

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

Gure erakundea

Irabazi-asmorik gabeko erakundea gara, **Bizkaian desgaitasuna duten pertsona guztientzat lan-aukerak sortzen dituen**a, pertsona horiek gizarteratzea, ahalik eta garapen handiena eta bizi-kalitatea lortzeko.

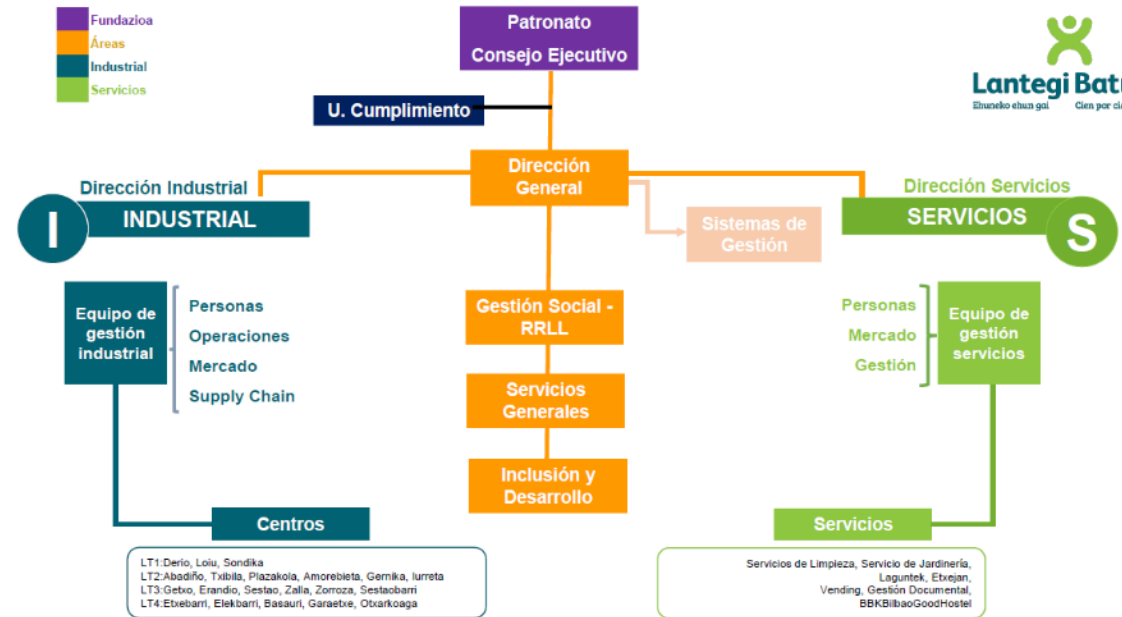
3.000 pertsona baino gehiago gara proiektu hau posible egiten dugunak.



36%



64%



Emakumeek, batez ere desgaitasunen bat dutenek, industria-arloan eta zerbitzu batzuetan sartzeko duten zailtasuna.

Berdintasun politikak eta Lantegi Batuak-en ibilbidea

- Lantegi Batuak-en 15 urte baino gehiago daramatzagu **genero-ikuspegia** desgaitasuna duten pertsonen laneratzearen aldeko lanari aplikatzen.
- Hasieran, sakabanatuta eta loturarik gabe (ekintza puntualak).
- 2011tik, modu **kontziente eta egituratuan**.



