



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



Informe de seguimiento 2023

**grado de avance y ejecución de
medidas y actuaciones**

**Estrategia y Plan Operativo de Acción
para reducir la Brecha Salarial en
Euskadi**

Noviembre 2024

Índice

1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO DE REFERENCIA: LA ESTRATEGIA Y LOS PLANES OPERATIVOS DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI	5
3. NOTAS METODOLÓGICAS	14
4. RESULTADOS I: GRADO DE AVANCE DE LAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN	15
4.1 Grado de implementación de las medidas previstas II Plan Operativo 2025	15
4.2.1 Grado de desarrollo de las medidas en el año 2023	16
4.3 Grado de implementación de medidas vinculadas con el Plan de incorporación de la Mujer a la Industria	19
4.3.1 Medidas vinculadas con el Plan de incorporación de la Mujer a la Industria contempladas en el II Plan Operativo 2025	20
4.4 Presupuesto ejecutado	22
4.4.1 Presupuesto ejecutado en relación con las medidas del II Plan Operativo 2025 ...	22
4.5 Consideraciones cualitativas	25
5. RESULTADOS II: GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES OPERATIVOS DE ACCIÓN COMO RESULTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS.....	26
5.1 Resultado de los indicadores definidos en la Estrategia y en el II Plan Operativo.....	26
5.2 Resultado de otros indicadores de Brecha Salarial	34
6. RESULTADOS III: INFORMACIÓN DETALLADA DEL DESARROLLO DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN	40
6.1 Medidas previstas en el II Plan Operativo 2025 implementadas en 2023	41
6.1.1 Eje 1: Reducir la desigualdad del salario/hora	41
6.1.2 Eje 2: Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral	56
6.1.3 Eje 3: Educación y sensibilización social	75
6.1.4 Eje 4: Sensibilización empresarial y sindical	87
6.2 Medidas inicialmente no previstas en el II Plan Operativo implementadas en 2023	106
7. CONCLUSIONES	118
8. ANEXO: TABLAS DE RESULTADOS.....	120

1. PRESENTACIÓN

A continuación se presenta el informe de seguimiento de las medidas y actuaciones puestas en marcha a través de la Estrategia 2030 y el II Plan Operativo de Acción 2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, relativas a la actividad realizada a lo largo del año 2023.

Esta Estrategia y el Plan señalados obedecen al objetivo prioritario del Gobierno Vasco de “impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial” entre hombres y mujeres por cuanto pueden contribuir no sólo al empoderamiento y mayor autonomía económica de las mujeres, sino también al crecimiento económico, al aumento de la productividad y a la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral.

Luchar contra la brecha salarial es un compromiso de justicia social. 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. Así mismo, eliminar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres conlleva beneficios que repercuten en la economía y en la sociedad en general.

La Estrategia incorpora un Modelo de Gobernanza que tiene por objetivo realizar una monitorización y seguimiento continuado tanto de las directrices de la Estrategia como de las medidas previstas en los diferentes Planes Operativos de Acción diseñados. En aras de garantizar la máxima transparencia, y con el fin de que la ciudadanía y los agentes sociales y económicos puedan tener conocimiento de la evolución en relación con el alcance de los objetivos a lo largo de su vigencia, anualmente se realiza una rendición de cuentas presentando el grado de implementación de las medidas previstas en la Estrategia y los dos Planes Operativos definidos hasta el momento (el I Plan Operativo incluye acciones que abarcan el periodo 2019-2021 y el II Plan Operativo incluye acciones que abarcan el periodo 2021-2025).

En concreto, este informe ofrece una fotografía que da cuenta del grado de implementación del conjunto de medidas previstas en el II Plan Operativo de Acción 2025 para el año 2023. Así mismo, presenta información pormenorizada cuantitativa y cualitativa sobre el desarrollo de cada una de las medidas puestas en marcha a lo largo de este año, por los diferentes departamentos y organismos autónomos implicados.

Este informe, permitirá realizar un análisis (en el marco de la evaluación de la Estrategia) sobre el nivel de adecuación y contribución de las diferentes medidas a las directrices y objetivos de la Estrategia y el II Plan Operativo de Acción 2025 así como sobre su grado de cumplimiento en términos de eficacia en sus resultados.

El informe se compone de los siguientes apartados:

- Los dos primeros apartados se dedican a contextualizar el II Plan Operativo 2021-2025 que es objeto de evaluación, así como a describir el proceso metodológico seguido.
- Los resultados del trabajo realizado se presentan en los tres apartados siguientes: el primero de ellos ofrece una visión de conjunto sobre el grado de implementación de las medidas, clasificándolas a partir de diferentes criterios que posibilitan distintas lecturas de los datos (eje, directriz, departamento responsable...); el siguiente, ofrece datos cuantitativos relacionados con el contexto de la brecha salarial en Euskadi a partir de fuentes de información secundarias y que van reflejando los resultados y avances de las distintas medidas recogidas en la Estrategia y sus Planes operativos y llevadas a cabo por los departamentos y organismos autónomos participantes (indicadores de evaluación y seguimiento previstos en la Estrategia), y el tercero, aporta información detallada de cada una de las medidas objeto de análisis previstas para el año 2023 que se ordenan según el eje de la Estrategia con el que se asocian.
- Finalmente, se incluye un apartado con las principales conclusiones del informe, extraídas a partir de los resultados anteriores.

2. MARCO DE REFERENCIA: LA ESTRATEGIA Y LOS PLANES OPERATIVOS DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI

La brecha salarial es una de las más graves consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres que siguen vigentes en nuestra sociedad y uno de los factores que, a su vez, reproduce y perpetúa esta desigualdad. Atender este problema es una cuestión de justicia social, pero además, eliminar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres traerá beneficios para la economía y para la sociedad en general por cuanto contribuye positivamente no sólo al empoderamiento y mayor autonomía económica de las mujeres, sino también al crecimiento económico, al aumento de la productividad y a la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral.

Según datos de Naciones Unidas, en todas las regiones, a las mujeres ganan menos que los hombres, aproximadamente un 20% menos. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas siguen estancados debido a la persistencia de desigualdades históricas y estructurales en las relaciones de poder entre mujeres y hombres. A su vez, las situaciones de pobreza acrecientan las desigualdades y desventajas en el acceso a recursos y oportunidades para las mujeres.

- Las mujeres ganan 75 céntimos mientras que los hombres ganan un euro ante un trabajo de igual valor. Dicha brecha salarial es aún mayor para las mujeres con hijas e hijos.
- Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres en todo el mundo, con amplias disparidades a nivel regional.
- Se estima que sólo el 28% de las mujeres empleadas en todo el mundo disfrutan de una baja de maternidad remunerada.
- A nivel mundial, casi el 65% de las personas en edad de jubilación que no disponen de pensión son mujeres.
- Las mujeres dedican al menos 2,5 veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Volviendo a Euskadi, el Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 aprobó la Estrategia y los Planes Operativos de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, cuya meta es que nuestra Comunidad Autónoma se sitúe, para el año 2030, entre los países europeos con menor brecha salarial. Asimismo se acordó la elaboración de Planes Operativos a corto y medio plazo (2020, 2025 y 2030), con objetivos específicos y medidas encaminadas a ir consiguiendo avanzar en una mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Entre las prioridades de Emakunde de aquí a 2030, recordadas en algunas de sus 11 metas definidas en la recién aprobada Estrategia 2030 para a igualdad de mujeres y hombres se encuentran: reducir al menos, a la mitad, la brecha de género con relación a la tasa de empleo y reducir en 5 puntos la brecha salarial de género.

A tenor de los indicadores recogidos en el capítulo 5 del presente informe, **el desarrollo de la Estrategia y de los Planes Operativos de Acción ha reducido la Brecha Salarial según la**

ganancia media anual por persona trabajadora¹. Partiendo del último diagnóstico del II Plan Operativo, en el año 2019 esta cifra era del 19,5% (5 puntos porcentuales menos que en el primer diagnóstico de 2016, que se situaba en el 24,4%) mientras que en 2022 desciende a 16,5%, lo que supone una reducción de 3 puntos porcentuales. Concretamente, en 2022 las mujeres perciben 29.314,69€ de media al año mientras que los hombres reciben 35.095,67€, y el índice de igualdad se sitúa en 83,5 puntos².

¿Qué es la brecha salarial?

De acuerdo con lo recogido en la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, 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.

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

- A. 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).
- B. 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.

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

¹ Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

² El índice de igualdad se refiere al cociente entre la situación de las mujeres con 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.

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.

Según la información facilitada por algunos departamentos y recogidos en el capítulo 5, gracias a las medidas puestas en marcha a través de la Estrategia y Planes Operativos. en relación con las **inspecciones de fraude laboral y discriminación laboral realizadas**³, en 2023, se han llevado a cabo 17 actuaciones inspectoras en materia de igualdad retributiva. Con todo ello, en 2023 se han conseguido 956 contratos mejorados a mujeres como consecuencia de las inspecciones realizadas a las empresas, es decir se han mejorado un 39% de los contratos revisados.

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.

¿Qué factores se relacionan con esta brecha?

La Brecha Salarial o las diferencias en la retribución entre hombres y mujeres tiene relación con diversos factores de género y elementos socioculturales que marcan la diferente relación de hombres y mujeres con el empleo y trasladan al ámbito económico la distinta posición de las mujeres y de los hombres en la sociedad. Siendo así, entre los factores que inciden en estas diferencias están:

- Los 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 y la segregación vertical o techo de cristal.
- Los factores que inciden en un menor número de horas dedicadas al trabajo productivo, relacionados con: el fraude laboral; la ausencia de corresponsabilidad en el trabajo de cuidados y la baja tasa de actividad femenina.

³ Fuente: Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva del Dpto. de Trabajo y Empleo (solicitud propia).

En este sentido, el desarrollo de la Estrategia y de los Planes Operativos de Acción parece que está repercutiendo en una mejora de la **tasa de actividad femenina**⁴ ha venido creciendo desde 2009 (47,6%) y el último dato disponible de 2023 la sitúa en el 51,9%. Así mismo, la **tasa de contratación a tiempo parcial**⁵ se ha reducido en el caso de las mujeres a lo largo de los últimos años. En 2009, la diferencia en la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres era del 23,1%, y en 2023, según los últimos datos disponibles, la contratación parcial es un 18,4% mayor en las mujeres que en los hombres, por tanto se ha reducido en casi 5 puntos.

¿En qué consiste la Estrategia 2030?

Con esta Estrategia se busca conseguir que en 2030, Eusakadi cuente con un mercado laboral donde haya desaparecido la discriminación salarial, se sitúe entre los países europeos con menor brecha salarial y, 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.

Para alcanzar esa visión se plantean diferentes objetivos a corto, medio y largo plazo:

Elemento	Objetivos a corto / medio plazo		Objetivos a largo plazo (Estrategia 2030)
	I Plan Operativo 2020	II Plan Operativo 2025	
Brecha salarial (resultado general)	- Reducir la brecha salarial directa. - Poner medidas que reduzcan la brecha salarial indirecta.	- Reducir totalmente la discriminación salarial directa. - Reducir notablemente la brecha salarial indirecta.	- Reducir 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.	- Impulsar la aplicación y despliegue de los mecanismos para instaurar la transparencia salarial en nuestro mercado de trabajo - Asegurar la transparencia retributiva en las empresas de más de 50 personas trabajadoras	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.	- Continuar poniendo en valor y difundiendo las buenas prácticas existentes - Promover una verdadera corresponsabilidad social en los cuidados que implique en mayor medida a los hombres, las instituciones públicas y las empresas, para conseguir una participación en condiciones de igualdad para mujeres y hombres en el empleo - 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 avanzado 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.

⁴ Fuente: EUSTAT Encuesta de Población en Relación con la Actividad. Los cuadros con todo el detalle de los indicadores se recogen en el capítulo 5.

⁵ Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Los cuadros con todo el detalle de los indicadores se recogen en el capítulo 5.

Segregación ocupacional 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 profesiones tradicionalmente masculinizadas. - Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.	- Continuar mejorando los mecanismos de orientación escolar y vocacional desde la libertad y sin condicionamientos de género para sentar las bases de una menor segregación ocupacional a futuro - Incentivar el acceso de las mujeres a sectores y profesiones tradicionalmente masculinizadas - 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.	- Continuar concienciando 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.

Para alcanzar los **objetivos pretendidos**, la Estrategia se articula en **4 ejes de actuación** que se refuerzan mutuamente y que buscan plasmar el compromiso para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. A su vez, cada eje contempla diversas directrices estratégicas, para alcanzar los objetivos definidos en la Estrategia de lucha contra la brecha salarial:

- Eje 1: Reducir la desigualdad del salario/hora** (5 directrices).
- Eje 2: Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral** (7 directrices).
- Eje 3: Educación y sensibilización social** (4 directrices).
- Eje 4: Sensibilización empresarial y sindical** (4 directrices).

EJES	OBJETIVOS QUE PERSIGUE
E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD 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 <i>incentivar medidas que, de forma directa o indirecta, contribuyan a reducir la brecha salarial.</i> - 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.

¿En qué consiste el II Plan Operativo de Acción 2025? ¿Qué medidas del II Plan Operativo de Acción 2025 se evalúan en este informe?

El II Plan Operativo 2025 presenta un total de 74 medidas, a las que se le añadieron 3 nuevas acciones en el seguimiento de 2021-2022. De todas ellas, un total 63 tenían prevista su implantación a lo largo de 2023 y algunas, continuarán en años posteriores.

Del desarrollo de estas medidas son responsables 8 departamentos y 1 organismo autónomo del Gobierno Vasco⁶: Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente; Educación; Igualdad, Justicia y Políticas Sociales; Salud a través de Osakidetza, Economía y Hacienda; Gobernanza Pública y Autogobierno; Trabajo y Empleo; Lehendakaritza y Emakunde.

EJES	DEPARTAMENTO	NUMERO MEDIDAS
EJE 1 Reducir la desigualdad salario/hora	TRABAJO Y EMPLEO	7
	EDUCACIÓN	2
	DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	2
	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	1
	EMAKUNDE	1
	TOTAL	13
EJE 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral	IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES	12
	TRABAJO Y EMPLEO	3
	EDUCACIÓN	2
	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	1
	EMAKUNDE	1
	TOTAL	19
EJE 3 Educación y sensibilización social	EMAKUNDE	3
	EDUCACIÓN	3
	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	3
	TRABAJO Y EMPLEO	1
	ECONOMÍA Y HACIENDA	1
	LEHENDAKARITZA	1
	TOTAL	12
EJE 4 Sensibilización empresarial y sindical	EMAKUNDE	8
	TRABAJO Y EMPLEO	5
	DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	2
	ECONOMÍA Y HACIENDA	2
	SALUD-OSAKIDETZA	2
	TOTAL	19

⁶ El Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, reestructuró la composición de los departamentos del Gobierno Vasco.

La Estrategia, además, incluye específicamente medidas para impulsar un Plan de Incorporación de la Mujer a la Industria-PIMI y 19 de las 63 medidas recogidas en el II Plan de Acción para 2023 hacen referencia al mismo. A continuación, se presenta una tabla que ofrece detalle de la clasificación de cada una de estas 63 medidas: según el eje en el que se encuadran, si hacen referencia al Plan de Incorporación de la Mujer a la industria y el departamento responsable de su implantación.

Eje	Código medida	Medida objeto de análisis año 2023	Referencia al "Plan de incorporación de la Mujer a la Industria"	Departamento responsable
1	1.1.1	Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
1	1.1.2	Programa de formación específico para el personal de inspección	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
1	1.2.1	Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
1	1.2.2	Campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
1	1.2.3	Defensa de los derechos de igualdad	No	Emakunde
1	1.3.1	Formación específica a las y los orientadores educativos sobre orientación vocacional no sexista	Sí	Dpto. de Educación
1	1.4.1	Compromiso de empresas tractoras vascas para facilitar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas	Sí	Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
1	1.4.2	Fomento de vocaciones científico-técnicas y aspiraciones profesionales, Estrategia de Educación Steam Euskadi	Sí	Dpto. de Educación
1	1.4.3	Subvenciones destinadas a proyectos de formación y contratación de mujeres desempleadas en ocupaciones laborales masculinizadas	Sí	Dpto. de Trabajo y Empleo
1	1.4.4	Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
1	1.5.1	Acciones para aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE	Sí	Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
1	1.5.2	Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración del sector público	Sí	Dpto. de Gobernanza Pública y Autogobierno
1	1.5.3	Promoción del emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones	Sí	Dpto. de Trabajo y Empleo
2	2.1.1	Plan específico de inspección de trabajo sobre modalidades de contratación laboral en el colectivo femenino	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
2	2.2.1	Ayudas a empresas para implementar medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Sí	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.2.2	Impulso de sistemas de acreditación y certificación de las empresas que potencien la conciliación corresponsable	Sí	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.3.1	Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores	No	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.3.2	Programa Gizonduz	No	Emakunde
2	2.3.4	Zainlab: Estrategia de definición y promoción de oportunidades de empleo y emprendimiento en el ámbito de los cuidados y la Silver Economy	Sí	Dpto. de Trabajo y Empleo
2	2.3.5	Estatuto o Carta de Derechos de las Personas Cuidadoras Familiares de Euskadi	No	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.3.6	Sensibilización sobre la importancia y la corresponsabilidad en los cuidados institucionales y familiares	No	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.3.7	Diseño y despliegue de una Agenda educativa y puesta en marcha de la Escuela de Valores en el cuidado	No	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

Eje	Código medida	Medida objeto de análisis año 2023	Referencia al "Plan de incorporación de la Mujer a la Industria"	Departamento responsable
2	2.3.8	Sistemas de acción positiva para el fomento de la asunción del cuidado familiar por los hombres	No	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.4.1	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas	Sí	Dpto. de Educación
2	2.4.2	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles municipales	Sí	Dpto. de Educación
2	2.5.1	Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo en la Administración Pública Vasca al objeto de poder abordar su adecuación	No	Dpto. de Gobernanza Pública y Autogobierno
2	2.7.1	Ayudas a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral para la contratación de personas para el cuidado de menores de 14 años	Sí	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.7.3	Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes	Sí	Dpto. de Trabajo y Empleo
2	2.7.4	Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad	Sí	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.7.5	Modelos predictivos para el cuidado de las personas cuidadoras	No	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.7.6	Impulso de variantes de respiro para la atención de personas mayores o dependientes	Sí	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2	2.7.7	Impulso de servicios o actividades para abordar situaciones inadecuadas de cuidado y/o sobrecarga	No	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
3	3.1.1	Impulso a la elaboración de Planes de coeducación en los centros de educación infantil, primaria y educación secundaria obligatoria y bachillerato de la red pública y concertada	No	Dpto. de Educación
3	3.1.2	Implementación del II Plan de coeducación y su seguimiento y evaluación	No	Dpto. de Educación
3	3.1.3	Formación continua del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos	No	Dpto. de Educación
3	3.1.4	Programa Nahiko	No	Emakunde
3	3.2.3	Diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General del Gobierno Vasco	No	Dpto. de Gobernanza Pública y Autogobierno
3	3.2.4	Diagnóstico de la brecha salarial en los principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE	No	Dpto. de Gobernanza Pública y Autogobierno
3	3.2.6	Diseño e implantación de un plan para incorporar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
3	3.2.7	Formación en materia de brecha salarial dirigida al personal que presta sus servicios en la administración general de la cae y sus organismos autónomos	No	Dpto. de Gobernanza Pública y Autogobierno
3	3.3.1	Actuaciones de seguimiento para medir el avance en la reducción de la brecha salarial	No	Emakunde
3	3.3.2	Seguimiento presupuestario de las medidas específicas del plan contra la brecha salarial	No	Dpto. de Economía y Hacienda
3	3.4.1	Actuaciones de sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial	No	Emakunde
3	3.4.2	Impulso de una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva	No	Lehendakaritza
4	4.1.1	Programa de formación y capacitación en materia de igualdad para agentes sociales	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
4	4.1.2	Ayudas económicas para la elaboración de planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas	Sí	Emakunde
4	4.1.3	Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social	Sí	Dpto. de Trabajo y Empleo
4	4.1.4	Informes de impacto de género de los convenios colectivos	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
4	4.1.5	Gestión de BAI SAREA Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE	No	Emakunde
4	4.1.6	Actuaciones derivadas de la presidencia del Grupo de trabajo de Igualdad de Género de la Mesa de Diálogo Social	No	Emakunde

Eje	Código medida	Medida objeto de análisis año 2023	Referencia al "Plan de incorporación de la Mujer a la Industria"	Departamento responsable
4	4.1.7	Servicio de atención y asesoramiento a empresas para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres	No	Emakunde
4	4.1.8	Reconocimiento de Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres	No	Emakunde
4	4.1.9	Elaboración y/ o actualización de materiales y acciones formativas para elaborar diagnósticos y planes para la igualdad en las organizaciones y para promover la igualdad retributiva	No	Emakunde
4	4.1.10	Sensibilización y formación en materia de igualdad a toda la plantilla de Osakidetza	No	Dpto. de Salud-Osakidetza
4	4.1.11	Promoción e integración de la igualdad de mujeres y hombres en las empresas de economía social	No	Dpto. de Trabajo y Empleo
4	4.1.12	Impulso a la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres en las pymes a través de Elkargi y Luzaro	No	Dpto. de Economía y Hacienda
4	4.2.1	Promoción de la gestión avanzada con perspectiva de género	No	Emakunde
4	4.3.1	Transversalización de la igualdad de género en todos los grupos de trabajo de la Mesa de Diálogo Social	Sí	Dpto. de Trabajo y Empleo
4	4.4.1	Refundir y actualizar en un solo Acuerdo los distintos Acuerdos e Instrucciones aprobadas por el Consejo de Gobierno en relación con la brecha salarial	No	Dpto. de Economía y Hacienda
4	4.4.2	Promoción de la integración de la perspectiva de género en los contratos, subvenciones y convenios	No	Emakunde
4	4.4.3	Introducción de cláusulas de igualdad en la contratación pública realizada por Osakidetza y seguimiento de las mismas	No	Dpto. de Salud-Osakidetza
4	4.4.5	Acciones para el cumplimiento del mandato del art.19 (Trabajo por cuenta ajena)	No	Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
4	4.4.6	Acciones para el cumplimiento del mandato del art.15 (Ayudas y subvenciones)	No	Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente

3. NOTAS METODOLÓGICAS

El proceso de trabajo cuyos resultados se recogen en este informe se ha estructurado en tres fases que se han desarrollado en un periodo aproximado de tres meses (entre julio y noviembre de 2024). Concretamente, una primera fase de diseño de herramientas, una segunda para la recogida de información y una tercera fase relacionada con el análisis de documentación y la redacción del informe.

Se han aplicado diferentes herramientas para recoger información cualitativa y cuantitativa en relación con las medidas objeto de estudio, a través tanto de fuentes secundarias (informes, memorias, datos estadísticos...) como de fuentes primarias (consulta directa a los departamentos implicados a través de un cuestionario-ficha que ha facilitado su participación en este proceso).

En la siguiente tabla se recogen las acciones asociadas a cada fase y el momento temporal en el que se han ido desarrollando:

	Fase 1: DISEÑO	Fase 2: RECOGIDA DE INFORMACIÓN	Fase 3: ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA
Tareas	• Revisión documental (marco normativo, informes de referencia...). • Diseño de herramientas de recogida de información y volcado de información: cuestionarios y base de datos de volcado. • Sesión grupal con el Grupo de Trabajo Interdepartamental -GTI para informar del proceso, facilitar la resolución de dudas e instrucciones para la recogida de datos.	• Recopilación y consulta de fuentes secundarias: memorias, informes, etc. • Consulta a fuentes primarias/departamentos responsables de las medidas (cuestionario/ficha, seguimiento, motivación y atención de dudas). • Depuración y volcado de información recibida en la base de datos.	• Análisis de datos recogidos. • Redacción del informe de seguimiento incluyendo orientaciones de mejora. • Elaboración de herramienta complementaria al informe de seguimiento que posibilite múltiples lecturas de los resultados: según ejes y directrices, según agentes responsables, según ámbito, etc.
Calendario	Julio 2024	Octubre 2024	Noviembre 2024

Se ha recogido y validado información de 8 departamentos y un organismo autónomo sobre las 63 medidas objeto de evaluación recogidas en el II Plan Operativo 2025 y finalmente, se ha recabado información de un 99% de ellas⁷. En la recogida de datos han participado los 8 departamentos y el organismo autónomo responsables de llevar a cabo estas medidas: Educación; Igualdad, Justicia y Políticas Sociales; Economía y Hacienda; Gobernanza Pública y Autogobierno; Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente, Trabajo y Empleo; Lehendakaritza, Salud-Osakidetza y Emakunde.

⁷ No ha sido posible acceder a la información relativa a una de las medidas: la medida 2.7.3 Ayudas para la sustitución de personas trabajadoras por excedencia o reducción de jornada para el cuidado de menores o personas dependientes del Dpto. de Trabajo y Empleo vinculada con Lanbide.

4. RESULTADOS I: GRADO DE AVANCE DE LAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN

En este capítulo se ofrece un análisis del **grado de implementación o cumplimiento alcanzado** por el II Plan Operativo 2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi a lo largo de 2023.

Para medir el grado de implementación de una medida se ha establecido una escala que diferencia las siguientes categorías:

- **Medidas iniciadas:** son aquellas medidas que se han puesto en marcha pero que por su complejidad u otras razones derivadas requiere de una mayor organización de recursos, desarrollo...
- **Medidas parcialmente desarrolladas:** se han considerado en esta categoría las medidas que se han realizado en un porcentaje medio-alto. Las causas por las que no se han completado totalmente pueden ser diversas: se ha reducido el presupuesto, se han adecuado algunas actuaciones, son parte de una actuación a varios años...
- **Medidas completadas:** son aquellas cuya ejecución ha concluido. La medida se ha realizado en un 100%, es decir, todo lo previsto para 2023 se ha realizado.
- **Medidas decaídas:** medidas cuya puesta en marcha se ha descartado. Es decir, la medida finalmente no se realiza en el año previsto o su desarrollo se aplaza a ejercicios posteriores.

Los resultados se ofrecen clasificados a partir de diferentes criterios que posibilitan lecturas diversas de los datos (eje, directriz, departamento responsable...). Además, se ofrecen tablas específicas sobre las medidas vinculadas con el Plan de incorporación de la Mujer a la Industria.

4.1 Grado de implementación de las medidas previstas II Plan Operativo 2025

Se han implementado parcial o totalmente el 82,5% de las medidas previstas en el II Plan Operativo para el año 2023, un porcentaje similar al registrado en el ejercicio anterior ya que en 2022 el porcentaje de medidas desarrolladas fue del 82,6%. Concretamente, en 2023, un 57,1% de medidas han sido completadas en su totalidad, un 25,4% de medidas se han desarrollado parcialmente y un 3,2% de las medidas han conseguido iniciarse. En 2022, el porcentaje de medidas completadas fue del 56,5%, un 2,1% se desarrollaron parcialmente, y un 1,4% de las medidas consiguieron iniciarse ese año.

