



Informe de seguimiento 2024
grado de avance y ejecución de
medidas y actuaciones

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

Septiembre 2025

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	13
4. RESULTADOS I: GRADO DE AVANCE DE LAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN	14
4.1 Grado de implementación de las medidas previstas II Plan Operativo 2022-2025	14
4.2 Grado de implementación de medidas vinculadas con el Plan de incorporación de la Mujer a la Industria	18
4.3 Presupuesto ejecutado	20
4.4 Consideraciones cualitativas	22
5. RESULTADOS II: GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES OPERATIVOS DE ACCIÓN COMO RESULTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS.....	24
5.1 Resultado de los indicadores definidos en la Estrategia y en el II Plan Operativo.....	24
5.2 Resultado de otros indicadores de Brecha Salarial	32
6. RESULTADOS III: INFORMACIÓN DETALLADA DEL DESARROLLO DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS DE ACTUACIÓN	38
6.1 Medidas previstas en el II Plan Operativo 2022-2025 implementadas en 2024	39
6.1.1 Eje 1: Reducir la desigualdad del salario/hora	39
6.1.2 Eje 2: Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral	50
6.1.3 Eje 3: Educación y sensibilización social.....	61
6.1.4 Eje 4: Sensibilización empresarial y sindical.....	70
6.2 Medidas inicialmente no previstas en el II Plan Operativo implementadas en 2024.....	83
7. CONCLUSIONES	86
8. ANEXO: TABLAS DE RESULTADOS.....	88

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 2022-2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, relativas a la actividad realizada a lo largo del año 2024.

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 2022-2025). Próximamente se iniciará el proceso de diseño y elaboración del III Plan Operativo de Acción 2026-2030.

Así pues, el presente informe, recoge la evolución y el grado de implementación del conjunto de medidas previstas en el II Plan Operativo de Acción para el año 2024. 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. Todo ello, 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 2022-2025.

El informe se compone de los siguientes apartados:

- Los dos primeros apartados se dedican a contextualizar el II Plan Operativo 2022-2025 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 de Acción 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 2024 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.

A nivel estatal, según datos de la última Encuesta de Estructura Salarial (2023) las ganancias medias anuales de los hombres ascendieron a 30.372,49 €, mientras que las de las mujeres fueron de 25.591,31 €, lo que **supone una diferencia salarial anual del 15,74%** menor a la de los hombres. Negar la existencia de desigualdad o brecha salarial, argumentado que este porcentaje procede de aplicar una fórmula poco rigurosa y de no tomar en consideración factores como el sector de actividad, la experiencia laboral o el tiempo de trabajo, es desconocer que son, precisamente, estas desigualdades estructurales del mercado laboral las que, entre otras, determinan su existencia.

Comprender adecuadamente el indicador de desigualdad o brecha salarial requiere distinguir claramente entre brecha salarial y discriminación salarial. Existe **discriminación salarial** cuando la diferencia entre lo que perciben mujeres y hombres no está justificada en la distinta aportación de valor de su trabajo y solo puede explicarse por el sexo al que pertenecen. Por el contrario, **brecha salarial**, desigualdad retributiva o brecha retributiva es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres, dividido entre el salario medio de los hombres. Diferencia que tiene su origen en un mercado laboral en el que las mujeres con carácter general, tienen peores condiciones laborales.

A nivel autonómico, según el último dato disponible la Encuesta de Estructura Salarial (2023) las mujeres perciben 31.038,84 euros de media al año mientras que los hombres reciben 35.600,45 euros, lo que supone una **diferencia salarial anual del 12,81%** menor a la de los hombres. Por tanto, aunque la brecha existente en Euskadi es menor a la constatada a nivel nacional, la meta principal de la Estrategia y los Planes Operativos de Acción (2020, 2025 y 2030) para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, que persigue que nuestra Comunidad Autónoma se sitúe, para el año 2030, entre los países europeos con menor brecha salarial, todavía está por conseguir.

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

Tal y como se desprende de los indicadores recogidos en el capítulo 5 de este informe, el desarrollo de la Estrategia y de los Planes Operativos de Acción han contribuido a reducir la Brecha Salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora. Partiendo del último diagnóstico del II Plan Operativo, en el año 2019 la brecha era del 19,5% (5 puntos porcentuales menos que en el diagnóstico de 2016 previo al I Plan Operativo, que se situaba en el 24,4%)

mientras que en 2023¹ cae hasta el 12,81%, lo que supone una reducción de casi 7 puntos porcentuales.

Profundizando en algunos conceptos

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 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.

¹ Dato de la encuesta de Estructura Salarial del INE (último dato disponible 2023).

Según la información facilitada por algunos departamentos, gracias a las medidas puestas en marcha a través de la Estrategia y Planes Operativos de Acción, en relación con las **inspecciones de fraude laboral y discriminación laboral realizadas**² en 2024, se han llevado a cabo 9 actuaciones inspectoras en materia de igualdad retributiva. Con todo ello, en 2024 se ha producido una mejora del 9% de los contratos a mujeres revisados, **transformándolos en contratos indefinidos y a tiempo completo**.

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.

En este sentido, el desarrollo de la Estrategia y de los Planes Operativos de Acción parece que están suponiendo una mejora de la **tasa de actividad femenina**³, la que ha venido creciendo desde 2009 (47,6%), en 2016 fue del 52,3% y el último dato disponible de 2024 la sitúa en el 52,6%. Así mismo, la **tasa de contratación a tiempo parcial**⁴ se ha reducido en el caso de las mujeres a lo largo de los últimos años. En 2016, la diferencia en la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres era del 20,5% y en 2024, según los últimos datos

² Fuente: Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva del Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo (solicitud propia).

³ 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.

⁴ Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Los cuadros con todo el detalle de los indicadores se recogen en el capítulo 5.

disponibles, la contratación parcial es un 18,8% mayor en las mujeres que en los hombres, por tanto se ha reducido en casi 2 puntos.

¿En qué consiste la Estrategia 2030?

Con esta Estrategia se busca conseguir que en 2030, Euskadi 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 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.
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 profesionales tradicionalmente masculinizados - Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	- Conseguir una reducción sustancial de la segregación ocupacional en la formación profesional y la universidad, como base fundamental de una reducción en las diferencias de acceso al empleo. - Conseguir una presencia equilibrada de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, tanto públicos como privados.
Concienciación social	Concienciar al conjunto de la sociedad y en concreto al	Continuar concienciando al conjunto de la sociedad y en	Tener plenamente integrada la lucha contra la brecha salarial

	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.	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	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 DEL SALARIO/HORA	Actuar sobre los factores que inciden en la percepción de una menor remuneración por hora trabajada por parte de las mujeres y de manera específica: ▪ Eliminar la discriminación salarial directa, tanto con medidas de información y sensibilización como con las medidas de inspección, control y sanción que sean necesarias, haciendo plenamente conscientes a las empresas y a las y los trabajadores vascos sobre el derecho a la no-discriminación laboral por razón de sexo. ▪ Conseguir reducir la segregación ocupacional, incidiendo especialmente en una mayor equidad en la elección de los itinerarios educativos y laborales de las y los jóvenes vascos. ▪ Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.
E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL	Actuar sobre los factores que inciden en la menor dedicación al trabajo productivo por parte de las mujeres, lo que conlleva una menor remuneración y de manera específica: ▪ Sensibilizar a la sociedad, especialmente a los hombres, sobre la necesidad de avanzar en una mayor corresponsabilidad, reduciendo la actual brecha en los usos del tiempo. ▪ Promover el compromiso del tejido empresarial vasco con la igualdad entre hombres y mujeres y la gestión avanzada como elementos clave para posibilitar la plena participación de las mujeres en el mercado laboral. ▪ Reducir el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo a tiempo parcial o los contratos de duración determinada.
E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL	▪ Aprovechar el impulso tractor de las administraciones y el sector público para <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 2022-2025? ¿Qué medidas del II Plan Operativo de Acción 2022-2025 se evalúan en este informe?

El II Plan Operativo 2022-2025 presenta un total de 74 medidas, algunas de ellas con vigencia de uno, dos o tres años, o incluso medidas a desarrollar en los últimos años de vigencia del Plan. De todas ellas, un total 43 tenían prevista su implantación a lo largo de 2024.

Del desarrollo de estas medidas son responsables 8 departamentos y 1 organismo autónomo del Gobierno Vasco⁵: Industria, Transición Energética y Sostenibilidad; Educación; Bienestar, Juventud y Reto Demográfico; Salud a través de Osakidetza, Hacienda y Finanzas; Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno; Economía, Trabajo y Empleo; Lehendakaritza y Emakunde.

EJES	DEPARTAMENTO	Nº MEDIDAS
EJE 1 Reducir la desigualdad salario/hora	ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	6
	EDUCACIÓN	2
	INDUSTRIA, TRANSICIÓN ENERGÉTICA Y SOSTENIBILIDAD	2
	EMAKUNDE	1
	TOTAL	11
EJE 2 Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral	BIENESTAR, JUVENTUD Y RETO DEMOGRÁFICO	6
	ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	2
	GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	1
	EMAKUNDE	1
	TOTAL	10
EJE 3 Educación y sensibilización social	EMAKUNDE	2
	EDUCACIÓN	3
	GOBERNANZA, ADMINISTRACIÓN DIGITAL Y AUTOGOBIERNO	2
	ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	1
	LEHENDAKARITZA	1
	TOTAL	9
EJE 4 Sensibilización empresarial y sindical	EMAKUNDE	9
	ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO	1
	HACIENDA Y FINANZAS	2
	SALUD-OSAKIDETZA	1
	TOTAL	13

La Estrategia, además, incluye específicamente medidas para impulsar un Plan de incorporación de la Mujer a la Industria-(PIMI en adelante) y 9 de las 43 medidas recogidas en el II Plan de Acción para 2024 hacen referencia al mismo.

A continuación, se presenta una tabla que ofrece detalle de la clasificación de cada una de estas 43 medidas: según el eje en el que se encuadran, según su referencia al PIMI y según el departamento responsable de su implantación.

⁵ El Decreto 18/2024, de 23 de junio, 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.

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 Economía, Trabajo y Empleo
1	1.1.2	Programa de formación específico para el personal de inspección	No	Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo
1	1.2.1	Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales	No	Dpto. de Economía, 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 Economía, 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 Industria, Transición Energética y Sostenibilidad
1	1.4.2	Fomento de vocaciones científico-técnicas y aspiraciones profesionales, Estrategia de Educación Steam Euskadi	Sí	Dpto. de Educación
1	1.4.5	Intermediación Laboral no sexista	No	Dpto. de Economía, 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 Industria, Transición Energética y Sostenibilidad
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 Economía, 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 Economía, Trabajo y Empleo
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 Bienestar, Juventud y Reto Demográfico
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 Economía, Trabajo y Empleo
2	2.3.5	Estatuto o Carta de Derechos de las Personas Cuidadoras Familiares de Euskadi	No	Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico
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 Bienestar, Juventud y Reto Demográfico
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, Administración Digital 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 Bienestar, Juventud y Reto Demográfico
2	2.7.4	Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad	Sí	Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico
2	2.7.7	Impulso de servicios o actividades para abordar situaciones inadecuadas de cuidado y/o sobrecarga	No	Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico
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	3.2.3	Diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General del Gobierno Vasco	No	Dpto. de Gobernanza, Administración Digital 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 Economía, 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, Administración Digital y Autogobierno
3	3.3.1	Actuaciones de seguimiento para medir el avance en la reducción de la brecha salarial	No	Emakunde

Eje	Código medida	Medida objeto de análisis año 2023	Referencia al "Plan de incorporación de la Mujer a la Industria"	Departamento responsable
3	3.3.3	Impulso y coordinación de las medidas relacionadas con el empleo en distintos planes y estrategias de referencia	No	Lehendakaritza
3	3.4.1	Actuaciones de sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial	No	Emakunde
4	4.1.2	Ayudas económicas para la elaboración de planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas	Sí	Emakunde
4	4.1.5	Gestión de BAI SAREA Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE	No	Emakunde
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	4.1.11	Promoción e integración de la igualdad de mujeres y hombres en las empresas de economía social	No	Dpto. de Economía, 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 Hacienda y Finanzas
4	4.1.14	Apoyo a la empresa cooperativa como agente clave para la transformación del modelo económico y el modelo social sostenible	No	Emakunde
4	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	No	Emakunde
4	4.2.1	Promoción de la gestión avanzada con perspectiva de género	No	Emakunde
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 Hacienda y Finanzas
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

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 mayo y septiembre de 2025). 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	Mayo 2025	Junio-julio 2025	Septiembre 2025

Se ha recogido y validado información de 8 departamentos y un organismo autónomo sobre las 43 medidas objeto de evaluación recogidas en el II Plan Operativo 2022-2025. En la recogida de datos han participado los 8 departamentos y el organismo autónomo responsables de llevar a cabo estas medidas: Educación; Bienestar, Juventud y Reto Demográfico; Hacienda y Finanzas; Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno; Industria, Transición Energética y Sostenibilidad, Economía, Trabajo y Empleo; Lehendakaritza, Salud-Osakidetza y Emakunde.

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

En este capítulo se ofrece un análisis del **grado de implementación y cumplimiento alcanzado** por el II Plan Operativo 2022-2025 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi a lo largo de 2024.

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 2024 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 presentan tablas específicas sobre las medidas vinculadas con el PIMI).

4.1 Grado de implementación de las medidas previstas II Plan Operativo 2022-2025

Se han implementado parcial o totalmente el 86,0% de las medidas del II Plan Operativo previstas para el año 2024, un porcentaje superior al registrado en el ejercicio anterior ya que en 2023 el porcentaje de medidas desarrolladas fue del 82,5%. Concretamente, en 2024, un 67,4% de medidas han sido completadas en su totalidad y un 18,6% de medidas se han desarrollado parcialmente. Sin embargo el año anterior, el porcentaje de medidas completadas fue del 57,1%, un 25,4% se desarrollaron parcialmente y un 3,2% de las medidas consiguieron iniciarse ese año.

Respecto a las medidas decaídas, en 2024 han supuesto un 14% sobre el total de medidas previstas. Según el reporte recibido de los distintos departamentos y organismos autónomos, esto ha sucedido por varias razones; o bien se trata de medidas pertenecientes a departamentos que no han desarrollado ninguna acción vinculada a la Estrategia de Brecha salarial durante 2024, o son medidas que finalmente no se han llevado a cabo por un cambio en las prioridades.

Cabe señalar, que los distintos departamentos a lo largo de 2024 han incorporado 3 nuevas medidas vinculadas con la reducción de la Brecha Salarial, no previstas inicialmente.

Si atendemos a la distribución del desarrollo de las medidas según los distintos ejes, se observa que, el eje 2, que trata de reducir la desigualdad existente en la jornada laboral, es el que presenta mayor porcentaje de medidas completadas (el 80% de sus 10 medidas de 2024).

A continuación, el eje 4, de sensibilización empresarial y sindical, es el que mayor número de medidas aglutina en 2024 y su desarrollo se sitúa en el 76,9% de medidas completadas sobre las 13 medidas previstas para este año. Así mismo, el eje 1, relativo a la disminución de la desigualdad salario/hora presenta un desarrollo aceptable con un 72,7% de medidas completadas sobre sus 11 medidas previstas en 2024.

DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA 2024 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y EJE DE ACTUACIÓN AL QUE PERTENECEN. Valores absolutos y porcentajes.2024

DEPARTAMENTO	TOTAL MEDIDAS PREVISTAS (Nº)	MEDIDAS INICIADAS (%)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS (%)	MEDIDAS COMPLETADAS (%)	MEDIDAS DECAÍDAS (%)	NS/NC (%)	NUEVAS MEDIDAS NO PREVISTAS (nº)
1 Reducir desigualdad salario/hora	11	0,0	9,1	72,7	18,2	0,0	1
2 Reducir desigualdad jornada laboral	10	0,0	0,0	80,0	20,0	0,0	0
3 Educación y sensibilización social	9	0,0	44,4	33,3	22,2	0,0	0
4 Sensibilización empresarial y sindical	13	0,0	23,1	76,9	0,0	0,0	2
TOTAL	43	0,0	18,6	67,4	14,0	0,0	3

El eje 3, relativo a la educación y sensibilización, es el que presenta un menor grado de implementación en 2024 (tan solo el 33,3% de sus medidas en 2024 se han completado totalmente).

En lo relativo a las medidas decaídas, están distribuidas de forma muy similar entre los ejes 1, 2 y 3, especialmente debido a la no ejecución de medidas por parte de varios departamentos.

