanpostu bakoitzari esleitutako funtzioak betetzeko beharrezkoak diren konpetentzia-profilen, trebetasunen, gaitasunen eta prestakuntza-profilen arabera ezarrita dago, eta Lantegi Batuak-en hitzarmen kolektiboetan jasota dago.

Azkenik, inplikaturako arlo guztien laguntza eta lana eta zeharkako ikuspegia izan dira, zalantzarik gabe, lan honen arrakastan lagundu duten beste elementuetako bat.

TRANSFERIGARRITASUNA:

Proiektu hori beste ingurune batzuetan sistematiza daiteke, beste erakunde batzuen errealitatera eta ezaugarrietara egokituta. Soldata-desberdintasunen azterketa sistematizatzea eta indarrean dagoen araudiak eskatutakoez gain aldagai gehigarriak aztertzea arrakastaz errepika daitekeen praktika da ia edozein enpresa-ingurunetan. Horretarako gomendio nagusia, funtsean, irizpide argi batzuk adostea litzateke, zer gai aztertuko diren -balio bereko lanez eta lanbide-kategoriez gain-, metodologia zehatz batekin batera. Horregatik, uste dugu analisi-lanaren aldez aurreko plangintza funtsezkoa dela neurriak arrakasta izan dezan.

IKASKUNTZA:

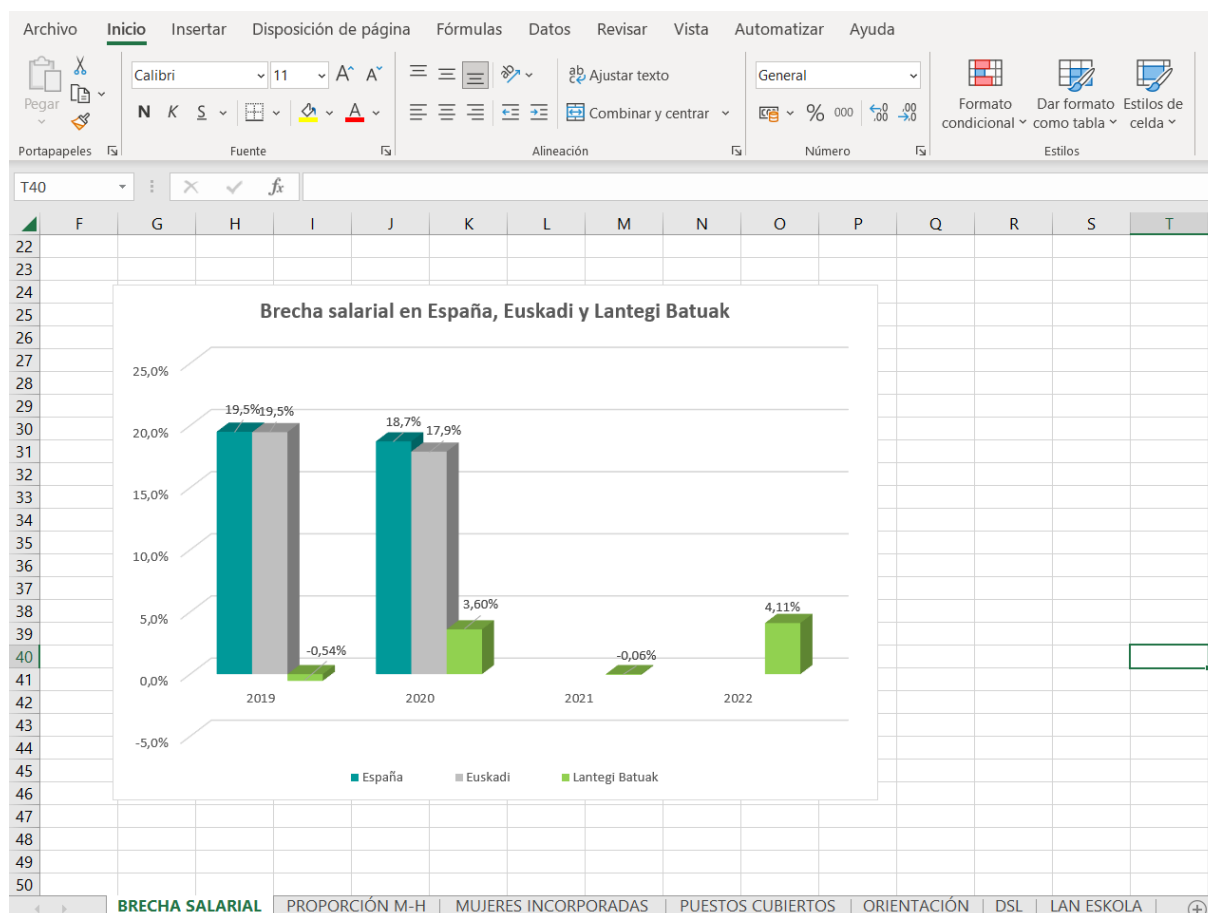
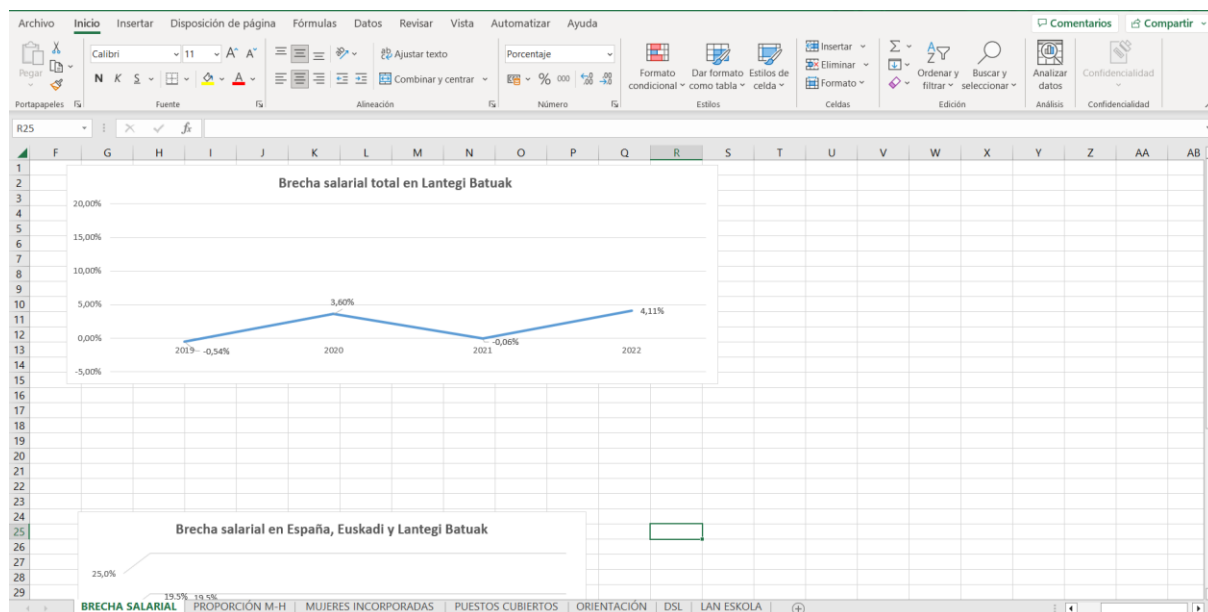
Proiektu honen garapenarekin, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna Lantegi Batuak-en integratzen jarraitzearen garrantzia ikasi dugu, besteak beste, berdintasun-adierazleen azterketaren eta jarraipenaren bidez. Halaber, ikaskuntzatzat jotzen dugu hasieratik pasapalabra-haria erabiltzea, terminologiari eta soldata-diferentziaren analisiaren hizkuntza teknikoari egokitua, garrantzi handiko elementua dela emaitzak zabaltzeko eta komunikatzeko orduan, bai eta emaitzak ulertuko direla bermatzeko ere.