Las medidas decaídas suponen un 12,7% en 2023 y según los departamentos y organismos autónomos, esto ha sucedido por distintas razones: o bien se trata de medidas pertenecientes a un Dpto. que no ha desarrollado ninguna acción vinculada a la Estrategia de Brecha salarial durante 2023, o son medidas que han quedado pospuestas ya que las prioridades han cambiado a lo largo de este año, o bien son medidas que necesitan de la definición de un planteamiento concreto, que no se ha podido abordar a lo largo de 2023.

Cabe señalar, que los distintos departamentos a lo largo de 2023 han incorporado 12 nuevas medidas no previstas inicialmente.

Si atendemos a la distribución del desarrollo por ejes, el eje 4, de sensibilización empresarial y sindical, destaca por acumular la mayor proporción de medidas completadas (el 68,4% de sus 19 medidas de 2023).

Los ejes 1 y 2 por su parte, relativos a la disminución de la desigualdad salario/hora y por jornada laboral, presentan grados de desarrollo completo muy similares, un 53,8% y un 52,6% respectivamente, y también cuentan con algunas medidas decaídas a lo largo de 2023. En el caso del eje 1, relativo a la reducción de la desigualdad en el salario/hora, se han incorporado además 5 medidas no previstas inicialmente.

DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA 2023 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y EJE DE ACTUACIÓN AL QUE PERTENECEN. Valores absolutos y porcentajes. 2023

DEPARTAMENTO	TOTAL MEDIDAS PREVISTAS (Nº)	MEDIDAS INICIADAS (%)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS (%)	MEDIDAS COMPLETADAS (%)	MEDIDAS DECAÍDAS (%)	NS/NC (%) ⁸	NUEVAS MEDIDAS NO PREVISTAS (nº)
1 Reducir desigualdad salario/hora	13	0,0	38,5	53,8	7,7	0,0	5
2 Reducir desigualdad jornada laboral	19	0,0	31,6	52,6	10,5	5,3	0
3 Educación y sensibilización social	12	8,3	8,3	50,0	33,3	0,0	1
4 Sensibilización empresarial y sindical	19	5,3	21,1	68,4	5,3	0,0	6
TOTAL	63	3,2	25,4	57,6	12,7	5,5	12

El eje 3, relativo a la educación y sensibilización, es el que presenta un menor grado de implementación (el 50% de sus medidas en 2023 se han completado y tan solo un 8,3% de sus medidas se han desarrollado parcialmente). Así mismo, es uno de los ejes con mayor proporción de medidas decaídas a lo largo de 2023 (un 33,3% debido principalmente a la no ejecución de medidas incorporadas en este eje, por parte de uno de los departamentos).

4.2.1 Grado de desarrollo de las medidas en el año 2023

La siguiente tabla muestra una relación de la proporción de medidas que se han completado en su totalidad o han tenido un avance parcial en cada eje y en relación con cada directriz a lo largo de 2023:

Con respecto al desarrollo del primer eje, todas las medidas agrupadas en las cuatro primeras directrices 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*) y 1.4 (*Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico*) han sido implementadas en su totalidad.

⁸ No ha sido posible acceder a la información relativa a una de las medidas: la medida 2.7.3 Ayudas para la sustitución de personas trabajadoras por excedencia o reducción de jornada para el cuidado de menores o personas dependientes del Dpto. de Trabajo y Empleo vinculada con Lanbide.

En lo que respecta al 1.5 (*Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección*) su grado de desarrollo ha sido ligeramente inferior.

El segundo eje sin embargo, presenta un grado de desarrollo dispar entre directrices, ya que las directrices 2.1, 2.2 y 2.4 alcanzan un nivel de cumplimiento parcial o completo del 100%, en cambio, la directriz 2.3 (*Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de personas*), y 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*), son directrices con un desarrollo ligeramente inferior, alrededor del 85%. La directriz 2.5 (*Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca*), por su parte, contenía una medida que no se ha desarrollado (0,0%).

PROPORCIÓN DE MEDIDAS COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA EL AÑO 2023 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN Y DIRECTRIZ A LA QUE PERTENECEN. Valores absolutos y porcentajes.2023

EJE Y DIRECTRIZ		TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2023 (Nº)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS Y COMPLETADAS (%)
1 Reducir desigualdad salario/hora	Directriz 1.1	2	100,0
	Directriz 1.2	3	100,0
	Directriz 1.3	1	100,0
	Directriz 1.4	4	100,0
	Directriz 1.5	3	66,7
TOTAL EJE 1		13	92,3
2 Reducir desigualdad jornada laboral	Directriz 2.1	1	100,0
	Directriz 2.2	2	100,0
	Directriz 2.3	7	87,5
	Directriz 2.4	2	100,0
	Directriz 2.5	1	0,0
	Directriz 2.7	6	83,3
TOTAL EJE 2		19	84,2
3 Educación y sensibilización social	Directriz 3.1	4	100,0
	Directriz 3.2	4	66,7
	Directriz 3.3	2	100,0
	Directriz 3.4	2	50,0
TOTAL EJE 3		12	58,3
4 Sensibilización empresarial y sindical	Directriz 4.1	12	83,3
	Directriz 4.2	1	100,0
	Directriz 4.3	1	100,0
	Directriz 4.4	5	100,0
TOTAL EJE 4		19	89,5
TOTAL		63	82,5

En el caso del tercer eje, dos de sus directrices, la primera y la tercera, 3.1 (*Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la educación infantil*) y 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*) presentan un 100% de desarrollo parcial o total. Sin embargo, la directriz 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*) por su parte, presenta un avance del 66,7% del conjunto de las cuatro medidas que contiene y en el caso de la directriz 3.4 (*Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial*) sus dos medidas alcanzan un avance del 50%.

Finalmente, el grado de desarrollo parcial o total de las directrices 4.2, 4.3 y 4.4 agrupadas en el cuarto eje de sensibilización empresarial y sindical, es del 100%, mientras que la directriz 4.1 (*Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha*

contra la brecha salarial directa e indirecta), con 12 medidas, se ha desarrollado en un 83,3%. Además, a lo largo del 2023 se han incorporado 6 nuevas medidas no previstas, agrupadas en las directrices: 4.1, 4.2, 4.3.

Si atendemos al análisis por departamentos y organismos autónomos implicados en 2023:

- El Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente ha implementado parcial o completamente las 4 medidas previstas para el año 2023. Además, ha incorporado e implementado en su totalidad 6 medidas inicialmente no previstas.
- El Dpto. de Economía y Hacienda ha desarrollado todas las acciones asignadas a este departamento en 2023, y ha incorporado una nueva acción no prevista.
- El Dpto. de Educación por su parte, con 7 medidas previstas, presenta un grado de desarrollo importante, ya que ha implementado parcial o completamente el 100% de las mismas.
- El Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, con 12 medidas a desarrollar en 2023, ha conseguido completar parcial o totalmente un 90,9% de las mismas. El restante 8,3% corresponde a la medida (2.3.1 sobre parentalidad positiva) que no se ha puesto en marcha, ya que se ha tenido que dar prioridad a otras iniciativas en 2023. En cualquier caso, existe la intención de retomar esta cuestión en el corto plazo.

DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA 2023 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. Valores absolutos y porcentajes. 2023

DEPARTAMENTO	TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2023 (Nº)	MEDIDAS INICIADAS (%)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS (%)	MEDIDAS COMPLETADAS (%)	MEDIDAS DECAÍDAS (%)	NS/NC (%) ⁹	NUEVAS MEDIDAS NO PREVISTAS (nº)
Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	4	0,0	25,0	50,0	0,0	0,0	6
Economía y Hacienda	3	0,0	66,7	33,3	0,0	0,0	1
Educación	7	0,0	28,6	71,4	0,0	0,0	0
Gobernanza Pública y Autogobierno	5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	12	0,0	50,0	41,7	8,3	0,0	0
Trabajo y Empleo	16	6,3	18,8	68,8	6,3	6,3	0
Emakunde	13	7,7	15,4	76,9	0,0	0,0	3
Salud-Osakidetza	2	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	1
Lehendakaritza	1	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1
TOTAL	63	3,2	25,4	57,6	12,7	5,5	12

- El Dpto. de Trabajo y Empleo, siendo uno de los departamentos con mayor número de medidas, ha desarrollado parcial o completamente un 87,6% de éstas y ha podido iniciar un 6,3% de ellas, mientras otro 6,3% no se ha podido desarrollar. Sobre el grado de avance de la medida (2.7.3) no ha sido posible recabar información.

⁹ No ha sido posible acceder a la información relativa a una de las medidas: la medida 2.7.3 Ayudas para la sustitución de personas trabajadoras por excedencia o reducción de jornada para el cuidado de menores o personas dependientes del Dpto. de Trabajo y Empleo vinculada con Lanbide.

- Emakunde, presenta un grado de implementación completo del 76,9% de las 13 medidas previstas para 2023 y un 15,4% presentan un avance parcial. Además ha iniciado un 7,7% de sus medidas e incorporado tres medidas nuevas inicialmente no previstas.
- El Dpto. de Salud, ha implementado completamente el 100% de sus dos medidas previstas en 2023, y ha incorporado una nueva medida no prevista.
- Lehendakaritza, para este 2023, tenía previsto el desarrollo de la medida 3.4.2 (Impulso de una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva) sin embargo, y tal y como se recogió en el informe de seguimiento del año anterior, esta medida no se podrá llevar a cabo hasta que no se elabore una Estrategia concreta y una valoración conjunta con otros departamentos implicados. Por otro lado, ha incorporado y empezado a desarrollar una medida no prevista inicialmente.
- El Dpto. de Gobernanza Pública y Autogobierno, no ha desarrollado en 2023 ninguna de las 5 medidas relativas a la Estrategia de Brecha salarial asignadas a este departamento.

PROPORCIÓN DE MEDIDAS COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS EN EL AÑO 2023 SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS PREVISTAS EN EL **II PLAN OPERATIVO 2025** SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN Y DEPARTAMENTO RESPONSABLE. Valores absolutos y porcentajes.2023

EJE	DEPARTAMENTO	TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2023(Nº)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS Y COMPLETADAS (%)
1 Reducir desigualdad salario/hora	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	2	100,0
	Gobernanza Pública y Autogobierno	1	0,0
	Emakunde	1	100,0
	Educación	2	100,0
	Trabajo y Empleo	7	100,0
TOTAL EJE 1		13	92,3
2 Reducir desigualdad jornada laboral	Educación	2	100,0
	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	12	91,7
	Gobernanza Pública y Autogobierno	1	0,0
	Trabajo y Empleo	3	66,7
	Emakunde	1	100,0
TOTAL EJE 2		19	84,2
3 Educación y sensibilización social	Educación	3	100,0
	Economía y Hacienda	1	100,0
	Gobernanza Pública y Autogobierno	3	0,0
	Trabajo y Empleo	1	0,0
	Emakunde	3	100,0
	Lehendakaritza	1	0,0
TOTAL EJE 3		12	58,7
4 Sensibilización empresarial y sindical	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	2	100,0
	Economía y Hacienda	2	100,0
	Trabajo y Empleo	5	80,0
	Emakunde	8	87,5
	Salud-Osakidetza	2	100,0
TOTAL EJE 4		19	89,5
TOTAL		63	82,5

4.3 Grado de implementación de medidas vinculadas con el Plan de incorporación de la Mujer a la Industria

La Estrategia 2030 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, plantea cinco retos para eliminar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, entre los que se encuentra la reducción de la segregación ocupacional, una de las principales causas de la brecha salarial. 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, se plantea 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. De ahí la importancia de la elaboración del Plan de incorporación de la Mujer a la Industria (en adelante PIMI).

4.3.1 Medidas vinculadas con el Plan de incorporación de la Mujer a la Industria contempladas en el II Plan Operativo 2025

En 2023, el **57,9%** de las medidas vinculadas con el PIMI se han completado (una tasa algo inferior a la del año 2022 cuando el porcentaje ascendió al 59,1%). Además, **un 31,6% de las medidas se han desarrollado parcialmente** (en 2022 este ratio fue del 36,4%).

En el marco del PIMI, el eje 1, relativo a la reducción de la desigualdad salario/hora, ha alcanzado un grado de desarrollo parcial o total del 85,7% en 2023 y el eje 2, referido a la reducción de la desigualdad en la jornada presenta un grado de desarrollo total o parcial del 88,5%. Estos dos ejes son los que presentan un cumplimiento más modesto en relación con el PIMI. Sin embargo, el eje 4 de sensibilización empresarial, alcanza un grado de desarrollo parcial o total del 100%. No existen medidas vinculadas con el PIMI, en el eje 3.

DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS VINCULADAS CON EL PLAN DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA 2023 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y EJE DE ACTUACIÓN EN EL QUE SE ENMARCAN. Valores absolutos y porcentajes.2023.

EJE	TOTAL MEDIDAS VINCULADAS AL PIMI PREVISTAS (Nº)	MEDIDAS INICIADAS (%)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS (%)	MEDIDAS COMPLETADAS (%)	MEDIDAS DECAÍDAS (%)	NS/NC (%) ¹⁰
1 Reducir desigualdad salario/hora	7	0,0	42,9	42,9	14,3	0,0
2 Reducir desigualdad jornada laboral	9	0,0	33,3	55,6	0,0	11,1
4 Sensibilización empresarial y sindical	3	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
TOTAL	19	0,0	31,6	57,9	5,3	5,3

Todos los departamentos han implementado de forma parcial o total el 100% de las medidas relativas al PIMI (excepto en el caso del Dpto. de Trabajo y Empleo en el que no se ha podido recabar información sobre una de sus medidas y el de Gobernanza Pública y Autogobierno, donde no se ha podido desarrollar la medida prevista relativa al PIMI).

PROPORCIÓN DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PLAN DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS EN 2023 SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PIMI PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. Valores absolutos y porcentajes.2023

DEPARTAMENTOS	TOTAL MEDIDAS PIMI PREVISTAS (Nº)	% MEDIDAS PIMI PARCIALMENTE DESARROLLADAS Y COMPLETADAS
Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	2	100,0
Educación	4	100,0
Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	5	100,0
Trabajo y Empleo	6	83,3

¹⁰ No ha sido posible acceder a la información relativa a una de las medidas: la medida 2.7.3 Ayudas para la sustitución de personas trabajadoras por excedencia o reducción de jornada para el cuidado de menores o personas dependientes del Dpto. de Trabajo y Empleo vinculada con Lanbide.

Gobernanza Publica y Autogobierno	1	0,0
Emakunde	1	100,0
TOTAL	19	89,4

A continuación, la tabla muestra el detalle del grado de implementación de las 19 medidas vinculadas con el PIMI en 2023, según el departamento responsable de su ejecución:

DETALLE DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PLAN DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. 2023

CÓDIGO DE MEDIDA	MEDIDA	DEPARTAMENTO	GRADO DE IMPLEMENTACION
1.3.1	Formación específica a las y los orientadores educativos sobre orientación vocacional no sexista	Dpto. de Educación	Parcialmente Desarrollada
1.4.1	Compromiso de empresas tractoras vascas para facilitar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas	Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	Parcialmente Desarrollada
1.4.2	Fomento de aspiraciones profesionales STEM e intenciones profesionales STEM con perspectiva de género- Estrategia de Educación STEAM Euskadi	Dpto. de Educación	Completada
1.4.3	Subvenciones destinadas a proyectos de formación y contratación de mujeres desempleadas en ocupaciones laborales masculinizadas	Dpto. de Trabajo y Empleo	Parcialmente Desarrollada
1.5.1	Acciones para aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE	Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	Completada
1.5.2	Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración del sector público	Dpto. de Gobernanza Pública y Autogobierno	Decaída
1.5.3	Promoción del emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones	Dpto. de Trabajo y Empleo	Completada
2.2.1	Ayudas a empresas para implementar medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	Completada
2.2.2	Impulso de sistemas de acreditación y certificación de las empresas que potencien la conciliación corresponsable	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	Parcialmente Desarrollada
2.3.4	Zainlab: Estrategia de definición y promoción de oportunidades de empleo y emprendimiento en el ámbito de los cuidados y la Silver Economy	Dpto. Trabajo y Empleo	Completada
2.4.1	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	Completada
2.4.2	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles municipales	Dpto. de Educación	Completada
2.7.1	Ayudas a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral para la contratación de personas para el cuidado de menores de 14 años	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	Completada
2.7.3	Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes	Dpto. Trabajo y Empleo	Sin información
2.7.4	Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	Parcialmente Desarrollada
2.7.6	Impulso de variantes de respiro para la atención de personas mayores o dependientes	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	Parcialmente Desarrollada
4.1.2	Ayudas económicas para la elaboración de planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas	Emakunde	Completada
4.1.3	Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social	Dpto. de Trabajo y Empleo	Completada
4.3.1	Transversalización de la igualdad de género en todos los grupos de trabajo de la Mesa de Diálogo Social	Dpto. de Trabajo y Empleo	Completada

4.4 Presupuesto ejecutado

En este apartado se presentan los resultados del grado de ejecución presupuestaria en relación con las medidas del II Plan Operativo desarrolladas en 2023.

No obstante, conviene aclarar que no ha sido posible recoger toda la información relativa a la ejecución presupuestaria del total de medidas objeto de estudio en 2023, ya que por un lado, existen medidas que no tienen asignada una cuantía específica para su implementación ya que los gastos son sufragados a través de los recursos propios del departamento, y por otro, en algunos casos, no se ha podido acceder a la información sobre el presupuesto ejecutado.

Además, cabe tener en cuenta que en el caso de algunas medidas los datos recogidos sobre su presupuesto son aproximaciones estimadas (varían según el caso y departamento), dado que no siempre los departamentos disponen de la información que se les solicita con un nivel de desagregación suficiente. Por otro lado, también cabe considerar que algunas medidas se han puesto en marcha recientemente y aún no ha habido tiempo de ejecutar el presupuesto. Dicho esto, los datos que se recogen en los cuadros de este apartado del informe deben tomarse como orientativos e interpretarse con cierta cautela.

4.4.1 Presupuesto ejecutado en relación con las medidas del II Plan Operativo 2025

Se han podido recabar datos cuantitativos para el análisis presupuestario del año 2023 de 39 de las 63 medidas previstas para este año (alrededor de un 61,9%). Se ha incorporado también información presupuestaria sobre seis nuevas medidas no previstas e implementadas por el Dpto. de Salud, el Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente y Emakunde¹¹.

Ejecución presupuestaria

El análisis de datos de las 39 medidas sobre las que se dispone de información cuantitativa indica que aproximadamente **el 80,0% del presupuesto previsto¹² para 2023 ha sido ejecutado** (lo que supone un porcentaje significativamente superior al del año 2022 cuando esta cifra alcanzó el 73,7%). En valores absolutos, la ejecución presupuestaria supera los 68 millones de euros.

Por ejes, destaca el eje 2, relativo a reducir la desigual jornada laboral, ya que siendo el eje con mayor montante económico previsto, ha conseguido una ejecución presupuestaria sobre la prevista muy significativo de 65.840.692,86 €, lo que en términos relativos supone un 82,1% (porcentaje de gasto que también queda significativamente por encima del del año 2022 cuando se ejecutó un 75,1%).

¹¹ De las doce medidas nuevas inicialmente no previstas para 2023 en el marco del Plan, en seis de ellas, está disponible el presupuesto de ejecución. Sin embargo, en el caso de las otras seis nuevas medidas, al desarrollarse con recursos propios del Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente, Lehendakaritza y Dpto. de Economía y Hacienda, no se dispone de información cuantitativa específica.

¹² Para los cálculos de este apartado se ha optado por considerar el presupuesto previsto inicialmente en el II Plan Operativo una vez revisado y ajustado con la información facilitada por cada departamento en las fichas, por tanto, el presupuesto previsto y ejecutado es el facilitado por cada departamento. El detalle de las fichas de cada una de las medidas se recoge en el apartado 6 del presente informe.

El eje 4, de sensibilización empresarial y sindical, presenta un grado de ejecución presupuestaria también alto, con un 92,5%, aunque con un volumen económico muy inferior al del eje 2, alrededor de 536.200 euros.

En relación con el eje 1, relativo a reducir la desigualdad salario/hora presenta un nivel de ejecución presupuestaria del 46,4%, inferior al de los ejes 2 y 4, ya que una parte significativa de las medidas se han realizado con recursos propios.

Por su parte, es el eje 3, de educación y sensibilización social, el que menor tasa de ejecución presupuestaria presenta (13,7%), con un volumen de gasto de 213.434,96 euros. La explicación para una ejecución presupuestaria notablemente inferior a la inicialmente prevista, reside en que una de las medidas, con un presupuesto previsto de más de un millón de euros para ayudas y personal docente para centros públicos y concertados para el curso 2023-2024, no se ha realizado¹³.

PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA EL AÑO 2023 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN. Valores absolutos y porcentajes 2023.

EJE	Nº medidas con información cuantitativa sobre presupuesto/total medidas	TOTAL PRESUPUESTO PREVISTO (€) 39 medidas	TOTAL PRESUPUESTO EJECUTADO CUANTIFICADO(€) 39+6medidas ¹⁴	PRESUPUESTO EJECUTADO SOBRE PREVISTO (%) 39+6 medidas
1 Reducir desigualdad salario/hora	8/13	3.088.712,00	1.431.992,31	46,4
2 Reducir desigualdad jornada laboral	14/19	79.851.283,89	65.840.692,86	82,5
3 Educación y sensibilización social	6/12	1.555.376,00	213.434,96	13,7
4 Sensibilización empresarial y sindical	11/19	580.000,00	536.258,26	92,5
TOTAL	39/63	85.075.371,89	68.022.378,39	80,0

Nota: En la primera columna, se indica el número de medidas sobre las que se dispone de información cuantitativa del presupuesto previsto y ejecutado en relación con el total de medidas de 2023 (las medidas que se desarrollan con recursos propios no computan). En la segunda columna, se muestra el presupuesto previsto inicialmente en el II Plan Operativo para el conjunto de medidas de 2023 sobre las que se dispone de información cuantitativa del presupuesto (las demás quedan excluidas del cómputo).

La siguiente tabla muestra un análisis del presupuesto ejecutado para cada uno de los departamentos en base a la información disponible en cada caso (cabe recordar que algunas medidas se han desarrollado con recursos propios sin cuantificar y que no se muestran en la tabla).

El Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales es el que presenta una mayor ejecución presupuestaria en cifras absolutas, con 37.237.915,82 euros, lo que en función de su presupuesto previsto alcanzaría una ejecución presupuestaria del 73,6%. Por su parte, el Dpto de Educación, es el que cuenta con una mayor proporción de presupuesto ejecutado en términos relativos, con un 94,3%, lo que en términos absolutos asciende a 29.005.386,97 euros.

Destaca el bajo volumen presupuestario ejecutado sobre el total previsto en el caso del Dpto. de Trabajo y Empleo, quien habiendo ejecutado un total de 1.013.042,27 euros, en términos relativos supone un 34,3%. La explicación reside en el alto volumen de acciones llevadas a cabo con recursos propios, así como el grado de desarrollo parcial de algunas de ellas, que inevitablemente

¹³El detalle de la información relativa a cada medida, se recoge en las fichas incorporadas en el apartado 6 del presente informe.

¹⁴ Se ha incluido la información sobre presupuesto ejecutado de 6 nuevas medidas no previstas e implementadas, todas ellas relacionadas con el Eje 4, el Dpto. de Salud, el Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente y Emakunde que ascienden a 60.519,5€.

repercute en la cuantía finalmente ejecutada. En el caso de Emakunde, con una ejecución presupuestaria en términos relativos del 84,9% presenta un volumen presupuestario ejecutado que ronda los 686.375 euros.

Otros departamentos por su parte, presentan una ejecución presupuestaria significativamente menor a los ya nombrados, es el caso del Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente, el Dpto. de Hacienda y Economía o el Dpto. de Salud, por un lado por la menor cantidad de medidas previstas para desarrollar en 2023 y por otro, por la ejecución de las mismas a través de recursos del propio departamento. Conviene recordar, que los departamentos de Gobernanza Pública y Autogobierno y Lehendakaritza, no han desarrollado ninguna de las medidas previstas en 2023¹⁵.

PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA EL AÑO 2023 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE. Valores absolutos y porcentajes 2023

DEPARTAMENTO	Nº medidas con información cuantitativa sobre presupuesto/total medidas	TOTAL PRESUPUESTO PREVISTO EN (€) 39 medidas	TOTAL PRESUPUESTO EJECUTADO CUANTIFICADO(€) 39+6 medidas ¹⁶	PRESUPUESTO EJECUTADO SOBRE PREVISTO (%) 39+6 medidas
Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	10/12	50.566.283,89 €	37.237.915,82 €	73,6
Educación	6/7	30.746.075,00 €	29.005.386,97 €	94,3
Trabajo y Empleo	7/16	2.954.962,00 €	1.013.042,27 €	34,3
Emakunde	12/13	808.051,00 €	686.374,80 €	84,9
Salud-Osaikdetza	1/2	Sin presupuesto previsto	54.703,75 €	--
Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente	2/4	Sin presupuesto previsto	22.778,78 €	--
Economía y Hacienda	1/3	Sin presupuesto previsto	2.176,00 €	--
TOTAL	39/63	85.075.371,89	68.022.378,39	80,0

Nota: En la primera columna, se indica el número de medidas sobre las que se dispone de información cuantitativa del presupuesto previsto y ejecutado en relación con el total de medidas de 2023 (las medidas que se desarrollan con recursos propios no computan). En la segunda columna, se muestra el presupuesto previsto inicialmente en el II Plan Operativo para el conjunto de medidas de 2023 sobre las que se dispone de información cuantitativa del presupuesto (las demás quedan excluidas del cómputo). Se señalan en (--) los casos en los que no se dispone de información cuantitativa suficiente.

Por último, en base a la información disponible sobre 13 de las 19 medidas previstas en el Plan de incorporación de la Mujer en la Industria -PIMI, se ha alcanzado un nivel de ejecución presupuestaria muy significativo que alcanza el 82,1% (en 2022 fue del 71,1%). Esto supone una ejecución de 31.276.897,19 euros sobre un total de 38.103.465,00 euros previstos.

PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS VINCULADAS CON EL PIMI PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA EL AÑO 2023. Valores absolutos y porcentajes 2023

	Nº medidas con información cuantitativa sobre presupuesto/total medidas	TOTAL PRESUPUESTO PREVISTO (€) 13 medidas	TOTAL PRESUPUESTO EJECUTADO CUANTIFICADO(€) 13 medidas	PRESUPUESTO EJECUTADO SOBRE PREVISTO (%) 13 medidas
TOTAL	13/19	38.103.465,00	31.276.897,33	82,1

¹⁵ El Dpto. de Gobernanza y Autogobierno, contaba con 5 medidas previstas y Lehendakaritza, con una, con lo que unidas al resto de medidas de los departamentos y organismos autónomos, completan las 63 medidas ligadas al II Plan operativo previstas para 2023.

¹⁶ Se ha incluido la información sobre presupuesto ejecutado de 6 nuevas medidas no previstas e implementadas, todas ellas relacionadas con el Eje 4, el Dpto. de Salud, el Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medioambiente y Emakunde que ascienden a 60.519,5€.