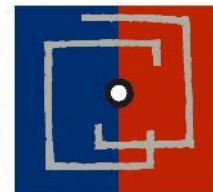
Aukera-berdintasunari buruz sentsibilizatzen dugu, erakundearen kultura-aldaketaren oinarri gisa

Berdintasun politikak eta Lantegi Batuak-en ibilbidea

Aitorpena eta berdintasun-planak

- «**Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea**» (Emakunde) aintzatestea eta **Bai Sarea** sarean parte hartzea
- **I. Berdintasun Plana** (2011-2015)
- **II. Berdintasun Plana** (2016-2020)
- **III. Berdintasun Plana** (2021-2022)
- **IV. Berdintasun Plana** (2023-2026)

emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzaren erakundea

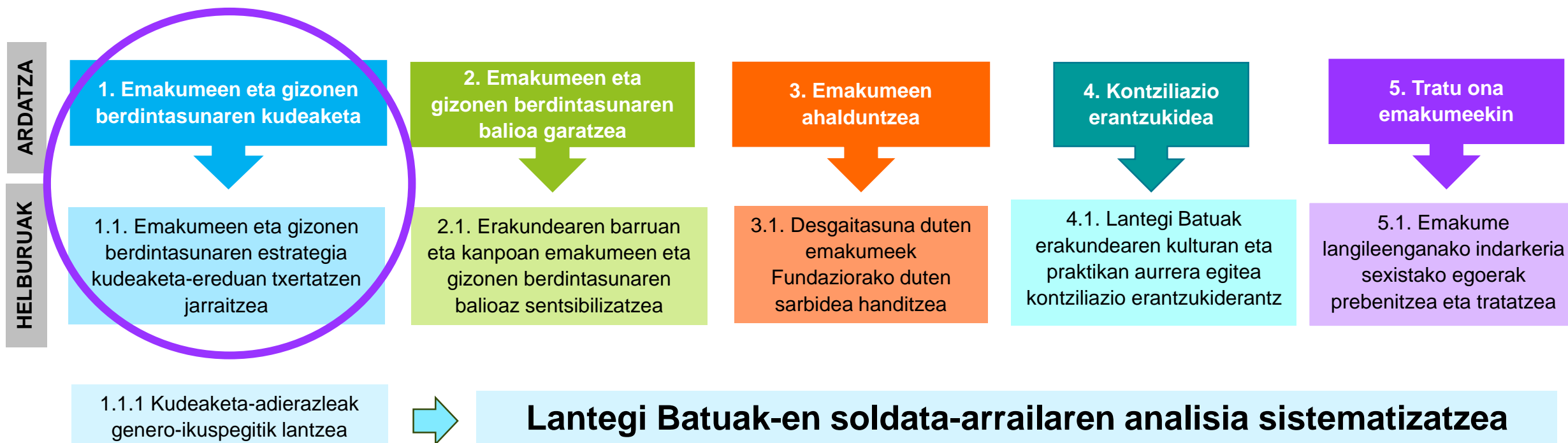


entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres



Berdintasun Planen bidez, genero-ikuspegia txertatzen dugu Lantegi Batuak-en lanean.

Lantegi Batuak-en IV. Berdintasun Plana



Helburua, funtsean, Lantegi Batuak-en kudeaketan genero-ikuspegia txertatzea da.

