

PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN 2020

ESTRATEGIA
2030

para reducir la
brecha salarial
en Euskadi



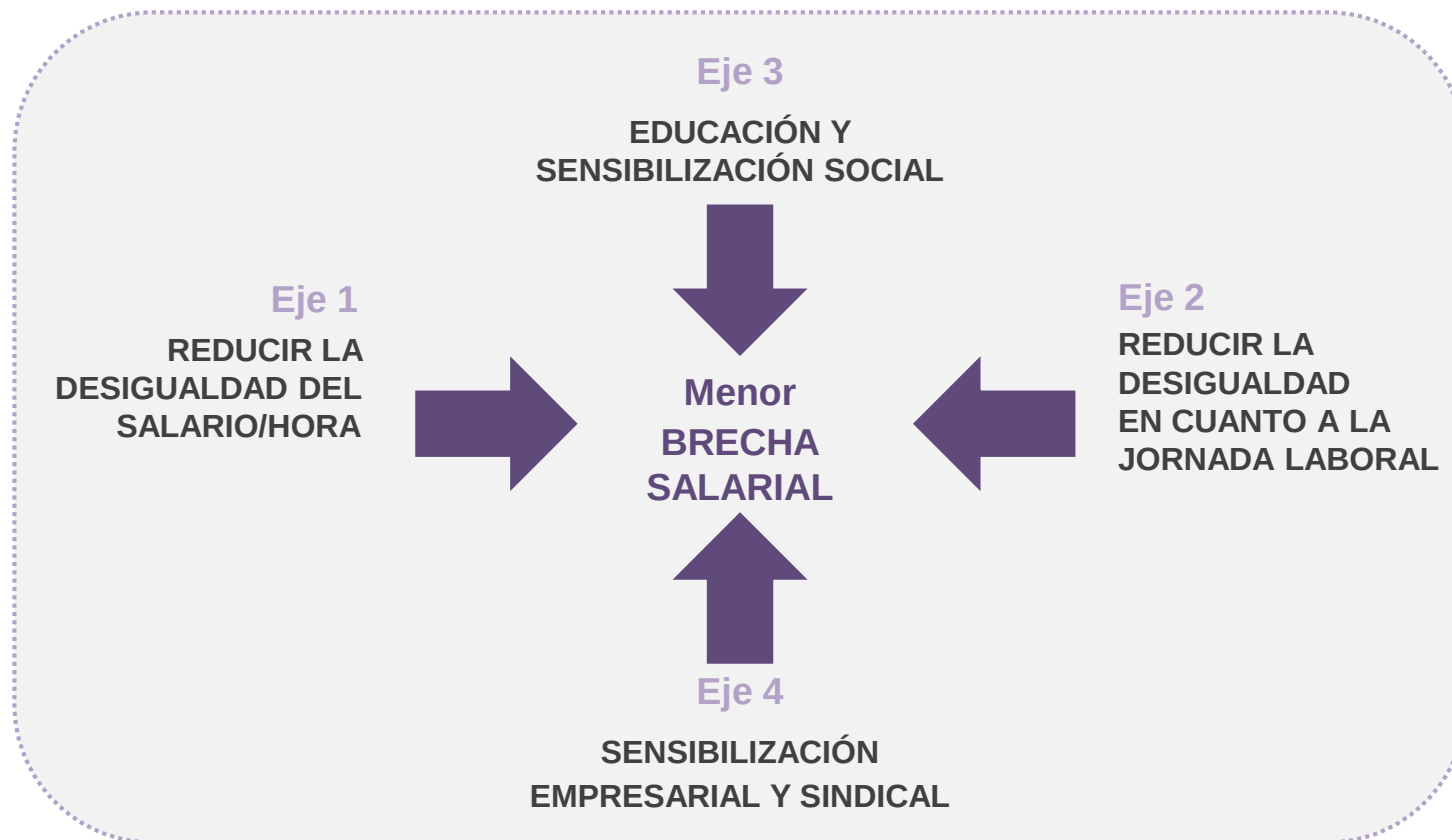
Índice

Apartado	Página
1. Esquema general: Ejes, Directrices y Medidas	3
2. Cuadro general de medidas por Ejes	8
3. Cuadro general de medidas por Departamentos	18
4. Descripción individual de medidas	27
5. Resumen escenario económico	96

1. Esquema general: Ejes, Directrices y Medidas

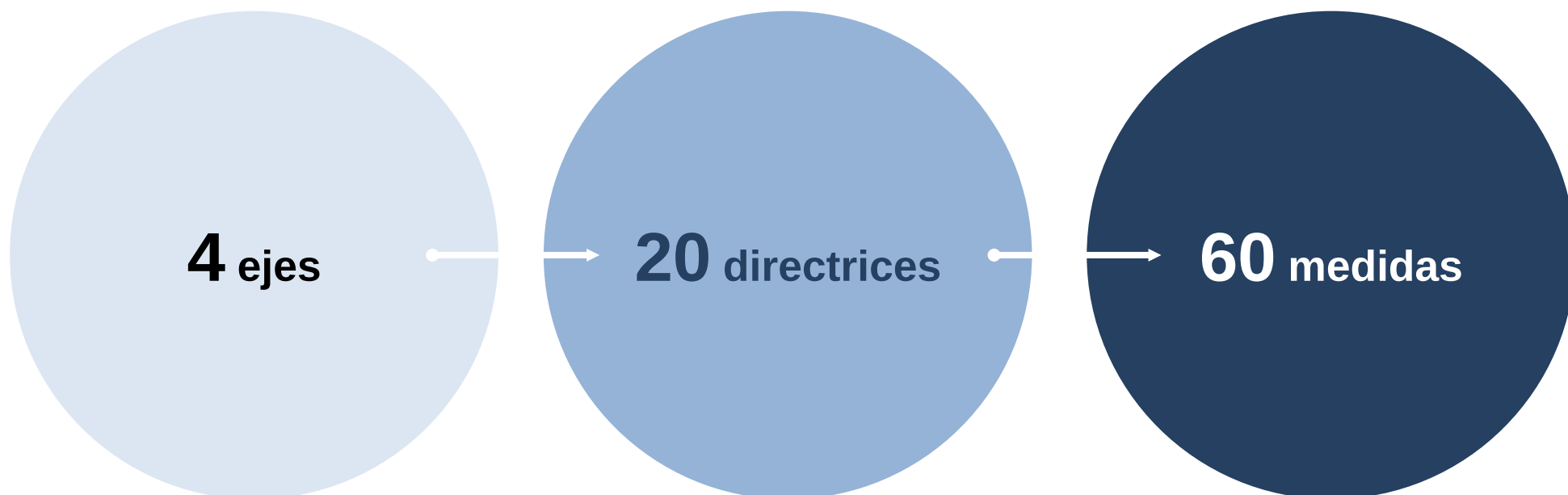
4 Ejes prioritarios de actuación

El Plan Operativo de Acción 2020 constituye el primer plan operativo y se articula sobre los 4 ejes de actuación definidos por la Estrategia, que se mantendrán comunes para todo el periodo de alcance de la misma y para los sucesivos planes operativos.



Cuadro general de directrices y medidas

De manera análoga, las 20 Directrices se mantendrán comunes para los planes operativos, incorporando un número variable de medidas. El Plan Operativo de Acción 2020 plantea un total de 60 medidas.



20 Directrices generales

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

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

2. Cuadro general de medidas por Ejes

Identificación de medidas por Ejes

Eje 1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA

COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Confluencia con reflexiones de agentes económicos y sociales (*)	Nº de medida
1.1	Incrementar el número de inspecciones para corregir posibles discriminaciones salariales por razón de sexo	1.1.1	Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial	Trabajo y Justicia	CCOO UGT	1
		1.1.2	Programa de Formación específico para el personal de inspección	Trabajo y Justicia	CCOO UGT	2
1.2	Informar a trabajadoras y trabajadores sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo, y animar la denuncia de situaciones de discriminación directa	1.2.1	Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales	Trabajo y Justicia	CCOO UGT	3
		1.2.2	Sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo	Trabajo y Justicia	UGT	4
1.3	Reforzar y mejorar la actividad de orientación vocacional para conseguir acercar a las y los jóvenes vascos a una elección de carrera profesional basada en una mayor información y libre de estereotipos de género	1.3.1	Formación específica a las y los orientadores educativos sobre orientación vocacional no sexista	Educación	CCOO CONFEBASK	5
		1.3.2	Presentación de modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional	Educación	CCOO CONFEBASK	6
		1.3.3	Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional	Educación	CCOO CONFEBASK	7
		1.3.4	Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas	Educación	CCOO CONFEBASK UGT	8

COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Confluencia con reflexiones de agentes económicos y sociales (*)	Nº de medida
1.4	Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico	1.4.1	Compromiso de empresas tractoras vascas para facilitar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas	Desarrollo Económico e Infraestructuras	CONFEBASK UGT	9
		1.4.2	Fomento de vocaciones científicas y aspiraciones profesionales - Estrategia de educación STEAM Euskadi	Educación	CONFEBASK CCOO UGT	10
1.5	Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	1.5.1	Diagnóstico de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE	Desarrollo Económico e Infraestructuras	CONFEBASK CCOO	11
		1.5.2	Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de los entes públicos	Gobernanza Pública y Autogobierno (Función Pública)	CCOO	12