4.5 Consideraciones cualitativas

A lo largo de 2023, el cambio de algunas prioridades, ha afectado en cierta medida el desarrollo de las medidas previstas en la Estrategia y en el II Plan Operativo para reducir la Brecha Salarial en la CAE. Los distintos departamentos y organismos autónomos han tenido que adaptar las acciones que tenían previstas acometer pero han conseguido desarrollar parcial y/o completamente una proporción significativa de sus medidas: un 82,5%. Por tanto, la valoración que los departamentos hacen de la ejecución de sus medidas en general es positiva (si bien, un 12,7% de las medidas previstas han decaído).

Además, se han ejecutado completamente 10 nuevas medidas inicialmente no previstas en el marco de la Estrategia y II Plan Operativo 2025 cuyo detalle se recoge en el apartado 6 del presente informe y 2 medidas más se han desarrollado parcialmente aunque no se han podido completar. Concretamente, las nuevas medidas se han desarrollado por los siguientes departamentos y organismos autónomos: 6 medidas desarrolladas por el Dpto. de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, 3 por Emakunde y por los departamentos de Hacienda y Economía, Lehendakaritza y Salud, una respectivamente. En su incorporación por ejes, el 30% de las nuevas medidas están vinculadas al eje 1, centrado en reducir desigualdad salario/hora y el restante 70%, se enmarcan en el eje 4, de sensibilización empresarial y sindical.

El presupuesto ejecutado para el total de las nuevas medidas ha sido de 60.519,53 euros, si bien hay que tener en cuenta que a ese presupuesto hay que añadirle la parte realizada a través de los recursos propios de cada departamento y organismos autónomo.

La continua incorporación de medidas nuevas en cada uno de los informes de seguimiento y los avances reflejados en los indicadores de seguimiento¹⁷, así como el grado de desarrollo de las medidas ya incorporadas, son una muestra del compromiso adquirido por los departamentos y organismos autónomos con la Estrategia 2030 de reducción de Brecha salarial y con sus Planes Operativos y de Acción.

¹⁷ Recogidos en los capítulos 5 y 6 del presente informe.

5. RESULTADOS II: GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES OPERATIVOS DE ACCIÓN COMO RESULTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS

En este apartado se muestra el impacto corrector que la Estrategia y los Planes Operativos de Acción tienen en la desigualdad salarial a través del seguimiento de indicadores de resultado o impacto. Este tipo de indicadores reflejan los cambios observados en la población objetivo (en este caso en relación con la retribución por sexo), y permiten evaluar la Estrategia en clave de mejora de la igualdad salarial y la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

Se ofrecen los resultados de los 15 indicadores definidos en el sistema de seguimiento y evaluación de la Estrategia, con el fin de monitorizar los avances en relación con su cumplimiento. Complementariamente, también se ofrece el resultado de otros 23 indicadores que se refieren a datos relevantes sobre factores que inciden en la brecha salarial, y que han sido considerados en la elaboración de los Planes Operativos de Acción.

La mayor parte de las referencias del diagnóstico que da cuenta de la situación previa a la elaboración del II Plan Operativo se referían a datos del año 2019 y anteriores. Actualmente, se dispone de datos hasta el año 2023 para algunos de los indicadores.

5.1 Resultado de los indicadores definidos en la Estrategia y en el II Plan Operativo

El desarrollo de la Estrategia y de los distintos Planes Operativos de Acción han reducido la Brecha Salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora¹⁸. Partiendo del último diagnóstico del II Plan Operativo, en el año 2019 era del 19,5% (5 puntos porcentuales menos que en el primer diagnóstico de 2016, que se situaba en el 24,4%) mientras que en 2022 desciende hasta el 16,5%, lo que supone una reducción de 3 puntos porcentuales. Concretamente, en 2022 las mujeres perciben 29.314,69€ de media al año mientras que los hombres reciben 35.095,67euros, y el índice de igualdad se sitúa en 83,5 puntos¹⁹.

Se ha conseguido reducir la **Brecha Salarial por hora normal de trabajo²⁰**. En 2019 se situó en 9,5 puntos (una cifra mejor que la de 2016 cuando rondaba el 14,3%). Sin embargo, de acuerdo con los datos de 2022, la brecha volvió a aumentar ligeramente, situándose en 8,8%, lo que representa un incremento de 1,5 puntos porcentuales. El precio por hora de las mujeres ronda los 19,8 €, mientras que el de los hombres es de 21,7 €. El índice de igualdad se sitúa en 91,2 puntos.

Las matriculaciones de mujeres en estudios relacionados con la ciencia, ingeniería y arquitectura (STEAM)²¹ en las universidades públicas y privadas de la CAE continua manteniendo una tendencia ascendente a lo largo de esta última década. Mientras que en el curso 2016/2017 el porcentaje de mujeres entre el alumnado de carreras de la rama de ciencias o ingeniería y arquitectura era

¹⁸ Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

¹⁹ El índice de igualdad se refiere al cociente entre la situación de las mujeres con 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.

²⁰ Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

²¹ Fuente: EUSTAT. Estadística Universitaria.

del 32,05% (7,6 puntos más que en 2009/2010), el porcentaje se elevó hasta el 33,73% en el curso 2022/2023. **La proporción de mujeres en las nuevas matriculaciones en las ramas de la Formación Profesional industrial²² (Grado medio + Grado superior) también se ha incrementado**, aunque en menor medida que las universitarias. Ha pasado del 8,09% en el curso 2016/2017 al 10,15% en el curso 2022/2023.

El tiempo promedio dedicado a los trabajos domésticos y al cuidado de personas del hogar²³ en el periodo de un día (tiempo social) se ha reducido en 10:30 minutos entre 2013 y 2023. La diferencia del tiempo que dedican a este trabajo no remunerado hombres y mujeres también se ha reducido en 10 minutos en dicho periodo, si bien ellas siguen dedicado una cantidad de tiempo mucho más elevada. De acuerdo con los últimos datos disponibles (2023), las mujeres dedican a las tareas del hogar y cuidado de personas del hogar una media de 3 horas y 20 minutos al día, mientras que los hombres dedican 1 hora y 44 minutos a estas tareas.

La tasa de contratación temporal²⁴ ha vuelto a aumentar en el caso de las mujeres, alcanzando una cifra similar a 2009. Teniendo en cuenta que los hombres parten de una situación mucho más favorable, la diferencia porcentual en la tasa de contratación temporal de las mujeres respecto a los hombres en 2009 era de 8,6 puntos, en 2016 de 5,4 puntos y actualmente en 2023 vuelve a repuntar hasta los 7,2 puntos.

La tasa de actividad femenina²⁵ ha venido creciendo desde 2009 (47,6%), en 2015 alcanzó su cota máxima hasta el momento (52,6%) y el último dato disponible de 2023 la sitúa en 51,9%. En ese mismo periodo la tasa de actividad masculina se mantuvo más o menos estable hasta 2015 (63,6%), año a partir del cual ha disminuido ligeramente hasta situarse en 60,9%. El diferencial de la tasa de actividad femenina sobre la masculina se ha ido reduciendo en estos años. En 2009 la tasa de las mujeres era 16,3 puntos inferior a la de los hombres, en 2016 la diferencia era de 10,2 puntos a favor de los hombres y en 2023 de 9,0 puntos, lo que significa que en los últimos cuatro años se ha reducido la diferencia en un punto porcentual.

La tasa de contratación a tiempo parcial²⁶ se ha reducido en el caso de las mujeres a lo largo de los últimos años, mientras que la de los hombres ha aumentado. En 2009, la diferencia porcentual en la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres era del 23,1%, en 2016 fue del 20,5% y la última fecha disponible de 2023 indica que la contratación parcial es un 18,4% mayor en las mujeres que en los hombres. Por tanto, la brecha se ha reducido.

Atendiendo a las **empresas beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad²⁷**, en 2023 un total de 30 empresas se han beneficiado de una línea de ayudas dirigidas a que las empresas vascas puedan hacer un diagnóstico de su situación y un plan de conciliación corresponsable.

²² Fuente: EUSTAT. Estadística de Actividad Escolar.

²³ Fuente: EUSTAT. Encuesta de Presupuestos del Tiempo.

²⁴ Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

²⁵ Fuente: EUSTAT Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

²⁶ Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

²⁷ Fuente: Ayudas a empresas para implementar medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral del Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales (solicitud propia).

En relación con las **Inspecciones de fraude laboral y discriminación laboral realizadas**²⁸, en 2023, se han llevado a cabo 17 actuaciones inspectoras en materia de igualdad retributiva. Se ha levantado 1 acta de infracción en una de ellas por existir desigualdad. En 4 supuestos se han detectado irregularidades cuya subsanación con plazo se he requerido.

Al hilo de las inspecciones realizadas , en 2023 se han conseguido 956 **Contratos mejorados a mujeres como consecuencia de las inspecciones realizadas a las empresas**, es decir se han mejorado un 39% de los contratos revisados. En 2022, el porcentaje de contratos mejorados a mujeres fue algo superior (42%).

En 2023, se han registrado un total 11 denuncias en el **Buzón contra el Fraude Laboral** vinculadas con la discriminación salarial, si bien tanto en 2021 como 2022²⁹ no se registró ninguna.

En relación con las empresas con **Planes de Igualdad**, en 2023 se han registrado un total de 284 Planes de Igualdad en la CAE (de ellos 9 fueron Planes de Igualdad Cooperativos, es decir, registrados por sociedades cooperativas)³⁰.

En lo relativo a la formación recibida, aunque no se disponen de datos desagregados entre mujeres y hombres, el diseño y despliegue de una Agenda educativa y puesta en marcha junto con personas cuidadoras de la Escuela de Valores, que ha impulsado programas y acciones educativas para sensibilizar y formar sobre el valor de los cuidados y los valores en el cuidado (adecuación y ética del cuidado, corresponsabilidad de hombres y mujeres...), ha supuesto más de 3.000 solicitudes en tres años (2021, 2022 y 2023)³¹.

Respecto a las **ayudas a las personas beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad**³², se han considerado distintas líneas de ayuda que se describen a continuación:

- **Ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral a fin de equiparar los periodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de la persona menor de un año disfrutados por las personas progenitoras (línea E):** personas trabajadoras por cuenta ajena a las que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del personal laboral del sector público de las Administraciones Públicas; personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas; las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos.
- **Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral por cuidado de persona menor de 3 años o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de persona menor de 12 años (línea N):** personas trabajadoras por cuenta ajena; personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.
- **Ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de**

²⁸ Fuente: Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva del Dpto. de Trabajo y Empleo (solicitud propia).

²⁹ Fuente: Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales del Dpto. de Trabajo y Empleo (solicitud propia).

³⁰ Fuente: Registro y depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco. Dpto. de Trabajo y Empleo (solicitud propia). Incluye Planes acordados, no acordados, vigentes y no vigentes (algunas empresas pueden contar con más de un Plan).

³¹ Datos recogidos en el indicador 13. Fuente: Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

³² Datos recogidos en el indicador 14. Fuente: Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales.

- dependencia o extrema gravedad sanitaria (línea D):** personas trabajadoras por cuenta ajena; personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.
- **Ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores de 14 años (línea Z):** personas progenitoras integrantes de la unidad familiar que figuren como titulares del hogar familiar en el documento de cotización a la Seguridad Social de la persona empleada del hogar contratada para el cuidado del hijo o de la hija menor de 14 años y que ejerzan una actividad retribuida por cuenta ajena o propia o tengan una incapacidad permanente absoluta o incapacidad total para trabajar.

En este sentido se observa que los datos de personas beneficiarias de estas ayudas, **indicador número 14**, se mantienen estables en el periodo analizado 2021-2023, alrededor de las 15.000 si bien la diferencia entre las mujeres beneficiarias y los hombres se incrementa: en 2021 fue 9.100 y en 2023 la diferencia se sitúa en 9.800 mujeres beneficiarias más que hombres.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2022

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	Dif. desde 2016
1	Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora %	22,1	24,4	23,6	22,6	19,5	17,9	16,7	16,5	-8,0
	Diferencia entre hombres y mujeres €	6.387,5	7.573,0	7.453,0	7.213,1	6.331,6	5.914,2	5.622,2	5.781,0	-1.792,1
	ganancia media anual hombres €	28.889,92	31.001,21	31.618,97	31.970,30	32.529,17	33.040,10	33.706,34	35.095,67	4.094,5
	ganancia media anual mujeres €	22.502,47	23.428,18	24.165,97	24.757,18	26.197,62	27.125,90	28.084,16	29.314,69	5.886,5
2	Brecha salarial por hora normal de trabajo %	17,6	14,3	12,8	11,9	9,5	8,3	7,3	8,8	-5,5
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,2	2,8	2,5	2,4	1,9	1,7	1,5	1,9	0,1
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	17,98	19,37	19,55	19,95	20,40	20,72	21,12	21,72	2,4
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	14,82	16,60	17,04	17,57	18,46	18,99	19,58	19,81	3,2

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: NUEVAS MATRICULACIONES EN ESTUDIOS STEAM. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009/10 y 2015/16 hasta 2022/23

Nº	Indicador	dato en curso 2009/10	dato en curso 2015/16	dato en curso 2016/17	dato en curso 2017/18	dato en curso 2018/19	dato en curso 2019/2020	dato en curso 2020/2021	dato en curso 2021/2022	dato en curso 2022/2023	Dif. desde curso 2016/23
3	Mujeres en las nuevas matriculaciones en estudios STEAM en el ámbito Universitario %	24,43	31,99	32,05	32,25	32,21	32,24	32,72	33,07	33,73	-1,68
	Nº nuevas matriculaciones STEAM total	1.228	15.609	15.427	15.322	15.505	15.798	16.166	16.323	16.812	-1.385,00
	Nº nuevas matriculaciones STEAM mujeres	300	4.994	4.944	4.941	4.994	5.094	5.289	5.398	5.671	-727,00
	Ciencias [Ciencias naturales y matemáticas] (Nº nuevas matriculaciones total)		3.081	3.021	3.050	3.114	3.124	3.165	3.138	3.060	+39,0
	Ciencias [Ciencias naturales y matemáticas] (Nº nuevas matriculaciones mujeres)		1.600	1.581	1.590	1.606	1.588	1.629	1.595	1.614	+33,0
	Ingeniería y Arquitectura (Nº nuevas matriculaciones total)	1228	12.528	12.406	12.272	12.391	12.674	13.001	13.185	13.752	+1346,0
	Ingeniería y Arquitectura (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	300	3.394	3.363	3.351	3.388	3.506	3.660	3.803	4.057	+694,0

Fuente: EUSTAT. Estadística Universitaria.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: NUEVAS MATRICULACIONES EN RAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INDUSTRIAL. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009/10 y 2015/16 hasta 2022/23

Nº	Indicador	dato en curso 2009/10	dato en curso 2016/17	dato en curso 2017/18	dato en curso 2018/19	dato en curso 2019/20	dato en curso 2020/21	dato en curso 2021/22	dato en curso 2022/23	Dif. desde curso 2016/23
4	Mujeres en las nuevas matriculaciones en las ramas de la Formación Profesional industrial (Grado medio + Grado superior) %	10,48	8,09	8,43	9,54	10,55	10,29	9,78	10,15	2,1
	Nº nuevas matriculaciones FP total	8.797	13.995	14.470	14.523	15.046	15.608	15.933	15.236	+1241,0
	Nº nuevas matriculaciones FP mujeres	922	1.132	1.220	1.386	1.587	1.606	1.558	1.546	+414,0
	Electricidad y electrónica (Nº nuevas matriculaciones total)	3.372	3.765	3.758	3.647	3.725	3897	4.114	4.012	+247,0
	Electricidad y electrónica (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	195	194	193	232	250	257	252	258	+64,0
	Energía y agua (Nº nuevas matriculaciones total)	64	120	114	99	115	131	219	226	+106,0
	Energía y agua (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	4	15	16	8	11	13	13	18	+3,0
	Fabricación mecánica (Nº nuevas matriculaciones total)	3.721	4.956	5.310	5.452	5.592	5.670	5.314	4.940	-16,0
	Fabricación mecánica (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	333	348	402	467	564	528	453	442	+94,0
	Industrias alimentarias (Nº nuevas matriculaciones total)	94	172	176	189	186	208	219	197	+25,0
	Industrias alimentarias (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	44	107	109	107	107	128	125	102	-5,0
	Madera, mueble y corcho (Nº nuevas matriculaciones total)	267	327	328	331	357	378	424	392	+65,0
	Madera, mueble y corcho (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	21	27	46	52	64	59	58	54	+27,0
	Transporte y mantenimiento de vehículos (Nº nuevas matriculaciones total)	646	1.753	1.744	1.732	1.746	1.800	1.900	1.809	+56,0
	Transporte y mantenimiento de vehículos (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	23	56	52	67	86	96	95	81	+25,0
	Instalación y mantenimiento (Nº nuevas matriculaciones total)	117	2.355	2.479	2.515	2.727	2.938	3.125	3.002	+647,0
	Instalación y mantenimiento (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	6	105	112	132	151	181	186	201	+96,0
	Química (Nº nuevas matriculaciones total)	516	547	561	558	598	586	618	658	+111,0
	Química (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	296	280	290	321	354	344	376	390	+110,0

Fuente: EUSTAT. Estadística de Actividad Escolar.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: TIEMPO DEDICADO A TRABAJOS DOMÉSTICOS Y CUIDADOS. Valores absolutos. CAE. 2013-2023

Nº	Indicador	dato en 2013	dato en 2018	dato en 2023	Dif. desde 2013
5	Tiempo promedio dedicado a los trabajos domésticos y al cuidado de personas del hogar en el periodo de un día (tiempo medio social). Horas: minutos	2:53:00	2:34:00	2:40:30	0:10:30
	Diferencia entre hombres y mujeres (tiempo promedio social dedicado a trabajos domésticos y cuidados) Horas: minutos	1:46:00	1:36:00	1:01:00	0:45:00
	Tiempo promedio social a tareas del hogar y cuidados hombres (Horas: minutos)	1:58:00	1:44:00	2:10:00	0:12:00
	Tiempo promedio social a tareas del hogar y cuidados mujeres (Horas: minutos)	3:44:00	3:20:00	3:11:00	0:33:00
	Tiempo promedio social tareas del hogar hombres (Horas: minutos)	1:37:00	1:21:00	1:50:00	0:13:00
	Tiempo promedio social cuidado de personas del hogar hombres (Horas: minutos)	0:21:00	0:23:00	0:20:00	0:01:00
	Tiempo promedio social tareas del hogar mujeres (Horas: minutos)	3:08:00	2:35:00	2:38:00	0:30:00
	Tiempo promedio social cuidado de personas del hogar mujeres (Horas: minutos)	0:36:00	0:45:00	0:33:00	0:03:00

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Presupuestos del Tiempo.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: TASA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL, ACTIVIDAD Y CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL. Porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2023

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	Dif. desde 2016
6	Diferencia porcentual en la tasa de contratación temporal de las mujeres respecto a los hombres %	8,6	5,4	5,8	5,0	4,4	5,6	7,6	8,4	7,2	+3,0
	tasa de contratación temporal hombres	18,7	21,4	21,6	23,4	22,1	19,3	20,0	17,6	16,9	-3,8
	tasa de contratación temporal mujeres	27,3	26,8	27,4	28,4	26,5	24,9	27,6	26,0	24,1	-0,8
7	Diferencial de la tasa de actividad femenina sobre la masculina %	-16,3	-10,2	-9,3	-9,7	-9,3	-9,2	-9	-9,2	-9	+1,0
	Tasa de actividad hombres	63,9	62,5	61,4	61,8	61,7	60,5	60,9	61,2	60,9	-1,3
	Tasa de actividad mujeres	47,6	52,3	52,1	52,1	52,4	51,3	51,9	52,0	51,9	-0,3
8	Diferencia porcentual en la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres %	23,1	20,5	19,6	18,9	20,2	19,9	17,8	16,5	18,4	-4,0
	Tasa de contratación a tiempo parcial hombres	3,9	8,2	8,1	7,3	7	6,5	6,7	7,9	7,2	-0,3
	Tasa de contratación a tiempo parcial mujeres	27	28,7	27,7	26,2	27,2	26,4	24,5	24,4	25,6	-4,3

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (tasa de contratación temporal y tasa de contratación a tiempo parcial) y EUSTAT Encuesta de Población en Relación con la Actividad (tasa de actividad).

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: EMPRESAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS PÚBLICAS, INSPECCIONES DE FRAUDE LABORAL Y DENUNCIAS REGISTRADAS EN EL BUZÓN DE FRAUDE LABORAL. Valores absolutos. CAE. 2021, 2022, 2023

Nº	Indicador	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023
9	Empresas beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad (Nº) (*)	--	43	30
10	Inspecciones de fraude laboral y discriminación laboral realizadas (Nº) (*)	41	38	17
11	Denuncias registradas en el Buzón contra el Fraude Laboral vinculadas con la discriminación salarial (Nº) (*)	0	0	11

(*9) Fuente: Ayudas a empresas para implementar medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral del Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales (solicitud propia).

(*10) Fuente: Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva del Dpto. de Trabajo y Empleo (solicitud propia).

(*11) Fuente: Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales del Dpto. de Trabajo y Empleo (solicitud propia).

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: EMPRESAS CON PLANES DE IGUALDAD. Valores absolutos. CAE. 2021, 2022, 2023

Nº	Indicador	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023
12	Empresas con Planes para la Igualdad	135	351	284

Fuente: Registro y depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco. Dpto. de Trabajo y Empleo (solicitud propia).

OTROS INDICADORES DE BRECHA SALARIAL. Valores absolutos. CAE. 2021, 2022 y 2023

Nº	Indicador	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023
13	Personas formadas en el ámbito de la brecha salarial, la conciliación y la corresponsabilidad (Nº)	1.700	1.715	695
	Número de habilitaciones	1.700	1.715	695
	Nº hombres	n.d	n.d	n.d
	Nº mujeres	n.d	n.d	n.d
14	Hombres y de mujeres beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad (Nº) Líneas N, D, Z y E	15.801	13.286	14.485
	Diferencia entre hombres y mujeres	-9.143	-8.854	-9.815
	Nº hombres	3.329	2.216	2.335
	Nº mujeres	12.472	11.070	12.150
15	Contratos mejorados a mujeres como consecuencia de las inspecciones realizadas a las empresas (Nº) y en % (sobre el total de contratos inspeccionados)	--	2.373/42%	956/39%

Nota: se señalan con (--) los casos en los que no se dispone de información. Fuente: Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas sociales.

5.2 Resultado de otros indicadores de Brecha Salarial

Considerando la **Brecha Salarial según el sector de actividad**, desde 2016 la mayor reducción según la ganancia media anual se ha dado en el sector de servicios: entre 2016 y 2022 se ha reducido 7,7 puntos y ronda un 15,1%. Si bien la reducción en el sector industria también ha sido notable, con una reducción de 6,8 puntos en ese periodo, la brecha sigue situándose en torno en el 11% y con una diferencia salarial de 4.102,95 € de media entre hombres y mujeres. En el sector de la construcción, no se han podido actualizar los datos.

En relación con la **Brecha Salarial por grupos de ocupación**, sigue siendo especialmente significativa entre las menos cualificadas. En 2022 la brecha salarial por ganancia media anual en una ocupación Baja³³ ronda el 39,7%, 1,4 puntos menos que en 2016, con una diferencia salarial media de 11.748,02€ entre hombres y mujeres. En ese mismo periodo, la brecha salarial por ganancia media anual en ocupación Media³⁴ se ha reducido 9 puntos, si bien sigue siendo alta (ronda un 22,4%), y en grupos de ocupación Alta³⁵ se ha reducido 3,8 puntos, rondando el 13,7%. La brecha salarial por hora normal de trabajo en ocupación Baja en 2022 se sitúa en 2,2 puntos por encima en comparación con 2016, es decir, la brecha ha aumentado. Sin embargo, en los grupos de ocupación Media y Alta sí se reduce: el descenso más significativo se ha dado en los grupos de ocupación Media (7,4 puntos menos, rondando el 15,3%) y en el caso de los grupos de ocupación Alta, el decrecimiento es menos acusado, 1,4 puntos menos, situándose en el 9,3%.

La **Brecha Salarial por grupos de edad** demuestra que a mayor edad, entre 2016 y 2022 se ha reducido la brecha según la ganancia media anual: un 5,2% entre las mujeres y hombres trabajadores que tienen 25-34 años, un 7,4% entre las que tienen 35 y 44 años, un 5,8%, entre las que tienen 45 y 54 años y un 7,2% entre las mayores de 55 años. Si bien la evolución es favorable, la brecha salarial sigue siendo alta, de manera significativa entre las mujeres trabajadoras que tienen 45-54 años (ronda el 21,0%, con una diferencia salarial de 8.164,24€ entre hombres y mujeres), y de manera notable en el resto de los grupos de edad (ronda el 15,9% entre las mujeres trabajadoras de 35-45 años, el 18,2% entre las de más de 55 años y un 11,4% entre las de 25-34 años).

En la **Brecha de pensiones** se observa que aunque se ha incrementado el importe medio percibido en las distintas tipologías de pensión, salvo en la de viudedad y pensiones a favor de familiares, los hombres siguen percibiendo una cuantía mayor que las mujeres. La brecha salarial más significativa se da en las pensiones de jubilación, que en 2023 ronda el 35,8%, con una diferencia de 703,83 € entre hombres y mujeres. No obstante, entre 2016 y 2023 ha descendido un 8,3%. La reducción de la brecha según el tipo de pensión se ha dado en todos los casos exceptuando en las pensiones por orfandad, que en 2016 rondaba era relativamente equitativa entre mujeres y hombres mientras que en 2023 crece hasta los 3,8 puntos (los hombres ganan

³³ Grupos 1, 2 y 3: Directores y Directoras y Gerencia; Personal técnico y personal profesional científico e intelectual y profesionales de apoyo.

³⁴ 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 cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanos y artesanas y trabajadores y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción -excepto operadores y operadoras de instalación y maquinaria-; y ocupaciones militares.

³⁵ Grupos 8 y 9: Operadores y operadoras de instalaciones y maquinaria y personal de montaje; y ocupaciones elementales.

17,20€ de media más que las mujeres que reciben este tipo de pensión). Por otra parte, el peso de las mujeres en las pensiones de jubilación ha aumentado entre 2016 y 2023: en 2023 el peso de las mujeres en las pensiones de jubilación es de un 40,0% (3,9 puntos más que en 2016).