Praktikaren helburuak

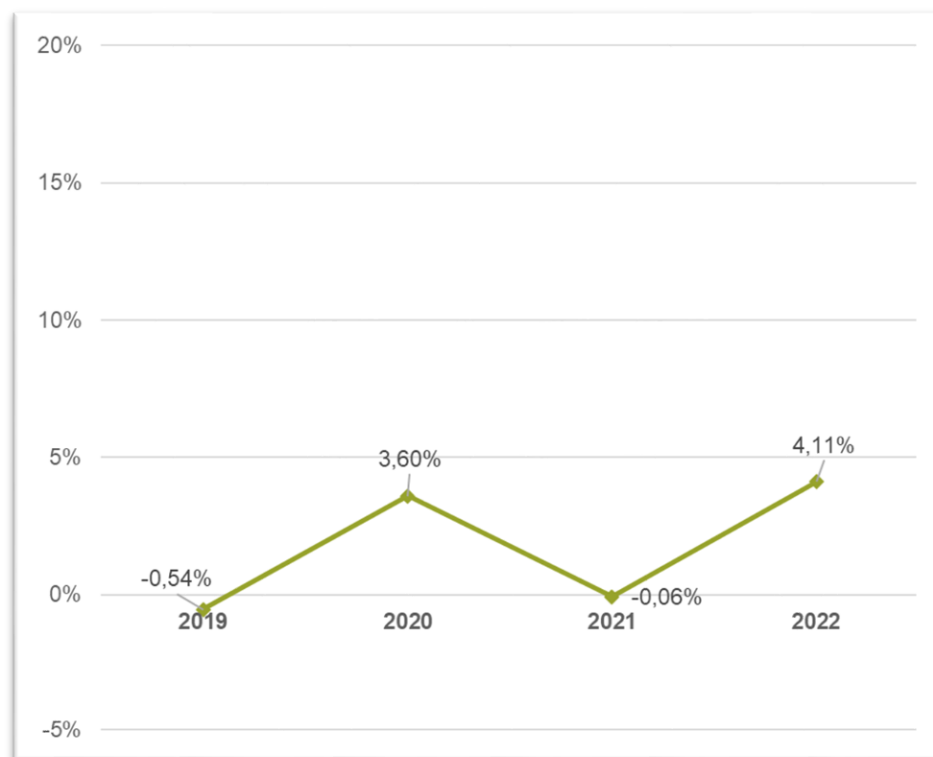
1. Emakumeen eta gizonen **lan-baldintza berdinak** eta genero-berdintasuna sustatzeko erakundeak duen konpromisoari erantzutea.
2. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren estrategia kudeaketa-ereduan txertatzea, **genero-ikuspegitik kudeaketa-adierazleekin** lan eginez.
3. Talde eta maila desberdinetako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

Praktikaren deskribapena

- 1. Datu-kontsulta bat diseinatzea** – sistematizatu gure kudeaketa-prozesuetan –, zeinaren bidez urteko ordainsarien erregistroa egiten dugun, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak eskatzen dituen ezaugarriekin.
- 2. Soldata-arrailaren kalkulua:**
 - **Lanbide-taldea** (5) eta **ordainsari-maila** (21), 902/2020 Errege Dekretuaren arabera
 - **Eremua:** industrialak (20 tailer), zerbitzuak (lorenzaintza, garbiketa, dokumentuen kudeaketa...), laguntza-eremuak (zeharkako postuak).
 - **Lanpostua:** % 25eko edo gehiagoko soldata-arrakala duten ordainsari-mailetan
 - **Kolektiboa:** Desgaitasuna duten pertsonak eta desgaitasunik ez dutenak
 - **Soldata-osagarriak**

