

AZAROAK 20  
9.15-13.30

BERDINTASUNAREN  
ARLOKO  
AURRERAPENAK  
ENPRESETAN. ARAUDI  
BERRIA ETA  
ESPERIENTZIAK

20 DE NOVIEMBRE  
9.15-13.30

AVANCES EN  
MATERIA DE  
IGUALDAD  
EN LAS EMPRESAS.  
NUEVA NORMATIVA  
Y EXPERIENCIAS



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Berdintasunean  
Aukerak Indartzen

# Avanzando hacia la igualdad retributiva, en red

## Grupo de Brecha Salarial

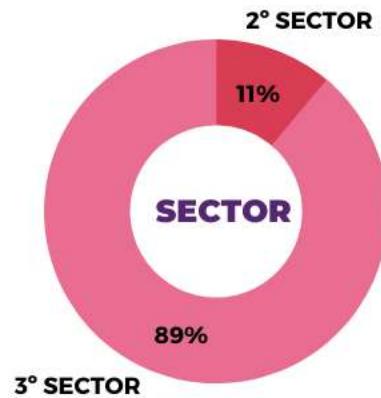
Nerea Díez, Compañía del Tranvía de San Sebastián- DBUS  
Nuria Rivada, Satse





# **BAI SAREA, ENTIDADES AVANZANDO EN RED HACIA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

**64**



23 ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO

7 SOCIEDAD COOPERATIVA

7 ENTIDAD PÚBLICA

27 RESTO DE SOCIEDADES MERCANTILES

## FORMA JURÍDICA

**64**  
ENTIDADES

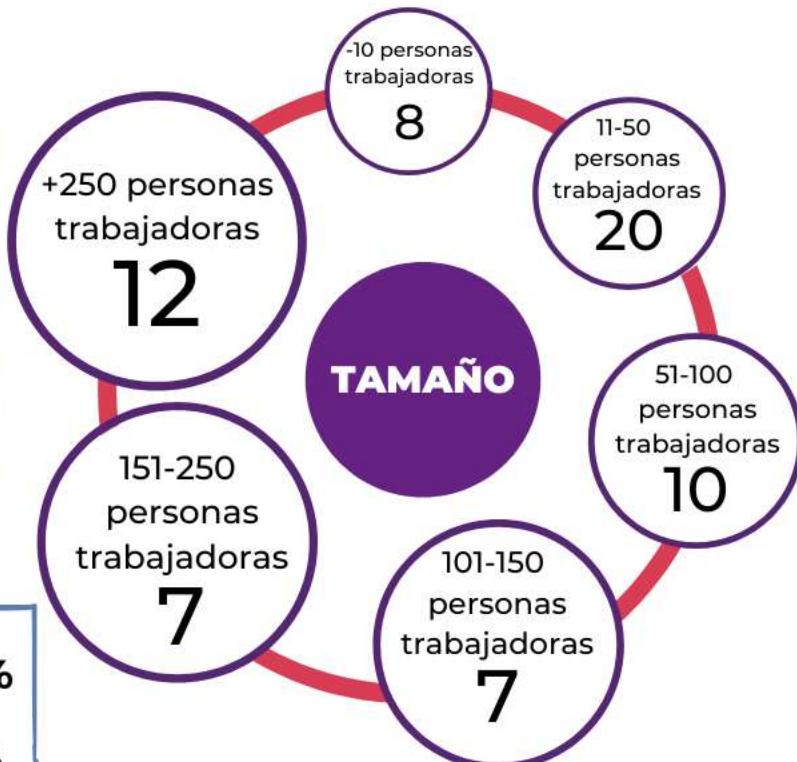
FEMINIZADAS ♀ ♀ ♂ 59%

PARITARIAS ♀ ♂ 13%

MASCULINIZADAS ♂ ♂ ♀ 28%

## ACTIVIDAD

1		ENTIDAD FINANCIERA
1		MEDIO DE COMUNICACIÓN
1		PROMOCIÓN LOCAL
1		SERVICIOS CULTURALES
1		UNIVERSIDAD
1		SINDICATO
1		ELEVACIÓN
1		INFRAESTRUCTURAS
2		CONSTRUCCIÓN
3		ENERGÍA Y MEDIOAMBIENTE
5		INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
8		TRANSPORTE
14		CONSULTORÍA Y FORMACIÓN
24		INTERVENCIÓN SOCIAL



