

AZAROAK 20
9.15-13.30

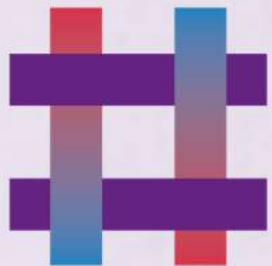
**BERDINTASUNAREN
ARLOKO
AURRERAPENAK
ENPRESETAN. ARAUDI
BERRIA ETA
ESPERIENTZIAK**

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



**BAI
SAREA**

Berdintasunean
Aukerak Indartzen

Avanzando hacia la igualdad retributiva, en red

Grupo de Brecha Salarial

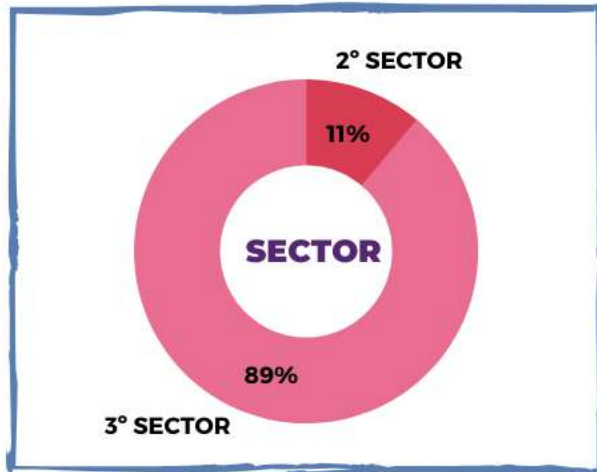
Nerea Díez, Compañía del Tranvía de San Sebastián- DBUS
Nuria Rivada, Satse



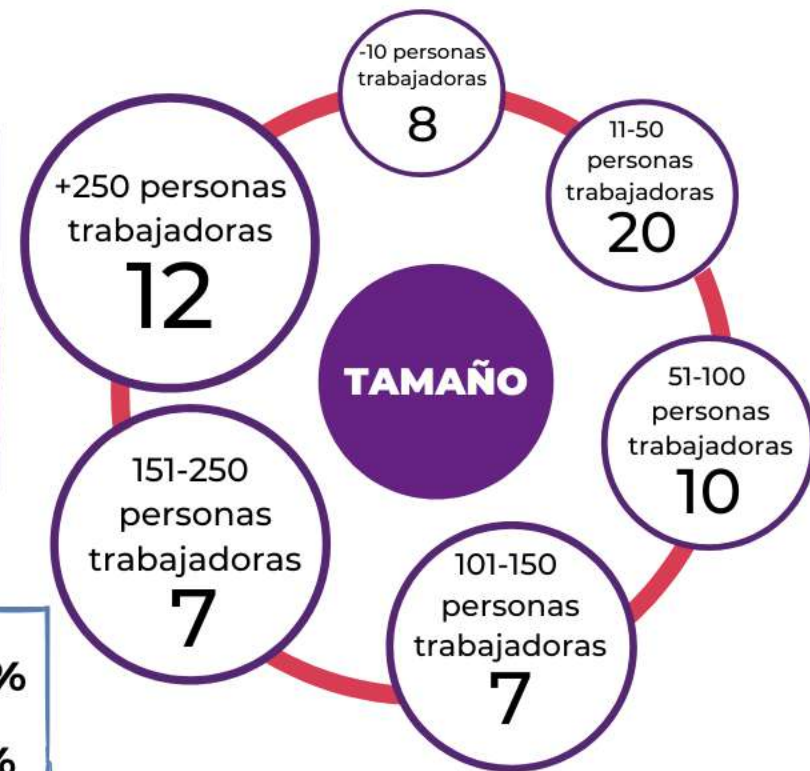


**BAI SAREA,
ENTIDADES AVANZANDO EN RED HACIA
LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

64



64
ENTIDADES



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**. Sentitzea 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**. Bakoitzaren ezaugarriak errespetatuz, bide berean goazenaren ziurtasuna eta babesa 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 erreferentziazko 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

