

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

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

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA · 2026

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:

Hautaketa- eta barne-sustapeneko prozesuen ebaluazio sistematikoa genero-ikuspegiarekin.

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

1. Etengabeko monitorizazioa: Urtero eta etengabe monitorizatzea (2022tik aurrera) sarbide-fluxuak (hautaketa) eta lanbide-progresioa (sustapena) genero-ikuspegitik, Lantegi Batuak-en ekitatea ziurtatzeko. Horrela, berdintasun-diagnostikoak (estatikoagoak) gainditzeko saiatzen gara, urteko monitorizazio jarraituaren bidez.
2. Alborapen eta egiturazko hesi ikusezinak identifikatzea: Erakundeko zentro, zerbitzu eta arloetan bereizketa horizontala eta bertikala (edo kristalezko sabaia) objektiboki identifikatzea.
3. Datuetan oinarritutako ekintza zuzentzaileak aktibatzea: emaitzak ekintza zuzentzaile bihurtzea.
4. Betetze estrategikoa: IV. Berdintasun Planaren (2023-2026) 3.1.1 ekintza zuzenean betetzea eta erakundearen talentua kudeatzeko eredu aurreratua finkatzea.

ENTITATE ARDURADUNA:

Lantegi Batuak

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA / %: 978 (guztizkoaren %38)	GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA / %: 1.592 (guztizkoaren % 62)
--	--

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

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK: Besterik ez.

HASIERA DATA: 2022ko urtarrila	HARREMANETARAKO PERTSONA: Ziortza Rekakoetxea
HARREMANETARAKO TELEFONOA: 944.535.999	HARREMANETARAKO EMAILA: ziortzarekakoetxea@lantegibatuak.eus

HITZ GAKOAK

Markatu praktikarekin lotura handiena duten 3 hitz gako bakarrik.

☐ Estrategia	☐ Pertsonak	☐ Aliantzak
☐ Hornitzaileak	☐ Gizarte Erantzukizun Korporatiboa	☐ Erakunde Eredua
☐ Zeharkakoa	☐ Kualitatiboa eta kuantitatiboa	☒ Kudeaketa sistematikoa, metodologia edo prozesua
☐ Diagnostikoa	☐ Berdintasunerako plana	☒ Ikerketak eta genero-analisiak
☐ Estrategian integrazioa	☐ Feminizidioa	☐ Genero-indarkeria
☐ Arriskuen prebentzioa	☐ Komunikazio eraginkorra / komunikazio ez-bortitza	☐ Barne-komunikazioa
☐ Kanpo-komunikazioa	☐ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista	☐ Gardentasun salarialean
☐ Soldata-arrakala	☐ Berdintasunerako kanpainak	☐ Formazioa eta sentsibilizazioa
☐ Mentoretza	☒ Joera sexistarik gabeko sustapena	☐ Emakumeak sartzea ordezkari txikia duten eremuetan
☐ Batez ere emakumeen/gizonen sektorea	☐ Parte-hartze feminista	☐ Kontziliazio erantzukidea
☐ Denboraren eta espazioaren antolamendua	☐ Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna	☐ Segurtasuna, osasuna eta ongizatea
☐ Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta	☐ Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa	☐ Lan-baldintzak
☐ Ordainsari-politika	☐ Saillapen profesionala	☐ Kristalezko sabaia
☐ Parekidetasuna	☐ Berdintasunerako lidergoa / lidergo feminista	☐ Interseksionalitatea, aniztasuna
☐ Emakume erreferenteen ikusaraztea	☐ Autodefentsa feminista	☐ Emakumeen ahalduntzea
☐ LGTBQ+ politikak	☐ Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak	☐ Gizarte esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA

☐ Hezkuntza	☒ Industria	☒ Zerbitzuak
☐ Osasun arloa	☐ Gizarte zerbitzuak	☐ Bestelakoak

DESKRIBAPENA:

Praktika 2022an sortu zen, Lantegi Batuak-eko Berdintasun Arloaren ekimenez, hautaketa-prozesuek eta barne-sustapeneko prozesuek erakundearen ekitatean duten benetako eragina ebaluatzeko beharrari erantzuteko. Haren garapena sistematikoki gauzatzen da, bost faseren bidez:

- 1. fasea. Plantillaren hasierako argazkia:** pertsonen datuak biltzen dira, sexuaren, zentroaren, zerbitzuaren edo arloaren eta erregimen motaren arabera bereizita (Enplegu Zentro Berezia eta Okupazio Zerbitzua). Oinarri hori izatea funtsezkoa da hautaketa- eta sustapen-datuak erakundearen espazio bakoitzean emakumeek eta gizonek duten pisu errealarekiko modu proportzionalan alderatu ahal izateko.
- 2. fasea. Hautaketa-prozesuen azterketa:** Datuak barne-sistemen bidez biltzea, jasotako hautagai-zerrenden bolumena emakumeen azken kontratazioekin alderatzeko. Azterketa hori zehatz-mehatz egiten da Lantegi Batuak-eko zentro, arlo eta zerbitzu guztietan, sartzeko zailtasunak non egon daitezkeen identifikatzeko.
- 3. fasea. Sustapenen azterketa intersektzionala:** Erakundearen barruko progresio profesionalen ebaluazio kuantitatiboa eta kualitatiboa. Gainazalean ez geratzeko, pertsonen sexua funtsezko beste aldagai batzuekin gurutzatzen dugu: kolektiboa (degaitasun intelektuala, sentsoriala edo fisikoa, garuneko kaltea, gaixotasun mentala edo degaitasunik gabea), arloa (industria, zerbitzuak eta laguntza-arloak) eta zentro edo zerbitzu espezifikoak. Horrela, oztopo oso zehatzak detekta ditzakegu.
- 4. fasea. Lortutako datuen analisi** eta balorazio kuantitatibo eta kualitatiboarekin txostena egitea, baita ondorio nagusiak eta gomendioak ere.
- 5. fasea. Itzulera eta inplikazio operatiboa:** Hasierako txostena Gizarteratze eta Garapen Zuzendaritzan aurkeztea, bi arlo barne hartzen dituen: Orientazioa eta Enplegu Lagundua, eta Hautaketa eta Garapena, diagnostikoa eguneroko esperientziarekin aberasteko. Ondoren, txostena Lantegi Batuak-eko Berdintasun Taldeari bidaltzen zaio. Talde hori erakundeko hainbat arlotako pertsonak osatzen dute, feedbacka jasotzeko.

Azkenik, behin betiko txostena itxi ondoren, Kudeaketa Batzordearekin partekatzen da. Batzorde horrek erakundearen Zuzendaritza eta Enpresa Batzordea osatzen ditu. Horrela, alderdi guztiak partaide egiten ditugu hautemandako desbideratzeen aurrean ekintza zuzentzaileak diseinatzean.

Gardentasun hori benetako kontrolerako bi bermeren bidez gauzatzen da: alde batetik, Kontratazio Batzorde bat egotea, Enpresa Batzordeak parte hartzen duena, eta bilera bat deitu ahal izatea, egokitzen ez den edozein datu detektatuz gero; eta, bestetik, urtearen amaieran sustatu diren pertsona guztien laburpen zehatza ematea. Horrela, txantiloien irudikapenak fiskalizazio-tresnak ditu eta parte hartzen du ekintza zuzentzaileen diseinuan.

- 6. fasea. Hedapena eta gardentasuna:** Txosten osoa Lantegi Batuak osatzen duten pertsona guztiei jakinaraztea, barne-zirkular baten bidez, zentro eta zerbitzuetako

informazio-panelen bidez, eta Berdintasun Arloa, gure barneko intralaneko genero-berdintasunerako espazio digitalaren bidez. Horrela, berdintasuneko aurrerapenak eta erronkak pertsona guztiek ezagutuko dituztela bermatzen saiatzen gara.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

- Mikro ikuspegia: Berrikuntza nagusia Erakundearen batez besteko globalak haustea da, berariazko zentro, zerbitzu edo lan-eremuetan egon daitezkeen arrakalak detektatzeko, zehaztasun handiagoko "tokiko" auditoriak ahalbidetuz.
- Ikuspegi intersektionala: Genero aldagaia kolektiboekin (degaitasun intelektuala, fisikoa eta sentoriala, kalte zerebrala, gaixotasun mentala, degaitasunik gabea), unitateekin (industrial, zerbitzuak eta laguntza-arloak) eta lotura juridikoko figurekin (Enplegu Zentro Berezia eta Zerbitzu Okupazionala) gurutzatzen dugu.
- Gardentasuna: Praktikaren heldutasuna nabarmentzen da, arrakastak ez ezik, hautemandako arrakalak ere gardentasunez islatzen baititu, hobekuntza-helburu bihurtuz.

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Metodologiaren aplikazio iraunkorrak honako inpaktu neurgarri hauek eragin ditu:

- Industriadako sarbidearen bilakaera: Alborapenak identifikatzeak industria-unitatearen maskulinizazioa minimizatzea ahalbidetu du, emakumeen kontratazioa 2021eko % 27tik 2025eko % 36ra igoz.
- Txertaketen orekaren iraunkortasuna: 2025. urtean, sarrera guztien % 47 emakumeak izan ziren, eta modu positiboan bultzatu zuten emakumeek erakundean zuten pisu globala.
- Alerta goiztiarraren adierazlea sustapenetan: 2025eko progresioen azterketa xehatuak agerian utzi zuen langileen sustapenak erakundean duten pisu proportzionalaren azpitik egon zirela, eta 2024an lortutako proportzionaltasunaren galeraz ohartarazi zen. Hori dela eta, Lantegi Batuak-en hurrengo Berdintasun Planaren negoziazio kolektibora eraman nahi diren ekintza positiboak abian jartzeko gomendioa sartu da.

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

Praktika instituzionalizatuta eta IV. Berdintasun Planaren (2023-2026) 3.1.1 ekintzarekin lerrokatuta dago, eta 2022an onartutako Hautaketa- eta sustapen-prozesuetan genero-ikuspegia sistematizatzeko gidaren jarraibideen arabera arautzen da.

- Ezagutza eta zabalkundea: Dokumentua eta haren ondorioak Orientazio eta Enplegu arlo lagunduarekin eta Hautaketa eta Garapen arloarekin partekatzen dira, baita Berdintasun Taldearekin eta Kudeaketa Batzordearekin ere. Arlo horien feedbacka jaso ondoren, behin betiko urteko txostena plantilla osoaren artean zabaltzen da barne-zirkularraren bidez, eta zentro, zerbitzu eta arlo guztietako informazio-paneletan jartzen da. Amaitzeko, urteko txostenak Lantegi Batuakeko intralan

partekatzen dira, eta ordenagailu bat duten pertsona guztiek dute eskuragarri, zehazki Berdintasun Arloa arloan.

- Ekintzaren egoera: 2025eko datuak biltzeko ziklo analitikoa amaituta dago, eta orain bidea irekitzen zaio proposatutako gomendio zuzentzaileak gauzatzeari.

ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA:

- Baliabideen eraginkortasuna: praktikak 0 euroko kostu ekonomikoa du kanpoko aholkularitzan, Berdintasun Arloak garatu baitu oso-osorik, Erakundeko beste arlo batzuekin lankidetzan, adierazi den bezala. Barneko datu-baseak erabili ditu, neurri horretarako kanpoko software espezifikorik kontratatu beharrik gabe.
- Ordu-optimizazioa: Ahalik eta gehien aprobetxatzen dira taldeen eta arloen artean dauden barne-komunikazioko kanalen sinergiak, dedikazio-orduak optimizatuz, datuak ustiatzeko txantilo eta metodologia bateratuen bidez.

PARTE-HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

- Eragindako biztanleak: Praktikaren irismenak Lantegi Batuak-eko pertsonen % 100 hartzen du, eta zuzenean eragiten die 2.570 pertsonaren (978 emakume eta 1.592 gizon) garapen profesionaleko ekitate-baldintzei.
- Kudeaketan parte hartzen dutenak: Datuak emateko eta aztertzeko prozesuan zuzenean sartzten dira Gizarteratze eta Garapen Zuzendaritza osoa (Orientazio eta Enplegu Lagunduaren arloa + Hautaketa eta Garapen Arloa), Berdintasun Taldea eta Kudeaketa Batzordea (erakundearen zuzendaritza + enpresa-batzordea). Etorkizuneko jarraipena bermatuta dago.