Eje 2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL

COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD MED	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Confluencia con reflexiones de agentes económicos y sociales (*)	Nº de medida
2.1	Intensificar la lucha contra el fraude laboral	2.1.1	Plan específico de inspección de trabajo sobre modalidades de contratación laboral en el colectivo femenino	Trabajo y Justicia		13
2.2	Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas	2.2.1	Ayudas a PYMES para apoyar medidas para la conciliación corresponsable con impacto directo en la disminución de la brecha salarial	Empleo y Políticas Sociales	CCOO CONFEBASK UGT	14
		2.2.2	Impulso de sistemas de acreditación y certificación de las medidas de conciliación corresponsable en el ámbito empresarial	Empleo y Políticas Sociales	CCOO CONFEBASK	15
		2.2.3	Inclusión de medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en los convenios colectivos	Trabajo y Justicia	LAB CCOO	16
		2.2.4	Programa piloto de asesoramiento y acompañamiento a las empresas para favorecer la conciliación corresponsable y difusión de buenas prácticas empresariales en este ámbito	Empleo y Políticas Sociales	CCOO CONFEBASK	17

COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Confluencia con reflexiones de agentes económicos y sociales (*)	Nº de medida
2.3	Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de personas	2.3.1	Estudio de necesidades de cuidado actuales y a futuro	Empleo y Políticas Sociales	CCOO CONFEBASK LAB	18
		2.3.2	Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores	Empleo y Políticas Sociales	LAB CCOO	19
		2.3.3	Refuerzo del programa Gizonduz y Nahiko	Lehendakaritza (Emakunde)	CCOO LAB	20
		2.3.4	Sensibilización sobre el valor social de los cuidados	Empleo y Políticas Sociales	LAB UGT CCOO	21
2.4	Impulso a la escolarización de 0 a 3 años	2.4.1	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social	Educación	LAB	22
		2.4.2	Plan Director que garantice la cobertura universal de la educación de 0-3 años	Educación	CONFEBASK LAB	23
2.5	Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca	2.5.1	Equiparación de permisos de paternidad y maternidad hasta las 16 semanas y permisos por cuidados en la administración pública	Gobernanza Pública y Autogobierno (Función Pública)	LAB CCOO	24
		2.5.2	Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo en la administración pública vasca al objeto de poder abordar su extensión	Gobernanza Pública y Autogobierno (Función Pública)	CCOO	25

COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD MED	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Confluencia con reflexiones de agentes económicos y sociales (*)	Nº de medida
2.6	Racionalizar los horarios para favorecer la conciliación	2.6.1 	Racionalización de horarios en el sistema productivo vasco	Trabajo y Justicia	CONFEBASK CCOO	26
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	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 tres años	Empleo y Políticas Sociales	LAB CCOO	27
		2.7.2 	Ayudas económicas para la elaboración de estudios e inversiones para incorporar servicios de apoyo a la conciliación corresponsable	Empleo y Políticas Sociales	CONFEBASK LAB CCOO	28
		2.7.3 	Ayudas para el fomento de una organización del tiempo social más adecuada y corresponsable	Empleo y Políticas Sociales	CONFEBASK LAB CCOO	29
		2.7.4 	Incremento de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención en el ámbito local	Empleo y Políticas Sociales	CONFEBASK LAB CCOO	30
		2.7.5 	Programas para una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado	Empleo y Políticas Sociales	LAB CCOO	31
		2.7.6 	Refuerzo de los servicios de atención a la dependencia y a las personas mayores con especial atención a las condiciones laborales de las personas que trabajan en el sector	Empleo y Políticas Sociales	CONFEBASK LAB	32
		2.7.7 	Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes	Empleo y Políticas Sociales	CONFEBASK	33
		2.7.8 	Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad	Empleo y Políticas Sociales	CONFEBASK LAB CCOO	34

Eje 3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD MED	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Confluencia con reflexiones de agentes económicos y sociales (*)	Nº de medida
3.1	Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad	3.1.1	Convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros sostenidos con fondos públicos	Educación	CONFEBASK	35
		3.1.2	Plan Director de Coeducación	Educación	CONFEBASK	36
		3.1.3	Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos	Educación	CONFEBASK	37
		3.1.4	Elaboración de material de apoyo para incentivar vocaciones científicas y tecnológicas en las mujeres en centros educativos de primaria y secundaria	Educación	CONFEBASK	38
3.2	Incorporar una dinámica de investigación que permita monitorizar el problema y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi	3.2.1	Actualización del informe sobre brecha salarial elaborado por Emakunde	Lehendakaritza (Emakunde)	UGT CCOO	39
		3.2.2	Realización de investigaciones sectoriales sobre los diferentes factores que inciden en la brecha salarial	Lehendakaritza (Emakunde)	CONFEBASK UGT CCOO	40
		3.2.3	Diagnóstico de la brecha salarial en el Gobierno Vasco	Gobernanza Pública y Autogobierno (F. Pública)	CCOO	41
		3.2.4	Estudio de la brecha salarial en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTi)	Desarrollo Económico e Infraestructuras	CCOO	42
		3.2.5	Diagnóstico de la brecha salarial en los principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE	Gobernanza Pública y Autogobierno (F. Pública)	CCOO	43

COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Confluencia con reflexiones de agentes económicos y sociales (*)	Nº de medida
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 (cont.)	3.2.6	Elaboración de un estudio que delimite el concepto "trabajo de igual valor" para garantizar el principio de igualdad retributiva	Trabajo y Justicia	UGT CCOO	44
		3.2.7	Diseño de un Plan para incorporar la perspectiva de género en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el trabajo	Trabajo y Justicia		45
3.3	Evaluar el avance en el desarrollo de las directrices y el impacto real alcanzado por cada una de las medidas puestas en marcha	3.3.1	Evaluación para determinar el impacto real en términos de avance en la reducción de la brecha salarial	Lehendakaritza	CONFEBASK CCOO UGT	46
3.4	Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial	3.4.1	Campaña de sensibilización y formación sobre conciliación corresponsable e importancia de los cuidados	Lehendakaritza (Emakunde)	CONFEBASK CCOO LAB	47
		3.4.2	Campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial	Lehendakaritza (Emakunde)	CONFEBASK CCOO	48
		3.4.3	Estudio para acordar unas bases comunes para impulsar una ley de igualdad retributiva y transparencia salarial	Lehendakaritza (Emakunde)	CCOO UGT	49

Eje 4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL

COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Confluencia con reflexiones de agentes económicos y sociales (*)	Nº de medida
4.1	Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	4.1.1	Creación de un registro vasco de planes para la igualdad	Trabajo y Justicia	CONFEBASK	50
		4.1.2	Fomento de la formación en materia de igualdad entre agentes del ámbito social	Trabajo y Justicia		51
		4.1.3	Mayor dotación económica para elaborar planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas	Lehendakaritza (Emakunde)	CONFEBASK LAB CCOO	52
		4.1.4	Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social	Trabajo y Justicia	CONFEBASK CCOO	53
		4.1.5	Proyecto piloto para la elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos	Trabajo y Justicia		54
4.2	Profundizar en una gestión avanzada que ponga en valor y apoye el desarrollo de las personas, sin sesgos de género	4.2.1	Incorporación de la igualdad en el Modelo de Gestión Avanzada (MGA)	Desarrollo Económico e Infraestructuras	CONFEBASK	55
		4.2.2	Incorporación de la perspectiva de género en los programas de innovación empresarial	Desarrollo Económico e Infraestructuras	CONFEBASK	56
4.3	Fomentar la transparencia salarial	4.3.1	Mayor transparencia salarial y mayor igualdad en las empresas	Trabajo y Justicia	CONFEBASK CCOO UGT	57

COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Confluencia con reflexiones de agentes económicos y sociales (*)	Nº de medida
4.4	Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial	4.4.1	Establecimiento de cláusulas sociales para la priorización de las empresas que fomentan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Trabajo y Justicia	CONFEBASK CCOO	58
		4.4.2	Introducción cláusula especial de ejecución para la igualdad retributiva en la contratación pública	Hacienda y Economía (Patrimonio y Contratación)	CCOO	59
		4.4.3	Sistema de verificación y seguimiento a la cláusula de igualdad retributiva en la contratación pública	Hacienda y Economía (Patrimonio y Contratación)	CCOO	60

(*) Aportaciones en base a documentos disponibles de Agentes económicos y sociales.



REFERENCIA al Plan de incorporación de la mujer a la industria



Medidas que han sido elegidas como más relevantes durante el proceso de participación.