PRAKTIKA EGIAZTATZEN DUTEN MATERIALAK:

Lantegi Batuak-en III. Berdintasun Plana

Eje 1. Gestión de la igualdad de mujeres y hombres	
Objetivo 1.1. Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión	
Acción 1.1.1. Trabajar indicadores de gestión desde el enfoque de género	
Descripción detallada de la medida	En el marco de esta actividad se van a estudiar y analizar los siguientes elementos: Análisis de brecha salarial: Se trata de sistematizar este análisis, integrándolo en la gestión de Lantegi Batuak. El objetivo específico es obtener información detallada y comparable con años anteriores sobre la brecha salarial en los diferentes grupos y niveles. Asimismo, se va a prestar especial atención a la incidencia del factor discapacidad en la diferencia salarial entre mujeres y hombres de la organización. Análisis de la parcialidad: En este caso se van a analizar las causas de la mayor parcialidad entre las mujeres de la plantilla, identificando qué medidas correctoras se pueden implantar. También se revisará el impacto que las bajas definitivas (jubilación, fallecimiento) tienen a lo largo del año de análisis. Análisis de las retribuciones por áreas: Se analizará si existe segregación horizontal y, en su caso, cómo impacta en las retribuciones.
Personas destinatarias	Toda la organización
Plazo de ejecución	Enero 2021 – Junio 2021 Enero 2022 – Junio 2022
Responsable	Área de Igualdad
Recursos necesarios	Recursos materiales: Registro retributivo y módulo de indicadores Recursos humanos: Colaboración con el área de Sistemas para la consulta de datos cuantitativos
Indicadores de seguimiento	Registro retributivo actualizado Informe de brecha salarial con datos de 2020 Informe de brecha salarial con datos de 2021 Módulo de indicadores con sistematización de dato de brecha salarial

Berdintasun-adierazleak:



2021eko soldata-arrailearen ondorioen txostena:

Datos generales de brecha salarial

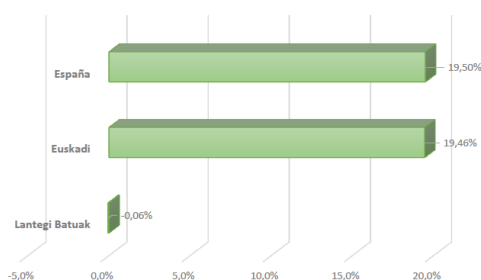


La brecha salarial de género es la diferencia que existe entre el salario medio anual (en bruto) de los hombres y de las mujeres, expresado en forma de porcentaje.

Salario medio anual en Lantegi Batuk, por sexo. 2021



Brecha salarial en España, la CAE y Lantegi Batuk. 2021



La diferencia en euros entre el salario anual de hombres y mujeres es de 8,16 €. Esto supone una brecha salarial de -0,06%. Es decir, las mujeres cobran de media al año un 0,06% más que los hombres. La brecha salarial global de Lantegi Batuk es casi inexistente y se sitúa muy por debajo de la que existe a nivel de la CAE o a nivel estatal.

P.3

Soldata-arrailearen haria:



El rosco de Lantegi Batuk para entender la brecha salarial

Te presentamos el rosco de la brecha salarial de Lantegi Batuk. A continuación, puedes ver algunas definiciones de conceptos relacionados con la igualdad. Esto te ayudará a entender mejor los resultados del informe de brecha salarial de Lantegi Batuk.



Brecha salarial: Es la diferencia que hay entre el salario medio anual de los hombres y de las mujeres. Se calcula sin tener en cuenta el puesto de trabajo que tienen, las horas trabajadas el año, el tipo de jornada o contrato, etcétera.

Cotización a la Seguridad Social: Parte del salario mensual que las personas trabajadoras aportamos a la Seguridad Social para poder tener permisos de maternidad y paternidad, incapacidad temporal o prestaciones por jubilación, por ejemplo.