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 2024:

PROPORCIÓN DE MEDIDAS COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA EL AÑO 2024 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN Y DIRECTRIZ A LA QUE PERTENECEN. Valores absolutos y porcentajes.2024

EJE Y DIRECTRIZ		TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2024 (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	3	66,7
	Directriz 1.5	2	50,0
TOTAL EJE 1		11	81,8
2 Reducir desigualdad jornada laboral	Directriz 2.1	1	100,0
	Directriz 2.3	5	80,0
	Directriz 2.5	1	0,0
	Directriz 2.7	3	100,0
TOTAL EJE 2		10	80,0
3 Educación y sensibilización social	Directriz 3.1	3	100,0
	Directriz 3.2	3	33,3
	Directriz 3.3	2	100,0
	Directriz 3.4	1	100,0
TOTAL EJE 3		9	77,8
4 Sensibilización empresarial y sindical	Directriz 4.1	9	100,0
	Directriz 4.2	1	100,0
	Directriz 4.4	3	100,0
TOTAL EJE 4		13	100,0
TOTAL		43	86,0

Con respecto al desarrollo del primer eje, todas las medidas agrupadas en las tres 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*) y 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*) han sido implementadas en su totalidad. En lo que respecta a las directrices 1.4 (*Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico*) y 1.5 (*Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección*) su grado de desarrollo ha sido algo inferior.

El segundo eje sin embargo, presenta un grado de desarrollo desigual entre directrices ya que las directrices 2.1 (*Intensificar la lucha contra el fraude laboral*) 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*) alcanzan un nivel de cumplimiento parcial o total 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*) obtiene un 80% de implementación y la 2.5 (*Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca*), no se han podido completar.

En el caso del tercer eje, presenta un grado de desarrollo alto con tres de sus cuatro directrices desarrolladas parcial o totalmente un 100%, 3.1 (*Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la educación infantil*), 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*) y 3.4 (*Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial*). 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*) presenta un avance inferior ya que dos de sus medidas no se han implementado.

Finalmente, el grado de desarrollo parcial o total de las directrices agrupadas en el 4 eje, relacionado con la sensibilización empresarial y sindical, es completo, ya que las tres directrices se han implantado al 100%.

Además, a lo largo del 2024 se han incorporado 3 nuevas medidas no previstas, agrupadas en las directrices: 1.4 *Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico*, 4.3 *Fomentar la transparencia salarial* y 4.4 *Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial*.

Si atendemos al análisis por departamentos y organismos autónomos en 2024, se observa que:

- Destaca Emakunde, siendo el organismo autónomo con mayor número de medidas asignadas para 2024 con 13 medidas previstas. Además el grado de implementación, es total en el 92,3% de las mismas y un 7,7% se han desarrollado parcialmente.

- Así mismo, el Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo, siendo uno de los departamentos con mayor número de medidas en 2024, después de Emakunde, ha desarrollado parcial o completamente el 100% de éstas.
- El Dpto. de Educación por su parte, con 5 medidas previstas para 2024, presenta un grado de desarrollo importante, ya que ha implementado parcial o completamente el 100% de las mismas.
- El Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico, con 6 medidas a desarrollar en 2024, ha conseguido completar totalmente un 83,3% de las mismas. El restante 16,7% corresponde a la medida (2.3.1 sobre parentalidad positiva) que no se ha implantado igual que sucedió en 2023, debido a un cambio de prioridades.
- El Dpto. de Hacienda y Finanzas, ha desarrollado completa o parcialmente todas las acciones asignadas a este departamento en 2024 y ha incorporado dos nuevas medidas no previstas.

DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL **II PLAN OPERATIVO 2022-2025** PARA 2024 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. Valores absolutos y porcentajes.2024

DEPARTAMENTO	TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2024 (Nº)	MEDIDAS INICIADAS (%)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS (%)	MEDIDAS COMPLETADAS (%)	MEDIDAS DECAÍDAS (%)	NS/NC (%)	NUEVAS MEDIDAS NO PREVISTAS (nº)
Industria, Transición Energética y Sostenibilidad	2	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0
Hacienda y Finanzas	2	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	2
Educación	5	0,0	40,0	60,0	0,0	0,0	0
Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno	3	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0
Bienestar, Juventud y Reto Demográfico	6	0,0	0,0	83,3	16,7	0,0	0
Economía, Trabajo y Empleo	10	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0	1
Emakunde	13	0,0	7,7	92,3	0,0	0,0	0
Salud-Osakidetza	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0
Lehendakaritza	1	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0
TOTAL	43	0,0	18,6	67,4	14,0	0,0	3

- Tanto el Dpto. de Salud-Osakidetza como Lehendakaritza, han conseguido implantar parcialmente la única medida prevista que tenían para 2024.
- Los departamentos de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad y Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, no han desarrollado en 2024 ninguna de las medidas relativas a la Estrategia de Brecha salarial que tenían asignadas.

PROPORCIÓN DE MEDIDAS COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS EN EL AÑO 2024 SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS PREVISTAS EN EL **II PLAN OPERATIVO 2022-2025** SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN Y DEPARTAMENTO RESPONSABLE. Valores absolutos y porcentajes.2024

EJE	DEPARTAMENTO	TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2024(Nº)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS Y COMPLETADAS (%)
1 Reducir desigualdad salario/hora	Industria, Transición Energética y Sostenibilidad	2	0,0
	Emakunde	1	100,0
	Educación	2	100,0
	Economía, Trabajo y Empleo	7	100,0
TOTAL EJE 1		11	81,8
2 Reducir desigualdad jornada laboral	Bienestar, Juventud y Reto Demograf.	6	83,3
	Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno	1	0,0
	Economía, Trabajo y Empleo	2	100,0
	Emakunde	1	100,0
TOTAL EJE 2		10	80,0
3 Educación y sensibilización social	Educación	3	100,0
	Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno	2	0,0
	Economía, Trabajo y Empleo	1	100,0
	Emakunde	2	100,0
	Lehendakaritza	1	100,0
TOTAL EJE 3		9	77,8
4 Sensibilización empresarial y sindical	Hacienda y Finanzas	2	100,0
	Economía, Trabajo y Empleo	1	100,0
	Emakunde	9	100,0
	Salud-Osakidetza	1	100,0
TOTAL EJE 4		13	100,0
TOTAL		43	86,0

4.2 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 de un Plan como el PIMI, para la incorporación de la Mujer a la Industria.

En 2024 **el 77,8% de las medidas vinculadas con el PIMI se han completado** (una tasa superior a la del año 2023 cuando el porcentaje ascendió al 57,9%). Sin embargo, este año existe una elevada proporción de medidas decaídas vinculadas al PIMI, un 22,2%, ya que dos de sus 9 medidas no se han implantado.

Si analizamos el desarrollo de las medidas PIMI por ejes, el eje 1, relativo a la reducción de la desigualdad salario/hora, ha alcanzado un grado de desarrollo parcial o total del 60% en 2024 y un 40% de medidas decaídas, ya que dos de sus medidas no se han desarrollado.

Sin embargo, los ejes 2 y 4, referidos a la reducción de la desigualdad en la jornada y a la sensibilización empresarial y sindical respectivamente, alcanzan 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 2022-2025 PARA 2024 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y EJE DE ACTUACIÓN EN EL QUE SE ENMARCAN. Valores absolutos y porcentajes.2024.

EJE	TOTAL MEDIDAS VINCULADAS AL PIMI PREVISTAS (Nº)	MEDIDAS INICIADAS (%)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS (%)	MEDIDAS COMPLETADAS (%)	MEDIDAS DECAÍDAS (%)	NS/NC (%)
1 Reducir desigualdad salario/hora	5	0,0	0,0	60,0	40,0	0,0
2 Reducir desigualdad jornada laboral	3	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
4 Sensibilización empresarial y sindical	1	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
TOTAL	9	0,0	0,0	77,8	22,2	5,3

Todos los departamentos han implementado de forma parcial o total el 100% de las medidas relativas al PIMI (excepto el Dpto. de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad, donde no han podido implantar las dos medidas previstas relativas al PIMI).

PROPORCIÓN DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PLAN DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS EN 2024 SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PIMI PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. Valores absolutos y porcentajes. 2024

DEPARTAMENTOS	TOTAL MEDIDAS PIMI PREVISTAS (Nº)	% MEDIDAS PIMI PARCIALMENTE DESARROLLADAS Y COMPLETADAS
Industria, Transición Energética y Sostenibilidad	2	0,0
Educación	2	100,0
Bienestar, Juventud y Reto Demográfico	2	100,0
Economía, Trabajo y Empleo	2	100,0
Emakunde	1	100,0
TOTAL	9	77,8

A continuación, la tabla muestra el detalle del grado de implementación de las 9 medidas vinculadas con el PIMI en 2024, 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 2022-2025 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. 2024

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	Completada
1.4.1	Compromiso de empresas tractoras vascas para facilitar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas	Dpto. de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad	Decaída
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
1.5.1	Acciones para aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE	Dpto. de Industria, Transición Energética y Sostenibilidad	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 Economía, Trabajo y Empleo	Completada
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. Economía, Trabajo y Empleo	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 Bienestar, Juventud y Reto Demográfico	Completada
2.7.4	Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad	Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico	Completada
4.1.2	Ayudas económicas para la elaboración de planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas	Emakunde	Completada

4.3 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 2024.

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 2024, 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. Por todo ello, los datos que se recogen en los cuadros de este apartado del informe deben tomarse como orientativos e interpretarse con cierta cautela.

Ejecución presupuestaria

Para el análisis presupuestario del año 2024, se han podido recabar datos cuantitativos de 23 de las 43 medidas previstas para este año, ya que el resto de medidas se han ejecutado con recursos propios de cada Dpto.

La información presupuestaria cuantitativa recogida para las 23 medidas, indica que aproximadamente **el 92,6% del presupuesto previsto⁶ para 2024 ha sido ejecutado** (lo que supone un porcentaje significativamente mayor al del año 2023 cuando esta cifra fue del 80%). En valores absolutos, la ejecución presupuestaria supera los 16,86 millones de euros.

Por ejes, destaca el eje 2, relativo a reducir la desigual jornada laboral, ya que siendo el eje con mayor volumen económico previsto, ha conseguido una ejecución presupuestaria sobre la prevista muy significativo de 15.028.842,63€, lo que en términos relativos supone un 92,6% (porcentaje de gasto que también supera al del año 2023 cuando se ejecutó un 82,1%).

El eje 4, de sensibilización empresarial y sindical, presenta un grado de ejecución presupuestaria también alto, con un 98,6%, aunque con un volumen económico muy inferior al del eje 2, alrededor de 773.300 euros.

En relación con el eje 1, relativo a reducir la desigualdad salario/hora, presenta un nivel de ejecución presupuestaria del 89,8%, inferior al de los ejes 2 y 4. El volumen de presupuesto ejecutado ha superado los 991.000 euros.

⁶ 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.

Por su parte, es el eje 3, de educación y sensibilización social, es el que presenta mayor concordancia entre el presupuesto previsto y finalmente ejecutado, con 74.457euros. Esta cifra queda muy alejada de la cuantía ejecutada en el resto de ejes, ya que la gran mayoría de acciones de este eje se han realizado con recursos propios⁷.

PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA EL AÑO 2024 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN. Valores absolutos y porcentajes 2024.

EJE	Nº medidas con información cuantitativa sobre presupuesto/total medidas	TOTAL PRESUPUESTO PREVISTO (€) 23 medidas	TOTAL PRESUPUESTO EJECUTADO CUANTIFICADO(€) 23 medidas	PRESUPUESTO EJECUTADO SOBRE PREVISTO (%) 23 medidas
1 Reducir desigualdad salario/hora	3/11	1.105.000,00	991.772,38	89,8
2 Reducir desigualdad jornada laboral	6/10	16.242.604,00	15.028.842,63	92,5
3 Educación y sensibilización social	3/9	75.500,00	74.457,91	98,6
4 Sensibilización empresarial y sindical	11/13	786.935,00	773.306,48	98,3
TOTAL	23/43	18.210.039,00	16.868.379,40	92,6

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 2024 (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 2024 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).

PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA EL AÑO 2024 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE. Valores absolutos y porcentajes 2024

DEPARTAMENTO	Nº medidas con información cuantitativa sobre ppto/total medidas	TOTAL PRESUPUESTO PREVISTO EN (€) 23 medidas	TOTAL PRESUPUESTO EJECUTADO CUANTIFICADO(€) 23 medidas	PRESUPUESTO EJECUTADO SOBRE PREVISTO (%) 23 medidas
Bienestar, Juventud y Reto Demográfico	4/6	15.560.000,00	14.186.238,63	91,2
Educación	3/5	758.000,00	682.821,14	90,1
Economía, Trabajo y Empleo	3/10	957.604,00	978.273,40	102,2
Emakunde	11/13	916.220,00	1.002.831,23	109,5
Hacienda y Finanzas	2/2	18.215,00	18.215,00	100,0
TOTAL	23/43	18.210.039,00	16.868.379,40	92,6

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 2024 (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 2024 sobre las que se dispone de información cuantitativa del presupuesto (las demás quedan excluidas del cómputo). La tercera columna refleja el presupuesto finalmente ejecutado (quedan excluidas las medidas decaídas o desarrolladas con recursos propios).

El Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico es el que presenta una mayor ejecución presupuestaria en cifras absolutas, con 14.186.238,63 euros, lo que en función de su presupuesto previsto alcanzaría una ejecución presupuestaria del 91,2%. Cabe mencionar que una parte muy elevada del presupuesto ejecutado por este departamento en 2024, se corresponde con la medida 2.7.7 de Impulso de servicios o actividades para abordar situaciones inadecuadas de cuidado y/o sobrecarga (servicio Betion, Zaintel y Zaindu app).

A continuación, se situaría Emakunde, con un volumen presupuestario ejecutado de 1.002.831,23€, para el total de medidas que tenía previstas en 2024.

⁷El detalle de la información relativa a cada medida, se recoge en las fichas incorporadas en el apartado 6 del presente informe.

Por su parte, el Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo, ha ejecutado 978.273,40 euros en 2024. Señalar que en el caso de este departamento, 7 de las 10 acciones previstas para este año, se han realizado con recursos propios, por tanto la cifra presupuestaria ejecutada es notablemente inferior a la de años anteriores.

El Dpto. de Educación, con una ejecución presupuestaria en términos relativos del 90,1% presenta un volumen presupuestario ejecutado de 682.821 euros y finalmente, el Dpto. de Hacienda y Finanzas, presenta una ejecución presupuestaria significativamente menor a los previamente citados, debido a la menor cantidad y a la tipología de medidas previstas para desarrollar en 2024.

Respecto al PIMI, en base a la información disponible sobre 6 de las 9 medidas previstas en 2024, se ha alcanzado un nivel de ejecución presupuestaria del 68,3% (en 2023 fue significativamente superior, 81,2%). Esto supone una ejecución de 2.914.667,61 euros sobre un total de 4.267.604,00 euros previstos. La diferencia entre el presupuesto previsto y el finalmente ejecutado, responde principalmente a una menor cuantía de las ayudas otorgadas en 2024, para la conciliación y bajas de paternidad y maternidad compartidas, frente a las inicialmente previstas.

PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS VINCULADAS CON EL PIMI PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA EL AÑO 2024. Valores absolutos y porcentajes 2024

	Nº medidas con información cuantitativa sobre ppto/total medidas	TOTAL PRESUPUESTO PREVISTO (€) 6 medidas	TOTAL PRESUPUESTO EJECUTADO CUANTIFICADO(€) 6 medidas	PRESUPUESTO EJECUTADO SOBRE PREVISTO (%) 6 medidas
TOTAL	6/9	4.267.604,00	2.914.667,61	68,3

4.4 Consideraciones cualitativas

A lo largo de 2024, 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 2022-2025 para reducir la Brecha Salarial en la CAE. Los distintos departamentos y organismos autónomos han tenido que adaptar las acciones que tenían previstas pero han conseguido desarrollar parcial y/o completamente una proporción significativa de sus medidas: un 86%. Por tanto, la valoración que la mayoría de departamentos hacen de la ejecución de sus medidas es positiva (si bien, un 14% de las medidas previstas han decaído⁸).

Además, se han incorporado 3 nuevas medidas inicialmente no previstas en el marco de la Estrategia y II Plan Operativo 2022-2025 cuyo detalle se recoge en el apartado 6 del presente informe. De las 3 medidas, dos son medidas incluidas en el eje 4, de Sensibilización Empresarial y Sindical y se han desarrollado completamente y la otra, vinculada al eje 1, de reducción de la desigualdad salario/hora, se habría iniciado en 2024 y continuará en los próximos años, según el reporte realizado por los departamentos correspondientes.