Un **ESPACIO PARA CRECER Y AVANZAR** en igualdad en red, acompañadas y respetando el carácter de cada entidad. Un entorno de conocimiento y motivación. Un lugar de **REORIENTACIÓN, DE REAJUSTE Y DE IMPULSO**

Batetik, **INDARRA ETA BABESA**. Sentitza pertsona eta erakunde ezberdinak gaudela helburu berarekin lanean. Bestetik, **BALIABIDE ETA EZAGUTZA ZEHATZAK** ere. Eta gauza tangible eta konkretuak ikustea pozgarria da.

Una **PERSPECTIVA MÁS AMPLIA** del avance hacia la igualdad

Poder **CO-CONSTRUIR**

Bai Sareak **INDARTSUAGO EGITEN GAITU**. Bakotzaren ezaugarriak errespetatuz, bide berean goazenaren ziurtasuna eta babes ematen digu

Bai Sarea **ESPERIENTZIA BAT DA**, esperientzia bat, erreala delako, bizia delako eta bertako kidea sentitzen naizelako, eta, Berdintasunaren Kudeaketa ari garen enpresentzat, informazioa, gogoeta eta erreferentiazko toki bat eskaintzen digu.

# BRECHA SALARIAL – IGUALDAD RETRIBUTIVA



## PLAN DE ACCIÓN 2019-2020

### 3. FORTALECIMIENTO DE LA ESTRATEGIA EN IGUALDAD DE LAS ENTIDADES

Garantizar el avance individual y colectivo hacia una cultura organizacional igualitaria, mejorando el impacto de la gestión para la igualdad que realizamos las entidades que formamos BAI\_SAREA.

#### **MEDIDA 3.1 Análisis de la brecha salarial de BAI SAREA.**

- Definición de metodología y pautas de análisis.
- Análisis coordinado de la brecha salarial de cada entidad.
- Consolidación de resultados, de la Red, por ámbitos de actividad y tamaño.