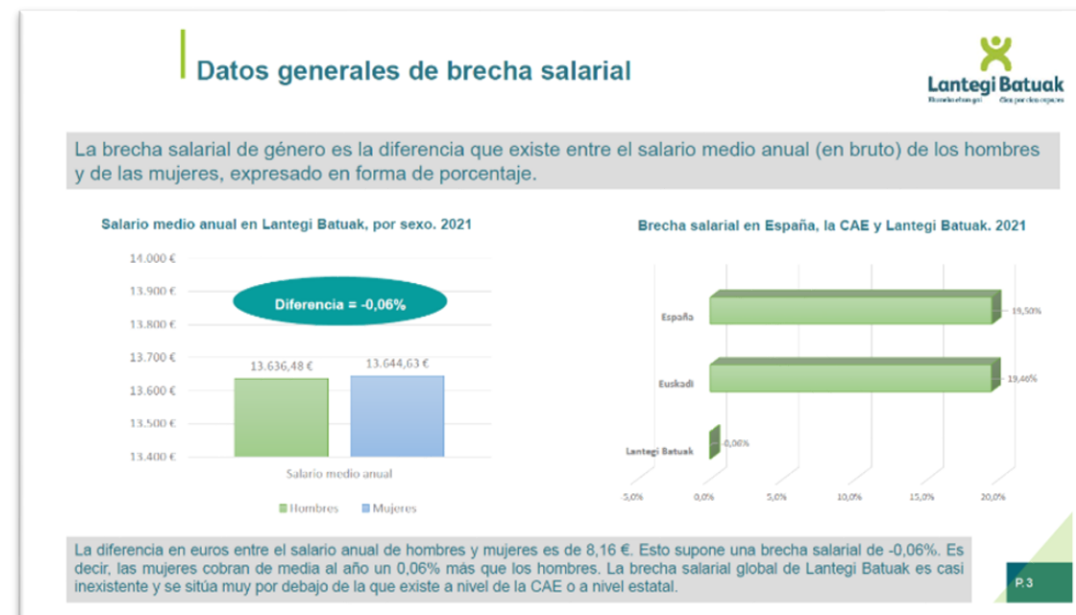
Praktikaren deskribapena

3. Aurreko urteekiko **konparazioa**. Joerak behatzeko bilakaera.
4. **Emaitzen analisia** egiten da, eta **erakundean soldata-arraila eragin duten faktore nagusiak** identifikatzen dira. Gure kasuan, emakumeen eta gizonen arteko soldata-aldeen arrazoi nagusia **emakumeen partzialtasun handiagoa** da.



Praktikaren deskribapena

5. Kalkulu, analisi, taula estatistiko eta grafiko guztiak **Lantegi Batuak-eko soldata-arrailarri buruzko txosten** oso batean biltzen dira. Txosten hori Lantegi Batuak-eko Zuzendaritza Batzordeari, Enpresa Batzordeari eta berdintasun Taldeari aurkezten zaie.
6. **Hedapena eta komunikazioa:** Soldata-arrailarri buruzko txostenaren ondorio nagusiak langileen artean zabaltzen dira ondoren.



Arrakastaren gakoak

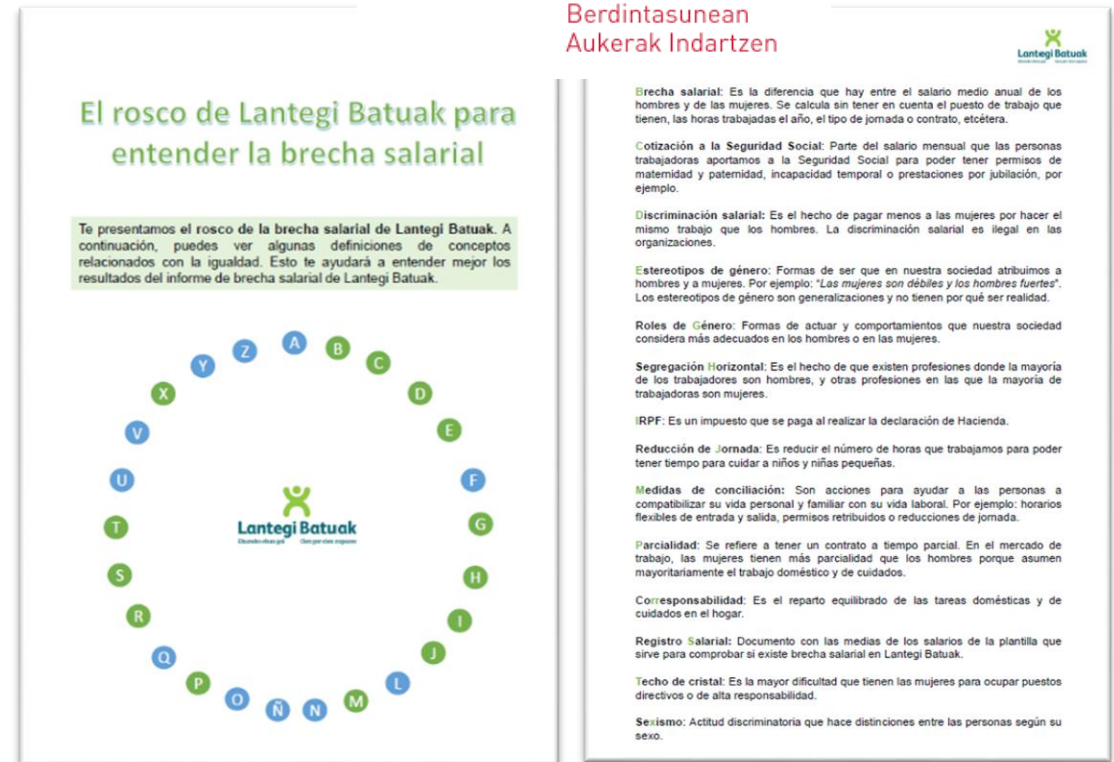
- Generoko soldata-aldeen azterketa Lantegi Batuak-en **izaerara egokitzea**, beste azterketa-aldagai batzuk kontuan hartuta, araudiak eskatutakoez gain.
- Gure erakundearen soldata-arraila eragiten duten **kausetan sakontzea**, bereziki. Lantegi Batuak-en soldata-alde globala txikia bada ere (% -0,5etik % 4,1era bitarte), zehazki identifikatu dugu zer ordainsari-mailatan, arlotan edo kolektibotan dagoen arrakala handiagoa, eta identifikatu dezakegu zeintzuk diren arrakala hori eragiten duten arrazoi zehatzak talde espezifiko bakoitzean.
- **Prozesua sistematizatzea**, berdintasun-estrategian integratuta. Erakundearen metodologia sistematizatua dugu, eta bertan parte hartzen dute berdintasun-arloak, sistemen arloak, lan-harremanen arloak eta komunikazio-arloak.