DOKUMENTATUA:

Esperientziak dokumentu-euskarri sendoa eta ikuskagarria du:

- Hautaketa- eta sustapen-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeko txostenen historia: Urteko edizioak, 2021, 2022, 2023, 2024 eta 2025eko datuekin.
- Hautaketa- eta sustapen-prozesuetan genero-ikuspegia sistematizatzeko gidaren testu osoa (2022).
- Hautaketa-eskaeren barneko aginteen koadroa eta barne-sustapenen jarraipenerako Excel.
- Urteko txostenetan lortutako emaitzak zabaltzeko barne-zirkularrak.
- Berdintasun Arloa gunea, Lantegi Batuak-en berezko intranetaren barruan.

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Arrakasta-faktoreak: Barneko talde teknikoaren analisi-gaitasun sendoa, zuzendaritzaren babesa emaitzak bere gain hartzeko, eta barneko arau-esparru zorrotza egotea, hala nola Lantegi Batuak-en IV. Berdintasun Plana.

- Zailtasun nagusia: Lantegi Batuak-en sakabanatze geografikoa (industria- eta zerbitzu-zentro ugari Bizkaian) eta desgaitasun, unitate, figura juridiko eta abarren tipologia desberdineko profil profesionalak kudeatzeko konplexutasun gehigarria.
- Nola gainditu zen: Datuak biltegitratzeko eredu bateratu zentralizatu bat garatuz, klik gutxiren bidez, informazio orokorra isolatzea eta zentro, zerbitzu edo lan-eremu bakoitzeko analisi "mikroak" egitea ahalbidetzen duena, iragazkien aldagai desberdinekin.

TRANSFERIGARRITASUNA:

- Egokitzeko gaitasuna: metodologia % 100ean estrapolatu daiteke kontratazioen eta barne-sustapenen bolumen errepikaria kudeatzen duten edozein erakundetara, enpresa pribatuetara zein hirugarren sektoreko erakundeetara.
- Funtsezko gomendioa: Beste erakunde batzuei gomendatuko genieke ez daitezela soilik kontratazioaren azken datua biltze hutsean geratu; generoari buruzko joera inkontzienteak neutralizatzeko edo minimizatzeko benetako balioa da jasotako hasierako hautagaien ehunekoa sistematikoki kontrastatzea zentro, zerbitzu edo arlo bakoitzean, sexuaren arabera, azkenean prozesua gainditzten duten pertsonen aldean.

IKASKUNTZAK:

- Ikuspegi bereizien beharra: 2022tik praktikaren ibilbidea ebaluatzean, ikaskuntza bat izan da ulertzea barne-hautaketa eta -sustapena errealtate desberdinak direla, eta ezin direla eredu zurrun batekin neurtu. Kanpo-sarbideak hautagaitzen erakartzean eta bolumenean oinarritutako azterketa eskatzen du (gure Intraneteko hautaketa-eskaeren aginte-koadroaren bidez ebatzia), baina barne-sustapenak eskatzen du plantilla barruko garapen- eta atxikipen-aldagai kualitatiboak ere aztertzea.
- Erdi-mailako arduradunentzako prestakuntza jatorritik: Datuak izatea eta funtsezko aldagai desberdinetatik iragazteko gaitasuna izatea abantaila handia da, baina datuak berak bakarrik ez du errealtatea eraldatzen. Atzera begiratuta, ikaskuntza estrategiko nagusia da azken txostenean proposatu ditugun prozesu horietako genero-joerei buruz erdi-mailako agintariei zuzendutako prestakuntza- eta sentsibilizazio-ekintzak 2022an neurketa-tresnak abiaraztearekin batera ezarri ahal izan zirela.
- Alerta goiztiarren eredu bateranzko bilakaera: Hasiera batean, sistematika urteko diagnostikoa (iraganean) egiteko eta hedatzeko bokazioarekin sortu zen. Ikaskuntzak, urte hauetan zehar, prebentziozkoa izan daitekeen eredu baterantz joateak duen garrantzia erakutsi digu. Etorkizunari begira, helburua da gure egungo iturrien arintasuna aprobetxatzea alerta-adierazleak ezartzeko, eta horrek aukera emango digu berehala esku hartzeko, erakundeko lanpostu, zentro, zerbitzu edo arlo jakin batzuetan genero-arrakalak finkatu aurretik.

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Erantsi, hala badagokio, aurretik azaldutakoa egiaztatzeko materialak edo eranskinak. Bereziki baloratuko da kudeaketaren bilakaera erakusten duten datu kuantitatiboak, adierazleak eta grafikoak ematea **sexuaren arabera bereizita**

Intraneteko "Hautaketa-eskaerak" aginte-koadroaren laburpena, iragazkiak aplikatzeko interfazea eta gaitasuna erakutsiz.

Demandas de Selección CUADRO DE MANDOS

Áreas de Gestión: **Sei Area** | Origen Áreas LB: **LB** | Fecha Aprox. Inc.: entre **01/01/2025** y **31/12/2025** | Fecha Cierre entre: **01/01/2025** y **31/12/2025** | **Filtrar** **Volver**

Nota: Los filtros mostrados se aplican sobre: Personas Incorporadas por Condición, Personas Incorporadas por Procedencia, Demandas/Puestos Receptados y Subcontratas (ETT, Consultoría...)

DEMANDAS	603	Puestos Solicitados	793	Puestos Anulados	60	Puestos Reactivados	36
Industrial	227	Industrial	404	Industrial	21	Industrial	11
Servicios	352	Servicios	361	Servicios	34	Servicios	25
Diversificación	1	Diversificación	1	Diversificación	1	Diversificación	0
Áreas de Apoyo	7	Áreas de Apoyo	7	Áreas de Apoyo	0	Áreas de Apoyo	0
Empleo Ordinario	17	Empleo Ordinario	21	Empleo Ordinario	5	Empleo Ordinario	0

Si había una persona seleccionada en una demanda para un puesto que se ha anulado, se contará dos veces una en Puestos Cubiertos y otra en Puestos Reactivados

Puestos Ptes. de Cubrir	136
Industrial	91
Servicios	38
Diversificación	0
Áreas de Apoyo	3
Empleo Ordinario	4

Los Puestos Ptes. de Cubrir que se muestran son de las demandas abiertas o cerradas fuera del filtro seleccionado teniendo en cuenta la siguiente fórmula:
(Ptes. Solicitados + Ptes. Reactivados) - Ptes. Cubiertos

Demandas dentro del año filtrado

INCORPORACIONES POR CONDICIÓN									
Disc.	Sexo	Total	%	LB	LE Nuevo	LE Repite	ETT / Subcontrata	Empleo Ordinario	
1	H	4	0,46	0	1	0	3	0	
1	M	4	0,46	0	0	0	4	0	
DC	M	1	0,12	1	0	0	0	0	
DF	H	94	10,88	42	33	18	0	1	
DF	M	36	4,17	18	11	7	0	0	
DI	H	31	3,59	9	18	2	0	0	
DI	M	19	2,2	6	13	0	0	0	
DS	H	26	3,01	11	10	4	0	1	
DS	M	12	1,39	3	5	4	0	0	
EM	H	15	1,74	3	7	5	0	0	
EM	M	11	1,27	3	6	3	0	1	
SD	H	234	27,08	48	34	39	113	0	
SD	M	377	43,63	91	74	139	73	0	
TOTAL		864		235	212	216	193	3	

Suma de personas incorporadas en LB y Empleo Ordinario en Demandas Cerradas
Solo tiene en cuenta el segundo bloque de Fichas para el filtro.
El filtro Áreas de Gestión tiene en cuenta el área que gestiona la incorporación (independientemente de si es Área Principal o Colaboradora)

PERSONAS INCORPORADAS POR CONDICIÓN									
Disc.	Sexo	Total	%	LB	LE Nuevo	LE Repite	ETT / Subcontrata	Empleo Ordinario	
1 - ÁREAS DE APOYO		7	1,56	2	4	1	0	0	
2 - INDUSTRIAL		205	45,76	93	74	20	21	0	
3 - SERVICIOS		221	49,33	63	95	109	0	0	
TOTAL		248		158	181	131	21	0	

*Suma de personas incorporadas en LB y Empleo Ordinario en Demandas Cerradas

PERSPECTIVA DE GÉNERO				
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Total	% Mujeres
BANAKETA ZERBITZUA	2	18	20	10
Personas candidatas en el proceso	2	18	20	10
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0
DOKUMENTUEN KUDEAKETA	4	14	18	22,22
Personas candidatas en el proceso	4	14	18	22,22
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0
EQ. GESTIÓN IND.	2	1	3	66,67
Personas candidatas en el proceso	2	1	3	66,67
Personas contratadas/seleccionadas	1	0	1	100
GARBIKETA ARTATSE Etxebarri	83	58	141	58,87
Personas candidatas en el proceso	83	58	141	58,87
Personas contratadas/seleccionadas	0	3	3	66,67
GARBIKETA ATXARTE Mutiara	161	34	195	82,56
Personas candidatas en el proceso	161	34	195	82,56
Personas contratadas/seleccionadas	7	1	8	87,5

Puestos Cubiertos					
	Desglosar	T	H	M	% M
Industrial		817	380	437	53,49
TOTAL Puestos Cubiertos Internamente		123	69	54	43,9
Movimiento/Trasladados		109	58	51	46,79
Convocatoria Interna		14	11	3	21,43
De Servicio Ocupacional		0	0	0	0
Total Contratados		95	54	41	43,16
Lista de espera con experiencia en LB		75	43	32	42,67
Lista de Espera Nuevos		20	11	9	45
Total ETT/Subcontratas		193	116	77	39,9
Servicios		383	128	255	66,56
TOTAL Puestos Cubiertos Internamente		90	34	56	62,22
Movimiento/Trasladados		90	34	56	62,22
Convocatoria Interna		0	0	0	0
De Servicio Ocupacional		0	0	0	0
Total Contratados		293	94	199	67,92
Lista de espera con experiencia en LB		103	41	62	60,19
Lista de Espera Nuevos		190	53	137	72,11
Total ETT/Subcontratas		0	0	0	0
Diversificación		0	0	0	0
TOTAL Puestos Cubiertos Internamente		0	0	0	0
Movimiento/Trasladados		0	0	0	0
Convocatoria Interna		0	0	0	0
De Servicio Ocupacional		0	0	0	0
Total Contratados		0	0	0	0
Lista de espera con experiencia en LB		0	0	0	0
Lista de Espera Nuevos		0	0	0	0
Total ETT/Subcontratas		0	0	0	0
Áreas de Apoyo		7	2	5	71,43
TOTAL Puestos Cubiertos Internamente		2	0	2	100
Movimiento/Trasladados		0	0	0	0
Convocatoria Interna		2	0	2	100
De Servicio Ocupacional		0	0	0	0
Total Contratados		5	2	3	60
Lista de espera con experiencia en LB		4	1	3	75
Lista de Espera Nuevos		1	1	0	0

GARBIKETA GARBITZE	94	21	115	81,74
Personas candidatas en el proceso	94	21	115	81,74
Personas contratadas/seleccionadas	7	0	7	100
GARBIKETA HAZIZA	129	39	168	76,29
Personas candidatas en el proceso	129	39	168	76,29
Personas contratadas/seleccionadas	2	2	4	50
INCLUSIÓN Y DESARROLLO	4	1	5	80
Personas candidatas en el proceso	4	1	5	80
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0
INFRAESTRUCTURAS / PREVENCIÓN, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	4	3	7	57,14
Personas candidatas en el proceso	4	3	7	57,14
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0
IURRETA- LOGISTIKO	9	5	14	64,29
Personas candidatas en el proceso	9	5	14	64,29
Personas contratadas/seleccionadas	0	1	1	0
LOREZAITZA	1	10	11	9,09
Personas candidatas en el proceso	1	10	11	9,09
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0
SERVICIOS GENERALES	3	1	4	75
Personas candidatas en el proceso	3	1	4	75
Personas contratadas/seleccionadas	1	0	1	100
T. ABADIÑO	57	117	174	32,76
Personas candidatas en el proceso	57	117	174	32,76
Personas contratadas/seleccionadas	2	0	2	100
T. AHOREBIETA	19	9	28	67,86
Personas candidatas en el proceso	19	9	28	67,86
Personas contratadas/seleccionadas	1	3	4	25

Total ETT/Subcontratas	0	0	0	0
Empleo Ordinario	16	11	5	31,25

Puestos Cubiertos: demandas solicitadas y cerradas dentro del año que se este filtrando

"Hautaketa- eta sustapen-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea. 2025eko datuak ".

