

ESTRATEGIA 2030

para reducir la
brecha salarial
en Euskadi



*Euskadi,
bien común*



BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Índice

Apartado	Página
1) Introducción. Contexto y compromisos	5
1.1) Contexto	6
1.2) Compromisos	8
2) Marco conceptual y normativo. Factores determinantes de la brecha salarial	11
2.1) Marco conceptual. ¿Qué es brecha salarial? Conceptos básicos	12
2.2) Marco normativo y estratégico	15
2.3) Factores y palancas determinantes	24
3) Diagnóstico. Realidad actual. Elementos relevantes. Prospectiva y tendencias	29
3.1) Realidad actual y evolución reciente de la brecha salarial en Euskadi	30
3.2) Elementos relevantes que inciden en la brecha salarial en Euskadi	40
3.3) Conclusiones del Diagnóstico	54
3.4) Prospectiva y tendencias que pueden influir en la brecha salarial	57
4) Compromiso del Gobierno Vasco contra la brecha salarial	59
4.1) Trayectoria del Gobierno Vasco a favor de la igualdad	61
4.2) La brecha salarial en el marco de la planificación estratégica del Gobierno	65
5) Fases del proceso de elaboración de la Estrategia. Detalle y conclusiones del proceso de participación social	67
5.1) Esquema de la hoja de ruta	68
5.2) Detalle del proceso de participación	70

5.3) Principales conclusiones y aportaciones	73
5.3.1) Conclusiones y aportaciones de la ciudadanía	74
5.3.2) Conclusiones y aportaciones de personas expertas y asociaciones	76
5.4) Cuestiones incorporadas a la Estrategia tras el proceso de participación	79
6) Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi	82
6.1) Visión, retos y objetivos	85
6.2) Principios y ejes prioritarios de actuación	91
6.3) Directrices generales para reducir la brecha salarial en Euskadi	96
6.4) Modelo de Gobernanza	111

RELACIÓN DE ANEXOS

ANEXO 1 - DOCUMENTOS DE REFERENCIA	118
Anexo 1.1 Referencias normativas	
Anexo 1.2 Referencias estratégicas	
Anexo 1.3 Informe de Emakunde “La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Marzo 2018”	
ANEXO 2 – APORTACIONES DE LA CIUDADANÍA	124
Anexo 2.1 Estudios cuantitativos del Gabinete de Prospección Sociológica de Lehendakaritza. Mayo y Octubre 2018	
Anexo 2.2 Estudios cualitativos del Gabinete de Prospección Sociológica de Lehendakaritza y del Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Julio y Octubre 2018	
ANEXO 3 – APORTACIONES DE PERSONAS EXPERTAS Y ASOCIACIONES	127
Proceso participativo relativo a las directrices generales y líneas básicas de actuación. Octubre 2018	
ANEXO 4 - APORTACIONES DE LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES	128

1. Introducción. Contexto y compromisos

1.1. Contexto

Contexto

Pese al notable avance alcanzado en las últimas décadas, las desigualdades entre hombres y mujeres siguen estando vigentes en nuestra sociedad. En este sentido, **la brecha salarial entre hombres y mujeres es una de las más graves consecuencias de estas desigualdades y uno de los factores que, a su vez, reproduce y perpetúa la desigualdad de mujeres y hombres.**

Según se desprende del diagnóstico de la situación en Euskadi de la brecha salarial realizado por Emakunde, la ganancia media anual por persona trabajadora en la CAE fue de 27.480,71€ en 2016. Por sexo, fue de 31.001 € para los hombres y de 23.428 € para las mujeres. Por tanto, si se tiene en cuenta la ganancia anual, en la CAE existe una brecha salarial de 24,4% (7.573€), 2,3 puntos más que en 2009 (22,1%). Si se analiza la ganancia por hora, tal y como lo hace la Unión Europea, la brecha salarial ha descendido del 17,6% en 2009 al 14,3% en 2016.

En cualquier caso, ya sea medida como ganancia media anual o como ganancia por hora, **la existencia de esta brecha salarial entre hombres y mujeres** es un problema complejo, de carácter estructural, que tiene su origen en múltiples causas y que, por tanto, requiere de la aplicación de medidas de toda naturaleza, que aborden de forma multidimensional los diversos factores que intervienen, y que precisa contar con la implicación y compromiso de todos los agentes concernidos y del conjunto de la sociedad.

En este sentido, resulta fundamental cambiar la visión actual de la sociedad, especialmente de los hombres, y el papel que juegan mujeres y hombres. Una sociedad cada vez más concienciada y sensibilizada sobre la importancia de corregir las desigualdades existentes y, en especial, la desigualdad salarial, entendida como una cuestión de justicia social, pero también como un elemento estratégico de país. Resulta fundamental el empoderamiento económico de las mujeres que suponen prácticamente la mitad de la sociedad y constituyen un grupo de población especialmente bien formado, por lo que su talento y contribución resultan clave para el crecimiento y la competitividad económica futura.

Este interés social y estratégico evidente también se refleja a nivel institucional. Algunos países de nuestro entorno están adoptando medidas avanzadas en la lucha contra la brecha salarial. A nivel estatal, diversos grupos parlamentarios están realizando propuestas legislativas para abordar la igualdad en materia retributiva. A nivel de la CAE, en el Programa de Gobierno de la XI legislatura 2016-2020, se recoge de manera explícita el compromiso de “impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial”. Asimismo, el Parlamento Vasco, por decisión unánime de los grupos políticos, instó al gobierno a presentar un plan de acción 2018-2020, con el objetivo de reforzar las políticas actuales para la eliminación de la brecha salarial.

En definitiva, **resulta fundamental abordar el análisis necesario que permita determinar la dimensión y los factores que afectan a la desigualdad salarial, y proponer la estrategia que permita luchar de forma más eficaz contra esta injusticia que todavía hoy sufren las mujeres.**

1.2. Compromisos

¿Por qué una estrategia para reducir la brecha salarial?

- ❑ **Por compromiso Institucional de Gobierno.** Entre los compromisos del Programa de Gobierno para la XI legislatura, destaca de manera específica el compromiso de combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral (Compromiso 10); así como impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas y combatir la discriminación salarial (Compromiso 146).
- ❑ **Por compromiso Parlamentario.** Esta Estrategia da respuesta al requerimiento del Parlamento Vasco que insta al Gobierno Vasco a presentar un Plan de Acción 2018-2020, para la reducción de la brecha salarial, así como, de forma paralela diseñar un Plan de Acción integral para aumentar la presencia de las mujeres en la industria que impulse medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial.
- ❑ **Por compromiso Social.** Para dar respuesta a la creciente demanda social existente de luchar contra todo tipo de desigualdad por razón de sexo y, de manera particular, en el ámbito salarial. Abordando esta cuestión desde una perspectiva integral que tenga en cuenta las dimensiones y los factores múltiples que afectan a la desigualdad salarial, de cara a proponer la estrategia y las medidas correctoras que permitan luchar de forma más eficaz contra la brecha salarial.
- ❑ **Por compromiso con los agentes económicos y sociales.** El objetivo es desarrollar un proceso de trabajo compartido con los agentes sociales y económicos para la puesta en marcha de las medidas y la evaluación de impacto que sean necesarias. Todo ello, con el objetivo común de abordar un reto de justicia y desarrollo de País.

De acuerdo con estos compromisos, en el presente documento se aborda:

- ❑ **El Diagnóstico de la situación actual y evolución reciente de la brecha salarial en la CAE**, centrándose en el análisis de la multiplicidad de factores sobre los que se habrá de incidir para la eliminación de la brecha salarial en un horizonte a corto, medio y largo plazo.
- ❑ **Las recomendaciones recogidas a través del proceso de contraste y aportaciones desarrollado**. Aportaciones documentales de los agentes empresariales y sindicales, y aportaciones realizadas por la ciudadanía y personas expertas del ámbito académico, asociaciones de mujeres, organismos e instituciones.
- ❑ **La definición de una Estrategia** que combina elementos a medio y largo plazo, planteando la visión y objetivos que se pretende alcanzar para el horizonte final a 2030, junto con los principios, los ejes y las directrices de trabajo principales que deberían desarrollarse para alcanzar dicha visión. Contiene además una propuesta de modelo de gobernanza, orientada a conseguir el despliegue efectivo de la Estrategia que se defina y a su seguimiento y evaluación continuas desde la máxima transparencia.
- ❑ **La concreción de un Plan Operativo a corto plazo**, con medidas y políticas de apoyo encaminadas a ir consiguiendo avanzar durante el periodo 2018-2020 en una mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres.

El presente documento es el fruto de la reflexión realizada por el Gobierno Vasco, complementado con el análisis de referencias externas y las aportaciones realizadas por la ciudadanía, personas expertas y por los distintos agentes económicos y sociales en torno a la brecha salarial y los posibles cauces para su corrección.

La Estrategia contra la brecha salarial que se presenta es un documento vivo y dinámico que se irá actualizando, modificando y ampliando en función de las diferentes evaluaciones que se vayan realizando en la ejecución de los planes operativos correspondientes.

2. Marco conceptual y normativo. Factores determinantes de la brecha salarial

2.1. Marco conceptual

¿Qué es la brecha salarial?

Conceptos básicos

¿Qué es la brecha salarial? Definición conceptual

En primer término, resulta imprescindible clarificar algunos conceptos y señalar, posteriormente, cuáles son los principales factores identificados como causantes de la brecha salarial en distintos estudios e investigaciones.

La **NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL** o **DE IGUAL RETRIBUCIÓN** por un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres **se configura como un derecho y un principio fundamental** recogido expresamente en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y amparado, no sólo por la normativa europea, sino también en el ámbito internacional, estatal y de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

“Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”

Art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
(antiguo artículo 141 TCE)

En esta definición aparecen, a su vez, dos conceptos que requieren ser concretados:

- ❑ La **RETRIBUCIÓN** entendida como el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresariado al trabajador o trabajadora en razón de la relación de trabajo (Art. 141 del Tratado de Ámsterdam).
- ❑ El concepto de **TRABAJO IGUAL O TRABAJO DE IGUAL VALOR**, que se recoge por primera vez en un texto normativo en el Convenio 100 de la OIT de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Si bien no hay ninguna disposición legal que defina qué se entiende por puestos de trabajo de igual valor, se consideran trabajos de igual valor aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a igualdad de capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), igualdad de responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) e igualdad de condiciones de trabajo.

Conceptos básicos

DISCRIMINACIÓN SALARIAL:

DIRECTA: Situación en la que una persona cobra menos por hora trabajada que otra que realiza un trabajo de igual valor. Esta situación en la que una persona es tratada de manera retributiva de manera menos favorable que otra en situación similar (Artículo 2.a Directiva 2006/54) está prohibida expresamente en todos los países de la Unión Europea. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres es un principio legal consolidado en la Unión Europea y en el Estado Español (Directiva 75/117 y sentencias del Tribunal Constitucional Español).

INDIRECTA: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular (Artículo 2.b Directiva 2006/54 y Ley Orgánica 3/2007). Esta situación se genera por la aplicación al sueldo base de complementos e incentivos ligados generalmente a uno de los dos sexos, generalmente al de los hombres.

BRECHA SALARIAL:

BRECHA SALARIAL POR HORA TRABAJADA: Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres, la diferencia existente entre los salarios brutos por hora trabajada percibidos por las y los trabajadores de ambos sexos. Este indicador es utilizado oficialmente por la Unión Europea como índice para evaluar la brecha salarial entre los diferentes países (Comisión Europea 2014. Documento sobre Brecha Salarial).

BRECHA SALARIAL TOTAL: Diferencia existente entre la ganancia media anual de hombres y mujeres considerada de forma total. Es decir, la diferencia media de los ingresos brutos por hora más la diferencia por el menor número de horas trabajadas remuneradas entre hombres y mujeres.

Brecha salarial total = Brecha salarial por hora trabajada + Brecha salarial por menor número de horas trabajadas

2.2. Marco normativo y estratégico

Marco normativo y estratégico en materia de igualdad retributiva

El derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea, estatal y vasca.

El desarrollo de la *Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi*, se configura dentro de este marco normativo y se alinea con las principales estrategias y planes desarrollados a nivel internacional en torno al derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

A continuación se recogen las principales referencias a nivel normativo y estratégico en esta materia que se han considerado en el diseño de la Estrategia y del Plan Operativo 2018-2020.

Marco normativo en materia de igualdad retributiva

REGULACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL Y EUROPEO

A NIVEL INTERNACIONAL cabe destacar:

- ❑ La **Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1945**, art. 23.2, establece que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- ❑ El **Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951**, al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, conmina a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Este Convenio supone la base sobre la que se han desarrollado posteriormente tanto la normativa comunitaria como la española. En su formulación recogía ya el concepto de trabajo de igual valor como término de referencia y ofrecía una concepción completa de lo que se considera remuneración.
- ❑ El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea General de la ONU) de 1966**, que en su artículo 7 hace referencia a la igualdad salarial, indicando que «los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual».

- ❑ La **Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CETFDICM), de 1979**, que establece en su artículo 11 que «los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres».

En el ÁMBITO EUROPEO la igualdad salarial se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en:

- ❑ El Artículo 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (antiguo 141 TCE) que establece que «cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor».
- ❑ La **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**, en su artículo 23 reconoce que «La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado».
- ❑ Las **directivas comunitarias** (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE). La normativa comunitaria iniciada con la Directiva 75/117/CE culmina con la **«Directiva refundida» 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que consolida 7 medidas que incluyen:

- Directiva sobre igualdad de retribución.
- Directivas sobre igualdad de trato en el trabajo.
- Directivas sobre trato igualitario en los regímenes profesionales de la seguridad social.
- Directiva sobre carga de la prueba.

En esta Directiva se establece que (artículo 4), para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación salarial directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a las y los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

También incorpora principios derivados de la labor de interpretación y jurisprudencia desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que se posiciona como un auténtico derecho fundamental europeo que puede ser invocado por cualquier ciudadano o ciudadana frente a las jurisdicciones nacionales (efecto directo).

- ❑ La **Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014** sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, que reclama a los Estados Miembro estimular a las empresas públicas y privadas y a los interlocutores sociales a adoptar políticas que favorezcan la transparencia salarial; además de promover sistemas de detección, clasificación y evaluación de empleos no sexistas y establecer medidas específicas que favorezcan la transparencia, y con ello la igualdad salarial.

REGULACIÓN A NIVEL ESTATAL

- ❑ La **Constitución Española (1978)** en su artículo 14 prohíbe la discriminación por razón de sexo «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Asimismo, en el artículo 35.1 consolida el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de la persona trabajadora y su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo: «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».
- ❑ El **Estatuto de los Trabajadores**, cuyo artículo 28 dispone: «El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella». También, en el artículo 22.3 se señala que «la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres».
- ❑ La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, en su artículo 5, recoge que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, en su artículo 6 establece los conceptos de discriminación directa e indirecta, señalando lo siguiente:

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas.

La Ley da además un paso más en la regulación de la igualdad retributiva al señalar no sólo que las empresas están obligadas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación laboral (art. 45), sino que además establece la obligación de las empresas de incluir medidas en los planes de igualdad dirigidas a la eliminación de las desigualdades en materia retributiva.

REGULACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA CAE

- ❑ La **Ley 4/2005, de 18 de Febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, en su artículo 36 establece que «Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, **retribución** y extinción del contrato». Además, en su artículo 42 establece que «La Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se incorporen también este tipo de medidas, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva».

Marco estratégico en materia de igualdad retributiva

La prioridad dada al principio de igualdad retributiva en el marco de la normativa comunitaria también se refleja en su introducción dentro de las estrategias que rigen las líneas de actuación tanto a nivel internacional como de la Unión Europea.



Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (Objetivos de Desarrollo Sostenible)

El Objetivo 5, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, establece entre sus metas:

- ☐ Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- ☐ Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- ☐ Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

El Objetivo 8, trabajo decente y crecimiento económico, establece entre sus metas lograr de aquí a 2030 el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos las y los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Asimismo, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están reconocidos como elementos fundamentales para la consecución del resto de objetivos y metas propuestas. Destacando que el compromiso de los Estados con este objetivo va más allá de lo formal, ya que supone la asignación de recursos para su implementación.



Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.

Para garantizar la aplicación de estos compromisos, cada gobierno signatario debe redactar un plan de acción para la igualdad, que fije las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización. Además, cada autoridad signataria se compromete a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, a fin de promover la instauración de manera real de una verdadera igualdad.



Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

En esta estrategia, la Comisión presenta sus prioridades en materia de igualdad entre mujeres y hombres para contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad y los puestos de decisión, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo. En la misma se destaca que siguen existiendo disparidades salariales entre hombres y mujeres, inclusive entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Igualmente se apunta a que las causas de estas disparidades son múltiples procediendo sobre todo de la segregación en el ámbito educativo y en el mercado laboral.

Con el fin de contribuir a la supresión de las desigualdades salariales, la Comisión pretende:

- ☐ Estudiar con los interlocutores sociales las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones;
- ☐ Apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, sobre todo mediante etiquetas, cartas y premios de igualdad;
- ☐ Establecer el Día Europeo de la Igualdad Salarial;
- ☐ Procurar animar a las mujeres a trabajar en sectores y empleos denominados «no tradicionales», en especial, en sectores ecológicos e innovadores.

Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020

En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

El Consejo reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular: «Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea».



Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019

La labor de la Comisión en cuanto a la política de igualdad de género se basa en el «Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019», que a su vez está centrado en 5 ámbitos prioritarios:

- ☐ El aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la equiparación de la independencia económica de mujeres y hombres.
- ☐ La reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- ☐ La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- ☐ La lucha contra la violencia de género y la protección y el apoyo a las víctimas.
- ☐ La promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.



Plan de Acción de la UE 2017-2019 para Abordar la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres

Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres y garantizar la plena aplicación del principio de igualdad de retribución entre ambos sigue siendo una prioridad política para la Comisión Europea. La situación actual sugiere la necesidad de estudiar nuevas medidas a escala de la UE que contribuirían a impulsar el empleo y el crecimiento en la UE y a lograr un mercado único de empleo más justo.

El plan de acción se publica junto con el Informe de evaluación de la Recomendación no vinculante de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre fortalecimiento del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia salarial, e incluye un conjunto amplio y coherente de actividades para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres desde todos los ángulos posibles, en lugar de señalar un solo factor o causa. Estas actividades se reforzarán mutuamente. Se señalan 8 líneas de acción principales:

- ☐ Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución
- ☐ Combatir la segregación profesional y sectorial
- ☐ Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical
- ☐ Abordar la penalización por cuidados
- ☐ Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres
- ☐ Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos
- ☐ Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres
- ☐ Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres

2.3. Factores y palancas determinantes

Factores relevantes que generan la brecha salarial

Del análisis del marco normativo y estratégico anterior se desprende que las diferencias en la retribución entre hombres y mujeres están condicionadas por un amplia gama de factores, debiéndose en muchos casos a factores de género y elementos socioculturales, que trasladan al ámbito económico la distinta posición de las mujeres y de los hombres en la sociedad y, en consecuencia, su también diferente relación con el empleo.

Así, entre las múltiples **causas o factores** que inciden en estas diferencias hay varias que destacan.

Por una parte, aquellos factores que inciden en una **menor retribución por hora trabajada** por parte de las mujeres, tales como:

- ☐ La discriminación salarial directa.
- ☐ La segregación sectorial y ocupacional.
- ☐ La segregación vertical (o techo de cristal).

Por otra parte, aquellos factores que inciden en un **menor número de horas dedicadas al trabajo productivo**, es decir, una menor jornada laboral por parte de las mujeres y, en consecuencia, perciben una menor remuneración. Estos factores están relacionados con:

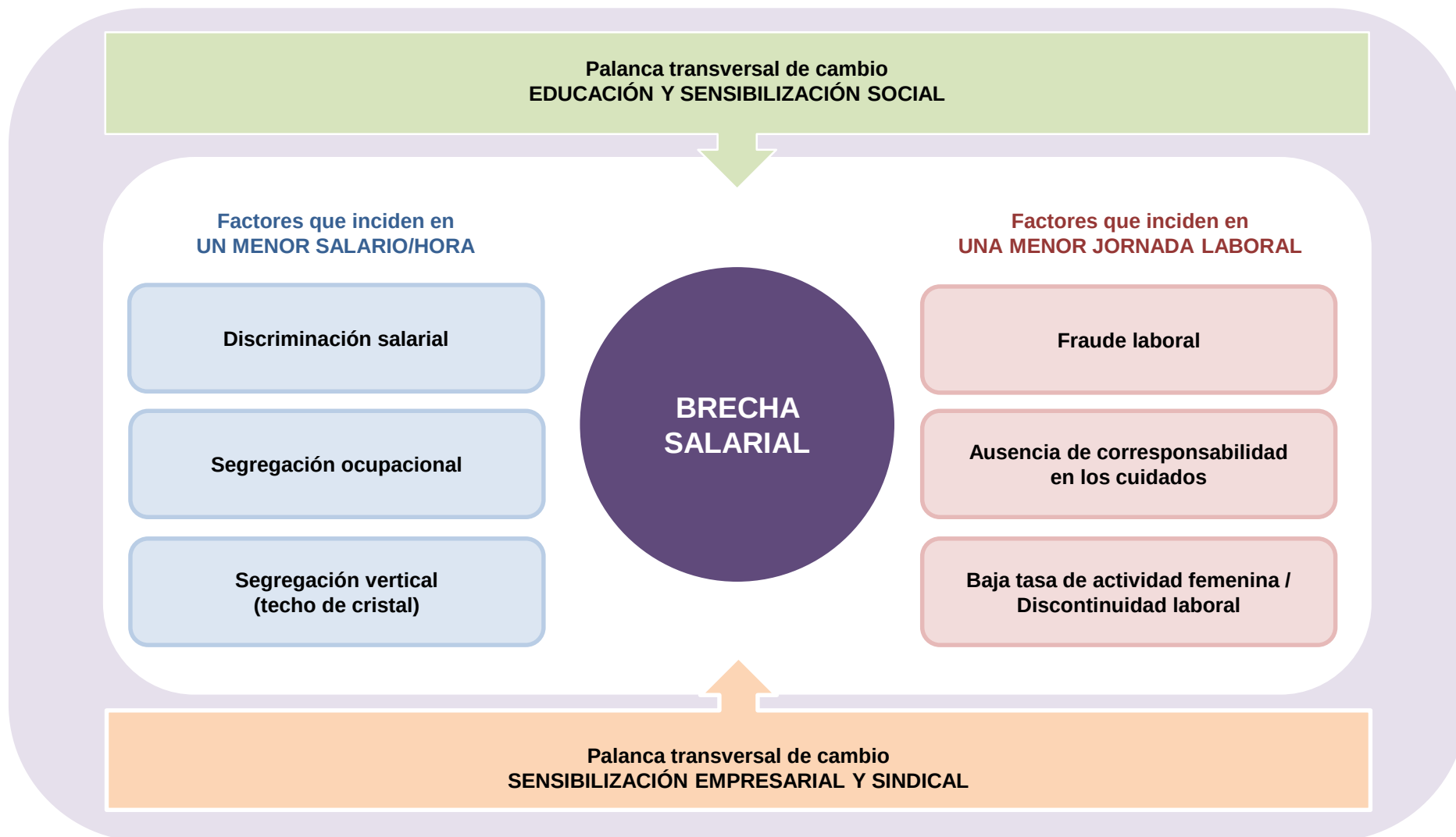
- ☐ El fraude laboral.
- ☐ La ausencia de corresponsabilidad en los cuidados.
- ☐ La baja tasa de actividad femenina.