Arrakastaren gakoak



Berdintasunean
Aukerak Indartzen

- **Genero-ikuspegia** sartzea bai datuen interpretazioan bai proposatutako hobekuntza-ekintzetan, ikuspegi feminista eta eraldatzaile batetik.
- **Hizkuntza (testua eta irudiak) egokitzea** ondorioak zabaltzeko orduan.



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.

Talde Lana

♀ 2 ♂ 1

BERDINTASUN ARLOA

Gizarte Kudeaketa eta Lan Harremanen Zuzendaritza
Zuzendaritza mailako liderra da

Lan Harremanen arduraduna
Gainbegiratu eta zuzendu

Berdintasun-teknikaria
Maila teknikoan eta operatiboan garatzen du

♀ 9 ♂ 2

BERDINTASUNERAKO TALDEA
Kontsulta-mailan laguntzen du

♀ 7 ♂ 1

SISTEMEN ARLOA
Datu-kontsultak sortu eta sistematizatzen ditu

♀ 1 ♂ 0

KOMUNIKAZIO ARLOA
Zabalkundean eta komunikazioan laguntzen du

Neurri hau ezartzeko kostu materialak eta finantzarioak barnekoak izango dira.

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-arrakala) **genero-ikuspegitik**.
- **Identifikatzea** zein lanbide-taldetan, ordainsari-mailatan, taldetan eta eremutan dauden **alde nabarmenak emakumeen eta gizonen artean**.
- Soldata-desberdintasun horiek eragiten dituzten **faktoreak identifikatzea**, ekintza zuzentzaileak diseinatu ahal izateko.

Proiektu hau garatuta, **emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna Lantegi Batuak-en integratzen jarraitzearen garrantzia ikasten ari gara**, besteak beste, berdintasun-adierazleen azterketaren eta jarraipenaren bidez.

Ikuspegi interseksionala (berdintasuna + desgaitasuna) sistematizatzeko beharra ere ikasi dugu, oro har, gure kudeaketan eta komunikazioan bereziki: Hizkuntzaren, irudien, grafikoen eta beste ikusizko elementu batzuen egokitzapenak egitea garrantzi handiko elementua da emaitzak zabaltzeko eta komunikatzeko orduan, baita horiek ulertzea bermatzeko ere.



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