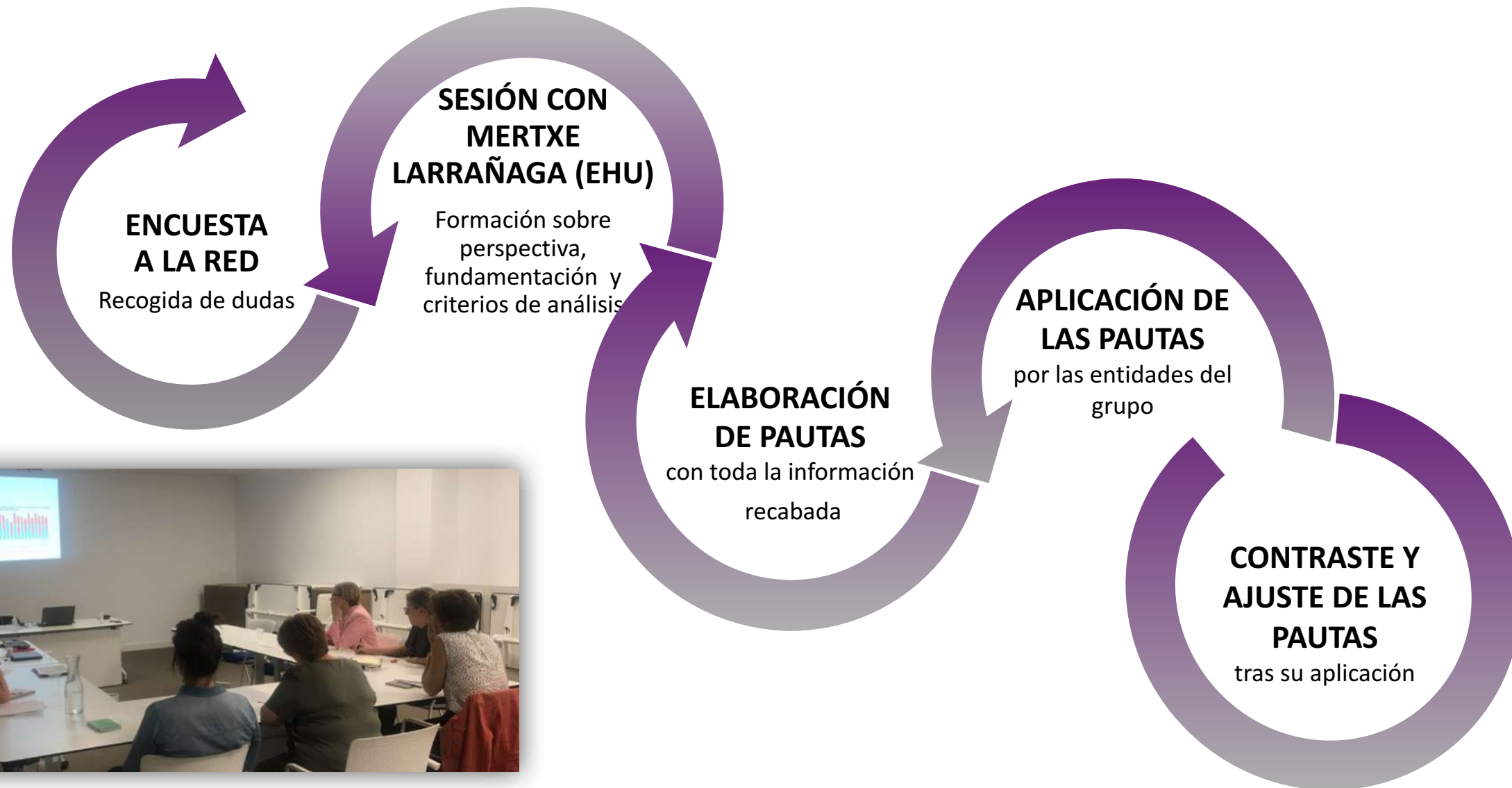
GRUPO BRECHA SALARIAL

ENTIDADES

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



PROCESO DE CREACIÓN



LA BRECHA SALARIAL

¿QUÉ ES?