Entre estas nuevas medidas, destaca una impulsada desde el Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo a través de Lanbide, *vinculada con la mejora en los procesos de selección y en la intermediación laboral no sexista (incorporación del curriculum ciego)* que se considera una buena práctica ya que supone dar un paso más en la búsqueda de perfiles profesionales. Este año se han

⁸ Existen dos departamentos que no han desarrollado ninguna de sus medidas previstas vinculadas a la Estrategia de Brecha Salarial para 2024.

publicado 234 ofertas en las que se pedía currículum ciego, lo que supone un 12,8% sobre el total de ofertas publicadas.

Así mismo, este año, se han realizado otras acciones vinculadas a la Estrategia de Brecha Salarial que se consideran buenas prácticas y que merece la pena señalar:

La primera, relacionada con la *Introducción de cláusulas de igualdad en la contratación pública y seguimiento de las mismas*, enmarcada en el I Plan de igualdad de Osakidetza 2021-2024 e impulsada desde el Dpto. de Salud a través de Osakidetza, que presenta un grado de cumplimiento en los cuatro años de despliegue del 85%. Las acciones más significativas que se han desarrollado han sido las siguientes:

- Se han contabilizado 224 expedientes en cuyos Pliegos de Cláusulas Administrativas se han incluido cláusulas de igualdad en las condiciones especiales de ejecución de los contratos.
- Se ha trabajado con el Servicio de Contratación Corporativo, definiendo un modelo de anexo en el que, además del requerimiento de tener un plan de igualdad para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, se requiere la presentación de una declaración jurada de disponer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Se ha realizado una Jornada de Contratación Pública en el 2024, donde hubo referencia expresa a las cláusulas de igualdad.

Y la segunda, relacionada también con el *proceso desarrollado para la incorporación de cláusulas de igualdad en los contratos a nivel general para todo el Gobierno Vasco*, impulsada desde el Dpto. de Hacienda y Finanzas. Esta medida ha consistido primeramente, en una identificación y análisis de las brechas entre mujeres y hombres en los colectivos a los que se dirigen los 72 contratos de los distintos departamentos y sus organismos autónomos y una posterior propuesta e informe de recomendaciones para la inclusión de dichas cláusulas. Ha sido un proceso enriquecedor y que favorece el aprendizaje transversal y compartido entre los distintos departamentos del Gobierno Vasco.

La continua incorporación de medidas nuevas en cada uno de los informes de seguimiento y los avances reflejados en los indicadores de seguimiento⁹, 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.

⁹ 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 distintos 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 de 2024 para la mayoría de indicadores, si bien en algunos casos el último dato publicado se corresponde con 2023.

Los datos recogidos en el presente apartado, contribuirán a su vez a enmarcar la situación previa a la elaboración del próximo III Plan Operativo y de Acción 2026-2030.

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 trabajadora¹⁰ en la CAE. Partiendo del último diagnóstico del II Plan Operativo, en el año 2019, la diferencia entre la ganancia media de las mujeres frente a la de los hombres 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 2023 desciende hasta el 12,81%, lo que supone una reducción de casi 7 puntos porcentuales. Si analizamos la evolución de este indicador en el último año, se observa que es también significativamente muy positiva, pasando del 16,5% en 2022 al 12,81% mencionado. Concretamente, en 2023 las mujeres perciben 31.038,84 euros de media al año mientras que los hombres reciben 35.600,45 euros y el índice de igualdad se sitúa en 87,2puntos¹¹.

Es evidente, que tras años de esfuerzo, se ha conseguido reducir la **Brecha Salarial por hora normal de trabajo¹²**. En 2019 se situó en 9,5 puntos (una cifra mejor que la de 2016 cuando rondaba el 14,3%) y en 2023 al igual que en años anteriores, se ha ido reduciendo hasta el 3,6%,

¹⁰ Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

¹¹ 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.

¹² Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

lo que representa un descenso de 5,2 puntos frente a 2022 y de casi seis puntos frente a 2019. La ganancia media por hora de las mujeres ronda los 21,55€, mientras que la de los hombres es de 22,36 €. El índice de igualdad se sitúa en 96,4 puntos.

Las matriculaciones de mujeres en estudios relacionados con la ciencia, ingeniería y arquitectura (STEAM)¹³ en las universidades públicas y privadas de la CAE continua manteniendo una tendencia claramente 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 del 32,05% (7,6 puntos más que en 2009/2010), este porcentaje ha crecido hasta el 34,30% en este último curso 2023/2024, lo que supone un incremento de 2,2 puntos porcentuales. El número de mujeres matriculadas durante este curso en estudios STEAM alcanza casi las 6.000. Así mismo, en las ramas de la **Formación Profesional industrial¹⁴, la proporción de mujeres en las nuevas matriculaciones (Grado medio + Grado superior) también se ha incrementado**, pasando del 8,09% en el curso 2016/2017 al 10,57% en el curso 2023/2024. Concretamente el incremento más elevado se ha dado en la proporción de mujeres matriculadas en la rama de industria química seguida de la electricidad y electrónica.

El tiempo promedio dedicado a los trabajos domésticos y al cuidado de personas del hogar¹⁵ en el periodo de un día (tiempo social) se ha reducido en 12:30 minutos entre 2013 y 2023. La diferencia del tiempo que dedican a este trabajo no remunerado hombres y mujeres también se ha reducido en 45 minutos en el periodo señalado, aunque todavía las mujeres siguen dedicando una cantidad de tiempo mucho más elevada. De acuerdo con los últimos datos disponibles (2023), las mujeres dedican a las tareas del hogar y cuidados, una media de 3 horas y 11 minutos al día, mientras que los hombres dedican 1 hora y 50 minutos.

La tasa de contratación temporal¹⁶ ha vuelto a aumentar en el caso de las mujeres, hasta el 24,4%, aunque se sitúa por debajo de las cifras de 2009 (27,3%) y 2016 (26,8%). 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 bajó hasta una diferencia de 5,4 puntos y en 2024 último dato disponible, sin embargo, la desigualdad existente en la tasa de contratación femenina se incrementa hasta los 8,4 puntos.

La tasa de actividad femenina¹⁷ ha venido creciendo desde 2009 (47,6%), hasta este último año 2024 (52,6%). Por su parte, la tasa de actividad masculina se ha venido reduciendo paulatinamente desde 2009 (63,9%) hasta situarse en 2024 en el 60,3%. Por tanto, el diferencial de la tasa de actividad femenina sobre la masculina se ha ido reduciendo en la proporción señalada. 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 2024 es de 7,7 puntos, lo que significa que en los últimos ocho años se ha reducido esta desigualdad en 2,5 puntos porcentuales, lo que supone una notable mejora.

¹³ Fuente: EUSTAT. Estadística Universitaria.

¹⁴ Fuente: EUSTAT. Estadística de Actividad Escolar.

¹⁵ Fuente: EUSTAT. Encuesta de Presupuestos del Tiempo. Encuesta realizada cada cinco años. Último dato disponible 2023.

¹⁶ Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

¹⁷ Fuente: EUSTAT Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

La **tasa de contratación a tiempo parcial**¹⁸ 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 2024 indica que la contratación parcial es un 18,8% mayor en las mujeres que en los hombres. Por tanto, aunque sigue existiendo brecha, ésta se ha reducido.

Respecto a las **empresas beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad**¹⁹, en 2024 un total de 28 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. Las empresas beneficiadas en 2023 fueron 27.

En relación con las **inspecciones de fraude laboral y discriminación laboral realizadas**²⁰ en 2024, se han llevado a cabo 9 actuaciones inspectoras en materia de igualdad retributiva. No se han levantado actas de infracción, pero en un supuesto se han detectado irregularidades cuya subsanación con plazo se ha requerido.

Además a través de las inspecciones realizadas, en 2024 se han revisado 38.806 contratos a mujeres, de los cuales **3.345 se transformaron en contratos indefinidos y a tiempo completo**, lo que supone una mejora del 9% de los contratos revisados. En 2023, el porcentaje de contratos mejorados a mujeres fue del 39%.

En 2024, se han registrado un total 14 denuncias en el **Buzón contra el Fraude Laboral**²¹ vinculadas con la discriminación salarial, cifra ligeramente superior a la registrada en 2023 cuando se registraron 11 denuncias.

En relación con las **empresas con Planes de Igualdad**, en 2024 se registraron un total de 290 planes en la CAE²², de los que 37 fueron planes de igualdad de cooperativas. Esta cifra supone un incremento del 2,1% ya que en 2023, se registraron un total de 284 planes en la CAE (de ellos 9 fueron planes de igualdad cooperativos), por tanto, es notable especialmente el impulso entre las sociedades cooperativas.

En el año 2024 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**²³. A consecuencia de esta orden, se ha subvencionado un total de 7 entidades que han desarrollado 27 actividades y sea han beneficiado un total de 1.422 mujeres.

¹⁸ Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

¹⁹ Fuente: Ayudas a empresas para implementar medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral del Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto demográfico (solicitud propia).

²⁰ Fuente: Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva del Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo (solicitud propia).

²¹ Fuente: Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales del Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo (solicitud propia).

²² Fuente: Registro y depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco. Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo (solicitud propia). Incluye Planes acordados, no acordados, vigentes y no vigentes (algunas empresas pueden contar con más de un Plan).

²³ Fuente: Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo (solicitud propia).

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 4.500 solicitudes en cuatro años (2021, 2022, 2023 y 2024)²⁴.

Respecto a las **ayudas a las personas beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad**²⁵, 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 períodos 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 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 alrededor de las 15.000 entre 2021 y 2022, en 2023 se sitúan en las 14.485 personas y en 2024 disminuyen ligeramente hasta las 12.635 personas. De éstas, 10.493 han sido mujeres y 2.142 han sido hombres.

Concretamente la distribución por líneas de ayuda ha sido la siguiente:

- Línea N: 11.316 (9.553 mujeres y 1.763 hombres)
- Línea D: 461 (364 mujeres y 97 hombres)
- Línea Z: 821 (546 mujeres y 275 hombres)
- Línea E: 37 (30 mujeres y 7 hombres).

²⁴ Datos recogidos en el indicador 13. Fuente: Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto demográfico.

²⁵ Datos recogidos en el indicador 14. Fuente: Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto demográfico.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2023

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	Dif. desde 2016
1	Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora %	22,1	24,4	22,6	19,5	17,9	16,7	16,5	12,8	-11,6
	Diferencia entre hombres y mujeres €	6.387,5	7.573,0	7213,1	6.331,6	5.914,2	5.622,2	5.781,0	4.561,61	-3.011,39
	ganancia media anual hombres €	28.889,92	31.001,21	31.970,30	32.529,17	33.040,10	33.706,34	35.095,67	35.600,45	4.599,24
	ganancia media anual mujeres €	22.502,47	23.428,18	24.757,18	26.197,62	27.125,90	28.084,16	29.314,69	31.038,84	7.610,66
2	Brecha salarial por hora normal de trabajo %	17,6	14,3	11,9	9,5	8,3	7,3	8,8	3,6	-10,7
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,2	2,8	2,4	1,9	1,7	1,5	1,9	0,8	-2
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	17,98	19,37	19,95	20,40	20,72	21,12	21,72	22,36	2,99
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	14,82	16,60	17,57	18,46	18,99	19,58	19,81	21,55	4,95

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Último dato disponible 2023.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: NUEVAS MATRICULACIONES EN ESTUDIOS STEAM. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009/10 y 2016/17 hasta .2023/24

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 2019/2020	dato en curso 2020/2021	dato en curso 2021/2022	dato en curso 2022/2023	dato en curso 2023/2024	Dif. desde curso 2016/17
3	Mujeres en las nuevas matriculaciones en estudios STEAM en el ámbito Universitario %	24,43	32,05	32,25	32,21	32,24	32,72	33,07	33,73	34,30	+2,2
	Nº nuevas matriculaciones STEAM total	1.228	15.427	15.322	15.505	15.798	16.166	16.323	16.812	17.464	+2.037
	Nº nuevas matriculaciones STEAM mujeres	300	4.944	4.941	4.994	5094	5.289	5.398	5.671	5.982	+1.038
	Ciencias [Ciencias naturales y matemáticas] (Nº nuevas matriculaciones total)		3.021	3.050	3.114	3124	3.165	3.138	3.060	3.074	+53
	Ciencias [Ciencias naturales y matemáticas] (Nº nuevas matriculaciones mujeres)		1.581	1.590	1.606	1.588	1.629	1.595	1.614	1.629	+48
	Ingeniería y Arquitectura (Nº nuevas matriculaciones total)	1.228	12.406	12.272	12.391	12.674	13.001	13.185	13.752	14.390	+1.984
	Ingeniería y Arquitectura (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	300	3.363	3.351	3.388	3.506	3.660	3.803	4.057	4.353	+990

Fuente: EUSTAT. Estadística Universitaria. Último dato disponible 2023/2024.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: NUEVAS MATRICULACIONES EN RAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INDUSTRIAL. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009/10 y 2015/16 hasta 2023/24

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 2019/2020	dato en curso 2020/2021	dato en curso 2021/2022	dato en curso 2022/2023	dato en curso 2023/2024	Dif. desde curso 2016/17
4	Mujeres en las nuevas matriculaciones en las ramas de la Formación Profesional industrial (G. medio + G. superior) %	10,48	8,09	8,43	9,54	10,55	10,29	9,78	10,15	10,57	+2,1
	Nº nuevas matriculaciones FP total	13.995	14.470	14.523	15.046	15.608	15.933	15.236	13.995	15.589	+1.119
	Nº nuevas matriculaciones FP mujeres	1.132	1.220	1.386	1.587	1.606	1.558	1.546	1.132	1.649	+429
	Electricidad y electrónica (Nº nuevas matriculaciones total)	3.765	3.758	3.647	3.725	3.897	4.114	4.012	3.765	4.124	+366
	Electricidad y electrónica (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	194	193	232	250	257	252	258	194	289	+96
	Energía y agua (Nº nuevas matriculaciones total)	120	114	99	115	131	219	226	120	266	+152
	Energía y agua (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	15	16	8	11	13	13	18	15	24	+8
	Fabricación mecánica (Nº nuevas matriculaciones total)	4.956	5.310	5.452	5.592	5.670	5.314	4.940	4.956	4.997	-313
	Fabricación mecánica (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	348	402	467	564	528	453	442	348	452	+50
	Industrias alimentarias (Nº nuevas matriculaciones total)	172	176	189	186	208	219	197	172	189	+13
	Industrias alimentarias (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	107	109	107	107	128	125	102	107	115	+6
	Madera, mueble y corcho (Nº nuevas matriculaciones total)	327	328	331	357	378	424	392	327	402	+74
	Madera, mueble y corcho (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	27	46	52	64	59	58	54	27	54	+8
	Transporte y mantenimiento de vehículos (Nº nuevas matriculaciones total)	1.753	1.744	1.732	1.746	1.800	1.900	1.809	1.753	1.827	+83
	Transporte y mantenimiento de vehículos (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	56	52	67	86	96	95	81	56	96	+44
	Instalación y mantenimiento (Nº nuevas matriculaciones total)	2.355	2.479	2.515	2.727	2.938	3.125	3.002	2.355	3.044	+565
	Instalación y mantenimiento (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	105	112	132	151	181	186	201	105	192	+80
	Química (Nº nuevas matriculaciones total)	547	561	558	598	586	618	658	547	740	+179
	Química (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	280	290	321	354	344	376	390	280	427	+137

Fuente: EUSTAT. Estadística de Actividad Escolar. Último dato disponible 2023/2024.

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	-0:12:30
	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. Encuesta realizada cada cinco años. Último dato disponible 2023.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: TASA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL, ACTIVIDAD Y CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL. Porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2024

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	Dato en 2023	dato en 2024	Dif. desde 2016
6	Diferencia porcentual en la tasa de contratación temporal de las mujeres respecto a los hombres %	8,6	5,4	5,0	4,4	5,6	7,6	8,4	7,2	8,4	3
	tasa de contratación temporal hombres	18,7	21,4	23,4	22,1	19,3	20,0	17,6	16,9	16,0	-5,4
	tasa de contratación temporal mujeres	27,3	26,8	28,4	26,5	24,9	27,6	26,0	24,1	24,4	-2,4
7	Diferencial de la tasa de actividad femenina sobre la masculina %	-16,3	-10,2	-9,7	-9,3	-9,2	-9	-9,2	-9	-7,7	2,5
	Tasa de actividad hombres	63,9	62,5	61,8	61,7	60,5	60,9	61,2	60,9	60,3	-2,2
	Tasa de actividad mujeres	47,6	52,3	52,1	52,4	51,3	51,9	52,0	51,9	52,6	0,3
8	Diferencia porcentual en la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres %	23,1	20,5	18,9	20,2	19,9	17,8	16,5	18,4	18,8	-1,7
	Tasa de contratación a tiempo parcial hombres	3,9	8,2	7,3	7	6,5	6,7	7,9	7,2	7,7	-0,5
	Tasa de contratación a tiempo parcial mujeres	27	28,7	26,2	27,2	26,4	24,5	24,4	25,6	26,5	-2,2

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). Último dato disponible 2024.