A estos factores se unen otros dos **elementos transversales** que pueden actuar como palancas de cambio para luchar contra las desigualdades salariales:

- ☐ La educación y sensibilización social.
- ☐ La sensibilización empresarial y sindical.

En la página siguiente se recoge un gráfico conceptual de las **causas o factores directos** que inciden en la brecha salarial, y sobre los que será preciso incidir de manera especial, así como los **elementos o palancas transversales de cambio** a activar para luchar contra la desigualdad salarial.

Gráfico conceptual de los factores y palancas que inciden en la brecha salarial



FACTOR	CONSIDERACIONES MÁS RELEVANTES
Discriminación salarial	Aunque cada vez menos frecuente, por los avances legislativos y la efectividad de su aplicación, todavía existen casos en que las mujeres perciben retribuciones menores por el mismo trabajo que desarrollan los hombres.
Segregación sectorial y ocupacional	Se aprecia la existencia de sectores y actividades marcadamente feminizadas, que están peor retribuidas que aquéllos en los que la presencia de hombres es mayoritaria, y se caracterizan también por una mayor precariedad que tiene su reflejo en menores oportunidades de desarrollo y retribución. Además, dentro del mismo sector y/o de la misma empresa, las mujeres desempeñan ocupaciones de menor valor y peor remuneración. La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres lleva al encuadramiento de mujeres en categorías profesionales inferiores a las que les correspondería de acuerdo a las funciones que desempeñan y, por tanto, a unas percepciones salariales inferiores.
Segregación vertical (o techo de cristal)	La escasa presencia y acceso a posiciones de dirección y gestión de las mujeres tiene consecuencias sobre la menor retribución de las mismas. Incluso en las actividades y sectores donde las mujeres son amplia mayoría, los hombres suelen ocupar posiciones superiores.
Fraude laboral	Siete de cada diez contratos a tiempo parcial son firmados por mujeres. Se trata de evitar que detrás de un contrato a tiempo parcial haya una jornada completa. Trabajar más y cobrar parcialmente supone recibir menos salario, pero también un fraude para la persona trabajadora que no cotiza como si fuera una jornada completa.
Ausencia de corresponsabilidad en los cuidados	El desarrollo de normativa en materia de igualdad y de políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha impulsado la participación de las mujeres en el mercado laboral, pero ha tenido un efecto adverso ya que han sido las mujeres quienes mayoritariamente se han acogido a las medidas de conciliación, con la consiguiente repercusión sobre su jornada laboral (reducción de jornada, empleo a tiempo parcial, mayor temporalidad del empleo femenino, permisos y excedencias,...) que deriva en una menor retribución. Asimismo, la falta de estructuras y servicios para la atención de personas dependientes, junto al déficit en la corresponsabilidad social en el cuidado y el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, repercute negativamente sobre la igualdad retributiva.

FACTOR	CONSIDERACIONES MÁS RELEVANTES
Baja tasa de actividad femenina directa / Discontinuidad laboral	La interrupción de la carrera profesional para cuidar y atender a miembros de la familia (ya sean menores, personas enfermas, dependientes o mayores) es mucho más habitual entre las mujeres que entre los hombres. Como consecuencia, las oportunidades de mejorar su empleabilidad se reducen, su desarrollo profesional se ralentiza (e incluso paraliza), manteniendo su trabajo en niveles inferiores, con el resultado de desigualdad retributiva que ello supone.
Educación y sensibilización social	Las diferencias en la elección del tipo de formación y posterior desarrollo laboral que realizan mujeres y hombres están marcadas por un proceso de socialización diferencial que son reflejo de la pervivencia de los roles y estereotipos de género derivados de la tradicional división sexual del trabajo que determinan las vocaciones educativas y profesionales. La sensibilización y formación respecto a la importancia de combatir los estereotipos y roles de género, o fomentar la conciliación corresponsable y la parentalidad positiva pueden configurarse como palancas de cambio para luchar contra las desigualdades salariales. Así mismo, en esa labor educativa es esencial visibilizar y poner en valor los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida y del sistema, y como palanca de cambio determinante para la transformación del modelo económico que perpetua la brecha salarial. Asimismo, desarrollar estadísticas actualizadas y estudios específicos que permitan analizar la situación de la brecha salarial y comprender las causas complejas de las diferencias salariales puede contribuir a luchar contra las mismas de forma más eficaz y eficiente.
Sensibilización empresarial y sindical	De modo general, la organización laboral y cultura empresarial del trabajo se organiza en torno a la exigencia de una elevada dedicación, disponibilidad y movilidad, en un modelo en el que el trabajo está totalmente desligado de la familia y cualquier otra faceta de la vida. Este modelo tiene importantes repercusiones sobre el empleo de las mujeres en tanto que la retribución y la promoción profesional están asociadas a dicha dedicación plena, incompatible con los cuidados necesarios para el mantenimiento de la vida que se han hecho recaer en las mujeres. Los agentes sociales pueden jugar un papel central estableciendo un marco adecuado para la negociación colectiva salarial que evite las disparidades de remuneración entre hombres y mujeres. Es en las empresas y en la negociación colectiva desde donde pueden implantarse medidas desde una perspectiva de género que produzcan un mayor impacto sobre la reducción de la brecha salarial, basadas en el establecimiento de sistemas retributivos transparentes, clasificaciones de puestos y categorías profesionales, valoración de puestos de trabajo, etc., así como en la implantación de planes para la igualdad que contemplen medidas para promover la igualdad retributiva.

3. Diagnóstico.

Realidad actual
Elementos relevantes
Prospectiva y tendencias

3.1. Realidad actual y evolución reciente de la brecha salarial en Euskadi

Realidad actual y evolución reciente de la brecha salarial en Euskadi

En las páginas siguientes se muestra, a través de diversas tablas y gráficos explicativos, la situación de los principales indicadores en relación con la brecha salarial entre hombres y mujeres en la CAE, y su evolución reciente, así como una comparación en relación con la situación en otros países europeos.

De cara a la obtención de una visión global de la situación de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la CAE, se van a utilizar las dos unidades más habituales de medida que son: la ganancia media por hora y la ganancia media anual.

Brecha salarial media anual por persona trabajadora y por hora normal de trabajo

Ganancia por hora normal de trabajo en la CAE (euros). Fuente: INE. “Encuesta de Estructura Salarial” (brecha salarial directa por hora trabajada)

Año	Mujeres	Hombres	Índice igualdad	Brecha salarial
2016	16,60	19,37	85,7	14,3%
2015	16,99	19,49	87,2	12,8%
2014	16,65	19,60	84,9	15,1%
2013	15,38	19,13	80,4	19,6%
2012	15,27	19,10	79,9	20,1%
2011	15,22	18,58	81,9	18,1%
2010	15,74	18,60	84,6	15,4%
2009	14,82	17,98	82,4	17,6%

Ganancia media anual en la CAE (euros). Fuente: INE. “Encuesta de Estructura Salarial” (brecha salarial total)

Año	Mujeres	Hombres	Índice igualdad	Brecha salarial total (*)
2016	23.428	31.001	75,6	24,4%
2015	23.537	31.088	75,7	24,3%
2014	23.781	31.271	76,0	24,0%
2013	22.687	30.312	74,8	25,2%
2012	22.313	30.084	74,2	25,8%
2011	22.449	29.492	76,1	23,9%
2010	22.706	29.708	76,4	23,6%
2009	22.502	28.889	77,9	22,1%

Si se analiza la **ganancia por hora**, tal y como lo hace la Unión Europea, se observa que la **brecha salarial ha descendido en 3,3 puntos, del 17,6% en 2009 al 14,3% en 2016**. Esto se traduce en una mejoría del índice de igualdad, que se sitúa en un valor de 85,7.

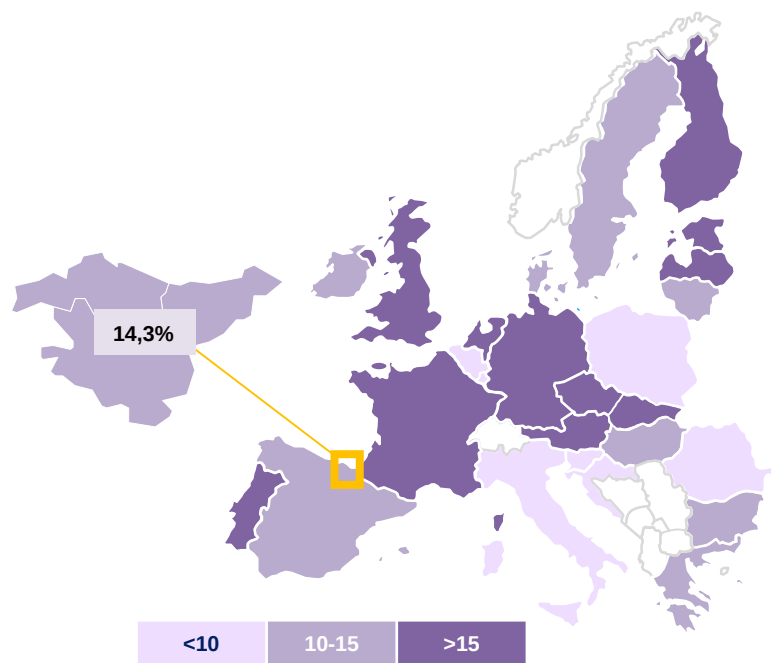
Desde el punto de vista de la **ganancia por hora normal de trabajo**, cuyas cifras para España se sitúan en 13,6€/hora para las mujeres y 15,94€/hora para los hombres, **la situación de la CAE es menos desfavorable**, reflejándose en una brecha salarial 0,4 puntos inferior a la media española (14,7%).

La **brecha salarial**, medida en función de la diferencia por sexo en la **ganancia media anual** por persona trabajadora, alcanzó el **24,4% (7.573€) en la CAE en 2016, lo que supone un aumento 2,3 puntos desde 2009**. Esta evolución queda reflejada asimismo en el índice de igualdad, que alcanzó un valor de 75,6 en 2016.

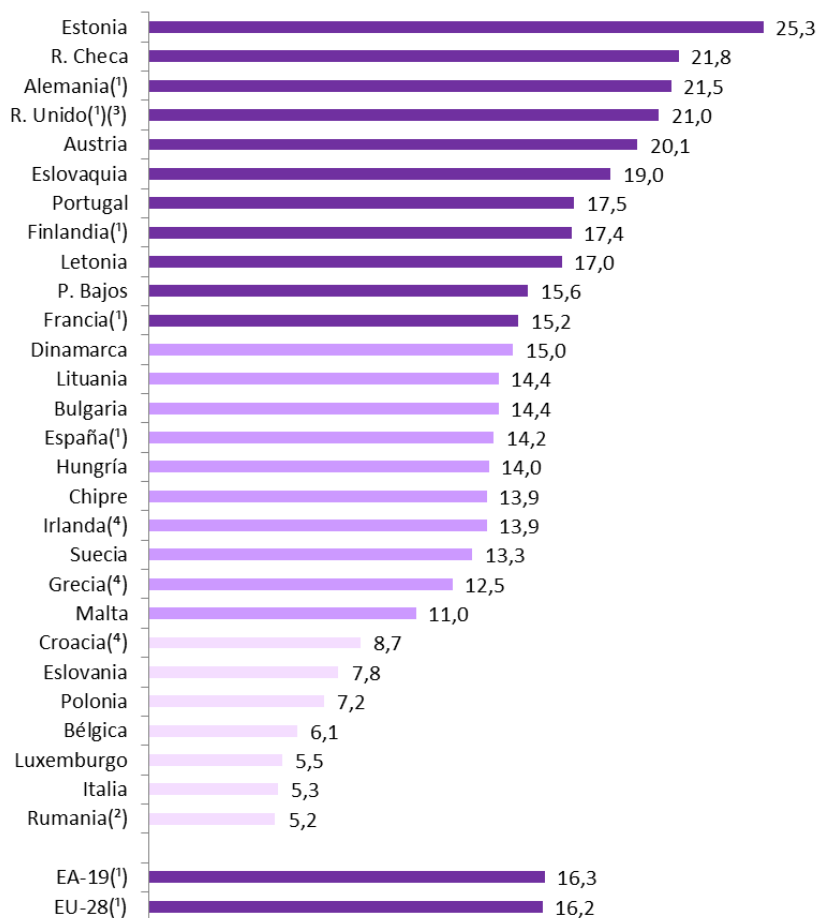
(*) Brecha salarial total: Brecha salarial directa (diferencia en la ganancia media por hora trabajada) + brecha salarial indirecta (diferencia por el menor número de horas remuneradas trabajadas).

Nota: Índice de igualdad entendido como el cociente entre la situación de las mujeres en relación a la de los hombres. Un grado de igualdad equivalente a 100 significa una situación de plena igualdad. Un grado de igualdad inferior a 100 significa una peor situación relativa de las mujeres y un grado de igualdad superior a 100 significa una mejor situación relativa de las mujeres.

A nivel europeo la brecha salarial se mide en función de la ganancia media por hora de trabajo, alcanzando un valor 16,2% en 2016 (últimos datos disponibles para UE-28). De manera comparativa, **la situación de la CAE resulta menos desfavorable que la media de la UE-28, siendo la brecha salarial 1,9 puntos menor que la europea para el año 2016.**



Brecha salarial en la Unión Europea considerando la ganancia media por hora normal de trabajo (%) Fuente: Eurostat 2016



Brecha salarial por sector de actividad

Ganancia por hora normal de trabajo y sector de actividad en la CAE (euros).

Fuente: INE. "Encuesta de Estructura Salarial" (brecha salarial directa por hora trabajada)

Sectores	Mujeres 2016	Hombres 2016	Brecha Salarial 2016	Brecha salarial 2009
Industria	17,56	20,73	15,3%	18,1%
Construcción	-16,94 (*)	16,25	-4,2%	No disponible
Servicios	16,47	18,88	12,8%	18,8%
TOTAL	16,60	19,37	14,3%	17,6%

Analizando los datos **por hora normal del trabajo**, la **mayor brecha salarial por hora se detecta en el sector industrial, con un valor del 15,3%, seguida del sector servicios, con un 12,8%**. Las cifras para el sector de la construcción vuelven a ser las más favorables, sugiriendo una brecha salarial favorable a las mujeres, aunque el dato no ofrece la fiabilidad suficiente para establecer conclusiones.

Respecto a la evolución temporal, la situación de la brecha salarial en la ganancia por hora ha mejorado en los últimos años, especialmente para el sector servicios, en el cual se ha reducido en 6 puntos.

Ganancia media anual por sector de actividad en la CAE (euros). Fuente: INE.

"Encuesta de Estructura Salarial" (brecha salarial total)

Sectores	Mujeres 2016	Hombres 2016	Brecha Salarial 2016	Brecha salarial 2009
Industria	27.853	33.847	17,7%	16,9%
Construcción	-24.439 (*)	27.218	10,2%	No disponible
Servicios	22.893	29.656	22,8%	23,8%
TOTAL	23.428	31.001	24,4%	22,1%

Considerando los sectores de actividad, **la mayor brecha salarial total en la ganancia media anual se produce en el sector servicios, alcanzado un valor del 22,8% (6.763€) en 2016, seguida del sector industrial, con un valor del 17,7% (5.994€)**. El sector de la construcción refleja una situación más favorable, siendo la brecha salarial total del 10,2% (2.779€), si bien debe tenerse en cuenta que la representatividad de la muestra para el sector de la construcción es pequeña, lo cual supone que los datos pueden estar sujetos a una gran variabilidad.

(*) Nota: Los datos con signo "-" indican que la cifra está sujeta a gran variabilidad, ya que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500.

Brecha salarial según ocupación

Ganancia por hora normal de trabajo y ocupación en la CAE (euros). Fuente: INE. "Encuesta de Estructura Salarial" (brecha salarial directa por hora trabajada)

Ocupación	Mujeres 2016	Hombres 2016	Brecha Salarial 2016	Brecha salarial 2009
Alta	22,54	25,23	10,7%	16,6%
Media	13,02	16,83	22,6%	25,3%
Baja	12,37	16,16	23,5%	29,3%
TOTAL	16,60	19,37	14,3%	17,6%

Respecto a los grandes grupos de ocupación, analizando los datos **por hora normal del trabajo, se aprecian las mismas tendencias**, siendo la brecha más alta para las ocupaciones de menor cualificación (23,5%) y la más baja para las de mayor cualificación (10,7%). Cabe mencionar que la **brecha por hora normal de trabajo ha descendido en todas las ocupaciones respecto a 2009**.

Ganancia media anual por ocupación en la CAE (euros). Fuente: INE. "Encuesta de Estructura Salarial" (brecha salarial total)

Ocupación	Mujeres 2016	Hombres 2016	Brecha Salarial 2016	Brecha salarial 2009
Alta	33.564	40.708	17,5%	18,4%
Media	18.428	26.851	31,4%	29,6%
Baja	15.158	25.743	41,1%	40,0%
TOTAL	23.428	31.001	24,4%	22,1%

Se detecta una **brecha salarial total muy significativa en la ganancia media anual de las ocupaciones con menor cualificación ("ocupación baja")**, que asciende al **41,1% en 2016 (10.585€)**. Esta brecha ha aumentado respecto a 2009 en 1,1 puntos.

Las ocupaciones de una mayor cualificación ("alta") son las que reflejan una menor brecha salarial en la ganancia media anual, que se traduce en un 17,5% (7.144€) en 2016. Respecto a evolución, se aprecia una reducción de la brecha en 0,9 puntos respecto a 2009.

Detalle de las agrupaciones de ocupación. Fuente: INE. "Encuesta de Estructura Salarial"

Ocupación	Grupos incluidos
Alta	Grupos 1, 2 y 3: Directores y Directoras y Gerencia; Personal técnico y personal profesional científico e intelectual y profesionales de apoyo
Media	Grupos 4, 5, 6, 7 y 0: Empleadas y empleados contables, administrativos y otros empleos de oficina; trabajadoras y trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y vendedoras; trabajadores y trabajadoras cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanos y artesanas y trabajadores y trabajadoras cualificados de las industrias manufactureras y la construcción -excepto operadores y operadoras de instalación y maquinaria-; y ocupaciones militares
Baja	Grupos 8 y 9: Operadores y operadoras de instalaciones y maquinaria y personal de montaje; y ocupaciones elementales

Brecha salarial según tipo de contrato

Ganancia por hora normal de trabajo y tipo de contrato en la CAE (euros).

Fuente: INE. "Encuesta de Estructura Salarial" (brecha salarial directa por hora trabajada)

Tipo de contrato	Mujeres 2016	Hombres 2016	Brecha Salarial 2016	Brecha salarial 2009
Duración indefinida	16,91	20,12	16,0%	19,9%
Duración determinada	14,57	15,21	4,2%	5,1%
TOTAL	16,60	19,37	14,3%	17,6%

Desde el punto de vista del tipo de contrato, es el de **duración indefinida el que presenta una mayor brecha salarial por hora. En 2016, la brecha se sitúa en un valor del 25,8% (8.557€)** en el caso de la ganancia media anual y del 16% en el caso de la ganancia por hora normal de trabajo. Respecto a 2009, la situación ha mejorado para la brecha salarial por hora (reducción de 3,9 puntos), mientras que en el caso de la ganancia media anual se aprecia un incremento de la misma (0,7 puntos superior).

Ganancia media anual por tipo de contrato en la CAE (euros). Fuente: INE.

"Encuesta de Estructura Salarial" (brecha salarial total)

Tipo de contrato	Mujeres 2016	Hombres 2016	Brecha Salarial 2016	Brecha salarial 2009
Duración indefinida	24.573	33.130	25,8%	25,1%
Duración determinada	17.220	21.085	18,3%	5,8%
TOTAL	23.428	31.001	24,4%	22,1%

Por su parte, el **contrato de duración determinada refleja una brecha salarial total en la ganancia media anual del 18,3% (3.865€)** en 2016, detectándose un **notable incremento respecto a su valor en 2009**. Por el contrario, desde el punto de vista de la ganancia por hora, la situación de la brecha ha evolucionado de manera positiva, reduciéndose en 0,9 puntos respecto a 2009.