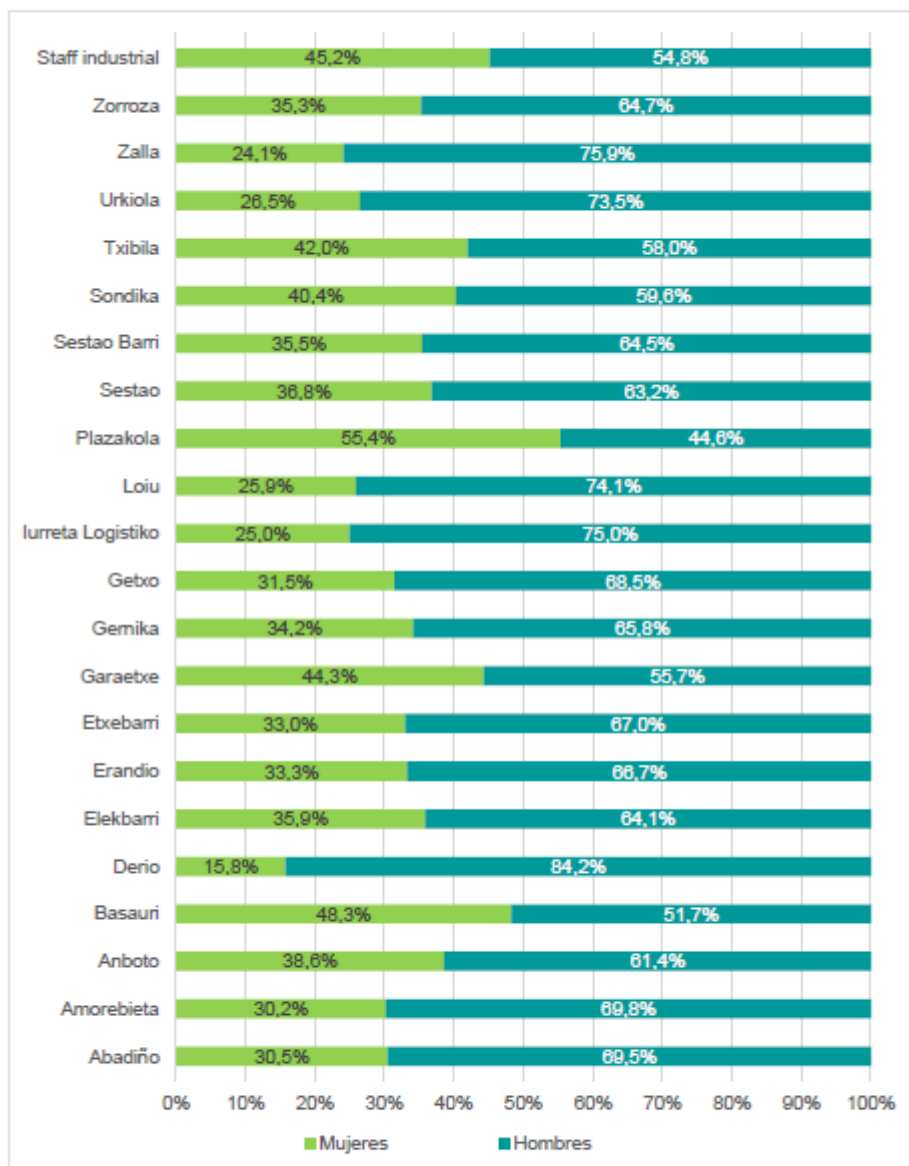


ÍNDICE

1. Introducción.....	2
2. Contexto actual: Barreras estructurales en el acceso y promoción de mujeres	4
2.1 Principales dificultades para la incorporación (procesos de selección).....	4
2.2 Principales dificultades para alcanzar puestos de mayor responsabilidad (procesos de promoción)	6
2.3 El modelo de Lantegi Batuak	8
3. Plantilla actual de Lantegi Batuak	10
4. Incorporaciones a Lantegi Batuak en 2025	17
5. Promociones en Lantegi Batuak en 2025.....	21
5.1 Progresiones totales en 2025.....	21
5.2. Progresiones en la plantilla de Lantegi Batuak (CEE y SD).....	24
5.3 Progresiones en el Servicio Ocupacional de Lantegi Batuak	26
6. Conclusiones.....	28
7. Recomendaciones.....	30

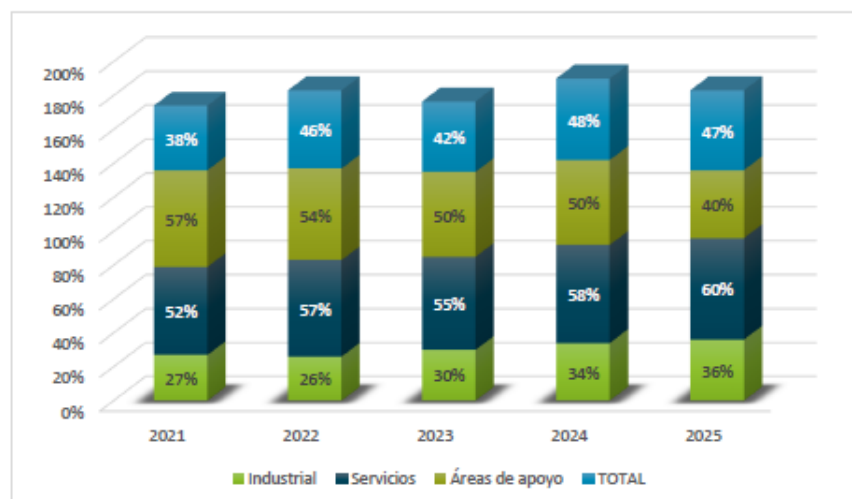
Azken txostenaren “Genero ikuspegia hautaketa eta sustapen prozesuetan txertatzea. 2025eko datuak” grafiko gako batzuk

Gráfico 2. Plantilla de Lantegi Batuak en centros industriales, por sexo. Porcentajes (2025)



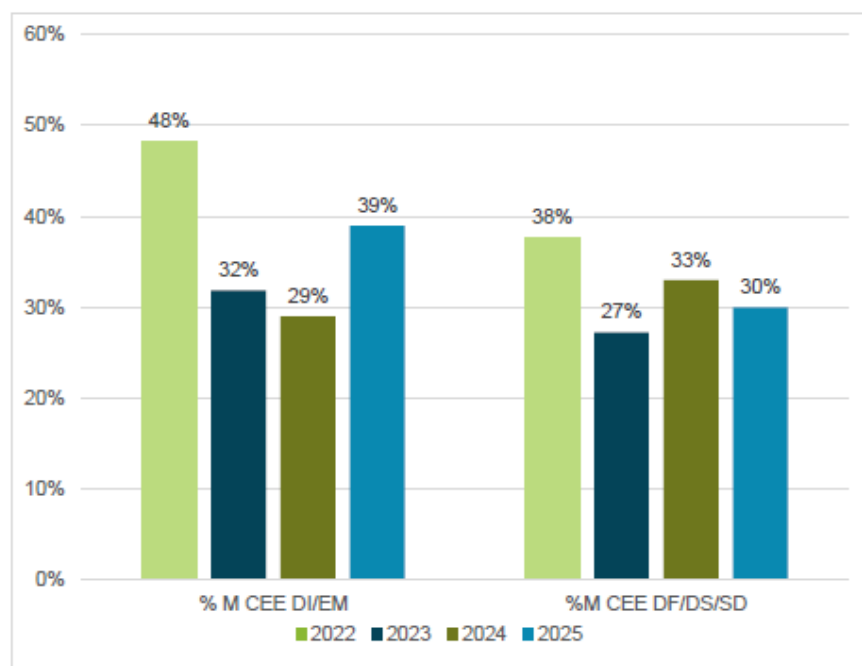
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Porcentaje de mujeres incorporadas, por áreas (2021-2025)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Promociones de mujeres en la plantilla de Lantegi Batuak por colectivo. 2022-2025



Fuente: Elaboración propia

Txostena zabaltzeko barne-zirkularrak.




GS 07/25 garren BERRIPAPERA / CIRCULAR INFORMATIVA

Nork / Envía: Dirección de Gestión Social y RRLL - Área de Igualdad

Gaia / Asunto: Genero-ikuspegia hautaketa- eta sustapen-prozesuetan / Perspectiva de género en los procesos de selección y promoción

Data / Fecha: 02/06/2026

Nori / Dirigido a: Lantegi Batuak-eko persona guztiak / Todas las personas de Lantegi Batuak

Gure IV. Berdintasun Planaren esparruan, 2025eko kontratazio- eta sustapen-azterketaren ondorioak aurkezten ditugu.

Alderdi positiboak:

- 2025ean egindako kontratazioen % 47 emakumeak izan ziren, eta plantillan haien presentzia %38koa izan zen.
- Industria-arloko langileen kontratazioak %36ra igo ziren, sektore maskulinizatu batean estereotipoen haustura sendotuz.

Identifikatutako erronkak:

- Plantillaren % 38 emakumeak badira ere, sustapenen % 32 baino ez dute egin. Erronka da emakumezko langileen progresioa geldiaraz dezaketen oztopoak identifikatzea (eta, hala badagokio, ezabatzea).
- Industria-arloak eta lorezaintzak maskulinizatuta jarraitzen dute, eta laguntza- eta garbiketa-arloek feminizatuta: Unitate, postu edo funtzio batek ere generoa izan ez dezan lan egin behar dugu.

Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna balio estrategikoa da: pertsona guztien talentua aprobetxatzeak, genero-bereizketarik gabe, erakunde hobea egiten gaitu.

Honekin batera doakizu 2025eko hautaketa- eta sustapen-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko txostena. Intralaneko berdintasun-arloan ere kontsulta dezakezu.

Agur bero bat.
Oscar Sanchez

En el marco de nuestro IV Plan de Igualdad, presentamos las conclusiones del análisis de contratación y promoción de 2025.

Aspectos positivos:

- El 47% de las contrataciones realizadas en 2025 fueron mujeres, siendo su presencia en la plantilla del 38%.
- Las contrataciones de trabajadoras en el área industrial subieron al 36%, consolidando la ruptura de estereotipos en un sector masculinizado.

Retos identificados:

- Aunque las mujeres representan el 38% de la plantilla, solo han protagonizado el 34% de las promociones. El desafío es identificar (y, en su caso, eliminar) barreras que puedan frenar la progresión de trabajadoras.
- El área industrial y la jardinería siguen masculinizadas, y las áreas de apoyo y la limpieza, feminizadas: Debemos trabajar para que ninguna unidad, puesto o función tenga género.

La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres es un valor estratégico: aprovechar el talento de todas las personas, sin distinción de género, nos hace una Organización mejor.

Adjuntamos el informe de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción en 2025. También puedes consultarlo en el área de igualdad de Intralan.

Un saludo,
Oscar Sánchez



GS 08/25 garren BERRIPAPERA / CIRCULAR INFORMATIVA

Nork / Envía: Dirección de Gestión Social y RRLL - Área de Igualdad

Gaia / Asunto: Genero-ikuspegia hautaketa- eta sustapen-prozesuetan /

Data / Fecha: 19/07/2025

Perspectiva de género en los procesos de selección y promoción

Nori / Dirigido a: Lantegi Batuak-eko persona guztiak / Todas las personas de

Lantegi Batuak

Lantegi Batuak erakundearen IV. Berdintasun Planaren (2023 – 2026) helburuetako bat da desgaitasuna duten emakumeak erakundearen sartzea eta sustatzea. Horretarako, plantillaren osakeraren eta hautaketa- eta sustapen-prozesuen jarraipena egiten dugu urtero.

2024an, emakumeak langileen % 38 izan ziren, eta 2021ean, berriz, % 35. Bilakaera positibo horrek azken urteetan aplikatutako neurrien eragin iraunkorra islatzen du. Arloka, Laguntza Arloek dute langile gehien (% 64), ondoren Zerbitzuak (% 45) eta Industria (% 33).

Laneratzeei dagokienez, 2024an kontratatutako pertsonen % 48 emakumeak izan dira, eta datu horrek gaur egun plantillan duten garrantzia gaititzen du. Nabarmenezkoa da industria-arloaren kasua, emakume landunen ehunekoa % 30etik % 34ra igo baita azken urtean.