Discriminación salarial: Es el hecho de pagar menos a las mujeres por hacer el mismo trabajo que los hombres. La discriminación salarial es ilegal en las organizaciones.

Esteriotipos de género: Formas de ser que en nuestra sociedad atribuimos a hombres y a mujeres. Por ejemplo: "Las mujeres son débiles y los hombres fuertes". Los estereotipos de género son generalizaciones y no tienen por qué ser realidad.

Roles de Género: Formas de actuar y comportamientos que nuestra sociedad considera más adecuados en los hombres o en las mujeres.

Segregación Horizontal: Es el hecho de que existen profesiones donde la mayoría de los trabajadores son hombres, y otras profesiones en las que la mayoría de trabajadoras son mujeres.

IRPF: Es un impuesto que se paga al realizar la declaración de Hacienda.

Reducción de Jornada: Es reducir el número de horas que trabajamos para poder tener tiempo para cuidar a niños y niñas pequeñas.

Medidas de conciliación: Son acciones para ayudar a las personas a compatibilizar su vida personal y familiar con su vida laboral. Por ejemplo: horarios flexibles de entrada y salida, permisos retribuidos o reducciones de jornada.

Parcialidad: Se refiere a tener un contrato a tiempo parcial. En el mercado de trabajo, las mujeres tienen más parcialidad que los hombres porque asumen mayoritariamente el trabajo doméstico y de cuidados.

Corresponsabilidad: Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidados en el hogar.

Registro Salarial: Documento con las medias de los salarios de la plantilla que sirve para comprobar si existe brecha salarial en Lantegi Batuk.

Techo de cristal: Es la mayor dificultad que tienen las mujeres para ocupar puestos directivos o de alta responsabilidad.

Sexismo: Actitud discriminatoria que hace distinciones entre las personas según su sexo.

Soldata-analisiaren txostenaren ondorioak jakinarazteko barne-zirkularra:



PyD-122/22 garren BERRIPAPERA / CIRCULAR INFORMATIVA

Nork / Envía: Área de Igualdad

Data / Fecha: 20/10/2022

Gaia / Asunto: La brecha salarial en Lantegi Batuak

Nori / Dirigido a: Todas las personas

Durante estos últimos meses en Lantegi Batuak hemos analizado la brecha salarial en nuestra organización. La brecha salarial es la diferencia que existe entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres. Por eso decimos que la brecha salarial es una desigualdad de género que todavía existe en el trabajo.

Este análisis de la brecha salarial forma parte de las acciones previstas en el III Plan de Igualdad de Lantegi Batuak.

Así, hemos analizado los salarios de la plantilla del año 2021 para saber si existe brecha salarial en Lantegi Batuak. Los principales resultados son:

- En Lantegi Batuak existe una brecha salarial del -0.1%. Esto significa que las mujeres ganaron un 0.1% más que los hombres.
- La brecha salarial en Lantegi Batuak (-0.1%) es mucho menor que la que hay en el conjunto de organizaciones vascas (17.9%).
- Si analizamos los datos por áreas, vemos que en el área de servicios y en las áreas de apoyo la brecha salarial está por encima de la media de Lantegi Batuak: 10,9% y 31% respectivamente.
- En algunos niveles retributivos la brecha salarial también es mayor. En estos casos la causa de brecha salarial es la parcialidad que, en general, es mayor entre las mujeres. En Lantegi Batuak la parcialidad de las mujeres se debe a que se acogen más a medidas de conciliación para los cuidados o a las tareas asignadas (B2 y C4, por ejemplo). Sin embargo, en el caso de los hombres su parcialidad se explica por la duración de sus contratos a lo largo del año.

Adjuntamos un resumen de los datos más relevantes de la brecha salarial en Lantegi Batuak. El informe completo estará disponible próximamente en Intralan.

Además, hemos elaborado lo que llamamos el "rosco de Lantegi Batuak para entender la brecha salarial", que incluye la definición de algunos términos que aparecen en el informe.

Azken hilabete hauetan Lantegi Batuak-en gure erakundeko soldata-arrakala aztertu dugu. Soldata-arraila gizonen batez besteko soldataren eta emakumeen batez besteko soldataren artean dagoen aldea da. Horregatik diogu soldata-arrakala oraindik ere lanean dagoen genero-desberdintasuna dela.

Soldata-arrailaren azterketa hori Lantegi Batuak-en III. Berdintasun Planean aurreikusitako ekintzen artean dago.

Horrela, 2021eko langileen soldatak aztertu ditugu, Lantegi Batuak-en soldata-arrakala dagoen jakiteko. Hona hemen emaitza nagusiak:

- Lantegi Batuak-en -%0,1eko soldata-arraila dago. Horrek esan nahi du emakumeek gizonek baino % 0.1 gehiago irabazi zutela.
- Lantegi Batuak-en soldata-arraila (% -0,1) askoz txikiagoa da euskal erakunde guztietan dagoena baino (% 17.9).
- Datuak arloka aztertuz gero, ikusiko dugu zerbitzuen arloan eta laguntza-arloetan soldata-arraila Lantegi Batuak-en batez bestekoaren gainetik dagoela: % 10,9 eta % 31, hurrenez hurren.
- Ordainsari-maila batzuetan soldata-arraila ere handiagoa da. Kasu horietan, soldata-arrakalaren arrazoia partzialtasuna da, eta, oro har, handiagoa da emakumeen artean. Lantegi Batuak-en, emakumeen partzialtasuna zainketetarako kontziliazio-neuriei edo esleitutako zereginei (B2 eta C4, adibidez) gehiago heltzen dietelako da. Hala ere, gizonen kasuan, haien partzialtasuna urtean zehar egindako kontratuen iraupenagatik azaltzen da.

Honekin batera doa Lantegi Batuak-eko soldata-arrakalaren datu garrantzitsuenen laburpena. Txosten osoa laster eskuragarri egongo da Intralanen.