Brecha salarial total según tramos de edad

Ganancia media anual por tramo de edad en la CAE (euros). Fuente: INE. “Encuesta de Estructura Salarial” (brecha salarial total)

Tramo de edad	Mujeres 2016	Hombres 2016	Brecha Salarial 2016	Brecha salarial 2009
Menos de 25 años	No disponible	No disponible	No disponible	11,6%
De 25 a 34 años	19.863	23.836	16,7%	18,0%
De 35 a 44 años	23.765	30.994	23,3%	22,9%
De 45 a 54 años	24.660	33.673	26,8%	21,7%
55 y más años	25.167	33.710	25,3%	23,3%
TOTAL	23.428	31.001	24,4%	22,1%

La ganancia media anual por tramos de edad presenta una **mayor diferencia por sexo en el tramo de 45 a 54 años, que se refleja en una brecha salarial del 26,8% (9.013€) en 2016**. Le sigue de manera cercana el tramo de 55 y más años, con una brecha del 25,3% (8.543€) y el del 35 a 44 años, con una brecha del 23,3% (7.229€).

Estos tramos coinciden con las edades en las que las mujeres pueden empezar a convertirse en cuidadoras de otras personas dependientes así como con la edad reproductiva. La brecha salarial desciende para los tramos de edad más joven, coincidiendo con las primeras experiencias en el mundo laboral.

Respecto a 2009, la brecha salarial ha crecido en los tramos comprendidos a partir de los 35 años de edad, especialmente en el tramo de 45 a 54 años (incremento de 5,1 puntos), mientras que ha disminuido en el tramo de 25 a 34 años (1,3 puntos).

Brecha salarial total según nacionalidad

Ganancia media anual por nacionalidad en la CAE (euros). Fuente: INE.

“Encuesta de Estructura Salarial” (brecha salarial total)

Tipo de contrato	Mujeres 2016	Hombres 2016	Brecha Salarial 2016	Brecha salarial 2009
España	23.615	31.491	25,0%	22,1%
Resto del mundo	No disponible	-21.492 (*)	No disponible	29,9%
TOTAL	23.428	31.001	24,4%	22,1%

(*) Nota: Los datos con signo “-” indican que la cifra está sujeta a gran variabilidad, ya que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500.

Analizando la ganancia media anual por nacionalidad, **los datos apuntan hacia una menor brecha salarial de las personas nacidas en España** y hacia un crecimiento de la brecha salarial respecto a 2009, si bien los datos disponibles no son suficientes para poder extraer conclusiones determinantes.

Brecha de pensiones

Nº de pensiones y pensiones medias por tipología y sexo (euros). Fuente: Gabinete Técnico de Lanbide en base a los datos de la "Muestra Continua de Vidas Laborales 2016" de la Tesorería General de la Seguridad Social

Tipología de pensión	Mujeres 2016		Hombres 2016	
	Nº	Importe medio (€)	Nº	Importe medio (€)
Incapacidad	14.950	1.019	29.450	1.304
Jubilación	126.525	878	220.950	1.571
Viudedad	129.425	779	8.950	597
Orfandad	8.650	458	8.675	439
A favor de familiares	1.875	644	525	719
S.D.	75	471	725	228
TOTAL	281.500	825	269.275	1.468

Detalle de la evolución del número de pensiones de jubilación y de viudedad (nº). Fuente: Gabinete Técnico de Lanbide en base a los datos de la "Muestra Continua de Vidas Laborales 2016" de la Tesorería General de la Seguridad Social

Año	Pensiones de jubilación		Pensiones de viudedad	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2016	126.525	220.950	129.425	8.950
2015	119.274	215.345	126.877	8.273
2014	116.100	212.680	126.748	8.057
2013	113.005	209.291	126.151	7.843
2012	109.820	204.958	125.411	7.698
2011	107.368	202.188	124.673	7.477
2010	104.560	198.990	123.655	7.267
2009	101.416	196.064	122.672	7.112

Los salarios y las diferencias salariales tienen un efecto directo en la percepción de las pensiones y la brecha de género que se genera en las mismas, detectándose diferencias tanto en la tipología de pensión como en su importe medio. De este modo, **el 46% de las mujeres pensionistas (129.425) perciben pensiones de viudedad (no contributivas), mientras que el 82% de los hombres pensionistas (220.950) perciben pensiones de jubilación (contributivas).** En el caso de las mujeres, las pensiones de jubilación suponen un 45% del total de las pensiones que reciben (126.525).

Desde el punto de vista económico, **la máxima diferencia en la pensión media se produce en las pensiones de jubilación, alcanzando un 44% (693€) a favor de los hombres.** En las pensiones de viudedad, en las cuales la cuantía media percibida por las mujeres es un 30% superior (181€) a la percibida por los hombres.

3.2. Elementos relevantes que inciden en la brecha salarial en Euskadi

Elementos relevantes que inciden actualmente y pueden incidir a futuro en la brecha salarial en Euskadi

A continuación se realiza un análisis sobre los principales elementos que tienen, y pueden tener a futuro, una mayor incidencia en la generación de la brecha salarial entre los hombres y las mujeres. Estos elementos comprenden los siguientes aspectos relevantes:

- ☐ Los diferentes niveles y modalidades de formación
- ☐ Algunos de los aspectos más significativos en el ámbito del empleo, incluyendo la actividad, la ocupación y el paro
- ☐ La segregación sectorial
- ☐ El tipo de contrato y jornada
- ☐ Aspectos vinculados con la conciliación y con el uso del tiempo

La obtención de la información necesaria para el análisis se ha realizado en base a los últimos datos disponibles en las diversas fuentes oficiales consultadas.

Enseñanza reglada

Alumnado total en la CAE en la enseñanza reglada según niveles y sexo (Curso 2015/2016). Fuente: Eustat

Nivel de instrucción	Total (Nº)	Mujeres (Nº)		Hombres (Nº)	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Educación infantil	93.389	45.298	48,5%	48.091	51,5%
Educación primaria	128.613	62.096	48,3%	66.517	51,7%
Educación secundaria (ESO)	79.668	38.560	48,4%	41.108	51,6%
Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)	34.128	1.215	29,8%	2.868	70,2%
Bachillerato	30.045	15.781	52,5%	14.264	47,5%
Formación Profesional de Grado Medio	13.993	4.841	34,6%	9.152	65,4%
Formación Profesional de Grado Superior	19.723	7.413	37,6%	12.310	62,4%
Estudios Universitarios	66.830	35.231	52,7%	31.599	47,3%
Educación de Personas Adultas (EPA)	15.482	7.341	47,4%	8.141	52,6%
Enseñanzas de régimen especial	33.504	21.316	63,6%	12.188	36,4%

Analizando la enseñanza según niveles de instrucción, la presencia de hombres y mujeres resulta equilibrada durante las primeras etapas educativas y el bachillerato. Sin embargo, esta tendencia refleja **ciertas diferencias en las fases educativas posteriores, en las cuales cabe destacar una presencia mayoritaria de los hombres en la Formación Profesional de Grado Medio (65,4%) y Superior (62,4%).**

En el ámbito Universitario, la diferencia no es tan marcada, siendo la presencia de la mujeres ligeramente superior (52,7%). Del mismo modo, la participación de las mujeres resulta predominante en las enseñanzas de régimen especial (63,6%).

Formación Profesional de Grado Medio

Alumnado de Formación Profesional de Grado Medio de la CAE por familia profesional y sexo
(Curso 2016/2017). Fuente: Eustat

Familias de formación Profesional de Grado Medio	Total (Nº)	Mujeres (Nº)		Hombres (Nº)	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Actividades agrarias	256	50	19,5%	206	80,5%
Actividades físicas y deportivas	117	34	29,1%	83	70,9%
Actividades marítimo pesqueras	190	6	3,2%	184	96,8%
Administración y gestión	1.077	651	60,4%	426	39,6%
Artes gráficas	273	104	38,1%	169	61,9%
Comercio y marketing	394	209	53,0%	185	47,0%
Comunicación, imagen y sonido	46	7	15,2%	39	84,8%
Edificación y obra civil	94	27	28,7%	67	71,3%
Electricidad y electrónica	1.332	53	4,0%	1.279	96,0%
Energía y agua	-	-	-	-	-
Fabricación mecánica	2.039	63	3,1%	1.976	96,9%
Hostelería y turismo	869	306	35,2%	563	64,8%
Imagen personal	887	835	94,1%	52	5,9%
Industrias alimentarias	160	99	61,9%	61	38,1%
Informática y comunicaciones	935	63	6,7%	872	93,3%
Madera, mueble y corcho	252	14	5,6%	238	94,4%
Mantenimiento de vehículos y transporte	1.203	37	3,1%	1.166	96,9%
Instalación y mantenimiento y servicios a la producción	1.009	25	2,5%	984	97,5%
Química	85	45	52,9%	40	47,1%
Sanidad	2.309	1.729	74,9%	580	25,1%
Seguridad y medio ambiente	-	-	-	-	-
Servicios socioculturales y a la comunidad	912	704	77,2%	208	22,8%
Textil, confección y piel	-	-	-	-	-
TOTAL	14.439	5.061	35,1%	9.378	64,9%

Las jóvenes de la CAE mantienen históricamente una **presencia baja en la Formación Profesional de Grado Medio**, que se ha concretado en un **35% (5.061 mujeres)** para el curso 2016/2017.

Analizando la diversas familias de formación se detectan asimismo diferencias sustanciales, **predominando las formaciones de carácter técnico, fabricación y/o mantenimiento en los hombres y las de perfil humanístico, social o de servicios en las mujeres.**

De este modo, la presencia de los hombres es claramente mayoritaria (superior al 96%) en los ámbitos de las Actividades pesqueras, la Electricidad y la electrónica, la Fabricación, el Transporte, la Instalación y mantenimiento y los Servicios a la producción.

Por el contrario, la presencia de las mujeres resulta mayoritaria en los ámbitos relacionados con la Imagen personal, la Sanidad, los Servicios socioculturales y la Administración y gestión.

El equilibrio se alcanzaría en las formaciones relacionadas con la Química y el Comercio y el marketing.

Destaca por su previsible trascendencia a futuro la brecha que se produce en la familia de Informática y comunicaciones, donde las mujeres representan menos del 7% del alumnado.

Formación Profesional de Grado Superior

Alumnado de Formación Profesional de Grado Superior de la CAE por familia profesional y sexo (Curso 2016/2017). Fuente: Eustat

Familias de formación Profesional de Grado Superior	Total (Nº)	Mujeres (Nº)		Hombres (Nº)	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Actividades agrarias	246	41	16,7%	205	83,3%
Actividades físicas y deportivas	790	157	19,9%	633	80,1%
Actividades marítimo pesqueras	247	14	5,7%	233	94,3%
Administración y gestión	2.373	1.493	62,9%	880	37,1%
Artes gráficas	256	138	53,9%	118	46,1%
Comercio y marketing	1.093	514	47,0%	579	53,0%
Comunicación, imagen y sonido	549	155	28,2%	394	71,8%
Edificación y obra civil	335	120	35,8%	215	64,2%
Electricidad y electrónica	2.433	141	5,8%	2.292	94,2%
Energía y agua	120	15	12,5%	105	87,5%
Fabricación mecánica	2.917	285	9,8%	2.632	90,2%
Hostelería y turismo	1.032	508	49,2%	524	50,8%
Imagen personal	392	379	96,7%	13	3,3%
Industrias alimentarias	12	8	66,7%	4	33,3%
Informática y comunicaciones	1.867	227	12,2%	1.640	87,8%
Madera, mueble y corcho	75	13	17,3%	62	82,7%
Mantenimiento de vehículos y transporte	550	19	3,5%	531	96,5%
Instalación y mantenimiento y servicios a la producción	1.346	80	5,9%	1.266	94,1%
Química	462	235	50,9%	227	49,1%
Sanidad	1.408	1.037	73,7%	371	26,3%
Seguridad y medio ambiente	151	50	33,1%	101	66,9%
Servicios socioculturales y a la comunidad	2.246	1.758	78,3%	488	21,7%
Textil, confección y piel	112	99	88,4%	13	11,6%
TOTAL	21.012	7.486	35,6%	13.526	64,4%

La segregación formativa de los hombres y de las mujeres en la familias de Formación Profesional de Grado Superior refleja el mismo comportamiento que en la Formación Profesional de Grado Medio.

Únicamente podría hablarse de una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los ámbitos relacionados con la Química, el Comercio y el marketing, la Hostelería y el turismo y las Artes gráficas.

Enseñanza universitaria

Alumnado total en las universidades de la CAE según rama de estudios y sexo
(Curso 2015/2016). Fuente: Eustat

Rama de especialización	Total (Nº)	Mujeres (Nº)		Hombres (Nº)	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Artes y humanidades	6.361	3.925	61,7%	2.436	38,3%
Ciencias	4.059	2.133	52,5%	1.926	47,5%
Ciencias de la salud	8.729	6.512	74,6%	2.217	25,4%
Ciencias sociales y jurídicas	31.344	17.993	57,4%	13.351	42,6%
Ingeniería y arquitectura	16.027	4.529	28,3%	11.498	71,7%
Sin determinar	310	139	44,8%	171	55,2%
TOTAL	66.830	35.231	52,7%	31.599	47,3%

La presencia de hombres y mujeres en la enseñanza universitaria resulta más equilibrada que en la formación profesional, siendo **ligeramente superior el número de alumnas universitarias (52,7%)**. Las diferencias se aprecian en las ramas de especialización universitaria, con una tendencia similar a la detectada en los ámbitos de formación profesional.

De este modo, **los hombres tienen una presencia mayoritaria en la especialización de Ingeniería y arquitectura (71,7%)**, mientras **que las mujeres son mayoría en las Ciencias de la salud (74,6%)**. Las ciencias constituyen la rama de especialización con una distribución más equilibrada.

Formación continua

Porcentaje de personas de 25 a 64 años en formación permanente en la CAE según sexo (2015). Fuente: Emakunde. "Cifras 2016. Mujeres y Hombres en Euskadi".

Total	Mujeres	Hombres
12,9%	13,7%	12,1%

Con respecto a la formación continua/permanente y la consiguiente capacitación técnica, los últimos datos disponibles reflejan que el **13,7% de las mujeres de la CAE entre 25 y 64 años habría participado en alguna actividad formativa** de educación o formación permanente.

Estos datos se interpretan como una mayor orientación a la formación continua por parte de las mujeres que de los hombres.

Actividad, ocupación y paro

Tasa de actividad, de ocupación y de paro de la población de 16 y más años de la CAE (IV Trimestre 2017). Fuente: Eustat. "Población en Relación con la Actividad".

Indicadores de situación laboral	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Tasa de actividad (*)	79,4%	74,6%	84,3%
Tasa de ocupación	49,9%	45,9%	54,3%
Tasa de paro	11,1%	11,4%	10,9%

(*) Nota: La tasa de actividad hace referencia al tramo de edad de 20 a 64 años, considerando los datos de la "Encuesta de Población Activa" del INE.

Con respecto a la situación laboral, **la tasa de actividad de las mujeres continua siendo inferior a la de los hombres, situándose en el 74,6% para el cuarto trimestre de 2017**, lo cual supone una posición de casi 10 puntos por debajo de la tasa de actividad de los hombres.

Por su parte, la tasa de desempleo femenina se sitúa ligeramente por encima de la masculina (0,5 puntos superior en diciembre de 2017).

Sector de actividad

Población ocupada de 16 y más años de la CAE según sector económico y sexo (2016). Fuente: Eustat. "Población en Relación con la Actividad".

Sector de actividad	Total (Nº)	Mujeres (Nª)		Hombres (Nª)	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Agricultura, Ganadería y Pesca	9.700	2.700	27,8%	7.000	72,2%
Industria	188.700	39.300	20,8%	149.300	79,1%
Construcción	47.400	5.400	11,4%	42.000	88,6%
Servicios	657.600	380.200	57,8%	277.400	42,2%
TOTAL	903.400	427.600	47,3%	475.700	52,7%

Analizando la distribución de la población activa por sectores de actividad, se ponen de relieve las diferencias por sexo ya apuntadas en el análisis sobre las ramas de formación.

De este modo, los sectores de la **agricultura, ganadería y pesca y de la industria muestran una proporción de hombres 3 veces superior a la de las mujeres.**

Esta tendencia se acentúa para el sector de la construcción, siendo la proporción de hombres 8 veces superior respecto a la de las mujeres (88,6% hombres y 11,4% mujeres).

Esta tendencia **se invierte para el sector servicios,** con una presencia de las mujeres del 57,8%.

Tipo de contrato y de jornada

Distribución de las personas asalariadas en la CAE por tipo de contrato (IV Trimestre 2017). Fuente: INE. "Encuesta de Población Activa"

Tipo de contrato	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Indefinido	73,9%	71,4%	76,4%
Temporal	26,1%	28,6%	23,6%

Distribución de las personas ocupadas en la CAE por tipo de jornada (IV Trimestre 2017). Fuente: INE. "Encuesta de Población Activa"

Tipo de jornada	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Jornada a tiempo completo	83,2%	73,3%	92,0%
Jornada a tiempo parcial	16,8%	26,7%	8,0%

En cuanto al tipo de contrato, los contratos temporales de las mujeres son 5 puntos superiores a los de los hombres.

Desde el punto de vista de la parcialidad de la contratación laboral, **la situación de las mujeres muestra una clara desventaja respecto a la de los hombres, especialmente en el tipo de jornada.**

De este modo, la tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres alcanza un 27% en 2017, lo cual supone 19 puntos más que la correspondiente a los hombres.

Características de la jornada laboral

Población ocupada por tipo de jornada laboral según características sociodemográficas en la CAE (2017). Fuente: Eustat. "Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal"

Flexibilidad y horarios		Mujeres (%)	Hombres (%)
Jornada habitual	Continuada	56,9%	49,2%
	Partida (mañana y tarde)	33,3%	41,5%
	Mixta (continuada y partida)	9,7%	9,4%
Horario nocturno (*)		10,9%	17,7%
Trabajo en fin de semana	Siempre	18,8%	9,9%
	A veces	24,4%	34,3%
Trabajo a turnos		20,3%	24,1%

(*) Nota: (*) Se considera horario nocturno cuando se realizan 3 o más horas de trabajo diario, o al menos una tercera parte de la jornada anual, entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Analizando algunas de las características de la jornada laboral que pueden tener una mayor influencia en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se detectan ciertas diferencias entre las mujeres y los hombres.

Un **57% de las mujeres** manifiestan tener una **jornada habitual continuada**, porcentaje que es casi 8 puntos superior al de los hombres. **Respecto al horario nocturno la proporción de hombres (18%) resulta casi el doble** que la de las mujeres (11%).

Sin embargo, **la frecuencia de trabajo en fin de semana resulta superior en la mujeres (19%)**, llegando casi a duplicar el porcentaje de hombres que trabajan siempre en fin de semana (10%).

Por su parte, **el trabajo a turnos tiene mayor incidencia en los hombres (24%)** que en las mujeres (20%).

Flexibilidad y horarios

Población ocupada por tipo de horario y flexibilidad, según características sociodemográficas en la CAE (2017). Fuente: Eustat. "Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal".

Flexibilidad y horarios		Mujeres (%)	Hombres (%)
Horario flexible de salida		31,4%	37,6%
Prolongación de la jornada	Casi nunca	62,8%	58,8%
	Algunas veces	17,9%	17,4%
	Casi siempre	19,3%	23,8%
Trabajo en domicilio	Al menos la mitad de los días	6,4%	4,7%
	Ocasionalmente	8,6%	8,1%
	Ningún día	85,0%	87,2%

En cuanto a las posibilidades de flexibilidad y horarios, la **proporción de hombres que pueden flexibilizar su horario de salida resulta ligeramente superior** a la de las mujeres (6 puntos más alta).

Respecto a la frecuencia de prolongación de la jornada laboral, la propensión resulta menor en las mujeres. De este modo, el 62,8% de las mujeres no requiere prolongar casi nunca, mientras que el 23,8% de los hombres la prologan casi siempre.

La modalidad de **trabajo en el domicilio parece resultar algo más frecuente entre las mujeres**, lo cual se manifiesta en que un 15% de las mismas trabajan en el domicilio ocasionalmente o al menos la mitad de los días, estando 2 puntos por encima del caso de los hombres.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Población ocupada de la CAE por grado de dificultad para compaginar aspectos de conciliación según sexo (Año 2017). Fuente: Eustat. "Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal".

Aspecto de conciliación	Valoración Total (1-10)	Valoración Mujeres (1-10)	Valoración Hombres (1-10)
Con cuidado de hijos/as menores	4,4	4,2	4,5
Con cuidado de personas dependientes	4,7	4,6	4,8
Con tareas del hogar	3,7	3,6	3,7
Con gestiones burocráticas	3,9	4,0	3,9
Con actividades personales	4,1	4,1	4,1
Globalmente	3,9	3,9	3,9

Nota: Las valoraciones se realizan en una escala de 0 a 10, siendo 10 la dificultad máxima.

En relación a la dificultad de compaginar la vida laboral, familiar y personal, **la valoración difiere entre hombres y mujeres en función de los diferentes aspectos o motivos de conciliación, siendo el cuidado de personas dependientes el aspecto que mayores dificultades supone para ambos.**

Los **hombres muestran mayores dificultades** que las mujeres para conciliar su vida laboral con **el cuidado de las personas dependientes, con el cuidado de las y los hijos menores y con las tareas del hogar.**

Por su parte, las **mujeres apuntan mayores dificultades** que los hombres para realizar las **gestiones burocráticas.**

El grado de dificultad para conciliar con las actividades personales refleja el mismo nivel para los hombres y para las mujeres.