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. 2021-2024

Nº	Indicador	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	dato en 2024
9	Empresas beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad (Nº) (*)	--	42	27	28
10	Inspecciones de fraude laboral y discriminación laboral realizadas (Nº) (*)	41	38	17	9
11	Denuncias registradas en el Buzón contra el Fraude Laboral vinculadas con la discriminación salarial (Nº) (*)	0	0	11	14

(*9) Fuente: Ayudas a empresas para implementar medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral del Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo (solicitud propia).

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

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

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: EMPRESAS CON PLANES DE IGUALDAD. Valores absolutos. CAE. 2021-2024

Nº	Indicador	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	dato en 2024
12	Empresas con Planes para la Igualdad	135	351	284	290

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

OTROS INDICADORES DE BRECHA SALARIAL. Valores absolutos. CAE. 2021-2024

Nº	Indicador	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	dato en 2024
13	Personas formadas en el ámbito de la brecha salarial, la conciliación y la corresponsabilidad (Nº)	1.700	1.715	695	408
	Número de habilitaciones	1.700	1.715	695	408
	Nº hombres	n.d	n.d	n.d	n.d
	Nº mujeres	n.d	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	12.635
	Diferencia entre hombres y mujeres	-9.143	-8.854	-9.815	-8.351
	Nº hombres	3.329	2.216	2.335	2.142
	Nº mujeres	12.472	11.070	12.150	10.493
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%	3.345/9%

Nota: se señalan con (--) los casos en los que no se dispone de información. Fuente: Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico.

5.2 Resultado de otros indicadores de Brecha Salarial

Considerando la **Brecha Salarial según el sector de actividad**²⁶, desde 2016 la mayor reducción según la ganancia media anual se ha dado en el sector servicios: entre 2016 y 2023 se ha reducido 12,3 puntos. Así mismo, cabe destacar la mejora producida en el sector industrial, donde la brecha existente entre mujeres y hombres se ha reducido en casi 11 puntos desde 2016. En 2023, la brecha entre mujeres y hombres en el sector industrial se sitúa en el 6,9%, con una diferencia salarial de 2.735,59 €, habiéndose incrementado el salario medio de las mujeres en 9.131,56 € desde 2016.

En relación con la **Brecha Salarial por grupos de ocupación**, sigue siendo especialmente significativa entre los grupos menos cualificados. En 2023 la *brecha salarial por ganancia media anual en una ocupación Baja*²⁷ se sitúa en el 40,8%, 8,1 puntos menos que en 2016, con una diferencia salarial media de 12.191,1€ entre hombres y mujeres. En ese mismo periodo, la brecha salarial por ganancia media anual en el grupo de ocupación Media²⁸ se ha reducido 10,2 puntos, si bien sigue siendo elevada, ya que ronda un 21,2% y por último, en grupos de ocupación Alta²⁹ se ha reducido 9 puntos, hasta el 8,5%.

La menor brecha salarial *por hora normal de trabajo por ocupaciones*, se da en el grupo de ocupación Alta, con una brecha registrada entre mujeres y hombres del 3,9%. Esto supone una diferencia respecto a 2016 de 7,2 puntos (fecha del diagnóstico previo al I Plan de Operativo de Acción) y respecto a 2019 de 4 puntos (fecha del diagnóstico previo al II Plan Operativo y de Acción). En el caso de las ocupaciones Baja y Media, la diferencia entre mujeres y hombres es mayor, con unas brechas registradas en 2023 de 23,8% y 13,0% respectivamente. Si atendemos a la evolución desde 2016, la brecha referida a la ocupación baja aumenta ligeramente en 0,3 puntos y la de ocupación media, desciende significativamente en 9,6 puntos.

La **Brecha Salarial por grupos de edad** es uno de los indicadores que más mejora en el periodo analizado, en todos los grupos de edad, pero especialmente en las categorías de mayor edad. Así, entre 2016 y 2023 la brecha según la ganancia media anual se ha reducido: un 5,8% entre las mujeres y hombres que tienen 25-34 años, un 10,8% entre las que tienen 35 y 44 años y un 11,1%, tanto entre las personas que tienen 45 y 54 años como en las personas mayores de 55 años. Estos datos muestran una evolución favorable, aunque la desigualdad salarial entre mujeres y hombres sigue siendo notable: entre las mujeres y hombres de 45-54 años, ronda el 15,7%, con una diferencia salarial de 6.078,08 €, entre las personas mayores de 55 años, se sitúa en el 14,2% con una diferencia salarial de 5.741,43 €, entre las mujeres trabajadoras de 35-45 años un 12,5% con una diferencia de 4.314,15 € en 2023 y por último la menor diferencia se da entre las personas más jóvenes, de entre 25-34 años, con una brecha del 10,5% que en valores absolutos supone una desigualdad salarial de 3.052,30 € entre mujeres y hombres.

²⁶ En el sector de la construcción, no se han podido actualizar los datos.

²⁷ Grupos 1, 2 y 3: Directores y Directoras y Gerencia; Personal técnico y personal científico e intelectual y profesionales de apoyo.

²⁸ 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.

²⁹ Grupos 8 y 9: Operadores y operadoras de instalaciones y maquinaria y personal de montaje; y ocupaciones elementales.

Otro de los indicadores relevantes para medir la Brecha salarial existente, es la **Brecha referida a las pensiones**. En este caso, se observa que, entre los años 2016 y 2024, esta brecha se ha reducido debido a un incremento en el importe medio percibido en las distintas tipologías de pensión. La brecha salarial más significativa se da en las pensiones de jubilación, que en 2024 ronda el 34,3%, con una diferencia de 706,80 € entre mujeres y hombres. No obstante, entre 2016 y 2024 ha descendido de forma significativa (9,8%).

La reducción de la brecha según el tipo de pensión se ha dado en todos los casos exceptuando en las pensiones por orfandad. En este caso, en 2016 la brecha existente era de -0,9% entre mujeres y hombres mientras que en 2024 crece hasta los 3,2 puntos (los hombres perciben 19,70€ de media más que las mujeres que reciben este tipo de pensión).

En lo referido a la proporción de personas perceptoras de las distintas pensiones por sexo, observamos que en el caso de las *pensiones por jubilación*, las mujeres han aumentado en 2024 su ratio en 4,5 puntos desde 2016 y 2,8 puntos desde 2019. Esto supone que, en 2024, la proporción de mujeres con pensiones de jubilación se sitúa en el 40,6% mientras que en 2016 tan solo llegaba al 36,1%. En el caso de las *pensiones por viudedad*, las mujeres siguen siendo mayoría en 2024, si bien se reduce ligeramente su peso (un 92,2% frente al 93,7% registrado en 2016).

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2023

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	Dif. desde 2016
16	Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la industria %	16,9	17,7	17,2	12,2	11,8	12,5	10,9	6,9	-10,8
	Diferencia entre hombres y mujeres €	4.967,76	5.994,42	5.968,96	4.281,54	4.142,07	4.508,19	4.102,95	2.735,59	-3.258,83
	ganancia media anual hombres €	29.469,36	33.847,28	34.624,90	35.120,22	35.144,30	36.056,05	37.738,69	39.720,01	5.872,73
	ganancia media anual mujeres €	24.501,60	27.852,86	28.655,94	30.838,68	31.002,23	31.547,86	33.635,74	36.984,42	9.131,56
17	Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora en la construcción %	--	10,2	--	-0,4	5,2	3,2	--	--	--
	Diferencia entre hombres y mujeres €	--	2.779,44	--	-110,28	1474,62	935,21	--	--	--
	ganancia media anual hombres €	25.770,34	27.218,35	26.980,65	26.619,58	28.323,09	28.919,13	31.430,96	31.545,01	4.326,66
	ganancia media anual mujeres €	--	24.438,91	--	26.729,86	26.848,47	27.983,92	--	--	--
18	Brecha salarial según ganancia media anual por persona trabajadora en el sector servicios %	23,8	22,8	21,8	19,3	17,7	16,0	15,1	10,5	-12,3
	Diferencia entre hombres y mujeres €	6953,76	6.762,71	6754,62	6149,13	5751,86	5279,36	5.157,57	3.569,50	-3.193,21
	ganancia media anual hombres €	29.213,31	29.655,89	31.039,17	31.838,55	32.478,78	33.022,58	34.060,44	34.043,92	4.388,03
	ganancia media anual mujeres €	22.259,55	22.893,18	24.284,55	25.689,42	26.726,92	27.743,22	28.902,87	30.474,42	7.581,24

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Último dato disponible 2023.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2023

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato 2022	dato en 2023	Dif. desde 2016
19	Brecha salarial por hora normal de trabajo en la industria %	18,1	15,3	14,6	8,7	7,2	7,0	8,7	4,2	-11,1
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,34	3,17	3,10	1,85	1,54	1,52	1,99	1,01	-2,2
	ganancia media anual hombres €	18,43	20,73	21,22	21,35	21,33	21,82	22,8	24,07	3,3
	ganancia media anual mujeres €	15,09	17,56	18,12	19,50	19,79	20,30	20,8	23,06	5,5
20	Brecha salarial por hora normal de trabajo en la construcción %	--	-4,2	--	-9,7	-4,3	-11,7	--	--	--
	Diferencia entre hombres y mujeres €	--	-0,69	16,34	-1,55	-0,73	-2,04	--	--	--
	ganancia media anual hombres €	15,70	16,25	16,34	15,93	17,02	17,43	18,6	18,7	2,5
	ganancia media anual mujeres €	--	16,94	--	17,48	17,75	19,47	--	--	-16,9
21	Brecha salarial por hora normal de trabajo en el sector servicios %	18,8	12,8	11,1	10,4	9,4	8,1	8,4	--	-10,5
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,42	2,41	2,18	2,13	1,96	1,71	1,81	0,5	-1,9
	ganancia media anual hombres €	18,21	18,88	19,67	20,48	20,88	21,22	21,5	21,9	3,0
	ganancia media anual mujeres €	14,79	16,47	17,49	18,35	18,92	19,51	19,7	21,4	4,9

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Último dato disponible 2023.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA OCUPACIÓN. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2023

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato 2022	dato 2023	Dif. desde 2016
22	Brecha salarial por la ganancia media anual por persona trabajadora según ocupación Alta %	18,4	17,5	18,4	12,4	14,4	12,1	13,7	8,5	-9,0
	Diferencia entre hombres y mujeres €	6.881,45	7.143,92	7.722,27	5.055,00	6.178,07	5.252,82	6.385,12	3.921,84	-3.222,08
	ganancia media anual hombres €	37.442,95	40.708,36	42.028,08	40.849,03	42.982,85	43.539,82	46.658,64	46.126,92	5.418,56
	ganancia media anual mujeres €	30.561,50	33.564,44	34.305,81	35.794,03	36.804,78	38.287,00	40.273,52	42.205,08	8.640,64
23	Brecha salarial por la ganancia media anual por persona trabajadora según ocupación Media %	29,6	31,4	31,9	29,3	25,9	24,4	22,4	21,2	-10,2
	Diferencia entre hombres y mujeres €	7.470,15	8.423,15	8.885,68	8.492,96	7.394,11	7.045,59	6.617,39	6.473,27	-1.949,88
	ganancia media anual hombres €	25.207,44	26.851,36	27.893,02	28.938,50	28.506,37	28.845,69	29.564,51	30.529,66	3.678,30
	ganancia media anual mujeres €	17.737,29	18.428,21	19.007,34	20.445,54	21.112,26	21.800,10	22.947,12	24.056,39	5.628,18
24	Brecha salarial por ganancia media anual por persona trabajadora según ocupación Baja %	40,0	48,9	44,0	36,9	38,1	39,9	39,7	40,8	-8,1
	Diferencia entre hombres y mujeres €	9.568,03	14.498,38	11.962,40	9.867,66	10.088,69	11.045,42	11.748,02	12.191,18	-2.307,20
	ganancia media anual hombres €	23.939,34	29.655,89	27.170,38	26.757,80	26.475,82	27.676,77	29.598,93	29.911,82	255,93
	ganancia media anual mujeres €	14.371,31	15.157,51	15.207,98	16.890,14	16.387,13	16.631,35	17.850,91	17.720,64	2.563,13

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Último dato disponible 2023.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN LA OCUPACIÓN. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2023

Nº	Indicador	dato en 2009	Dato en 2016	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato 2022	dato 2023	Dif. desde 2016
25	Brecha salarial por hora normal de trabajo según ocupación Alta %	16,6	10,7	13,5	7,6	9,1	6,6	9,3	3,5	-7,2
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,88	2,69	3,63	1,99	2,47	1,83	2,69	1,03	-1,7
	ganancia media anual hombres €	23,38	25,23	26,82	26,08	27,03	27,68	28,99	29,36	4,1
	ganancia media anual mujeres €	19,50	22,54	23,19	24,09	24,56	25,85	26,30	28,33	5,8
26	Brecha salarial por hora normal de trabajo según ocupación Media %	25,3	22,6	21,7	19,0	16,4	15,5	15,3	13,0	-9,6
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,94	3,81	3,76	3,40	2,92	2,77	2,78	2,47	-1,3
	ganancia media anual hombres €	15,56	16,83	17,29	17,87	17,82	17,88	18,21	19,00	2,2
	ganancia media anual mujeres €	11,62	13,02	13,53	14,47	14,90	15,11	15,43	16,53	3,5
27	Brecha salarial por hora normal de trabajo según ocupación Baja %	29,3	23,5	25,6	19,5	21,1	23,4	25,5	23,8	0,3
	Diferencia entre hombres y mujeres €	4,40	3,79	4,28	3,26	3,50	4,05	4,70	4,46	0,7
	ganancia media anual hombres €	15,03	16,16	16,72	16,75	16,60	17,28	18,4	18,74	2,6
	ganancia media anual mujeres €	10,63	12,37	12,44	13,49	13,10	13,23	13,7	14,28	1,9

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Último dato disponible 2023.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA EDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2023

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato 2022	dato 2023	Dif. desde 2016
28	Brecha salarial según ganancia media anual por tramo de edad (25-34 años) %	18,0	16,7	19,3	18,5	14,4	14,2	11,4	10,9	-5,8
	Diferencia entre hombres y mujeres €	4.451,78	3.972,75	4.754,45	4.689,32	3.714,07	3.725,16	3.127,52	3.052,30	-920,45
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	24.698,84	23.835,97	24.678,99	25.309,68	25.804,45	26.241,76	27.340,37	27.897,83	4.061,86
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	20.247,06	19.863,22	19.924,54	20.620,36	22.090,38	22.516,60	24.212,85	24.845,53	4.982,31
29	Brecha salarial según ganancia media anual por tramo de edad (35-44 años) %	22,9	23,3	25,5	22,6	18,7	17,7	15,9	12,5	-10,8
	Diferencia entre hombres y mujeres €	6.673,19	7.228,56	8.227,48	7.523,58	6.004,99	5.739,32	5.417,12	4.314,15	-2.914,41
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	29.168,94	30.993,76	32.269,51	33.273,44	32.059,17	32.455,01	34.075,58	34.459,27	3.465,51
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	22.495,75	23.765,20	24.042,03	25.749,86	26.054,18	26.715,69	28.658,46	30.145,12	6.379,92
30	Brecha salarial según ganancia media anual por tramo de edad (45-54 años) %	21,7	26,8	23,6	21,8	19,8	20,1	21,0	15,7	-11,1
	Diferencia entre hombres y mujeres €	7.025,43	9.012,71	8.276,51	7.760,36	7.049,32	7.385,62	8.164,24	6.078,08	-2.934,63
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	32.367,44	33.672,87	35.058,63	35.577,08	35.682,42	36.817,22	38.890,84	38.666,34	4.993,47
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	25.342,01	24.660,16	26.782,12	27.816,72	28.633,10	29.431,60	30.726,60	32.588,26	7.928,10
31	Brecha salarial según ganancia media anual por tramo de edad (55 y más años) %	23,3	25,3	16,7	14,9	15,9	15,3	18,2	14,2	-11,1
	Diferencia entre hombres y mujeres €	7.122,66	8.542,68	5.752,49	5.238,22	5.784,38	5.699,69	7.222,11	5.741,43	-2.801,25
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	30.561,81	33.710,09	34.466,88	35.233,24	36.421,42	37.133,42	39.787,66	40.514,34	6.804,25
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	23.439,15	25.167,41	28.714,39	29.995,02	30.637,04	31.433,73	32.565,55	34.772,91	9.605,50