3. Cuadro general de medidas por Departamentos

Relación de medidas por Departamentos

DEPARTAMENTO	COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MEDIDA	MEDIDA	CONFLUENCIA CON REFLEXIONES DE AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES	Nº MEDIDA
DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	1.4	Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico	1.4.1 	Compromiso de empresas tractoras vascas para facilitar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas	CONFEBASK UGT	9
	1.5	Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	1.5.1 	Diagnóstico de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE	CONFEBASK CCOO	11
	3.2	Incorporar una dinámica de investigación que permita monitorizar el problema y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi	3.2.4	Estudio de la brecha salarial en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTi)	CCOO	42
	4.2	Profundizar en una gestión avanzada que ponga en valor y apoye el desarrollo de las personas, sin sesgos de género	4.2.1	Incorporación de la igualdad en el Modelo de Gestión Avanzada (MGA)	CONFEBASK	55
			4.2.2	Incorporación de la perspectiva de género en los programas de innovación empresarial	CONFEBASK	56

DEPARTAMENTO	COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MEDIDA	MEDIDA	CONFLUENCIA	Nº MEDIDA
EDUCACIÓN	1.3	Reforzar y mejorar la actividad de orientación vocacional para conseguir acercar a las y los jóvenes vascos a una elección de carrera profesional basada en una mayor información y libre de estereotipos de género	1.3.1 	Formación específica a las y los orientadores educativos sobre orientación vocacional no sexista	CONFEBASK CCOO	5
			1.3.2 	Presentación de modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional	CONFEBASK CCOO	6
			1.3.3 	Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional	CONFEBASK CCOO	7
			1.3.4 	Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas	CCOO CONFEBASK UGT	8
	1.4	Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico	1.4.2 	Fomento de vocaciones científicas y aspiraciones profesionales - Estrategia de educación STEAM Euskadi	CCOO CONFEBASK UGT	10
	2.4	Impulso a la escolarización de 0 a 3 años	2.4.1 	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social	LAB	22
			2.4.2 	Plan Director que garantice la cobertura universal de la educación de 0-3 años	CONFEBASK LAB	23
	3.1	Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad	3.1.1	Convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros sostenidos con fondos públicos	CONFEBASK	35
			3.1.2	Plan Director de Coeducación	CONFEBASK	36
			3.1.3	Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos	CONFEBASK	37
			3.1.4	Elaboración de material de apoyo para incentivar vocaciones científicas y tecnológicas en las mujeres en centros educativos de primaria y secundaria	CONFEBASK	38

DEPARTAMENTO	COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MEDIDA	MEDIDA	CONFLUENCIA CON REFLEXIONES DE AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES	Nº MEDIDA
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.2	Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas	2.2.1 	Ayudas a PYMES para apoyar medidas para la conciliación corresponsable con impacto directo en la disminución de la brecha salarial	CONFEBASK CCOO UGT	14
			2.2.2 	Impulso de sistemas de acreditación y certificación de las medidas de conciliación corresponsable en el ámbito empresarial	CONFEBASK CCOO	15
			2.2.4 	Programa piloto de asesoramiento y acompañamiento a las empresas para favorecer la conciliación corresponsable y difusión de buenas prácticas empresariales en este ámbito	CONFEBASK CCOO	17
	2.3	Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de personas	2.3.1	Estudio de necesidades de cuidado actuales y a futuro	CONFEBASK CCOO LAB	18
			2.3.2	Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores	CCOO LAB	19
			2.3.4	Sensibilización sobre el valor social de los cuidados	LAB UGT CCOO	21
	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	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 tres años	CCOO LAB	27

DEPARTAMENTO	COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MEDIDA	MEDIDA	CONFLUENCIA CON REFLEXIONES DE AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES	Nº MEDIDA
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	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	2.7.2 	Ayudas económicas para la elaboración de estudios e inversiones para incorporar servicios de apoyo a la conciliación corresponsable	CCOO LAB CONFEBASK	28
			2.7.3 	Ayudas para el fomento de una organización del tiempo social más adecuada y corresponsable	CCOO LAB CONFEBASK	29
			2.7.4 	Incremento de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención en el ámbito local	CONFEBASK LAB CCOO	30
			2.7.5 	Programas para una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado	CCOO LAB	31
			2.7.6 	Refuerzo de los servicios de atención a la dependencia y a las personas mayores con especial atención a las condiciones laborales de las personas que trabajan en el sector	CONFEBASK LAB	32
			2.7.7 	Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes	CONFEBASK	33
			2.7.8 	Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad	CONFEBASK LAB CCOO	34

DEPARTAMENTO	COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MEDIDA	MEDIDA	CONFLUENCIA CON REFLEXIONES DE AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES	Nº MEDIDA
GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO (FUNCIÓN PÚBLICA)	1.5	Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	1.5.2 	Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de los entes públicos	CCOO	12
	2.5	Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca	2.5.1	Equiparación de permisos de paternidad y maternidad hasta las 16 semanas y permisos por cuidados en la administración pública	LAB CCOO	24
			2.5.2	Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo en la administración pública vasca al objeto de poder abordar su extensión	CCOO	25
	3.2	Incorporar una dinámica de investigación que permita monitorizar el problema y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi	3.2.3	Diagnóstico de la brecha salarial en el Gobierno Vasco	CCOO	41
			3.2.5	Diagnóstico de la brecha salarial en los principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE	CCOO	43
	4.4	Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial	4.4.2	Introducción cláusula especial de ejecución para la igualdad retributiva en la contratación pública	CCOO	59
HACIENDA Y ECONOMÍA (PATRIMONIO Y CONTRATACIÓN)			4.4.3	Sistema de verificación y seguimiento a la cláusula de igualdad retributiva en la contratación pública	CCOO	60

DEPARTAMENTO	COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MEDIDA	MEDIDA	CONFLUENCIA	Nº MEDIDA
TRABAJO Y JUSTICIA	1.1	Incrementar el número de inspecciones para corregir posibles discriminaciones salariales por razón de sexo	1.1.1	Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial	CCOO UGT	1
			1.1.2	Programa de Formación específico para el personal de inspección	CCOO UGT	2
	1.2	Informar a trabajadoras y trabajadores sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo, y animar la denuncia de situaciones de discriminación directa	1.2.1	Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales	CCOO UGT	3
			1.2.2	Sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo	UGT	4
	2.1	Intensificar la lucha contra el fraude laboral	2.1.1	Plan específico de inspección de trabajo sobre modalidades de contratación laboral en el colectivo femenino		13
	2.2	Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas	2.2.3	Inclusión de medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en los convenios colectivos	LAB CCOO	16
	2.6	Racionalizar los horarios para favorecer la conciliación	2.6.1	Racionalización de horarios en el sistema productivo vasco	CONFEBASK CCOO	26
	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 (cont.)	3.2.6	Elaboración de un estudio que delimite el concepto "trabajo de igual valor" para garantizar el principio de igualdad retributiva	UGT CCOO	44
			3.2.7	Diseño de un Plan para incorporar la perspectiva de género en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el trabajo		45

DEPARTAMENTO	COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MEDIDA	MEDIDA	CONFLUENCIA CON REFLEXIONES DE AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES	Nº MEDIDA
TRABAJO Y JUSTICIA	4.1	Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	4.1.1	Creación de un registro vasco de planes para la igualdad	CONFEBASK	50
			4.1.2	Fomento de la formación en materia de igualdad entre agentes del ámbito social		51
			4.1.4	Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social	CONFEBASK CCOO	53
			4.1.5	Proyecto piloto para la elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos		54
	4.3	Fomentar la transparencia salarial	4.3.1	Mayor transparencia salarial y mayor igualdad en las empresas	CCOO UGT CONFEBASK	57
	4.4	Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial	4.4.1	Establecimiento de cláusulas sociales para la priorización de las empresas que fomentan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	CCOO CONFEBASK	58

DEPARTAMENTO	COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MEDIDA	MEDIDA	CONFLUENCIA	Nº MEDIDA
LEHENDAKARITZA (EMAKUNDE)	2.3	Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de personas	2.3.3	Refuerzo del programa Gizonduz y Nahiko	CCOO LAB	20
	3.2	Incorporar una dinámica de investigación que permita monitorizar el problema y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi	3.2.1	Actualización del informe sobre brecha salarial elaborado por Emakunde	UGT CCOO	39
			3.2.2 	Realización de investigaciones sectoriales sobre los diferentes factores que inciden en la brecha salarial	UGT CCOO CONFEBASK	40
	3.4	Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial	3.4.1	Campaña de sensibilización y formación sobre conciliación corresponsable e importancia de los cuidados	LAB CCOO CONFEBASK	47
			3.4.2	Campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial	CCOO CONFEBASK	48
			3.4.3	Estudio para acordar unas bases comunes para impulsar una ley de igualdad retributiva y transparencia salarial	CCOO UGT	49
	4.1	Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta	4.1.3 	Mayor dotación económica para elaborar planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas	CONFEBASK LAB CCOO	52
LEHENDAKARITZA	3.3	Evaluar el avance en el desarrollo de las directrices y el impacto real alcanzado por cada una de las medidas puestas en marcha	3.3.1	Evaluación para determinar el impacto real en términos de avance en la reducción de la brecha salarial	UGT CCOO CONFEBASK	46

4. Descripción individual de medidas

E.1

Medidas del Eje 1

Reducir la desigualdad del salario/hora

- 1.1.1 Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial
- 1.1.2 Programa de Formación específico para el personal de inspección
- 1.2.1 Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales
- 1.2.2 Sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo
- 1.3.1 Formación específica a las y los orientadores educativos sobre orientación vocacional no sexista
- 1.3.2 Presentación de modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional
- 1.3.3 Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional
- 1.3.4 Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas
- 1.4.1 Compromiso de empresas tractoras vascas para facilitar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas
- 1.4.2 Fomento de vocaciones científicas y aspiraciones profesionales - Estrategia de educación STEAM Euskadi
- 1.5.1 Diagnóstico de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE
- 1.5.2 Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de los entes públicos

