

2023

29

**EUROPAKO ASTEA
SEMANA EUROPEA**

16-27 URRIA/OCTUBRE



**KUDEAKETA AURRERATUA
GESTIÓN AVANZADA**

*Berdintasuna Kudeaketa
Aurreratuan: Tresnak eta
esperientziak (VII)*

Igualdad en Gestión Avanzada:
Herramientas y experiencias (VII)



Urriak 27 octubre

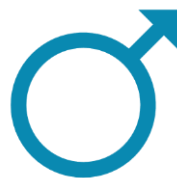
Nuestra organización

Somos una organización no lucrativa que genera **oportunidades laborales para todas las personas con discapacidad** en Bizkaia, para lograr su inclusión, máximo desarrollo y calidad de vida.

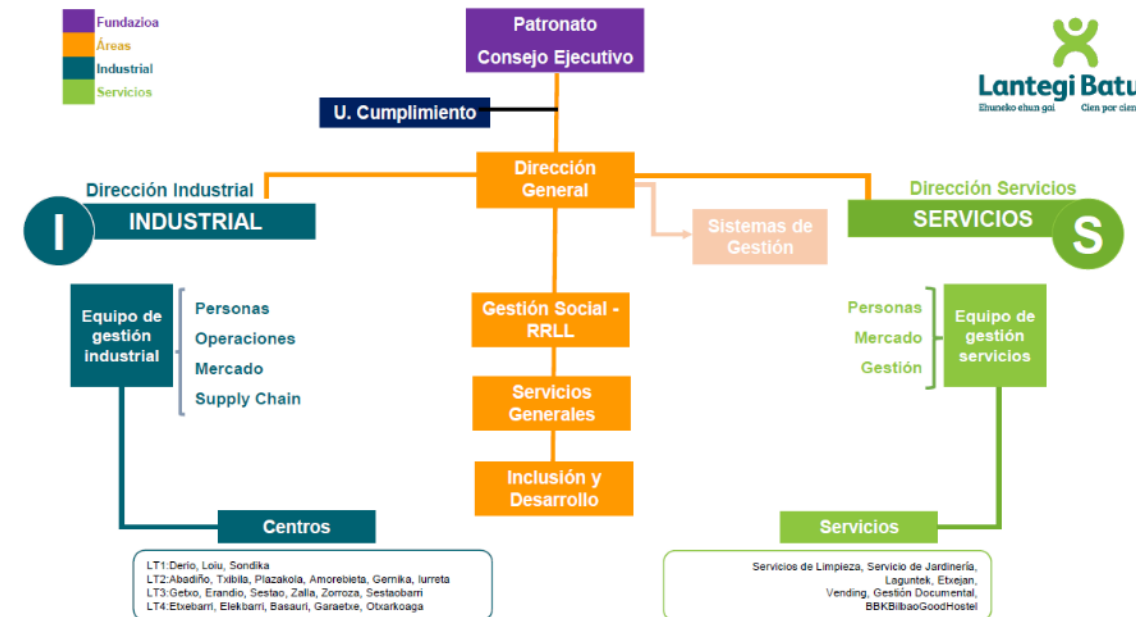
Somos **más de 3.000** las personas que hacemos posible este proyecto.



36%



64%



Dificultad de las mujeres, especialmente con discapacidad, para incorporarse al área industrial y a algunos servicios.

Políticas de igualdad y trayectoria de Lantegi Batuak

Comenzando a trabajar por la igualdad...

- En Lantegi Batuak llevamos más de 15 años aplicando la **perspectiva de género** al trabajo por la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Al principio de manera dispersa e inconexa (acciones puntuales).
- Desde 2011 **de forma consciente y estructurada.**



Sensibilizamos sobre la igualdad de oportunidades, como base del cambio cultural de la organización