Sustapen-prozesuetan ere aurrerapausoak eman dira: 2024an, gora egin duten pertsonen % 38 emakumeak izan dira, eta horrek esan nahi du 2023an erregistratutako % 31rekiko hobekuntza izan dela, eta bat datorrela langileek plantillan duten egungo pisuarekin. Bereziki nabarmendu behar da Okupazio Zerbitzua, non sustapenen % 43 emakumeei egokitu zaizkien.

Emailtek aurrerapen iraunkorra islatzen dute, nahiz eta oraindik hobetu beharreko arloak badiren. Horregatik, lanean jarraituko dugu erakundearen maila guztietan baldintza berdinezaleagoak sortzeko.

Honekin batera doakizu 2024ko hautaketa- eta sustapen-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko txostena. Intralaneko berdintasun-arloan ere kontsulta dezakezu.

Agur bero bat.
Oscar Sanchez

El IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak (2023–2026) establece como uno de sus objetivos impulsar la incorporación y promoción de mujeres con discapacidad dentro de la organización. Para ello, realizamos un seguimiento anual de la composición de la plantilla y de los procesos de selección y promoción.

En 2024, las mujeres representaron el 38% de la plantilla, frente al 35% de 2021. Esta evolución positiva refleja el impacto sostenido de las medidas aplicadas en los últimos años. Por áreas, Áreas de Apoyo cuenta con la mayor presencia de trabajadoras (64%), seguida de Servicios (45%) e Industrial (33%).

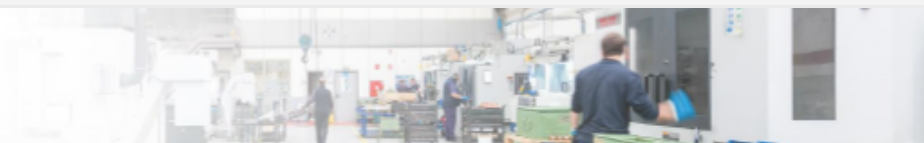
En cuanto a las incorporaciones, el 48% de las personas contratadas en 2024 han sido mujeres, un dato que supera su peso actual en plantilla. Destaca el caso del área Industrial, donde el porcentaje de mujeres incorporadas ha pasado del 30% al 34% en el último año.

También se han registrado avances en los procesos de promoción: en 2024, el 38% de las personas promocionadas han sido mujeres, lo que supone una mejora respecto al 31% registrado en 2023 y se ajusta al peso actual de las trabajadoras en la plantilla. Cabe destacar especialmente el Servicio Ocupacional, donde el 43% de las promociones han correspondido a mujeres.

Los resultados reflejan un avance sostenido, aunque aún existen áreas de mejora. Por eso, seguiremos trabajando para generar condiciones más igualitarias en todos los niveles de la organización.

Adjuntamos el informe de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción en 2024. También puedes consultarlo en el área de igualdad de Intralan.

Un saludo,
Oscar Sánchez



GSyRL-04/24 garren **BERRIPAPERA / CIRCULAR INFORMATIVA**

Nork / Envía: Dirección de Gestión Social y RRLL - Área de Igualdad

Gaia / Asunto: Perspectiva de género en los procesos de selección y promoción

Data / Fecha: 11/04/2024

Nori / Dirigido a: Todas las personas

Lantegi Batuak-en IV. Berdintasun Planaren (2023-2026) helburuetako bat da desgaitasuna duten emakumeak erakundean sartzea.

Horregatik, Lantegi Batuak-eko plantillako kide garen gizon eta emakume sustatuen proportzioaren jarraipena egiten dugu.

Azken urteetako datuak aztertuta, ikus daiteke egindako lanari esker plantillan emakumeen ehunekoa % 35etik % 37ra igo dela 2021etik.

Emakumeen proportzio handiena duen arloa Zerbitzu Zentralak (% 59) da, ondoren Zerbitzuak (% 45) eta Industria (% 31) daude, aurreko urtearen oso antzeko datuekin.

2023ko kontratazioei dagokienez, % 41,5 emakumeak izan ziren. Emakume gutxien sartu den arloa Industriala izan da; hala ere, ehuneko hori lau ehuneko-puntu igo da aurreko urtetik, % 26tik % 30era.

2023an langileen artean egindako promozio guztietatik, % 29.5 bakarrik izan dira emakumeak, nahiz eta horiek plantillaren % 37 izan. Zerbitzu okupazionalan dauden pertsonen promozioak soilik kontuan hartzen baditugu, ikusiko dugu % 34.1 emakumeei dagozkiela, eta OZko pertsonen % 34.6 emakumeak dira.

Oro har, lortutako datuak positiboak direla uste dugun arren, lanean jarraituko dugun zenbait eremutan hobetzeko aukera badagoela uste dugu.

2023ko hautaketa-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko txostena erantsi dugu. Intralanen berdintasun arloan ere aurki dezakezu.

Agur bero bat.
Oscar Sanchez

El IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak (2023-2026) recoge como uno de sus objetivos aumentar el acceso de las mujeres con discapacidad a la Organización.

Por eso realizamos un seguimiento de la proporción de hombres y mujeres incorporadas, promocionadas, y que formamos parte de la plantilla de Lantegi Batuak.

Analizando los datos de los últimos años, se observa que el trabajo realizado ha permitido aumentar el porcentaje de mujeres en la plantilla del 35% al 37% desde 2021.

El área con mayor proporción de mujeres es Servicios Centrales (59%), seguida de Servicios (45%) e Industrial (31%), con datos muy similares al año anterior.

Respecto a las contrataciones de 2023, se observa que el 41.5% fueron mujeres. El área donde menos mujeres se han incorporado es Industrial, sin embargo, este porcentaje ha aumentado cuatro puntos porcentuales desde el año anterior, pasando del 26% al 30%.

De todas las promociones realizadas entre la plantilla en 2023, solo el 29.5% han sido mujeres, a pesar de que éstas suponen el 37% de la plantilla. Si tenemos en cuenta únicamente las promociones de personas en servicio ocupacional, veremos que el 34.1% ha correspondido a mujeres, siendo éstas el 34.6% de las personas del S.O.

Aunque consideramos que, en general, los datos obtenidos son positivos, creemos que existe margen de mejora en algunos ámbitos en los que vamos a continuar trabajando.

Adjuntamos el informe de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción en 2023. También puedes encontrarlo en el área de igualdad de Intralán.

Un saludo,
Oscar Sánchez



PyD-27/23 garren **BERRIPAPER** / CIRCULAR INFORMATIVA

Nork / Envía: Área de Igualdad

Data / Fecha: 28/02/2023

Gaia / Asunto: Perspectiva de género en los procesos de selección

Nori / Dirigido a: Todas las personas

En Lantegi Batuak llevamos años trabajando en favor de la igualdad de género, con nuestros Planes de Igualdad como principal herramienta.

El III Plan de Igualdad de Lantegi Batuak (2021-2022) recoge el objetivo de aumentar el acceso de las mujeres con discapacidad a la Organización. Por eso, el año pasado elaboramos la "Guía para la incorporación de la perspectiva de género en Lantegi Batuak".

También realizamos un seguimiento de la proporción de mujeres y hombres que formamos parte de Lantegi Batuak. Así, hemos observado que, a lo largo de los años, el porcentaje de mujeres en Lantegi Batuak se mantiene en torno al 35%.

Analizando los datos de 2022, se observa que el área con menor proporción de mujeres es el área Industrial (31%), que es la que tiene mayor peso en la Organización. En Servicios la proporción de mujeres varía en función de la actividad: Hay una mayor concentración de mujeres en el ámbito de la limpieza, actividad históricamente feminizada debido a los estereotipos y roles de género tradicionales, y una alta masculinización en jardinería.

Durante 2022, de todas las incorporaciones que se realizaron, el 46% fueron mujeres, porcentaje que desciende al 26% en el área industrial.

Por todo ello, es importante continuar dando los apoyos necesarios y poniendo en marcha medidas para incorporar más mujeres en Lantegi Batuak.

Adjuntamos el informe de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección en 2022. También puedes encontrarlo en el área de igualdad de Intralan.

Un saludo,
Oscar Sánchez

Lantegi Batuak-en urteak daramatzagu genero berdintasunaren alde lanean, gure Berdintasun Planak tresna nagusizat hartuta.

Lantegi Batuak-en III. Berdintasun Planak (2021-2022) desgaitasuna duten emakumeak erakundean gehiago sartzeko helburua jasotzen du. Horregatik, iaz Lantegi Batuak "Genero Ikuspegia Txertatzeko Gida" egin genuen.

Lantegi Batuak osatzen dugun emakumeen eta gizonen proportzioaren jarraipena ere egiten dugu. Horrela, ikusi dugu, urteetan zehar, Lantegi Batuak-en emakumeen ehunekoa %35 inguruan mantentzen dela.

2022ko datuak aztertuta, ikus daiteke emakumeen proportzio txikiena duen arloa industria-arloa dela (%31), eta arlo horrek duela pisurik handiena erakundean. Zerbitzuetan, emakumeen proportzioa aldatu egiten da jardueraren arabera: emakumeen kontzentrazio handiagoa dago garbiketaren esparruan, historikoki feminizatutako jarduera, genero-estereotipo eta -rol tradizionalen ondorioz, eta maskulinizazio handia lorezaintzan.

2022an, egin ziren sarrera guztietatik %46 emakumeak izan ziren, eta ehuneko hori %26ra jaisten da industria-arloan.

Horregatik guztiagatik, garrantzitsua da behar diren laguntzak ematen jarraitzea eta Lantegi Batuak-en emakume gehiago sartzeko neurriak martxan jartzea.

2022ko hautaketa-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko txostena erantsi dugu. Intralanen berdintasun-arloan ere aurki dezakezu.

Agur bero bat.
Oscar Sánchez

Hautaketa-prozesuetan genero-ikuspegia sistematizatzeko gida:

	GUÍA DE SISTEMATIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN GDA-052-ES	Fecha: 02/12/2022 Rev: 1 Hoja: 1 Preparado por: Igualdad + Orientación y Selección
---	---	---

Sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección

DE LANTEGI BATUAK

Orientación y Selección - Igualdad
LANTEGI BATUAK

GDA-052-ES. Guía de sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección

	GUÍA DE SISTEMATIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN GDA-052-ES	Fecha: 02/12/2022 Rev: 1 Hoja: 4 Preparado por: Igualdad + Orientación y Selección
---	---	---

3. SISTEMATIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

3.1 Directrices fundamentales

Tal y como se ha mencionado con anterioridad, los procesos de selección parten de las siguientes directrices básicas:

1. Garantía de **igualdad de oportunidades** y no discriminación para todas las personas candidatas durante el proceso. El trato siempre es respetuoso y confidencial.
2. Si el proceso o alguna de sus partes se realizan por parte de personal ajeno a la organización, se les hace saber que en Lantegi Batuak existen **criterios de selección no discriminatorios**.
3. Las personas son evaluadas en base a los requisitos del puesto de trabajo con **objetividad y transparencia**.
4. La selección se basa en el **mérito** y las **competencias** para el desempeño del trabajo.
5. Se analizan los **resultados de las mujeres y los hombres** en todo el proceso.
6. Asimismo, y en consonancia con las directrices del Plan de Igualdad, en igualdad de condiciones de méritos y resultados en la selección, **se da prioridad a la incorporación de mujeres en las áreas en las que están subrepresentadas**. Así, Lantegi Batuak incorpora medidas de acción positiva (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

3.2 Sistematización y transparencia en el proceso de selección

A continuación, se explicitan y describen brevemente los pasos y procedimientos a seguir en las distintas etapas del proceso, que se inicia con la llegada de una **nueva demanda de selección** a través del módulo de necesidades de personal. Estas demandas incluyen la siguiente información mínima:

- El **motivo de la demanda**: exceso de carga de trabajo, cubrir una baja laboral o unas vacaciones...
- Las **características funcionales del puesto** de trabajo a cubrir: funciones, tareas, responsabilidades, riesgos laborales asociados y cualquier otra peculiaridad del empleo.
- Los **requisitos necesarios** que la persona seleccionada deberá cumplir: nivel formativo, conocimientos, experiencia, carné de conducir...

GDA-052-ES. Guía de sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección

Berdintasun Arloa:





Diagnóstico y Plan de Igualdad
Diagnostikoa eta berdintasun-plana

Plan de Igualdad de Lantegi Batuak, último diagnóstico de igualdad y evaluación del último Plan de Igualdad.

Lantegi Batuak-en berdintasun-plana, azken berdintasun-diagnostikoa eta azken berdintasun-planaren ebaluazioa.