1.1.1. PLAN ESPECÍFICO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA JUNTO CON LA PUESTA EN MARCHA DE UN SISTEMA DE AUDITORÍA SALARIAL

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.1. Incrementar el número de inspecciones para corregir posibles discriminaciones salariales por razón de sexo
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Fraude Laboral - Discriminación laboral, directa e indirecta
Objetivos específicos	Reforzar el trabajo de la Inspección de Trabajo contra actos contrarios a la legalidad vigente al implicar una discriminación por razón de sexo o por ser contrarias a las obligaciones de las empresas en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Puesta en marcha de campañas específicas de la Inspección de Trabajo que sean clave contra la brecha salarial al investigar, y sancionar en su caso, conductas que de forma directa o indirecta afecten a la situación de desigualdad entre hombres y mujeres y que por tanto son generadoras de brecha salarial. Intensificar las siguientes campañas de inspección: ✓ Discriminación por razón de sexo ✓ Acoso Sexual ✓ Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad ✓ Acoso discriminatorio por razón de sexo ✓ Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral ✓ Discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo - Realización de auditorías salariales en empresas.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Empresas Sindicatos
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 60.000 euros / 2020: 60.000 euros Plan de choque 2019-2020: 150.000 euros /año
Calendario (plazo/hitos)	Actuación continua. Difusión informe anual de resultados: primer trimestre del año.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de inspecciones / auditorías realizadas - Número de actas de infracción (porcentaje sobre inspecciones) - Número de requerimientos (porcentaje sobre inspecciones)
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	El incremento del número de efectivos podría permitir la creación una unidad especializada en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, que permita una acción inspectora integral en esta materia.

1.1.2. PROGRAMA DE FORMACIÓN ESPECÍFICO PARA EL PERSONAL DE INSPECCIÓN

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.1. Incrementar el número de inspecciones para corregir posibles discriminaciones salariales por razón de sexo
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Fraude Laboral - Discriminación laboral, directa e indirecta
Objetivos específicos	Mejorar los resultados de las campañas de inspección de trabajo.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Diseñar y poner en marcha un plan de formación dirigido a la inspección de trabajo en materias relacionadas con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y formación específica en los aspectos explicativos de la brecha salarial.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 6.000 euros / 2020: 6.000 euros Plan de choque 2019-2020: 50.000 euros / año
Calendario (plazo/hitos)	Ultimo trimestre año 2018, 2019,2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de acciones formativas organizadas - Número de participantes en cada acción formativa
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Basado en el Convenio de Colaboración entre la Inspección de Trabajo y Emakunde.

1.2.1. BUZÓN VIRTUAL PARA INFORMAR SOBRE POSIBLES DISCRIMINACIONES SALARIALES

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.2. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Fraude Laboral - Discriminación laboral, directa e indirecta
Objetivos específicos	Adaptar el actual buzón contra el fraude laboral para incluir información sobre el derecho a la no discriminación y así mejorar los datos de la inspección de trabajo a través de la investigación de las denuncias presentadas por los trabajadores y trabajadoras.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Adaptación del 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.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Organizaciones sindicales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Recursos propios: sin cuantificar
Calendario (plazo/hitos)	Junio 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de denuncias sobre este tema presentadas a través del buzón - Número de visitas a la web
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Relacionado con la medida 4.3.1. MAYOR TRANSPARENCIA SALARIAL Y MAYOR IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

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

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.2. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Fraude Laboral - Discriminación laboral, directa e indirecta
Objetivos específicos	Realizar una campaña informativa de prensa y de sensibilización general sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	La eficacia de la labor inspectora aumenta cuando esta principia por denuncia. Por lo tanto, debemos extender el conocimiento de la vía de la inspección de trabajo para informar sobre actuaciones contrarias a la legislación laboral y en concreto de prácticas discriminatorias y que confluyen en la existencia de brecha salarial. Por ello, se desarrollarán campañas de sensibilización e informativas a través de prensa sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo, entre las que destacan: - Cuñas de radio y/o anuncios de televisión - Espacio en periódicos digitales o tradicionales - Uso de redes sociales - Díptico informativo.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Prensa a través de diversos medios Agentes sociales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 80.000 euros / 2020: 80.000 euros Plan de choque 2019-2020: 70.000 euros / año
Calendario (plazo/hitos)	Septiembre 2019 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de denuncias presentadas - Número de comunicaciones al Buzón contra el Fraude Laboral
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

1.3.1. FORMACIÓN ESPECÍFICA A LAS Y LOS ORIENTADORES EDUCATIVOS SOBRE ORIENTACIÓN VOCACIONAL NO SEXISTA

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.3. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Socialización diferencial de género: capacidades, habilidades y proyectos de vida ligados al género. ▪ Escasa presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión económica, cultural y científica. ▪ Reparto poco equilibrado del trabajo doméstico y de cuidado.
Objetivos específicos	▪ Garantizar una orientación vocacional no sexista con el fin de hacer posible que todas las personas desarrollen sus aptitudes y actitudes, que la socialización diferencial de género limita o niega. ▪ Actualizar el perfil docente de los orientadores y las orientadoras, incidiendo en los ámbitos vinculados a las salidas académicas y profesionales desde la libertad, la diversidad de opciones y sin condicionamientos de género. ▪ Incidir mediante los planes de acción tutorial en la orientación académica y profesional en condiciones de igualdad para superar la brecha de género existente.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Diseño de módulos de formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidos a los orientadores y las orientadoras. ▪ Impartición de módulos mediante seminarios zonales de los Berritzegunes. ▪ Revisión y actualización de los planes de acción tutorial para responder al objetivo mencionado.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directa: Viceconsejera de Educación. Miren Maite Alonso Arana.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Orientadores y orientadoras Profesorado tutor Berritzeguneak
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	Los asociados al gasto de personal correspondiente a la estructura de Berritzegunes. Edición y difusión de materiales digitales 2019: 15.000 € 2020: 15.000 €
Calendario (plazo/hitos)	▪ Curso 2018-19: diseño del módulo de formación y difusión en los seminarios zonales de direcciones de centros. ▪ Curso 2019-20: desarrollo de la formación e implementación en los planes de acción tutorial.
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de acciones de formación llevadas a cabo en los Berritzegunes ▪ Número de actualizaciones de los planes de acción tutorial, conforme al módulo de formación diseñado ▪ Número de planes de acción tutorial implementados
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

1.3.2. PRESENTACIÓN DE MODELOS DE MUJERES REFERENTES EN OCUPACIONES TÉCNICAS Y TECNOLÓGICAS EN LAS ACTIVIDADES DE ORIENTACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.3. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- División sexual del trabajo y prejuicios culturales: desigual situación y posición de las mujeres respecto a los hombres en los diferentes ámbitos y esferas de la vida. - Segregación horizontal y vertical. - Segmentación del empleo: tiempo dedicado y tiempo cotizado.
Objetivos específicos	- Promover la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral. - Aumentar los datos de mujeres matriculadas y egresadas en las familias profesionales con mayor índice de empleabilidad.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Inclusión en el Proyecto Funcional y en el Plan Estratégico de los Centros Integrados de Formación Profesional, de un Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. - Inclusión, dentro del Plan Anual del centro, en donde se recogen las líneas de actuación prioritarias para cada curso académico, de al menos, dos acciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, promoviendo en las actividades de orientación, la presencia y los testimonios de mujeres en ocupaciones técnicas y tecnológicas. - Seguimiento y evaluación de las actividades de orientación vocacional no sexista realizadas por los centros de Formación Profesional.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directo: Viceconsejero de Formación Profesional. Jorge Arévalo Turrillas.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Red de Centros Integrados de FP
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	2019: 32.000 € (estimativo) 2020: 32.000 € (estimativo)
Calendario (plazo/hitos)	A lo largo del curso 2018-2019 y 2019-2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de acciones de orientación vocacional no sexista incluidas en el Plan Anual de los centros. - Número de actividades que presentan testimonios de mujeres en ocupaciones técnicas y tecnológicas.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

1.3.3. PROGRAMA DE PUERTAS ABIERTAS EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL CON EMPRESAS DE SECTORES CON MAYOR ÍNDICE DE INSERCIÓN LABORAL Y PROFESIONAL

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.3. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- División sexual del trabajo y prejuicios culturales: desigual situación y posición de las mujeres respecto a los hombres en los diferentes ámbitos y esferas de la vida. - Segregación horizontal y vertical. - Segmentación del empleo: tiempo dedicado y tiempo cotizado.
Objetivos específicos	- Reducir la diferencia cuantitativa entre sexos en la elección de estudios, con prioridad en aquellos con mayor segregación por sexo y aquellos con mayores posibilidades de inserción laboral y profesional. - Sensibilizar y promover la ruptura de estereotipos de género en la formación profesional.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Inclusión, dentro del Plan Anual del centro, en donde se recogen las líneas de actuación prioritarias para cada curso académico, al menos, dos acciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres promoviendo actuaciones junto con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional. - Puesta en marcha de acciones que permitan revertir la situación de la escasa matriculación de jóvenes vascas en los ciclos industriales, entre ellas, organizar un programa de puertas abiertas en sectores/empresas con empleo masculinizado, para acercar a estas jóvenes a los centros de Formación Profesional. - Seguimiento y evaluación de las actividades realizadas por los centros de Formación Profesional.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directo: Viceconsejero de Formación Profesional. Jorge Arévalo Turrillas.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	IKASLAN, HETEL, AICE además de los Centros integrados de FP
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	2019: 30.000 € 2020: 50.000 €
Calendario (plazo/hitos)	Curso 2018-2019: Organizar una jornada de puertas abiertas dirigida a las jóvenes vascas, en donde se incida en aquellos ciclos formativos con mayor presencia de hombres matriculados, visibilizando su alta empleabilidad. Curso 2019-2020: Organizar acciones que permitan ampliar la matriculación de mujeres en los ciclos industriales.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de acciones de puertas abiertas realizadas en empresas incluidas en el Plan Anual de los centros. - Número de acciones a implantar en el curso 2019-2020. - Número de mujeres matriculadas en los ciclos formativos de familias profesionales con mejores datos de empleabilidad del curso 2020-2021 sobre los mismos datos de los tres años anteriores.