Políticas de igualdad y trayectoria de Lantegi Batuak

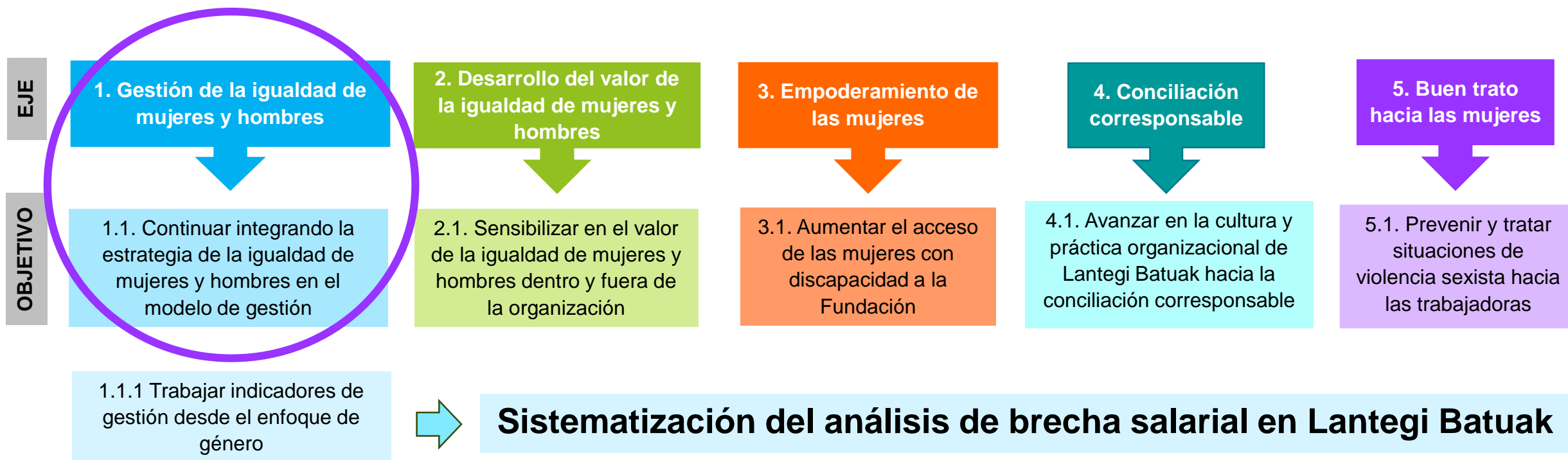
Reconocimiento y Planes de Igualdad

- Reconocimiento de «**Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres**» (**Emakunde**) y participación en la red **Bai Sarea**
- **I Plan de Igualdad** (2011-2015)
- **II Plan de Igualdad** (2016-2020)
- **III Plan de Igualdad** (2021-2022)
- **IV Plan de Igualdad** (2023-2026)



A través de los Planes de Igualdad incorporamos de la perspectiva de género al trabajo de Lantegi Batuak

IV Plan de Igualdad de Lantegi Batuak



El objetivo es fundamentalmente integrar la perspectiva de género en la gestión de Lantegi Batuak

Objetivos de la práctica

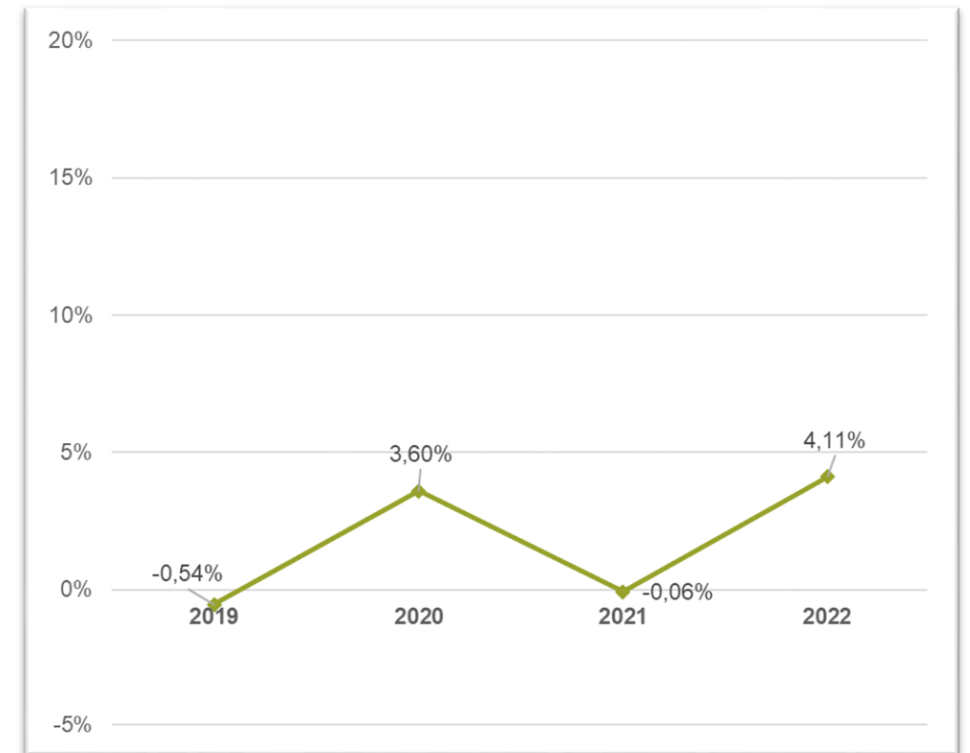
1. Dar respuesta al compromiso de la organización con la **promoción de unas condiciones laborales igualitarias** para mujeres y hombres y para la igualdad de género.
2. Integrar la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres en el modelo de gestión a través del trabajo con **indicadores de gestión desde el enfoque de género**.
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.
4. Cumplir con el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Descripción de la práctica