# 2019: PAUTAS DE ANÁLISIS



Berdintasunean  
Aukerak Indartzen

## ANÁLISIS DE BRECHA SALARIAL

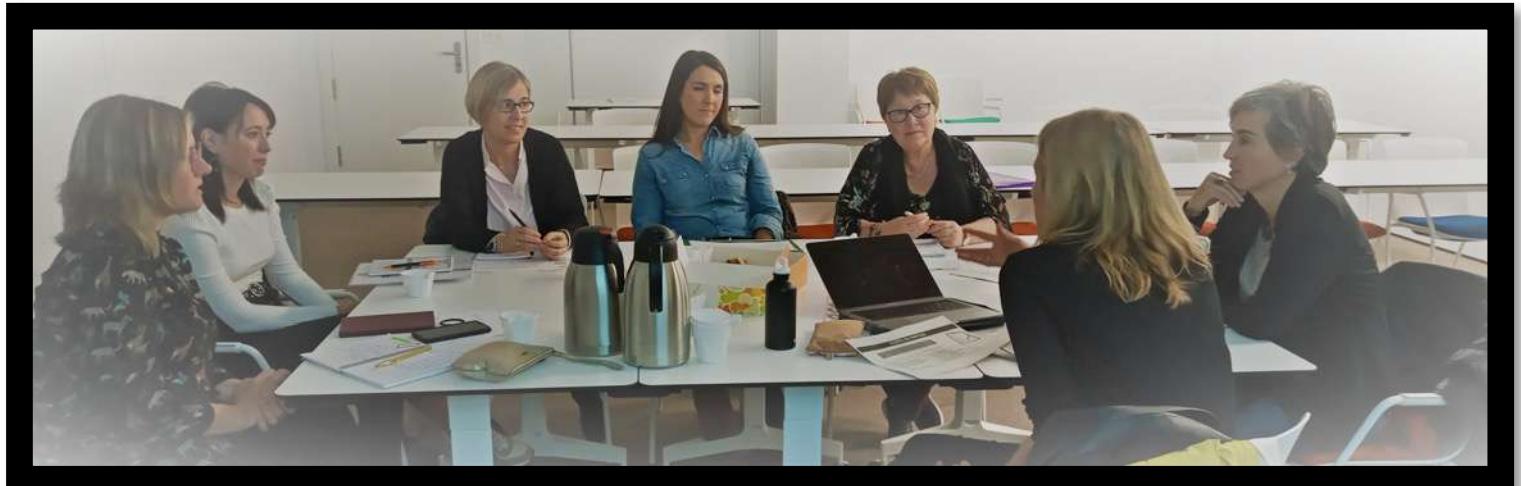
PAUTAS

\*\* Definidas a partir de la sesión de trabajo del 24 de septiembre de 2019 con Mertxe Larrañaga