1.3.4. SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO EN RAMAS PROFESIONALES TRADICIONALMENTE MASCULINIZADAS Y FEMINIZADAS

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.3. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- División sexual del trabajo y prejuicios culturales: desigual situación y posición de las mujeres respecto a los hombres en los diferentes ámbitos y esferas de la vida. - Segregación horizontal y vertical. - Segmentación del empleo: tiempo dedicado y tiempo cotizado.
Objetivos específicos	- Sensibilizar y promover la ruptura de estereotipos de género en la formación profesional. - Orientar al alumnado a elegir su itinerario vital, académico y profesional desde la libertad, la diversidad de opciones y sin condicionamientos de género.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Inclusión dentro del Plan Anual del centro, en donde se recogen las líneas de actuación prioritarias para cada curso académico, al menos, dos acciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres que fomenten una elección profesional libre de condicionamientos basados en el género. - Establecimiento de programas de sensibilización dirigidos a las adolescentes, jóvenes y mujeres en general sobre la formación y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas. Y viceversa, sensibilización de los adolescentes, jóvenes y hombres en general, sobre la formación y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente feminizadas. - Seguimiento y evaluación de las actividades realizadas por los centros de Formación Profesional.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directo: Viceconsejero de Formación Profesional. Jorge Arévalo Turrillas.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	2019: 70.000 euros 2020: 50.000 euros

1.3.4. SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO EN RAMAS PROFESIONALES TRADICIONALMENTE MASCULINIZADAS Y FEMINIZADAS (cont.)

Calendario (plazo/hitos)	Curso 2018-2019: ▪ Organizar programas de sensibilización dirigidos a las jóvenes vascas, sobre la formación y el empleo en trabajos masculinizados. ▪ Organizar programas de sensibilización dirigidos a los jóvenes vascos, sobre la formación y el empleo en trabajos feminizados. Curso 2019-2020: ▪ Acciones que permitan ampliar la matriculación de mujeres en los ciclos industriales. ▪ Acciones que permitan ampliar la matriculación de hombres en los ciclos de salud y cuidados.
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número y tipo de acciones de sensibilización a implantar en el siguiente curso 2019-2020. ▪ Número de mujeres matriculadas en los ciclos industriales del curso 2020-2021, sobre los mismos datos de los tres años anteriores. ▪ Número de hombres matriculados en los ciclos de salud y cuidados del curso 2020-2021, sobre los mismos datos de los tres años anteriores.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

1.4.1. COMPROMISO DE EMPRESAS TRACTORAS VASCAS PARA FACILITAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A OCUPACIONES TRADICIONALMENTE MASCULINIZADAS

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.4. Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Segregación ocupacional
Objetivos específicos	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.
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. - Realización de un programa piloto con una asociación sectorial de un sector industrial fuertemente masculinizado con el objetivo de promover su apertura y atraer al mismo a las mujeres.
Responsable	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras Responsable principal: Consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Arantza Tapia Otaegi. Responsable directo: Viceconsejero de Industria. Javier Zarraonandia Zuloaga.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Confebask
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euros / 2020: 15.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Desarrollo del Programa Piloto en 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	Desarrollo de Proyecto Piloto en 25 aulas.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	El proyecto piloto se realizará con la FVEM, dado que ha presentado un proyecto que podría ponerse en marcha en este año. "Iniciativa Día de la Industria. Un futuro de acero" cuyo objetivo es acercar adolescentes en edad de decidir su trayectoria profesional a la realidad de las empresas industriales del metal, al objeto de potenciar la imagen de este sector como un destino profesional atractivo.

1.4.2. FOMENTO DE VOCACIONES CIENTÍFICO-TÉCNICAS Y ASPIRACIONES PROFESIONALES – ESTRATEGIA DE EDUCACIÓN STEAM EUSKADI

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.4. Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Socialización diferencial de género: capacidades, habilidades y proyectos de vida ligados al género. ▪ Escasa presencia de las mujeres en los ámbitos científicos y técnicos. ▪ Reparto poco equilibrado del trabajo doméstico y de cuidado.
Objetivos específicos	▪ Inspirar vocaciones y aspiraciones profesionales en el ámbito STEAM, con especial atención a las alumnas, para prepararlas adecuadamente ante los retos de futuro. ▪ Aumentar el porcentaje de mujeres que optan por itinerarios académicos y profesionales vinculados al ámbito STEAM.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Visualización de mujeres de reconocido prestigio que desarrollan su actividad profesional en el ámbito científico y tecnológico. ▪ Inclusión en el baremo de las convocatorias STEAM un ítem vinculado al porcentaje de mujeres participantes. ▪ Organización de jornadas de intercambio de buenas prácticas referidas a la implicación de las mujeres en el ámbito STEAM.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directa: Viceconsejera de Educación. Miren Maite Alonso Arana.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Orientadores y orientadoras Profesorado tutor Berritzeguneak Mujeres de reconocido prestigio en el ámbito científico-tecnológico.
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	2019: 120.000 euros / 2020: 120.000 euros Plan de choque 2019-2020: 120.000 euros / año
Calendario (plazo/hitos)	▪ Curso 2018-19: recopilación de materiales y contactos con mujeres de reconocido prestigio vinculadas al ámbito STEAM. ▪ Curso 2018-19: organización de jornada de buenas prácticas. ▪ Curso 2018-19: y 2019-20: inclusión en el baremo de las convocatorias STEAM un ítem vinculado al porcentaje de mujeres participantes.
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de mujeres participantes en actividades STEAM. ▪ Número de centros educativos sumados al programa STEAM.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

1.5.1. DIAGNÓSTICO DE LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN Y CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA CAE

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.5. Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Segregación vertical
Objetivos específicos	- 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 mujeres en actos públicos de carácter industrial. - Incrementar la presencia profesional de las mujeres en entornos tradicionalmente masculinizados.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Realización de un estudio de cuantificación de la participación de mujeres en los Consejos de Administración de empresas industriales de la CAE de más de 100 personas trabajadoras. - Impulso de 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.
Responsable	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Responsable principal: Consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Arantza Tapia Otaegi. Responsable directo: Viceconsejero de Industria. Javier Zarraonandia Zuloaga.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Confebask
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Diagnóstico realizado. - Número de mujeres que participan en las actividades de carácter industrial promovidas por el Departamento.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	En la primera fase, empresas de más de 100 personas trabajadoras. En una segunda, las de más de 50.

1.5.2. ESTUDIO DE LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN Y CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LOS ENTES PÚBLICOS

Encaje estratégico	E1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA D1.5. Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Segregación vertical
Objetivos específicos	Realizar un estudio de la situación determinada por la presencia de las mujeres en los puestos de dirección y consejos de administración y en particular en la Administración General, Entes públicos, Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y Fundaciones.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Recopilación de información y diagnóstico de situación: ✓ Recabar datos de los órganos correspondientes para completar el cuadro que figura en el anexo. ✓ Objetivar información sobre la realidad a la fecha del objetivo específico establecido. ✓ Segmentar la información por tipo de organización (OO AA. EPDP, sociedad, fundación). - Establecer un plan de acción en todos aquellos ámbitos en los que la presencia y participación de mujeres no alcance un 40%.
Responsable	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Responsable principal: Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno. Josu Erkoreka Gervasio. Responsable directo: Viceconsejero de Función Pública. Andrés Zearreta Otazua.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Las Viceconsejerías del Gobierno Vasco de quien dependen los entes públicos, organismos autónomos y sociedades públicas objeto del diagnóstico, así como la Viceconsejería de relaciones institucionales.
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 12.600 euros Recopilación de información y diagnóstico de situación: 4.700 € Plan de acción en todos aquellos ámbitos en los que la presencia y participación de mujeres no alcance un 40%: 7.900 €
Calendario (plazo/hitos)	- Recopilación de información y diagnóstico: 2018-2019 - Plan de acción: junio de 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Porcentaje de mujeres en cargos directivos - Porcentaje de mujeres en consejos de administración y patronatos - Número de casos participación inferior al 40% detectados - Porcentaje de planes establecidos respecto a los casos detectados
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