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Último dato disponible 2023.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: BRECHA DE PENSIONES. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2024

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	dato en 2024	Dif. desde 2016
32	Brecha salarial de pensiones por incapacidad %	27,0	20,3	18,9	18,6	18,3	17,9	17,4	17,4	17,4	-2,9
	Diferencia entre hombres y mujeres €	314,85	258,30	244,59	246,72	245,55	242,32	244,70	264,46	274,58	16,28
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	1.164,55	1.273,00	1.292,49	1.329,62	1.341,69	1.356,75	1.408,83	1.521,12	1.575,93	302,93
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	849,70	1.014,70	1.047,90	1.082,90	1.096,14	1.114,43	1.164,13	1.256,66	1.301,35	286,65
33	Brecha salarial de pensiones por jubilación %	50,2	44,1	41,3	39,9	38,9	37,8	36,8	35,8	34,3	-9,8
	Diferencia entre hombres y mujeres €	647,36	676,98	657,82	657,65	653,05	647,82	660,86	703,83	706,8	29,82
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	1.290,17	1.533,79	1.592,25	1.650,15	1.679,06	1.711,96	1.798,06	1.965,07	2.060,43	526,64
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	642,81	856,81	934,43	992,50	1.026,01	1.064,14	1.137,20	1.261,24	1.353,63	496,82
34	Brecha salarial de pensiones por viudedad %	-20,2	-26,8	-31,3	-38,8	-40,8	-42,7	-44,8	-46,8	-50,6	-23,8
	Diferencia entre hombres y mujeres €	-111,25	-162,45	-192,61	-246,57	-260,73	-274,97	-299,80	-338,36	-376,41	-213,96
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	550,82	20,3	616,12	635,42	639,47	644,61	668,86	723,13	744,15	137,69
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	662,07	258,30	808,73	881,99	900,20	919,58	968,66	1.061,49	1.120,56	351,65
35	Brecha salarial de pensiones por orfandad %	-2,7	-0,9	0,8	0,7	1,4	1,7	2,4	2,9	3,2	4,1
	Diferencia entre hombres y mujeres €	-10,63	-3,80	3,76	3,32	6,77	8,68	12,64	17,20	19,7	23,5
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	386,71	439,99	462,15	483,09	493,56	504,08	532,00	585,69	617,62	177,6
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	397,34	443,79	458,39	479,77	486,79	495,40	519,36	568,49	597,95	154,2
36	Brecha salarial de pensiones a favor de familiares %	2,9	-0,9	1,1	0,0	0,5	-0,8	-1,4	-2,2	-1,7	-0,8
	Diferencia entre hombres y mujeres €	16,23	-5,76	7,49	-0,04	3,70	-5,69	-10,84	-19,48	-16,3	-10,58
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	552,85	646,68	684,55	714,34	738,05	748,00	790,38	867,00	934,1	287,4
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	536,62	652,44	677,06	714,38	734,35	753,69	801,22	886,48	950,44	298,0

Fuente: SEGURIDAD SOCIAL: Estadísticas de pensiones. ESTADISS. Último dato disponible 2024.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: PESO DE LAS MUJERES EN LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN Y VIUEDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009 y 2016-2024

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2016	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	dato en 2021	dato en 2022	dato en 2023	dato en 2024	Dif. desde 2016
37	Peso de las mujeres en las pensiones de jubilación %	34,1	36,1	37,2	37,8	38,3	38,9	39,5	40,0	40,6	4,5
	Nº total pensiones jubilación	297.489,83	341.044,25	355.219,83	362.316,67	365.826,75	370.727,67	375.127,92	380.897,00	386.292,92	45.248,67
	Nº pensiones jubilación mujeres	101.416,17	123.091,33	132.260,25	136.958,33	140.126,58	144.308,75	148.214,83	152.493,67	156.851,42	33.760,09
38	Peso de las mujeres en las pensiones de viudedad %	94,5	93,7	93,5	93,4	93,3	93,0	92,8	92,5	92,2	-1,5
	Nº total pensiones viudedad	129.791,25	135.269,42	135.365,42	135.436,83	134.941,58	135.051,67	134.649,58	134.352,08	133.801,58	-1.467,84
	Nº pensiones viudedad mujeres	122.672,17	126.789,33	126.554,08	126.535,83	125.839,50	125.662,17	124.933,50	124.322,58	123.425,42	-3.363,91

Fuente: SEGURIDAD SOCIAL: Estadísticas de pensiones. ESTADISS, Último dato disponible 2024.

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 43 medidas a desarrollar en 2024, recogidas en el II Plan Operativo 2022-2025 incluidas las 3 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 2024.
- El grado de implementación de la medida y su justificación.
- El presupuesto previsto para el año 2024 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 cuatro categorías³⁰: medida iniciada, medida parcialmente desarrollada, medida completada y medida decaída.

³⁰ 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 2024 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 2022-2025 implementadas en 2024

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 Economía, 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	
2024	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 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).	Grado de Implementación en el año 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: En el año 2024, se han llevado a cabo 9 actuaciones inspectoras en materia de igualdad retributiva. No se han levantado actas de infracción. En 1 supuesto se han detectado irregularidades cuya subsanación con plazo se he requerido
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Empresas - Sindicatos	Participación de agentes en el año 2024: Sí.
Presupuesto Previsto:	Recursos propios	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 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 2024: A.9 B. 0 C. 1
		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. 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 Economía, 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	
2024	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 2024: PARCIALMENTE DESARROLLADA Motivos/justificación del grado de implementación: En el año 2024, se ha organizado 2 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:	Sin definir	Participación de agentes en el año 2024: No disponible
Presupuesto Previsto:	2024= sin definir	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: Recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: No cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de acciones formativas organizadas B. Número de personas participantes en cada acción formativa (desglosado por sexo)	Indicadores para el año 2024: A. No disponible B. No disponible Observaciones: No se han podido conseguir datos.
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 Economía, 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	
2024	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 2024: 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 2024 es sistematizar y analizar la información sobre casos de discriminación salarial recogida en este buzón
		Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores: Sindicatos
		Presupuesto Previsto: Recursos Propios
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de denuncias en materia de discriminación salarial recogidas en el buzón	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: Recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: No cuantificable Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Indicadores para el año 2024: A. 14 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 Economía, 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	
2024	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 Dpto. Trabajo y Empleo y de Inspección de Trabajo, organizaciones sindicales y empresariales, consultoras de igualdad,...)	Grado de Implementación en el año 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: De acuerdo con el compromiso 66 del Programa de Gobierno, el principal objetivo es seguir avanzando hacia una igualdad efectiva en el empleo, promoviendo una estrategia de reducción de la brecha salarial que aborde todas las causas que la provocan, favoreciendo el aumento de los salarios más bajos, el número de mujeres en puestos de responsabilidad o el número de mujeres en la industria y en la tecnología, la conciliación corresponsable, la reducción de la contratación parcial no deseada y el aumento de la tasa de actividad de las mujeres. Asimismo, se busca fomentar las políticas de conciliación en el trabajo y prestar particular atención al enfoque de género, a partir de un análisis de realidad social y laboral de las mujeres, e interseccional, al igual que desarrollar medidas de acción positiva de apoyo a perfiles concretos como las mujeres cabezas de familias monoparentales o las mujeres migrantes, entre otras.
		Participación de agentes en el año 2024: Sí.
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 190.669,40€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 82% Observaciones:
Participación / Rol de terceras	Agentes sociales, Medios de comunicación	
Presupuesto Previsto:	2024= 230.000€	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de campañas realizadas B. Número de eventos realizados C. Número de personas participantes (desglosado por sexo)	Indicadores para el año 2024: A.3 B. 1 C. Más de 109. 83 mujeres 25 hombre 1 No binario
		Observaciones: El Dpto.de Economía, Trabajo y Empleo puso en marcha una serie de actuaciones; entre ellas, una campaña de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo y colaboraciones publicitarias con El Correo y la Cadena Ser con motivo del Día de Igualdad Salarial, conmemorado el 22 de febrero, así como una campaña de información para dar a conocer el III Congreso Internacional de Brecha Salarial el 10 de diciembre en Vitoria-Gasteiz.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		III Congreso Internacional sobre Brecha Salarial - Departamento de Trabajo y Empleo - Gobierno Vasco - Euskadi.eus
Valoración general:		El desarrollo de esta actuación se valora muy positivamente ya que alcanza los objetivos propuestos inicialmente



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	
2024	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 2024: COMPLETADA Motivos/justificación del grado de implementación:
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación agentes en el año 2024: No
Presupuesto Previsto:	2024: sin presupuesto previsto	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: no cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de asesoramientos en materia laboral B. Nº de recomendaciones en materia laboral	Indicadores para el año 2024: A. 89 B. 8 Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	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 Políticas Educativas- Dirección para la Diversidad e Inclusión	
Actuación enmarcada “plan de incorporación mujer industria”	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2024	
2024	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.Se prevén distintas:acciones: • Diseño de módulos de formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidos a personas orientadoras a través de Prest Gara. • Impartición de módulos mediante seminarios zonales de Berritzegunes. • Revisión y actualización de los planes de acción tutorial. • Visitas a empresas para conocer el papel de la mujer en la empresa. • Mejora del programa de orientación Aurrera a través de ayudas técnicas para los cuestionarios de orientación profesional.	Grado de Implementación 2024: COMPLEMENTADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se solicitó un módulo de Prest Gara, que ha sido desarrollado por la Universidad del País Vasco. Serán dos turnos de 30 horas cada uno y cada uno de ellos con un máximo de 20 profesionales de la orientación. Los dos cursos se imparten en el año 2025. En el desarrollo de los módulos y sus contenidos se incorpora la Perspectiva de Género en todas sus dimensiones.La estrategia de orientación educativa de la CAPV en el ámbito de la ESO, el bachillerato y la FP (2023-2026) 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. Ha avanzado correctamente.
		Participación agentes: Sí.
		Presupuesto ejecutado (€): Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto: No cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de acciones de formación llevadas a cabo en los Berritzegunes. B. Número de actualizaciones de los planes de acción tutorial C. Número de planes de acción tutorial implementados. D. Número de empresas visitadas, número de orientadores y orientadoras que toman parte y valoración de las visitas.	Observaciones:
		Indicadores:
		A. 3 (en todos los territorios) las valoraciones han sido superiores a 4 sobre 5
		B. 1 propuesta de tutoría para ESO y Bachillerato (en proceso).
		C. El programa de orientación vocacional STEM finalizado y comenzado el piloto.
D. 2 visitas a empresas en Bizkaia, participación de 20pes. Valoraciones 4,5 sobre 5		
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Observaciones:
		https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/planak/es_def/adjuntos/Plan_orientacion_2023_2026_c.pdf https://hezkidetza.gune.euskadi.eus/es/ii-hezkidetza-plana https://orientagunea.euskadi.eus/es/hezkuntza-tutoretza-plana https://steam.eus/es/orientacion-profesional/programa-etorkizuna-argitzen/
Valoración general:		En orientación educativa se cuida la perspectiva de género en todos los aspectos que abarca. Los programas que se elaboran de orientación académica y profesional inciden en la presencia de mujeres en las profesiones tradicionalmente masculinas.

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 Directriz 1.4. Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico	
Departamento responsable:	Departamento de Industria, Transición energética y Sostenibilidad-Viceconsejería de Industria	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2024	
2024	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Promoción y difusión de programas de responsabilidad social corporativa de empresas tractoras vascas 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. 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 y 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 2024: DECAIDA
		Motivos/justificación del grado de implementación: <i>En 2024 no se ha avanzado en esta medida.</i>
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Confebask	Participación agentes en el año 2024: No.
Presupuesto Previsto:	2024:	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 0
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 0%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Desarrollo del Proyecto Piloto en 25 aulas	Indicadores para el año 2024: A. No se ha realizado nada en 2024.
		Observaciones: en 2024 no se ha avanzado nada en esta acción.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Grado de Implementación en el año 2024: Decaída.	
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	2021-2025	
2024	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 2024: 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 como se puede ver en los siguientes datos:
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Centros Educativos públicos y privados - Berritzegunes	Participación agentes en el año 2024 (Convocatoria 24-25): Centros públicos: 177 Centros concertados: 95 Berritzegunes (participaron en la evaluación de los proyectos).
Presupuesto Previsto:	2024: 700.000euros	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 626.102,98 euros. Centros públicos: 350.000 euros Centros concertados: 276.102,98 euros % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 89,5% Observaciones:
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 2024: A. 272 B. Alumnas: 26.671 Alumnos: 27.278 C. 49,43% Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	Positiva.	

1.4.5. INTERMEDIACIÓN LABORAL NO SEXISTA (A)		
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 Economía, Trabajo y Empleo-Lanbide	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2025	
2024	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la intermediación laboral mediante la implementación del curriculum anónimo o ciego en los procesos de selección de candidaturas de personas inscritas que hayan prestado su consentimiento expreso para ello, por parte de las empresas demandantes.	Grado de Implementación en el año 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Desde el 2024 ha pasado a ser un servicio a disposición de las empresas consolidado e integrado de forma estructural en la de búsqueda de perfiles profesionales.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Lanbide- Ser.Vasco de Empleo y Empresas que forma parte de su cartera.	Participación agentes en el año 2024: Sí
Presupuesto Previsto:	Recursos propios	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: No cuantificable
		Observaciones: Se encuentra dentro del gasto de Equipos para procesos de información y aplicaciones informáticas.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº DE EMPRESAS QUE HAN REALIZADO BUSQUEDAS DE CV CIEGO A TRAVÉS DE LA WEB (CON O SIN PRE-OFFERTA). B. Nº DE PREOFERTAS: la preoferta se refieren a solicitudes de oferta, ya que no se pueden hacer búsquedas sin preoferta C. Nº PERSONAS INSCRITAS QUE HAN PRESTADO SU CONSENTIMIENTO	Indicadores para el año 2024: A. Total de empresas diferentes que han hecho búsquedas: 1.081 B. N.º DE PREOFERTAS (solicitudes de oferta): 2.158 C. Sin datos.
		Observaciones:
		Búsqueda de perfiles profesionales - Lanbide
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	Muy satisfactoria ya que las empresas participan en el proceso de búsqueda y se alinea con su ética y compromiso de empresa con la no discriminación por factores como el sexo, la edad, origen, ...	

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 Directriz 1.5 Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	
Departamento responsable:	Departamento de Industria, Transición energética y Sostenibilidad- Viceconsejería de Industria	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2024	
2024	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 2024: DECAIDA
		Motivos/justificación del grado de implementación: <i>En 2024 no se ha avanzado en esta medida.</i>
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Confebask - AED	Participación agentes en el año 2024: No.
Presupuesto Previsto:	2024: No disponible	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 0 % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 0%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Actualización estudio realizado. B. Realización del nuevo estudio para empresas de más de 50 personas trabajadoras. C. Número de mujeres que participan en las actividades de carácter industrial promovidas por el Departamento.	Indicadores para el año 2024: A. No se ha realizado nada en 2024. Observaciones: en 2024 no se ha avanzado nada en esta acción.
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	
2024	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 2024: COMPLETADA Motivos/justificación del grado de implementación: En el año 2024 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 de agentes en el año 2024: No disponible.
Presupuesto Previsto:	2024=175000	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 175.000 € % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 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 2024: A. 7 B. 27 actividades realizadas/previstas C. 1422 mujeres inscritas en cualquiera de las actividades Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	ORDEN de 9 de julio de 2024, del Vicepresidente Segundo del Gobierno y Consejero de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se convoca y regula, para el año 2024, la concesión de subvenciones dirigidas a asociaciones y demás entidades sin ánimo de lucro, entre cuyos fines figure el promover el emprendimiento de las mujeres y/o la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones. Subvenciones dirigidas a asociaciones y demás entidades sin ánimo de lucro, entre cuyos fines figure el promover el emprendimiento de las mujeres y/o la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones 2024 - Gobierno Vasco	
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 Economía, 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	
2024	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 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Inspección desarrolló varias campañas contra el fraude en la contratación y revisó 38.806 contratos, de los cuales 3.345 se transformaron en indefinidos y a tiempo completo, si bien se prevé que aumenten con los resultados de los dos últimos planes de choque. En este caso, la Herramienta las ha seleccionado porque ha detectado que tienen un volumen de contratos a tiempo parcial superior al de las empresas del sector de actividad al que pertenecen, o porque tiene un coeficiente de parcialidad también superior. La campaña se extenderá a lo largo de todo 2024.
		Participación de agentes en el año 2024: Sí.
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: Recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: No cuantificable Observaciones:
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Empresas y Sindicatos	
Presupuesto Previsto:	2024= Recursos propios	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de campañas realizadas B. Número de contratos de mujeres transformados	Indicadores para el año 2024: A. 2 campañas B. Sin datos.
		Observaciones: Se han realizado 2 campañas en las que se ha combatido el fraude en la contratación a tiempo parcial y fraude a contratación temporal. El 21 de febrero, con motivo del Día Internacional de la Igualdad Salarial, el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo organizó una jornada de trabajo en la que se presentó un estudio sobre la parcialidad. En Euskadi la parcialidad es altamente involuntaria: el 50% de las personas que trabajan en esta modalidad lo hacen por no poder encontrar un empleo a jornada completa.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

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. Bienestar, Juventud y Reto demográfico	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2024	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 2024: DECAÍDA
		Motivos/justificación del grado de implementación: En 2023, la acción decayó pero se mantuvo el presupuesto porque se pensaba retomar a corto Plazo. Finalmente no ha sido así, y en 2024 no se ha realizado el estudio de la UPV y no está previsto desarrollar nada en un futuro 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 2024: No.
Presupuesto Previsto:	2024: 90.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: no se realiza.
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: no cuantificable
		Observaciones: No se realiza, medida decaída.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Medidas implementadas. B. Personas a las que ha llegado.	Indicadores para el año 2024: A. sin datos B. sin datos
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	No se ha llevado a cabo.	