Usos del tiempo

Tiempo promedio por persona de la CAE según tipo de actividad y sexo en el periodo de un día (Año 2013). Fuente: Eustat. “Encuesta de presupuestos de tiempo”

Tipo de actividad	Total (hh.mm)	Mujeres (hh.mm)	Hombres (hh.mm)
Necesidades fisiológicas	11:56	11:59	11:53
Trabajo y formación	6:46	6:15	7:13
Trabajos domésticos	2:45	3:23	1:59
Cuidado a Personas del hogar	2:00	2:08	1:47
Vida social	1:34	1:33	1:36
Ocio activo y deportes	2:17	2:02	2:29
Ocio pasivo	3:10	3:04	3:16
Trayectos	1:22	1:18	1:26

En lo que respecta a los hábitos sociales y a la vida cotidiana, se reflejan **diferencias significativas en el uso del tiempo a lo largo de una jornada por parte de los hombres y de las mujeres.**

Las mayores diferencias se detectan en las labores domésticas y en el trabajo y la formación. De este modo, las mujeres dedican, como promedio, una hora y media más a las labores domésticas por jornada y una hora menos al trabajo y a la formación que los hombres.

Por otro lado, las mujeres dedican casi media hora más a los cuidados a personas en el hogar, mientras que los hombres dedican casi media hora más al ocio activo y a los deportes.

El tiempo promedio dedicado a las necesidades fisiológicas, a la vida social, a los trayectos y al ocio pasivo durante una jornada es prácticamente similar para hombres y para mujeres.

3.3. Conclusiones del Diagnóstico

Principales datos sobre la brecha salarial en la CAE

- ❑ Las principales cifras de retribución salarial de los hombres y de las mujeres de la CAE en 2016 se cuantificaron en una ganancia media anual de 23.428€ para las mujeres y 31.001€ para los hombres; y en una ganancia media por hora normal de trabajo de 16,6€/hora para para mujeres y de 19,37€/hora para los hombres. Esta realidad se reflejó en una **brecha salarial total en la ganancia media anual del 24,4% (7.537€) y del 14,3% en la ganancia por hora normal de trabajo**. De manera comparativa, se puede decir que la situación de la CAE resulta menos desfavorable que la española y que la europea en términos de la ganancia por hora normal de trabajo, cuya brechas salariales se sitúan en el 14,7% a nivel estatal y en el 16,2%, y a nivel europeo (UE 28).
- ❑ Los sectores de actividad reflejan asimismo las diferentes posiciones entre las mujeres y los hombres, **siendo el sector servicios el que cuenta con una mayor brecha salarial en la ganancia media anual (22,8%) y el sector industrial el que alcanza una brecha más elevada en la ganancia por hora normal del trabajo (15,3%)**. El sector de la construcción es el que parece contar con una menor diferencia.
- ❑ Desde el punto de vista de los niveles de ocupación, se constata la **existencia de una brecha salarial significativa en las ocupaciones con una menor cualificación, especialmente en términos de la ganancia media anual, cuya brecha ascendió al 41,1% (10.585€) en 2016**, habiendo aumentado en más de 1 punto desde 2009. Las ocupaciones de una mayor cualificación son las que tienen una menor brecha salarial (17,5% en ganancia media a anual y 10,7% en ganancia por hora).
- ❑ **Los contratos de duración indefinida presentan una brecha superior a los de duración determinada**, tanto en términos de la ganancia media anual (25,8%) como de la ganancia por hora normal de trabajo (16%). El contrato de duración determinada ha experimentado un notable crecimiento de su brecha salarial en la ganancia media anual (12,5 puntos), situándose en un valor del 18,3% en 2016.
- ❑ Considerando la edad, **la mayor diferencia salarial se encuentra en el tramo de 45 a 54 años, cuya brecha salarial en relación a la ganancia media anual se sitúa en el 26,8% (9.013€)**. Esta diferencia disminuye ligeramente para los tramos de 25 a 44 años y de más de 55 años y se reduce hasta el 16,7% para el tramo de 25 a 34 años.
- ❑ Los salarios y las diferencias salariales tienen un efecto directo en la percepción de las pensiones y la brecha de género que se genera en las mismas, detectándose diferencias tanto en la tipología de pensión como en el su importe medio. Desde el punto de vista económico, **la máxima diferencia en la pensión media se produce en las pensiones de jubilación, alcanzando un 44% (693€)** a favor de los hombres. La cuantía media de las pensiones de viudedad percibida por las mujeres es un 30% superior (181€) a la percibida por los hombres.

En resumen, la CAE parte de una brecha salarial en la ganancia media anual del 24,4% (7.537€) y del 14,3% en la ganancia por hora normal de trabajo. Existe una segregación sectorial y ocupacional que se traduce en una brecha más alta para el sector servicios y el industrial y para las ocupaciones con una menor cualificación. Las diferencias son asimismo superiores en los contratos de duración determinada y afectan más a las mujeres de entre 45 y 54 años. Todo ello se refleja en las pensiones, especialmente en las de jubilación, cuya brecha asciende al 44%.

Elementos que inciden en la brecha

Del análisis de los datos extraídos del diagnóstico, los principales elementos que inciden en la generación o reducción de desigualdades salariales entre mujeres y hombres en los siguientes ámbitos son los siguientes:

ENSEÑANZA Y FORMACIÓN

- **Presencia mayoritaria de los hombres** (superior al 90%) en las familias de **Formación Profesional** de Grado Medio y de Grado Superior vinculadas a los **ámbitos técnicos, industriales, de producción y de mantenimiento**.
- **Brecha existente en el ámbito de las competencias digitales**, donde las mujeres representan menos de un 7% del alumnado de la formación profesional de informática y comunicaciones.
- Partiendo de una **proporción ligeramente superior de las mujeres en las enseñanzas universitarias, su presencia resulta minoritaria en las ramas técnicas** de ingeniería y arquitectura (28%), concentrándose en las ciencias de la salud y en las artes y humanidades.
- Mayor orientación a la formación permanente por parte de las mujeres (13,7%) que de los hombres (12,1%).

EMPLEABILIDAD Y EMPLEO

- **Tasa de actividad femenina de un 74,6%** (mujeres de 20 a 64 años), lo cual supone una diferencia de casi 10 puntos a la baja respecto a la tasa de actividad masculina.
- **Segregación sectorial desde el punto de vista de la ocupación**, concentrándose las mujeres en empleos del sector servicios, y existiendo una proporción de hombres significativamente superior en los empleos vinculados a la industria, la construcción y el sector primario.
- **Mayor incidencia de la temporalidad y de la parcialidad** en la contratación laboral las mujeres, con una diferencia de 19 puntos respecto a la tasa de empleo parcial de los hombres y de 5 puntos respecto a la tasa de empleo temporal.

CONCILIACIÓN Y USO DEL TIEMPO

- **Proporción superior de las mujeres con jornada laboral continuada** respecto a los hombres (8 puntos); **mayor frecuencia de trabajo en fin de semana**, llegando casi a duplicar el porcentaje de hombres; y menor propensión al horario nocturno que los hombres.
- **Menor tendencia de las mujeres a prolongar la jornada laboral** y mayor frecuencia de uso de la modalidad de trabajo en el domicilio.
- **Diferencias significativas en el uso del tiempo**, dedicando las mujeres, como promedio a lo largo de una jornada laboral, una hora y media más a las labores domésticas y una hora menos al trabajo y a la formación que los hombres.

3.4. Prospectiva y tendencias que pueden influir en la brecha salarial

Tendencias a considerar a futuro que pueden incidir en la brecha salarial

Realizando un ejercicio de prospectiva, se identifican algunas tendencias que se prevé puedan tener implicaciones sociales y económicas para la brecha salarial:

TENDENCIA	IMPLICACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS PARA LA BRECHA SALARIAL
Envejecimiento de la población	☐ Mayor necesidad de cuidados, tanto monetarizados (nuevas oportunidades de empleo) como no-monetarizados (mayor dedicación a actividades de cuidado) ☐ Mayor gasto público y tensiones sobre el modelo de protección social
Menor población activa	☐ Mayores oportunidades de empleo ☐ Importancia creciente de la retención y atracción de talento que exigirá de las empresas otorgar un papel más relevante a la gestión avanzada de personas
Avance en la Economía del Conocimiento. Avance en la Economía Digital	☐ Mayor necesidad de inversión económica y de dedicación por parte de las empresas y las y los trabajadores en las actividades de aprendizaje permanente ☐ Demanda creciente de empleos con perfil de conocimiento alto y medio-alto, y demanda decreciente de empleos con perfil de conocimiento bajo y medio-bajo ☐ Demanda creciente de empleos para personas especializadas en el ámbito de la economía digital ☐ Mayores oportunidades para el emprendimiento vinculado a un elevado conocimiento ☐ Mayores oportunidades para la flexibilidad laboral, y en concreto para el teletrabajo
Mayor conciencia social sobre la importancia de la igualdad de género, de reducir la brecha salarial y de avanzar en la corresponsabilidad	☐ Mayor presión para eliminar/prevenir situaciones de fraude laboral y de discriminación laboral directa ☐ Demanda de una mayor transparencia interna sobre la realidad salarial en las empresas ☐ Tendencia paulatina a una mayor corresponsabilidad que puede facilitar una mayor igualdad real de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres

4. Compromiso del Gobierno Vasco contra la brecha salarial

¿Por qué luchar contra la brecha salarial?

- ❑ Nuestro **compromiso de impulsar una sociedad emprendedora, solidaria y capaz de trabajar por el bien común** que, además, implique a la ciudadanía, exige facilitar la participación igualitaria de hombres y mujeres en la construcción social y económica de nuestro territorio.
- ❑ **No es sólo una cuestión de justicia social, sino que eliminar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres traerá beneficios para la economía y para la sociedad en general**, gracias al empoderamiento y mayor autonomía económica de las mujeres.
- ❑ **Evitaremos el impacto de las diferencias salariales sobre las mujeres que obtienen menos ingresos a lo largo de sus vidas**, lo que conducirá a pensiones más altas y a un menor riesgo de pobreza en la tercera edad.
- ❑ **Permitirá utilizar el talento y las capacidades de las mujeres de manera más eficaz**, valorando sus capacidades, ofreciéndoles una remuneración justa por sus competencias, superando estereotipos y prejuicios que consideran que no están capacitadas para desarrollar determinadas actividades.
- ❑ **Facilitará el diseño de políticas más efectivas de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar, y la aplicación de modelos de gestión empresarial basados en las personas**, que aportará mayor calidad de vida no sólo a las mujeres sino a toda la sociedad en general.

En definitiva, se trata de un reto complejo y multidimensional, que responde en muchos casos a cuestiones enraizadas en nuestra cultura y tradiciones, que exige un abordaje desde enfoques integrales y multidisciplinarios, con responsabilidad compartida entre todos los estamentos y fuerzas sociales y políticas, en el que las dinámicas institucionales pueden y deben intervenir hacia el objetivo de reducir el fenómeno de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

4.1. Trayectoria del Gobierno Vasco a favor de la igualdad

Trayectoria del Gobierno Vasco a favor de la igualdad

La lucha contra las situaciones de discriminación de las mujeres y, en particular, de la discriminación salarial, así como de los diversos factores que inciden en la existencia de la desigualdad o brecha salarial ha estado presente en las actuaciones desarrolladas por el Gobierno Vasco y, muy especialmente, por Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

- ❑ La CAE cuenta con una larga trayectoria en la definición de **planes en materia de igualdad de mujeres y hombres**. Desde los primeros planes para promover la igualdad de mujeres y hombres definidos hasta el recientemente publicado VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, en su definición, apuntan el camino que se ha de seguir desde las políticas públicas para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres y, en particular, actuaciones encaminadas a avanzar en la consecución del objetivo de reducir la brecha salarial.
- ❑ La preocupación por alcanzar este objetivo se ve reflejada igualmente en la publicación en 2012 del **Informe «Brecha salarial: causas e indicadores»**, que intenta descifrar las causas de la misma y proponer un sistema de indicadores que sirvan de base de trabajo a las empresas para identificar la brecha salarial. Este documento ha sido **actualizado en marzo de 2018** en respuesta a la Proposición No Ley del Parlamento Vasco sobre brecha salarial que instaba a Emakunde actualizar el informe publicado en 2012.
- ❑ Además de los planes en materia de igualdad, el Gobierno Vasco recoge en su **Programa de Gobierno para la XI legislatura** como uno de sus quince objetivos situar a Euskadi entre los países europeos más avanzados en igualdad de género.

- ❑ Entre los compromisos de gobierno, destaca de manera específica el compromiso de combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral (**Compromiso 10**), así como impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial (**Compromiso 146**).
- ❑ Asimismo, recoge otros compromisos tales como adecuar el empleo público vasco a los nuevos retos (Compromiso 58) mediante, entre otras iniciativas, el desarrollo del I Plan de igualdad de la Administración General, así como el compromiso de impulsar la igualdad de mujeres y hombres como pilar fundamental del desarrollo sostenible (Compromiso 145). Entre otras iniciativas, en este compromiso se incluye la elaboración del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

Programa de Gobierno para la XI legislatura

Compromiso 10. Promover la salud y seguridad en el trabajo y la igualdad

- *Iniciativa 3. Combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral*

Compromiso 146. Impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral

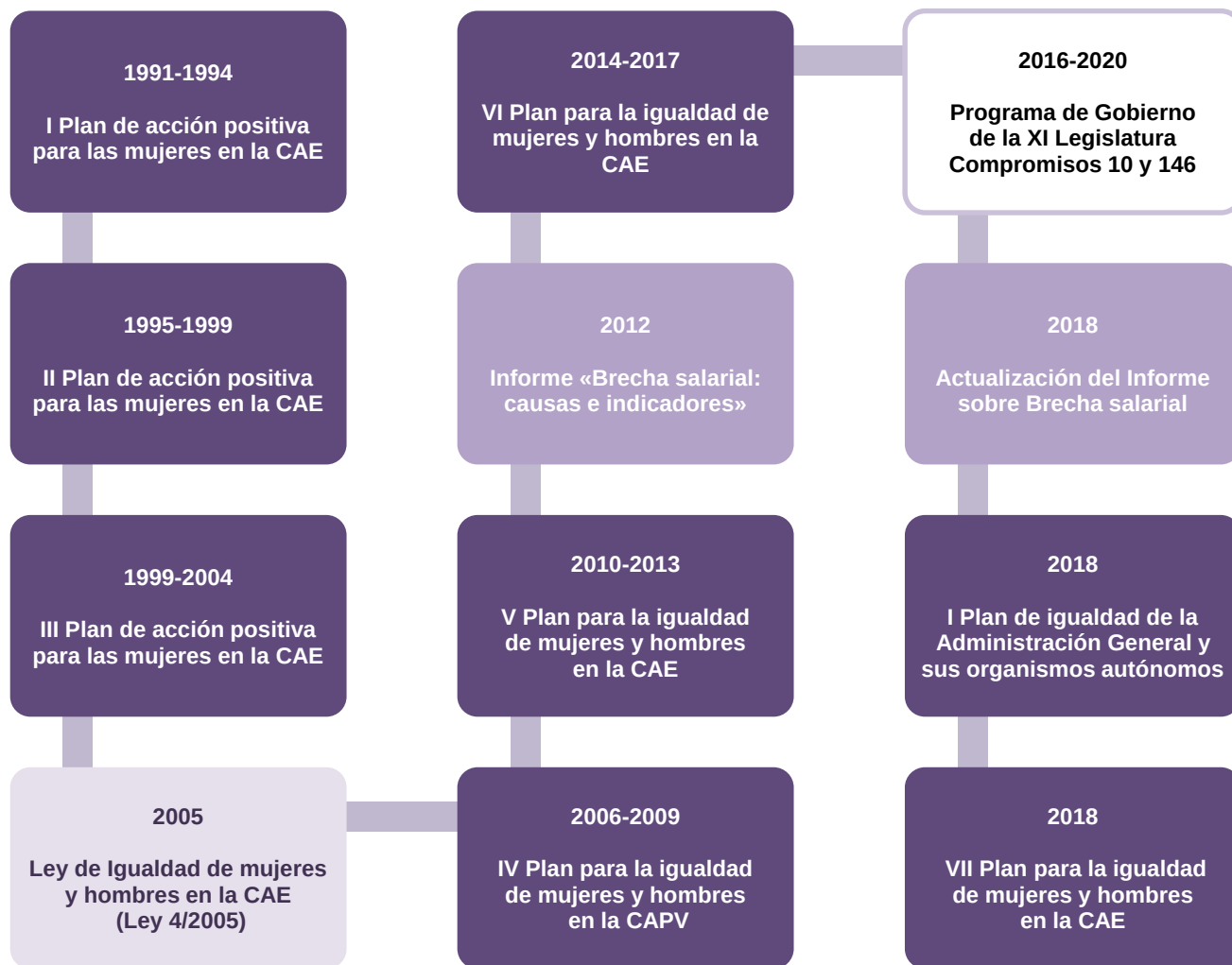
- *Iniciativa 2. Impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial*

❑ El **I Plan de igualdad de la Administración General y sus organismos autónomos** recoge un análisis detallado de la política retributiva para determinar si existe brecha salarial de género y se examina la política de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo. Fruto de este análisis, se determinan medidas tales como profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras, así como el estudio sobre si la falta de perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo tiene impacto retributivo en el personal de la Administración General. También se incluyen otras medidas con el fin de promover la corresponsabilidad y el estudio del impacto económico de la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad para que sean de igual duración e intransferibles.

❑ El **VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE** incorpora dentro de las medidas de Buen Gobierno, tres programas con especial incidencia en los factores que generan las desigualdades salariales: el compromiso político, describe las medidas que permiten concretar y hacer operativa la voluntad política para la igualdad de mujeres y hombres; el enfoque de género en los procedimientos de trabajo, desarrollando diferentes medidas para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles para la consecución de la igualdad; y la participación e incidencia, que recoge las medidas para que la voz legitimada de la ciudadanía, especialmente la de las mujeres, esté presente en el diseño de las políticas públicas.

Igualmente en este Plan, se establecen ejes de intervención que abordan elementos cruciales de cara a la lucha contra la brecha salarial: el empoderamiento de las mujeres; el reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica; la autonomía económica de las mujeres; y la economía feminista de los cuidados.

❑ A nivel normativo, cabe destacar la **Ley 4/2005, de 18 de Febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, que, como mencionábamos anteriormente, en su artículo 36 establece que «Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato». Para mas concreción, y como mencionábamos con anterioridad, también en su artículo 42 establece que «La Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se incorporen también este tipo de medidas, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva».



4.2. La brecha salarial en el marco de la planificación estratégica del Gobierno

Estrategia contra la brecha salarial en el marco de la planificación estratégica del Gobierno

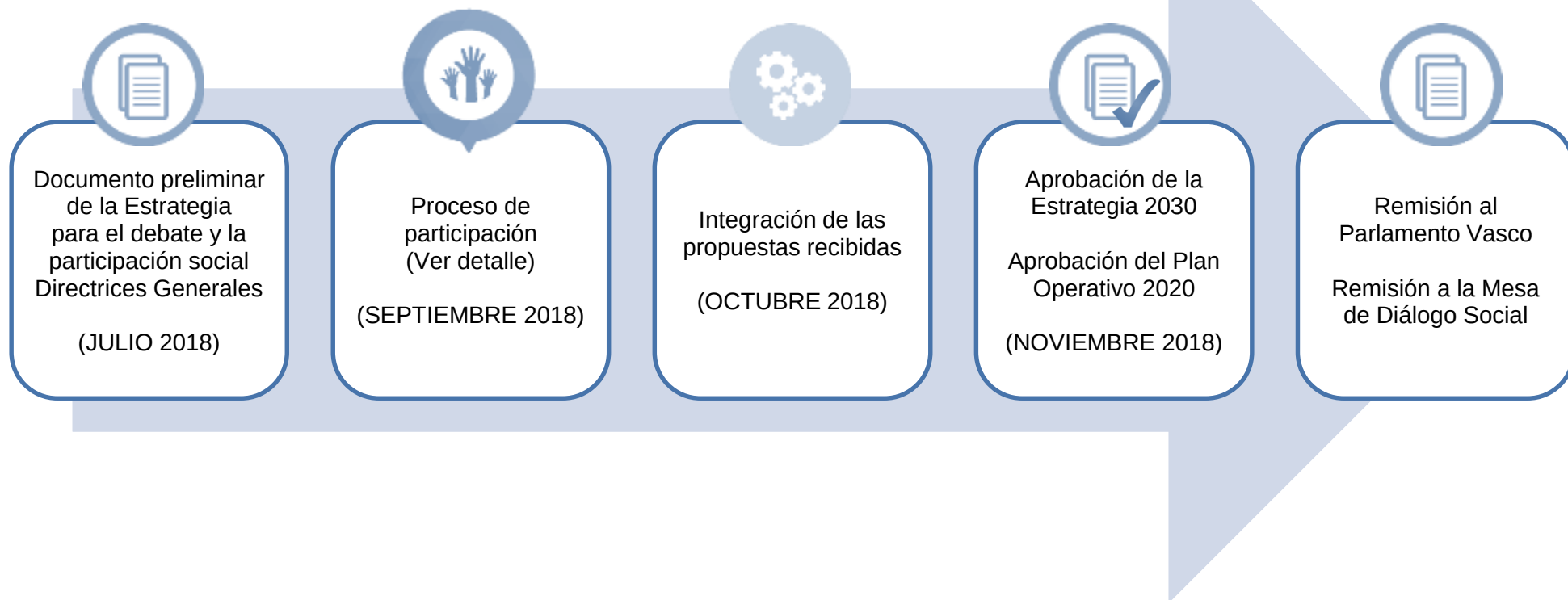


5. Fases del proceso de elaboración de la Estrategia. Detalle y conclusiones del proceso de participación social

5.1. Esquema de la hoja de ruta

Esquema de la hoja de ruta

La hoja de ruta refleja de manera esquemática y visual los **principales hitos del proceso de definición y aprobación de la Estrategia**, incorporando asimismo los procesos de participación de los agentes y de la ciudadanía.