Medidas del 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
- 2.2.1 Ayudas a pymes para apoyar medidas para la conciliación corresponsable con impacto directo en la disminución de la brecha salarial
- 2.2.2 Impulso de sistemas de acreditación y certificación de las medidas de conciliación corresponsable en el ámbito empresarial
- 2.2.3 Inclusión de medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en los convenios colectivos
- 2.2.4 Programa piloto de asesoramiento y acompañamiento a las empresas para favorecer la conciliación corresponsable y difusión de buenas prácticas empresariales en este ámbito
- 2.3.1 Estudio de necesidades de cuidado actuales y a futuro
- 2.3.2 Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores
- 2.3.3 Refuerzo del programa Gizonduz y Nahiko
- 2.3.4 Sensibilización sobre el valor social de los cuidados
- 2.4.1 Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social
- 2.4.2 Plan Director que garantice la cobertura universal de la educación de 0-3 años
- 2.5.1 Equiparación de permisos de paternidad y maternidad hasta las 16 semanas y permisos por cuidados en la administración pública
- 2.5.2 Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo en la administración pública vasca al objeto de poder abordar su extensión
- 2.6.1 Racionalización de horarios en el sistema productivo vasco
- 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 tres años
- 2.7.2 Ayudas económicas para la elaboración de estudios e inversiones para incorporar servicios de apoyo a la conciliación corresponsable
- 2.7.3 Ayudas para el fomento de una organización del tiempo social más adecuada y corresponsable
- 2.7.4 Incremento de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención en el ámbito local
- 2.7.5 Programas para una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado
- 2.7.6 Refuerzo de los servicios de atención a la dependencia y a las personas mayores con especial atención a las condiciones laborales de las personas que trabajan en el sector
- 2.7.7 Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes
- 2.7.8 Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad

2.1.1. PLAN ESPECÍFICO DE INSPECCIÓN DE TRABAJO SOBRE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL COLECTIVO FEMENINO

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.1. Intensificar la lucha contra el fraude laboral
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Fraude Laboral - Discriminación laboral indirecta
Objetivos específicos	Reforzar el trabajo de la Inspección de Trabajo contra actos contrarios a la legalidad vigente en materia de contratación, tanto en contratación temporal como en contratación a tiempo parcial que tienen una afectación mayor entre las mujeres provocando una segregación también en cuanto al tiempo de trabajo en el contrato.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Reforzar las campañas de inspección contra la contratación fraudulenta que afectan más a las mujeres siendo un factor explicativo de la brecha salarial al disminuir el tiempo de trabajo de las mujeres, intensificando las siguientes campañas: ✓ Contratación a tiempo parcial. ✓ Contratación temporal.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Empresas Sindicatos
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 75.000 euros 2020: 75.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Actuación continua. Difusión informe anual de resultados: primer trimestre del año.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de campañas realizadas. - Número de contratos de mujeres transformados.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

2.2.1. AYUDAS A PYMES PARA APOYAR MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE CON IMPACTO DIRECTO EN LA DISMINUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.2. Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Discriminación laboral directa ▪ No corresponsabilidad en el cuidado ▪ Salida de las mujeres del mercado laboral ▪ Desapego progenitor no gestante
Objetivos específicos	▪ Conseguir una conciliación corresponsable real en las tareas del hogar que evite la salida de las mujeres del mercado laboral. ▪ Promover un programa de ayudas a PYMES para apoyar medidas para la igualdad de mujeres y hombres con impacto directo en la disminución de la brecha salarial. ▪ Impulsar el desarrollo de proyectos piloto y planes de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Creación de programas de ayuda dirigidos a las pequeñas y medianas empresas para apoyar la implantación de medidas para la igualdad de mujeres y hombres que tengan impacto directo en la disminución de la brecha salarial . ▪ Impulso de proyectos piloto y planes de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas mediante las siguientes actuaciones a modo de ejemplo: ✓ Pilotaje de asesoramiento a empresas para la implementación de planes de conciliación. ✓ Establecimiento de una línea subvencional específica para la financiación de Planes de Conciliación en las empresas, en coordinación con las líneas subvencionables de Emakunde. ✓ Servicio de asesoramiento técnico para la implementación de medidas de conciliación corresponsable. ✓ Campañas de sensibilización y promoción de las medidas de conciliación corresponsable como una forma de beneficio compartido. ▪ Difusión del portal Concilia+.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde Confebask

2.2.1. AYUDAS A PYMES PARA APOYAR MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE CON IMPACTO DIRECTO EN LA DISMINUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL (cont.)

Recursos económicos (€) (2019-2020)	▪ Para el impulso de planes y proyectos piloto = 80.000 € (2019 = 40.000 €; 2020 = 40.000 €) Experiencias piloto ▪ Plan de choque 2019-2020: 70.000 € / año ▪ Estudiar la posibilidad de introducir incentivos fiscales a las empresas que adoptan medidas facilitadoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Medios propios
Calendario (plazo/hitos)	▪ Impulso de planes y proyectos piloto = 2018-2020 ▪ Estudiar la posibilidad de introducir incentivos fiscales a las empresas que adoptan medidas facilitadoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral= 2021-2022
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de pequeñas y medianas empresas que solicitan la ayuda. ▪ Número de Planes de Conciliación impulsados. ▪ Brecha de cuidados.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2022 Actuación 21 / Actuación 24

2.2.2. IMPULSO DE SISTEMAS DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.2. Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral directa - No corresponsabilidad en el cuidado - Salida de las mujeres del mercado laboral
Objetivos específicos	- Sensibilizar a las empresas acerca de la importancia y los beneficios que les puede reportar implantar medidas de conciliación corresponsable en sus estructuras. - Promover una conciliación corresponsable real en las tareas del hogar que evite la salida de las mujeres del mercado laboral. - Conseguir apego y resiliencia entre ambos progenitores y sus hijos/hijas.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Creación de un sistema que certifique medidas de conciliación corresponsable en el ámbito empresarial. - Establecimiento de un sistema de premios y reconocimientos a las empresas líderes y referentes en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar al objeto de favorecer: ✓ El reconocimiento público de la labor de las empresas que desarrollan medidas innovadoras en gestión del tiempo, flexibilidad y equilibrio de la vida laboral, familiar y personal. ✓ La visibilización de las empresas comprometidas con el ajuste de los tiempos en su organización. ✓ La sensibilización del conjunto del tejido empresarial en relación al impacto de las experiencias ya realizadas.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Confebask
Recursos económicos (€) (2019-2020)	- Reconocer el papel de las empresas líderes y referentes en la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad mediante un sistema de premios y reconocimientos= 100.000 € (2019 = 50.000 €; 2020 = 50.000 €) - Impulsar sistemas de acreditación y certificación de las medidas de conciliación en el ámbito empresarial. Plan de choque 2019-2020: 50.000 euros / año
Calendario (plazo/hitos)	- Reconocer el papel de las empresas líderes y referentes en la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad mediante un sistema de premios y reconocimientos= 2021-2022 - Impulsar sistemas de acreditación y certificación de las medidas de conciliación en el ámbito empresarial= 2022

2.2.2. IMPULSO DE SISTEMAS DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL (cont.)

Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de empresas que participan en el programa. ▪ Número de empresas reconocidas. ▪ Brecha de cuidados.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2022 Actuación 25 / Actuación 26

2.2.3. INCLUSIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.2. Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral, directa e indirecta - Desigualdad entre hombres y mujeres
Objetivos específicos	Abordar la inclusión en los convenios colectivos medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral entre hombres y mujeres.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Promoción, a través del diálogo social, del acuerdo entre agentes del ámbito social y las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunidad Autónoma Vasca con el fin de que se incluyan medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en los convenios colectivos.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Asociaciones Empresariales Organizaciones Sindicales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Recursos propios. Plan de choque 2019-2020: 30.000 euros / año
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019 Año 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	Firma del Acuerdo Interprofesional SI/NO
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la CAPV

2.2.4. PROGRAMA PILOTO DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS EMPRESAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y DIFUSIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN ESTE ÁMBITO

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.2. Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Reparto poco equilibrado del trabajo doméstico y de cuidado.
Objetivos específicos	Extender la cultura y práctica de la conciliación corresponsable en el entorno empresarial.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Puesta en marcha de un programa piloto de asesoramiento y acompañamiento para ayudar a las empresas a favorecer una mayor conciliación corresponsable a través de una mayor flexibilidad en las jornadas y métodos de trabajo. ▪ Identificación y difusión de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad empresarial con los cuidados, a través de acciones como jornadas, elaboración y difusión de guías y manuales, y fomento de redes de intercambio de experiencias identificadas. ▪ Establecimiento de un sistema de premios y reconocimientos a las empresas líderes y referentes en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, etc.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras (Viceconsejería de Industria) Emakunde
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 100.000 euros / 2020: 100.000 euros Plan de choque 2019-2020: 100.000 euros / año
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019 Año 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ 10 jornadas anuales con la participación de 20 empresas / jornada ▪ Plan de choque: 10 jornadas anuales adicionales
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	El programa piloto estaría inicialmente dirigido a empresas > de 50 personas trabajadoras.