1. Diseño de 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.
2. **Cálculo de brecha salarial :**
 - **Grupo profesional (5) y nivel retributivo (21)** según RD 902/2020
 - **Área:** industrial (20 talleres), servicios (jardinería, limpieza, gestión documental...), áreas de apoyo (puestos indirectos).
 - **Puesto:** En aquellos niveles retributivos con una brecha salarial del 25% o más
 - **Colectivo:** Personas con discapacidad y personas sin discapacidad
 - **Complementos**

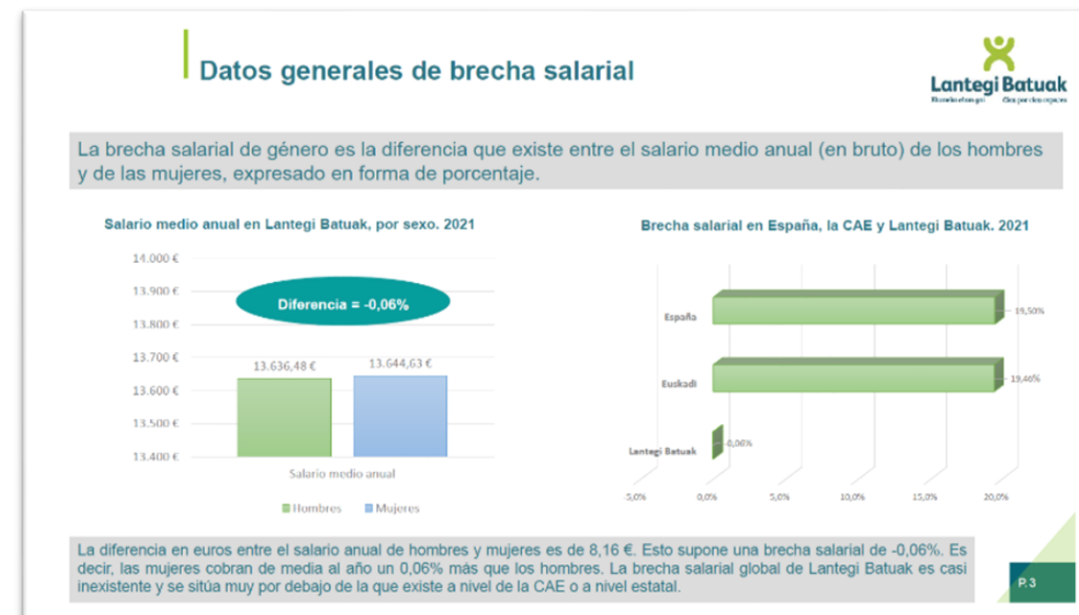
Descripción de la práctica

3. **Comparativa** con años anteriores. Evolución para observar tendencias.
4. Se realiza un **análisis de los resultados** y se identifican los **principales factores desencadenantes de brecha salarial** en la organización. En nuestro caso, la principal causa de las diferencias salariales de mujeres y hombres es la mayor parcialidad de las mujeres.



Descripción de la práctica

5. Todos los cálculos, análisis, tablas estadísticas y gráficos se vuelcan en un completo **informe de brecha salarial** en Lantegi Batuak que se presenta al Comité de Dirección, al Comité de Empresa y al Equipo de Igualdad de Lantegi Batuak.
6. **Difusión y comunicación:** Las principales conclusiones del informe de brecha salarial se difunden posteriormente entre la plantilla.