Brecha salarial
Soldata-arrakala

Informes de análisis de la brecha salarial de género en Lantegi Batuak.

Lantegi Batuak-eko generoko soldata-arrakalaren analisi-txostenak

[Ameliar informazioa](#)



Guías con perspectiva de género
Genero-ikuspegia duten gidak

Guías elaboradas en Lantegi Batuak para hacer transversal la perspectiva de género en nuestra entidad.

Lantegi Batuak-en egindako gidak, gure erakundearen genero-ikuspegia zeharkakoa egiteko.



Diagnóstico y Plan de Igualdad Diagnostikoa eta berdintasun-plana

Plan de Igualdad de Lantegi Batuak, último diagnóstico de igualdad y evaluación del último Plan de Igualdad.

Lantegi Batuak-en berdintasun-plana, azken berdintasun-diagnostikoa eta azken berdintasun-planaren ebaluazioa.

[Ampliar información](#)



Brecha salarial Soldata-arrakala

Informes de análisis de la brecha salarial de género en Lantegi Batuak.

Lantegi Batuak-eko generoko soldata-arrakalaren analisi-bostenak.

[Ampliar información](#)



Guías con perspectiva de género Genero-ikuspegia duten gidak

Guías elaboradas en Lantegi Batuak para hacer transversal la perspectiva de género en nuestra entidad.

Lantegi Batuak-en egindako gidak, gure erakundearen genero-ikuspegia zeharkakoa egiteko.

[Ampliar información](#)

-  Guía Práctica Para Un Uso Inclusivo Del Lenguaje En Lantegi Batuak
-  Guía De Sistematización De La Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección
-  Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección 2022
-  Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección Y Promoción 2023
-  Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección Y Promoción 2024
-  Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección Y Promoción 2025

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN · 2026

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:

Evaluación sistemática con perspectiva de género de los procesos de selección y promoción interna.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

1. Monitorización continua: Monitorizar de forma anual e ininterrumpida (desde 2022) los flujos de acceso (selección) y progresión profesional (promoción) desde una perspectiva de género para asegurar la equidad en Lantegi Batuak. Así, tratamos de superar los diagnósticos de igualdad (más estáticos) mediante una monitorización anual continua.
2. Identificación de sesgos y barreras estructurales invisibles: Identificar de forma objetiva posible segregación horizontal y vertical (o techo de cristal) en los diferentes centros, servicios y áreas de la Organización.
3. Activación de acciones correctoras basadas en datos: Traducir los resultados en acciones correctoras.
4. Cumplimiento estratégico: Dar cumplimiento directo a la acción 3.1.1 del IV Plan de Igualdad (2023-2026) y consolidar el modelo avanzado de gestión del talento de la organización.

ENTIDAD RESPONSABLE:

Lantegi Batuak

Nº DE TRABAJADORAS / % sobre plantilla: 978 (38% del total)	Nº DE TRABAJADORES / % sobre plantilla: 1.592 (62% del total)
---	---

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

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRÁCTICA: Ninguna otra.

FECHA DE COMIENZO: Enero de 2022	PERSONA DE CONTACTO: Ziortza Rekakoetxea
TELÉFONO DE CONTACTO: 944.535.999	EMAIL DE CONTACTO: ziortzarekakoetxea@lantegibatuak.eus

PALABRAS CLAVE

Marcar únicamente 3 palabras clave con las que más relación tiene la práctica.

☐ Estrategia	☐ Personas	☐ Alianzas
☐ Proveeduría	☐ Responsabilidad Social Corporativa	☐ Modelo de Gestión
☐ Transversal	☐ Cualitativo y cuantitativo	☒ Gestión sistemática, metodología o proceso
☐ Diagnóstico	☐ Plan para la igualdad	☒ Estudios y análisis de género
☐ Integración en la estrategia	☐ Feminicidio	☐ Violencia de género
☐ Prevención de riesgos	☐ Comunicación eficaz / comunicación no violenta	☐ Comunicación interna
☐ Comunicación externa	☐ Uso no sexista del lenguaje	☐ Transparencia salarial
☐ Brecha salarial	☐ Campañas de igualdad	☐ Formación y sensibilización
☐ Mentoría	☒ Promoción libre de sesgos sexistas	☐ Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
☐ Sector mayoritariamente de mujeres/hombres	☐ Participación feminista	☐ Conciliación corresponsable
☐ Organización del tiempo y del espacio	☐ Cuidados y sostenibilidad de la vida	☐ Seguridad, salud y bienestar
☐ Atención a la clientela/personas usuarias	☐ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	☐ Condiciones laborales
☐ Política retributiva	☐ Clasificación profesional	☐ Techo de cristal
☐ Paridad	☐ Liderazgo para la igualdad / liderazgo feminista	☐ Interseccionalidad, diversidad
☐ Visibilización de mujeres referentes	☐ Autodefensa feminista	☐ Empoderamiento
☐ Políticas LGTBIQ+	☐ Masculinidades comprometidas con la igualdad	☐ Intervención social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN

☐ Educación	☒ Industria	☒ Servicios
☐ Salud	☐ Servicios sociales	☐ Otros

DESCRIPCIÓN:

La práctica nace en 2022 por iniciativa del Área de Igualdad de Lantegi Batuak para dar respuesta a la necesidad de evaluar el impacto real que tienen los procesos de selección y promoción interna en la equidad de la organización. Su desarrollo se ejecuta de manera sistemática a través de cinco fases:

Fase 1. Foto inicial de la plantilla: Consiste en recopilar los datos de las personas desagregados por sexo, centro, servicio o área, y tipo de régimen (Centro Especial de Empleo y Servicio Ocupacional). Disponer de esta base es fundamental para poder comparar los datos de selección y promoción de forma proporcional al peso real que tienen las mujeres y los hombres en cada espacio de la organización.

Fase 2. Análisis de los procesos de selección: Recogida de datos a través de los sistemas internos para contrastar el volumen de candidaturas recibidas frente a las contrataciones finales de mujeres. Este análisis se realiza de manera detallada en todos los centros, áreas y servicios de Lantegi Batuak para identificar dónde pueden existir dificultades de acceso.

Fase 3. Análisis interseccional de las promociones: Evaluación cuantitativa y cualitativa de las progresiones profesionales dentro de la entidad. Para no quedarnos en la superficie, cruzamos el sexo de las personas con otras variables clave: colectivo (discapacidad intelectual, sensorial o física, daño cerebral, enfermedad mental o sin discapacidad), el área (industrial, servicios y áreas de apoyo) y el centro o servicio específico. Así podemos detectar barreras muy concretas.

Fase 4. Elaboración del informe con el análisis y la valoración cuantitativa y cualitativa de los datos obtenidos, así como las principales conclusiones y elaboración de recomendaciones.

Fase 5. Retorno e implicación operativa: Presentación del informe inicial ante la Dirección de Inclusión y Desarrollo, que incluye dos áreas: Orientación y Empleo con Apoyo, y Selección y Desarrollo para enriquecer el diagnóstico con su experiencia del día a día. Posteriormente se envía el informe resultante al Equipo de Igualdad de Lantegi Batuak, conformado por personas de distintas áreas de la organización para recoger su feedback.

Finalmente, una vez cerrado el informe definitivo, se comparte con el Comité de Gestión, que integra a la Dirección de la organización y al Comité de Empresa. De esta forma, hacemos copartícipes a todas las partes en el diseño de las acciones correctoras ante las desviaciones detectadas.

Esta transparencia se materializa a través de dos garantías de control real: por un lado, la existencia de una Comisión de Contratación en la que participa el Comité de Empresa, pudiendo convocar una reunión si detecta cualquier dato que no encaje; y por otro, la entrega a finales de año de un resumen detallado de todas las personas que han

promocionado. De esta forma, la representación de la plantilla cuenta con herramientas de fiscalización y es copartícipe en el diseño de las acciones correctoras.

Fase 6. Difusión y transparencia: Comunicación del informe completo a todas las personas que componen Lantegi Batuak mediante una circular interna, a través de los paneles informativos de los centros y servicios, y de Berdintasun Arloa, el espacio digital de igualdad de género en nuestra intranet interna. Así, tratamos de garantizar que los avances y retos en igualdad sean conocidos por todas las personas.

ASPECTOS INNOVADORES:

- **Enfoque micro:** La innovación principal radica en romper las medias globales de la Organización para detectar posibles brechas en centros, servicios o áreas de trabajo específicos, permitiendo auditorías “locales” de mayor precisión.
- **Perspectiva interseccional:** Introducimos el cruce de la variable género con los diferentes colectivos (discapacidad intelectual, física y sensorial, daño cerebral, enfermedad mental, sin discapacidad), unidades (industrial, servicios y áreas de apoyo) y las distintas figuras de vinculación jurídica (Centro Especial de Empleo y Servicio Ocupacional).
- **Transparencia:** Destaca la madurez de la práctica al reflejar con transparencia no solo los éxitos, sino también las brechas detectadas, transformándolas en objetivos de mejora.

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

La aplicación sostenida de la metodología ha arrojado los siguientes impactos medibles:

- **Evolución del acceso al área industrial:** La identificación de sesgos ha permitido minimizar la masculinización de la unidad industrial, elevando la contratación de mujeres del 27% en 2021 al 36% en 2025.
- **Sostenibilidad del equilibrio en incorporaciones:** En el año 2025, el 47% de las incorporaciones totales fueron mujeres, traccionando de forma positiva el peso global de las mujeres en la organización.
- **Indicador de alerta temprana en las promociones:** El análisis detallado de las progresiones de 2025 desveló que las promociones de trabajadoras se situaron por debajo de su peso proporcional en la organización, alertando de una pérdida de la proporcionalidad lograda en 2024. Por este motivo, se ha incluido la recomendación de poner en marcha acciones positivas que se pretenden llevar a la negociación colectiva del próximo Plan de Igualdad de Lantegi Batuak.

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

La práctica está institucionalizada y alineada con la acción 3.1.1 del IV Plan de Igualdad (2023-2026) y regulada bajo las directrices de la *Guía de sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción*, aprobada en 2022.

- Conocimiento y difusión: El documento y sus conclusiones son compartidos con el área de Orientación y Empleo con Apoyo y el área de Selección y Desarrollo, así como con el Equipo de Igualdad y el Comité de Gestión. Después de recibir el *feedback* de estas áreas, el informe anual definitivo se difunde entre toda la plantilla mediante circular interna, y se coloca en los paneles informativos de todos los centros, servicios y áreas. Para finalizar, los informes anuales se comparten en la intranet de Lantegi Batuak, a la que tienen acceso todas las personas que disponen de un ordenador, específicamente en el área *Berdintasun Arloa*.
- Estado de la acción: El ciclo analítico de recogida de datos correspondientes a 2025 está finalizado, abriendo paso ahora a la ejecución de las recomendaciones correctoras propuestas.

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

- Eficiencia de recursos: La práctica presenta un coste económico de 0 euros en consultoría externa, al haber sido desarrollada íntegramente por el Área de Igualdad, en colaboración con otras áreas de la Organización, tal y como se ha señalado. Se han empleado bases de datos internas, sin necesidad de contratación de ningún software externo específico para esta medida.
- Optimización horaria: Se aprovechan al máximo las sinergias de los canales de comunicación internos ya existentes entre los distintos equipos y áreas, optimizando las horas de dedicación mediante plantillas y metodologías unificadas de explotación de datos.

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

- Población impactada: El alcance de la práctica cubre al 100% de las personas de Lantegi Batuak, afectando directamente a las condiciones de equidad en el desarrollo profesional de 2.570 personas (978 mujeres y 1.592 hombres).
- Participantes en la gestión: En el proceso de reporte y análisis de datos se involucra directamente a toda la Dirección de Inclusión y Desarrollo (área de Orientación y Empleo con Apoyo + Área de Selección y Desarrollo), el Equipo de Igualdad y el Comité de Gestión (Dirección de la organización + Comité de empresa). El seguimiento futuro está garantizado.

DOCUMENTADA:

La experiencia cuenta con un soporte documental sólido y auditable:

- Historial de informes de incorporación de perspectiva de género en los procesos de selección y promoción: Ediciones anuales con los datos de 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

- Texto íntegro de la *Guía de sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción* (2022).
- Cuadro de mandos interno de demandas de selección y Excel de seguimiento de promociones internas.
- Circulares internas de difusión de los resultados obtenidos en los informes anuales.
- Espacio *Berdintasun Arloa* dentro de la intranet propia de Lantegi Batuak.