2.3.1. ESTUDIO DE NECESIDADES DE CUIDADO ACTUALES Y A FUTURO

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de las personas.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Fraude Laboral. - Infravaloración del trabajo femenino (cuidados). - Tradiciones y roles de género. - Conciliación vida personal, laboral y familiar.
Objetivos específicos	Visibilizar el modelo de cuidados actual y pasos a dar hacia un modelo de cuidados corresponsable.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Realización de un estudio de las necesidades de cuidado existentes y su proyección en diversos escenarios de futuro (cuantificación de los puestos que harán falta y condiciones de los mismos, potencial de empleo femenino, cuantificación del coste de estos servicios y del ahorro en prestaciones sociales derivado de la incorporación de mujeres a la población activa y ocupada, reparto de responsabilidades en los cuidados...). - Contratación de Asistencia técnica para la realización del estudio o diseño del estudio desde la Dirección de Servicios Sociales. - Elaboración del estudio e informe final.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	- Emakunde - Personal de cuidados implicado (familiares y profesionales) - Las propias personas dependientes
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euros 2020: 15.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019: Contratación y Realización del estudio Año 2020: Elaboración informe resultados
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Estudio realizado - Resultados en informe
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Diputaciones Forales y Ayuntamientos.

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

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de las personas.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral directa. - No corresponsabilidad en el cuidado. - Salida de las mujeres del mercado laboral. - Desapego del progenitor no gestante.
Objetivos específicos	Fomentar el apego y la resiliencia entre ambos progenitores y el hijo/hija recién nacido, de forma que no quede limitado al progenitor gestante.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Impulso de los programas de parentalidad positiva en Euskadi. Ese impulso se realizará, a modo de ejemplo, por medio de las siguientes actuaciones: - Analizar las necesidades y las demandas de las familias en lo relativo al proceso de crianza infantil intrafamiliar. - Diseñar y validar un programa de capacitación parental preventiva. - Diseñar y validar un programa dirigido al desarrollo de la corresponsabilidad e implicación del padre en la crianza. - Puesta a disposición de las familias de herramientas de capacitación parental.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 162.000 euros 2020: 162.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	2020-2022
Indicadores de seguimiento y evaluación	Evaluación intermedia y evaluación final del IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2022 Actuación 27

2.3.3. REFUERZO DE LOS PROGRAMAS GIZONDUZ Y NAHIKO

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de las personas.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Discriminación indirecta
Objetivos específicos	- Aumentar el número de hombres implicados en la crianza de sus hijos e hijas. - Terminar con la atribución de las tareas de cuidado fundamentalmente a las mujeres. - Trabajar en edades tempranas el cambio de valores que incida en el avance hacia la corresponsabilidad.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Formación y sensibilización de los hombres en relación a los temas relacionados con la igualdad además de contribuir a una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado y que se conviertan en agentes de cambio. - Ampliación del campo de trabajo de Nahiko al ciclo de 0 a 3 para iniciar los cambios desde las edades más tempranas y trabajar con las familias en el cambio de valores y en la corresponsabilidad.
Responsable	Lehendakaritza / Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Directora general: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 330.000 = 180.000€ (Gizonduz) + 150.000€ (Nahiko) 2020: 330.000 = 180.000€ (Gizonduz) + 150.000€ (Nahiko) Plan de choque 2019-2020: 55.000 euros / año
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019 Año 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de hombres participantes en las formaciones. - Número de centros participantes. - Profesorado y alumnado participante.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

2.3.4. SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL VALOR SOCIAL DE LOS CUIDADOS

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.3. Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de las personas.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Fraude Laboral. - Infravaloración del trabajo femenino (cuidados). - Tradiciones y roles de género. - Conciliación vida personal, aboral y familiar.
Objetivos específicos	- Visibilizar el valor de las familias en el cuidado de las personas dependientes. - Transitar desde un modelo feminizado a un modelo corresponsable de cuidados.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Realización de acciones de sensibilización a la ciudadanía sobre el valor de los cuidados, tales como: Jornada para promover el valor social de los cuidados y conocer buenas prácticas en el sector.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde Familias Asociaciones y entidades relacionadas
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euros (para el 2019 se destinará una partida económica dirigida a realizar estudios de situación) 2020: 15.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019 Año 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de personas participantes en la jornada - Porcentaje de entidades implicadas
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Jornada que se realizará en el Marco de la Estrategia de Personas Cuidadoras

2.4.1. AYUDAS ECONÓMICAS A TRAVÉS DE SUBVENCIONES PARA POSIBILITAR EL ACCESO DE LAS FAMILIAS A LAS ESCUELAS INFANTILES PRIVADAS Y DE INICIATIVA SOCIAL

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.4. Impulso a la escolarización de 0 a 3 años.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Socialización diferencial de género: capacidades, habilidades y proyectos de vida ligados al género. ▪ Escasa presencia de las mujeres en el ámbito del empleo remunerado. ▪ Reparto poco equilibrado del trabajo doméstico y de cuidado.
Objetivos específicos	▪ Promover oportunidades a las mujeres para el acceso al mundo laboral en igualdad de condiciones. ▪ Impulsar un reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres, en el ámbito de los cuidados a menores.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Aprobación de convocatoria anual de subvenciones para escuelas infantiles privadas y de iniciativa social. ▪ Valoración y selección de solicitudes con información sobre distribución de niños y niñas por edades en aula, calendario y horario, relación del personal educativo, así como valores, objetivos y prioridades de actuación.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directa: Viceconsejera de Educación. Miren Maite Alonso Arana.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Guarderías privadas Centros de iniciativa social
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	2019: 25,5 millones euros 2020: 25,5 millones euros
Calendario (plazo/hitos)	▪ Convocatoria 2018-19. ▪ Convocatoria 2019-20.
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de niñas y niños de 0-2 años escolarizados. ▪ % solicitudes realizadas y % atendidas. ▪ % alumnado escolarizado en la primera opción solicitada.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

2.4.2. PLAN DIRECTOR QUE GARANTICE LA COBERTURA UNIVERSAL DE LA EDUCACIÓN DE 0-3 AÑOS

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.4. Impulso a la escolarización de 0 a 3 años.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Socialización diferencial de género: capacidades, habilidades y proyectos de vida ligados al género. ▪ Escasa presencia de las mujeres en el ámbito del empleo remunerado. ▪ Reparto poco equilibrado del trabajo doméstico y de cuidado.
Objetivos específicos	▪ Promover oportunidades a las mujeres para el acceso al mundo laboral en igualdad de condiciones. ▪ Impulsar un reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres, en el ámbito de los cuidados a menores.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Desarrollo de medidas para el acceso a las Haurreskolak para las familias con rentas más bajas. ▪ Universalización de la escolarización del alumnado desde los 2 años.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directa: Viceconsejera de Educación. Miren Maite Alonso Arana.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Consortio Haurreskolak
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	2019: 45 millones euros 2020: 45 millones euros
Calendario (plazo/hitos)	▪ Cursos 2018-19 y 2019-20 sistema de bonificaciones a la matrícula, modulado en función de la renta de las familias estandarizada, a través de la exención de las tarifas para las familias con rentas inferiores a los 18.000 €.
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de alumnado 0-2 años escolarizado ▪ % solicitudes realizadas y % atendidas ▪ % alumnado escolarizado en la primera opción solicitada
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

2.5.1. EQUIPARACIÓN DE PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD HASTA LAS 16 SEMANAS Y PERMISOS POR CUIDADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.5. Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Escasa presencia de las mujeres en el ámbito del empleo remunerado. - Reparto poco equilibrado del trabajo doméstico y de cuidado.
Objetivos específicos	- Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración vasca. - Establecer medidas de conciliación corresponsable que permitan a las mujeres continuar su desarrollo profesional sin necesidad de abandonarlo por el cuidado de hijos e hijas.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Establecimiento en la próxima Ley de Empleo Público Vasco de disposiciones relativas a los permisos por motivos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral que contemplen: - Equiparación de los permisos de paternidad y maternidad hasta alcanzar las 16 semanas para cada miembro de la pareja, con remuneración del 100% de la base de cotización y carácter intransferible. - Permiso por cuidado de hija o hijo menor de doce meses (sustituye al permiso de lactancia), con una duración máxima de 150 horas y de uso indistinto por parte de las personas progenitoras. - Permiso y crédito de ocho horas para acompañar a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico.
Responsable	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Responsable principal: Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno . Josu Erkoreka Gervasio. Responsable directo: Viceconsejero de Función Pública. Andrés Zearreta Otazua.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Viceconsejería de Régimen Jurídico
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 3.350.000 € (coste anual estimado de la medida). 2020: 3.350.000 € (coste anual estimado de la medida).
Calendario (plazo/hitos)	Aprobación en consejo de gobierno del Proyecto de Ley de Empleo Público: 2018
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Aprobación en Consejo en la fecha fijada. - Porcentaje de mujeres que disfruta de los permisos. - Porcentaje de hombres que disfruta de los permisos.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Cuando estos permisos puedan ser disfrutados de manera indistinta por mujeres y hombres se realizará un análisis de cómo se distribuye el porcentaje de disfrute entre mujeres y hombres.