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	
2024	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 2024: 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 2024: No
Presupuesto Previsto:	130.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 230.000€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 176%
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de personas que han partidcipado en los cursos B. Satisfacción media de las personas participantes en los cursos presenciales	Indicadores para el año 2024: A. 4.729 personas (2.575 hombres, 2.141 mujeres, 13 no binarios o no responden). B. 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_2024_EU.pdf
Valoración general:		En 2024 ha pasado de ser un programa a ser un servicio, ampliando objetivos y áreas de actuación y aumentando el presupuesto. Además, se ha creado un espacio de asesoramiento y se ha realizado el estudio de la Caja de la Masculinidad y la evaluación de Gizonduz y se ha aprobado la Estrategia Gizonduz 2030. Por todo ello, hacemos una valoración positiva, ya que se han cumplido los objetivos del programa y han aumentado 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 Economía, 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	
2024	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. 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 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Subvenciones nominativas a las 3 Diputaciones, para la cualificación en cuidados a partir de las enseñanzas del proyecto experimental ZAINLAB de mejora de la capacitación profesional de las personas y su empleabilidad en el ámbito del cuidado en domicilio a particulares en los tres territorios históricos. Subvención directa a Servicio Sociales Integrados, S. Coop., para la ejecución del proyecto MENTIS.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Home Care Lab-HCL-S.Coop	Participación de agentes en el año 20
Presupuesto Previsto:	2024: 370.000€ (Diputaciones)+242.604€ (proyecto MENTIS)	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 612.604€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 612.604€
Indicadores de seguimiento y evaluación:	1. Profesionalización del sector A. Población destinaria formación MENTSAD. B. Despliegue. Nº de grupos por TT. HH 2. Upskilling de profesiones y silverización D. Nº de entidades colaboradoras E. Nº de personas con titulación Mentsad (no oficial) obtenida: F. Nº de personas con todas las competencias en el proced. del IVAP. H. Grado de satisfacción de las personas participantes: 3. Apoyo para el emprendimiento en la Silver Economy I. Nº de Diseños de servicios o programas realizados	Observaciones:
		Indicadores para el año 2024: A. 156. B. Bizkaia 3-Gipuzkoa 3-Araba 7 D. MENTSAD 3 entidades y una en Gipuzkoa(Cámara de comercio de Gipuzkoa) E. 172 F 144. El 92% obtiene el CP. H. No hay datos. I. 7 programas para la acreditación a personas cuidadoras prof.de la prestación PEAP

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

	J. N.º de Jornadas sobre cuidados realizados Proyecto capacitación MENTIS (Sep. 2023-May 2024) K. Población destinaria formación MENTSAD. L. Despliegue. N.º de grupos por TT. HH N. N.º de personas con titulación Mentis (no oficial) obtenida: M. N.º de personas con todas las competencias en el proced. del IVAP: O. Grado de satisfacción de las personas participantes: P. N.º de entidades colaboradoras	J. Jornada “Capacitación y acompañamiento para la Silver Economy” impulsado y financiado por Adinberri. K. 128 117 mujeres 11 hombres L. 6 grupos 3 Bizkaia 2 Gipuzkoa 1 Araba N. 104 96 mujeres 8 hombre M. 94 91 mujeres 3 hombres O. 90% de las personas que participan muestran satisfacción. P. 6 entidades Observaciones: PROYECTO MENTIS (acciones significativas): • Rueda de prensa en Ermua, con la participación de Idoia Mendiola, el alcalde de Ermua, la teniente alcalde de Durango y Karmele Acedo. • Publicaciones en prensa escrita y/o digital: en “El Correo”, en “Deia”, en páginas web de los ayuntamientos de Ermua y Oñati, de la Cuadrilla de Laguardia, de Izarra Centre. • Publicaciones en redes sociales propias: Facebook, LinkedIn, Instagram. • Difusión en jornadas, congresos, redes. • Acuerdo con IVAP para transferencia de manuales
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		https://www.camaragipuzkoa.com/formacion-y-gestion-de-personas/formacion-5/comercial-y-marketing/eventodetalle/7172/silver-economy-capacitacion-y-acompanamiento https://www.camaragipuzkoa.com/eu/prestakuntza-eta-pertsonen-kudeaketa/prestakuntza-3/merkataritza-eta-marketina/ekitaldiaren%20zehaztasunak/7172/silver-economy-rako-gaikuntza-eta-laguntza https://zainlab.eus/profesionalizacion/mentins
Valoración general:		Valoración muy positiva.

2.3.5. ESTATUTO O CARTA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CUIDADORAS FAMILIARES DE EUSKADI (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 Bienestar, Juventud y Reto Demográfico	
Actuación enmarcada en el “Plan de Incorporación de la Mujer a la Industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	Por definir	
2024	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	En febrero de 2024 las tres diputaciones forales y los ayuntamientos de las tres capitales vascas suscribieron el acuerdo interinstitucional para un futuro 'Pacto o Compromiso de País por los Cuidados'.	Grado de Implementación en el año 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: El documento cuenta con 14 compromisos que buscan la mejora del sistema de cuidados y están centrados en la calidad del empleo en el sector, la promoción de la igualdad de género y el reconocimiento de los cuidados como un derecho y responsabilidad colectiva. Según el Pacto la política de cuidados es y debe ser, una política de igualdad orientada a la cohesion social, reforzando ambas. Y para ellos sustituir un modelo de cuidados injusto por otro, público, comunitario y corresponsable, que deje de atribuir a las mujeres en general, o a las mayores o las migrantes, una responsabilidad que ha de ser pública y de toda la sociedad.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	▪ Consejo Vasco S.Sociales - CVASS ▪ Departamento de Salud ▪ Diputaciones Forales ▪ Eudel	Participación agentes en el año 2024: Sí.
Presupuesto Previsto:	Sin definir	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: Recursos propios.
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: No cuantificable.
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Grado de desarrollo del Pacto vasco sobre cuidados	Indicadores para el año 2024. A. Firma del Pacto
		Observaciones: en febrero 2024 se suscribió el pacto por las diferentes administraciones.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Medida contemplada en la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a Familias Cuidadoras.
Valoración general:		Positiva.

2.3.7. DISEÑO Y DESPLIEGUE DE UNA AGENDA EDUCATIVA Y APOYO A FAMILIAS CUIDADORAS Y PERSONAS DEPENDIENTES

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. Bienestar, Juventud y Reto demográfico	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2024	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Proyecto Laguntzabide donde entre otras acciones se da apoyo a la formación sociosanitaria reglada (habilitaciones) y a la creación de espacios de formación para personas cuidadoras en temas de dependencia y cuidados.	Grado de Implementación en el año 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Subvención nominativa a la Asociación Ascudean familias cuidadoras y personas dependientes- para el programa Laguntzabide, proyecto de intermediación socio-laboral con familias cuidadoras y personas con dependencia, formación, inserción socio – laboral y empleo, cuenta con crédito presupuestario suficiente y adecuada, concedida en 2024.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Dpto. de Educación	Participación agentes en el año 2024: Sí.
Presupuesto Previsto:	2024: 80.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 80.000€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 100%
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de acciones educativas puestas en marcha B. Nº de personas participantes	Indicadores para el año 2024: A. 28 B. 408 personas, 357 familias
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Medida contemplada en la Estrategia Sociosanitaria de Apoyo a Familias Cuidadoras	
Valoración general:	Positiva.	

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, Administración Digital y Autogobierno	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2024	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 2024: DECAÍDA Motivos/justificación del grado de implementación: <i>Se ha descartado ejecutar la medida prevista este año.</i>
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: No
Presupuesto Previsto:	No especifica.	Presupuesto ejecutado (€): 0 % presupuesto ejecutado sobre el total previsto : 0 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:
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. Bienestar, Juventud y Reto demográfico	
Actuación enmarcada en el “plan incorporación de la mujer industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022 y posteriores	
AÑO 2024	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Finalmente se publica en octubre de 2022 el DECRETO 102/2022, de 7 de septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años de edad. Según la disposición transitoria segunda del Decreto, “Las ayudas por cotizaciones devengadas entre el 1 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2021 habrán de solicitarse en todo caso en el año 2022”. Amplía el límite de edad de las personas menores de edad para las que se contratan los cuidados hasta los 14 años respecto al Decreto 164/2019. Esta línea de ayudas, mientras siga vigente, será incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones anual del Gobierno Vasco.	Grado de Implementación en 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: En octubre del 2022 se publicó el DECRETO 102/2022, de 7 de septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años. Por tanto, la publicación de esta Orden trajo consigo la ampliación de la edad de las personas menores de edad que van a ser cuidadas respecto del decreto 164/2019, ya que el Decreto 164/2019 la contratación de personas cuidadoras era para el cuidado de menores con edades comprendidas entre 0 y 3 años y tras la publicación de la Orden la edad se amplía hasta los 14 años. La publicación del Decreto 102/2022, de 7 septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años de edad, deroga el Capítulo V del Decreto 164/2019 que regulaba las ayudas a la contratación de personas cuidadoras de hijas e hijos hasta los 3 años.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación agentes: No
Presupuesto Previsto:	2024: - PEP 19/0635 (Decreto 164/2019) = 50.000€ - PEP 22/0600 (Decreto 102/2022) = 2.000.000 TOTAL : 2.050. 000	Presupuesto ejecutado en (€): 926.453,87 € Decreto 102/2022 + 876,08€ Decreto 164/2019 TOTAL 927.329,9€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto: 46,32% Decreto 102/2022 + 1,75% Decreto 164/2019 TOTAL: 45,23%
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de familias que reciben la subvención	Indicadores: A. 1.082 expedientes - 854 personas beneficiarias Decreto 102/2022 1 expediente - 1 persona beneficiaria Decreto 164/2019
		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. Bienestar, Juventud y Reto demográfico	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	Sí	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2024	
2024	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, 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 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Desde el 1 de enero de 2021, fecha en la que se igualan los permisos por nacimiento y cuidado de menor para ambos progenitores, la subvención queda en vigor para las familias monomarentales/monoparentales, para las que el periodo de subvención será el resultado de la diferencia entre 168 días (24 semanas) y el número de días subsidiados como prestación contributiva por nacimiento y cuidado de la persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación agentes en el año 2024: No.
Presupuesto Previsto:	2024: 390.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 173.630,68€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 44,52%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de expedientes de cobertura de las excedencias para el progenitor no gestante por sexo.	Observaciones:
		Indicadores para el año 2024: A. Hombres: 7 Mujeres: 30
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

2.7.7. IMPULSO DE SERVICIOS O ACTIVIDADES PARA ABORDAR SITUACIONES INADECUADAS DE CUIDADO Y/O SOBRECARGA (SERVICIO BETION, ZAINTEL y ZAINDU APP)

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 Bienestar, Juventud y Reto Demográfico	
Actuación enmarcada en el “Plan de Incorporación de la Mujer a la Industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2024	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, recae sobre las mujeres, teniendo estas que abandonar o reducir su presencia en el mercado laboral.	Grado de Implementación en el año 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha continuado con el programa de teleasistencia Betion , que permite a las personas usuarias disponer de un servicio de atención permanente en el domicilio, las 24 horas del día y todos los días del año. Se ha continuado con el servicio Zaintel , teléfono que pretende mejorar la calidad de vida de las personas cuidadoras (mujeres en su mayoría). Ofrece consejos sobre los cuidados, proporciona pautas para promocionar el bienestar y el autocuidado también de las personas cuidadoras y les aporta un apoyo psicológico que sirve de desahogo emocional. Zaindu es la App de apoyo a familias cuidadoras. Se adjudica la licitación y comienza su funcionamiento. En diciembre se comienza a recibir solicitudes 320.
		Participación agentes en el año 2024: Sí.
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 13.005.278 €
Participación / Rol de terceras partes:	Diputaciones Forales, Aytos., Eudel, 3er Sector Social	% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 99,7%
Presupuesto Previsto:	13.040.000€	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Betion: altas en el servicio, desagregados por sexo. B. Zaindu: solicitudes de apoyo	Indicadores para el año 2024: A. Altas en el servicio: Total 16.989 - 100,00%. Hombre: 5.958 - 35,07%. Mujer: 11.031 - 64,93% B. 320 solicitudes
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		
Positiva.		



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 Políticas Educativas- Dirección para la Diversidad e Inclusión	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2024	
2024	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 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Aunque en la evaluación de 2023, se consideró que el objetivo se había cumplido y no se veía la necesidad de publicar nueva convocatoria, con la intención de trabajar la coeducación, durante el año 2024 se conformó una red de colaboración con 15 centros educativos públicos para incorporar el enfoque coeducativo en el curriculum.” Los participantes de esta red fueron 28 mujeres y 2 hombres junto con 3 asesoras del Berritzegune Nagusia.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Centros educativos públicos y concertados - Berritzegunes	Participación agentes en el año 2024: si
Presupuesto Previsto:	2024: sin definir	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto: no cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de centros que conforman la red.	Indicadores para el año 2024: A. 15 centros participando en la red (28 mujeres y 2 hombres junto con 3 asesoras del Berritzegune Nagusia)
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

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 Políticas Educativas- Dirección para la Diversidad e Inclusión	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2024	
2024	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 al Departamento de Educación y al Sistema Educativo de formación, estructuras y personas para impulsar de manera coordinada e integral el modelo de escuela coeducativa en las etapas de Educación Infantil, Primaria y Educación Secundaria. - Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los centros. - Poner en marcha mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia contra las mujeres.	Grado de Implementación en el año 2024: 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 2024: si
Presupuesto Previsto:	2024: sin definir	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 6.679,08€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: no había previsión
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº de acciones que se han desarrollado y grado de desarrollo 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	Observaciones:
		Indicadores para el año 2024: A. se han llevado a cabo la gran mayoría de actuaciones recogidas. B. 251 centros tienen representante de igualdad en OMR
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Toda la documentación elaborada se encontrará a disposición del profesorado en la página específica de Hezkidetza (https://hezkidetzagune.euskadi.eus/es/hasiera) del Departamento de Educación.
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 de Educación - Viceconsejería de Políticas Educativas- Dirección de Aprendizaje e Innovación y Dirección para la Diversidad e Inclusión	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2024	
2024	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Oferta deformación en materia de coeducación a profesorado a través de diferentes actuaciones, tales como: - 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 2024: PARCIALMENTE DESARROLLADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: se han desarrollado parte de las acciones previstas, como por ejemplo: Seminarios de coeducación, donde han participado 458 personas a través de la UPV. • Hezkidetzan Esku-hartzen: ikasgelatik hasita parekidetasunaren alde konpetentzia-bidea egiten. 6 participantes, 125 horas. • Hezkidetzan Esku-hartzen: indarkeriei aurre egiteaz gain, tratu onak sustatzeko ibilbide teoriko-praktikoa. 14 participantes, 125 horas. Prest-Gara: 24 cursos: 743 personas Jornadas coeducativas: 412 personas
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Centros públicos y privados y profesorado, Berritzegunes y Entidades seleccionadas	Participación agentes en el año 2024: Sí.
Presupuesto Previsto:	2024: sin definir	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 50.039,08€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: no cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de acciones formativas llevadas a cabo B. Número de personas formadas desagregadas por sexo	Observaciones:
		Indicadores para el año 2024: A. 27 acciones B. 1.633 personas Observaciones: Seminarios de coeducación: 458 personas Prest-Gara: 24 cursos: 743 personas Jornadas coeducativas: 412 personas
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

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, Administración Digital y Autogobierno	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No.	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2025	
2024	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 2024: DECAÍDA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha descartado ejecutar la medida prevista este año.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- Dirección de Función Pública - Dirección de Servicios - Los diferentes departamentos del Gobierno Vasco	Participación agentes: No
Presupuesto Previsto:	No especifica.	Presupuesto ejecutado (€): 0
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto : 0
		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:
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 Economía, Trabajo y Empleo-Lanbide	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2022-2024	
2024	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 2024: PARCIALMENTE DESARROLLADA Motivos/justificación del grado de implementación: planificación de acciones de igualdad en coordinación con el SEPE para 2021, 2022, 2023 y también durante 2024. No se ha podido completar totalmente.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Lanbide- Servicio vasco de empleo y SEPE, Servicio Público de Empleo Estatal	Participación agentes: personal de los servicios de empleo
Presupuesto Previsto:	2024: recursos propios	Presupuesto ejecutado (€): Recursos propios % presupuesto ejecutado sobre el total previsto: No cuantificable Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de diagnósticos realizados B. Número de planes implantados C. Número de evaluaciones realizadas	Indicadores: 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:	No se ha podido completar totalmente.	