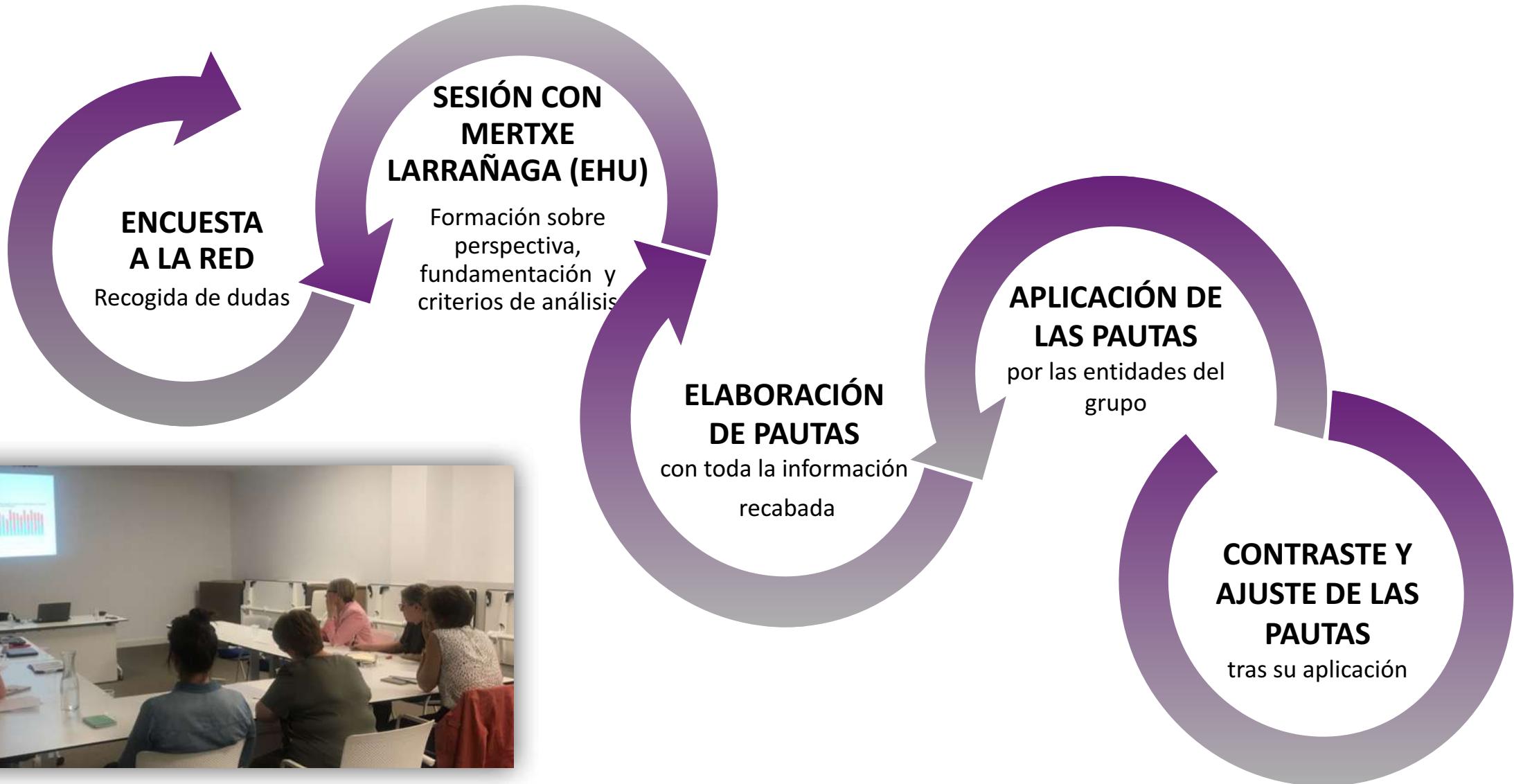
# GRUPO BRECHA SALARIAL

## ENTIDADES

- MURGIBE
- VIRTUALWARE
- SATSE
- FUNDACIÓN EDE
- COMPAÑÍA TRANVÍA DE SAN SEBASTIÁN- DBUS
- EMAKUNDE



# PROCESO DE CREACIÓN



# LA BRECHA SALARIAL

## ¿QUÉ ES?

- Brecha Salarial ≠ Discriminación Salarial
- En la **base** de la brecha salarial están, entre otras:
  - La **segregación**
  - La **precariedad**

## ENFOQUE: ECONOMÍA FEMINISTA

Pone el foco en la **relación que tiene los trabajos productivos y reproductivos** y resalta la importancia de los trabajos no valorados que en gran medida son realizados por mujeres.

## VISIBLE

- Producción mercantil
- Mercado laboral

## INVISIBLE

- Producción no-mercantil
- Trabajo doméstico
- Cuidados



# CRITERIOS A TENER EN CUENTA

1

## NO SOLO %. TAMBIÉN DATOS ABSOLUTOS

Permiten analizar:

- Si los salarios son dignos (puede darse el caso de brechas pequeñas con salarios muy bajos).
- Los valores máximos y mínimos en mujeres y hombres.
- Etc.

2

## NO HACER EQUIVALENCIAS DE SALARIO POR JORNADA REDUCIDA

Para visibilizar los trabajos de cuidado y domésticos que quedan fuera del mercado laboral.

Propuesta: acompañar los salarios medios por las horas medias de jornada laboral de unas y otros, y la brecha correspondiente.



3

## SALARIO (W)

En el dato del salario bruto, se incluirán:

- TODOS LOS COMPLEMENTOS
- BENEFICIOS SOCIALES
- HORAS EXTRAS

## INCLUIR A PERSONAS QUE HAN TRABAJADO MENOS DÍAS

4

En el primer análisis:

- incluir a todas las personas de la entidad,
- aunque no hayan trabajado la totalidad de la jornada anual por diferentes razones,
- sin hacer la equivalencia anual.



5

## INTERSECCIONALIDAD

Es recomendable incluir algunas de estas variables al análisis:  
**edad, diversidad funcional, nivel de formación, origen, etc.**

6

## ANÁLISIS INTRASEXOS

- Se analizarán las desigualdades que se dan entre las mujeres y las que se dan entre los hombres.
- Las características salariales comunes a todas las mujeres y a todos los hombres (por ejemplo, valor del trabajo).
- La mejor opción en el caso de **empresas con plantillas integradas exclusivamente por mujeres o por hombres.**

7

## OPINIÓN

Completar el análisis recogiendo las **percepciones** de las personas trabajadoras sobre:  
**salarios, la política retributiva y otros factores que inciden en la brecha.**

# CRITERIO TEMPORAL

## BRECHA HORA

Este análisis **no visibiliza** la realidad desigual de mujeres y hombres en cuanto a **tipos de jornada y reducciones**.

## BRECHA MENSUAL

Este análisis **no recoge** adecuadamente los **complementos y beneficios sociales** anuales.

## BRECHA ANUAL

Es un indicador clave de **autonomía económica**.

## PROPIUESTA

**UTILIZAR LA VARIABLE DEL SALARIO BRUTO ANUAL**

+

**Nº DE HORAS TRABAJADAS POR DÍA O AÑO**

De esta forma se visibiliza, la desigual incidencia de las jornadas parciales y las reducciones de jornada, la producción no-mercantil, los trabajos de cuidados y domésticos, así como los complementos y beneficios sociales anuales.

*BRECHA HORA < BRECHA MENSUAL < BRECHA ANUAL*

# ANÁLISIS BASE

Estas pautas se plantean como la base del análisis de brecha salarial para todas las entidades de BAI SAREA.

Cada una de nosotras podrá luego afinar esta primera fotografía, atendiendo a su realidad.



# www.baisarea.eus