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2022

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	Dif. desde 2016
16	Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la industria %	16,9	17,7	17,7	17,2	12,2	11,8	12,5	10,9	-8,0
	Diferencia entre hombres y mujeres €	4.967,76	5.994,42	6.084,09	5.968,96	4.281,54	4.142,07	4.508,19	5.781,0	-1.792,1
	ganancia media anual hombres €	29.469,36	33.847,28	34.415,76	34.624,90	35.120,22	35.144,30	36.056,05	35.095,67	+4.094,5
	ganancia media anual mujeres €	24.501,60	27.852,86	28.331,67	28.655,94	30.838,68	31.002,23	31.547,86	29.314,69	+5.886,5
17	Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la construcción %	--	10,2	9,3	100,0	-0,4	5,2	3,2	-	-
	Diferencia entre hombres y mujeres €		2.779,44	2.498,71		-110,28	1.474,62	935,21	-	-
	ganancia media anual hombres €	25.770,34	27.218,35	26.967,39	26.980,65	26.619,58	28.323,09	28.919,13	-31.430,96	-58.649,3
	ganancia media anual mujeres €		24.438,91	24.468,68		26.729,86	26.848,47	27.983,92		+3.545,0
18	Brecha salarial según ganancia media anual por persona trabajadora en el sector servicios %	23,8	22,8	22,4	21,8	19,3	17,7	16,0	15,1	-7,7
	Diferencia entre hombres y mujeres €	6953,76	6.762,71	6.833,29	6.754,62	6.149,13	5.751,86	5.279,36	5.157,57	-1.605,1
	ganancia media anual hombres €	29.213,31	29.655,89	30.517,63	31.039,17	31.838,55	32.478,78	33.022,58	34.060,44	+4.404,6
	ganancia media anual mujeres €	22.259,55	22.893,18	23.684,34	24.284,55	25.689,42	26.726,92	27.743,22	28.902,87	+6.009,7

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2022

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato 2022	Dif. desde 2016
19	Brecha salarial por hora normal de trabajo en la industria %	18,1	15,3	13,3	14,6	8,7	7,2	7,0	8,7	-6,6
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,34	3,17	2,77	3,10	1,85	1,54	1,52	1,99	-1,2
	ganancia media anual hombres €	18,43	20,73	20,77	21,22	21,35	21,33	21,82	22,8	2,1
	ganancia media anual mujeres €	15,09	17,56	18,00	18,12	19,50	19,79	20,30	20,8	3,2
20	Brecha salarial por hora normal de trabajo en la construcción %		-4,2	0,2		-9,7	-4,3	-11,7	-	-
	Diferencia entre hombres y mujeres €		-0,69	0,04	16,34	-1,55	-0,73	-2,04	-	-
	ganancia media anual hombres €	15,70	16,25	16,14	16,34	15,93	17,02	17,43	18,6	2,1
	ganancia media anual mujeres €		16,94	16,10		17,48	17,75	19,47	-	-
21	Brecha salarial por hora normal de trabajo en el sector servicios %	18,8	12,8	14,4	11,1	10,4	9,4	8,1	8,4	-4,4
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,42	2,41	2,76	2,18	2,13	1,96	1,71	1,81	-0,6
	ganancia media anual hombres €	18,21	18,88	19,23	19,67	20,48	20,88	21,22	21,5	2,6
	ganancia media anual mujeres €	14,79	16,47	16,47	17,49	18,35	18,92	19,51	19,7	3,2

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA OCUPACIÓN. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2022

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato 2022	Dif. desde 2016
22	Brecha salarial por la ganancia media anual por persona trabajadora según ocupación Alta %	18,4	17,5	15,6	18,4	12,4	14,4	12,1	13,7	-3,8
	Diferencia entre hombres y mujeres €	6.881,45	7.143,92	6.228,56	7.722,27	5.055,00	6.178,07	5.252,82	6.385,12	-758,8
	ganancia media anual hombres €	37.442,95	40.708,36	40.042,88	42.028,08	40.849,03	42.982,85	43.539,82	46.658,64	5.950,3
	ganancia media anual mujeres €	30.561,50	33.564,44	33.814,32	34.305,81	35.794,03	36.804,78	38.287,00	40.273,52	6.709,1
23	Brecha salarial por la ganancia media anual por persona trabajadora según ocupación Media %	29,6	31,4	32,3	31,9	29,3	25,9	24,4	22,4	-9,0
	Diferencia entre hombres y mujeres €	7.470,15	8.423,15	8.951,74	8.885,68	8.492,96	7.394,11	7.045,59	6.617,39	-1805,8
	ganancia media anual hombres €	25.207,44	26.851,36	27.714,23	27.893,02	28.938,50	28.506,37	28.845,69	29.564,51	2.713,2
	ganancia media anual mujeres €	17.737,29	18.428,21	18.762,49	19.007,34	20.445,54	21.112,26	21.800,10	22.947,12	4.518,9
24	Brecha salarial por ganancia media anual por persona trabajadora según ocupación Baja %	40,0	41,1	41,4	44,0	36,9	38,1	39,9	39,7	-1,4
	Diferencia entre hombres y mujeres €	9.568,03	10.585,42	10.718,39	11.962,40	9.867,66	10.088,69	11.045,42	11.748,02	1.162,6
	ganancia media anual hombres €	23.939,34	25.742,93	25.912,81	27.170,38	26.757,80	26.475,82	27.676,77	29.598,93	3.856,0
	ganancia media anual mujeres €	14.371,31	15.157,51	15.194,42	15.207,98	16.890,14	16.387,13	16.631,35	17.850,91	2.693,4

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN LA OCUPACIÓN. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2022

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato 2022	Dif. desde 2016
25	Brecha salarial por hora normal de trabajo según ocupación Alta %	16,6	10,7	9,4	13,5	7,6	9,1	6,6	9,3	-1,4
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,88	2,69	2,32	3,63	1,99	2,47	1,83	2,69	0,0
	ganancia media anual hombres €	23,38	25,23	24,78	26,82	26,08	27,03	27,68	29,0	3,8
	ganancia media anual mujeres €	19,50	22,54	22,46	23,19	24,09	24,56	25,85	26,3	3,8
26	Brecha salarial por hora normal de trabajo según ocupación Media %	25,3	22,6	22,0	21,7	19,0	16,4	15,5	15,3	-7,4
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,94	3,81	3,76	3,76	3,40	2,92	2,77	2,78	-1,0
	ganancia media anual hombres €	15,56	16,83	17,08	17,29	17,87	17,82	17,88	18,2	1,4
	ganancia media anual mujeres €	11,62	13,02	13,32	13,53	14,47	14,90	15,11	15,4	2,4
27	Brecha salarial por hora normal de trabajo según ocupación Baja %	29,3	23,5	23,1	25,6	19,5	21,1	23,4	25,6	2,2
	Diferencia entre hombres y mujeres €	4,40	3,79	3,71	4,28	3,26	3,50	4,05	4,71	0,9
	ganancia media anual hombres €	15,03	16,16	16,08	16,72	16,75	16,60	17,28	18,4	2,2
	ganancia media anual mujeres €	10,63	12,37	12,37	12,44	13,49	13,10	13,23	13,7	1,3

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA EDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2022

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato 2022	Dif. desde 2016
28	Brecha salarial según ganancia media anual por tramo de edad (25-34 años) %	18,0	16,7	19,9	19,3	18,5	14,4	14,2	11,4	11,4
	Diferencia entre hombres y mujeres €	4.451,78	3.972,75	4.859,38	4.754,45	4.689,32	3.714,07	3.725,16	3.127,52	-845,2
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	24.698,84	23.835,97	24.405,89	24.678,99	25.309,68	25.804,45	26.241,76	27.340,37	3.504,4
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	20.247,06	19.863,22	19.546,51	19.924,54	20.620,36	22.090,38	22.516,60	24.212,85	4.349,6
29	Brecha salarial según ganancia media anual por tramo de edad (35-44 años) %	22,9	23,3	23,7	25,5	22,6	18,7	17,7	15,9	-7,4
	Diferencia entre hombres y mujeres €	6.673,19	7.228,56	7.473,38	8.227,48	7.523,58	6.004,99	5.739,32	5.417,12	-1811,4
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	29.168,94	30.993,76	31.569,47	32.269,51	33.273,44	32.059,17	32.455,01	34.075,58	3.081,8
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	22.495,75	23.765,20	24.096,09	24.042,03	25.749,86	26.054,18	26.715,69	28.658,46	4.893,3
30	Brecha salarial según ganancia media anual por tramo de edad (45-54 años) %	21,7	26,8	23,8	23,6	21,8	19,8	20,1	21,0	-5,8
	Diferencia entre hombres y mujeres €	7.025,43	9.012,71	8.040,43	8.276,51	7.760,36	7.049,32	7.385,62	8.164,24	-848,5
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	32.367,44	33.672,87	33.749,23	35.058,63	35.577,08	35.682,42	36.817,22	38.890,84	5.218,0
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	25.342,01	24.660,16	25.708,80	26.782,12	27.816,72	28.633,10	29.431,60	30.726,60	6.066,4
31	Brecha salarial según ganancia media anual por tramo de edad (55 y más años) %	23,3	25,3	23,9	16,7	14,9	15,9	15,3	18,2	-7,2
	Diferencia entre hombres y mujeres €	7.122,66	8.542,68	8.247,68	5.752,49	5.238,22	5.784,38	5.699,69	7.222,11	-1.320,6
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	30.561,81	33.710,09	34.564,43	34.466,88	35.233,24	36.421,42	37.133,42	39.787,66	6.077,6
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	23.439,15	25.167,41	26.316,75	28.714,39	29.995,02	30.637,04	31.433,73	32.565,55	7.398,1

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: BRECHA DE PENSIONES. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2023

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	Dif. desde 2016
32	Brecha salarial de pensiones por incapacidad %	27,0	20,3	19,5	18,9	18,6	18,3	17,9	17,4	17,3	-2,9
	Diferencia entre hombres y mujeres €	314,85	258,30	248,93	244,59	246,72	245,55	242,32	244,70	264,46	6,2
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	1.164,55	1.273,00	1.278,74	1.292,49	1.329,62	1.341,69	1.356,75	1.408,83	1.521,12	248,1
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	849,70	1.014,70	1.029,81	1.047,90	1.082,90	1.096,14	1.114,43	1.164,13	1.256,66	242,0
33	Brecha salarial de pensiones por jubilación %	50,2	44,1	42,8	41,3	39,9	38,9	37,8	36,8	35,8	-8,3
	Diferencia entre hombres y mujeres €	647,36	676,98	667,09	657,82	657,65	653,05	647,82	660,86	703,83	26,8
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	1.290,17	1.533,79	1.559,16	1.592,25	1.650,15	1.679,06	1.711,96	1.798,06	1.965,07	431,3
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	642,81	856,81	892,07	934,43	992,50	1.026,01	1.064,14	1.137,20	1.261,24	404,4
34	Brecha salarial de pensiones por viudedad %	-20,2	-26,8	-28,2	-31,3	-38,8	-40,8	-42,7	-44,8	-46,8	-20,0
	Diferencia entre hombres y mujeres €	-111,25	-162,45	-171,77	-192,61	-246,57	-260,73	-274,97	-299,80	-338,36	-175,9

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	Dif. desde 2016
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	550,82	606,46	609,50	616,12	635,42	639,47	644,61	668,86	723,13	116,7
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	662,07	768,91	781,27	808,73	881,99	900,20	919,58	968,66	1.061,49	292,6
35	Brecha salarial de pensiones por orfandad %	-2,7	-0,9	0,2	0,8	0,7	1,4	1,7	2,4	2,9	3,8
	Diferencia entre hombres y mujeres €	-10,63	-3,80	1,07	3,76	3,32	6,77	8,68	12,64	17,20	21,0
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	386,71	439,99	450,22	462,15	483,09	493,56	504,08	532,00	585,69	145,7
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	397,34	443,79	449,15	458,39	479,77	486,79	495,40	519,36	568,49	124,7
36	Brecha salarial de pensiones a favor de familiares %	2,9	-0,9	0,1	1,1	0,0	0,5	-0,8	-1,4	-2,2	-1,4
	Diferencia entre hombres y mujeres €	16,23	-5,76	0,92	7,49	-0,04	3,70	-5,69	-10,84	-19,48	-13,7
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	552,85	646,68	664,08	684,55	714,34	738,05	748,00	790,38	867,00	220,3
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	536,62	652,44	663,16	677,06	714,38	734,35	753,69	801,22	886,48	234,0

Fuente: SEGURIDAD SOCIAL: Estadísticas de pensiones

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: PESO DE LAS MUJERES EN LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2023

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	Dif. desde 2016
37	Peso de las mujeres en las pensiones de jubilación %	34,1	36,1	36,6	37,2	37,8	38,3	38,9	39,5	40,0	3,9
	Nº total pensiones jubilación	297.489,83	341.044,25	347.723,58	355.219,83	362.316,67	365.826,75	370.727,67	375.127,92	380.897,00	39.852,8
	Nº pensiones jubilación mujeres	101.416,17	123.091,33	127.376,92	132.260,25	136.958,33	140.126,58	144.308,75	148.214,83	152.493,67	29.402,3
38	Peso de las mujeres en las pensiones de viudedad %	94,5	93,7	93,6	93,5	93,4	93,3	93,0	92,8	92,53	-1,2
	Nº total pensiones viudedad	129.791,25	135.269,42	135.232,17	135.365,42	135.436,83	134.941,58	135.051,67	134.649,58	134.352,08	-917,3
	Nº pensiones viudedad mujeres	122.672,17	126.789,33	126.556,33	126.554,08	126.535,83	125.839,50	125.662,17	124.933,50	124.322,58	-2.466,8

Fuente: SEGURIDAD SOCIAL: Estadísticas de pensiones.

6. RESULTADOS III: INFORMACIÓN DETALLADA DEL DESARROLLO DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN

En este apartado se ofrece información detallada para cada una de las 63 medidas a desarrollar en 2023, recogidas en el II Plan Operativo 2025 incluidas las 12 medidas no previstas inicialmente. Las medidas están ordenadas en función del eje de actuación de la Estrategia con el que se vinculan.

Se presenta una “ficha” para cada una de las medidas con el siguiente detalle:

- El encaje estratégico, es decir, el eje y la directriz donde se enmarca la medida.
- El factor o factores generadores de la brecha salarial sobre el que incide.
- El objetivo específico.
- El Departamento responsable de la medida.
- La participación o el rol de terceras partes y agentes colaboradores.
- La descripción detallada de las actividades previstas para el año 2023.
- El grado de implementación de la medida y su justificación.
- El presupuesto previsto para el año 2023 y el presupuesto ejecutado.
- Los indicadores de seguimiento y evaluación previstos y los valores obtenidos.
- La referencia a documentos o links existentes sobre la medida.
- La valoración general sobre la medida.

Además, se incluye una valoración del grado de implementación de la medida, basada en una escala de cinco categorías³⁶: medida iniciada, medida parcialmente desarrollada, medida completada y medida decaída.

³⁶ Medidas iniciadas: son aquellas medidas que se han puesto en marcha pero que por su complejidad u otras razones requiere de una mayor organización de recursos, desarrollo...

Medidas parcialmente desarrolladas: se han considerado en esta categoría las medidas que se han realizado en un porcentaje medio-alto. Las causas por las que no se han completado pueden ser diversas: se ha reducido el presupuesto, se han adecuado algunas de las actuaciones, forman parte de una actuación a varios años...

Medidas completadas: son aquellas cuya ejecución ha concluido. La medida se ha realizado en un 100%, es decir, todo lo previsto para 2023 se ha realizado.

Medidas decaídas: medidas cuya puesta en marcha se ha descartado. Es decir, la medida finalmente no se realiza en el año previsto o su desarrollo se aplaza a ejercicios posteriores.

6.1 Medidas previstas en el II Plan Operativo 2025 implementadas en 2023

6.1.1 Eje 1: Reducir la desigualdad del salario/hora

1.1.1. PLAN ESPECÍFICO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora Directriz 1.1 Incrementar el número de inspecciones para corregir posibles discriminaciones salariales por razón de sexo	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Trabajo y Seguridad Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Realización de campañas específicas de la Inspección de Trabajo con el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales estipuladas por los Reales Decretos 901 y 902 en todas las empresas vascas (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: En el año 2023, se han llevado a cabo 17 actuaciones inspectoras en materia de igualdad retributiva. Se ha levantado 1 acta de infracción en una de ellas por existir desigualdad. En 4 supuestos se han detectado irregularidades cuya subsanación con plazo se he requerido.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	▪ Empresas ▪ Sindicatos	Participación agentes en el año 2023: SI
Presupuesto Previsto:	Recursos propios	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable.
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de inspecciones B. Número de actas de infracción (porcentaje sobre inspecciones) C. Número de requerimientos (porcentaje sobre inspecciones)	Indicadores para el año 2023: A. 17 B. 1 C. 4
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		El desarrollo de esta actuación se valora positivamente ya que alcanza los objetivos propuestos. Como factor facilitador de esta medida se considera la formación específica en materia de igualdad recibida por el personal de la Inspección de Trabajo. Se prevé la continuación de esta acción en años siguientes.

1.1.2. PROGRAMAS DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA DIRIGIDOS AL PERSONAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora Directriz 1.1 Incrementar el número de inspecciones para corregir posibles discriminaciones salariales por razón de sexo	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Trabajo y Seguridad Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Continuación con la implementación de sesiones de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y, específicamente, en materia de igualdad retributiva, atendiendo al cumplimiento de los Reales Decretos 901 y 902 (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: En el año 2023, 4 personas del personal de Inspección acudieron a 5 cursos de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres organizados por la Escuela de Formación de la Inspección de todo el estado. Parcialmente desarrollada porque el personal de la Inspección de Trabajo sí ha recibido formación en materia de género, pero esta formación no ha sido organizada por el Departamento de Trabajo y Empleo.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	-----	Participación agentes en el año 2023: No
Presupuesto Previsto:	2023= 150.000 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 0€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 0%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de acciones formativas organizadas B. Número de personas participantes en cada acción formativa (desglosado por sexo)	Observaciones:
		Indicadores para el año 2023: A. 5 B. 3 mujeres y 1 hombre Observaciones: ‘Taller sobre Planes de Igualdad’ (4 h), ‘Igualdad en la Administración Pública’ (5 h) ‘Igualdad efectiva entre hombres y mujeres para el personal técnico’ (15 h) ‘Perspectiva de género en las actuaciones de la ITSS’ (24 h) ‘Jornada sobre la perspectiva de género en la actuación de la ITSS’ (4h)
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

1.2.1. BUZÓN VIRTUAL PARA INFORMAR SOBRE POSIBLES DISCRIMINACIONES SALARIALES		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora 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 directa	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Trabajo y Seguridad Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Sistematización y análisis de la información sobre casos de discriminación salarial recogida en el buzón de fraude laboral.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se activó un buzón específico virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales el 21 febrero de 2019. Una vez adaptado el Buzón de lucha contra el Fraude laboral para que, además de permitir la denuncia de situaciones de discriminación por razón de género y de brecha salarial, se incluya información suficiente sobre el derecho a la no discriminación por razón de género, incluyendo la brecha salarial, y las distintas formas que existen para denunciar dicha situación y acabar con ella (llevado a cabo en el año 2020); la acción en el año 2023 es sistematizar y analizar la información sobre casos de discriminación salarial recogida en este buzón.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Sindicatos	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	Recursos Propios	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de denuncias en materia de discriminación salarial recogidas en el buzón	Observaciones:
		Indicadores para el año 2023: A. 11
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Observaciones:	
Valoración general:	Enlace al buzón: https://www.euskadi.eus/arbitraje_denuncia_reclamacion/buzon-del-fraude-laboral/web01-a2langiz/es	

1.2.2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora 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 directa	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Trabajo y Seguridad Social- Dirección de Comunicación	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Desarrollo de campañas de información y sensibilización sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo a través de, por un lado, los medios de comunicación; y, por otro, a través de la organización de eventos (congreso, jornadas,...) dirigidos a los agentes relacionados con dicha materia (personal del Departamento de Trabajo y Empleo y de Inspección de Trabajo, organizaciones sindicales y empresariales, consultoras de igualdad,...)	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: La eficacia de la labor inspectora aumenta cuando esta principia por denuncia. Por lo tanto, debemos 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 y que confluyen en la existencia de brecha salarial. Por ello, en el año 2021 se ha desarrollado la campaña ‘Sumar para Igualar’, una campaña de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo, utilizando los siguientes soportes: prensa, radio, televisión, mobiliario urbano, prensa digital y redes sociales .Por su parte, en el año 2023 se ha desarrollado también la campaña ‘Sumar para Igualar’, una campaña de sensibilización e información sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres con motivo del Día de Igualdad Salarial, conmemorado el día 22 de febrero. Asimismo, se ha desarrollado una campaña para dar a conocer el II Congreso de Brecha Salarial celebrado el día 14 de junio de 2023. También una colaboración publicitaria en la iniciativa Encuentros SER Euskadi, organizado por la Cadena Ser Euskadi, una jornada que trató sobre la igualdad salarial, celebrada el 22 de febrero de 2023 con motivo del Día de Igualdad Salarial. Por otra parte, se ha organizado el II Congreso Internacional sobre Brecha Salarial, el día 14 de junio de 2023.
		Participación agentes en el año 2023: SI
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 175.722 €
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Agentes sociales - Medios de comunicación	% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: No cuantificable
Presupuesto Previsto:	2023= sin definir	Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Campañas a través de medios de comunicación: A. Número de campañas realizadas	Indicadores para el año 2023: A. 3 B. 1 C. 220 personas (173 Mujeres y 47 Hombres)
		Observaciones:

1.2.2. CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

II PLAN OPERATIVO		
	En cuanto a jornadas/congreso: B. Número de eventos realizados C. Número de personas participantes (desglosado por sexo)	En el año 2023, se ha realizado la campaña de comunicación Sumar para Igualar entre el 17 y el 22 de febrero. Dirigida a público en general, administraciones, empresas y agentes sociales. Se han utilizado los siguientes soportes: prensa, radio, online y redes sociales. Se ha desarrollado una campaña de comunicación para dar a conocer el II Congreso Internacional sobre Brecha Salarial celebrado el día 14 de junio de 2023. El periodo de duración de esta campaña fue el mismo día 14 de junio. Dirigida al público en general. Los soportes utilizados fueron prensa, radio, digital y rrss. También una colaboración publicitaria en la iniciativa Encuentros SER Euskadi, organizado por la Cadena Ser Euskadi, una jornada que trató sobre la igualdad salarial, celebrada el 22 de febrero de 2023 con motivo del Día de Igualdad Salarial. Las personas destinatarias eran el público en general, administraciones y agentes sociales. En cuanto a eventos organizados, se celebró el II Congreso Internacional sobre Brecha Salarial en el Azkuna Zentroa (Bilbao), en el que participaron 220 personas en formato presencial. De ellas, 173 fueron mujeres y 47 hombres.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		<i>El desarrollo de esta actuación se valora muy positivamente ya que alcanza los objetivos propuestos inicialmente.</i>

1.2.3 DEFENSA DE DERECHOS DE IGUALDAD

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1 Reducir la desigualdad del salario/hora 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	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023 y posteriores	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Servicio de asesoramiento ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado. Este servicio atiende consultas y ofrece recomendaciones a personas físicas y/o jurídicas para corregir situaciones o prácticas discriminatorias.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación:
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación agentes en el año 2023: No
Presupuesto Previsto:	2023: sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de asesoramientos en materia laboral B. Nº de recomendaciones en materia laboral C. Número de dictámenes solicitados por los Tribunales	Observaciones:
		Indicadores para el año 2023: A. 82 B. 10 C. 1
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Observaciones: Berdintasunaren eta sexuagatiko bereizkeria ezaren printzipioa defendatzeari sektore pribatuan - Zerbitzu (euskadi.eus)	
Valoración general:	La Defensoría cumple la función legalmente establecida (art. 68 Decreto Legislativo 1/2023) y el número de solicitudes depende de las necesidades de la ciudadanía.	

1.3.1 FORMACIÓN ESPECÍFICA A LAS Y LOS ORIENTADORES EDUCATIVOS SOBRE ORIENTACIÓN VOCACIONAL NO SEXISTA		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora. 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.	
Departamento responsable:	Departamento de Educación - Viceconsejería de Educación - Dirección para la Diversidad e Inclusión Educativa	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Se seguirá incidiendo en la preparación de los orientadores y orientadoras en lo que respecta a la orientación profesional desde la libertad y sin condicionamientos de género y en el conocimiento del mercado de trabajo y el papel de las mujeres en la empresa. Impartición de módulos mediante seminarios zonales de los Berritzegunes.	Grado de Implementación 2023: Parcialmente desarrollada Motivos/justificación del grado de implementación: <i>No se han desarrollado todas las acciones previstas, concretamente:</i> <i>-Módulo de Prest Gara se ha solicitado para el próximo curso.</i> <i>-Módulos de formación: Completada y en continuo desarrollo. En el desarrollo de los módulos y sus contenidos se incorpora la Perspectiva de Género en todas sus dimensiones. En la formación a personal orientador novel y en los seminarios de orientación en el apartado de orientación académica y profesional se trabaja el objetivo mencionado.</i> La estrategia de orientación educativa de la CAPV en el ámbito de la ESO, el bachillerato y la FP (2023-2026) <i>establece en sus enfoques transversales o miradas que deben guiar el desarrollo de las acciones que se incorporará la PERSPECTIVA DE GÉNERO en todas las dimensiones de la orientación educativa buscando fomentar la igualdad efectiva de hombres y mujeres.</i> <i>Los planes de acción tutorial los revisados y los actualizados y de nueva creación incorporan la PERSPECTIVA DE GÉNERO.</i> <i>El BN participa activamente en la elaboración del Programa de orientación para fomentar vocaciones STEM en el alumnado de secundaria, haciendo hincapié especial en el fomento de vocaciones STEM entre las chicas.</i> <i>A lo largo de este curso no se han realizado visitas a empresas por parte del personal orientador de los centros de ESO y Bachillerato. Seguimos en contacto con los responsables de ADEGI y CEBEK para un cambio de planteamiento cara a los próximos cursos, con la participación directa del alumnado.</i> <i>Se ha dado una respuesta al programa de orientación AURRERA para su utilización en 4º ESO</i>
		Participación agentes en el año 2023: SÍ Orientadoras y orientadores de la CAPV han participado mayoritariamente en la formación a orientadores y orientadoras noveles, en los seminarios de orientación y en los encuentros de orientación. Todos los materiales puestos a disposición del personal orientador han sido revisados teniendo en cuenta la perspectiva de género. El profesorado tutor ha utilizado en las sesiones de tutoría los materiales y recursos propuestos por el orientador u orientadora del centro. El grupo de COEDUCACION del Berritzegune Nagusi ha realizado una formación para los y las responsables noveles de coeducación, los cuales en un alto porcentaje son personal orientador. En dicha formación se ha trabajado el II Plan de coeducación de la CAV, cuyo 5º punto es Autonomía personal e independencia económica.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Orientadores y orientadoras • Profesorado tutor • Berritzeguneak • Empresas y asociaciones empresariales de los tres territorios	

1.3.1 FORMACIÓN ESPECÍFICA A LAS Y LOS ORIENTADORES EDUCATIVOS SOBRE ORIENTACIÓN VOCACIONAL NO SEXISTA		
II PLAN OPERATIVO		
		En la elaboración del programa para despertar vocaciones STEM patrocinado por la diputación de Bizkaia, estamos participando, diferentes entidades: Innovasque, Asociación de empresas del metal de Bizkaia, Ikaslan Bizkaia, HETEL, Facultad de ingeniería de la Universidad de Mondragón, Facultad de Ingeniería de Deusto, y la Facultad de educación y Deporte de Deusto, con esta última el BN trabaja de manera activa y directa en la elaboración de materiales para la tutoría
Presupuesto Previsto:	Recursos propios	Presupuesto ejecutado (€): Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto: No cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de acciones de formación llevadas a cabo en los Berritzegunes. B. Nº de actualizaciones de los planes de acción tutorial, conforme al módulo de formación diseñado. C. Nº de planes de acción tutorial implementados. D. Nº de empresas visitadas, número de orientadores y orientadoras que toman parte y valoración de las visitas.	Indicadores: A. 3 (en todos los territorios) las valoraciones han sido superiores a 9 B. Los planes de acción tutorial existentes están en constante actualización C. STEM en proceso, plan tutorial para la ESO y bachillerato (en elaboración) D. No se han realizado
		Observaciones: En el caso de las visitas a empresas están previstas reuniones durante el mes de junio con responsables de ADEGI y CEBEK para modificar las actividades siendo las alumnas y los alumnos los que tengan el contacto directo con la empresa (es lo que queremos conseguir)
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/planak/es_def/adjuntos/Plan_orientacion_2023_2026_c.pdf https://hezkidetzagune.euskadi.eus/es/ii-hezkidetza-plana
Valoración general:		Como responsables de orientación valoramos de forma muy positiva el trabajo realizado en coordinación con las asesoras de coeducación fundamentalmente y con el resto de agentes externos mencionados.