Gainera, Lantegi Batuak-en roscoa deritzona egin dugu soldata-arraila ulertzeko, txostenean agertzen diren termino batzuen definizioa barne hartzen duena.

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN: Sistematización del análisis de brecha salarial en Lantegi Batuak

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Objetivo 1. Dar respuesta al compromiso de la organización con la promoción de unas condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres y para la igualdad de género.

Objetivo 2. Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión a través del trabajo con indicadores de gestión desde el enfoque de género.

Objetivo 3. Obtener información detallada y comparable con años anteriores sobre la brecha salarial en los diferentes grupos y niveles, prestando especial atención a la incidencia del factor discapacidad en la diferencia salarial entre mujeres y hombres de la organización.

Objetivo 4. Cumplir con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

ENTIDAD RESPONSABLE: Lantegi Batuak

Nº DE TRABAJADORAS: 857 **Porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla:** 36%

Nº DE TRABAJADORES: 1.504 **Porcentaje de hombres sobre el total de la plantilla:** 64%

WEB: <https://www.lantegibatuak.eus>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA: -

FECHA DE COMIENZO: Se comenzó en 2019 y se continúa trabajado en el momento presente

PERSONA DE CONTACTO: Ziortza Rekakoetxea Petralanda

TELEFONO DE CONTACTO: 94.453.59.99

EMAIL DE CONTACTO: ziortzarekakoetxea@lantegibatuak.eus

PALABRAS CLAVE: Los 5 conceptos con los que más relación tiene la práctica son los siguientes:			
X	Estrategia		Empleabilidad
	Personas		Sector Masculinizado
	Alianzas		Reducción de Jornada
	Proveeduría		Permisos
	Responsabilidad Social corporativa		Maternidad y paternidad
X	Modelo de Gestión		Conciliación corresponsable
	Transversal		Teletrabajo
	Cualitativo y cuantitativo		Organización del tiempo y del espacio
X	Gestión Sistemática, metodología o proceso		Corresponsabilidad
	Diagnóstico		Cuidados y sostenibilidad de la vida
X	Plan para la igualdad		Seguridad, Salud y Bienestar
	Estudios y análisis de género		Atención a la clientela/personas usuarias
	Integración en la estrategia		Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo
	Integración de la perspectiva de género/mainstreaming		Condiciones laborales
	Feminicidio	X	Política retributiva
	Violencia de género		Clasificación profesional
	Anticipación del riesgo		Techo de cristal
	Comunicación Interna		Liderazgo, Participación feminista
	Comunicación externa	X	Interseccionalidad, Diversidad
	Comunicación no sexista		Perspectiva de Género
	Transparencia		Visibilización de mujeres referentes
	Publicidad		Autodefensa feminista
	Días internacionales: campaña 22F, 8M, 25N		Empoderamiento
	Formación y Sensibilización		Políticas LGTBIQ+
	STEAM		Masculinidades igualitarias
	Mentorazgo		Mujeres migrantes
	Promoción interna		Intervención Social

DESCRIPCIÓN:

El III Plan de Igualdad de Lantegi Batuak incluye el objetivo de integrar la estrategia de igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión. Bajo este paraguas, cada año realizamos un completo análisis de brecha salarial en la organización, que genera un informe anual cuyas principales conclusiones son compartidas con la plantilla.

Para ello, hemos diseñado una consulta de datos -sistematizada en nuestros procesos de gestión- con la que elaboramos el registro retributivo anual con las características exigidas por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este registro nos permite analizar los datos de salarios en función de las variables grupo profesional y nivel retributivo, según nuestra clasificación profesional. Pero yendo más allá de lo dictado por la normativa legal, también analizamos las diferencias salariales por colectivo (tipo de discapacidad o sin discapacidad) y área de la organización, lo que da lugar a un completo informe de brecha salarial en la organización. Así, tenemos en cuenta variables de análisis que trascienden los exigidos por la normativa vigente, y adaptamos el análisis a nuestra realidad.

Este informe no solo presenta los análisis estadísticos más destacados, sino que también identifica los principales factores que producen brecha salarial en la organización. Entre otros datos, se analizan los datos de jornada laboral (horas trabajadas al año), ya que se parte de la hipótesis de que la parcialidad, que es superior entre las mujeres, sería el principal factor explicativo de las diferencias salariales entre mujeres y hombres que se observan en determinados grupos profesionales.

Todas las tablas estadísticas, así como los diferentes análisis realizados y las conclusiones extraídas quedan recogidos en el informe de análisis de la brecha salarial de género en Lantegi Batuak, que agrega datos comparativos respecto a los años anteriores con el objetivo de observar posibles tendencias.

Las principales conclusiones del informe de brecha salarial se difunden posteriormente entre la plantilla mediante una circular interna. Este año esta circular ha llevado un “rosco” estilo *Pasapalabra*, con definiciones de conceptos que es interesante conocer para entender los datos del informe. Este roscó fue inspirado por el trabajo realizado por el Grupo de Brecha Salarial de la [Red Bai Sarea de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres](#) y fue adaptado a las necesidades y términos relacionados con el análisis salarial de género.

ASPECTOS INNOVADORES:

El proyecto presenta diferentes aspectos que consideramos innovadores. El primero es adaptar el análisis de diferencias salariales de género a la naturaleza de Lantegi Batuak, teniendo en cuenta variables de análisis como el área (industrial, servicios, apoyo) o el colectivo (tipos de discapacidad y sin discapacidad). Así, vamos más allá de lo estrictamente legal y profundizamos en las causas desencadenantes de brecha salarial de nuestra organización en particular.

De esta forma, a pesar de que la diferencia salarial global en Lantegi Batuak es escasa, con datos que oscilan entre el -0.5 al 4.1%, hemos conseguido identificar específicamente en qué niveles retributivos, áreas o colectivos esta brecha es mayor o menor, pudiendo identificar cuáles son las causas concretas que la generan en cada grupo específico.