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, Administración Digital y Autogobierno	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2025	
2024	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 en el año 2024: DECAÍDA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se ha descartado ejecutar la medida prevista este año.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	- IVAP - Personal que presta sus servicios en la Administración General y sus Organismos Autónomos	Participación agentes: No
Presupuesto Previsto:	No especifica.	Presupuesto ejecutado en (€): 0
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto: 0
		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 para el año 2024:
		A. B. C.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Observaciones:
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	
2024	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 2024: COMPLETADA Motivos/justificación del grado de implementación: En 2024 se ha realizado el informe de seguimiento 2023 y se ha colgado en la web de Emakunde.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Departamentos implicados en el Plan	Participación agentes en el año 2024: Sí
Presupuesto Previsto:	15.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 17.739,75€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 118% Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Porcentaje de acciones previstas desarrolladas total o parcialmente	Indicadores para el año 2024: A. Según el informe realizado en 2024: El 57,6% de las acciones previstas para 2023 se han ejecutado totalmente, un 25,4% parcialmente y un 3,2% de las medidas han sido iniciadas. Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	https://www.emakunde.euskadi.eus/brecha-que-es/webema01-contentproyect/es	
Valoración general:	Positiva.	

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

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 3. Educación y sensibilización social 3.3 Directriz. Evaluar los avances en el desarrollo de las directrices y el impacto 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	2023-2025	
2024	AURREIKUSPENA	EGINDA/EMAITZAK
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Impulsar y coordinar las medidas relacionadas con el empleo en los planes y estrategias de referencia. Entre ellos, la Estrategia Vasca de Reto Demográfico 2030, la Estrategia Vasca de Apoyo a la Emancipación Juvenil 2030 y el V Plan Joven. Estas medidas han tenido relación con el salario, la conciliación y la orientación.	Grado de Implementación 2024: PARCIALMENTE DESARROLLADA Motivos/justificación del grado de implementación: La medida está supeditada a distintas Estrategias de larga duración.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Lehendakaritza y otros Departamentos del Gobierno Vasco.	Participación agentes en el año 2024: Sí.
Presupuesto Previsto:	2024: Sin definir.	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: Sin presupuesto definido. % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: no cuantificable. Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Urtero neurrien jarraipena egitea. B. Segimendurako txostenak prestatzea.	Indicadores 2024: 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 2030 para Reto Demográfico: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/estrategia_vasca_2030/eu_def/adjuntos/II_Dok_operatiboa_Erronka_de_mografikoa_eus.pdf Memoria de seguimiento de la Estrategia vasca 2030 de reto demográfico: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/estrategia_vasca_2030/eu_def/adjuntos/Memoria-2023-Reto-Demografico-Eusk.pdf Gazteen Emantzipazioa laguntzeko 2030erako Euskal Estrategia: https://bideoak2.euskadi.eus/2023/03/21/news_84486/Estrategia_emancipacion_juvenil_Doc_II_EUS.pdf	
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	
2024	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 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: La actuación de sensibilización realizada en 2024, ha sido una nota de prensa. El 17 de septiembre se envió una nota de prensa a los medios de comunicación. Título: "2030. La estrategia del Gobierno pretende situar a Euskadi para el año entre los países europeos con menor brecha salarial ".
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación agentes: No
Presupuesto Previsto:	Sin definir.	Presupuesto ejecutado en (€): Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto: No cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. acciones de sensibilización realizadas	Observaciones:
		Indicadores: A. 1
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Irekia Eusko Jaurlaritza - Gobierno Vasco :: 2030. urterako Euskadi soldata-arrakala txikiena duten europako herrialdeen artean kokatzeko helburua du Jaurlaritzaren estrategiak
Valoración general:		

6.1.4 Eje 4: Sensibilización empresarial y sindical

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	
2024	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 2024: 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 43 empresas por un importe total de 243.985,36 €.
		De las entidades a las que se ha concedido la subvención, 18 son de Gipuzkoa, 24 de Bizkaia y 1 de Álava. En cuanto al ámbito de actuación, 6 son de ingeniería y empresas tecnológicas, 7 se dedican a la educación y formación, 1 al transporte, 2 a la construcción, 2 a la química, 2 a la producción de herramientas y piezas, 3 a la alimentación y demás áreas de servicio. En total, las cifras, diagnósticos y planes realizados han beneficiado a 1276 mujeres y 1507 hombres (personal de plantilla de las entidades subvencionadas) e indirectamente a muchos más.
		Participación agentes en el año 2024: No
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	
Presupuesto Previsto:	400.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 243.985,36 €
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 61%
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 2024: A. Bizkaia; 24 Gipuzkoa; 18 Araba 1 B. <50 =21 (48,83%) 51< x < 100= 16 (37,20%) 101< x< 150= 4 (9,3%) >150=2 (4,6%) C. Mujeres 1.276 Hombres 1.507
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Diagnostikoak eta planak egiteko diru laguntzak - Gaia	
Valoración general:		

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	
2024	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 entre mujeres y hombres (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 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: esta medida está muy relacionada con la acción 4.1.16 del anterior Plan Operativo. En la actualidad, la red BAI SAREA está integrada por Emakunde, 79 Entidades Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Emakunde. Estas instituciones, mediante la firma de un modelo de compromiso, se comprometen voluntariamente a promover la igualdad de mujeres y hombres y a adoptar los principios de ONU Mujeres para su empoderamiento, adaptados a la realidad de Euskadi. BAI SAREA, pretende compartir experiencias, conocimientos, prácticas, aprendizajes, ideas, metodologías, etc., desarrollar herramientas, elaborarlas y transformar la realidad empresarial y social, reduciendo las brechas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral e impulsando la igualdad y la justicia social como valores estratégicos de las organizaciones. En 2024, desde BAI SAREA se han realizado diferentes acciones formativas y productos-herramientas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Empresas que forman parte de la red	Participación agentes en el año 2024: Sí
Presupuesto Previsto:	87.120€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 87.120€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 100%
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 2024: A. 79B. Se han realizado 5 reuniones con el grupo motor, 15 sesiones de trabajo con grupos BS y 5 Formaciones, además de 27 videos. C. Se han desarrollado 6 productos/herramientas: mapa de puntos críticos, documento de liderazgos históricos, Test INTERSECCIONAL de Baisarea, Tríptico.
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:		

4.1.7. 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	
2024	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.	Grado de Implementación en el año 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se han realizado las acciones y jornadas previstas, con alrededor de 600 consultas a lo largo de 2024.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	Participación agentes en el año 2024: No
Presupuesto Previsto:	10.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 16.483€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 165%
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de consultas de atención ofrecidas B. Número de jornadas realizadas	Observaciones:
		Indicadores para el año 2024: A. 500-600 B.2
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		Observaciones: Empresas comprometidas con la igualdad salarial (16 de febrero), Liderazgo feminista de las mujeres, clave en la consecución de la igualdad (7 de noviembre).
		Empresas comprometidas con la igualdad salarial (16 de febrero). Programa (PDF) Liderazgo feminista de las mujeres, clave en la consecución de la igualdad (7 de nov). Programa (PDF) , Jardunaldiaren bideoa (Youtube) , Aurkezpena: Jose Jabier Zurikarai (PDF) , Aurkezpena: Eva Silván (PDF) , Mahai-ingurua: Bai Sarea (PDF) , Lidergo feminista (PDF)
Valoración general:	Satisfacción con el Servicio prestado.	

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 mujer industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2021-2025	
2024	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 2024: 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 10 entidades que se han adherido a las anteriores reconocidas:
		1. FUNDACIÓN GIZAKIA 2. SESTRA INGENIERIA Y ARQUITECTURA, S.L. 3. INGARTEK CONSULTING, S.L. 4. SEGUROS LAGUNARO, S.A. 5. AMBULANCIAS GIPUZKOA 6. SOPRA STERIA 7. LANCHAS BUS 8. CAMPEZO OBRAS Y SERVICIOS, S.A. 9. MUSEO DE ARTE CONTEMPORÁNEO DEL PAÍS VASCO. ARTIUM MUSEOA 10. AVANZA URBANOS DE EUSKADI, S.
		A 31 de diciembre hay 160 entidades colaboradoras.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres	Participación agentes en el año 2024: Sí
Presupuesto Previsto:	5.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: no cuantificable
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de distintivos otorgados B. Núm. de jornadas realizadas para la entrega de los distintivos	Indicadores para el año 2024: A. 10 B. 1
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/lankidetza-erakundea/webema01-contentemas/eu/	
Valoración general:	Satisfactoria y positiva.	

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	
2024	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.	Grado de Implementación en el año 2024: COMPLETADA Motivos/justificación del grado de implementación: A partir de 2024 se ha ofrecido un curso dirigido a empresas a través de la Escuela de Igualdad de Emakunde, EBE.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	No hay previstos	No
Presupuesto Previsto:	6.600€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 6.608€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 100% Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de horas B. Idioma cursos C. Alumnado inscrito en los cursos, por sexo. D. Valoración de los cursos por parte del alumnado	Indicadores para el año 2024: A. 30 Horas B. 1 euskara y 1 castellano C. 124 alumnado (106 mujeres y 18 hombres) D. 8,5 puntos sobre 10. Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	https://formakunde.eus/gaiak/enpresak-eta-enplegua/	
Valoración general:	Buena acogida del curso, se seguirá impartiendo en la Escuela de Igualdad de Emakunde (EBE).	

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 Economía, 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	
2024	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 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: En 2024, el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo ha participado en el acto de reconocimiento y visibilización de las mujeres en el ámbito del cooperativismo vasco. Empoderando juntas, creando historia: más cooperativas, más igualdad. Es el lema con el que el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi -KOOPERATIBEN KONTSEILUA- y la Confederación de Cooperativas de Euskadi -KONFEKOOP- han celebrado el Día Internacional de la Mujer. Acto que ha tenido lugar en el Palacio Villa Suso, de Vitoria-Gasteiz, se ha rendido homenaje a aquellas mujeres pioneras que han contribuido a la historia del cooperativismo y del feminismo.
		Participación de agentes en el año 2024: SI
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: Recursos propios
Presupuesto Previsto:	Recursos propios	% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: No cuantificable
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. (Por definir)	Observaciones:
		Indicadores para el año 2024: A.
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		https://konfekoop.coop/2024/03/08/konfekoop-empoderando-juntas-creando-historia-mas-cooperativas-mas-igualdad/
Valoración general:		El desarrollo de esta actuación se valora muy positivamente ya que alcanza los objetivos propuestos inicialmente

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 Hacienda y Finanzas - Dirección de Política Financiera y Previsión Social	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2024	
2024	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 a las que prestan sus servicios.	Grado de Implementación 2024: 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 de 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, ha elaborado y registrado un plan de igualdad fruto del compromiso con el departamento de Hacienda y Finanzas y conforme a lo establecido en el Convenio vigente. ELKARGI, SGR, en los Convenios de Reafianzamiento vigentes con el Departamento de Hacienda y Finanzas 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. En los Convenios formalizados con Elkargi en 2024 se ha incluido como requisito para acceder a las ayudas públicas en forma de aval que las empresas que resulten obligadas dispongan o estén en fase de aprobar planes de igualdad de igualdad de mujeres y hombres y protocolos contra el acoso sexual. Se incluye una Declaración responsable que deberán firmar las empresas en este sentido, antes de la formalización de los avales. Además, ELKARGI ha enviado cartas a todas las PYMES asociadas con más de 50 empleados recordándoles la obligación de contar con un plan de igualdad, así como de medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo conforme a la normativa vigente.
		Participación agentes en el año 2024: SÍ.
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: No disponible. % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: No cuantificable. Observaciones: No hay una partida específica en el presupuesto 2024 para impulsar los planes de igualdad
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Dirección de Política Financiera y Previsión Social, Elkargi, SGR, y Luzaro E.F.C., S.A.-	
Presupuesto Previsto:	Por definir.	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	-Empresas con más de 50 empleados que disponen de planes de Igualdad. -Propuestas formativas en materia de igualdad e impulsar planes de igualdad entre las empresas socias	Indicadores para el año 2024: A. Pendiente de recibir la información. B. Pendiente de recibir la información.
		Observaciones: Solicitada a Elkargi la siguiente información en materia de Igualdad, pendiente de remitir: -Información 2024 de datos desagregados por sexo referidos a la estructura de personal, Detalle de empresas con más de 50 empleados que disponen de planes de Igualdad. Propuesta de Elkargi para formar a las empresas en materia de igualdad e impulsar planes de igualdad entre las empresas socias. Solicitada a Luzaro la siguiente información en materia de Igualdad, pendiente de remitir -Información 2024 de datos desagregados por sexo referidos a la estructura de personal de las empresas con más de 50 empleados -Detalle de empresas con más de 50 empleados que disponen de planes de Igualdad.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

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	
2024	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.	Grado de Implementación 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se desarrolla un proyecto piloto en el marco del convenio entre Emakunde y Konfekoop. Este proyecto se titula “La empresa cooperativa: motor en la transformación de las economías y contribución clave para un modelo social más sostenible”. La consultora Hezi2de se ha encargado de la ejecución. Se ha impartido formación en materia de igualdad a 7 cooperativas para, posteriormente, sistematizar medidas de conciliación corresponsable en función de las necesidades de cada empresa.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Konfekoop. Euskadiko Kooperatiben Konfederazioa. Confederación de Cooperativas de Euskadi	Participación agentes en el año 2024: Sí.
Presupuesto Previsto:	30.0000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 30.000€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 100%
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Número de cooperativas participantes	Indicadores para el año 2024: A. 7 COOPERATIVAS
		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 mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2025	
2024	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. La labor de Emakunde se centra en Apoyar a la Federación de Empresarias y Directivas de Euskadi en la realización de acciones de empoderamiento para las mujeres.	Grado de Implementación 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: En el marco del convenio de colaboración entre Emakunde y Enpresariak se concede una subvención nominativa a Enpresariak, para el desarrollo de 5 iniciativas: - “Programa para consejeras: Fortaleciendo el liderazgo de mujeres en los consejos de administración: Un viaje de desarrollo profesional” - 3 jornadas temáticas: “Jornada Kontzilia” (05-09-2024. Vitoria-Gasteiz); “Jornada sobre Brecha Salarial” (16-09-2024. Donostia); “Jornada sobre prevención de riesgos laborales con perspectiva de género” (07-11-2025. Vitoria-Gasteiz). - “Impulso de la comunicación y visibilización de Enpresariak”: Renovación presencia digital actualizando página web y perfil de LinkedIn. - “Creación de Premios a la Empresa Igualitaria” - Programa “Fortalecimiento de alianzas estratégicas; impulsando el liderazgo de mujer en el ámbito empresarial”. (20-11-2024. Vitoria-Gasteiz)
		Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:
		Presupuesto Previsto:
		Indicadores de seguimiento y evaluación:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		Positiva.