1.4.1. COMPROMISO DE EMPRESAS TRACTORAS VASCAS PARA FACILITAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A OCUPACIONES TRADICIONALMENTE MASCULINIZADAS		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1 Reducir la desigualdad del salario/hora 1.4. Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico	
Departamento responsable:	Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente – Viceconsejería de Industria	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	<i>Promoción y difusión de programas de responsabilidad social corporativa de empresas tractoras vascas</i> correspondientes a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas para incentivar la participación de mujeres en actividades formativas que faciliten un futuro acceso a las oportunidades laborales generadas por estas empresas tractoras. <i>Asimismo, se impulsarán, a través de las asociaciones empresariales territoriales, las rutas empresariales con especial foco a las actividades y ramas técnicas de sectores masculinizados.</i> Se realizará un programa piloto con una asociación sectorial de un sector industrial para lograr el compromiso de las empresas tractoras y asociaciones sectoriales con el objetivo de favorecer el acceso de las mujeres a profesiones tradicionalmente masculinizadas y en especial a la industria.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada Motivos/justificación del grado de implementación: Se ignora el alcance de la difusión de programas de responsabilidad social pero sí se han completado las Rutas Industriales previstas, de la mano de Cebek. Esta acción preveía también un programa piloto, que se presentó previo a 2023, con la Federación vizcaina de empresas del metal.
		Participación agentes en el año 2023: Sí Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 4.921,34€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable Observaciones:
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Cebek	
Presupuesto Previsto:	2023: sin presupuesto previsto	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de eventos B. Nº de personas asistentes	Indicadores para el año 2023: A. 3 eventos B. 49 asistentes, 29 mujeres y 20 hombres Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

1.4.2. FOMENTO DE ASPIRACIONES PROFESIONALES STEM E INTENCIONES PROFESIONALES STEM CON PERSPECTIVA DE GÉNERO- ESTRATEGIA DE EDUCACIÓN STEAM EUSKADI		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora. Directriz 1.4 Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico	
Departamento responsable:	Departamento Educación – Dirección de Aprendizaje e Innovación Educativa	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Se impulsará el acercamiento de las profesiones STEM al alumnado, y especialmente a las chicas, desde una planteamiento que busque activamente romper con los estereotipos y dando una visión realista y cercana acerca de dichas profesiones. Asimismo, se promoverán encuentros para que haya interacción entre el alumnado y personal profesional STEM, e incluso se propiciará que el alumnado pueda practicar el rol de profesionales STEM, bien en sitios de trabajo profesionales o bien en contextos simulados.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: Tanto en el curso 2022/2023 como en el 2023/2024 se publicó la convocatoria STEAM en centros públicos como en centros concertados del sistema educativo vasco teniendo una gran acogida entre los centros y ejecutando la mayoría del presupuesto.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Centros Educativos públicos y privados - Berritzegunes	Participación agentes en el año 2023 (conv. 2023-2024): Sí
Presupuesto Previsto:	2023= 693.750 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 657.225,97 euros Centros públicos: 350.199,51 euros Centros privados: 307.026,46 euros presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 94,73% Observaciones: En las cantidades reflejadas, se han tenido en cuenta únicamente la convocatoria STEAM para centros públicos y concertados de los cursos 2022-2023 y 2023-2024.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de centros que han participado en el programa STEAM B. Número de alumnos y alumnas que han participado en el programa STEAM desagregados por sexo C. Porcentaje de alumnas que han participado en el programa STEAM	Indicadores para el año 2023: A. Centros públicos: 169 Centros concertados:104 B. Sin datos C. Sin datos Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

1.4.3. SUBVENCIONES DESTINADAS A PROYECTOS DE FORMACIÓN Y CONTRATACIÓN DE MUJERES DESEMPLEADAS EN OCUPACIONES LABORALES MASCULINIZADAS

II PLAN OPERATIVO

Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora Directriz 1.4. Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico.	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Subvenciones para la realización de proyectos de formación y contratación, entendiendo como tales aquellos que combinen acciones de formación con compromiso de contratación, actuaciones de prospección y fomento de la participación, así como contratación laboral efectiva, en ocupaciones laborales masculinizadas, de forma que se incremente la presencia de las mujeres en las mismas.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: La convocatoria de 2023 termina de justificarse y liquidarse a finales de 2024.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Lanbide- Servicio vasco de empleo	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023= 1.984.000 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 328.200€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 16,54 %
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Indicadores de seguimiento: A. Número y porcentaje de proyectos e importe de subvención solicitados, aprobados y denegados B. Número y tasa de participantes - perfil de participantes Indicador de evaluación:	Indicadores para el año 2023: A. 3 proyectos solicitados, 3 aprobados (100 % de los solicitados) B. 42 participantes mujeres desempleadas C. Calorifugadoras, Conductoras de autobús, Vigilantes D. 11,90 %
	C. Ocupaciones laborales en las que se contrata a las mujeres D. Tasa de inserción general	Observaciones: La Tasa de Inserción general de 2023 subirá cuando finalice el plazo completo de implementación.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

1.4.4. PROGRAMA DE APOYO A MUJERES EN LOS ÁMBITOS RURAL Y URBANO		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora Directriz 1.4. Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico.	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Línea de subvenciones para la atención personalizada a las mujeres de áreas rurales y urbanas participantes en itinerarios individualizados que combinen acciones de diferente naturaleza, como orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, facilitación de la inserción laboral y acompañamiento en el empleo, y tengan por objeto su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Concurrencia sucesiva, el crédito de 2021 no consumido se suma al de 2022 y al de 2023 al tratarse de una convocatoria MRR. En el periodo 2021-2023 hay una única convocatoria y sólo hay un proyecto aprobado en el año 2022 que se desarrolló a lo largo de 2023. El programa finalizará en el año 2025.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Lanbide- Servicio vasco de empleo	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023: 85.962 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 85.962€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 100 %
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de mujeres beneficiarias	Indicadores para el año 2023: A. 34 en 2023.
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

1.5.1. ACCIONES PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN Y CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA CAE

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1 Reducir la desigualdad del salario/hora 1.5 Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	
Departamento responsable:	Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente– Viceconsejería de Industria	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Con el fin de recabar información sobre la presencia de las mujeres en los consejos de administración de empresas industriales de la CAE y fomentar la presencia de las mismas en actos públicos de carácter industrial, se llevará a cabo el seguimiento del estudio de cuantificación de la participación de mujeres en los Consejos de Administración realizado en empresas industriales de la CAE de más de 100 personas trabajadoras Y la realización del mismo en empresas de más de 50 personas trabajadoras. Asimismo, se impulsará la participación de las mujeres en los seminarios, charlas y demás actos públicos de carácter industrial que sean promovidos o apoyados desde el Gobierno Vasco.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: El Observatorio de AED, toma datos de empresas de más de 50 personas trabajadoras. ASPEGI, Asociación de empresarias y empresarios de Gipuzkoa, otorga un reconocimiento.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- AED y SPRI - ASPEGI	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023: sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 4.961€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Actualización estudio realizado (Sí/NO) B. Realización del nuevo estudio para empresas de más de 50 personas trabajadoras. (Sí/NO) C. Nº de mujeres que participan en las actividades de carácter industrial promovidas por el Departamento.	Indicadores para el año 2023: A. Sí, realizado. B. Sí, realizado. C. Sin datos Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Datos del observatorio 2023 https://www.aspegi.org/es/premios-aspegi/viii-edicion-premios-aspegi	
Valoración general:		

1.5.2. ESTUDIO DE LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN Y CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora Directriz 1.5 Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	
Departamento responsable:	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno – Viceconsejería de Función Pública – Dirección de Relaciones Laborales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Actualización de los datos recabados en el estudio realizado en 2019 relativos a la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración en la Administración General, Entes Públicos, Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y Fundaciones. Se considera importante continuar analizando los datos en cada legislatura y avanzar en líneas de trabajo como la mejora del 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, así como en la visibilización de modelos de referencia de mujeres que ostentan puestos de decisión o dirección para romper estereotipos.	Grado de Implementación 2023: Decaída
		Motivos/justificación del grado de implementación: Desde el departamento no se ha trabajado ninguna acción ligada a Brecha Salarial durante 2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Dirección de Función Pública Dirección de Servicios Viceconsejerías del Gobierno Vasco de quien dependen los entes públicos, organismos autónomos sociedades públicas objeto del diagnóstico	Participación agentes: No
Presupuesto Previsto:	2023: sin definir.	Presupuesto ejecutado (€): Sin datos. % presupuesto ejecutado sobre el total previsto: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Porcentaje de mujeres en cargos directivos B. Porcentaje de mujeres en Consejos de Administración y Patronatos C. Número de casos de participación inferior al 40% detectados D. Porcentaje de planes establecidos respecto a los casos detectados	Indicadores: A. B. C. D. Observaciones: Sin datos, no se ha avanzado nada.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

1.5.3. PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES Y LA INCORPORACIÓN DE TALENTO FEMENINO EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1. Reducir la desigualdad salario/hora Directriz 1.5 Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Empleo e Inclusión –Dirección de Empleo e Inclusión	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades entre cuyos fines se encuentre promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: En el año 2023 se ha publicado una orden por la que se convoca y regula la concesión de subvenciones dirigidas a entidades entre cuyos fines figure el promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay agentes previstos	Participación agentes en el año 2023: No
Presupuesto Previsto:	2023= 175.000 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 175.000 € % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 100% Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de entidades subvencionadas B. Número de proyectos subvencionados C. Número de mujeres beneficiarias	Indicadores para el año 2023: A. 7 B. 7 C. 1.500 beneficiarias Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	ORDEN de 13 de junio de 2023, de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo, por la que se convoca y regula, para el año 2023, la concesión de subvenciones dirigidas a asociaciones entre cuyos fines figure el promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones. https://www.legegunea.euskadi.eus/orden/orden-13-junio-2023-vicelehendakari-segunda-y-consejera-trabajo-y-empleo-que-se-convoca-y-regula-ano-2023-concesion-subvenciones-dirigidas-asociaciones-cuyos-fines-figure-promover-emprendimiento-/mujeres-y-incorporacion-talento-femenino-organos-direccion-empresas-y-organizaciones/webleg00-contfich/es/	
Valoración general:		

6.1.2 Eje 2: Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral

2.1.1. PLAN ESPECÍFICO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO SOBRE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL COLECTIVO FEMENINO		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2. Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral Directriz 2.1. Intensificar la lucha contra el fraude laboral	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Trabajo y Seguridad Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Refuerzo de las campañas de Inspección de Trabajo contra la contratación fraudulenta, intensificando las campañas de Contratación a tiempo parcial y Contratación temporal.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha realizado dos campañas: Fraude a la contratación temporal y contratos fijos discontinuos
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Empresas - Sindicatos	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023= Recursos propios	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de campañas realizadas B. Número de contratos de mujeres transformados	Indicadores para el año 2023: A. 2 B. 956 contratos de mujeres transformados en indefinidos Observaciones: Resultados de las campañas 2023: 6.022 contratos revisados, 2.299 eran de mujeres, y se han transformado en contratos indefinidos 956 (un porcentaje de 37%); y 3.723 contratos eran de hombres, y se han transformado en contratos indefinidos 1.373 (un porcentaje de 42%)
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		<i>El desarrollo de esta actuación se valora muy positivamente ya que alcanza los objetivos propuestos inicialmente.</i>

2.2.1 AYUDAS A EMPRESAS PARA IMPLEMENTAR MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

II PLAN OPERATIVO

Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral.	
	Directriz 2.2. Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Creación de una línea de ayudas dirigidas a que las empresas vascas puedan hacer un diagnóstico de su situación y un plan de conciliación corresponsable. El diagnóstico y el Plan deberán incluir medidas dirigidas a reducir la brecha salarial. La línea de ayudas se pondrá en marcha en 2022. Se prevé su mantenimiento a futuro.	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: La Orden que regula esta línea subvencional fue publicada el 7 de junio de 2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No se contempla	Participación agentes2023: No
Presupuesto Previsto:	2023: Total: 412.000€ 118.000€ (2. pago, correspondiente con la orden 2022) 294.000€ (1. pago correspondiente con la orden 2023)	Presupuesto ejecutado en (€) 2023: 170.797,10€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto 2023: 41%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A.Nºde empresas que solicitantes B.Nº de PYMES que finalizan el proceso	Observaciones: 66.475,36€ (2. pago, correspondiente con 2022) y 104.321,74€ (1.pago correspondiente con 2023)
		Indicadores: A. 30 B. 27 Observaciones: 3 empresas no cumplían alguno de los requisitos para ser beneficiarias. En el texto de la orden no se menciona expresamente la necesidad de adoptar medidas para reducir la brecha salarial.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

2.2.2. IMPULSO DE SISTEMAS DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE POTENCIEN LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE			
II PLAN OPERATIVO			
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 2.2. Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas		
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales		
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí		
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2023		
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS	
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Valoración de posibles formas de reconocer el trabajo llevado a cabo por las empresas en conciliación corresponsable, en base a un estudio previo, que se realizará entre 2021 y 2022. Se prevé la creación de algún tipo de certificación para las empresas que dispongan de un diagnóstico y un plan de conciliación.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada	
		Motivos/justificación del grado de implementación: • A través de la subvención nominativa se apoyó la realización de dos estudios propuestos por la Fundación Egia-Careaga (SIIS) relacionados con el reconocimiento a la labor de las empresas en materia de conciliación. En concreto, se realizaron los estudios "Sistemas de detección y reconocimiento de buenas prácticas sociales y de conciliación" y "Programas y servicios de promoción de la conciliación revisión nacional e internacional ". • En el congreso "Abriendo vías para la conciliación" celebrado en junio de 2023, se destacó la labor de las empresas presentes en la Comunidad Conciliar en materia de conciliación y se presentaron algunas de sus buenas prácticas.	
		Tras reunirse con varias entidades que trabajan con documentos de reconocimiento, en octubre de 2023 se contrató con Euskalit la creación de un sistema de reconocimiento a entidades comprometidas que se llevaría a cabo entre octubre de 2023 y marzo de 2024.	
		Participación agentes en el año 2023: No	
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No se contempla	Participación agentes en el año 2023: No	
Presupuesto Previsto:	2023: 24.700 € Fundación Egia-Careaga (SIIS) y contrato Euskalit (% 50): 9.014,50 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 33.714,50 €	
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 100%	
		Observaciones: Al contrato de Fundación Egia-Careaga (SIIS) hay que añadirle el contrato con Euskalit.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Realización del estudio (SI/NO) B. Sello	Indicadores para el año 2023: A. Sí B. en proceso	
		Observaciones:	
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:			
Valoración general:		Para probar y validar la viabilidad del sistema propuesto, la puesta en marcha del pilotaje se trasladará a 2024.	

2.3.1. PROGRAMAS DE PARENTALIDAD POSITIVA PARA CONSEGUIR UNA MAYOR IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES EN LAS TAREAS DE CUIDADO DE MENORES

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y cuidado de personas	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Encargo de un estudio a la Universidad del País Vasco que defina las áreas de intervención teniendo en cuenta la investigación y el conocimiento científico. La implicación de los hombres en la crianza y en las tareas de cuidado de menores será objeto de reflexión en el informe.En base a las directrices que se definan, en años sucesivos, se desarrollarán medidas en el marco de los programas de parentalidad positiva.	Grado de Implementación en el año 2023: Decaída
		Motivos/justificación del grado de implementación: Acción pospuesta: Aunque se ha mantenido el presupuesto, la acción no se ha puesto en marcha, ya que se ha tenido que dar prioridad a otras iniciativas en 2023. En cualquier caso, existe la intención de retomar esta cuestión a corto plazo.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	UPV, Dpto. de Psicología Evolutiva. Entidad que resulte adjudicataria contrato servicios.	Participación agentes en el año 2023: No desarrollada
Presupuesto Previsto:	2023: 220.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: No desarrollada
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Medidas implementadas. B. Personas a las que ha llegado.	Indicadores para el año 2023: A. No desarrollada B. No desarrollada
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

2.3.2 PROGRAMA GIZONDUZ

II PLAN OPERATIVO

Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y cuidado de personas	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el "plan de incorporación de la mujer a la industria":	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Impulsar el programa "Gizonduz" para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en la igualdad de mujeres y hombres, de manera que los hombres se conviertan en agentes del cambio hacia una mayor corresponsabilidad en el trabajo doméstico y en el cuidado, entre otros.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: Se han cumplido los objetivos y acciones previstas.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay agentes previstos	Participación agentes en el año 2023: No
Presupuesto Previsto:	130.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 145.000€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 111,5% Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de solicitudes atendidas B. Número de recomendaciones emitidas	Indicadores para el año 2023: A. Nº de personas que han participado en los cursos: 4.729 (2.575 hombres, 2.141 mujeres, 13 no binarios o no responden). B. Satisfacción media de los participantes en los cursos presenciales: 5,1 (en una escala de 1 a 6). Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_memoriak/eu_def/adjuntos/G_2023_EU.pdf	
Valoración general:	En 2023 se ha incrementado el presupuesto de la iniciativa para darle impulso. Hacemos una valoración positiva del año 2023, ya que se han cumplido los objetivos del programa y se ha incrementado la demanda de actividades de formación y sensibilización y el número de participantes manteniendo la tendencia de los últimos años.	

2.3.4. ZAINLAB: ESTRATEGIA DE DEFINICIÓN Y PROMOCIÓN DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO EN EL ÁMBITO DE LOS CUIDADOS Y LA SILVER ECONOMY

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2. Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 2.3 Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de personas.	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Empleo e Inclusión –Dirección de Empleo e Inclusión	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Diseño y puesta en marcha de Zainlab, un proyecto para contribuir a generar un mercado de trabajo profesionalizado en el área de los cuidados a las personas mayores. Pretende identificar, prever y promover las oportunidades de empleo que se desarrollarán en los próximos años en el área de los cuidados a las personas mayores. Para ello, busca preparar los perfiles profesionales necesarios para que ese empleo sea de calidad y estimular iniciativas empresariales que acompañen y afronten los nuevos retos del sector.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: Subvenciones nominativas a las Diputaciones de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa para la cualificación en cuidados a partir de las enseñanzas del proyecto experimental ZAINLAB de mejora de f capacitación profesional de las personas y su empleabilidad en el ámbito del cuidado en domicilio a particulares en los tres territorios históricos.
Participación/Rol agentes colaboradores:	Home Care Lab-HCL-S.Coop	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023: 560.000 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 230.000 € % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 41% Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Población destinataria formación MENTSAD para adquirir las competencias del Certificado Profesionalidad de Ayuda a Domicilio. B. Despliegue. Territorios Históricos y nº grupos C. Nº de entidades colaboradoras D. Nº de personas con titulación Mentsad (no oficial) obtenida E. Nº de personas que demuestran todas las competencias en el Procedimiento del IVAC: F. Grado de satisfacción de las personas participantes G. Nº de Diseños de servicios o programas realizados H. Nº de Jornadas sobre cuidados realizados	Indicadores para el año 2023: A. 99 personas participantes B. 3 (Araba, Bizkaia y Gipuzkoa) /Nº de grupos totales: 5 C. 12 entidades D. El 100% de las personas participantes. E. 58 personas. % de éxito en el Procedimiento del IVAC: 95% F. 100% participantes con un grado de satisfacción como “muy bueno” G. 3 servicios/ programas diseñados. H. 2 jornadas: “Jornada y sesión de benchmarking sobre cuidados y oportunidades para generar empleo de calidad (5 de octubre en Bilbao)” / “Jornada de cierre del proyecto ZainLab 2”. Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

2.3.5. PACTO VASCO POR LOS CUIDADOS

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y cuidado de personas	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	Por definir	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Promoción y aprobación de un Estatuto o Carta de Derechos de las Personas Cuidadoras Familiares de Euskadi que recoja los derechos reconocidos en la normativa sectorial en el marco del Consejo Vasco de Servicios Sociales, con las Dip.Forales y la colaboración de Eudel.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Los ayuntamientos de las tres capitales vascas (Vitoria-Gasteiz, Bilbao y Donostia-San Sebastián), las diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa y el Gobierno Vasco han firmado un acuerdo institucional para alcanzar en el futuro un "Pacto Público o Compromiso por los Cuidados". Se trata de un nuevo y decisivo paso en la consolidación del Pacto Vasco por los Cuidados, que debe responder a las necesidades y retos de nuestra sociedad.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Consejo Vasco S.Sociales - CVASS Departamento de Salud Diputaciones Forales y Eudel	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: No cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nivel de implantación del Pacto Vasco por los cuidados.	Indicadores para el año 2023. A. Se realizaron los pasos previstos para el año 2023 en el marco del Pacto Vasco por los cuidados.
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Medida contemplada en la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a Familias Cuidadoras.
Valoración general:		

2.3.6. SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS INSTITUCIONALES Y FAMILIARES		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y cuidado de personas	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	Por definir	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Impulsar, en el seno del Consejo Vasco de Servicios Sociales y en colaboración con las Diputaciones Forales y EUDEL, la iniciativa social pública y privada de sensibilización sobre la importancia del cuidado en relación con el Pacto Vasco del Cuidado.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: El Pacto se ha convertido en un hito en el camino hacia un modelo público y comunitario de cuidados. También ha servido como espacio de análisis, debate y propuestas. Identificar retos y estrategias. Y para proyectar e impulsar la evaluación de las políticas públicas, la innovación y la calidad; mejorar los cuidados, avanzar en la igualdad y responder al reto demográfico.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Consejo Vasco de Servicios Sociales - CVASS Departamento de Salud Diputaciones Forales y Eudel	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 200.000€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: No cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de iniciativas puestas en marcha	Indicadores para el año 2023: A. Los pasos previstos para 2023 se dieron en el marco del congreso sobre cuidados "Avanzando hacia un pacto vasco por los cuidados".
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Medida contemplada en la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a Familias Cuidadoras
Valoración general:		

2.3.7. DISEÑO Y DESPLIEGUE DE UNA AGENDA EDUCATIVA Y PUESTA EN MARCHA DE LA ESCUELA DE VALORES EN EL CUIDADO

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y cuidado de personas	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	Por definir	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Diseño y despliegue de una Agenda educativa y puesta en marcha de la Escuela de Valores, que impulse, junto con las personas cuidadoras, programas y acciones educativas para sensibilizar y formar sobre el valor de los cuidados y los valores en el cuidado (adecuación y ética del cuidado, corresponsabilidad de hombres y mujeres...)	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: A través del proyecto Laguntzabide (ASCUDEAN) se ofrece un servicio de mediación sociolaboral con familias cuidadoras y personas mayores dependientes, con el objetivo de proporcionar una formación integral a las personas cuidadoras, manteniendo, recuperando o potenciando los hábitos y habilidades sociolaborales generadores de empleo, fomentando actitudes positivas hacia el trabajo y el sector en el que van a desarrollar su trabajo, apoyando a estas personas en las políticas activas de empleo. Procedimiento de habilitación para los profesionales de los centros y servicios del sistema para la autonomía y atención a la dependencia: aprobación de habilitaciones extraordinarias por parte de la dirección de servicios sociales.
		Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:
		Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023: sin definir	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 80.000€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Puesta en marcha de la Escuela de Valores (Sí / NO) B. Número de acciones educativas puestas en marcha C. Número de personas participantes	Indicadores para el año 2023: A. No B. Sin datos C. 695
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Medida contemplada en la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a Familias Cuidadoras
Valoración general:		

2.3.8. SISTEMAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA EL FOMENTO DE LA ASUNCIÓN DEL CUIDADO FAMILIAR POR LOS HOMBRES

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y cuidado de personas	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023 y posteriores	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Medidas de acción positiva, ayudas del Gobierno Vasco: gracias a las ayudas reguladas por el Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, se subvencionan reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de hijos e hijas, familiares dependientes y familiares en situación de extrema gravedad sanitaria, y se establece una discriminación positiva cuando la persona solicitante es un hombre, al incrementarse los límites máximos de tiempo para acceder a las ayudas.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: El Decreto 164/2019 establece unos límites temporales máximos, para las ayudas de Conciliación por cuidado de menor y por cuidado de familiar dependiente o extrema gravedad, superiores para los solicitantes hombre.
Participación agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación agentes en el año 2023: No
Presupuesto Previsto:	2023: Ayudas por cuidado de hijos e hijas: 27.500.000 € Ayudas por cuidado de familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria: 1.390.000 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Ayudas por cuidado de hijos e hijas: 22.514.304,59 € Ayudas por cuidado de familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria: 934.060,24 € % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: Ayudas por cuidado de hijos e hijas: 81,87% Ayudas por cuidado de familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria: 67,20% Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de personas que solicitan la ayuda (desagregado por sexo). B. Número de ayudas concedidas (desagregadas por sexo).	Indicadores para el año 2023: A. Ayudas por cuidado de hijos e hijas: Mujeres: 15.078 y Hombres: 2.540 Ayudas por cuidado de familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria: Mujeres: 563 y Hombres: 142 B. Ayudas por cuidado de hijos e hijas: Mujeres: 11.184 y Hombres: 1.966 Ayudas por cuidado de familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria: Mujeres: 377 y Hombres: 95 Observaciones: Los datos de personas solicitantes son de expedientes presentados en el año 2023. Los datos de personas beneficiarias son de personas que han cobrado la ayuda el año 2023 (pero la han solicitado en 2023 y años anteriores).
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Medida contemplada en la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a Familias Cuidadoras	
Valoración general:		

2.4.1. AYUDAS ECONÓMICAS A TRAVÉS DE SUBVENCIONES PARA POSIBILITAR EL ACCESO DE LAS FAMILIAS A LAS ESCUELAS INFANTILES PRIVADAS		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2. Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral Directriz 2.4 Impulso a la escolarización de 0 a 3 años	
Departamento responsable:	Departamento de Educación- Viceconsejería de Educación- Dirección de Centros y Planificación	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Convocatoria anual de subvenciones dirigida a las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de la CAE de titularidad privada, como ayuda para contribuir al mantenimiento de las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada de la CAE, para disminuir y homogeneizar las cuotas de las familias, ofrecer un amplio servicio que ayude a conciliar vida familiar y laboral y mejorar la calidad de la atención educativa.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: ORDEN de 24 de octubre de 2022, del Consejero de Educación, por la que se convocan ayudas a las Escuelas de Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad privada durante el curso 2022-2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Centros privados concertados	Participación agentes en el año 2023: Sí.
Presupuesto Previsto:	2023: 25.095.000 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 25.075.744,81€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 99,92% Observaciones: Minorización a un beneficiario de 19.255,19 € por extinción del centro según resolución de 9 de mayo de 2023.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de centros B. Número de alumnos y alumnas (dato desagregado por sexo)	Indicadores para el año 2023: A. 268 B. 11.252 (no disponible desagregado por sexo) Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Convocatoria ayudas : https://www.euskadi.eus/web01-bopv/es/bopv2/datos/2022/11/2204948a.pdf Resolución concesión ayudas: https://www.euskadi.eus/web01-bopv/es/bopv2/datos/2023/03/2301590a.pdf	
Valoración general:	Debido al importante impacto social se mantendrá este programa subvencional para próximo año.	