El segundo aspecto innovador es la sistematización de proceso, integrado en la estrategia de igualdad. Lo hemos conseguido creando una consulta de datos de la plantilla en Access, con las variables y datos

de análisis necesarios. Tras la realización de los análisis estadísticos pertinentes, se elabora un informe explicativo y comparativo respecto a años anteriores. Por último, se difunden los principales resultados entre la plantilla. De esta forma, contamos con una metodología sistematizada en la organización en la que participan el área de igualdad, el área de sistemas, el área de relaciones laborales y el área de comunicación.

Por último, cabe destacar que el proyecto no se limita a realizar un análisis estadístico y a identificar las motivaciones y factores explicativos de los datos, sino que incorpora la perspectiva de género tanto en la interpretación de los datos como en las soluciones propuestas, desde un enfoque feminista y transformador.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

El impacto positivo de este proyecto ha sido que ha dado cumplimiento a los objetivos propuestos desde el inicio, desde los más generales hasta los más específicos:

- Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión.
- Trabajar indicadores de gestión (en este caso, la brecha salarial) desde el enfoque de género.
- Identificar en qué grupos profesionales, niveles retributivos, colectivos y áreas existen diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres.
- Identificar los factores desencadenantes de estas diferencias salariales para poder diseñar acciones correctoras.

INTEGRADA EN LA GESTION:

Anteriormente ya se ha mencionado que esta actividad está enmarcada en el actual Plan de Igualdad de Lantegi Batuak, concretamente en el eje 1 denominado “Gestión de la igualdad de mujeres y hombres”. Este proyecto está alineado específicamente con el objetivo 1.1 “Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión”. Y en el marco de este objetivo, con la acción 1.1.1 “Trabajar indicadores de gestión desde el enfoque de género”. En otras palabras, el objetivo que perseguimos a través de las acciones desarrolladas en el marco de este eje es fundamentalmente integrar la perspectiva de género en la gestión de Lantegi Batuak.

Asimismo, la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación es uno de los valores fundacionales de la organización. Así se recoge en nuestro convenio colectivo: *“Tanto a nivel de incorporación de trabajadores/as, contratación, promoción, acceso a convocatorias internas, etc., como a nivel de todo el convenio y a todos los niveles de actuación de Lantegi Batuak, se respetará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin hacer ningún tipo de discriminación por motivo de género”*. Por eso podemos decir que esta acción está alineada también con la política de la organización y se enmarca, a su vez, en nuestro Plan Estratégico.

Por último, contamos en Lantegi Batuak con una estructura estable y específica para mejorar la integración de la perspectiva de género en los objetivos y herramientas de gestión. Así podemos mejorar en la implementación de una estrategia transversal en todos los ámbitos de la organización y por parte de todas las personas implicadas.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

Tal y como se ha señalado, por parte de Lantegi Batuak han participado en este proyecto numerosas áreas de la organización. Liderando el proceso está el área de la igualdad, en colaboración con el área de sistemas para obtener la consulta de datos a analizar, así como con el área de comunicación para la difusión de los resultados entre la plantilla. En área de igualdad está conformada asimismo por diferentes figuras con distintos cometidos: La dirección de gestión social y relaciones laborales a nivel de dirección, un equipo de igualdad estable a nivel consultivo, la persona responsable de relaciones laborales y, a nivel operativo, la técnica de igualdad.

Tanto los costes materiales como financieros para la implementación de esta medida se asumen de manera interna, puesto que Lantegi Batuak cuenta con la figura de la técnica de igualdad desde 2016, que se encuentra bajo la supervisión del área de relaciones laborales, integrada en la dirección de gestión social y relaciones laborales.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

Este proyecto cuenta con la participación de diferentes áreas de la organización, tal y como se ha comentado anteriormente. Los principales resultados, además, se comparten y difunden con la totalidad de la plantilla.

El número de personas que participan en el diseño e implementación de la medida es de en torno a 5 procedentes de distintas áreas y/o departamento. Sin embargo, el alcance se multiplica exponencialmente, ya que la comunicación de las conclusiones del estudio retributivo alcanza la totalidad de la plantilla, que a diciembre de 2022 alcanzaba las 2361 personas, el 36% de las cuales son mujeres.

El seguimiento de esta acción se realiza de forma anual, realizando el estudio de brecha salarial dentro del primer trimestre de cada año con datos comparativos de años anteriores. De esta manera, se puede obtener información sobre posibles tendencias de evolución en el futuro.

DOCUMENTADA:

El proyecto queda ampliamente documentado a través de los siguientes elementos:

- Consultas de datos anuales
- Registros retributivos anuales
- Informes de brecha salarial en Lantegi Batuak
- Documentos de principales conclusiones del análisis salarial de Lantegi Batuak
- Circulares internas de comunicación de resultados con la plantilla
- Roscos “*pasapalabra*” (herramienta creada en Bai Sarea) con definiciones de términos a modo glosario para comprender los informes salariales

FACTORES DE ÉXITO:

El principal factor de éxito de la práctica ha sido integrar el análisis de brecha salarial en la estrategia de la organización. Como entidad que se dedica a ofrecer oportunidades laborales a las personas con

discapacidad para lograr su inclusión , entre nuestros objetivos está respetar la igualdad de oportunidades de todas las personas, sin hacer ningún tipo de discriminación. Es por ello que mantenemos un fuerte compromiso con la igualdad de género, lo que incluye la igualdad retributiva.

Por otro lado, el análisis salarial anual se realiza, en primer lugar, en función de los grupos profesionales y niveles retributivos en que está basada nuestra clasificación profesional. Esta clasificación está establecida en función de perfiles competenciales, habilidades, capacidades y perfiles formativos necesarios para la realización de las funciones asignadas a cada uno de los puestos, y que queda recogida en los convenios colectivos de Lantegi Batuak.

Por último, el apoyo y el trabajo de todas las áreas implicadas y la perspectiva transversal ha sido, sin duda, otro de los elementos que han contribuido al éxito de este trabajo.