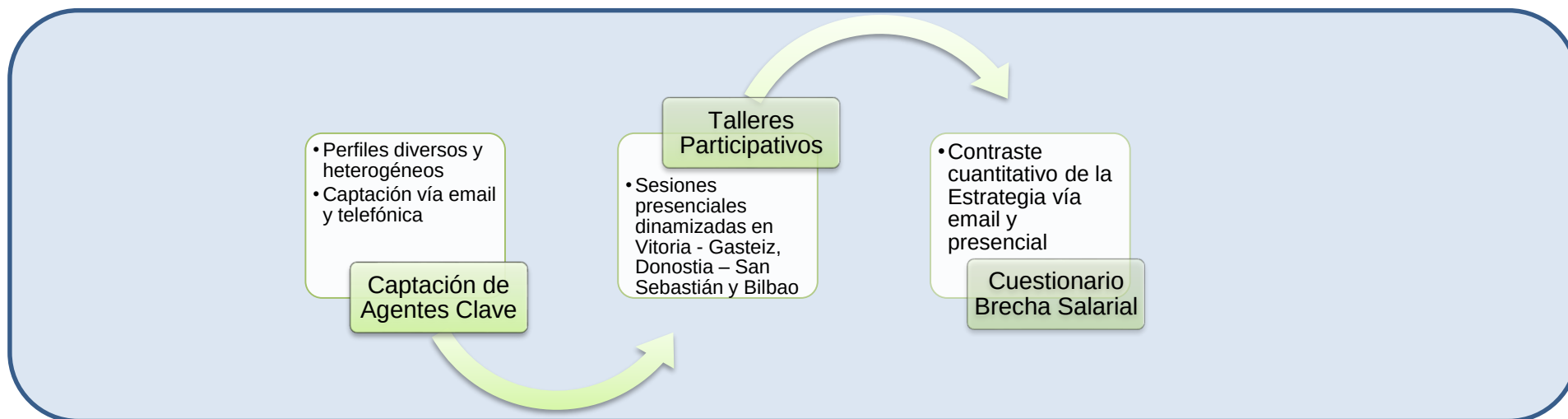


5.2. Detalle del proceso de participación

Detalle del proceso de participación

La Estrategia ha sido **diseñada y concebida desde una visión compartida y con un elevado consenso social**. Como respuesta a este objetivo, desde Emakunde y la Dirección de Gobierno Abierto (Irekia) del Gobierno Vasco, se diseña y pone en marcha un proceso participativo con objeto de recabar los elementos suficientes de cara a **aterrizar la estrategia, definir las acciones a priorizar y contrastar con agentes clave** los ejes de actuación y palancas transversales propuestas.

Para ello, la **metodología empleada** se ha articulado en torno a tres actuaciones clave:



De manera complementaria, se han realizado varios estudios tanto cuantitativos como cualitativos (*ver Anexo 2.1 y Anexo 2.2*) centrados en opiniones, percepciones y discursos sociales de las mujeres y hombres de la CAE que permiten realizar un análisis de la brecha salarial, identificando los distintos tipos de desigualdad existentes en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres así como los factores que se encuentran detrás de los mismos y en los que se fundamentan.

Respecto a la **captación de agentes clave**, se han realizado invitaciones a diferentes agentes atendiendo a varios criterios. Las aportaciones de dichos agentes han sido recabadas a través de **talleres participativos, grupos de discusión, cuestionarios on line y encuestas telefónicas y domiciliarias** (*ver Anexo 3 y Anexo 4*).



5.3. Principales conclusiones y aportaciones

5.3.1. Conclusiones y aportaciones de la ciudadanía

Las aportaciones de la ciudadanía, han sido recabadas a través de diferentes procesos y en diferentes momentos de definición de la Estrategia y el Plan Operativo de Acción. En este sentido, existe una valoración previa, a la percepción de la ciudadanía sobre aspectos de desigualdad laboral y brecha salarial, y una valoración posterior a la presentación del documento preliminar del mismo.

A modo resumen, se presentan a continuación las principales conclusiones y aportaciones que se desprenden de este proceso abierto de participación ciudadana:

PERCEPCIONES PREVIAS a la presentación del documento preliminar de la Estrategia y el Plan Operativo (ver Anexo 2.1 y Anexo 2.2):

Percepciones de la CIUDADANÍA sobre desigualdad laboral y brecha salarial (*)

- Percepción sobre la brecha salarial. Un 72% cree que en Euskadi a las mujeres se les paga menos que a los hombres por hora de trabajo y un 89% considera nada aceptable este hecho.
- Un 37% considera que en la empresa u organización en la que trabaja se presta, en cierta medida, atención al problema de la desigualdad salarial.
- El tema crucial en la brecha salarial, es la conciliación y los síntomas más evidentes de desigualdad son la segregación horizontal y vertical.
- Se reconoce que se ha avanzado en la concienciación social teórica, no tanto en la práctica calificando el momento actual como de transición en el que se están produciendo avances en el tema.

Percepciones de las MUJERES sobre desigualdad laboral y brecha salarial (*)

- Percepción generalizada de desigualdad. Solo el 4% cree que se ha logrado totalmente la igualdad en el trabajo, el 2% en los puestos de liderazgo y el 4% en la política.
- El 63% cree que la igualdad en el ámbito laboral se logrará pero costará bastantes años; se considera un objetivo a largo plazo.
- Demanda a las instituciones para que actúen sobre el tema: el 68% está muy de acuerdo en que la igualdad en el trabajo sea prioritaria para las instituciones y el 25% bastante de acuerdo.
- Consenso generalizado sobre la **existencia** de la brecha en Euskadi (78%) y su **inaceptabilidad** (94% nada aceptable).

(*) Fuentes:

1er Estudio cuantitativo – “Valores en torno a la igualdad de mujeres y hombres”. Mayo 2018 (telefónico). Gabinete Prospección Sociológica. Lehendakaritza

1er Estudio cualitativo – “Brecha de género en el ámbito del trabajo remunerado en la CAE”. Julio 2018 (grupos de discusión y entrevista en profundidad). Siadeco

POSTERIOR A LA PRESENTACIÓN del documento preliminar de la Estrategia y el Plan Operativo (ver Anexo 2.1 y Anexo 2.2):

PERCEPCIONES de las MUJERES sobre la brecha salarial (*)

- Un 55% ha oído hablar sobre la brecha salarial, sin embargo hay un bajo conocimiento sobre el término.
- Un 78% cree que a las mujeres se les paga menos que a los hombres por hora de trabajo (*este último porcentaje aumenta en 4 puntos con respecto a la encuesta realizada en mayo*).
- A un 94% le parece que no es nada aceptable el hecho de que las mujeres reciban menor salario que sus colegas hombres por el mismo tipo de trabajo (*este último porcentaje aumenta en 3 puntos con respecto a la encuesta realizada en mayo*).
- Un 68% considera que la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo debe ser una prioridad para las instituciones.

APORTACIONES de las MUJERES a la Estrategia y el Plan Operativo (*)

- Más inspecciones en empresas, con consecuencias positivas (incentivo o reconocimiento) o negativas (sanciones).
- Mayor presencia e influencia de mujeres en puestos de decisión y dirección.
- Aplicación de más medidas de conciliación corresponsable en las empresas, racionalización y flexibilización de horarios.
- Más servicios y ayudas a las familias para medidas de conciliación corresponsable.
- Propiciar una educación basada en la igualdad desde la edad infantil. Incidir no solo en la escuela, sino también en contenidos de los medios de comunicación, redes sociales, etc.
- Existencia de Planes de Igualdad en todas las empresas.
- Exigencia de igualdad salarial a las empresas contratadas por la administración.
- Necesidad de un abordaje transversal e integral en todos los ámbitos y sectores.
- Necesidad de mejorar los servicios de atención a personas dependientes.
- Ampliación de permisos de paternidad.

(*) Fuentes:

2º Estudio cuantitativo – “Percepciones y opiniones de las mujeres de Euskadi sobre la brecha salarial”. Octubre 2018 (domiciliario). Gabinete Prospección Sociológica. Lehendakaritza

2º Estudio cualitativo – “Testeo de cualitativo sobre directrices y medidas de actuación de la estrategia y plan operativo contra la brecha salarial del Gobierno Vasco”. Octubre 2018 (grupos de discusión). Departamento de Empleo y Políticas Sociales

5.3.2. Conclusiones y aportaciones de personas expertas y asociaciones

A través de una muestra variada de agentes que participan en el proceso de contraste de la Estrategia y el Plan Operativo de Acción, se desprenden diferentes conclusiones y aportaciones (*ver Anexo 3*). Para llegar a dichas conclusiones, el proceso es dinamizado por personal experto manteniendo como finalidad el **contrastar, evaluar y priorizar las diferentes medidas propuestas** en el documento preliminar de la Estrategia y el Plan Operativo y proponiendo actuaciones tales como la presentación de la Estrategia por parte de Emakunde y Gobierno Vasco; el análisis de las medidas propuestas en la Estrategia para establecer ordenadamente acciones que más (o menos) incidencia pueden tener sobre el objetivo, y aquellas con una mayor (o menor) viabilidad así como la priorización de las medidas a llevar a cabo.

Además, y con el objetivo de obtener el mayor número de aportaciones entre los distintos perfiles y agentes clave, se diseña un cuestionario con una combinación de preguntas abiertas, cerradas y mixtas en torno a diferentes objetivos.

A continuación, se recoge un resumen de las principales conclusiones y aportaciones recogidas a través del proceso participativo realizado con el fin de contrastar con agentes sociales, económicos, culturales y ciudadanía la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.

1. La estrategia cuenta con **una buena acogida general** entre las personas participantes.
2. Resulta **compartido el diagnóstico** de que la lucha para la reducción de la brecha salarial debe entenderse como una **estrategia transversal** que incida en todos los aspectos sociales y económicos de la sociedad vasca.
3. Se identifica la **Administración pública como el ente que debe dar el primer paso** y ejercer de **tractor** del cambio en la reducción de la brecha salarial.
4. Sin embargo, **la responsabilidad de lograr este objetivo se percibe como una apuesta trasversal y global extensible a todos y todas más allá de las instituciones**. Se entiende en este sentido como **un esfuerzo y un trabajo conjunto** que debemos realizar **todos los agentes que conforman la sociedad vasca**.
5. Como paso previo a actuar sobre la reducción de la brecha salarial, se traslada un **consenso en torno a la necesidad de abordar la problemática mediante un buen diagnóstico de partida** y una **planificación** clara de los pasos que seguir. Los **diagnósticos y planes se revelan como un paso necesario** para conocer la situación ante la que actuar, pero se plantea la necesidad de **atomizar el espectro de acciones** para que tenga incidencia en todos los ámbitos.
6. Aunque en un inicio no se percibía tal, tras analizar las acciones, se revelan convenientes las **inspecciones laborales que garanticen la reducción de la brecha salarial real**. Dichas inspecciones deberían **rebasar el contraste de aspectos tangibles y adentrarse en diferencias de fondo entre hombres y mujeres** en las condiciones y oportunidades laborales.

7. En cuanto al modo de abordar **la lucha contra la brecha salarial**, se percibe la necesidad de dar comienzo a las acciones mediante **medidas coercitivas y legislación** que obligue a la asunción de determinados cambios sociales.
8. De alguna forma se hace referencia a la necesidad de realizar un trabajo importante en lo que respecta a la **conciliación corresponsable**, y en varios momentos, se plantea la posibilidad/necesidad de que el **permiso de paternidad resulte equiparado entre hombres y mujeres y obligado para los padres**.
9. Parece relevante realizar un esfuerzo para poner en valor la **importancia que los cuidados** y las labores de atención, donde la presencia femenina es mayor.
10. Por otro lado, se percibe la necesidad de **eliminar las posibles barreras existentes** en materia **de igualdad de oportunidades** a la hora de que las mujeres se decanten por el **estudio y desempeño de profesiones tradicionalmente masculinizadas**.
11. En cuanto a la empresa privada y la **promoción de la igualdad en el sector empresarial**, parece necesario trabajar en una estrategia que **dote de valor y de repercusión** a aquellas **empresas que trabajan en pro de la igualdad en su foro interno**. En este sentido, la elaboración de **registros públicos de empresas** que cuentan con planes de igualdad, o incluso **premiar actividades referentes** en este ámbito podrían resultar de **gran interés** y repercusión en el objetivo final.
12. También, se traslada la posibilidad de **trabajar en estrategias** que favorezcan la transparencia en la contratación privada, así como iniciativas como los currículums ciegos que favorezcan la **selección en condiciones de igualdad**.
13. En términos de sensibilización, se percibe la **necesidad** de actuar trasladando nuevos modelos productivos y reproductivos, aunque se reconoce la **limitación para reportar frutos en un plazo corto de tiempo**.
14. Por último, la administración pública también puede ejercer como tractora de la incorporación de estrategias de igualdad en la empresa privada mediante el **establecimiento de cánones y/o condiciones en la contratación pública**. De este modo, se haría **obligatorio el cumplimiento de mínimos que garanticen la igualdad real en el seno de las empresas que prestan servicios a las entidades públicas**.

A continuación, se presentan las acciones que tras las sesiones de trabajo se priorizaron por cada uno de los ejes de actuación y que de, algún modo, podrían entenderse como primeros pasos para la puesta en marcha de la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi. Dichas acciones, se centran en 15 medidas fundamentales:

EJE 1. SALARIO / HORA

- Sensibilización sobre la formación y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas.
- Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría integral.

EJE 2. JORNADA LABORAL

- Racionalización de horarios en el sistema productivo vasco.
- Equiparación de permisos de paternidad y maternidad hasta las 16 semanas y permisos por cuidados.
- Incremento de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención.

EJE 3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

- Despliegue del II Plan Director de Coeducación que promueva desde la educación infantil una educación basada en la igualdad.
- Actualización del informe sobre brecha salarial elaborado por Emakunde.
- Elaboración de un estudio que delimite el concepto “trabajo de igual valor” para garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Campaña de sensibilización y formación sobre conciliación corresponsable e importancia de los cuidados.
- Campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial

EJE 4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL

- Proyecto piloto para la elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos.
- Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social.
- Mayor transparencia salarial y mayor igualdad en las empresas.
- Incorporación de la igualdad en el Modelo de Gestión Avanzada (MGA).

5.4. Cuestiones incorporadas a la Estrategia tras el proceso de participación

Cuestiones incorporadas a la Estrategia tras el proceso de participación

El documento final de la Estrategia y el Plan Operativo de Acción, ha tenido en cuenta todas las aportaciones y conclusiones derivadas del proceso de participación. Dichas aportaciones y conclusiones, han sido analizadas y valoradas para determinar su viabilidad así como su posible implementación a corto, medio o largo plazo.

De manera específica, se recogen a continuación, los principales aspectos considerados e introducidos en el documento final de la Estrategia a raíz de las conclusiones y aportaciones obtenidas:

Respecto a la **ESTRUCTURA** de la Estrategia y el Plan Operativo de Acción:

- Se ha determinado la idoneidad de eliminar la distinción entre eje y palanca, simplificando la terminología utilizada para su mejor comprensión.
- Una vez contrastadas las directrices y líneas básicas de actuación, se ha incorporado una descripción detallada de las medidas propuestas, incluyendo responsable o responsables de las mismas, así como un esquema de los recursos económicos previstos para su realización. Cabe destacar, que se ha incorporado una propuesta de adicionalidad de recursos económicos con el fin de reforzar la puesta en marcha de la Estrategia a través del Plan Operativo 2020.
- Tras la valoración del documento en su conjunto, se han incorporado las propuestas de nuevas medidas con asignación de recursos económicos.
- Se ha considerado la presente Estrategia contra la brecha salarial como un documento vivo y dinámico que se irá actualizando, modificando y ampliando en función de las diferentes evaluaciones que se vayan realizando en la ejecución de los planes operativos correspondientes.

A efectos de **UNA MAYOR VISIBILIZACIÓN DE CUESTIONES CONSIDERADAS CLAVE** en las medidas de la Estrategia y el Plan Operativo de Acción:

- De manera específica, se ha dotado de una mayor visibilización a la importancia de los cuidados en relación con la eliminación de la brecha salarial mediante la matización o refuerzo de las medidas relacionadas.

A efectos de la **IDENTIFICACIÓN DE MEDIDAS A PRIORIZAR** con la puesta en marcha de la Estrategia y el Plan Operativo de Acción:

- Se han identificado aquellas medidas más significativas que podrían entenderse como los primeros pasos para la puesta en marcha de la Estrategia y del Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi. Estas medidas se señalan de manera especial en este documento.

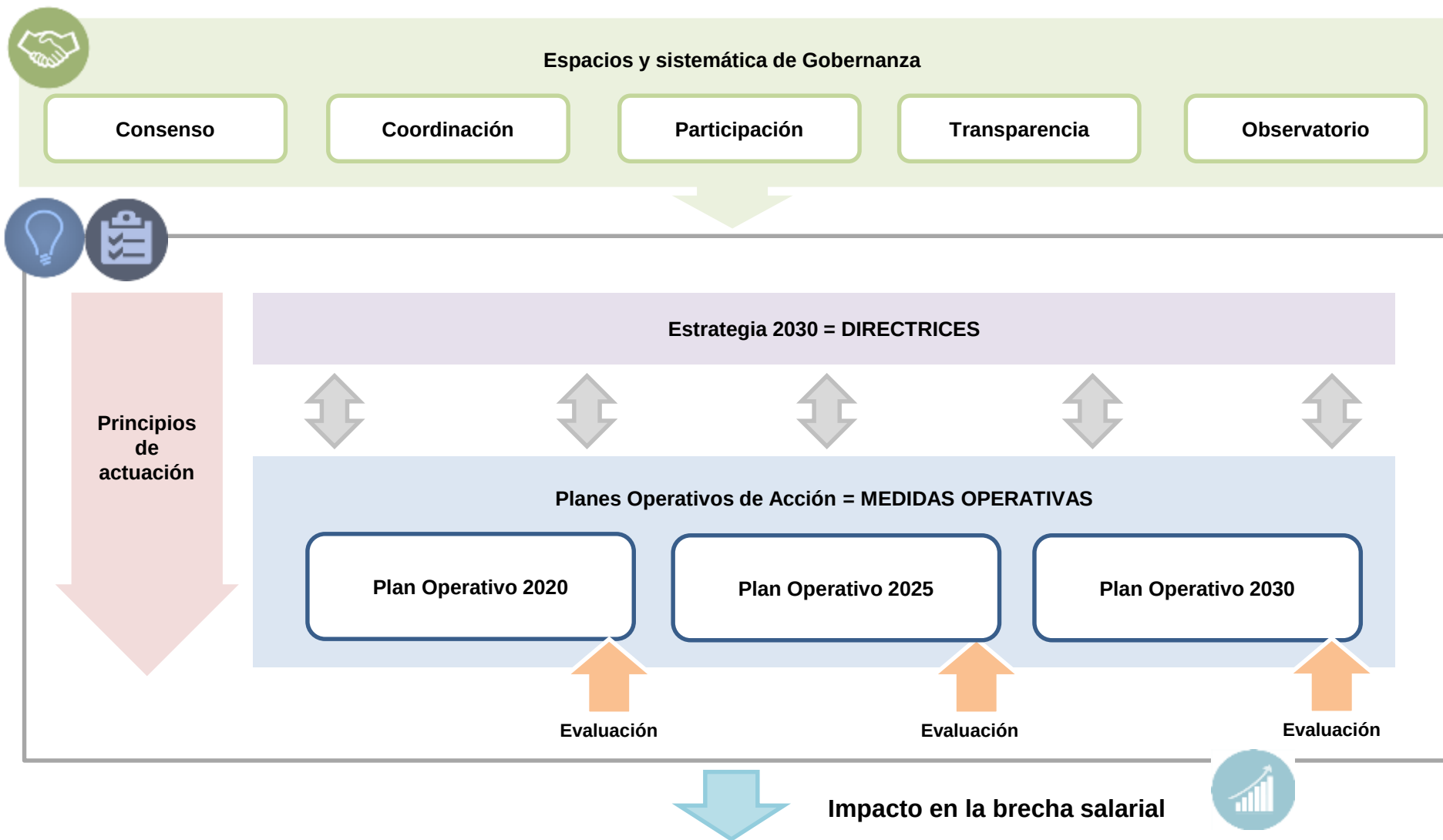
() El resto de aportaciones se tomarán en consideración en los próximos Planes Operativos a diseñar, una vez valorada su viabilidad.*

De manera global, las medidas que han logrado **un mayor consenso** durante el proceso de participación ciudadana así como de personas expertas y asociaciones, se presentan en el marco de los siguientes ámbitos:

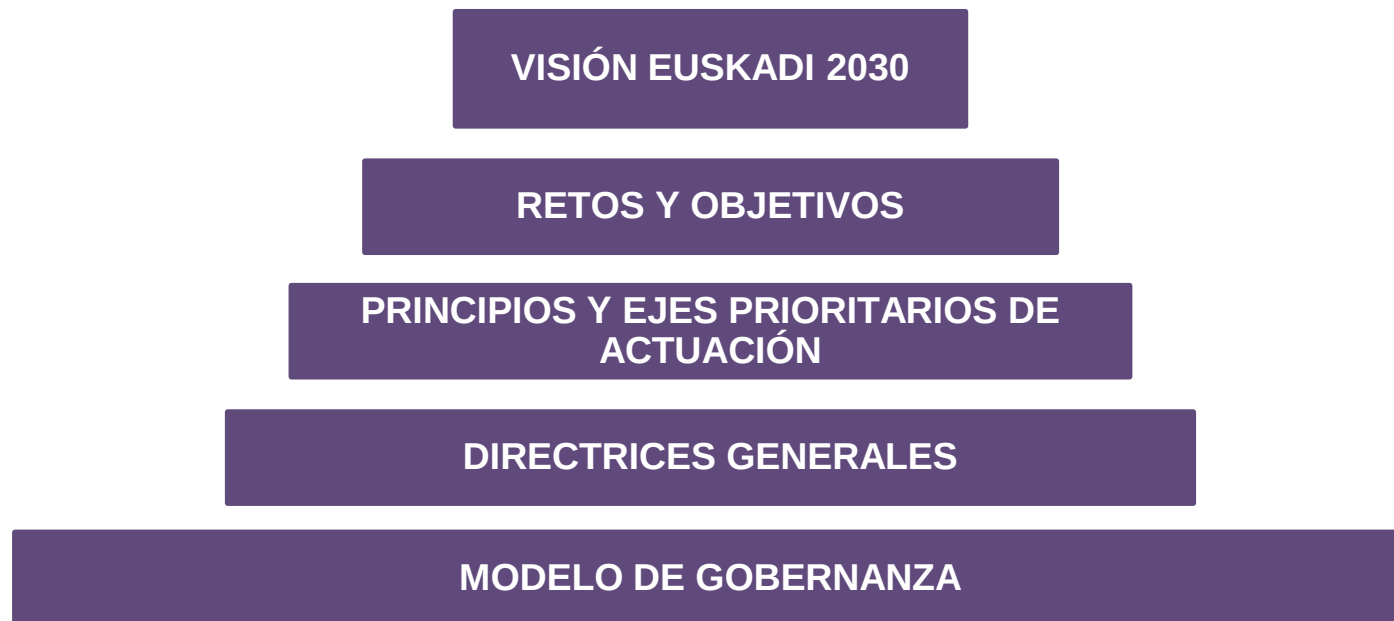
INSPECCIÓN	☐ Planes de inspección de trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial. ☐ Programa de formación específico para el personal de inspección. ☐ Introducción de cláusula especial de ejecución para la igualdad retributiva en la contratación pública.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	☐ Racionalización y flexibilización en el sistema productivo vasco. ☐ Ayudas a PYMES para apoyar medidas para la conciliación corresponsable con impacto directo en la disminución de la brecha salarial. ☐ Inclusión de medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en los convenios colectivos. ☐ Incremento de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención en el ámbito local. ☐ Impulso de sistemas de acreditación y certificación de las medidas de conciliación corresponsable en el ámbito empresarial. ☐ Programa piloto de asesoramiento y acompañamiento a las empresas para favorecer la conciliación corresponsable y difusión de buenas prácticas empresariales en este ámbito. ☐ Equiparación de permisos de paternidad y maternidad hasta las 16 semanas y permisos por cuidados en el sector público y en el privado.
EDUCACIÓN	☐ Despliegue del II Plan Director de Coeducación que promueva desde la educación infantil una educación basada en la igualdad. ☐ Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos. ☐ Fomento de vocaciones científicas y aspiraciones profesionales – Estrategia de Educación STEAM Euskadi.
PRESENCIA Y REPRESENTACIÓN	☐ Diagnósticos sobre la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE así como de Entes Públicos. ☐ Modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional. ☐ Compromiso de empresas tractoras vascas para facilitar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.
SENSIBILIZACIÓN	☐ Sensibilización sobre formación y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas. ☐ Campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo, sobre conciliación corresponsable e importancia de los cuidados y sobre el reto de eliminar/reducir la brecha salarial. ☐ Promover el valor social de los cuidados e incentivar una mayor implicación de los hombres en los mismos. ☐ Proyecto piloto para la elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos. ☐ Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social. ☐ Actualización del informe sobre brecha salarial elaborado por Emakunde.

6. Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi

Estrategia 2030 y Planes Operativos



Esquema general: Estrategia 2030



6.1. Visión, retos y objetivos

VISIÓN

Una Euskadi que en 2030 :

- ☐ Cuente con un mercado laboral vasco donde **haya desaparecido la discriminación salarial**.
- ☐ Se sitúe entre los cinco países europeos con menor brecha salarial.
- ☐ Cuente con **una sociedad** (ciudadanía y agentes institucionales, sociales y económicos) **plenamente comprometida con la igualdad de retribución**, sobre la base de una educación desde la igualdad y de comportamientos sociales coherentes con los valores de igualdad desarrollados.

RETOS

Del diagnóstico realizado, se desprenden los siguientes retos a abordar para eliminar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres:

1

Eliminar la discriminación salarial

La igualdad retributiva en el trabajo es un derecho y, por tanto, su incumplimiento debe estar perseguido y penalizado. Es necesario poner en marcha todos los mecanismos necesarios (fundamentalmente de control) para erradicarla totalmente, concienciando al mismo tiempo sobre este derecho.

2

Reducir la segregación ocupacional

Una de las principales causas de la brecha salarial se encuentra en la segregación sectorial y ocupacional. Los sectores y profesiones en los que se concentran las mujeres generalmente están peor remunerados que aquellos en los que se concentran los hombres. Ante esta realidad, es necesario atraer a más mujeres a sectores como el industrial y a ocupaciones más relacionadas con las competencias técnicas y tecnológicas, en los que en muchas ocasiones las mujeres están infrarrepresentadas. Es igualmente necesario desarrollar estrategias para mejorar la valoración y remuneración en el sector servicios, fundamentalmente en aquellas dedicaciones relacionadas con aspectos de sostenibilidad de la vida y cuidados.

No se trata solo de que las mujeres accedan a puestos masculinizados sino de poner en valor los trabajos tradicionalmente desempeñados por mujeres. La infravaloración de los empleos feminizados es donde parecen identificarse los síntomas más evidentes de la discriminación salarial, atribuyéndose en el “imaginario colectivo” (sociedad, agentes sociales, empresariado, trabajadores y trabajadoras) un menor valor a los trabajos realizados tradicionalmente por las mujeres, desde una visión sectorial y ocupacional, así como a un mismo trabajo o de valor equivalente cuando es realizado por una mujer. De igual modo, se trata de poner en valor los trabajos de cuidado remunerados, resignificándolos desde el reconocimiento social y económico.

3

Profundizar en una educación desde la igualdad y para la igualdad

Avanzar en la igualdad salarial exige trabajar el concepto de igualdad desde la infancia a través de itinerarios educativos y laborales que favorezcan el empoderamiento de las mujeres. Solo desde la base de una educación igualitaria libre de sesgos de género será posible ir superando los roles y estereotipos asignados (productivos y reproductivos) derivados de la tradicional división sexual del trabajo que presuponen que las mujeres tenderían a ocupar puestos de menor responsabilidad, trabajos a tiempo parcial y con inferior estabilidad, lo que lleva asociado un menor nivel de retribución.

4

Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión

Una nueva organización social que redistribuya la provisión de los trabajos de cuidados de forma que no los asuman de forma natural las mujeres, rompiendo con la división sexual del trabajo, avanzando en la aplicación de políticas públicas efectivas en pro de la corresponsabilidad, a través de medidas de sensibilización y formación que permitan el reparto de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, así como estudiar otros sistemas de ayuda para la conciliación y el cuidado de menores y dependientes.

5

Sensibilizar y comprometer en este objetivo al conjunto de la sociedad vasca

La lucha contra la brecha salarial exige un liderazgo claro de las instituciones públicas, pero al mismo tiempo exige un compromiso de toda la sociedad, y en particular de las empresas y organizaciones, de los interlocutores sociales y del sector educativo, promoviendo y poniendo en marcha plataformas amplias de colaboración necesarias para poder avanzar en un problema multidimensional como el de la brecha salarial.

Es necesario concienciar y sensibilizar sobre la existencia y la importancia del principio de igualdad de retribución, planteando una cultura de igualdad en la empresa en la que se garantice la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación, que incluya una clara referencia a la brecha salarial y a la profundización en los mecanismos de transparencia retributiva.

A largo plazo, es fundamental que la sociedad esté orientada desde la infancia hacia la igualdad, la corresponsabilidad y la conciliación, a través de itinerarios educativos igualitarios.

OBJETIVOS

Se plantean los siguientes objetivos a corto, medio y largo plazo para alcanzar la visión planteada:

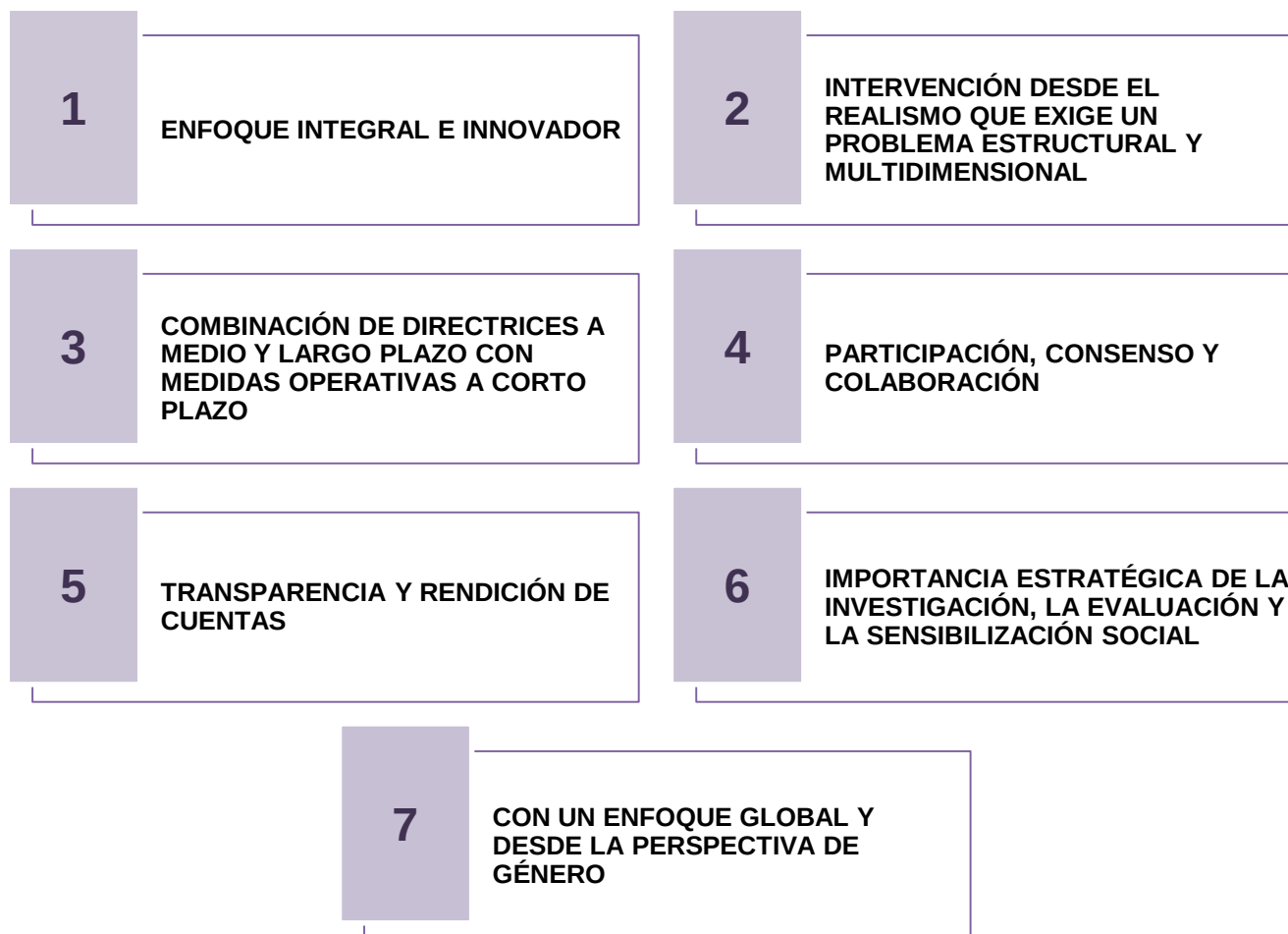
Elemento	Objetivos a corto/medio plazo (Plan Operativo 2020)	Objetivos a largo plazo (Estrategia 2030)
Brecha salarial (resultado general)	☐ Reducir la brecha salarial directa ☐ Poner en marcha medidas que reduzcan la brecha salarial indirecta	☐ Erradicar totalmente la discriminación salarial directa ☐ Reducir notablemente la brecha salarial indirecta
Transparencia salarial	☐ Poner en marcha los mecanismos para instaurar la transparencia salarial en nuestro mercado de trabajo ☐ Conseguir la transparencia en las empresas de mayor dimensión	☐ Extender la transparencia al conjunto de las empresas vascas, al margen de su dimensión
Conciliación corresponsable	☐ Poner en valor y difundir las buenas prácticas existentes ☐ Apoyar la puesta en marcha de proyectos piloto que experimenten nuevas fórmulas de conciliación corresponsable, particularmente en los sectores más tradicionales o en aquellos en los que a priori pueda parecer más difícil ☐ Sentar las bases para seguir trabajando de forma coordinada y en todos los ámbitos (educativo, ocio y tiempo libre, laboral,...) la cultura de la corresponsabilidad en los cuidados	☐ Extender las medidas de conciliación a la mayor parte de las empresas vascas, con independencia de su tamaño y del sector al que pertenezcan ☐ Haber avanzando sustancialmente en una mayor equiparación en los usos del tiempo, sobre la base de una sociedad concienciada con la corresponsabilidad y encaminada hacia una redistribución equitativa de los trabajos de cuidados

Elemento	Objetivos a corto/medio plazo (Plan Operativo 2020)	Objetivos a largo plazo (Estrategia 2030)
Segregación ocupacional y vertical	❑ Realizar una revisión en profundidad de los mecanismos de orientación escolar y vocacional para sentar las bases de una menor segregación ocupacional a futuro ❑ Establecer proyectos piloto de incentivación del acceso de las mujeres a sectores y profesionales tradicionalmente masculinizados ❑ Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	❑ Conseguir una reducción sustancial de la segregación ocupacional en la formación profesional y la universidad, como base fundamental de una reducción en las diferencias de acceso al empleo ❑ Conseguir una presencia equilibrada de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, tanto públicos como privados
Concienciación social	❑ Concienciar al conjunto de la sociedad, y en concreto al ámbito empresarial y sindical, sobre la necesidad de abordar el reto de la disminución de la brecha salarial, logrando el acuerdo y un compromiso de todos los agentes relevantes ❑ Alinear la cultura organizativa y empresarial para el reconocimiento de la igualdad como valor social e, igualmente, de los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida y como elemento central de la economía y la organización social	❑ Tener plenamente integrada la lucha contra la brecha salarial como un objetivo social en el que, aunque se hayan producido avances, es imprescindible seguir trabajando a largo plazo ❑ Tener integrados los planes para la igualdad de mujeres y hombres en las empresas ❑ Tener integrados planes de conciliación corresponsable en las empresas

6.2. Principios y ejes prioritarios de actuación

PRINCIPIOS

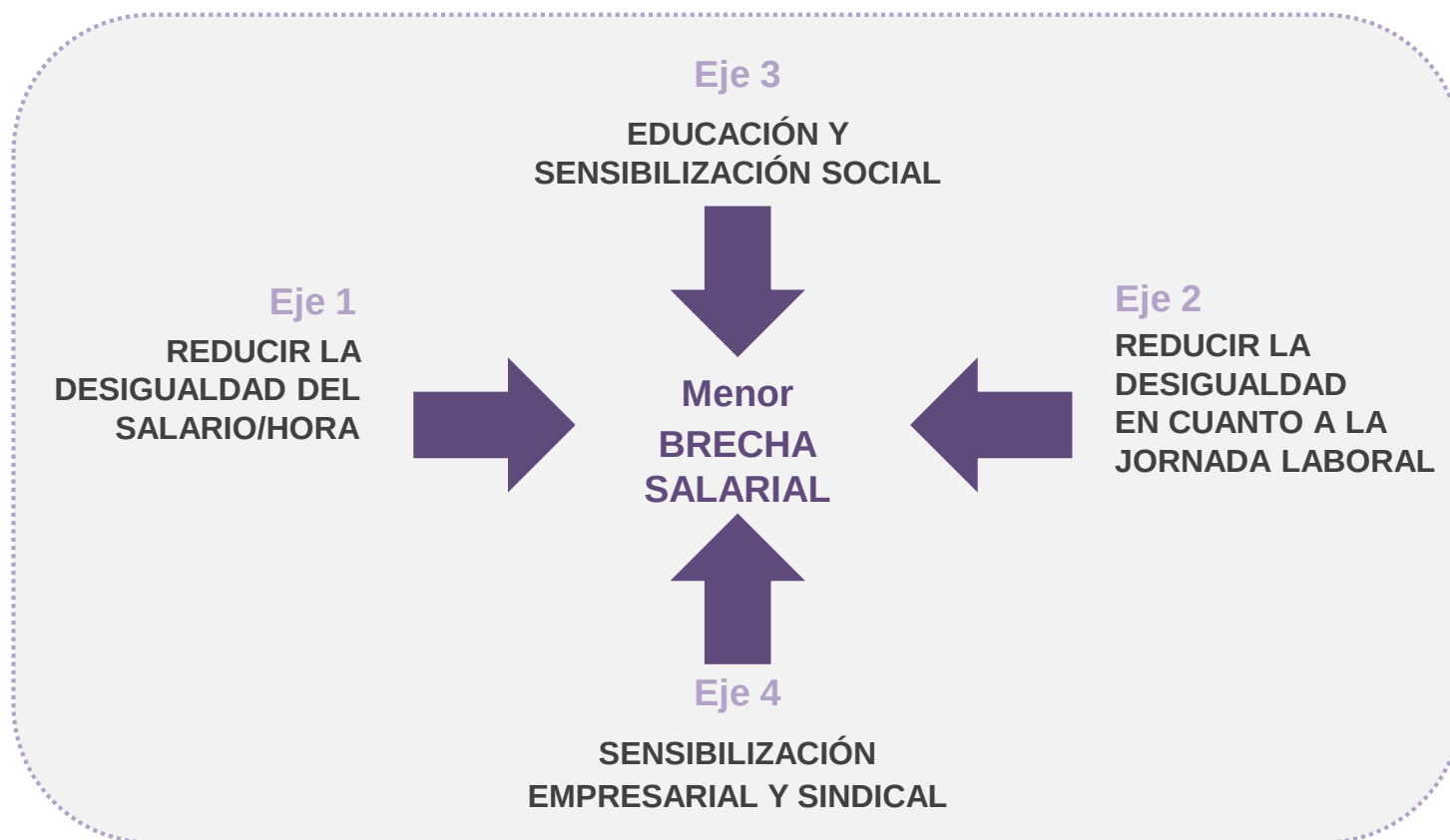
La Estrategia de lucha contra la brecha salarial se orienta bajo los siguientes principios de trabajo:



PRINCIPIOS	ELEMENTOS INHERENTES AL PRINCIPIO
1) ENFOQUE INTEGRAL E INNOVADOR	La brecha salarial es un fenómeno causado por múltiples factores y que requiere, como tal, un abordaje integral que incluya un conjunto amplio y coherente de actividades que combata el mismo desde todos los ángulos posibles para su eliminación.
2) INTERVENCIÓN DESDE EL REALISMO QUE EXIGE UN PROBLEMA ESTRUCTURAL Y MULTIDIMENSIONAL	La Estrategia parte del reconocimiento de la brecha salarial como un fenómeno multidimensional que no se limita al ámbito laboral. Hemos de ser conscientes de la dificultad de incidir en algunas de sus diversas causas, especialmente las ligadas a la cultura y tradiciones enraizadas en la sociedad, tales como la organización social de los cuidados, que requieren trabajar desde la concienciación y sensibilización para lograr una verdadera transformación social.
3) COMBINACIÓN DE DIRECTRICES A MEDIO Y LARGO PLAZO CON MEDIDAS OPERATIVAS A CORTO PLAZO	Debe trabajarse para combatir la brecha salarial mediante una combinación de directrices que incluyan medidas con impacto a corto plazo, complementarias de otras que incidan a más largo plazo en aquellos factores causantes de las desigualdades salariales de carácter más estructural.
4) PARTICIPACIÓN, CONSENSO Y COLABORACIÓN	Es indispensable la participación de las empresas y organizaciones públicas y privadas, los interlocutores sociales y la sociedad en general, con el fin de promover el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, extender la transparencia salarial, hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y elaborar herramientas para analizar y evaluar las desigualdades salariales. Además, debemos reforzar un consenso institucional y social alineado a la consecución de estos objetivos.
5) TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Vivimos en la era de la “rendición de cuentas”. Es indispensable poner a disposición de la sociedad toda la información sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.
6) IMPORTANCIA ESTRATÉGICA DE LA INVESTIGACIÓN, LA EVALUACIÓN Y LA SENSIBILIZACIÓN SOCIAL	La mejor disponibilidad de datos actualizados sobre la diferencia de retribución entre hombres y mujeres, a través de informes y estadísticas, así como la evaluación de los progresos realizados en la aplicación de las directrices de la presente Estrategia, permitirá aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución.
7) CON UN ENFOQUE GLOBAL Y DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	El feminismo es un planteamiento teórico para la acción política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres, y supone un compromiso de cambio social hacia unas relaciones interpersonales y sociales justas y equitativas. El enfoque o perspectiva de género es otro de los principios programáticos que orientará la estrategia diseñada permitiendo hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades de mujeres y hombres.