Claves de éxito

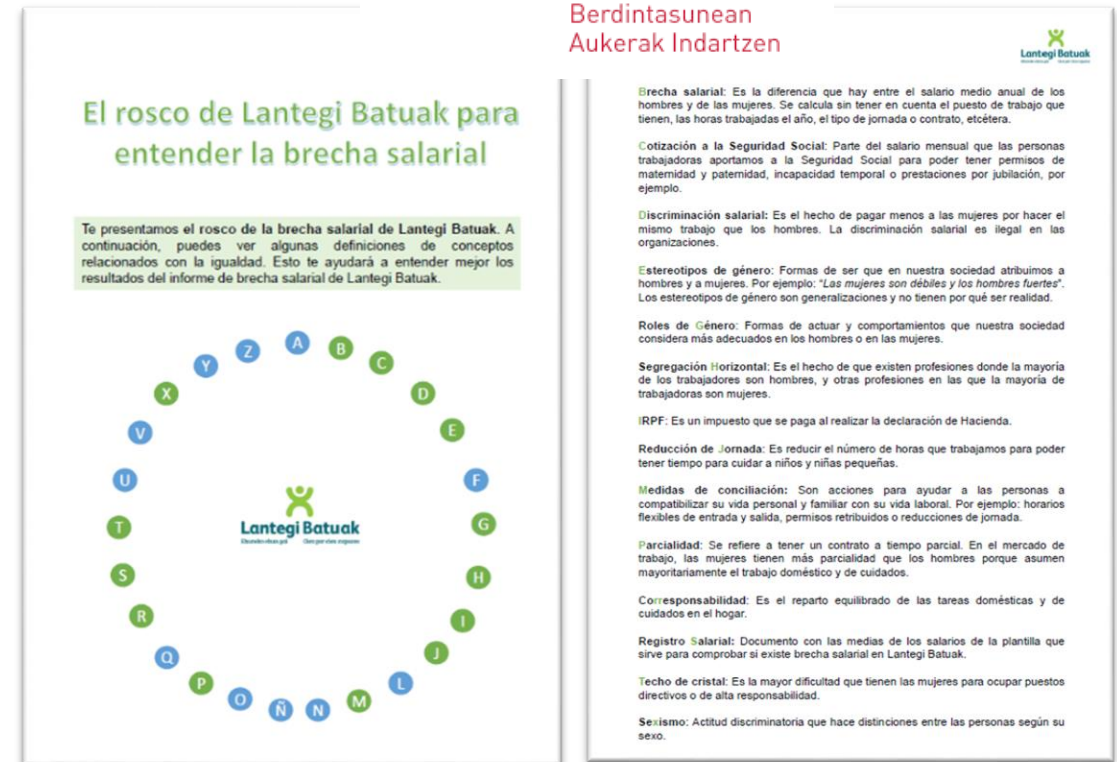
- **Adaptación del análisis** de diferencias salariales de género a la naturaleza de Lantegi Batuak, teniendo en cuenta otras variables de análisis además de las exigidas normativamente.
- **Profundización en las causas** desencadenantes de brecha salarial de nuestra organización en particular. A pesar de que la diferencia salarial global en Lantegi Batuak es escasa, (entre el -0.5 al 4.1%), hemos identificado específicamente en qué niveles retributivos, áreas o colectivos esta brecha es mayor, pudiendo identificar cuáles son las causas concretas que la generan en cada grupo específico.
- **Sistematización de proceso**, integrado en la estrategia de igualdad. 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.

Claves de éxito



Berdintasunean
Aukerak Indartzen

- **Incorporación de la perspectiva de género** tanto en la interpretación de los datos como en las acciones de mejora propuestas, desde un enfoque feminista y transformador.
- **Adaptación del lenguaje (texto e imágenes)** a la hora de difundir las conclusiones.



El rosco de Lantegi Batuak para entender la brecha salarial

Te presentamos el rosco de la brecha salarial de Lantegi Batuak. 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 Batuak.

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 existan 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 Batuak.

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.

Trabajo en equipo

♀ 2 ♂ 1

ÁREA DE IGUALDAD

Dirección de Gestión Social y Relaciones Laborales

Lidera a nivel directivo

Responsable de Relaciones Laborales

Supervisa y dirige

Técnica de igualdad

Desarrolla a nivel técnico y operativo

♀ 9 ♂ 2

EQUIPO DE IGUALDAD

Colabora a nivel consultivo

♀ 7 ♂ 1

ÁREA DE SISTEMAS

Crea y sistematiza consultas de datos

♀ 1 ♂ 0

ÁREA DE COMUNICACIÓN

Colabora en la difusión y comunicación

Tanto los costes materiales como financieros para la implementación de esta medida se asumen de manera interna.

Resultados

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.

Aprendizajes

Con el desarrollo de este proyecto estamos aprendiendo 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.

También hemos aprendido la necesidad de **sistematizar el enfoque interseccional** (igualdad + discapacidad) en nuestra gestión en general y la comunicación en particular: Realizar **adaptaciones del lenguaje, imágenes, gráficos y otros elementos visuales** es un elemento de gran importancia a la hora de difundir y comunicar los resultados, así como para garantizar la comprensión de los mismos.



Lantegi Batuak

Ehuneko ehun gai

Cien por cien capaces

Eskerrik asko

Txorierra Etorbidea, 12

48180 Loiu

T. 94 453 59 99

F. 94 453 62 48

info@lantegibatuak.eus

www.lantegibatuak.eus

@lantegibatuak