TRANSFERIBILIDAD:

Este proyecto puede ser sistematizado en otros entornos distintos, adaptada a la realidad y características de otras organizaciones. La sistematización del análisis de diferencias salariales e incluso el análisis de variables adicionales a las exigidas por la normativa vigente es una práctica que puede repetirse de manera exitosa en prácticamente cualquier entorno empresarial. La principal recomendación para ello sería, fundamentalmente, acordar unos criterios claros sobre qué cuestiones se van a analizar -más allá de los trabajos de igual valor y las categorías profesionales- junto con una metodología precisa. Por ello, consideramos que la planificación previa del trabajo de análisis es esencial para el éxito de la medida.

APRENDIZAJE:

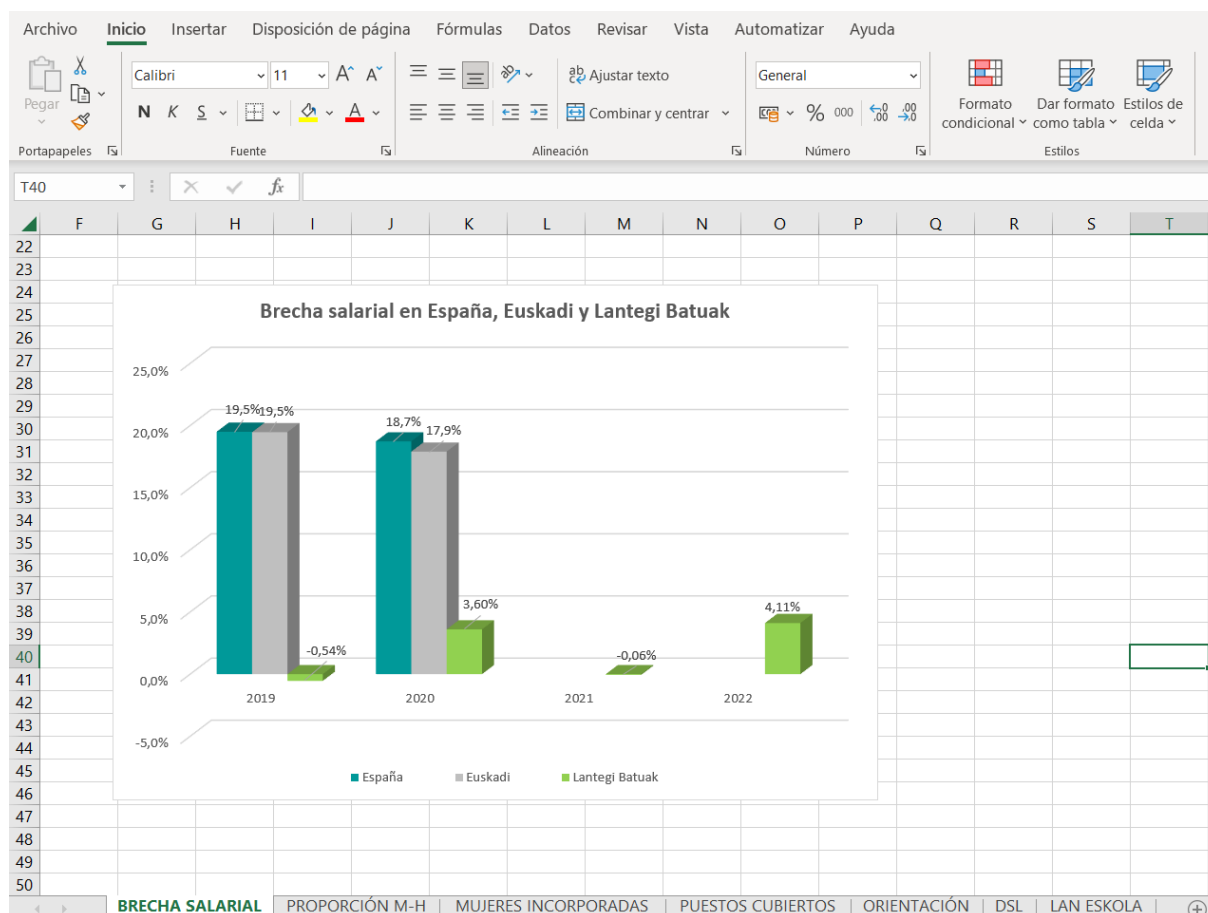
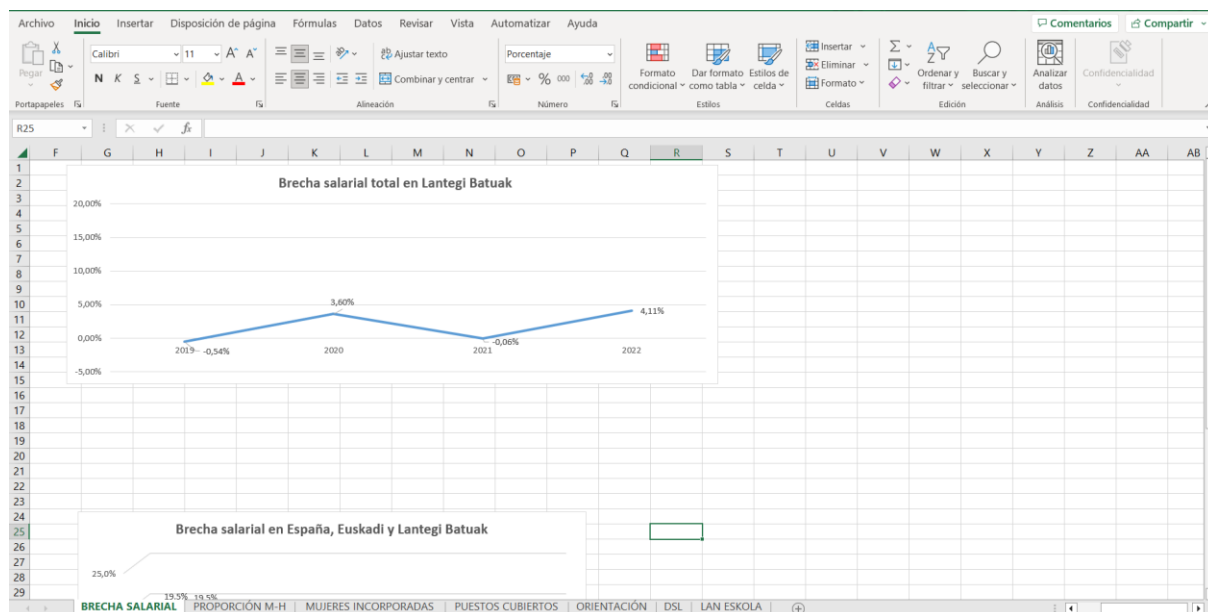
Con el desarrollo de este proyecto hemos aprendido la importancia de continuar potenciando la integración de la igualdad de mujeres y hombres en Lantegi Batuak, a través del análisis y seguimiento de indicadores de igualdad, entre otros aspectos. Identificamos asimismo como aprendizaje que utilizar el rosco de pasapalabra desde un inicio, adaptado a la terminología y al lenguaje técnico de un análisis de diferencia salarial es un elemento de gran importancia a la hora de difundir y comunicar los resultados, así como para garantizar la comprensión de los mismos.