EJES PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN

La Estrategia se articula en **cuatro ejes de actuación** que buscan plasmar el compromiso a favor de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, abordando esta problemática desde todos los ángulos posibles, incidiendo de manera específica sobre los diferentes factores que se sitúan en el origen de la desigualdad salarial y accionando las palancas necesarias para combatir la brecha salarial desde la transformación social y el impulso de nuevos modelos de organización empresarial. Estos cuatro ejes se reforzarán mutuamente.



EJES	OBJETIVOS QUE PERSIGUE
E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA	Actuar sobre los factores que inciden en la percepción de una menor remuneración por hora trabajada por parte de las mujeres, y de manera específica: ☐ Eliminar la discriminación salarial directa, tanto con medidas de información y sensibilización como con las medidas de inspección, control y sanción que sean necesarias, haciendo plenamente conscientes a las empresas y a las y los trabajadores vascos sobre el derecho a la no-discriminación laboral por razón de sexo. ☐ Conseguir reducir la segregación ocupacional, incidiendo especialmente en una mayor equidad en la elección de los itinerarios educativos y laborales de las y los jóvenes vascos. ☐ Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.
E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL	Actuar sobre los factores que inciden en la menor dedicación al trabajo productivo por parte de las mujeres, lo que conlleva una menor remuneración, y de manera específica: ☐ Sensibilizar a la sociedad, especialmente a los hombres, sobre la necesidad de avanzar en una mayor corresponsabilidad, reduciendo la actual brecha en los usos del tiempo. ☐ Promover el compromiso del tejido empresarial vasco con la igualdad entre hombres y mujeres y la gestión avanzada como elementos clave para posibilitar la plena participación de las mujeres en el mercado laboral. ☐ Reducir el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo a tiempo parcial o los contratos de duración determinada.
E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL	☐ Aprovechar el impulso tractor de las administraciones y el sector público para incentivar medidas que, de forma directa o indirecta, contribuyan a reducir la brecha salarial. ☐ Monitorizar la implantación de las diferentes medidas contra la brecha salarial puestas en marcha, incorporando un fuerte componente de investigación que permita evaluar el impacto de las mismas y proponer y poner en marcha nuevas líneas de trabajo, al mismo tiempo que se sensibiliza a la sociedad vasca sobre el problema de la desigualdad y la brecha salarial.
E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL	☐ Incorporar plenamente el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de las empresas vascas, de forma que se ponga en valor y se potencie el talento y la aportación de todas y todos (mujeres y hombres) a construir empresas más competitivas a la par que más responsables socialmente.

6.3. Directrices generales para reducir la brecha salarial en Euskadi

Enfoque de las Directrices

Las directrices que se presentan a continuación **se conciben como orientaciones estratégicas para dar respuesta a los retos y alcanzar los objetivos definidos** en la Estrategia de lucha contra la brecha salarial 2030.

Las orientaciones que recoge cada una de las 20 directrices (*) **representan propuestas de trabajo** para avanzar en los retos y objetivos antes expuestos. **Lo relevante para la Estrategia es avanzar en la línea que marcan las directrices, al margen de los instrumentos que, en el marco de la aplicación de la Estrategia, se decidan utilizar en cada momento.**

También es importante señalar que **la formulación de estas directrices no supone que no se estén desarrollando actualmente actuaciones en el sentido marcado por las mismas. La Estrategia es una visión integrada que supone reforzar e intensificar líneas de trabajo ya iniciadas para eliminar las desigualdades salariales.**

() Las 20 directrices propuestas se han identificado y seleccionado a partir del contraste realizado tras el proceso de participación ciudadana y considerando las aportaciones de los agentes económicos y sociales así como de personas y organizaciones expertas.*

EJE	Código de directriz	DIRECTRICES GENERALES (*)
EJE 1 Reducir la desigualdad salario/hora	1.1	Incrementar el número de inspecciones para corregir posibles discriminaciones salariales por razón de sexo
	1.2	Informar a trabajadoras y trabajadores sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo, y animar la denuncia de situaciones de discriminación directa
	1.3	Reforzar y mejorar la actividad de orientación vocacional para conseguir acercar a las y los jóvenes vascos a una elección de carrera profesional basada en una mayor información y libre de estereotipos de género
	1.4	Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico
	1.5	Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección
EJE 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral	2.1	Intensificar la lucha contra el fraude laboral
	2.2	Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas
	2.3	Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de personas
	2.4	Impulso a la escolarización de 0 a 3 años
	2.5	Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca
	2.6	Racionalizar los horarios para favorecer la conciliación
	2.7	Aumentar los servicios e incentivos económicos que favorezcan la conciliación corresponsable para evitar la salida de las mujeres del mercado laboral y mejorar su tasa de actividad

EJE	Código de directriz	DIRECTRICES GENERALES (*)
EJE 3 Educación y Sensibilización Social	3.1	Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad
	3.2	Incorporar una dinámica de investigación que permita monitorizar el problema y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi
	3.3	Evaluar el avance en el desarrollo de las directrices y el impacto real alcanzado por cada una de las medidas puestas en marcha
	3.4	Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial
EJE 4 Sensibilización Empresarial y Sindical	4.1	Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta
	4.2	Profundizar en una gestión avanzada que ponga en valor y apoye el desarrollo de las personas, sin sesgos de género
	4.3	Fomentar la transparencia salarial
	4.4	Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial

(*) 20 directrices identificadas más significativas a partir del contraste realizado en los diferentes procesos de participación.

Directrices del Eje 1 - Reducir la desigualdad en el salario/hora

DIRECTRIZ 1.1- INCREMENTAR EL NÚMERO DE INSPECCIONES PARA CORREGIR POSIBLES DISCRIMINACIONES SALARIALES POR RAZÓN DE SEXO

Los datos disponibles muestran que, a pesar de la prohibición de discriminación por razón de sexo, y en particular en materia salarial, que rige en nuestro ordenamiento jurídico, la discriminación salarial directa entre mujeres y hombres por un trabajo igual, si bien es poco frecuente, aún persiste. Por ello, es necesario reforzar las labores de control realizadas desde las administraciones públicas para garantizar el principio de igualdad retributiva reconocido en la normativa.

Para conseguir este objetivo se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- 👍 Reforzar las labores de inspección para luchar contra la discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral a través de campañas específicas de control en las empresas destinadas a velar por la igualdad salarial. De esta forma, se pretende elevar la presión sobre las empresas que incumplan la ley y también estimular que las propias compañías tengan cada vez mayor conciencia de la importancia de velar por la igualdad en el trabajo.
- 👍 Formar de manera específica al personal de inspección en este ámbito concreto para lograr la mayor eficiencia en la labor de inspección y la detección de incumplimientos e irregularidades en las políticas de retribución salarial y en la categorización de los puestos de trabajo, así como en las cláusulas de la negociación colectiva para evitar que se incluyan cláusulas discriminatorias.

DIRECTRIZ 1.2- INFORMAR A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES SOBRE EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO, Y ANIMAR LA DENUNCIA DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL DIRECTA

A pesar de que la normativa ampara el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo, la inmensa mayoría de las discriminaciones efectivamente producidas no llegan nunca a conocerse, porque no son objeto de reclamación o denuncia por quienes las han sufrido. Por ello, es necesario que las personas conozcan cuáles son sus derechos al respecto y cómo pueden denunciar su incumplimiento en caso de detectar o sufrir este tipo de discriminación.

Para conseguir este objetivo se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- 👍 Extender el conocimiento de la vía de la inspección de trabajo para informar sobre actuaciones contrarias a la legislación laboral y, en concreto, de prácticas discriminatorias que confluyen en la existencia de discriminación salarial.
- 👍 Proporcionar herramientas para facilitar la denuncia cuando se detecten este tipo de situaciones.

DIRECTRIZ 1.3- REFORZAR Y MEJORAR LA ACTIVIDAD DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL PARA CONSEGUIR ACERCAR A LAS Y LOS JÓVENES VASCOS A UNA ELECCIÓN DE CARRERA PROFESIONAL BASADA EN UNA MAYOR INFORMACIÓN Y LIBRE DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los sectores y las profesiones están segregados, encontrándonos con sectores en los que se concentra en mayor medida uno u otro sexo. Además, los sectores en los que se concentran las mujeres suelen estar peor remunerados que aquellos en los que se concentran los hombres y los empleos feminizados cuentan con una menor valoración social.

Persisten los estereotipos sobre el papel de los hombres y las mujeres en la sociedad y, por extensión, en el mercado laboral y en el tipo de ocupación y sector en el que trabajar. Es preciso eliminar prontamente en la educación y en la vida profesional los estereotipos que dan lugar a diferencias en el empleo de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos.

Para combatir la segregación profesional y sectorial se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- 👍 Impulsar itinerarios educativos y laborales sin sesgos de género que orienten a los y las jóvenes hacia salidas profesionales de manera no condicionada y libre de estereotipos de género, de forma que se ataje la segregación ocupacional desde el momento previo de elección de la carrera profesional.
- 👍 Poner en práctica iniciativas específicas en diversos sectores, con el fin de erradicar los estereotipos sobre las aptitudes, las capacidades y los papeles de las mujeres y los hombres.
- 👍 Proporcionar modelos de referencia en sectores con un empleo masculinizado para acercar a las jóvenes vascas a ámbitos como el industrial, técnico y tecnológico, y en sectores con un empleo feminizado para acercar a los jóvenes vascos a los ámbitos de salud y cuidados.

DIRECTRIZ 1.4- OFRECER INCENTIVOS PARA INTEGRAR A UN MAYOR NÚMERO DE MUJERES EN ESTUDIOS DE CARÁCTER TÉCNICO Y TECNOLÓGICO

Aunque varias iniciativas han tenido éxito a la hora de animar a las mujeres a entrar en sectores como la ciencia y la tecnología, la presencia de mujeres en estos ámbitos, en los que las tendencias auguran importantes oportunidades de empleo de calidad y bien remunerado, aun es inferior a la de los hombres.

Por ello, se avanzará en líneas de trabajo como:

- 👍 Analizar las causas de la carencia de vocaciones tecnológicas en el colectivo femenino y plantear recomendaciones para aumentar el número de mujeres en los distintos ámbitos denominados STEAM (acrónimo inglés de Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics), de cara a incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.
- 👍 Potenciar una orientación vocacional y profesional que promueva que más mujeres, especialmente jóvenes, elijan especialidades formativas vinculadas con las ramas de la industria y la ciencia (tanto de formación profesional como universitarias).
- 👍 Involucrar a las empresas para incentivar la participación de mujeres en actividades formativas que faciliten un futuro acceso a las oportunidades laborales generadas en sectores de carácter técnico o tecnológico con el objetivo de promover su apertura y atraer a la misma a las mujeres.

DIRECTRIZ 1.5- AUMENTAR LA PRESENCIA E INCIDENCIA DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN Y DIRECCIÓN

Lo que se ha denominado segregación vertical implica la existencia de menor representación femenina a mayor grado de poder y responsabilidad. Así, la segregación vertical se produce en las categorías más directamente relacionadas con la toma de decisiones.

El conocido como «techo de cristal» sigue existiendo. En casi todos los sectores los hombres ascienden más frecuentemente a funciones de supervisión o dirección que las mujeres. Esta segregación «vertical» explica una proporción significativa de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Por ello, se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- 👍 Mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y garantizar la igualdad de género en todos los niveles a través del establecimiento de medidas concretas que conduzcan a una mejor representación de las mujeres en la toma de decisiones.
- 👍 Visibilizar modelos de referencia de mujeres que ostentan puestos de decisión o dirección para romper estereotipos, promoviendo, por ejemplo, su participación en seminarios, charlas y demás actos públicos.

Directrices del Eje 2 - Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral

DIRECTRIZ 2.1- INTENSIFICAR LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL

La modalidad de contrato parcial esconde en ocasiones jornadas completas de trabajo. Es necesario seguir avanzando en erradicar una práctica que supone una vulneración de los derechos de las y los trabajadores, pero que tiene además consecuencias negativas sobre los salarios percibidos, con especial incidencia en el caso de las mujeres ya que siete de cada diez contratos a tiempo parcial son firmados por ellas.

Para conseguir este objetivo se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- 👍 Facilitar la denuncia de estas malas prácticas, reforzando los canales de denuncia y preservando la identidad y confidencialidad de las y los denunciantes.
- 👍 Seguir desarrollando campañas de concienciación sobre los perjuicios que supone el fraude laboral, así como reforzar las campañas de detección del fraude en aquellos sectores que ofrecen una menor calidad de empleo en términos de estabilidad y parcialidad no deseada.

DIRECTRIZ 2.2- FOMENTAR UNA MAYOR CULTURA Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LAS EMPRESAS VASCAS

La cultura en la empresa no es ajena a la cultura social. Así, las estructuras familiares y la organización del trabajo siguen sin estar adaptadas a las exigencias que impone el nuevo modelo económico y de vida. Las empresas se convierten en este marco en una pieza clave en la promoción de una nueva organización de trabajo que favorezca la conciliación corresponsable, de forma que se pueda aprovechar plenamente el talento y esfuerzo de todos y todas.

Para conseguir mejorar las dinámicas que favorezcan una conciliación corresponsable en el ámbito de la empresa se deberá avanzar en líneas de trabajo tales como:

- 👍 Sensibilizar en una nueva cultura de empresa en la que se garantice la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y se fomente la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación.
- 👍 Acompañar y apoyar a las empresas en la implementación de medidas para favorecer una conciliación corresponsable a través de una mayor flexibilidad en las jornadas y métodos de trabajo.
- 👍 Fomentar la incorporación en los convenios colectivos y acuerdos de empresa de medidas a favor de la conciliación corresponsable, así como reconocer la labor de aquellas empresas que desarrollen medidas innovadoras en gestión del tiempo, flexibilidad y equilibrio de la vida laboral, familiar y personal.

DIRECTRIZ 2.3- SENSIBILIZAR A LA CIUDADANÍA, PARTICULARMENTE A LOS HOMBRES, EN LA CORRESPONSABILIDAD DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO DE PERSONAS

Las mujeres continúan haciéndose cargo en mayor medida que los hombres de las responsabilidades familiares y de las labores de cuidado, lo que acarrea en muchas ocasiones una menor posibilidad de dedicación de tiempo al trabajo productivo y una percepción de una retribución menor, al trabajar un menor número de horas. Además, el reto de la atención a una población envejecida supondrá de cara a futuro, mayores necesidades de cuidado a familiares en edades avanzadas.

Se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- 👍 Concienciar a la sociedad sobre la corresponsabilidad y la importancia de la asunción e integración de los valores “tradicionalmente” femeninos por parte de los hombres, para lograr un equilibrio en el reparto de las labores de cuidado de personas y mantenimiento del hogar.
- 👍 Formar y sensibilizar a los hombres en relación a la importancia de una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado para que se conviertan en agentes de cambio.
- 👍 Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados, reconociendo socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida y apoyando una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.

DIRECTRIZ 2.4- IMPULSAR LA ESCOLARIZACIÓN DE 0 A 3 AÑOS

Actualmente, las mujeres continúan siendo quienes solicitan en mayor medida las excedencias por cuidados de menores, abandonando el mercado laboral, con las consecuencias que ello conlleva para su desarrollo profesional. Esto es debido en muchas ocasiones a las dificultades de las familias para acceder a la educación de 0 a 3 años, especialmente para aquellas con menos recursos económicos, lo que provoca una brecha de género en la conciliación.

Para mejorar y promover la igualdad de género en el mercado laboral se avanzará en líneas de trabajo como:

- 👍 Implementar progresivamente la educación universal y gratuita de 0 a 3 años, que facilitaría la compatibilización del cuidado con el trabajo de las madres y los padres.
- 👍 Desarrollar medidas que faciliten el acceso a la escolarización de 0 a 3 años para las familias que lo deseen y, en especial, a aquellas más vulnerables.

DIRECTRIZ 2.5- PROFUNDIZAR EN LA CONCILIACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VASCA

Las medidas de conciliación se encuentran asentadas en la administración pública vasca. Existe una gran variedad de posibilidades en materia de horarios, jornadas, medidas y permisos que vienen facilitando la conciliación de la vida laboral y personal. Sin embargo, según los datos analizados en el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos, las mujeres son quienes se acogen mayoritariamente a las medidas de flexibilidad y conciliación en la administración pública vasca.

En este sentido, la administración pública debe tener un papel impulsor y servir como un referente social en este ámbito, actuando para favorecer la corresponsabilidad y reducir el uso mayoritario por parte de las mujeres de las medidas de conciliación que conlleva una reducción salarial y de la antigüedad.

Para ello, se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- 👍 Revisar y adaptar la política de ordenación del tiempo de trabajo y de las medidas de conciliación para que se priorice la corresponsabilidad, por ejemplo, con la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad.
- 👍 Regular los permisos para cuidado de familiares enfocados no solamente al cuidado de menores, sino también al de personas mayores, con diversidad funcional, o diferentes dependencias.
- 👍 Profundizar en opciones que promuevan una mayor disponibilidad de tiempo y de mayor presencia en el hogar compatible con el desempeño de las tareas profesionales, tales como la extensión del teletrabajo.

DIRECTRIZ 2.6- RACIONALIZAR LOS HORARIOS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN

La racionalización de los horarios laborales y la promoción de una nueva organización del trabajo conciliadora, corresponsable e innovadora en los usos del tiempo se revelan como piezas claves para posibilitar un mayor equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Las políticas de fomento del equilibrio entre la vida privada y la vida profesional son una condición previa para mejorar la emancipación económica de la mujer, ya que un buen equilibrio entre estos dos ámbitos aumenta las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y elimina los obstáculos de acceso al empleo.

Por ello, se avanzará en líneas de trabajo como:

- 👍 Promover la racionalización de horarios en el sistema productivo vasco, a través del dialogo social, para mejorar los contenidos de la negociación colectiva, abordando cuestiones de horarios que permitan una conciliación corresponsable, lo que implicará una disminución de la brecha salarial.

DIRECTRIZ 2.7- AUMENTAR LOS SERVICIOS E INCENTIVOS ECONÓMICOS QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN PARA EVITAR LA SALIDA DE LA MUJER DEL MERCADO LABORAL Y MEJORAR SU TASA DE ACTIVIDAD

Las responsabilidades familiares se convierten en una barrera para el empleo que se refleja en una menor tasa de actividad y mayor abandono del mercado laboral de las mujeres en la época coincidente con los años de formación de una familia, lo que conlleva una disparidad salarial y a la larga de pensiones.

La atracción de más mujeres hacia el mercado de trabajo no sólo resulta fundamental para ayudar a compensar los efectos de una población en edad laboral en retroceso, sino también para garantizar la autonomía económica de las mujeres como requisito previo para que puedan controlar sus vidas y tengan auténtica libertad para elegir si desean participar en el mercado laboral y en qué medida. Resulta fundamental atender a diferentes cuestiones, tales como la conciliación familiar, la equidad en los cuidados parentales y el igualamiento en las bajas laborales por paternidad y maternidad, entre otras cuestiones.

Se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- 👍 Aplicar políticas en pro de la corresponsabilidad, a través de medidas de sensibilización y formación que permitan el reparto de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, y estudiar otros sistemas de ayuda para la conciliación y el cuidado de menores.
- 👍 Reforzar y ampliar los servicios sociocomunitarios de atención a la infancia, a personas mayores y a personas en situación de dependencia y sus familias.
- 👍 Dotar de mayores recursos a los programas de ayudas públicas a la conciliación de la vida familiar y laboral, como subvenciones al pago de servicios de apoyo, y ayudas para avanzar en materia de equiparación de permisos para cualquier persona progenitora, sin distinción de sexo o tipo de familia, etc.

Directrices del Eje 3 - Educación y sensibilización social

DIRECTRIZ 3.1- FOMENTAR DESDE LA EDAD INFANTIL UNA EDUCACIÓN BASADA EN LA IGUALDAD

La educación es el ámbito en el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y modos de actuar que pueden influir en el mantenimiento o la erradicación de estereotipos o prejuicios sobre el papel de las mujeres en el ámbito laboral. Por ello, la educación en la igualdad de género desde la infancia resulta fundamental para frenar las desigualdades y construir un futuro en igualdad, libre de sesgos de género.

Para fomentar una educación basada en la igualdad se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- 👍 Proveer al sistema educativo de estructuras y personas para impulsar de manera coordinada el modelo de escuela coeducativa y promover desde la educación infantil una educación basada en la igualdad, impulsando el desarrollo integral de las personas y superando las limitaciones que imponen los estereotipos de género, a través del despliegue del II Plan Director de Coeducación.
- 👍 Impulsar que los centros incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas, contando con los diferentes agentes de la comunidad escolar.
- 👍 Mejorar las competencias profesionales del profesorado en materia coeducativa para que esos conocimientos adquiridos tengan reflejo en la actividad que desarrolla en el aula y generen un impacto en el centro educativo que redunde en una ruptura de los estereotipos sexistas en todos los ámbitos de trabajo.

DIRECTRIZ 3.2- INCORPORAR UNA DINÁMICA DE INVESTIGACIÓN QUE PERMITA MONITORIZAR EL PROBLEMA Y REALIZAR EL SEGUIMIENTO DE LA EVOLUCIÓN DE LOS DIFERENTES FACTORES CON INFLUENCIA EN LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI

Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres exige conocer adecuadamente los problemas inherentes en este ámbito y su amplitud para poder proponer las soluciones adecuadas. Por tanto, se ha de seguir trabajando de forma continuada para proporcionar datos pertinentes sobre la situación de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sobre sus consecuencias.