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

ENFOQUE: ECONOMÍA FEMINISTA

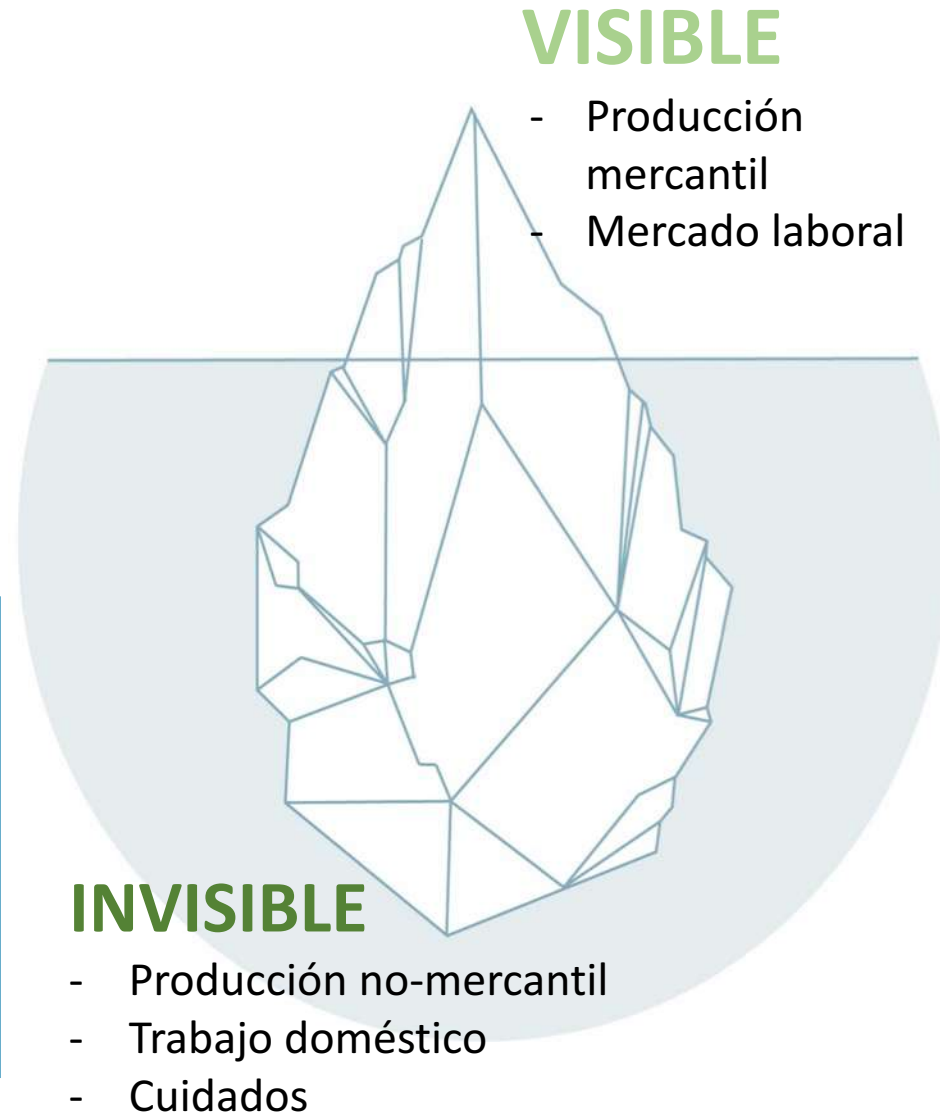
Pone el foco en la **relación que tiene los trabajos productivos y reproductivos** y resalta la importancia de los trabajos no valorados que en gran medida son realizados por mujeres.

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**



4

INCLUIR A PERSONAS QUE HAN TRABAJADO MENOS DÍAS

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 visualiza** 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**.

PROPUESTA

UTILIZAR LA VARIABLE DEL SALARIO BRUTO ANUAL
+
Nº DE HORAS TRABAJADAS POR DÍA O AÑO

De esta forma se visualiza, 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