FACTORES DE ÉXITO:

- Factores de éxito: Sólida competencia analítica del equipo técnico interno, respaldo de la dirección en la asunción de los resultados y la existencia de un marco normativo interno exigente, como el IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak.
- Dificultad principal: La dispersión geográfica de Lantegi Batuak (múltiples centros industriales y de servicios en Bizkaia) y la complejidad añadida de gestionar perfiles profesionales con diferentes tipologías de discapacidad, unidad, figura jurídica, etc.
- Cómo se superó: Mediante el desarrollo de un modelo unificado de almacenamiento de datos centralizado que permite, mediante pocos clics, aislar la información general y realizar análisis “micro” por cada centro, servicio o área de trabajo, con distintas variables de filtros.

TRANSFERIBILIDAD:

- Capacidad de adaptación: La metodología es extrapolable al 100% a cualquier organización, tanto empresas privadas como organizaciones del Tercer Sector, que gestionen un volumen recurrente de contrataciones y promociones internas.
- Recomendación clave: Aconsejaríamos a otras entidades que no se queden exclusivamente en la mera recopilación del dato final de contratación; el verdadero valor para neutralizar o minimizar sesgos inconscientes de género reside en contrastar de forma sistemática el porcentaje de candidaturas iniciales recibidas frente a las personas que finalmente superan el proceso en cada centro, servicio o área, por sexo.

APRENDIZAJES:

- Necesidad de enfoques diferenciados: Al evaluar el recorrido de la práctica desde 2022, un aprendizaje ha sido entender que la selección y la promoción interna son realidades distintas que no se pueden medir con un patrón rígido. Mientras que el acceso exterior requiere un análisis centrado en la atracción y el volumen de candidaturas (resuelto mediante el cuadro de mandos de demandas de selección de nuestra Intranet), la promoción interna exige indagar también en torno a variables cualitativas de desarrollo y retención dentro de la propia plantilla.
- La formación a mandos intermedios desde el origen: Disponer de datos y con capacidad de filtrado por distintas variables clave es una ventaja enorme, pero el dato por sí solo no transforma la realidad. Echando la vista atrás, el principal aprendizaje estratégico es que las acciones de formación y sensibilización dirigidas a

mandos intermedios sobre sesgos de género en estos procesos que hemos propuesto en el último informe, pudieron haberse implantado de forma simultánea al lanzamiento de las herramientas de medición en 2022.

- Evolución hacia un modelo de alertas tempranas: Inicialmente, la sistemática nació con una vocación de diagnóstico anual (a toro pasado) y difusión. El aprendizaje a lo largo de estos años nos ha enseñado la importancia de ir transitando hacia un modelo que pueda ser preventivo. Mirando al futuro, el objetivo es aprovechar la agilidad de nuestras fuentes actuales para establecer indicadores de alerta, lo que nos permitirá intervenir de manera más inmediata, antes de que se consoliden brechas de género en determinados puestos, centros, servicios o áreas de la entidad.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Extracto del cuadro de mandos "Demandas de selección" de la Intranet, mostrando la interfaz y la capacidad de aplicar filtros.

Demandas de Selección CUADRO DE MANDOS

Áreas de Gestión Sel Área Origen Áreas LB Fecha Aprox. Inc. entre 01/01/2026 y 31/12/2026 Fecha Cierre entre 01/01/2026 y 31/12/2026 Filtrar Volver

Nota: Los filtros morados se aplican sobre: Personas Incorporadas por Condición, Personas Incorporadas por Procedencia, Demandas/Puestos Recepcionados y Subcontratas (ETT, Consultoría...)

DEMANDAS	603	Puestos Solicitados	793	Puestos Anulados	60	Puestos Reactivados	36
Industrial	227	Industrial	494	Industrial	21	Industrial	11
Servicios	352	Servicios	361	Servicios	34	Servicios	25
Diversificación	1	Diversificación	1	Diversificación	1	Diversificación	0
Áreas de Apoyo	7	Áreas de Apoyo	7	Áreas de Apoyo	0	Áreas de Apoyo	0
Empleo Ordinario	17	Empleo Ordinario	21	Empleo Ordinario	5	Empleo Ordinario	0

Si había una persona seleccionada en una demanda para un puesto que se ha anulado, se contará dos veces una en Puestos Cubiertos y otra en Puestos Anulados

Los Puestos Reactivados se cuentan 2 veces una en Puestos Cubiertos y otra en Puestos Reactivados

Puestos Ptes. de Cubrir	136
Industrial	91
Servicios	38
Diversificación	0
Áreas de Apoyo	3
Empleo Ordinario	4

Los Puestos Ptes. de Cubrir que se muestran son de las demandas abiertas o cerradas fuera del plazo seleccionado teniendo en cuenta la siguiente fórmula:
((Ptes. Solicitados + Ptes. Reactivados) - Ptes. Cubiertos)

Demandas dentro del año filtrado

INCORPORACIONES POR CONDICIÓN									Puestos Cubiertos				
Disc.	Sexo	Total	%	LB	LE Nuevo	LE Repite	ETT / Subcontrata	Empleo Ordinario		T	H	M	% M
I	H	4	0,46	0	1	0	3	0	Industrial	411	239	172	41,85
I	M	4	0,46	0	0	0	4	0	TOTAL Puestos Cubiertos Internamente	123	69	54	43,9
DC	M	1	0,12	1	0	0	0	0	Movimiento/Trasladados	109	58	51	46,79
DF	H	94	10,88	42	33	18	0	1	Convocatoria Interna	14	11	3	21,43
DF	M	36	4,17	18	11	7	0	0	De Servicio Ocupacional	0	0	0	0
DI	H	31	3,59	9	18	2	0	0	Total Contratados	95	54	41	43,16
DI	M	19	2,2	6	13	0	0	0					

DS	H	26	3,01	11	10	4	0	1
DS	M	12	1,39	3	5	4	0	0
EM	H	15	1,74	3	7	5	0	0
EM	M	11	1,27	3	6	1	0	1
SD	H	234	27,08	48	34	39	113	0
SD	M	377	43,63	91	74	139	73	0
TOTAL		864		235	212	219	193	3

Suma de personas incorporadas en LB y Empleo Ordinario en Demandas Cerradas

Solo tiene en cuenta el segundo bloque de fechas para el filtro.

El filtro **Áreas de Gestión** tiene en cuenta el área que gestiona la incorporación (independientemente de si es Área Principal o Colaboradora)

PERSONAS INCORPORADAS POR CONDICIÓN									Desglosar
Disc.	Sexo	Total	%	LB	LE Nuevo	LE Repite	ETT / Subcontrata	Empleo Ordinario	
1 - ÁREAS DE APOYO		7	1,56	2	4	1	0	0	
2 - INDUSTRIAL		205	45,76	93	74	20	21	0	
3 - SERVICIOS		221	49,33	63	95	109	0	0	
TOTAL		434		158	184	131	21	3	

*Suma de personas incorporadas en LB y Empleo Ordinario en Demandas Cerradas

PERSPECTIVA DE GÉNERO					
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Nº Total	% Mujeres	
ANAKETA ZERBITZUA	2	18	20	10	
Personas candidatas en el proceso	2	18	20	10	
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0	
DOKUMENTUEN KUDEAKETA	4	14	18	22,22	
Personas candidatas en el proceso	4	14	18	22,22	
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0	
EQ. GESTIÓN IND.	2	1	3	66,67	
Personas candidatas en el proceso	2	1	3	66,67	
Personas contratadas/seleccionadas	1	0	1	100	
GARBIKETA ARITATSE Etebebarri	83	58	141	58,87	
Personas candidatas en el proceso	83	58	141	58,87	
Personas contratadas/seleccionadas	6	3	9	66,67	
GARBIKETA ATXARTE Matiena	161	34	195	82,56	
Personas candidatas en el proceso	161	34	195	82,56	
Personas contratadas/seleccionadas	7	1	8	87,5	
GARBIKETA GARBITXE	94	21	115	81,74	
Personas candidatas en el proceso	94	21	115	81,74	
Personas contratadas/seleccionadas	7	0	7	100	
GARBIKETA HAIZEA	129	39	168	76,79	
Personas candidatas en el proceso	129	39	168	76,79	
Personas contratadas/seleccionadas	2	2	4	50	
INCLUSIÓN Y DESARROLLO	4	1	5	80	
Personas candidatas en el proceso	4	1	5	80	
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0	
INFRAESTRUCTURAS / PREVENCIÓN, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE	4	3	7	57,14	
Personas candidatas en el proceso	4	3	7	57,14	
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0	
IBURRETA- LOGISTIKO	9	5	14	64,29	
Personas candidatas en el proceso	9	5	14	64,29	
Personas contratadas/seleccionadas	0	1	1	0	
LOREZAINITZA	1	10	11	9,09	
Personas candidatas en el proceso	1	10	11	9,09	
Personas contratadas/seleccionadas	0	0	0	0	
SERVICIOS GENERALES	3	1	4	75	
Personas candidatas en el proceso	3	1	4	75	
Personas contratadas/seleccionadas	1	0	1	100	
T. ABADIÑO	57	117	174	32,76	
Personas candidatas en el proceso	57	117	174	32,76	
Personas contratadas/seleccionadas	2	0	2	100	
T. AMOREBIEITA	19	9	28	67,86	
Personas candidatas en el proceso	19	9	28	67,86	
Personas contratadas/seleccionadas	1	3	4	25	

Lista de espera con experiencia en LB	75	43	32	42,67
Lista de Espera Nuevos	20	11	9	45
Total ETT/Subcontratas	193	116	77	39,9

Servicios	383	128	255	66,58
TOTAL Puestos Cubiertos Internamente	90	34	56	62,22
Movimiento/Trasladados	90	34	56	62,22
Convocatoria Interna	0	0	0	0
De Servicio Ocupacional	0	0	0	0
Total Contratados	293	94	199	67,92
Lista de espera con experiencia en LB	103	41	62	60,19
Lista de Espera Nuevos	190	53	137	72,11
Total ETT/Subcontratas	0	0	0	0

Diversificación	0	0	0	0
TOTAL Puestos Cubiertos Internamente	0	0	0	0
Movimiento/Trasladados	0	0	0	0
Convocatoria Interna	0	0	0	0
De Servicio Ocupacional	0	0	0	0
Total Contratados	0	0	0	0
Lista de espera con experiencia en LB	0	0	0	0
Lista de Espera Nuevos	0	0	0	0
Total ETT/Subcontratas	0	0	0	0

Áreas de Apoyo	7	2	5	71,43
TOTAL Puestos Cubiertos Internamente	2	0	2	100
Movimiento/Trasladados	0	0	0	0
Convocatoria Interna	2	0	2	100
De Servicio Ocupacional	0	0	0	0
Total Contratados	5	2	3	60
Lista de espera con experiencia en LB	4	1	3	75
Lista de Espera Nuevos	1	1	0	0
Total ETT/Subcontratas	0	0	0	0

Empleo Ordinario	16	11	5	31,25
-------------------------	-----------	-----------	----------	--------------

Puestos Cubiertos: demandas solicitadas y cerradas dentro del año que se este filtrando

Índice del informe “Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción. Datos 2025”.