Se deberá avanzar en líneas de trabajo tales como:

- 👍 Establecer una dinámica de investigación que monitorice la evolución de la brecha salarial en Euskadi, y profundizar en el estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.
- 👍 Difundir el conocimiento adquirido entre los agentes y entre el conjunto de la sociedad.
- 👍 Precisar el concepto de «trabajo de igual valor», de forma que pueda evaluarse y compararse utilizando criterios objetivos, tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación, la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad, los trabajos realizados y la naturaleza de las tareas en cuestión.

DIRECTRIZ 3.3 - EVALUAR EL AVANCE EN EL DESARROLLO DE LAS DIRECTRICES Y EL IMPACTO REAL ALCANZADO POR CADA UNA DE LAS MEDIDAS PUESTAS EN MARCHA

La evaluación constituye uno de los aspectos clave para conocer el grado de avance e impacto de las medidas que se ponga en marcha en el marco de la Estrategia y de los planes operativos a través de los que se despliegue, de cara a proponer las adecuaciones necesarias para luchar de manera eficaz y eficiente contra la brecha salarial.

Se proponen las siguientes líneas de trabajo:

- 👍 Establecer una sistemática de seguimiento y evaluación de las directrices y medidas definidas, incorporando indicadores tanto de actuación como de resultados, y progresivamente indicadores de impacto, de satisfacción, de eficacia y de eficiencia, entre otros, utilizando los resultados de la evaluación para priorizar futuras actuaciones.
- 👍 Realizar una evaluación anual sobre los progresos realizados y sobre los avances en la implementación de los Planes operativos. Sobre esa base, evaluar la necesidad de adoptar nuevas medidas, así como una evaluación final o balance global de la Estrategia durante su periodo de alcance.
- 👍 Poner dicha información de forma transparente a disposición de los agentes implicados y del conjunto de la sociedad, al objeto de facilitar el control de responsabilidades y la rendición de cuentas.

DIRECTRIZ 3.4- TRASLADAR SOCIALMENTE EL VALOR PARA NUESTRO PAÍS DE REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

La lucha contra la discriminación salarial entre hombres y mujeres precisa de la fuerte implicación de todos los agentes afectados, es decir, personas trabajadoras, empresas, administraciones públicas, y de la sociedad en general. Resulta fundamental dar visibilidad a una problemática que responde a múltiples causas y que ha de ser abordada desde todos los ángulos posibles, con el fin último de hacer realidad la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los contextos y esferas de la vida.

Se avanzará en líneas de trabajo como:

- 👍 Campañas de sensibilización a las empresas y organizaciones públicas y privadas, interlocutores sociales y ciudadanía en general, con el fin de promover el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor y la transparencia salarial; hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres; y elaborar herramientas para ayudar a analizar y evaluar las desigualdades salariales.

Directrices del Eje 4 - Sensibilización empresarial y sindical

DIRECTRIZ 4.1- GENERALIZAR PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS QUE INCLUYAN ENTRE SUS MEDIDAS LA LUCHA CONTRA LA BRECHA SALARIAL DIRECTA E INDIRECTA

Los planes para la igualdad constituyen una herramienta eficaz para la lucha contra las discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres y, por tanto, un instrumento eficaz para luchar contra la brecha salarial.

Se avanzará en líneas de trabajo como:

- 👍 Apoyar a las pequeñas y medianas empresas para que realicen diagnósticos y planes para la igualdad que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta.
- 👍 Desarrollar medidas de evaluación tendentes a garantizar la aplicación real de la normativa y de las medidas recogidas en los planes para la igualdad de las empresas con objeto de impulsar la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- 👍 Fomentar la formación de los agentes del ámbito empresarial y sindical en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Los planes formativos de los agentes económicos y sociales son un instrumento oportuno para fomentar las buenas prácticas en materia de negociación colectiva y, concretamente, para fomentar la negociación de Planes para la Igualdad y medidas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

DIRECTRIZ 4.2- PROFUNDIZAR EN UNA GESTIÓN AVANZADA QUE PONGA EN VALOR Y APOYE EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS, SIN SESGOS DE GÉNERO

El avance competitivo de las empresas y el desarrollo sostenible de Euskadi solo será posible si se hace garantizando la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. La incorporación de la perspectiva de género en todos los elementos de la gestión avanzada contribuye a generar valor y a garantizar que la mejora obtenida tenga los mismos impactos positivos en mujeres y hombres, en la propia empresa, en la clientela, en las entidades proveedoras y en la sociedad en su conjunto. Al mismo tiempo, la gestión de la igualdad en las organizaciones será más efectiva en la medida en que esté integrada en la gestión global de la organización.

Se deberá avanzar en líneas de trabajo tales como:

- 👍 Potenciar buenas prácticas de igualdad de género en la gestión de las empresas vascas.
- 👍 Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de los elementos de la gestión avanzada en las organizaciones vascas.

DIRECTRIZ 4.3 - FOMENTAR LA TRANSPARENCIA SALARIAL

Una mayor transparencia permite a las y los trabajadores, empresas e interlocutores sociales adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución.

Se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

-  Promover una mayor transparencia salarial, favoreciendo el diálogo social para que en los convenios colectivos y en los acuerdos de empresa se mejore el acceso de la representación de las y los trabajadores a la información desagregada por sexo sobre la realidad salarial en las empresas.
-  Fomentar la incorporación en los convenios colectivos y acuerdos de empresa cláusulas de igualdad salarial.
-  Promover auditorías salariales en las empresas u organizaciones de mayor dimensión, incluyendo un análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría de personas trabajadoras o puestos, un análisis del sistema de evaluación y clasificación de empleos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.

DIRECTRIZ 4.4- UTILIZAR LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PARA AVANZAR EN LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

La incorporación de cláusulas sociales que establezcan condiciones y medidas de control para las empresas contratadas y subcontratadas en el ámbito de la administración pública puede configurarse como una herramienta eficaz para garantizar la igualdad retributiva y promover las condiciones que favorezcan la reducción de la brecha salarial.

Por ello, se podrá avanzar en líneas de trabajo como:

-  Establecer cláusulas sociales para la priorización de las empresas que cuenten con planes o medidas para favorecer la igualdad de mujeres y hombres, o bien fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
-  Introducir en los pliegos de las licitaciones del sector público una cláusula especial de ejecución para el compromiso de no discriminación salarial de mujeres y hombres.

6.4. Modelo de Gobernanza

Modelo de gobernanza de la Estrategia

El Modelo de Gobernanza de la Estrategia se concibe como un instrumento clave para pasar de la Estrategia formulada a su implementación real, incluyendo una **monitorización y seguimiento continuado del estado de situación de las directrices de la Estrategia y de las medidas previstas en los Planes Operativos, así como una evaluación final o balance global de la Estrategia durante su periodo de alcance.**

Los principales objetivos del Modelo de Gobernanza propuesto son:

- ☐ Definir la estructura organizativa más adecuada para la implementación, monitorización, seguimiento y evaluación de la Estrategia y de los Planes Operativos.
- ☐ Establecer la sistemática de seguimiento y evaluación de la Estrategia y de los Planes Operativos.
- ☐ Garantizar la máxima coordinación entre los agentes económicos y/o sociales que participan de manera directa en la implementación de la Estrategia y de los Planes Operativos.
- ☐ Detectar la necesidad de adoptar las medidas correctoras que sean requeridas ante la evolución de las variables sociales y/o económicas que puedan afectar durante el periodo de alcance de la Estrategia.
- ☐ Posibilitar la máxima transparencia, con el fin de que la ciudadanía y los agentes sociales y económicos puedan tener conocimiento de la evolución de los objetivos y directrices, así como de los principales logros alcanzados a lo largo del periodo («rendición de cuentas»).

De este modo, para la Gobernanza de la Estrategia se utilizarán **3 instrumentos de coordinación y seguimiento**, con la composición y cometidos detallados a continuación:

- ☐ **GRUPO DE TRABAJO INTERDEPARTAMENTAL**, manteniendo la dinámica de seguimiento y coordinación interna dentro del Gobierno.
- ☐ **GRUPO DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**, espacio para coordinar y realizar un seguimiento y evaluación de las estrategias y medidas vinculadas con la reducción de la brecha salarial en las que estén involucrados varios niveles institucionales.
- ☐ **MESA DE DIÁLOGO SOCIAL DE EUSKADI – (FORO SOBRE BRECHA SALARIAL)**, espacio de carácter consultivo y de contraste para avanzar en acuerdos sociales orientados a reducir la brecha salarial, contando con la participación de los agentes empresariales y sindicales.

Instrumentos de coordinación y seguimiento

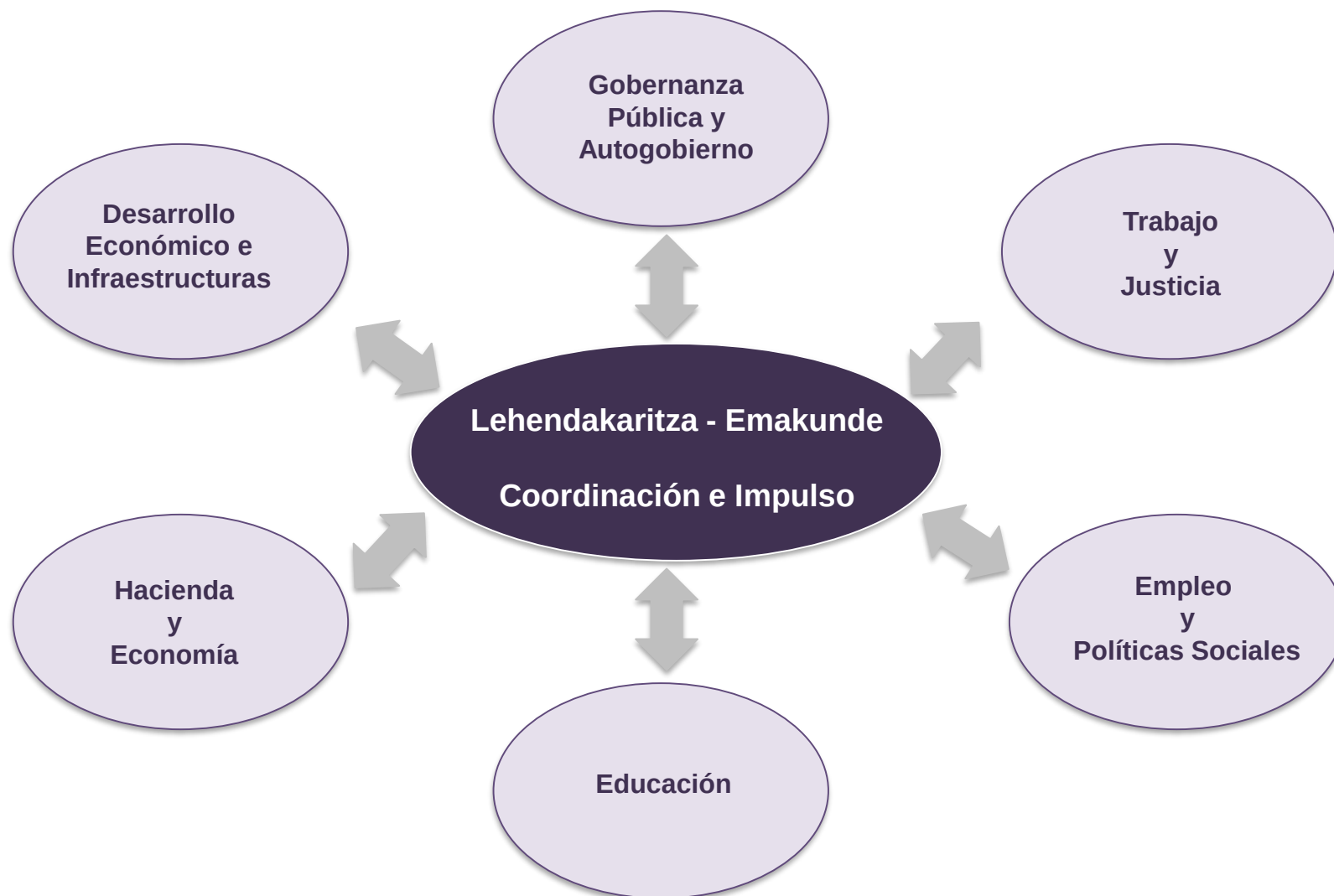
GRUPO DE TRABAJO INTERDEPARTAMENTAL

GRUPO DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

MESA DE DIÁLOGO SOCIAL DE EUSKADI - FORO SOBRE BRECHA SALARIAL

PAPEL	Seguimiento y coordinación interna dentro del Gobierno	Coordinación interinstitucional	Carácter consultivo y de contraste
COMPOSICIÓN	Departamentos y entidades del Gobierno Vasco relacionadas con los contenidos de la Estrategia y el Plan	☐ Gobierno Vasco ☐ Diputaciones Forales ☐ EUDEL	Agentes empresariales y sindicales con representación en dicha Mesa
FUNCIONES	Monitorización, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas sobre la Estrategia y el Plan	Espacio para coordinar estrategias para establecer y realizar el seguimiento y evaluación de medidas en las que estén involucrados varios niveles institucionales	Espacio para avanzar en acuerdos entre agentes empresariales y sindicales orientados a reducir la brecha salarial
PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES	Seguimiento de carácter cuatrimestral	Seguimiento de carácter semestral	A determinar por la Mesa

Composición del Grupo de Trabajo Interdepartamental



Sistemática de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas

Tal y como se ha avanzado, el Modelo de Gobernanza contempla el establecimiento de una sistemática de seguimiento y evaluación de la Estrategia y de los Planes Operativos a lo largo de su periodo de alcance temporal. Esta sistemática se articulará a través de la **definición de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permitan monitorizar y analizar el cumplimiento de la Estrategia y de los Planes Operativos**, constituyendo un Cuadro de Mando.

Para ello, se define un **listado de indicadores que considera tanto aspectos relacionados con el contexto y el entorno de la brecha salarial, como aspectos relacionados directamente con los resultados de las medidas concretas incluidas en los Planes Operativos**. Debe tenerse en cuenta que todas las medidas contempladas en los Planes Operativos cuentan con indicadores desagregados por sexo.

El sistema de indicadores se plantea considerando criterios de relevancia, factibilidad en la obtención de la información necesaria para realizar la medición y aportación de valor o interés para el seguimiento periódico de la Estrategia y de los Planes Operativos. Por este motivo, se ha tratado de configurar un listado de indicadores de una extensión razonable, seleccionando aquellos que se han considerado más significativos. En la **página** siguiente se incluye la relación de los indicadores definidos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (*)	
1	Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la CAE (%)
2	Brecha salarial por hora normal de trabajo en la CAE (%)
3	% de mujeres en las nuevas matriculaciones en estudios STEAM en el ámbito Universitario (%)
4	% de mujeres en las nuevas matriculaciones en las ramas de la Formación Profesional industrial (%)
5	Tiempo promedio dedicado a los trabajos domésticos y al cuidado de personas del hogar en el periodo de un día (horas y minutos)
6	Diferencia porcentual en la tasa de contratación temporal de las mujeres respecto a los hombres (p.p)
7	Diferencial de la tasa de actividad femenina sobre la masculina (p.p)
8	Diferencia porcentual en la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres (p.p)
9	Nº de hombres y de mujeres formados en el ámbito de la brecha salarial, la conciliación y la corresponsabilidad (Nº)
10	Nº de hombres y de mujeres beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad (Nº)
11	Nº de empresas beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad (Nº)
12	Nº de inspecciones de fraude laboral y discriminación laboral realizadas (Nº)
13	Nº de denuncias registradas en el Buzón contra el Fraude Laboral vinculadas con la discriminación salarial (Nº)
14	Nº de contratos mejorados como consecuencia de las inspecciones realizadas a las empresas (Nº)
15	Nº de empresas con Planes para la Igualdad

(*) Nota: todos los indicadores vinculados directamente con personas se cuantificarán de manera desagregada por sexo.

RELACIÓN DE ANEXOS

- ANEXO 1 - DOCUMENTOS DE REFERENCIA
- ANEXO 2 – APORTACIONES DE LA CIUDADANÍA
- ANEXO 4 – APORTACIONES DE PERSONAS EXPERTAS Y ASOCIACIONES
- ANEXO 3 - APORTACIONES DE LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES

ANEXO.1. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Anexo 1.1 Referencias normativas

Anexo 1.2 Referencias estratégicas

Anexo 1.3 Informe de Emakunde “La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Marzo 2018”

Anexo.1.1.Referencias normativas

Principales referencias normativas en materia de igualdad retributiva

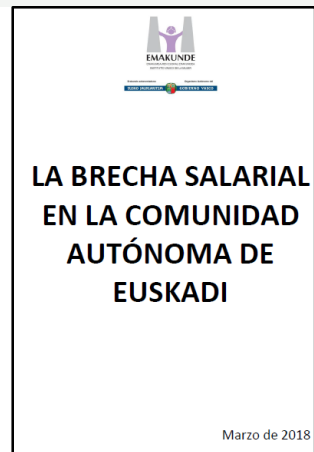
- ❑ Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1945 <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- ❑ Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- ❑ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea General de la ONU) de 1966.
<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- ❑ Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CETFDICM) de 1979
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- ❑ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ES>
- ❑ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- ❑ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>
- ❑ Recomendación de la Comisión 2014/124/UE sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=ES>
- ❑ Constitución Española (1978) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
- ❑ Estatuto de los Trabajadores <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- ❑ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- ❑ Ley 4/2005, de 18 de Febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-17779

Anexo.1.2. Referencias estratégicas

Principales referencias estratégicas en materia de igualdad retributiva

- ❑ Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (Objetivos de desarrollo sostenible) <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- ❑ Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:em0037>
- ❑ Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>
- ❑ Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-678-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>
- ❑ Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_es.pdf

Anexo.1.3. Informe de Emakunde



[“La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Marzo 2018”](#)

ANEXO.2. APORTACIONES DE LA CIUDADANÍA

Anexo 2.1 Estudios cuantitativos del Gabinete de Prospección Sociológica de Lehendakaritza

Anexo 2.2 Estudios cualitativos del Gabinete de Prospección Sociológica de Lehendakaritza y el Dpto. de Empleo y Políticas Sociales

Anexo.2.1. Estudios cuantitativos del Gabinete de Prospección Sociológica de Lehendakaritza. Mayo y Octubre 2018



[“Valores en torno a la igualdad de mujeres y hombres”. Mayo 2018](#)

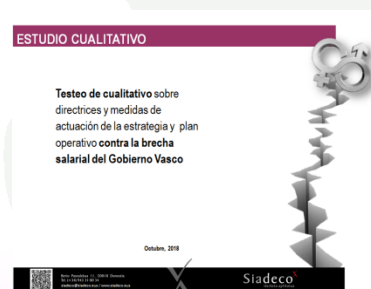


[“Percepciones y opiniones de las mujeres de Euskadi sobre la brecha salarial”. Octubre 2018](#)

Anexo.2.2. Estudios cualitativos del Gabinete de Prospección Sociológica de Lehendakaritza y el Dpto. de Empleo y Políticas Sociales. Julio y Noviembre 2018



[“Estudio cualitativo sobre la brecha de género en el ámbito del trabajo remunerado en la CAE”. Julio 2018](#)



[“Testeo de cualitativo sobre directrices y medidas de actuación de la estrategia y plan operativo contra la brecha salarial del Gobierno Vasco”. Noviembre 2018](#)

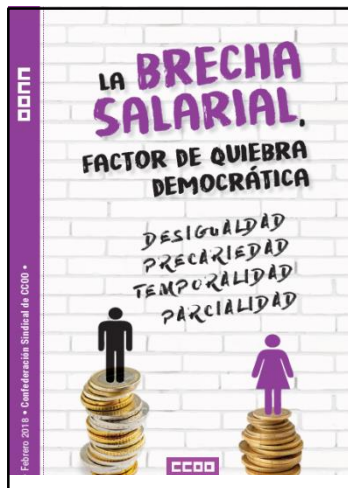
ANEXO.3. APORTACIONES DE PERSONAS EXPERTAS Y ASOCIACIONES



Proceso participativo relativo a las directrices generales y líneas básicas de actuación. Octubre 2018

ANEXO.4. APORTACIONES DE LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES

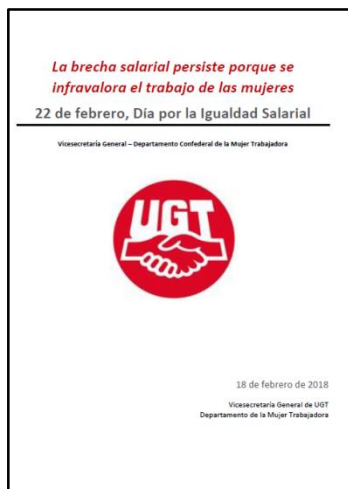
Aportaciones de los agentes económicos y sociales



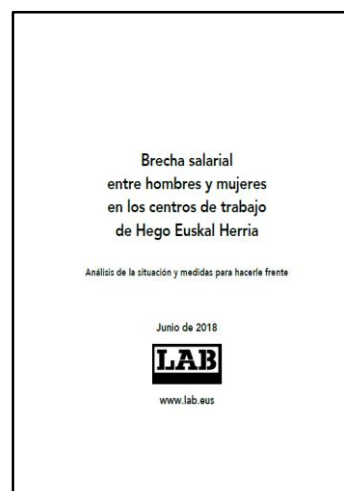
[CCOO. La brecha salarial. Factor de quiebra democrática. Febrero 2018](#)



[ConfeBask. Propuestas y Medidas de Confebask para abordar la Brecha Salarial en Euskadi. Abril 2018](#)



[UGT. La brecha salarial persiste porque se infravalora el trabajo de las mujeres. Febrero 2018](#)



[LAB. Brecha salarial entre hombres y mujeres en los centros de trabajo de Hego Euskal Herria - Análisis de la situación y medidas para hacerle frente. Junio de 2018](#)