MATERIALES QUE ACREDITAN LA PRÁCTICA:

III Plan de Igualdad de Lantegi Batuak:

Eje 1. Gestión de la igualdad de mujeres y hombres	
Objetivo 1.1. Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión	
Acción 1.1.1. Trabajar indicadores de gestión desde el enfoque de género	
Descripción detallada de la medida	En el marco de esta actividad se van a estudiar y analizar los siguientes elementos: Análisis de brecha salarial: Se trata de sistematizar este análisis, integrándolo en la gestión de Lantegi Batuak. El objetivo específico es obtener información detallada y comparable con años anteriores sobre la brecha salarial en los diferentes grupos y niveles. Asimismo, se va a prestar especial atención a la incidencia del factor discapacidad en la diferencia salarial entre mujeres y hombres de la organización. Análisis de la parcialidad: En este caso se van a analizar las causas de la mayor parcialidad entre las mujeres de la plantilla, identificando qué medidas correctoras se pueden implantar. También se revisará el impacto que las bajas definitivas (jubilación, fallecimiento) tienen a lo largo del año de análisis. Análisis de las retribuciones por áreas: Se analizará si existe segregación horizontal y, en su caso, cómo impacta en las retribuciones.
Personas destinatarias	Toda la organización
Plazo de ejecución	Enero 2021 – Junio 2021 Enero 2022 – Junio 2022
Responsable	Área de Igualdad
Recursos necesarios	Recursos materiales: Registro retributivo y módulo de indicadores Recursos humanos: Colaboración con el área de Sistemas para la consulta de datos cuantitativos
Indicadores de seguimiento	Registro retributivo actualizado Informe de brecha salarial con datos de 2020 Informe de brecha salarial con datos de 2021 Módulo de indicadores con sistematización de dato de brecha salarial

Indicadores de igualdad:



Informe de conclusiones de brecha salarial 2021:

Datos generales de brecha salarial

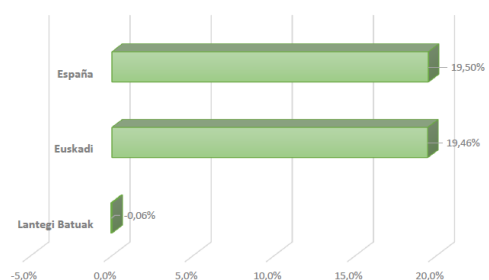


La brecha salarial de género es la diferencia que existe entre el salario medio anual (en bruto) de los hombres y de las mujeres, expresado en forma de porcentaje.

Salario medio anual en Lantegi Batuk, por sexo. 2021



Brecha salarial en España, la CAE y Lantegi Batuk. 2021



La diferencia en euros entre el salario anual de hombres y mujeres es de 8,16 €. Esto supone una brecha salarial de -0,06%. Es decir, las mujeres cobran de media al año un 0,06% más que los hombres. La brecha salarial global de Lantegi Batuk es casi inexistente y se sitúa muy por debajo de la que existe a nivel de la CAE o a nivel estatal.

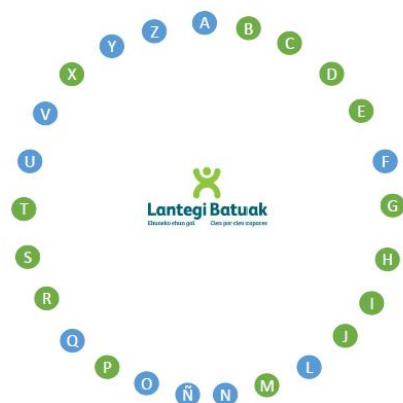
P.3

El rosco de la brecha salarial:



El rosco de Lantegi Batuk para entender la brecha salarial

Te presentamos el rosco de la brecha salarial de Lantegi Batuk. A continuación, puedes ver algunas definiciones de conceptos relacionados con la igualdad. Esto te ayudará a entender mejor los resultados del informe de brecha salarial de Lantegi Batuk.



Brecha salarial: Es la diferencia que hay entre el salario medio anual de los hombres y de las mujeres. Se calcula sin tener en cuenta el puesto de trabajo que tienen, las horas trabajadas el año, el tipo de jornada o contrato, etcétera.

Cotización a la Seguridad Social: Parte del salario mensual que las personas trabajadoras aportamos a la Seguridad Social para poder tener permisos de maternidad y paternidad, incapacidad temporal o prestaciones por jubilación, por ejemplo.

Discriminación salarial: Es el hecho de pagar menos a las mujeres por hacer el mismo trabajo que los hombres. La discriminación salarial es ilegal en las organizaciones.