2.4.2. AYUDAS ECONÓMICAS A TRAVÉS DE SUBVENCIONES PARA POSIBILITAR EL ACCESO DE LAS FAMILIAS A LAS ESCUELAS INFANTILES MUNICIPALES		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2. Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral Directriz 2.4 Impulso a la escolarización de 0 a 3 años	
Departamento responsable:	Departamento de Educación- Viceconsejería de Educación- Dirección de Centros y Planificación	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Convocatoria anual de subvenciones dirigida a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma del País Vasco que son titulares de Escuelas Infantiles para niños y niñas de 0 a 3 años para financiar los costes de mantenimiento de las Escuelas Infantiles de titularidad municipal para niños y niñas de cero a tres años, que prestan un servicio esencial para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias vascas.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: ORDEN de 2 de noviembre de 2022, del Consejero de Educación, por la que se convocan para el curso 2022-2023 ayudas económicas a las Corporaciones Locales titulares de Escuelas Infantiles de cero a tres años.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Ayuntamientos - Centros de titularidad municipal	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023=3.500.000 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 3.152.032,23€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 100%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de centros B. Número de alumnos y alumnas (dato desagregado por sexo)	Observaciones: crédito excedentario 347.967,77 €
		Indicadores para el año 2023: A. 13 B. 1.041 (550 mujer, 486 varones, 5 no lo indican)
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	Se mantendrá este programa de ayudas para próximo año.	

2.5.1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS EXPERIENCIAS DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VASCA AL OBJETO DE PODER ABORDAR SU ADECUACIÓN

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2. Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral Directriz 2.5. Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca	
Departamento responsable:	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno – Viceconsejería de Función Pública –Dirección de Relaciones Laborales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Profundización en la evaluación del impacto en términos de conciliación y de calidad y eficacia y eficiencia en el desarrollo del servicio de las experiencias de teletrabajo desarrolladas en la Administración Pública Vasca, para poder abordar -en su caso- su adecuación.	Grado de Implementación 2023: Decaída Motivos/justificación del grado de implementación: Desde el departamento no se ha trabajado ninguna acción ligada a Brecha Salarial durante 2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Dirección de Función Pública - Las diferentes Direcciones de Servicios de todos los departamentos del Gobierno Vasco.	Participación agentes 2023: No
Presupuesto Previsto:	No especifica.	Presupuesto ejecutado (€) 2023: Sin datos. % presupuesto ejecutado sobre el total previsto 2023: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Informe sobre las experiencias de teletrabajo B. Análisis comparativo del porcentaje de mujeres y hombres con teletrabajo	Indicadores: A. B. Observaciones: Sin datos, no se ha avanzado nada.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

2.7.1. AYUDAS A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS PARA EL CUIDADO DE MENORES DE 14 AÑOS

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022 y siguientes	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Nuevo decreto de ayudas a la contratación de personas cuidadoras de hijas e hijos hasta el momento en que hijas e hijos cumplan 14 años. Se pretende dar continuidad y estabilidad a esta medida hasta los 14 años de hijas e hijos(ambos progenitores estén activos laboralmente y trabajando a jornada completa).Está prevista su publicación en abril de 2022, con aplicación retroactiva s desde 1 de julio de 2021. Una vez aprobado, vigencia hasta su derogación.	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: El Decreto 102/2022 introduce las siguientes mejoras en relación con el Capítulo V del Decreto 164/2019: - El cuidado amplía el límite de edad de los menores contratados hasta los 14 años. - Mayor progresividad en la cuantía de las ayudas - En los casos de guarda y custodia compartida por resolución judicial, se flexibiliza el requisito de empadronamiento con el hijo. - Se flexibiliza el requisito de que ambos progenitores tengan una jornada laboral correspondiente a la jornada completa del sector en el que desarrollan su actividad. Se exceptúa para: – Familias monoparentales, Familias numerosas. Unidades familiares con dependencia. - Se exceptúa la incompatibilidad de las ayudas reguladas en el presente Decreto con las reguladas en el Capítulo II del Decreto 164/2019, de 22 de octubre, y capítulo III del Decreto 164/2019, de 22 de octubre.
		Participación agentes 2023: No
		Presupuesto ejecutado en 2023(€):1.001.254 €
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto 2023: 25,03%
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No se contempla	Observaciones: el presupuesto ejecutado es reducido por tratarse de una ayuda aún poco conocida en la sociedad vasca.
Presupuesto Previsto:	2023: 4.000.000 €	Indicadores 2023: A. Nº familias beneficiarias: 819 / Nº Expedientes: 1.102
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de familias que reciben la subvención	Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		Positiva, el presupuesto ejecutado ha aumentado considerablemente. No obstante, se propone, aumentar la difusión de la ayuda en los medios de comunicación.

2.7.3. AYUDAS PARA SUSTITUIR A PERSONAS TRABAJADORAS ACOGIDAS A UNA EXCEDENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO PARA CUIDADO DE MENORES Y DEPENDIENTES

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2. Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Línea de ayudas a las empresas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos, hijas, de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria. Se subvencionará la contratación de personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado. Se subvencionará, la ampliación de la jornada laboral de una persona trabajadora anteriormente contratada a tiempo parcial para cubrir el puesto de una persona trabajadora en excedencia o reducción de jornada.	Grado de Implementación 2023: Sin información Motivos/justificación del grado de implementación: No se ha podido recabar información para esta medida.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Lanbide- Servicio vasco de empleo	Participación agentes 2023: Sin datos
Presupuesto Previsto:	2023: sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado (€) en 2023: sin datos % presupuesto ejecutado en 2023 sobre el total previsto: sin datos Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de ayudas solicitadas B. Número de resoluciones favorables C. Número de empresas participantes	Indicadores 2023: A. sin datos B. sin datos C. sin datos Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

2.7.4. AYUDAS PARA EQUIPAR EN EL ÁMBITO PRIVADO LOS PERMISOS DE PATERNIDAD

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022 y siguientes	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	El 1 de enero de 2021, se igualaron los permisos por nacimiento y cuidado para ambos progenitores. En 2022 y posteriores, se seguirá gestionando la línea de ayudas a la equiparación de las prestaciones por nacimiento y cuidado para los nacimientos anteriores al 1 de enero de 2021. Esta línea de ayudas ha quedado vigente para las familias monomarentales - monoparentales desde 8 semanas hasta 24 semanas.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Con la equiparación de los permisos por nacimiento y cuidado de ambos progenitores, la línea de ayuda a los trabajadores en situación de excedencia laboral estará en vigor únicamente para las familias monoparentales, a fin de equiparar los períodos de prestación contributiva por nacimiento y cuidado de hijo menor de un año. En estos casos, el permiso se ampliará hasta un máximo de 24 semanas. Queda pendiente el desarrollo de un decreto exclusivo para las familias monoparentales, que se elaborará tras la regulación de las familias monoparentales en la CAV. Asimismo, queda pendiente la tramitación de un nuevo decreto que amplíe el número de semanas de permisos por nacimiento y cuidado de ambos progenitores a través de ayudas a trabajadores en excedencia laboral (2024).
		Participación agentes en el año 2023: No
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 197.353 € % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 15,07% Observaciones: El presupuesto se ha basado en los recursos de alzada de las familias biparentales (expedientes de años anteriores) y en las nuevas demandas de las familias monoparentales.
Presupuesto Previsto:	2023 1.250.000€	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Expedientes de ayuda para la cobertura de las excedencias para el progenitor no gestante.	Indicadores para el año 2023: A. 14 hombres Observaciones: el resto de expedientes fue de mujeres (29 concretamente).
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	Esta ayuda se basa actualmente en familias monoparentales. De ahí su escaso impacto económico.	

2.7.5. MODELOS PREDICTIVOS PARA EL CUIDADO DE LAS PERSONAS CUIDADORAS

II PLAN OPERATIVO

Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Impulso en el marco del Consejo Vasco de Servicios Sociales y junto con el resto de Instituciones, de la inteligencia artificial y el big data para elaborar modelos predictivos que permitan segmentar la población de personas cuidadoras por sobrecarga y riesgo de claudicación. Esta medida incide en una mayor institucionalización del cuidado de las personas dependientes.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada Motivos/justificación del grado de implementación: Tele-asistencia predictiva: parcialmente desarrollada. Es un convenio firmado para 2022 al que se añade un suplemento en 2023. App de apoyo a familias cuidadoras: Es una licitación adjudicada, pero en este momento está suspendida por un recurso.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Consejo Vasco de Servicios Sociales y resto de instituciones.	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	Tele-asistencia APP: 2.730.000€ (licitación a tres años).	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 1.171.230€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: Observaciones: El presupuesto es para tres años
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Sin indicadores definidos	Indicadores para el año 2023: A. no hay indicadores definidos Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Medida contemplada en la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a Familias Cuidadoras.	
Valoración general:		

2.7.6. IMPULSO DE VARIANTES DE RESPIRO PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS MAYORES O DEPENDIENTES

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Impulso de las variantes de respiro del decreto de cartera (SAD, servicios de atención diurna, de alojamiento y centros residenciales) y promoción de medidas para favorecer el acceso en periodos de distinta duración entre semana o fin de semana.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Los datos referidos a las plazas de respiro los aportan las diputaciones. Estamos pendientes de recibirlos para realizar la evaluación intermedia de la estrategia sociosanitaria de apoyo a familias cuidadoras.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Administración Pública competente de cada servicio, de acuerdo con II Plan estratégico de Servicios Sociales.	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	Sin presupuesto previsto.	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: No cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de personas beneficiarias B. Número de familias cuidadoras beneficiarias	Indicadores para el año 2023: A. Sin datos B. Sin datos
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Medida contemplada en la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a Familias Cuidadoras	
Valoración general:		

2.7.7. IMPULSO DE SERVICIOS O ACTIVIDADES PARA ABORDAR SITUACIONES INADECUADAS DE CUIDADO Y/O SOBRECARGA

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Impulso, de servicios o actividades para abordar las situaciones inadecuadas de cuidado y/o sobrecarga, así como para facilitar las transiciones por relevo parcial, ingreso en una institución, emancipación, fallecimiento. Esta medida incide en una mayor institucionalización del cuidado de las personas dependientes. Cuidado que si no es institucional.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se han desarrollado los siguientes programas: Betion, Zainweb y Zaintel. En la ayuda personal a domicilio, el programa de respiraciones familiares, el servicio de apoyo a cuidadores no profesionales y el proyecto Bizi-Bizi. Se ha licitado la app de apoyo a cuidadores, pero está parada por los recursos interpuestos ante el OARC/KEAO y los tribunales de resoluciones de adjudicación.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	▪ Diputaciones Forales ▪ Ayuntamientos y Eudel ▪ Org. 3er Sector Sociales de Euskadi	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023: 13.030.569,39 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 10.299.322,00 € BETI ON : 10.796.633€ ASCUDEAN : 16.299,89€ Bizitzen ZAINWEB: 4.171,50€ Bizitzen ZAINTEL: 40.000€ FEKOOR Programa de respiración familiar: 70.552€ y FEKOOR Servicios de apoyo a cuidadores no profesionales: 7.546€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 83,92%
		Observaciones: Todas han ejecutado el 100% de su presupuesto previsto, menos BETION que se ha quedado en un 83,77%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Sin indicadores definidos.	Indicadores para el año 2023: Sin indicadores definidos.
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Medida contemplada en la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a Familias Cuidadoras	
Valoración general:		

6.1.3 Eje 3: Educación y sensibilización social

3.1.1. IMPULSO A LA ELABORACIÓN DE PLANES DE COEDUCACIÓN EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO DE LA RED PÚBLICA Y CONCERTADA		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3 Educación y Sensibilización Social Directriz 3.1 Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad	
Departamento responsable:	Departamento de Educación - Viceconsejería de Educación - Dirección para la Diversidad e Inclusión Educativa	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Con el objetivo de impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas, se impulsará la elaboración de proyectos coeducativos a través de, entre otras acciones, garantizar la convocatoria, para los centros públicos y concertados, específica para el diseño de proyectos coeducativos. A través de esta convocatoria anual hasta 100 centros educativos iniciarán un proceso de dos cursos en los que diseñarán e implementarán sus proyectos coeducativos. Para este recorrido contarán con el asesoramiento, formación y seguimiento desde los seminarios zonales de los servicios de apoyo.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: <i>En el año 2023 se completó la convocatoria que estaba en marcha y no se han publicado nuevas convocatorias, por tanto de cara a la evaluación de 2024 y 2025, esta acción no se llevará a cabo.</i> <i>La Dirección para la Diversidad e Inclusión Educativa decidió no convocar las ayudas para proyectos de actuación, que abordan la coeducación y la prevención y detección precoz de la violencia contra las mujeres de manera global, sistemática e integrada centros públicos y concertados para el curso 2023-2024 al considerar que el objetivo se había cumplido.</i> <i>Sin embargo, con la intención de trabajar la coeducación, se ha conformado una red de colaboración con 15 centros educativos públicos para incorporar el enfoque coeducativo en el curriculum.</i>
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Centros educativos públicos y concertados y Berritzegunes	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023 Total: 1.433.835€ Capitulo 1: valor de 25 docentes, 1.333.835 € Capitulo 4: 100.000 €	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 17.172,98 €
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 1,2%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de planes de actuación que permita a los centros abordar la coeducación	Observaciones: Capitulo 1: 0€ y Capitulo 4: 17.172,98 €
		Indicadores para el año 2023: A. 50 centros públicos y 11 concertados.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Observaciones: las convocatorias eran bianuales y por lo tanto, en el año 2023 se ejecutó la convocatoria de los cursos 2021-2022 y 2022-2023
Valoración general:	Esta medida se recoge en el II Plan de Coeducación para el sistema educativo vasco.	

3.1.2. IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE COEDUCACIÓN Y SU SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3 Educación y Sensibilización Social Directriz 3.1 Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad	
Departamento responsable:	Departamento de Educación - Viceconsejería de Educación - Dirección para la Diversidad e Inclusión Educativa	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Continuación con la puesta en marcha de las medidas recogidas en el “II Plan de Coeducación para el Sistema Educativo Vasco, en el camino hacia la Igualdad y el Buen Trato 2019-2023”, su seguimiento y evaluación, para seguir dando pasos en el camino anteriormente iniciado hacia la escuela coeducativa. El Plan plantea tres objetivos generales: - Proveer de estructuras y personas para impulsar de manera coordinada e integral el modelo de escuela coeducativa en las 3 etapas. - Impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas. - Poner en marcha mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia contra las mujeres.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada Motivos/justificación del grado de implementación: Algunas propuestas no han podido desarrollarse al cien por cien por diferentes motivos (pandemia, priorización de otras actuaciones...). También se han realizado actuaciones nuevas no recogidas en el propio Plan. Cabe mencionar que se ha realizado una memoria del II Plan de Coeducación donde se han recogido las actividades llevadas a cabo durante el periodo 2021-2024.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Viceconsejería de Educación, Viceconsejería de Administración y Servicios- Unidad de igualdad y Emakunde	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023: sin definir	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 51.010,98€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable Observaciones: En el presupuesto se incluye: Formación en coeducación (Hezkidetzan esku hartzen): 5.250€, 3 cursos de formación dirigidos a profesorado: 11.900€, Convocatoria centro concertados: 17.173€, Jornadas de coeducación: 14.800€, Modificación de los materiales: 1.888€.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de acciones que se han desarrollado y grado de desarrollo de cada acción B. Nº de nombramientos de profesorado responsable de coeducación en los centros escolares y de representantes de igualdad en los Órganos de Máxima Representación para el despliegue del II Plan de Coeducación	Indicadores para el año 2023: A. Se han ejecutado la gran mayoría de actuaciones recogidas en el plan B. 125 centros tienen representante de igualdad en OMR Observaciones: Toda la documentación elaborada se encontrará a disposición del profesorado en la página específica de Hezkidetza (https://hezkidetzagune.euskadi.eus/es/hasiera) del Dpto.de Educación.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

3.1.3. FORMACIÓN CONTINUA DEL PROFESORADO DE ACUERDO A MODELOS COEDUCATIVOS		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3 Educación y Sensibilización Social Directriz 3.1 Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad	
Departamento responsable:	Departamento Educación - Viceconsejería de Educación - Dirección de Aprendizaje e Innovación Educativa y Dirección para la Diversidad e Inclusión Educativa.	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Oferta de formación en materia de coeducación a profesorado a través de diferentes actuaciones, tales como: - Convocatoria de Prest Gara, en la que se oferta, entre otras cuestiones, formación en materia de coeducación (relacionada con los pilares del II Plan de coeducación para el sistema Educativo Vasco, en el camino hacia la Igualdad y el Buen Trato 2019-2023) - Formación sobre los pilares de la coeducación a las personas responsables en esta materia en los centros a través de los Berritzegunes. - Realización de seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas. - Oferta del curso “Hezkidetzan esku hartzen” de la UPV, entre otros, dirigido al profesorado. - Formación en materia de educación afectiva sexual a las personas responsables de coeducación de los centros.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Observaciones: Se han realizado 10 seminarios de coeducación, Jornadas coeducativas en la UPV, y Varias formaciones en centros educativos (ikastetxeetan indarkeriaren aurrean zer egin? ziberhezkidetzara plast!)
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Centros públicos y privados y profesorado, Berritzegunes y Entidades seleccionadas	En el marco de PrestGara se han organizado los cursos previstos, entre los que se encuentran: • Hezkidetzaren alde busti. • Emakumeen ekarpenak curriculumean. • Hezkidetzaz zutabeak ikastetxean. • Sare sozialetan heztea: hezkidetzan oinarritutako ziberbizikidetzara eraikitzen (2 ediciones). • Orientación profesional no sexista. • Maskulinitateak, indarkeria matxisten prebentzioa eta tratua
Presupuesto Previsto:	Para PrestGara 2023: 23.490€ Resto de formaciones en 2023: sin definir	Participación agentes en el año 2023: Sí Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 52.200€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 86,20% Observaciones: 20.250€ PrestGara y el resto de formaciones 31.950€
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de acciones formativas llevadas a cabo B. Número de personas formadas desagregadas por sexo	Indicadores para el año 2023: A. 14 B. 1.913 (desagregación por sexo del dato, no disponible). Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	Positiva	

3.1.4. PROGRAMA NAHIKO!		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3 Educación y Sensibilización Social Directriz 3.1 Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO		
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Este programa pretende promover el desarrollo integral de los niños y niñas en aras de la autonomía personal, el buen trato interpersonal, la plena ciudadanía y la corresponsabilidad en el cuidado de las personas y de las personas del hogar. El programa "Nahiko!" promueve la transformación del modelo de escuela mixta al modelo de escuela coeducativa. Se implementa en los centros de Primaria y, una vez adquirido el conocimiento del material didáctico del programa, el profesorado de este nivel lo pone en práctica con el alumnado.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Observaciones: Se han llevado a cabo todas las implantaciones previstas, se han llevado a cabo todas las actividades del programa y el número de centros ha alcanzado los máximos posibles. Con este curso se cierra la experiencia piloto impulsada por Emakunde a través del Programa Nahiko y se cede el testigo de la implementación de la coeducación en el sistema educativo vasco al Departamento de Educación, competente en la materia.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Dpto de Educación	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023: 78.051€ (2. Parte de la licitación)	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 78.051€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 100%
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de centros participantes B. Profesorado participante por sexo C. Formación del profesorado (seminarios y jornadas) D. Nivel de sensibilización del alumnado	Indicadores para el año 2023: A. 53 B. Alumnado: 1737 chicas y 1952 chicos; profesorado: 207 mujeres y 37 hombres C. 3 conferencias y 18 seminarios D. No se recoge el dato
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/nahiko/webema01-contentproyect/es/
Valoración general:		A partir de ahora el rol de Emakunde se limitará a generar conocimiento e instrumentos en materia de asesoramiento, apoyo y coeducación.

3.2.3. DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA SALARIAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL GOBIERNO VASCO

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3. Educación y Sensibilización Social. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno – Viceconsejería de Función Pública –Dirección de Relaciones Laborales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No.	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Incorporación de una dinámica de investigación que permita recabar información y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi. Para ello, se realizará un diagnóstico de la situación para posteriormente diseñar planes de acción en aquellos casos en los que la brecha salarial supere un porcentaje del 10%.	Grado de Implementación 2023: Decaída Motivos/justificación del grado de implementación: Desde el departamento no se ha trabajado ninguna acción ligada a Brecha Salarial durante 2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Dirección de Función Pública - Dirección de Servicios - Los diferentes departamentos del Gobierno Vasco	Participación agentes en 2023: No
Presupuesto Previsto:	No especifica.	Presupuesto ejecutado (€): Sin datos. % presupuesto ejecutado sobre el total previsto: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Recopilación de datos para la elaboración del diagnóstico B. Realización del diagnóstico C. Difusión de la información D. Diseño de planes de actuación	Indicadores: A. B. C. D. Observaciones: Sin datos, no se ha avanzado nada.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

3.2.4. DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA SALARIAL EN LOS PRINCIPALES ENTES, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y EMPRESAS PÚBLICAS DE LA CAE		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3. Educación y Sensibilización Social. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno– Viceconsejería de Función Pública –Dirección de Relaciones Laborales	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No.	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Incorporación de una dinámica de investigación que permita recabar información y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi. Para ello, se realizará un diagnóstico de la situación para posteriormente diseñar planes de acción en aquellos casos en los que la brecha salarial supere un porcentaje del 10%.	Grado de Implementación 2023: Decaída Motivos/justificación del grado de implementación: Desde el departamento no se ha trabajado ninguna acción ligada a Brecha Salarial durante 2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Dirección de Función Pública - Dirección de Servicios - Viceconsejerías del Gobierno Vasco de quien dependen los entes públicos, organismos autónomos sociedades públicas objeto del diagnóstico	Participación agentes en 2023: No
Presupuesto Previsto:	No especifica.	Presupuesto ejecutado (€) en el año 2023: Sin datos. % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en 2023: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Recopilación de datos para la elaboración del diagnóstico B. Realización del diagnóstico C. Difusión de la información D. Diseño de planes de actuación	Indicadores: A. B. C. D. Observaciones: Sin datos, no se ha avanzado nada.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

3.2.6. DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE UN PLAN PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3. Educación y Sensibilización Social. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Partiendo de un diagnóstico inicial, definición e implantación de un conjunto sistematizado de objetivos y criterios de actuación que sirvan de apoyo para integrar dicha transversalidad en las políticas de apoyo a la activación para el empleo, así como medidas y acciones para realizar su seguimiento y evaluar su resultado e impacto.	Grado de Implementación 2023: Iniciada Motivos/justificación del grado de implementación: planificación de acciones de igualdad en coordinación con el SEPE para 2021,2022 y 2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Lanbide- Servicio vasco de empleo y SEPE, Servicio Público de Empleo Estatal	Participación agentes en 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023: recursos propios	Presupuesto ejecutado(€) en el año 2023: recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en 2023: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de diagnósticos realizados B. Número de planes implantados C. Número de evaluaciones realizadas	Indicadores 2023: A. 0 B. 1 C. 0 Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Medida enmarcada en el proyecto Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo (C23.I2.P3) del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, NextGenerationEU.	
Valoración general:		

3.2.7. FORMACIÓN EN MATERIA DE BRECHA SALARIAL DIRIGIDA AL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA CAE Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3. Educación y Sensibilización Social. Directriz 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.	
Departamento responsable:	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno – IVAP	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	Sin definir	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el entorno laboral, así como impulsar medidas para avanzar en la igualdad retributiva, son compromisos que el Gobierno Vasco establece en el marco de la Estrategia para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi. En este sentido, la brecha salarial forma parte de la planificación estratégica del Gobierno que se materializa a través de las diferentes medidas y acciones propuestas por los diferentes departamentos. Por ello, con objeto de ahondar en un mayor conocimiento sobre el tema (factores que generan la brecha salarial, marco normativo en la materia, elementos para el cambio, ..), se organizarán varias ediciones de un mismo curso dirigidas preferentemente a personal que forme parte del impulso de las medidas así como al resto de personas interesadas en la materia.	Grado de Implementación 2023: Decaída Motivos/justificación del grado de implementación: Desde el departamento no se ha trabajado ninguna acción ligada a Brecha Salarial durante 2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- IVAP - Personal que presta sus servicios en la Administración General y sus Organismos Autónomos	Participación agentes en 2023: No
Presupuesto Previsto:	No especifica.	Presupuesto ejecutado (€) en el año 2023: Sin datos. % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en 2023: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de ediciones llevadas a cabo B. Número de personas participantes identificadas según departamento C. Número de personas formadas desagregadas por sexo	Indicadores: A. B. C. Observaciones: Sin datos, no se ha avanzado nada.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

3.3.1. ACTUACIONES DE SEGUIMIENTO PARA MEDIR EL AVANCE EN LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL 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	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Elaborar informes de seguimiento, intermedio y final, del Plan de Acción Operativo 2021-2025, para conocer el grado de avance e impacto de las medidas implementadas a través del mismo, proponiendo adaptaciones o mejoras, así como actividades socializadoras que den cuenta de dichos avances.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: En 2023 se ha realizado el informe de seguimiento 2021-2022 y se ha colgado en la web de Emakunde.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Dptos. implicaados en el Plan	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	15.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 15.000€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 100%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Porcentaje de acciones previstas desarrolladas total o parcialmente	Observaciones: Indicadores para el año 2023: A. Según el informe realizado en 2023: El 80% de las acciones previstas para 2021 se han ejecutado total o parcialmente y el 77,4% de las de 2022.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	https://www.emakunde.euskadi.eus/brecha-que-es/webema01-contentproyect/es	
Valoración general:		

3.3.2. SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO DE LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN CONTRA LA BRECHA SALARIAL