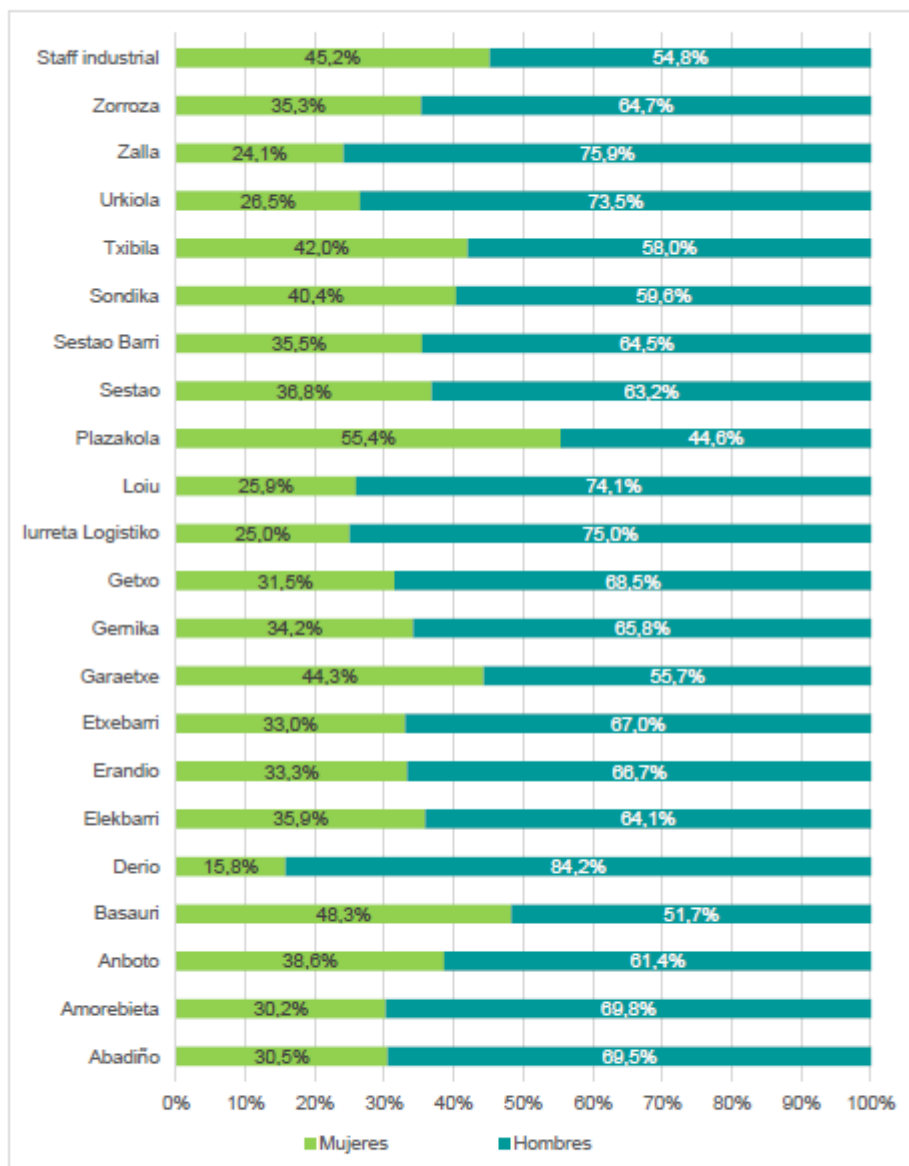


ÍNDICE

1. Introducción.....	2
2. Contexto actual: Barreras estructurales en el acceso y promoción de mujeres	4
2.1 Principales dificultades para la incorporación (procesos de selección).....	4
2.2 Principales dificultades para alcanzar puestos de mayor responsabilidad (procesos de promoción)	6
2.3 El modelo de Lantegi Batuak	8
3. Plantilla actual de Lantegi Batuak	10
4. Incorporaciones a Lantegi Batuak en 2025	17
5. Promociones en Lantegi Batuak en 2025.....	21
5.1 Progresiones totales en 2025.....	21
5.2. Progresiones en la plantilla de Lantegi Batuak (CEE y SD).....	24
5.3 Progresiones en el Servicio Ocupacional de Lantegi Batuak	26
6. Conclusiones.....	28
7. Recomendaciones.....	30

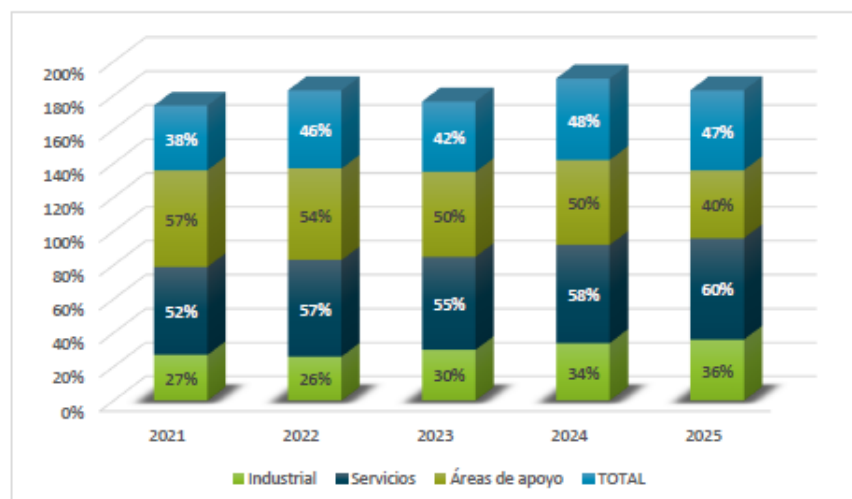
Algunos gráficos clave del último informe “Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción. Datos 2025”.

Gráfico 2. Plantilla de Lantegi Batuak en centros industriales, por sexo. Porcentajes (2025)



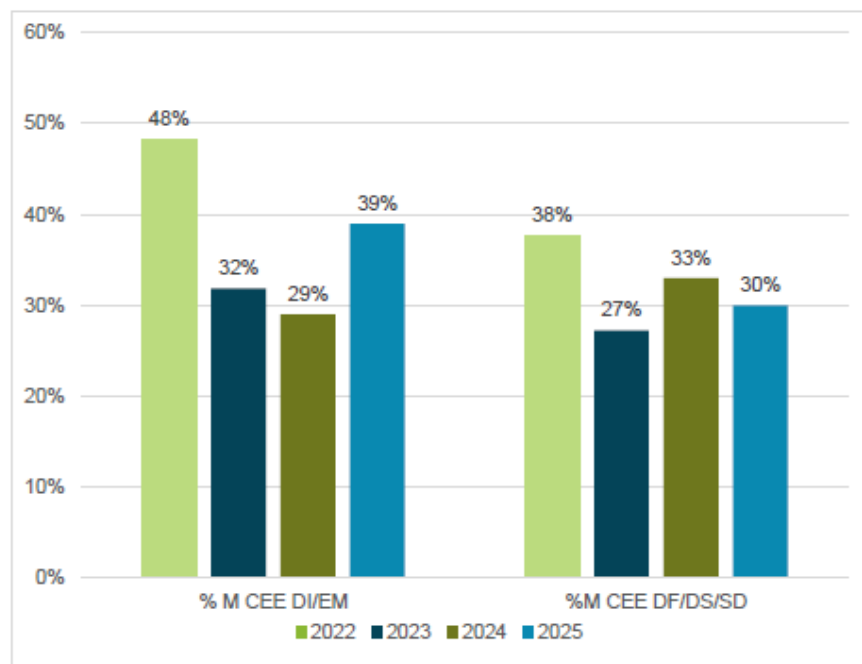
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Porcentaje de mujeres incorporadas, por áreas (2021-2025)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Promociones de mujeres en la plantilla de Lantegi Batuak por colectivo. 2022-2025



Fuente: Elaboración propia

Circulares internas de difusión del informe.




GS 07/25 garren BERRIPAPERA / CIRCULAR INFORMATIVA

Nork / Envía: Dirección de Gestión Social y RRLL - Área de Igualdad

Gaia / Asunto: Genero-ikuspegia hautaketa- eta sustapen-prozesuetan / Perspectiva de género en los procesos de selección y promoción

Data / Fecha: 02/06/2026

Nori / Dirigido a: Lantegi Batuak-eko persona guztiak / Todas las personas de Lantegi Batuak

Gure IV. Berdintasun Planaren esparruan, 2025eko kontratazio- eta sustapen-azterketaren ondorioak aurkezten ditugu.

Alderdi positiboak:

- 2025ean egindako kontratazioen % 47 emakumeak izan ziren, eta plantillan haien presentzia %38koa izan zen.
- Industria-arloko langileen kontratazioak %36ra igo ziren, sektore maskulinizatu batean estereotipoen haustura sendotuz.

Identifikatutako erronkak:

- Plantillaren % 38 emakumeak badira ere, sustapenen % 32 baino ez dute egin. Erronka da emakumezko langileen progresioa geldiaraz dezaketen oztopoak identifikatzea (eta, hala badagokio, ezabatzea).
- Industria-arloak eta lorezaintzak maskulinizatuta jarraitzen dute, eta laguntza- eta garbiketa-arloek feminizatuta: Unitate, postu edo funtzio batek ere generoa izan ez dezan lan egin behar dugu.

Emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna balio estrategikoa da: pertsona guztien talentua aprobetxatzeak, genero-bereizketarik gabe, erakunde hobea egiten gaitu.

Honekin batera doakizu 2025eko hautaketa- eta sustapen-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko txostena. Intralaneko berdintasun-arloan ere kontsulta dezakezu.

Agur bero bat.
Oscar Sanchez

En el marco de nuestro IV Plan de Igualdad, presentamos las conclusiones del análisis de contratación y promoción de 2025.

Aspectos positivos:

- El 47% de las contrataciones realizadas en 2025 fueron mujeres, siendo su presencia en la plantilla del 38%.
- Las contrataciones de trabajadoras en el área industrial subieron al 36%, consolidando la ruptura de estereotipos en un sector masculinizado.

Retos identificados:

- Aunque las mujeres representan el 38% de la plantilla, solo han protagonizado el 34% de las promociones. El desafío es identificar (y, en su caso, eliminar) barreras que puedan frenar la progresión de trabajadoras.
- El área industrial y la jardinería siguen masculinizadas, y las áreas de apoyo y la limpieza, feminizadas: Debemos trabajar para que ninguna unidad, puesto o función tenga género.

La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres es un valor estratégico: aprovechar el talento de todas las personas, sin distinción de género, nos hace una Organización mejor.

Adjuntamos el informe de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción en 2025. También puedes consultarlo en el área de igualdad de Intralan.

Un saludo,
Oscar Sánchez



GS 08/25 garren BERRIPAPERA / CIRCULAR INFORMATIVA

Nork / Envía: Dirección de Gestión Social y RRLL - Área de Igualdad

Gaia / Asunto: Genero-ikuspegia hautaketa- eta sustapen-prozesuetan /

Data / Fecha: 19/07/2025

Perspectiva de género en los procesos de selección y promoción

Nori / Dirigido a: Lantegi Batuak-eko persona guztiak / Todas las personas de

Lantegi Batuak

Lantegi Batuak erakundearen IV. Berdintasun Planaren (2023 – 2026) helburuetako bat da desgaitasuna duten emakumeak erakundearen sartzea eta sustatzea. Horretarako, plantillaren osakeraren eta hautaketa- eta sustapen-prozesuen jarraipena egiten dugu urtero.

2024an, emakumeak langileen % 38 izan ziren, eta 2021ean, berriz, % 35. Bilakaera positibo horrek azken urteetan aplikatutako neurrien eragin iraunkorra islatzen du. Arloka, Laguntza Arloek dute langile gehien (% 64), ondoren Zerbitzuak (% 45) eta Industria (% 33).

Laneratzeei dagokienez, 2024an kontratatutako pertsonen % 48 emakumeak izan dira, eta datu horrek gaur egun plantillan duten garrantzia gaitzen du. Nabarmenezkoa da industria-arloaren kasua, emakume langileen ehunekoa % 30etik % 34ra igo baita azken urtean.

Sustapen-prozesuetan ere aurrerapausoak eman dira: 2024an, gora egin duten pertsonen % 38 emakumeak izan dira, eta horrek esan nahi du 2023an erregistratutako % 31rekiko hobekuntza izan dela, eta bat datorrela langileek plantillan duten egungo pisuarekin. Bereziki nabarmendu behar da Okupazio Zerbitzua, non sustapenen % 43 emakumeei egokitu zaizkien.

Emailtzek aurrerapen iraunkorra islatzen dute, nahiz eta oraindik hobetu beharreko arloak badiren. Horregatik, lanean jarraituko dugu erakundearen maila guztietan baldintza berdinezaleagoak sortzeko.

Honekin batera doakizu 2024ko hautaketa- eta sustapen-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko txostena. Intralaneko berdintasun-arloan ere kontsulta dezakezu.

Agur bero bat.
Oscar Sanchez

El IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak (2023–2026) establece como uno de sus objetivos impulsar la incorporación y promoción de mujeres con discapacidad dentro de la organización. Para ello, realizamos un seguimiento anual de la composición de la plantilla y de los procesos de selección y promoción.

En 2024, las mujeres representaron el 38% de la plantilla, frente al 35% de 2021. Esta evolución positiva refleja el impacto sostenido de las medidas aplicadas en los últimos años. Por áreas, Áreas de Apoyo cuenta con la mayor presencia de trabajadoras (64%), seguida de Servicios (45%) e Industrial (33%).