Esteriotipos de género: Formas de ser que en nuestra sociedad atribuimos a hombres y a mujeres. Por ejemplo: "Las mujeres son débiles y los hombres fuertes". Los estereotipos de género son generalizaciones y no tienen por qué ser realidad.

Roles de Género: Formas de actuar y comportamientos que nuestra sociedad considera más adecuados en los hombres o en las mujeres.

Segregación Horizontal: Es el hecho de que existen profesiones donde la mayoría de los trabajadores son hombres, y otras profesiones en las que la mayoría de trabajadoras son mujeres.

IRPF: Es un impuesto que se paga al realizar la declaración de Hacienda.

Reducción de Jornada: Es reducir el número de horas que trabajamos para poder tener tiempo para cuidar a niños y niñas pequeñas.

Medidas de conciliación: Son acciones para ayudar a las personas a compatibilizar su vida personal y familiar con su vida laboral. Por ejemplo: horarios flexibles de entrada y salida, permisos retribuidos o reducciones de jornada.

Parcialidad: Se refiere a tener un contrato a tiempo parcial. En el mercado de trabajo, las mujeres tienen más parcialidad que los hombres porque asumen mayoritariamente el trabajo doméstico y de cuidados.

Corresponsabilidad: Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidados en el hogar.

Registro Salarial: Documento con las medias de los salarios de la plantilla que sirve para comprobar si existe brecha salarial en Lantegi Batuk.

Techo de cristal: Es la mayor dificultad que tienen las mujeres para ocupar puestos directivos o de alta responsabilidad.

Sexismo: Actitud discriminatoria que hace distinciones entre las personas según su sexo.

Circular interna de comunicación de las conclusiones del informe de análisis salarial:



PyD-122/22 garren BERRIPAPERA / CIRCULAR INFORMATIVA

Nork / Envía: Área de Igualdad

Data / Fecha: 20/10/2022

Gaia / Asunto: La brecha salarial en Lantegi Batuak

Nori / Dirigido a: Todas las personas

Durante estos últimos meses en Lantegi Batuak hemos analizado la brecha salarial en nuestra organización. La brecha salarial es la diferencia que existe entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres. Por eso decimos que la brecha salarial es una desigualdad de género que todavía existe en el trabajo.

Este análisis de la brecha salarial forma parte de las acciones previstas en el III Plan de Igualdad de Lantegi Batuak.

Así, hemos analizado los salarios de la plantilla del año 2021 para saber si existe brecha salarial en Lantegi Batuak. Los principales resultados son:

- En Lantegi Batuak existe una brecha salarial del -0.1%. Esto significa que las mujeres ganaron un 0.1% más que los hombres.
- La brecha salarial en Lantegi Batuak (-0.1%) es mucho menor que la que hay en el conjunto de organizaciones vascas (17.9%).
- Si analizamos los datos por áreas, vemos que en el área de servicios y en las áreas de apoyo la brecha salarial está por encima de la media de Lantegi Batuak: 10,9% y 31% respectivamente.
- En algunos niveles retributivos la brecha salarial también es mayor. En estos casos la causa de brecha salarial es la parcialidad que, en general, es mayor entre las mujeres. En Lantegi Batuak la parcialidad de las mujeres se debe a que se acogen más a medidas de conciliación para los cuidados o a las tareas asignadas (B2 y C4, por ejemplo). Sin embargo, en el caso de los hombres su parcialidad se explica por la duración de sus contratos a lo largo del año.

Adjuntamos un resumen de los datos más relevantes de la brecha salarial en Lantegi Batuak. El informe completo estará disponible próximamente en Intralan.

Además, hemos elaborado lo que llamamos el "rosco de Lantegi Batuak para entender la brecha salarial", que incluye la definición de algunos términos que aparecen en el informe.

Azken hilabete hauetan Lantegi Batuak-en gure erakundeko soldata-arrakala aztertu dugu. Soldata-arraila gizonen batez besteko soldataren eta emakumeen batez besteko soldataren artean dagoen aldea da. Horregatik diogu soldata-arrakala oraindik ere lanean dagoen genero-desberdintasuna dela.

Soldata-arrailaren azterketa hori Lantegi Batuak-en III. Berdintasun Planean aurreikusitako ekintzen artean dago.

Horrela, 2021eko langileen soldatak aztertu ditugu, Lantegi Batuak-en soldata-arrakala dagoen jakiteko. Hona hemen emaitza nagusiak:

- Lantegi Batuak-en -%0,1eko soldata-arraila dago. Horrek esan nahi du emakumeek gizonek baino % 0.1 gehiago irabazi zutela.
- Lantegi Batuak-en soldata-arraila (% -0,1) askoz txikiagoa da euskal erakunde guztietan dagoena baino (% 17,9).
- Datuak arloka aztertuz gero, ikusiko dugu zerbitzuen arloan eta laguntza-arloetan soldata-arraila Lantegi Batuak-en batez bestekoaren gainetik dagoela: % 10,9 eta % 31, hurrenez hurren.
- Ordainsari-maila batzuetan soldata-arraila ere handiagoa da. Kasu horietan, soldata-arrakalaren arrazoia partzialtasuna da, eta, oro har, handiagoa da emakumeen artean. Lantegi Batuak-en, emakumeen partzialtasuna zainketetarako kontziliazio-neuriei edo esleututako zereginei (B2 eta C4, adibidez) gehiago heltzen diotelako da. Hala ere, gizonen kasuan, haien partzialtasuna urtean zehar egindako kontratuen iraupenagatik azaltzen da.

Honekin batera doa Lantegi Batuak-eko soldata-arrakalaren datu garrantzitsuenen laburpena. Txosten osoa laster eskuragarri egongo da Intralanen.

Gainera, Lantegi Batuak-en roscoa deritzona egin dugu soldata-arraila ulertzeko, txostenean agertzen diren termino batzuen definizioa barne hartzen duena.