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL 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	
Departamento responsable:	Departamento de Economía y Hacienda - Dirección de Presupuestos y Dirección de Servicios (unidad administrativa de igualdad)	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Identificación en el aplicativo de presupuestos de las actuaciones concretas puestas en marcha para contribuir a la reducción de la brecha salarial de género, con el objetivo de identificar de una manera fácil el presupuesto destinado a la lucha contra la brecha salarial y facilitar el seguimiento a su ejecución, de forma que se pueda dar información fiable y transparente del cumplimiento de las actuaciones previstas.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Todos los departamentos, organismos autónomos y consorcios identifican en el aplicativo de presupuestos las partidas que contribuyen a la reducción de la brecha salarial. En el citado aplicativo se puede realizar el seguimiento del gasto. .
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Dirección de Presupuestos Oficina de Control Económico (OCE) Dirección de Servicios EJIE	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	No hay un presupuesto específico para esta actuación.	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: No cuantificable
		Observaciones: no procede presupuesto específico. Las actuaciones se han realizado con recursos propios (Capítulo I. Gastos de Personal)
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Coincidencia en la información registrada en el aplicativo de presupuestos y la que aporta el informe de impacto de género sobre los presupuestos generales 2023. B. % ejecución del presupuesto	Indicadores para el año 2023: A. 100% B. 100%
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

3.4.1. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL CON EL RETO DE ELIMINAR/REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3 Educación y sensibilización social Directriz 3.4 Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Realizar actuaciones de sensibilización y comunicación social para concienciar sobre la importancia de eliminar y/o reducir la brecha salarial y las actitudes proactivas para este reto. Se trata de actuaciones puntuales que se desarrollarán durante todo el año (sesiones formativas, jornadas, divulgación a través de las redes sociales, etc.).	Grado de Implementación 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: La actuación de sensibilización realizada en 2023, ha sido una nota de prensa.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación agentes en 2023: No
Presupuesto Previsto:	5.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: No se ha utilizado la partida presupuestaria prevista % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en 2023: No cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. acciones de sensibilización realizadas	Indicadores: A. 1 Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Irekia Eusko Jaurlaritza - Gobierno Vasco :: Emakunde dobla las subvenciones dirigidas a las empresas para la realización de planes de igualdad de cara a contribuir a la reducción de la brecha salarial (euskadi.eus) /Irekia Eusko Jaurlaritza - Gobierno Vasco :: Vídeos (euskadi.eus)	
Valoración general:		

3.4.2. IMPULSO DE UNA ACCIÓN INTERNACIONAL CENTRADA EN LA DIVULGACIÓN Y CAPTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3 Educación y sensibilización social Directriz 3.4 Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial	
Departamento responsable:	Lehendakaritza	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Promoción y difusión de la Estrategia y Plan Operativo de Acción 2025 para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi, con objeto de proyectar buenas prácticas, captar nuevo conocimiento para fortalecer y complementar el marco de las políticas de igualdad.	Grado de Implementación 2023: Decaída Motivos/justificación del grado de implementación: Tal y como se recogió en el informe de seguimiento del año anterior, esta medida no se llevará a cabo hasta que no se elabore una Estrategia concreta. Para ello, se necesitaría también la colaboración de Emakunde y está pendiente una valoración conjunta de este tema.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	-Secretaría General de Acción Exterior: Dir.de Relaciones Exteriores / Dir. de Asuntos Europeos / Delegaciones Gobierno en el Exterior -Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales - Emakunde	Participación agentes en el año 2023: No desarrollada
Presupuesto Previsto:	Sin presupuesto previsto.	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: No desarrollada % presupuesto ejecutado sobre el total previsto 2023: No desarrollada Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de encuentros realizados B. Nº de documentos compartidos	Indicadores: A. No desarrollada B. No desarrollada Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

6.1.4 Eje 4: Sensibilización empresarial y sindical

4.1.1. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA AGENTES SOCIALES		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Trabajo y Seguridad Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Desarrollo de programa subvencional de formación y capacitación en materia de igualdad dirigido a los agentes sociales que forman parte de las Comisiones de Igualdad de las empresas para la negociación y desarrollo de los planes de igualdad, en cumplimiento del RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.	Grado de Implementación en el año 2023: Decaída Motivos/justificación del grado de implementación: no se ha desarrollado
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Agentes sociales	Participación agentes en el año 2023: No
Presupuesto Previsto:	2023= sin definir	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: no desarrollada % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no desarrollada Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de acciones formativas realizadas B. Número de personas asistentes (desglosado por sexo)	Indicadores para el año 2023: A. no desarrollada B. no desarrollada Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

4.1.2. AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Apoyo económico a empresas y entidades privadas para la contratación, a través de subvenciones, de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad. La subvención está orientada a apoyar a las entidades en sus primeros pasos para facilitarles la incorporación de una cultura que promueva la igualdad en el seno de la empresa con el fin de que éstas elaboren sus primeros diagnósticos y planes para la igualdad.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha renovado la convocatoria de subvenciones a empresas y entidades privadas para la contratación de una ayuda para el diseño de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres y se ha subvencionado a 51 empresas por un importe total de 245.693,38 €.
		En cuanto al ámbito de actuación, hay que señalar que 35 entidades pertenecen al sector servicios (10 de intervención social, 9 de educación y formación, 4 de limpieza, 3 de ingeniería y tecnología, 2 de transporte y el resto de otros ámbitos) y 8 al sector industrial (5 de producción de herramientas y piezas, 2 de construcción y 1 del sector metales y soldadura). En total, en cuanto a las cifras, diagnóstico y plan que se proyectan realizar en cada una de estas entidades, es probable que beneficien indirectamente a 1.322 mujeres y 1.192 hombres (personal de las entidades subvencionadas) y a miles más.
		Participación agentes en el año 2023: No
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 245.693,38€.
Presupuesto Previsto:	400.000€	% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 64%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A.Número de empresas adjudicatarias de inversiones por Territorio Histórico B.Número de empresas adjudicatarias de inversiones por tamaño C.Número de mujeres y hombres que se benefician directamente de las mejoras (plantillas)	Observaciones:
		Indicadores para el año 2023: A. Bizkaia; 29 Gipuzkoa; 14 Araba 8 B. 33 <51; 16 >51; 2 >100 C. Mujeres 1.322 Hombres 119
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/enpresak-diru-laguntzak/webema01-contentemas/eu/	
Valoración general:		

4.1.3. MAYOR SISTEMATIZACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DE VALORACIÓN DE PUESTOS EN LAS EMPRESAS A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Trabajo y Seguridad Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Establecimiento de recomendaciones de buenas prácticas para aplicar mayor transparencia en los procesos de selección y promoción en las empresas, así como en la valoración o calificación de puestos de trabajo, a través del Grupo de Igualdad de Género de la Mesa de Diálogo Social, creado en 2019.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Establecimiento de recomendaciones de buenas prácticas para aplicar mayor transparencia en los procesos de selección y promoción en las empresas, así como en la valoración o calificación de puestos de trabajo. Favorecimiento del 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 necesaria para garantizar una selección y promoción igualitarias, y una valoración de puestos con perspectiva de género.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Agentes sociales	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023= Recursos propios	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. no hay indicadores definidos	Indicadores para el año 2023: A. Sin datos Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	El desarrollo de esta actuación se valora muy positivamente ya que alcanza los objetivos propuestos inicialmente	

4.1.4. INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Trabajo y Seguridad Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Elaboración de un estudio cualitativo sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva a través del estudio de los convenios colectivos vigentes en Euskadi, y elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos que se presenten a la Autoridad Laboral Vasca para su depósito y registro. Se ha de entender, cuando se habla de convenios colectivos que se incluyen todos los instrumentos de negociación colectiva relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es decir, tanto convenios colectivos como planes de igualdad.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos que se presenten a la Autoridad Laboral Vasca para su depósito y registro.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Agentes sociales	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023: Sin definir	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 18.158,27
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de informes de impacto de género elaborados	Indicadores para el año 2023: A. 257 informes de convenios colectivos y 20 de planes de igualdad
		Observaciones: Hay que tener en cuenta que la contratación a empresa externa para realizar los informes de los planes de igualdad comenzó en septiembre de 2023.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		El desarrollo de esta actuación se valora muy positivamente ya que alcanza los objetivos propuestos inicialmente

4.1.5. GESTIÓN DE BAI SAREA – RED DE ENTIDADES COLABORADORAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	BAI SAREA – Coordinación, apoyo y seguimiento de la red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Es una red promovida por Emakunde cuyo objetivo es reducir las brechas de género (incluida la brecha salarial) y contribuir a la transformación de la situación empresarial y social. Uno de los grupos de trabajo que componen la red se encarga específicamente de la brecha salarial.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Desde su constitución se han celebrado diez asambleas. En la asamblea de 2023 (noviembre) se presentan los productos de los Grupos Sostenibles, los espacios seguros y los espacios interseccionales, y se otorgan los Premios Bai a las tres mejores prácticas (Laboral Kutxa, Avanza Mobility y Bizitzten). En total se han realizado 41 acciones, 33 sesiones de trabajo con grupos BS y un encuentro con todos los grupos. Además, se han desarrollado 10 herramientas como Bs Vademecum, LAP: señales moradas, mapa de puntos críticos, 6 carteles de sensibilización para el 8 de marzo, 3 infografías y 1 podcast... y también se han realizado diversas formaciones. Ha habido 3 grupos transversales activos, además del Grupo Motor y el Grupo de Comunicación: Grupo de espacios seguros, espacios sostenibles y espacios interseccionales. Un total de 31 entidades han participado en los grupos de trabajo, el 41% de las que componen actualmente la Red.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Empresas que forman parte de la red	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	85.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 102.850€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 121%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de entidades adheridas a la red B. Número de actuaciones desarrolladas C. Número de herramientas creadas	Observaciones:
		Indicadores para el año 2023: A. 75 B. Se han realizado 41 acciones, 33 sesiones de trabajo con grupos BS y un encuentro con todos los grupos. C. Se han desarrollado 10 herramientas
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	https://www.emakunde.euskadi.eus/enpresak-bai-sarea/webema01-contentemas/eu/ https://baisarea.eus/red/	
Valoración general:		

4.1.6. ACTUACIONES DERIVADAS DE LA PRESIDENCIA DEL GRUPO DE TRABAJO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Puesta en marcha, en el marco del convenio de colaboración entre Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y el Consejo de Relaciones Laborales, de un proyecto piloto de apoyo y apoyo a las comisiones negociadoras de los planes de igualdad en las empresas, con el fin de eliminar posibles brechas salariales en las empresas.	Grado de Implementación en el año 2023: Iniciada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha iniciado el contacto y se han mantenido las primeras reuniones.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Consejo de Relaciones Laborales y Emakunde	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	20.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 11.495€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 57%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de reuniones mantenidas B. Numero de documentos elaborados	Observaciones:
		Indicadores para el año 2023: A. 6 (5reuniones internas y una con HEzi2) B. 0
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Convenio de colaboración entre Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y el Consejo de Relaciones Laborales: https://www.euskadi.eus/noticia/2023/emakunde-y-crl-impulsaran-proyecto-piloto-prestar-asistencia-comisiones-negociadoras-planes-igualdad-empresas/web01-ejeduki/es/	
Valoración general:	En la medida en que se trata de un proyecto no finalizado no es posible realizar una valoración todavía	

4.1.7. SERVICIO DE ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO A LAS EMPRESAS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	A través de este servicio se promueve la sensibilización, información, asesoramiento y apoyo para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, como agentes clave para promover las condiciones que permitan la igualdad entre las personas empleadas y la eliminación de los obstáculos que la impiden en su vida cotidiana. Los planes para la igualdad se configuran como medidas eficaces para luchar contra la discriminación y las desigualdades entre mujeres y hombres, por lo que son instrumentos eficaces para luchar contra la brecha salarial.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Servicio de atención y asesoramiento a empresas para promover la igualdad de mujeres y hombres.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación agentes en el año 2023: No
Presupuesto Previsto:	10.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A.Número de consultas de atención ofrecidas B.Número de jornadas realizadas	Observaciones:
		Indicadores para el año 2023: A. 500-600 B. 3
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Observaciones: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/eu_material/adjuntos/berdintasuna.enpresei_laguntzeko_zerbitzua.pdf
Valoración general:		

4.1.8. RECONOCIMIENTO DE ENTIDAD COLABORADORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Además del apoyo económico a la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad, Emakunde reconoce a las instituciones y entidades que realicen actuaciones dirigidas a favorecer y promover una mayor igualdad de mujeres y hombres y a eliminar los obstáculos que la impidan. Para ello, hay que presentar para valorar el diagnóstico y el plan de actuación en materia de igualdad que se ha comunicado a todo el personal y establecer medidas específicas para prevenir y combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: En el marco del Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula la figura de entidad colaboradora, se han reconocido 15 entidades que se han adherido a las anteriores reconocidas. A 31 de diciembre hay 150 entidades colaboradora
		Participación agentes en el año 2023: Sí
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: recursos propios
Presupuesto Previsto:	5.000€	% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de distintivos otorgados B. Número de jornadas realizadas para la entrega de los distintivos	Indicadores para el año 2023: A. 15 B. 0
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/lankidetza-erakundea/webema01-contentemas/eu/
Valoración general:		En la actualidad existen 150 entidades reconocidas como Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Es una figura muy valorada entre las empresas porque les permite diferenciarse del resto, ser un referente en igualdad en su sector y un mejor posicionamiento en la contratación pública.

4.1.9. ELABORACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DE MATERIALES Y ACCIONES FORMATIVAS PARA LA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS Y PLANES PARA LA IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES Y PARA PROMOVER LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

II PLAN OPERATIVO

Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Actualizar la metodología de elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad en las organizaciones para adaptarlos a las nuevas obligaciones normativas relativas a los planes para la igualdad y realizar actuaciones de sensibilización y/o formación sobre los mismos. Se diseñarán acciones formativas sobre estas materias para su impartición en el portal virtual de Emakunde en 2022.	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada Motivos/justificación del grado de implementación: El proceso de adaptación de la metodología no se ha llevado a cabo en 2023 debido al retraso para el año siguiente. Se ha puesto en marcha el proceso de diseño de la Escuela de Igualdad de EBE- Emakunde y se ha diseñado, entre otros, un curso dirigido a empresas para ofrecerlo en 2024
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación de agentes en 2023: No
Presupuesto Previsto:	30.0000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 9.000€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 30% Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Metodología actualizada B. Nº de sesiones de presentación de la herramienta C. Número de sesiones de sensibilización y formación para promover la igualdad de oportunidades D. Número de sesiones preparatorias E. Número de mujeres y hombres que han participado en eventos y/o formación	Indicadores para el año 2023: A. Se ha pospuesto B. No realizado C. 1 D. 1 E. Sin datos Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	https://formakunde.eus/temas/empresas-y-empleo/	
Valoración general:		

4.1.10 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA DE OSAKIDETZA

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4 Sensibilización empresarial y sindical Directriz 4.1. Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Departamento de Salud – Osakidetza - Dirección RRHH Osakidetza - Subdirección de Desarrollo y Formación	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Se continuará con la programación y oferta de diversas acciones formativas de igualdad para toda la plantilla de Osakidetza. Se prevé que en 2023 se desarrollen los siguientes cursos: <u>Actualización en materia de igualdad</u> , Dirigido a Personal directivo, Mandos intermedios y órganos de gobernanza (incluye la parte social). Oferta a toda la plantilla: <u>-Conceptos básicos en igualdad</u> <u>-Masculinidades, igualdad y cambio de valores</u> <u>-Masculinidades Corresponsabilidad y cuidados.</u>	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: La formación específica para la gestión y despliegue del Plan de Igualdad fue iniciada en 2021, en el 2023 se ha realizado una actualización para personal directivo, mandos intermedios y órganos de gobernanza. En total 15 eventos con 1.788 personas formadas. La formación continua a la plantilla ha continuado desde 2021, tanto con los conceptos básicos, como con la formación más específica de Gizonduz (cursos sobre masculinidades). Asimismo existe formación de temática asociada en “Género y salud” (16 eventos, 3.671 personas) y “Violencia de Género” (21 eventos, 3.424 personas).
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Subdirección de Desarrollo y Formación –Serv.de Igualdad y Participación –Serv. corp de Formación	Participación de agentes 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado en 2023 (€): 50.020€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto 2023: No cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. N°de accc. anuales programadas y ejecutadas de formación. B. Nª de personas formadas por sexo	Indicadores 2023: A.15 acciones B.1.440 mujeres y 348 hombres (formación de VG) / 12.382 mujeres y 1.960 hombres (género y salud)
		Observaciones: Existen otras formaciones relacionadas con igualdad que se imparten en Osakidetza.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		Desde la aprobación del I plan de Igualdad en 2021 se ha conseguido sistematizar la formación en materia de igualdad, realizándose actualizaciones en la oferta de cursos existentes y además, ofrecer formación continua tanto en nueva normativa como en políticas de igualdad.

4.1.11. PROMOCIÓN E INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Economía Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Promoción e integración de la igualdad de mujeres y hombres en las empresas de economía social a través de la puesta en marcha del Plan Estratégico Interdepartamental e Interinstitucional de Economía Social (2022-2026).	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: En 2023, el Departamento de Trabajo y Empleo ha participado en el acto de reconocimiento y visibilización de las mujeres en el ámbito del cooperativismo vasco. Se trata de un acto organizado por la Confederación de Cooperativas de Euskadi KONFEKOOP y el Consejo Superior de Cooperativas CSCE-EKGK con motivo del 8 de marzo.
		Participación agentes en el año 2023: SI
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: Observaciones:
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Cooperativas	
Presupuesto Previsto:	Por definir	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. (Por definir)	Indicadores para el año 2023: A. Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

4.1.12. IMPULSO A LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS PYMES A TRAVÉS DE ELKARGI Y LUZARO

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Departamento de Economía y Hacienda - Dirección de Política Financiera	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Promoción de la elaboración de planes de igualdad en las PYMES a través de un convenio de colaboración con la Sociedad de Garantía Recíproca de Elkargi, SGR y con Luzaro, E.F.C., S.A. (Establecimiento Financiero de Crédito, S.A.) como mecanismo para impulsar el diseño de planes de igualdad en las empresas.	Grado de Implementación 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: LUZARO, E.F.C., S.A. exige a las PYMES con más de 50 personas en plantilla una declaración responsable de si disponen planes de igualdad antes de formalización de los préstamos, que posteriormente son objeto de aval por parte de la Administración, si bien en el Convenio vigente desde 2020 a 2024 no incluye estipulaciones en este sentido. Además, LUZARO, a pesar de no tener obligación de contar con plan de igualdad, lo ha elaborado y registrado un plan de igualdad fruto del compromiso con el Departamento de Economía y Hacienda y conforme a lo establecido en el Convenio vigente ELKARGI, SGR, en los Convenios de Reafianzamiento vigentes con el Departamento de Economía y Hacienda se compromete a promover entre las empresas beneficiarias la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres, así como proporcionar, en su caso, información y formación a las empresas que lo soliciten.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Elkargi, SGR	Participación agentes en 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	Por definir.	Presupuesto ejecutado (€) en el año 2023: Sin datos
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto 2023 : Sin datos
		Observaciones: No hay una partida específica en el presupuesto 2023 para impulsar los planes de igualdad
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Informes reportados por Elkargi, SGR B. Informes pendientes de reportar por Luzaro, EFC	Indicadores: Sin datos
		Observaciones: A. Pendiente 2024. En estudio la formalización de nuevo convenio con Elkargi SGR para impulsar la aprobación de planes de igualdad de mujeres y hombre y formación en materia de igualdad entre las empresas socias, así como la asignación de una parte del presupuesto por parte del Departamento de Economía y Hacienda para su desarrollo. B. Pendiente 2024. En fase de estudio y preparación un nuevo Convenio Luzaro para un periodo de 4 años, en el que se incluirán nuevas estipulaciones en materia de igualdad, tanto para Luzaro en lo que se refiere a información a remitir, como por las empresas en materia de cumplimiento en materia de igualdad. Consecución de equilibrio entre mujeres y hombres el Consejo de Administración de Luzaro. Incluir modelo de Declaración responsable en materia de igualdad en los Convenios de Luzaro.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida y valoración general:		

4.2.1 IMPULSO DE LA GESTIÓN AVANZADA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.2 Profundizar en una gestión avanzada sin emisiones de género que valore y apoye el desarrollo de las personas	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Promover la concienciación sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en la gestión avanzada de las organizaciones, a través de la suscripción de un convenio de colaboración con la fundación Euskalit para la realización de materiales y acciones de sensibilización y apoyo en la gestión del buscador de buenas prácticas en igualdad en la gestión. Todo ello con especial atención a la incorporación de la igualdad en la gestión de las personas con el fin de reducir la brecha salarial.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Actualización de la Guía para la puesta en valor de la gestión avanzada: Emakunde y Euskalit publican una versión renovada de la Guía para poner en valor la gestión desde la perspectiva de género. Píldoras online sobre igualdad y estrategia, igualdad y sociedad: Se han diseñado dos vídeos sobre igualdad de gestión avanzada en el apartado Estrategia y otro sobre igualdad en el apartado Sociedad. Para ello, en cada vídeo hemos contado con la colaboración de 3 entidades que cuentan sus buenas prácticas. La jornada IGUALDAD EN LA GESTIÓN AVANZADA: HERRAMIENTAS Y EXPERIENCIAS (VII) se celebró en Bilbao el 27 de octubre y se presentó la guía anteriormente citada, así como la presentación de las 3 mejores prácticas sobre gestión avanzada e igualdad identificadas en 2023 (Lantegi Batuak, Hutchinson y Ulma Packaging).
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Euskalit	Participación de agentes en 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	10.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 30.590,96€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 305%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A.Actuaciones audiovisuales de sensibilización/formación B. Número de jornadas realizadas C.Número de buenas prácticas identificadas y subidas al buscador	Observaciones: Guía para poner en valor la gestión avanzada: 10.829,5 € Píldoras online sobre igualdad y estrategia, igualdad y sociedad: 17.545 € IGUALDAD EN LA GESTIÓN AVANZADA: HERRAMIENTAS Y EXPERIENCIAS (VII): 2.216,46 €
		Indicadores para el año 2023: A. 2 B. 1 C. 14
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Observaciones: Genero-ikuspegitik kudeaketari balioa emateko gida (PDF) Kudeaketa aurreratuan berdintasun praktiken bilatzailea Kudeaketa aurreratuari buruzko jardunaldiak (Euskaliten kudeaketa aurreratuari buruzko Europa Astearen barruan)	
Valoración general:		

4.3.1. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS GRUPOS DE TRABAJO DE LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.3 Fomentar la transparencia salarial	
Departamento responsable:	Departamento de Trabajo y Empleo – Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social –Dirección de Trabajo y Seguridad Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Coordinación de la integración de la igualdad de mujeres y hombres como eje transversal en todos los grupos de trabajo sectoriales creados en el marco de la Mesa de Diálogo Social. Mediante el Diálogo Social se ha de lograr la mejora de los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, para así ir reduciendo la brecha salarial. Igualmente, a través de la negociación colectiva, se pueden implantar en las empresas medidas de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que permitan eliminar la brecha salarial.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Los diferentes grupos de trabajo constituidos en el marco de la Mesa de Diálogo Social han continuado trabajando a lo largo de 2023 considerando la igualdad de género como un eje transversal en todos los acuerdos adoptados.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Agentes sociales	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	2023= Recursos propios	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: Recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. (Por definir)	Indicadores para el año 2023: A. Sin datos Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		<i>El desarrollo de esta actuación se valora muy positivamente ya que alcanza los objetivos propuestos inicialmente.</i>

4.4.1 REFUNDIR Y ACTUALIZAR EN UN SOLO ACUERDO LOS DISTINTOS ACUERDOS E INSTRUCCIONES APROBADAS POR EL CONSEJO DE GOBIERNO EN RELACIÓN CON LA BRECHA SALARIAL		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.4 Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial	
Departamento responsable:	Departamento de Economía y Hacienda - Dirección de Patrimonio y Contratación y la Dirección de Servicios	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Refundición y actualización en un solo Acuerdo de los distintos Acuerdos e Instrucciones aprobadas por el Consejo de Gobierno en relación con la incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.Para ello se llevarán a cabo 3 fases: A. Reflexionar junto a responsables de contratación y técnicas de igualdad sobre las dificultades a la hora de incluir cláusulas de igualdad en la contratación pública. B. Aprobar una nueva Instrucción por el Consejo de Gobierno en relación a las cláusulas de igualdad en la contratación que actualice la instrucción para la igualdad retributiva. C. Formar a las técnicas en igualdad en la nueva Instrucción para la introducción de cláusulas	Grado de Implementación 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Aunque su periodo de ejecución estaba previsto para 2025, se ha iniciado en 2023. A. Se han realizado 6 sesiones con 90 personas representantes de todos los departamentos, organismos autónomos y los siguientes entes públicos de derecho privado: Osakidetza, URA, SPRI, HAZI IHOBE, EVE, IVF entre otros B. Se están llevando a cabo reuniones del departamento con Emakunde para consensuar la nueva Instrucción C. Se ejecutará una vez aprobada la Instrucción por el Consejo de Gobierno
		Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:
		Participación agentes 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	Recursos propios	Presupuesto ejecutado en 2023 (€): 2.176,12 €
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto 2023 : no cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Acuerdo aprobado por el Consejo de Gobierno	Observaciones:
		Indicadores: A. En proceso (Se están llevando a cabo reuniones del departamento con Emakunde para consensuar la nueva Instrucción) Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

4.4.2. PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS

II PLAN OPERATIVO

Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical Directriz 4.1 Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el "plan de incorporación de la mujer a la industria":	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Puesta en marcha del servicio de asesoramiento y apoyo y diseño e implementación de acciones formativas y de sensibilización para continuar con la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de contratación, subvenciones y convenios. Se seguirá apoyando al personal de la Administración Pública a través de las directrices para la integración de la igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de contratación y subvenciones, y se informará a las empresas y entidades para el cumplimiento de cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación y/o en las bases reguladoras de la concesión de subvenciones. Entre otras ayudas, se prevé la actualización de la guía "Guía para empresas: igualdad en la contratación".	Grado de Implementación en el año 2023: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha prestado un servicio de asesoramiento y apoyo para seguir integrando la perspectiva de género en los procedimientos de contratación, subvenciones y convenios. Se ha iniciado y desarrollado el proceso de elaboración, junto con el Departamento de Economía y Hacienda, de las instrucciones para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos (Instrucción aprobada en 2024). Las acciones de sensibilización no se han diseñado porque han sido organizadas por el propio Departamento de Economía y Hacienda. No se han realizado sesiones formativas. Esta previsión no se ha desarrollado la "Guía para empresas: igualdad en la contratación", ya que el proceso se iniciará cuando se apruebe la instrucción.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Dpto de Economía y Hacienda	Participación agentes en el año 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	20.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: 5.755€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: 28,78%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de materiales actualizados B. Número de acciones formativas y de sensibilización C. Número de servicios de asesoramiento prestados	Observaciones:
		Indicadores para el año 2023: A. No se han actualizado materiales B. No se han realizado C. Se han atendido 50 consultas y prestado el correspondiente asesoramiento.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

4.4.3. INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA REALIZADA POR OSAKIDETZA Y SEGUIMIENTO DE LAS MISMAS

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4 Sensibilización empresarial y sindical Directriz 4.4. Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial	
Departamento responsable:	Departamento de Salud – Osakidetza - Dirección RRHH Osakidetza - Subdirección de Desarrollo y Formación	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021- 2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Osakidetza actualizará e incorporará cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación. Asimismo, realizará el seguimiento de estas cláusulas. A partir de la revisión de las cláusulas de igualdad en los pliegos y del desarrollo de directrices para la definición de las cláusulas que deben ser requeridas y su incorporación en todos los pliegos de expedientes de contratación sin excepción, se llevará a cabo el seguimiento de estas cláusulas en todos los contratos de Osakidetza.	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Realizada la inclusión de las clausulas en pliegos, así como su seguimiento.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	-Dirección Económico Financiera -Servicio de contratación -Unidades Promotoras	Participación agentes 2023: Sí
Presupuesto Previsto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado en (€) 2023: Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto 2023: No cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Cláusulas incorporadas (iniciada 2021) B. Informe de seguimiento de la introducción de cláusulas en los contratos (Realizado Sí / No)	Indicadores: 2023: A. Sí B. Sí
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		RESOLUCIÓN 34/2024, de 22 de marzo, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Valoración general:	Positiva	

4.4.5. ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL MANDATO DEL ART. 19. (TRABAJO POR CUENTA AJENA)

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	EJE 4. Sensibilización empresarial y sindical 4.4.Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial	
Departamento responsable:	Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente - Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria. Todas las direcciones salvo la de Pesca y Acuicultura	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Estatuto de las Mujeres Agricultoras. Cumplimiento del mandato del art. 19. Trabajo por cuenta ajena. Concurrencia competitiva: Como criterio de valoración, se establece una puntuación de la menos un 15% del máximo alcanzable para las empresas que empleen al menos un 40% de mujeres. Si hubiera prorrateo, las empresas contempladas en el párrafo anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratear. Si no hay comparación ni prorrateo, se establecerá entre los criterios de valoración que las empresas solicitantes empleen al menos un 40% de mujeres. Las priorizaciones previstas en los apartados anteriores no se aplicarán a las empresas en cuyos órganos de dirección no participen mujeres en una proporción al menos equilibrada.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Completada s.e.u.o.
Participación / Rol de agentes colaboradores:	No se preveen	Participación agentes en el año 2023: No
Presupuesto Previsto:	No está previsto	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: no disponible
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de empresas que cuentan con plantillas paritarias y órganos de dirección con presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Indicadores para el año 2023: A. Sin datos.
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		Hay que mejorar la recogida de datos e incorporar resultados a este plan.