En cuanto a las incorporaciones, el 48% de las personas contratadas en 2024 han sido mujeres, un dato que supera su peso actual en plantilla. Destaca el caso del área Industrial, donde el porcentaje de mujeres incorporadas ha pasado del 30% al 34% en el último año.

También se han registrado avances en los procesos de promoción: en 2024, el 38% de las personas promocionadas han sido mujeres, lo que supone una mejora respecto al 31% registrado en 2023 y se ajusta al peso actual de las trabajadoras en la plantilla. Cabe destacar especialmente el Servicio Ocupacional, donde el 43% de las promociones han correspondido a mujeres.

Los resultados reflejan un avance sostenido, aunque aún existen áreas de mejora. Por eso, seguiremos trabajando para generar condiciones más igualitarias en todos los niveles de la organización.

Adjuntamos el informe de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción en 2024. También puedes consultarlo en el área de igualdad de Intralan.

Un saludo,
Oscar Sánchez



GSyRL-04/24 garren **BERRIPAPERA / CIRCULAR INFORMATIVA**

Nork / Envía: Dirección de Gestión Social y RRLL - Área de Igualdad

Gaia / Asunto: Perspectiva de género en los procesos de selección y promoción

Data / Fecha: 11/04/2024

Nori / Dirigido a: Todas las personas

Lantegi Batuak-en IV. Berdintasun Planaren (2023-2026) helburuetako bat da desgaitasuna duten emakumeak erakundearen sartzea.

Horregatik, Lantegi Batuak-eko plantillako kide garen gizon eta emakume sustatuen proportzioaren jarraipena egiten dugu.

Azken urteetako datuak aztertuta, ikus daiteke egindako lanari esker plantillan emakumeen ehunekoa % 35etik % 37ra igo dela 2021etik.

Emakumeen proportzio handiena duen arloa Zerbitzu Zentralak (% 59) da, ondoren Zerbitzuak (% 45) eta Industria (% 31) daude, aurreko urtearen oso antzeko datuekin.

2023ko kontratazioei dagokienez, % 41,5 emakumeak izan ziren. Emakume gutxien sartu den arloa Industrialak izan da; hala ere, ehuneko hori lau ehuneko-puntu igo da aurreko urtetik, % 26tik % 30era.

2023an langileen artean egindako promozio guztietatik, % 29.5 bakarrik izan dira emakumeak, nahiz eta horiek plantillaren % 37 izan. Zerbitzu okupazionalan dauden pertsonen promozioak soilik kontuan hartzen baditugu, ikusiko dugu % 34.1 emakumei dagozkiela, eta OZko pertsonen % 34.6 emakumeak dira.

Oro har, lortutako datuak positiboak direla uste dugun arren, lanean jarraituko dugun zenbait eremutan hobetzeko aukera badagoela uste dugu.

2023ko hautaketa-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko txostena erantsi dugu. Intralaren berdintasun arloan ere aurki dezakezu.

Agur bero bat.
Oscar Sanchez

El IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak (2023-2026) recoge como uno de sus objetivos aumentar el acceso de las mujeres con discapacidad a la Organización.

Por eso realizamos un seguimiento de la proporción de hombres y mujeres incorporadas, promocionadas, y que formamos parte de la plantilla de Lantegi Batuak.

Analizando los datos de los últimos años, se observa que el trabajo realizado ha permitido aumentar el porcentaje de mujeres en la plantilla del 35% al 37% desde 2021.

El área con mayor proporción de mujeres es Servicios Centrales (59%), seguida de Servicios (45%) e Industrial (31%), con datos muy similares al año anterior.

Respecto a las contrataciones de 2023, se observa que el 41.5% fueron mujeres. El área donde menos mujeres se han incorporado es Industrial, sin embargo, este porcentaje ha aumentado cuatro puntos porcentuales desde el año anterior, pasando del 26% al 30%.

De todas las promociones realizadas entre la plantilla en 2023, solo el 29.5% han sido mujeres, a pesar de que éstas suponen el 37% de la plantilla. Si tenemos en cuenta únicamente las promociones de personas en servicio ocupacional, veremos que el 34.1% ha correspondido a mujeres, siendo éstas el 34.6% de las personas del S.O.

Aunque consideramos que, en general, los datos obtenidos son positivos, creemos que existe margen de mejora en algunos ámbitos en los que vamos a continuar trabajando.

Adjuntamos el informe de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción en 2023. También puedes encontrarlo en el área de igualdad de Intralan.

Un saludo,
Oscar Sánchez



PyD-27/23 garren **BERRIPAPER** / CIRCULAR INFORMATIVA

Nork / Envía: Área de Igualdad

Data / Fecha: 28/02/2023

Gaia / Asunto: Perspectiva de género en los procesos de selección

Nori / Dirigido a: Todas las personas

En Lantegi Batuak llevamos años trabajando en favor de la igualdad de género, con nuestros Planes de Igualdad como principal herramienta.

El III Plan de Igualdad de Lantegi Batuak (2021-2022) recoge el objetivo de aumentar el acceso de las mujeres con discapacidad a la Organización. Por eso, el año pasado elaboramos la "Guía para la incorporación de la perspectiva de género en Lantegi Batuak".

También realizamos un seguimiento de la proporción de mujeres y hombres que formamos parte de Lantegi Batuak. Así, hemos observado que, a lo largo de los años, el porcentaje de mujeres en Lantegi Batuak se mantiene en torno al 35%.

Analizando los datos de 2022, se observa que el área con menor proporción de mujeres es el área Industrial (31%), que es la que tiene mayor peso en la Organización. En Servicios la proporción de mujeres varía en función de la actividad: Hay una mayor concentración de mujeres en el ámbito de la limpieza, actividad históricamente feminizada debido a los estereotipos y roles de género tradicionales, y una alta masculinización en jardinería.

Durante 2022, de todas las incorporaciones que se realizaron, el 46% fueron mujeres, porcentaje que desciende al 26% en el área industrial.

Por todo ello, es importante continuar dando los apoyos necesarios y poniendo en marcha medidas para incorporar más mujeres en Lantegi Batuak.

Adjuntamos el informe de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección en 2022. También puedes encontrarlo en el área de igualdad de Intralan.

Un saludo,
Oscar Sánchez

Lantegi Batuak-en urteak daramatzagu genero berdintasunaren alde lanean, gure Berdintasun Planak tresna nagusizat hartuta.

Lantegi Batuak-en III. Berdintasun Planak (2021-2022) desgaitasuna duten emakumeak erakundean gehiago sartzeko helburua jasotzen du. Horregatik, iaz Lantegi Batuak "Genero Ikuspegia Txertatzeko Gida" egin genuen.

Lantegi Batuak osatzen dugun emakumeen eta gizonen proportzioaren jarraipena ere egiten dugu. Horrela, ikusi dugu, urteetan zehar, Lantegi Batuak-en emakumeen ehunekoa %35 inguruan mantentzen dela.

2022ko datuak aztertuta, ikus daiteke emakumeen proportzio txikiena duen arloa industria-arloa dela (%31), eta arlo horrek duela pisurik handiena erakundean. Zerbitzuetan, emakumeen proportzioa aldatu egiten da jardueraren arabera: emakumeen kontzentrazio handiagoa dago garbiketaren esparruan, historikoki feminizatutako jardura, genero-estereotipo eta -rol tradizionalen ondorioz, eta maskulinizazio handia lorezaintzan.

2022an, egin ziren sarrera guztietatik %46 emakumeak izan ziren, eta ehuneko hori %26ra jaisten da industria-arloan.

Horregatik guztiagatik, garrantzitsua da behar diren laguntzak ematen jarraitzea eta Lantegi Batuak-en emakume gehiago sartzeko neurriak martxan jartzea.

2022ko hautaketa-prozesuetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko txostena erantsi dugu. Intralanen berdintasun-arloan ere aurki dezakezu.

Agur bero bat.
Oscar Sánchez

Guía de sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección:

	GUÍA DE SISTEMATIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN GDA-052-ES	Fecha: 02/12/2022 Rev: 1 Hoja: 1 Preparado por: Igualdad + Orientación y Selección
---	---	---

Sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección

DE LANTEGI BATUAK

Orientación y Selección - Igualdad
LANTEGI BATUAK

GDA-052-ES. Guía de sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección

	GUÍA DE SISTEMATIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN GDA-052-ES	Fecha: 02/12/2022 Rev: 1 Hoja: 4 Preparado por: Igualdad + Orientación y Selección
---	---	---

3. SISTEMATIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

3.1 Directrices fundamentales

Tal y como se ha mencionado con anterioridad, los procesos de selección parten de las siguientes directrices básicas:

1. Garantía de **igualdad de oportunidades** y no discriminación para todas las personas candidatas durante el proceso. El trato siempre es respetuoso y confidencial.
2. Si el proceso o alguna de sus partes se realizan por parte de personal ajeno a la organización, se les hace saber que en Lantegi Batuk existen **criterios de selección no discriminatorios**.
3. Las personas son evaluadas en base a los requisitos del puesto de trabajo con **objetividad y transparencia**.
4. La selección se basa en el **mérito** y las **competencias** para el desempeño del trabajo.
5. Se analizan los **resultados de las mujeres y los hombres** en todo el proceso.
6. Asimismo, y en consonancia con las directrices del Plan de Igualdad, en igualdad de condiciones de méritos y resultados en la selección, **se da prioridad a la incorporación de mujeres en las áreas en las que están subrepresentadas**. Así, Lantegi Batuk incorpora medidas de acción positiva (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

3.2 Sistematización y transparencia en el proceso de selección

A continuación, se explicitan y describen brevemente los pasos y procedimientos a seguir en las distintas etapas del proceso, que se inicia con la llegada de una **nueva demanda de selección** a través del módulo de necesidades de personal. Estas demandas incluyen la siguiente información mínima:

- El **motivo de la demanda**: exceso de carga de trabajo, cubrir una baja laboral o unas vacaciones...
- Las **características funcionales del puesto** de trabajo a cubrir: funciones, tareas, responsabilidades, riesgos laborales asociados y cualquier otra peculiaridad del empleo.
- Los **requisitos necesarios** que la persona seleccionada deberá cumplir: nivel formativo, conocimientos, experiencia, carné de conducir...

GDA-052-ES. Guía de sistematización de la perspectiva de género en los procesos de selección

Berdintasun Arloa en Intralan





Diagnóstico y Plan de Igualdad
Diagnostikoa eta berdintasun-plana

Plan de Igualdad de Lantegi Batuk, último diagnóstico de igualdad y evaluación del último Plan de Igualdad.

Lantegi Batuk-en berdintasun-plana, azken berdintasun-diagnostikoa eta azken berdintasun-planaren ebaluazioa.



Brecha salarial
Soldata-arrakala

Informes de análisis de la brecha salarial de género en Lantegi Batuk.

Lantegi Batuk-eko generoko soldata-arralaren analisi-txostenak

[Ameliar informazioa](#)



Guías con perspectiva de género
Genero-ikuspegia duten gidak

Guías elaboradas en Lantegi Batuk para hacer transversal la perspectiva de género en nuestra entidad.

Lantegi Batuk-en egindako gidak, gure erakundearen genero-ikuspegia zeharkakoa egiteko.



Diagnóstico y Plan de Igualdad Diagnostikoa eta berdintasun-plana

Plan de Igualdad de Lantegi Batuk, último diagnóstico de igualdad y evaluación del último Plan de Igualdad.

Lantegi Batuk-en berdintasun-plana, azken berdintasun-diagnostikoa eta azken berdintasun-planaren ebaluazioa.

[Ampliar información](#)



Brecha salarial Soldata-arrakala

Informes de análisis de la brecha salarial de género en Lantegi Batuk.

Lantegi Batuk-eko generoko soldata-arrakalaren analisi-bostenak.

[Ampliar información](#)



Guías con perspectiva de género Genero-ikuspegia duten gidak

Guías elaboradas en Lantegi Batuk para hacer transversal la perspectiva de género en nuestra entidad.

Lantegi Batuk-en egindako gidak, gure erakundean genero-ikuspegia zeharkakoa egiteko.

[Ampliar información](#)

-  Guía Práctica Para Un Uso Inclusivo Del Lenguaje En Lantegi Batuk
-  Guía De Sistematización De La Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección
-  Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección 2022
-  Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección Y Promoción 2023
-  Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección Y Promoción 2024
-  Perspectiva De Género En Los Procesos De Selección Y Promoción 2025