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	
2024	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 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se han realizado jornadas, píldoras formativas y se han identificado buenas prácticas
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Euskalit	Sí
Presupuesto Previsto:	10.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 3075,6€
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 30%
		Observaciones:
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	Indicadores para el año 2024: A. 2 pilulas formativas B. 1 jornada C. 2 mejores prácticas (Sartu Araba y Satse) y 11 en total.
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:		

4.4.1. ACTUALIZACIÓN DEL ACUERDO DE GOBIERNO SOBRE LAS CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

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 Hacienda y Finanzas	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	No	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2023-2024	
2024	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	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 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 2024: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: 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. 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. C. El 22 de mayo de 2024 se realizó una formación de 4 horas a las técnicas de igualdad de la Administración General e Institucional
		Participación agentes en el año 2024: Sí.
		Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: Para la formación se contrató a una persona experta: 670,73€ % presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 100%
		Observaciones: no se han contemplado las horas de trabajo del personal de la Administración que han dedicado muchas horas a la elaboración y aprobación de la Instrucción
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	B.Dir. de Patrimonio y Contratación y la Dir. de Ser. del Dpto. de Hacien y Finanzas y Emakunde.	
Presupuesto Previsto:	2024: 670 €	
Indicadores de seguimiento y evaluación:	B. Aprobar la Instrucción (sí/no) C.Realizar formación (sí/no)	Indicadores para el año 2024: B. Sí aprobada. C. Sí realizada Observaciones: la formación obtuvo una gran participación y valorada muy positivamente https://www.euskadi.eus/web01bopv/eu/p43aBOPVWebWar/VerParalelo.do?sessionId=F9NeVT48x-CS4a55Mk3NwuYqZhhlbU-sz4tGVwcshcmjNegPYrWd!-1088378634!929944262?R01HPortal=web01&R01HPage=bopv&R01HLang=eu&ed2024001563
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	Se da por concluida esta acción	

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	
2024	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 2024: 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 elaborado un borrador de instrucción con las directrices para la incorporación de la perspectiva de género en las subvenciones. No se han organizado acciones de sensibilización ni sesiones de formación porque esta responsabilidad ha sido asumida por el Departamento de Economía y Hacienda. No se ha desarrollado la guía prevista "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 Hacienda y Finanzas	Participación agentes en el año 2024: Sí
Presupuesto Previsto:	2024: 20.000€	Presupuesto ejecutado en (€) en el año 2024: 11.804,88 €.
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto en el año 2024: 59%
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 2024: A. No se han actualizado materiales B. No se han realizado C. Se han atendido 69 consultas y prestado el correspondiente asesoramiento.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	Se han desarrollado diferentes acciones pero algunas no se han podido completar.	

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	2021-2024	
2024	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: PARCIALMENTE COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Realizada la inclusión de las cláusulas en pliegos, así como su seguimiento parcial.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	-Dirección Económico Financiera, -Servicio de contratación, - Unidades Promotoras	Participación agentes: Si
Presupuesto Previsto:	Sin definir.	Presupuesto ejecutado en (€): Recursos propios
		% presupuesto ejecutado sobre el total previsto: 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 / Parcial)	Indicadores: A. Si B. Parcial
		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:	La acción se valora positivamente y en la Evaluación del I Plan de Igualdad de Osakidetza 2021-2024, se recogen todos los avances: Se ha realizado una Jornada de Contratación Pública en el 2024, donde hubo referencia expresa a las cláusulas de igualdad. Y como área de mejora se identifica la necesidad de una formación específica a las personas que realizan contratación pública y seguimiento de contratos	

6.2 Medidas inicialmente no previstas en el II Plan Operativo implementadas en 2024

1.4.6 INTERMEDIACIÓN LABORAL NO SEXISTA: IMPLEMENTACIÓN DEL CURRÍCULUM ANÓNIMO O CIEGO EN LA OFERTA		
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 Economía, Trabajo y Empleo-Lanbide	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2024-2025	
(2024)	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la intermediación laboral mediante la implementación del currículum anónimo o ciego en los procesos de selección de candidaturas de personas inscritas, por parte de las empresas demandantes (ofertas canal presencial).	Grado de Implementación: INICIADA Motivos/justificación del grado de implementación: Es una evolución de la medida 1.4.5, donde se ha querido avanzar y dar un paso más, dada la importancia que tiene la intermediación laboral no sexista en la contribución a la reducción de la brecha salarial.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Lanbide- Servicio vasco de empleo y Empresas que forma parte de la cartera de Lanbide.	Participación agentes: Sí.
Presupuesto:	Recursos Propios	Presupuesto ejecutado (€): Recursos Propios. Observaciones: Se encuentra englobado dentro del gasto de Equipos para procesos de información y aplicaciones informáticas.
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. Nº DE EMPRESAS DEMANDANTES B. Nº DE OFERTAS QUE SE PIDE CURRÍCULUM CIEGO (cc) C. % DE OFERTAS EN QUE SE PIDE CC SOBRE EL TOTAL DE OFERTAS	Indicadores: A. Sin datos B. 234 en 2024 C. 10,8% Observaciones: No se pueden dar datos ya que lleva poco tiempo implantado
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		
Valoración general:	De momento, muy satisfactoria	

4.4.6 ASESORAMIENTO PARA LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

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:	Hacienda y Finanzas	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2024-2025	
(2024)	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	a. Identificación de las brechas principales entre mujeres y holmbres en los colectivos a los que se dirigen 72 contratos de los departamentos y sus organismos autónomos. b. Propuesta de cláusulas de igualdad incluir en los contratos	Grado de Implementación: a. COMPLETADA b. A EJECUTAR EN EL 2025
		Motivos/justificación del grado de implementación: PARA LA PROPUESTA DE CLÁUSULAS DE IGUALDAD ES NECESARIO HABER CULMINADO EL ANÁLISIS DE LAS BRECHAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Departamento de Hacienda y Finanzas y Emakunde Las dos contrataciones las realiza el Departamento de Hacienda y Finanzas	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	2024: 17.545,00 EUR 2025: 3.048,78	Presupuesto ejecutado(€): 2024: 17.545,00 Euros
		Observaciones:
Indicadores de seguimiento y evaluación:	a. Informe final disponible (Sí/NO) b. Tener la propuesta de cláusulas de igualdad definitiva.	Indicadores: a. Sí b. corresponde a 2025.
		Observaciones:
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:		EL INFORME FINAL (A.) SE COMPARTIRÁ UNA VEZ FINALICE LA ACTUACIÓN B.
Valoración general:		Se puede considerar una Buena Práctica de ayuda para avanzar en la puesta en práctica de la Instrucción sobre la incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la CAE.

4.3.3 VISIBILIZACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EXISTENTE EN EL MERCADO LABORAL

II PLAN OPERATIVO		
Encaje estratégico:	Eje 4. Sensibilización Empresarial y Sindical. Directriz 4.3 Fomentar la transparencia salarial	
Departamento responsable:	Hacienda y Finanzas	
Actuación enmarcada en el “plan de incorporación de la mujer a la industria”:	NO	
PERIODO DE EJECUCIÓN PREVISTO	2024-2025	
(2024)	PREVISIÓN	REALIZADO/RESULTADOS
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha:	Visibilizar la brecha salarial existente en el mercado laboral entre los diferentes ámbitos económicos de Euskadi: 1. En los informes: informe trimestral, informe anual 2. Destacar en las presentaciones ante empresas de rating y en el Observatorio Industrial	Grado de Implementación: COMPLETADA
		Motivos/justificación del grado de implementación: Se han realizado los informes previstos y 5 presentaciones a las empresas de RATING (Standard & Poor's, Moody's eta Fitch rating) con amplia participación de mujeres. Y en el Observatorio industrial: representantes de todos los clusters y del Gobierno, incluidos los de la SPRI. Participaron 50 personas y la mitad fueron mujeres.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores:	Dpto. de Hacienda y Finanzas. Dirección de Economía y Planificación.	Participación agentes: Sí
Presupuesto:	Recursos propios. Cap. I.	Presupuesto ejecutado(€): 2024: recursos propios
Indicadores de seguimiento y evaluación:	A. informe trimestral (Sí/NO). B. informe anual (Sí/NO). C. Presentación en el Observatorio de Industria (Sí/NO). D. Presentación a las empresas de RATING (Sí/NO).	Observaciones:
		Indicadores: A. informe trimestral Sí B. informe anual Sí. C. Presentación Observatorio de Industria Sí, 50 participantes de estas, 25 mujeres. D. Presentación a las empresas de RATING Sí, con amplia participación femenina.
Referencia a documentos o links existentes sobre la medida:	Urteko txostena - Ekonomia - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus EAEko ekonomiaren hiruhilabetekaria - Ekonomia - Eusko Jaurlaritza - Euskadi.eus	
Valoración general:	Muy positiva.	

7. CONCLUSIONES

Después de analizar toda la información recogida en el presente informe de seguimiento y teniendo en cuenta también los informes anteriores, **podríamos concluir que el grado de implantación del II Plan Operativo es alto**. Concretamente en 2024, el 86% del total de medidas previstas se han desarrollado completa o parcialmente. Este porcentaje supera al registrado en años anteriores, cuando fue del 82,5% en 2023 y del 82,6% en 2022.

- Si observamos su implantación por ejes, el eje 4, vinculado a la sensibilización empresarial y sindical, es el eje con mayor grado de desarrollo parcial y completo, ya que el 100% de sus 13 medidas se han implantado parcial y/o totalmente. En segundo lugar, el eje 1 que hace referencia a reducir las desigualdades en el salario/hora, presenta un desarrollo parcial y/o completo del 81,8% de sus 11 medidas y el eje 2, relativo a reducir la desigualdad en la jornada laboral, por su parte, presenta un 80% de desarrollo parcial y/o total de las 10 medidas adscritas al mismo en 2024. Sin embargo, el eje 3, relacionado con la educación y sensibilización social, como ya ocurría en el informe de seguimiento de 2023, sigue siendo uno de los ejes menos desarrollados, con 9 medidas previstas para 2024 y un desarrollo parcial o completo del 77,8%.
- Por departamentos, los que cuentan con mayor número de medidas en 2024 son: Emakunde (13 medidas), el Dpto. de Economía, Trabajo y Empleo (10 medidas) y el Dpto. de Bienestar, Juventud y Reto Demográfico (6 medidas). El grado de desarrollo que presentan las medidas impulsadas desde éstos resulta significativo, alcanzando una implantación completa del 92,3%, 80% y 83,3% respectivamente. Otros departamentos, con menor número de medidas, presentan grados de desarrollo más modestos (Educación, Hacienda y Finanzas, Salud-Osakidetza y Lehendakaritza).
- Además cabe señalar el compromiso adquirido por incorporar y desarrollar nuevas medidas al II Plan Operativo, con 3 nuevas medidas añadidas en 2024.
- Del total de las 9 medidas vinculadas con el PIMI, en 2024, el 77,8% de las medidas se han completado totalmente. Si comparamos esta cifra con la de años anteriores, 2023 y 2022, el grado de avance total que presentaban las medidas vinculadas al PIMI, fue ligeramente inferior (57,9% y 59,1% respectivamente).

El grado de ejecución presupuestaria³¹ en 2024 ha alcanzado un 92,6% sobre el inicialmente previsto y en valores absolutos, la ejecución presupuestaria supera los 16,86 millones de euros. La ejecución presupuestaria de este año sobre la inicialmente prevista, se sitúa por encima de la conseguida en 2023 (cuando fue de un 80% e incluso de 2022, con un 73,7%). Sin embargo, hay que tener en cuenta que la cuantía/volumen real ejecutado es significativamente menor, ya que en 2023 fue de 68 millones de euros.

- Por ejes, el eje con mayor volumen presupuestario previsto era el eje 2, relativo a la reducción de la desigualdad jornada laboral. Es destacable también la diferencia en su volumen presupuestario ejecutado con respecto al resto de ejes, ya que es muy

³¹ 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.

significativa (15 millones de euros). 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 92,5%.

- Las medidas vinculadas con el PIMI, han alcanzado un nivel de ejecución presupuestaria en 2024 del 68,3% (mientras que en 2023 fue del 82,1% y en 2022 de un 71,1%).

Gracias a los **datos recogidos en los principales indicadores de Brecha Salarial**³², se observa que a través de las distintas medidas impulsadas en la ejecución de los Planes Operativos de Acción y el desarrollo de la Estrategia 2030, están contribuyendo año a año a disminuir la Brecha Salarial existente entre mujeres y hombres en Euskadi.

Si comparamos datos de los distintos diagnósticos que han precedido a los tres Planes Operativos de Acción, 2016, 2019 y 2023³³, la diferencia existente entre la ganancia media anual de mujeres y hombres se situaba en el 24,4% en 2016, en 2019 descendió en más de 5 puntos, hasta una brecha del 19,5% mientras que en 2023³⁴ cae hasta el 12,81%, lo que supone una reducción de casi 7 puntos porcentuales con respecto a 2019 y de casi 12 puntos con respecto a 2016.

Además de la mejoría en la brecha existente por ganancia media anual entre mujeres y hombres, en 2024, se constata un notable aumento del 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; se mantienen estables las empresas y personas beneficiarias de las ayudas públicas vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad; siguen incrementándose las empresas con nuevos planes de igualdad registrados cada año y disminuye la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de contratación a tiempo parcial.

Por lo tanto, se puede concluir que dichos factores, están favoreciendo la consecución progresiva del objetivo fundamental de la Estrategia 2030 de eliminar la discriminación salarial existente entre mujeres y hombres en Euskadi.

³² El detalle se recoge en los capítulos 5 y 6 de este informe.

³³ Para la elaboración del diagnóstico del III Plan Operativo, el último dato publicado en la encuesta de Estructura Salarial del INE, corresponde con el año 2023.

³⁴ Ídem nota anterior.

8. ANEXO: TABLAS DE RESULTADOS

Tablas (capítulos 4 y 5)	Página
▪ DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA 2024 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y EJE DE ACTUACIÓN AL QUE PERTENECEN. Valores absolutos y porcentajes.2024	15
▪ PROPORCIÓN DE MEDIDAS COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA EL AÑO 2024 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN Y DIRECTRIZ A LA QUE PERTENECEN. Valores absolutos y porcentajes.2024	15
▪ DISTRIBUCIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA 2024 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. Valores absolutos y porcentajes.2024	17
▪ PROPORCIÓN DE MEDIDAS COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS EN EL AÑO 2024 SOBRE EL TOTAL DE MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN Y DEPARTAMENTO RESPONSABLE. Valores absolutos y porcentajes.2024	18
▪ 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. 2024	19
▪ 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 2022-2025 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. Valores absolutos y porcentajes.2024	19
▪ DETALLE DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PLAN DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LAS MISMAS. 2024	19
▪ PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA EL AÑO 2024 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN. Valores absolutos y porcentajes 2024.	21
▪ PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA EL AÑO 2024 SEGÚN DEPARTAMENTO RESPONSABLE. Valores absolutos y porcentajes 2024.	21
▪ PRESUPUESTO PREVISTO Y EJECUTADO EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS VINCULADAS CON EL PIMI PREVISTAS EN EL II PLAN OPERATIVO 2022-2025 PARA EL AÑO 2024. Valores absolutos y porcentajes 2024	22
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2016-2023	28
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: NUEVAS MATRICULACIONES EN ESTUDIOS STEAM. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009/2010, 2016/17 y hasta 2023/24	28
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: NUEVAS MATRICULACIONES EN RAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INDUSTRIAL. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009/2010, 2016/17 y hasta 2023/24	29
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: TIEMPO DEDICADO A TRABAJOS DOMÉSTICOS Y CUIDADOS. Valores absolutos. CAE. 2013-2023	30

▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: TASA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL, ACTIVIDAD Y CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL. Porcentajes. CAE. 2009, 2016-2024	30
▪ 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- 2024.	31
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: EMPRESAS CON PLANES DE IGUALDAD. Valores absolutos 2021- 2024.	31
▪ OTROS INDICADORES DE BRECHA SALARIAL. Valores absolutos. CAE. 2021-2024	31
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009, 2016-2023	34
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009, 2016-2023	34
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA OCUPACIÓN. Valores absolutos y porcentajes. CAE.2009, 2016-2023	35
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN LA OCUPACIÓN. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009, 2016-2023	35
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA EDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009, 2016-2023	36
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: BRECHA DE PENSIONES. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009, 2016-2024	37
▪ INDICADORES DE BRECHA SALARIAL: PESO DE LAS MUJERES EN LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN Y VIUDEDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE.2009, 2016-2024	37