4.4.6. ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL MANDATO DEL ART. 15. (AYUDAS Y SUBVENCIONES)		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	EJE 4. Sensibilización empresarial y sindical 4.4.Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial	
Departamento responsable:	Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente - Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria. Todas las direcciones salvo la de Pesca y Acuicultura	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:		
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Cumplimiento del mandato del art. 15 Ayudas y subvenciones: se priorizará la titularidad de las agricultoras, siempre que no esté vedado por normativa comunitaria. a) En los criterios de valoración para los procedimientos en que se produzca la comparación de las solicitudes presentadas, una puntuación por este hecho que represente al menos un 15% del total máximo alcanzable. b) Cuando el objeto subvencional sea la mera realización de una actividad, se establecerá, para las explotaciones cuya titularidad una cuantía entre un 10 y un 20% superior a la prevista con carácter general. c) Si se prevé prorrateo, las explotaciones contempladas en la letra anterior recibirán el importe íntegro, sin prorratear. d) Si no hay comparación ni prorrateo, se establecerá entre los criterios de cuantificación que la explotación que solicite la ayuda tenga como titular a una mujer, o sea de titularidad compartida, o de una persona jurídica en la que el porcentaje o las participaciones sociales en manos de mujeres sean como mínimo el 50%.	Grado de Implementación en el año 2023: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación:
Participación / Rol de agentes colaboradores:	No se preveen	Participación agentes en el año 2023: No
Presupuesto Previsto:	No está previsto	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2023: no disponible % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2023: no cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de mujeres titulares o personas en titularidades conjuntas que han recibido subvenciones	Indicadores para el año 2023: A. Sin datos.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida y valoración general:		Observaciones: Hay que mejorar la recogida de datos e incorporar resultados a este plan.

6.2 Medidas inicialmente no previstas en el II Plan Operativo implementadas en 2023

1.4.6 Incrementar la tasa de actividad de las mujeres del medio rural y litoral

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1 Reducir la desigualdad del salario/hora Directriz 1.4. Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico	
Departamento responsable:	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente (Viceconsejería de Agricultura Pesca y Política Alimentaria	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Incrementar la tasa de actividad de las mujeres del medio rural y litoral. Subvenciones de la Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Calidad e Industria Alimentarias con ayudas al emprendimiento y la creación de empleo por cuenta ajena. Lehiatu, Leader, Itsaspen, Estrategias de Desarrollo Participativo...	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se han realizado las acciones previstas para esta medida.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Dpto. Viceconsejería, Mendinet, GALP	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado(€): no disponible.
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Sin indicadores definidos	Indicadores: No se han definido indicadores para esta medida.
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Plan de Subvenciones del Dpto.	
Valoración general:	Se percibe la necesidad de mejorar la recogida de información	

1.4.7 Impulsar la presencia de alumnas en estancias formativas de estudiantes en buques pesqueros		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 1 Reducir la desigualdad del salario/hora Directriz 1.4. Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico	
Departamento responsable:	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente (Dirección de Pesca y Acuicultura)	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023 y siguientes	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Programa Itsasoratu. Ayudas a empresas pesqueras para posibilitar estancias formativas de estudiantes en buques pesqueros. Se incrementa en 1.000€ la cantidad asignada (3.600€ estancia formativa) si la persona embarcada es una mujer.	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: La acción se completó porque el programa de ayudas se puso en marcha con la dotación extra para mujeres, pero no obtuvo el impacto deseado, no hubo alumnas que se embarcaran.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Empresas pesqueras	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	Sin presupuesto definido	Presupuesto ejecutado (€): No disponible.
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de alumnas embarcadas.	Indicadores: A. 0
		Observaciones: La acción se completó porque el programa de ayudas se puso en marcha con la dotación extra para mujeres, pero no obtuvo el impacto deseado, no hubo alumnas que se embarcaran.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Evaluación actuaciones igualdad 2023 aplicativo de Emakunde.
Valoración general:		No se obtuvieron los resultados y el impacto deseado.

1.5.5 Divulgación del Estudio Impacto de las Mujeres en la Competitividad Industrial.

II PLAN OPERATIVO

Encaje estratégico:	EJE 1. Reducir la desigualdad del salario/ hora DIRECTRIZ 1.5.Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	
Departamento responsable:	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Divulgación del Estudio Impacto de las mujeres en la competitividad Industrial en diversos foros: IV edición de “LEADERS IN TECH CONFERENCE” World Manufacturing Forum	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha realizado la divulgación en distintos foros.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	SPRI	Participación agentes: Sí.
Presupuesto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado(€): Recursos propios
		Observaciones: La medida se ha desarrollado con recursos propios.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	No hay indicadores definidos	Indicadores: No disponible.
		Observaciones: No se han definido indicadores.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Estudio realizado por SPRI sobre el impacto de las mujeres en la competitividad industrial Boletín SPRI 16 de abril 2023 Boletín SPRI 4 de diciembre 2023
Valoración general:		Se desconoce

1.5.6 Integración de la perspectiva de género en el Comité Vasco de Internacionalización Empresarial.

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	EJE 1. Reducir la desigualdad del salario/ hora DIRECTRIZ 1.5.Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	
Departamento responsable:	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	III Foro del Comité Vasco de Internacionalización Empresarial, liderado por la Agencia Vasca de Internacionalización (Basque Trade & Investment) y el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. Avances en el ámbito “Mujer e internacionalización”: Presentación de un programa de Mentoring para Mujeres enfocado a su empoderamiento en el ámbito empresarial que se desarrollará en 2024	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha realizado el evento previsto.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Agencia Vasca de Internacionalización (Basque Trade & Investment)	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado(€): Recursos propios
Indicadores de seguimiento y evaluación:	Nº de eventos	Observaciones:
		Indicadores: A. 1 evento Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		III Foro Comité Vasco Internacionalización Empresarial Ecosistema Vasco de Internacionalización
Valoración general:		

1.5.7 Creación de la Mesa por la Igualdad en la Industria y en la Tecnología.

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	EJE1 Reducir la desigualdad salario hora Directriz 1.5. Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	
Departamento responsable:	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Contratación de la dinamización de la Mesa por la Igualdad en I Industria y la Tecnología.	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se han realizado las acciones previstas para esta medida.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Parques Tecnológicos, Viceconsejería de Tecnología, Innovación y Transformación Digital. BRTA, Emakunde	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	Sin presupuesto definido.	Presupuesto ejecutado(€): no disponible.
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A.Contrato realizado (sí /no) B.Constitución de la Mesa (sí /no)	Indicadores: A. Contrato para la dinamización realizado (Sí) B. Constitución de la Mesa realizada (Sí)
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		La UAI del Dpto. ha tenido noticias indirectas del tema. Se desconoce alcance

3.3.3 IMPULSO Y COORDINACIÓN DE LAS MEDIDAS RELACIONADAS CON EL EMPLEO EN DISTINTOS PLANES Y ESTRATEGIAS DE REFERENCIA

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	EJE 3. Educación y Sensibilización Social 3.3 Gidalerroa. Evaluar el avance en el desarrollo de las directrices y el impacto real alcanzado por cada una de las medidas puestas en marcha.	
Departamento responsable:	Lehendakaritza	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2030	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Impulso y coordinación de las medidas relacionadas con el empleo en relación con la Estrategia Vasca de Reto Demográfico 2030, la Estrategia Vasca de Apoyo a la Emancipación Juvenil 2030 y el V Plan Joven. Estas medidas están relacionadas con el salario, la conciliación y la orientación.	Grado de Implementación: Parcialmente desarrollada Motivos/justificación del grado de implementación: Propia asistencia al curso
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Lehendakaritza y Otros departamentos de GV	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado(€): Sin datos Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Realizar el seguimiento anual de las acciones. B. Preparar informes de seguimiento.	Indicadores: A. Sí B. Sí Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		V Plan Joven https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/gazte_politikak_sarrera/eu_gazte/adjuntos/V.-GAZTE-PLANA-BEHIN-BETIKOA.pdf Estrategia Vasca de Reto Demográfico 203: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/estrategia_vasca_2030/eu_def/adjuntos/II_Dok_operatiboa_Erronka_demografikoa_eus.pdf Memoria Seguimiento Estrategia Vasca de Reto Demográfico 203: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/estrategia_vasca_2030/eu_def/adjuntos/Memoria-2023-Reto-Demogra-fico-Eusk.pdf Estrategia Vasca de Apoyo a la Emancipación Juvenil 2030 https://bideoak2.euskadi.eus/2023/03/21/news_84486/Estrategia_emancipacion_juvenil_Doc_II_EUS.pdf
Valoración general:		

4.1.13 GRUPO DE TRABAJO PLAN DE IGUALDAD OSAKIDETZA

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4 Sensibilización empresarial y sindical Directriz 4.1. Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Departamento de Salud – Osakidetza - Dirección RRHH Osakidetza - Subdirección de Desarrollo y Formación	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Grupo de trabajo para lograr el cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad de Osakidetza (ejes 3 y 4).	Grado de Implementación: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: Grupo de trabajo iniciado oficialmente en 2021, al que se añadió nuevas personas del ámbito de Presupuestos y de Planificación y gestión (nóminas) en 2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Sub.de Desarrollo y Formación – Serv.de Igualdad y Participación – Sub.Presupuestos _Sub. TIC- Sub.Planificación y Gestión RRHH.	Participación agentes: Sí Subdirección de Desarrollo y Formación –Serv.de Igualdad y Participación –Subdirección Presupuestos _Subdirección TIC-Subdirección Planificación y Gestión RRHH.
Presupuesto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado (€): 4.683,75€ Observaciones: - Recursos propios para gestión del grupo. - Formación con Fundación EDE 4.683,75€
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Conformación Grupo Trabajo (Realizado Si/No) B. Nº reuniones Grupo C. Nª de personas formadas por sexo D. Documento guía para análisis brechas retributivas de género (Realizado Sí / No)	Indicadores: 2023 A. Sí B. 9 reuniones C. 10 personas (8 mujeres y 2 hombres) D. Sí Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Documento: Aspectos clave para el cálculo y análisis de las brechas retributivas de género. Osakidetza.	
Valoración general:	Se ve la necesidad de seguir trabajando en la herramienta y los informes para el análisis de la Brecha.	

4.1.14 APOYO A LA EMPRESA COOPERATIVA COMO AGENTE CLAVE PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO ECONÓMICO Y EL MODELO SOCIAL SOSTENIBLE

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4 Sensibilización empresarial y sindical Directriz 4.1. Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2025	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	El objetivo es elaborar un informe en el que se hayan identificado buenas prácticas en materia de conciliación en empresas cooperativas. Esta propuesta es fruto de una reflexión conjunta entre el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales de Eusko Jarularitza, Emakunde y Konfekoop.	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha completado la primera fase, acorde a lo previsto para 2023.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Konfekoop	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	Sin presupuesto previsto.	Presupuesto ejecutado (€): 18.139€
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A.Elaborar la Memoria de resultados	Indicadores 2023: A. Se ha elaborado la memoria de resultados y el contenido mínimo de los nuevos procedimientos.
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

4.1.15 APOYO A LA FEDERACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS, DIRECTIVAS Y PROFESIONALES DE EUSKADI PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES DIRIGIDAS AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4 Sensibilización empresarial y sindical Directriz 4.1. Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Enpresariak-Federación de Empresarias, Directivas y Profesionales de Euskadi es una entidad cuyo objetivo es garantizar la presencia de las mujeres en los órganos de decisión del tejido socioeconómico vasco. Entre sus objetivos destacan: 1. Realizar la reivindicación pública necesaria para el avance de las políticas económicas y de empleo en relación con la posición de las mujeres en los órganos de dirección del tejido empresarial vasco y llevar la voz de sus representados en relación con sus problemas y objetivos legítimos. 2. Aprobar la presencia institucional en consejos, foros y espacios similares para la definición y diseño de las políticas públicas de economía, trabajo, empleo, formación y sostenibilidad en el ámbito de Euskadi y en otros ámbitos geográficos 3. Organizar actividades de difusión, formación y sensibilización, así como otras actividades que puedan ser de interés para los fines de Enpresak y sus organizaciones asociadas, relacionadas con la igualdad en el empleo y la superación de las discontinuidades que mantienen a las mujeres en situaciones de desigualdad en el ámbito del empleo, de la empresa o de los diferentes sectores económicos de la sociedad. 4. Generar y difundir conocimiento sobre la situación de las mujeres en puestos directivos, juntas directivas, consejos de administración, actividades profesionales de prestigio, emprendimiento, oportunidades de desarrollo profesional y su reconocimiento económico y social, etc. 5. Establecer relaciones de colaboración con entidades públicas y privadas que puedan contribuir al desarrollo de la actividad empresarial y profesional de las mujeres, promoviendo, apoyando y participando en redes o encuentros que se desarrollen en cualquier ámbito geográfico y que traten temas que afecten a las personas empresarias, directivas y profesionales.	Grado de Implementación: Parcialmente desarrollada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Es una acción que continuará desarrollándose en 2024.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	EnpresariAK- FEDERACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS, DIRECTIVAS Y PROFESIONALES DE EUSKADI compuesta a nivel territorial por Araba, Bizkaia y Gipuzkoa (AMPEA, AED y ASPEGI).	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado (€): 20.000€
Indicadores de seguimiento y evaluación:	a. Numero de jornadas realizadas	Observaciones:
		Indicadores 2023: A. Se ha celebrado una jornada
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	https://www.emakundeblog.euskadi.eus/entrada-blog/2023/nerea-melgosa-la-estrategia-del-gobierno-vasco-pretende-situar-a-euskadi-en-2023-entre-los-paises-europeos-con-menor-brecha-salarial/webema00-contentblog/es/	
Valoración general:		

4.2.3 Incorporar la igualdad en la Gestión Avanzada		
II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	EJE 4 Sensibilización empresarial y sindical Directriz 4.2. Profundizar en una gestión avanzada que ponga en valor y apoye el desarrollo de las personas, sin sesgos de género	
Departamento responsable:	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	1. Gestión Avanzada: Realización de Actos conjuntos en Semana Europea de la Gestión Avanzada 2. Programa de formación-acción Knowinn	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación:
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No están previstos	Participación agentes: No
Presupuesto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado(€): 12.896,78 €
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A.Gestión Avanzada: Nº de actos en torno a la Semana de la Gestión Avanzada B.Formación: Nº Cursos y Personas asistentes desagregada por sexo	Indicadores: A. Gestión Avanzada: 2 actos B. 2 Cursos y 18 personas participantes en Prestakuntza 2023: 15 mujeres y 3 hombres
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Evaluación de las actuaciones a favor de la igualdad 2023 aplicativo de Emakunde.
Valoración general:		Actuación necesaria, pero el nivel que desarrolla es muy básico.

4.2.4 INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL MODELO INCLUSIVO PARTICIPATIVO DE EMPRESA (MIPE)

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	EJE 4 Sensibilización empresarial y sindical Directriz 4.2. Profundizar en una gestión avanzada que ponga en valor y apoye el desarrollo de las personas, sin sesgos de género	
Departamento responsable:	Emakunde	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2024	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	El MIPE, en los parlamentos navarro y vasco, aprobó por unanimidad el Modelo Inclusivo Participativo de empresa (MIPE) en 2018. A partir de ahí, la Fundación Arizmendiarieta, con la colaboración de EUSKALIT, diseñó orientaciones, buenas prácticas y posibles indicadores de seguimiento como guía orientativa para la implantación de este modelo en todas las empresas de nuestro ámbito. El objetivo general es mejorar la competitividad de las empresas mediante la aplicación de valores y sistemas de gestión que faciliten la implicación de las personas y, así, una mayor aportación. De esta forma se incrementa la innovación y el éxito empresarial, así como la satisfacción de los trabajadores y el valor social generado. Un segundo objetivo en este trabajo es la incorporación de la perspectiva de género en este MIPE para que los avances en la estrategia, gestión e incorporación de la igualdad de mujeres y hombres a lo largo de toda la vida laboral contribuyan también a mejorar la competitividad de las empresas.	Grado de Implementación: Completada Motivos/justificación del grado de implementación: A lo largo de 2023, se ha actualizado el modelo y se han recogido las conclusiones en un informe elaborado por la Fundación Arizmendiarieta. La aplicación de este modelo, debe adecuarse a las circunstancias y prioridades de cada realidad empresarial. A través de un proceso participativo se han realizado aportaciones al modelo MIPE para incorporar la perspectiva de género en el mismo. Se ha entregado el modelo actualizado.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Fundación Arizmendiarieta	Participación agentes: sí
Presupuesto:	Sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado(€): 4.800€ Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Incorporar la perspectiva de género en el modelo MIPE	Indicadores: A. Se ha actualizado el modelo y se ha entregado el informe correspondiente Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

4.3.3 SENSIBILIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN BRECHA SALARIAL EN ESPACIOS ECONÓMICOS Y LABORALES

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL Directriz 4.3. Fomentar la transparencia salarial	
Departamento responsable:	Economía y Hacienda	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023	
2023	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Reflejar la BRECHA SALARIAL existente en el mercado laboral vasco, desde el ámbito económico: 1. Realización de informes: Informe Coyuntura DI-DA trimestral y anual. 2. Realización de presentaciones en el Observatorio de Industria y en las empresas de Rating, para sensibilizar y visibilizar la brecha existente.	Grado de Implementación: Completada
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se han realizado los informes de coyuntura previstos (anual y trimestral) y se han llevado acabo 4 presentaciones en distintos espacios económicos: Observatorio de Industria y ante las empresas de rating.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	DIRECCIÓN DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	Sin presupuesto asignado	Presupuesto ejecutado(€): Recursos propios
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Realización de informes B. Sensibilización: presentaciones	Indicadores: A. Sí B. Sí
		Observaciones: se han llevado a cabo 4 presentaciones de sensibilización/divulgación
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		Muy positiva

7. CONCLUSIONES

Según toda la información recogida en este informe de seguimiento, podríamos concluir que el grado de desarrollo del II Plan Operativo en 2023, es notable, ya que el 82,5% de las medidas previstas en él, se han implementado en su totalidad o desarrollado parcialmente, un porcentaje muy similar al registrado en el ejercicio anterior (82,6% en 2022).

- Si observamos el desarrollo por ejes, el eje 1 que hace referencia a reducir las desigualdades en el salario/hora, es el eje con mayor grado de desarrollo parcial y completo, con un 92,3% de sus 13 medidas desarrolladas. En segundo lugar, el eje 4, vinculado a la sensibilización empresarial y sindical con 19 medidas, presenta un grado de desarrollo parcial y/o total del 89,5% y el eje 2, relativo a reducir la desigualdad en la jornada laboral, por su parte, se sitúa en el 84,2% de desarrollo. Sin embargo el eje 3, relacionado con la educación y sensibilización social, como ya ocurría en el informe de seguimiento de 2022, sigue siendo uno de los ejes menos desarrollados, con 12 medidas previstas para 2023, presenta un grado de desarrollo parcial o completo del 58,3%.
- Por departamentos, los que cuentan con mayor número de medidas en 2023 son: el Dpto. de Trabajo y Empleo (16 medidas), Emakunde (13 medidas) y el Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales (12 medidas). El grado de desarrollo que presentan las medidas impulsadas desde estos resulta significativo, alcanzando un 87,6%, 92,3% y 91,7% respectivamente. Otros departamentos, aunque con menor número de medidas, también presentan grados de desarrollo elevados (Salud, Economía y Hacienda, y/o Educación).
- Además es notable el esfuerzo realizado por incorporar nuevas medidas al II Plan Operativo, con 12 nuevas medidas, así como su desarrollo.
- Del total de las 19 medidas vinculadas con el Plan de incorporación de la Mujer a la Industria-PIMI, en 2023, el 57,9% de las medidas se han completado y un 31,6% de las medidas se han desarrollado parcialmente. Sin embargo en 2022, el avance que presentaban las medidas vinculadas al PIMI, fue ligeramente superior (59,1% y 36,4%).

El grado de ejecución presupuestaria³⁷ en 2023 ha alcanzado un 80% sobre el inicialmente previsto y en valores absolutos, la ejecución presupuestaria supera los 68 millones de euros. La ejecución presupuestaria de este año, se sitúa por encima de la conseguida en 2022 (cuando fue de un 73,7%).

- Por ejes, el eje con mayor volumen presupuestario previsto era el eje 2, relativo a la reducción de la desigualdad jornada laboral. Cabe resaltar que la diferencia en volumen presupuestario con respecto al resto de ejes es muy significativa. Además entre todas las medidas adheridas a este eje y gracias al esfuerzo realizado desde todos los departamentos y organismos autónomos implicados, se ha conseguido ejecutar una buena parte del presupuesto previsto, concretamente, un 82,5%.

³⁷ Es importante tomar como orientativo e interpretar con cautela el análisis presupuestario. Tal y como se ha expuesto en el apartado referente a este análisis, no ha sido posible recoger datos presupuestarios de todas las medidas, ya que algunas medidas se han desarrollado con recursos propios, o no se ha podido recabar información a través del Dpto. correspondiente.

- Las medidas vinculadas con el Plan de incorporación de la Mujer a la Industria-PIMI, han alcanzado un nivel de ejecución presupuestaria del 82,1% en 2023 (mientras que en 2022 fue de un 71,1%).

Finalmente, según los datos recogidos en los principales indicadores de Brecha Salarial³⁸ el desarrollo de la Estrategia y de los Planes Operativos de Acción están contribuyendo a través del impulso de las distintas medidas, ha disminuido la Brecha Salarial en Euskadi.

En 2023, se observa que aumenta el número de matriculaciones de mujeres en carreras STEAM; así como en formación profesional industrial; se reduce la diferencia entre hombres y mujeres en el tiempo promedio dedicado a los trabajos domésticos y al cuidado de personas del hogar; incrementan también las empresas y personas beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad; los nuevos planes de igualdad registrados; disminuye la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de contratación a tiempo parcial; y se reduce también la desviación existente entre hombres y mujeres en la cuantía de las pensiones de jubilación.

Por lo tanto, todos estos factores indudablemente, favorecen la consecución progresiva del objetivo fundamental de la Estrategia 2030 de eliminar la discriminación salarial existente entre mujeres y hombres.

³⁸ El detalle se recoge en los capítulos 5 y 6 de este informe.

8. ANEXO: TABLAS DE RESULTADOS

Tablas (capítulos 4 y 5)	Página
▪ DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA 2023 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y EJE DE ACTUACIÓN AL QUE PERTENECEN. Valores absolutos y porcentajes.2023	16
▪ PROPORCIÓN DE MEDIDAS COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA EL AÑO 2023 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN Y DIRECTRIZ A LA QUE PERTENECEN. Valores absolutos y porcentajes.2023	17
▪ DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA 2023 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. Valores absolutos y porcentajes.2023	18
▪ PROPORCIÓN DE MEDIDAS COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS EN EL AÑO 2023 SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN Y DEPARTAMENTO RESPONSABLE. Valores absolutos y porcentajes.2023	19
▪ DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS VINCULADAS CON EL PLAN DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y EJE DE ACTUACIÓN EN EL QUE SE ENMARCAN. Valores absolutos y porcentajes. 2023	20
▪ PROPORCIÓN DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PLAN DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PIMI PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. Valores absolutos y porcentajes.2023	20
▪ DETALLE DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PLAN DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. 2023	21
▪ PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA EL AÑO 2023 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN. Valores absolutos y porcentajes 2023.	23
▪ PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA EL AÑO 2023 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE. Valores absolutos y porcentajes 2023.	23
▪ PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS VINCULADAS CON EL PIMI PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2025 PARA EL AÑO 2023. Valores absolutos y porcentajes 2023	24
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2016-2022	30
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: NUEVAS MATRICULACIONES EN ESTUDIOS STEAM. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2015/16 hasta 2022/23	30
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: NUEVAS MATRICULACIONES EN RAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INDUSTRIAL. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009/2010, 2015/16 y hasta 2022/23	31
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: TIEMPO DEDICADO A TRABAJOS DOMÉSTICOS Y CUIDADOS. Valores absolutos. CAE. 2013-2023	32
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: TASA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL, ACTIVIDAD Y CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL. Porcentajes. CAE. 2009, 2016-2023	32

▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: EMPRESAS BENEFICIARIAS DE AYUDAS PÚBLICAS, INSPECCIONES DE FRAUDE LABORAL Y DENUNCIAS REGISTRADAS EN EL BUZÓN DE FRAUDE LABORAL. Valores absolutos. CAE. 2021,2022 y 2023	32
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: EMPRESAS CON PLANES DE IGUALDAD. Valores absolutos 2021,2022 y 2023,	33
▪ OTROS INDICADORES DE BRECHA SALARIAL. Valores absolutos. CAE. 2021,2022 y 2023	33
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009, 2016-2022	36
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009, 2016-2022	36
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA OCUPACIÓN. Valores absolutos y porcentajes. CAE.2009, 2016-2022	37
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN LA OCUPACIÓN. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009, 2016-2022	37
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA EDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009, 2016-2022	38
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: BRECHA DE PENSIONES. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2016-2023	38
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: PESO DE LAS MUJERES EN LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE.2009, 2016-2023	39