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

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.5. Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Escasa presencia de las mujeres en el ámbito del empleo remunerado. - Abandono de las mujeres del mercado laboral.
Objetivos específicos	- Evaluar el impacto de las experiencias de teletrabajo en la administración pública vasca al objeto de, en su caso, poder abordar su extensión. - Promover una mayor disponibilidad de tiempo y de mayor presencia en el hogar compatible con el desempeño de las tareas profesionales.
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 extensión.
Responsable	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Responsable principal: Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno . Josu Erkoreka Gervasio. Responsable directo: Viceconsejero de Función Pública. Andrés Zearreta Otazua.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Direcciones de Servicios de departamentos del Gobierno.
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 4.000 euros 2020: 4.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Diciembre 2019: Informe de evaluación de impacto de las experiencias de teletrabajo. 2020: Informe extensión de las experiencias de teletrabajo.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Informe elaborado a la fecha. - Porcentaje de mujeres y de hombres con teletrabajo en la Administración General de la CAE.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

2.6.1. RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS EN EL SISTEMA PRODUCTIVO VASCO

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.6. Racionalizar los horarios para favorecer la conciliación
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral, directa e indirecta - Desigualdad entre hombres y mujeres
Objetivos específicos	Abordar la racionalización de horarios en el sistema productivo vasco.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Mediante el Diálogo Social se ha de fomentar la firma de un Acuerdo interprofesional en el que se aborde la racionalización de horarios en el sistema productivo vasco, que mejore la conciliación corresponsable disminuyendo la brecha salarial al haberse detectado un aumento de la misma a partir de la maternidad. Mediante el Diálogo Social se han de mejorar los contenidos de la negociación colectiva abordando cuestiones de horarios que permita una conciliación corresponsable, lo que implicará una disminución de la brecha salarial. Así a través de la negociación colectiva se incluirán aspectos como: - Apertura y cierre de centros de trabajo. - Apertura y cierre de la Administración pública. - Tipología de Jornadas. - Medidas de Flexibilidad horaria en las empresas.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Asociaciones Empresariales Organizaciones empresariales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Recursos propios
Calendario (plazo/hitos)	2019-2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	Firma del Acuerdo Interprofesional SI/NO
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la CAPV

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 TRES AÑOS

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.7. 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.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral directa. - No corresponsabilidad en el cuidado. - Salida de las mujeres del mercado laboral.
Objetivos específicos	- Evitar la salida de las mujeres del mercado laboral. - Acabar con la discriminación laboral directa derivada de la elección en los cuidados.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Reforzar las líneas de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores de tres años, al objeto de favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral y promover la creación y legalización de empleo en el sector de empleados y empleadas del hogar.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 400.000 euros / 2020: 400.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	2018-2022
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de expedientes tramitados. - Importe total de las ayudas concedidas anualmente.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2022 Actuación 40

2.7.2. AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS E INVERSIONES PARA INCORPORAR SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.7. 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.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral directa. - No corresponsabilidad en el cuidado. - Salida de las mujeres del mercado laboral.
Objetivos específicos	Permitir una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Impulsar el desarrollo de proyectos y planes de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en las empresas: - Acciones para la sensibilización y promoción de las medidas de conciliación como una forma de beneficio compartido. - Impulso de la página web Concilia+, para configurarla como herramienta efectiva de apoyo y acompañamiento en materia de conciliación.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Confebask
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Mantenimiento de la web: 2019: 23.500 euros / 2020: 23.500 euros. Medidas adicionales de promoción y sensibilización: Plan de Choque 2019-2020: 75.000 euros / año.
Calendario (plazo/hitos)	2018-2022
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Evaluación intermedia y evaluación final del IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi. - Brecha de cuidados.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Habrà que coordinar esta Actuación con las líneas subvencionales que para la implementación de Planes para la Igualdad en las empresas desarrolla el Instituto Vasco de la Mujer- Emakunde

2.7.3. AYUDAS PARA EL FOMENTO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO SOCIAL MÁS ADECUADA Y CORRESPONSABLE

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.7. 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.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral directa. - No corresponsabilidad en el cuidado. - Salida de las mujeres del mercado laboral. - Desapego progenitor no gestante.
Objetivos específicos	- Evitar la salida de las mujeres del mercado laboral. - Acabar con la discriminación laboral directa derivada de la elección en los cuidados. - Generar apego y resiliencia en ambos progenitores, gestante y no gestante.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Especialmente en este ámbito de corresponsabilidad de los cuidados es necesario avanzar en parámetros de igualdad de mujeres y hombres. Es preciso que cada vez más hombres se acojan a las ayudas a la excedencia para el cuidado de familiares y personas dependientes. Precisamente, uno de los objetivos del programa será aumentar progresivamente que las personas beneficiarias del mismo sean hombres que se corresponsabilicen de las tareas de cuidados y así evitar que estas medidas incentiven la salida de las mujeres del mercado laboral. Para ello, se reorientará el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral al objeto de: - Incrementar gradualmente el número de hombres que se acogen a las ayudas de excedencia para el cuidado con medidas de discriminación positiva. - Incrementar gradualmente las cuantías de las ayudas económicas por las excedencias para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años de edad, en el caso de las familias con necesidades especiales de conciliación: familias monoparentales, familias numerosas, familias con algún miembro en situación de dependencia o discapacidad, y familias con alguna persona víctima de violencia de género. - Incrementar gradualmente la cuantía de las ayudas por reducción de jornada en el caso de situaciones de especial necesidad: familias monoparentales, familias numerosas, familias con algún miembro en situación de dependencia o discapacidad, y familias con alguna persona víctima de violencia de género.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Reorientar las actuales ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral para mejorar la cobertura económica de las excedencias =54.000 .000 € (2019 = 27.000.000 €; 2020 = 27.000.000 €)

2.7.3. AYUDAS PARA EL FOMENTO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO SOCIAL MÁS ADECUADA Y CORRESPONSABLE (cont.)

Calendario (plazo/hitos)	Reorientar las actuales ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral o reducción de jornada para el cuidado de hijos/hijas en el caso de familias en situaciones de especial necesidad= 2019-2022
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de expedientes tramitados. ▪ Importe total de las ayudas concedidas anualmente.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2022 Actuación 17 / Actuación18 / Actuación19

2.7.4. INCREMENTO DE LA COBERTURA Y LA FLEXIBILIDAD HORARIA DE LOS SERVICIOS SOCIOCOMUNITARIOS DE ATENCIÓN EN EL ÁMBITO LOCAL

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.7. 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.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral directa. - No corresponsabilidad en el cuidado. - Salida de la mujer del mercado laboral.
Objetivos específicos	- Permitir una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar mediante el incremento de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a la infancia, a personas mayores y a personas en situación de dependencia. - Impulsar una nueva cultura de los horarios desde el ámbito local.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Diseño y desarrollo de tres proyectos pilotos, uno en cada territorio, para analizar y desarrollar una nueva cultura en relación a los horarios y la utilización del tiempo a nivel local.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Diputaciones Forales Ayuntamientos Emakunde
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2020: 35.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Año 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Evaluación intermedia y evaluación final del IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi. - Desarrollo del programa piloto en tres municipios.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2022 Actuación 98. (Impulsar el desarrollo de una nueva cultura de los horarios desde el ámbito local)

2.7.5. PROGRAMAS PARA UNA MAYOR IMPLICACIÓN DE LOS HOMBRES EN LAS TAREAS DE CUIDADO

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.7. 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.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral directa. - No corresponsabilidad en el cuidado. - Salida de las mujeres del mercado laboral. - Desapego del progenitor no gestante.
Objetivos específicos	Extender la formación de ambos progenitores en parentalidad positiva.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Refuerzo y extensión de los programas de parentalidad positiva a través de: - Impulso al trabajo en red con las asociaciones de padres y madres de alumnos y alumnas para el desarrollo de actividades de parentalidad positiva. - Impulso a la formación en materia de parentalidad positiva de las y los profesionales que trabajan en el ámbito de la infancia. - Impulso a la realización de encuentros con las y los profesionales para analizar las situaciones ante las que se encuentran y cómo abordar esas necesidades. - Impulso a la sensibilización en parentalidad positiva en el ámbito empresarial.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Asociaciones de Padres y Madres Confebask Universidad del País Vasco
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 50.000 euros (Crédito de compromiso); 2020: 50.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	2019-2022
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Evaluación intermedia y evaluación final del IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi. - Número de acciones formativas realizadas. - Número de encuentros realizados. - Número de campañas de sensibilización.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2022. Actuación 28

2.7.6. REFUERZO DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA Y A LAS PERSONAS MAYORES CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL SECTOR

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.7. 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.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Infravaloración del trabajo femenino (cuidados). ▪ Tradiciones y roles de género. ▪ Conciliación vida laboral y familiar.
Objetivos específicos	Optimizar recursos, favoreciendo el aprovechamiento y mejora de las capacidades de las personas, la productividad, la profesionalización de las personas con experiencia en este ámbito y unas condiciones laborales adecuadas que eviten bajas laborales y una excesiva rotación en los puestos o la pérdida de personas capacitadas.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ El progreso en la normalización, formalización, regularización, cualificación y mejora de las actividades profesionales en el sector de los servicios sociales contribuirá, sin duda, a la mejora de la calidad de vida de las personas destinatarias de la intervención social y también a la necesaria mejora progresiva de las condiciones laborales de un sector de actividad especialmente feminizado y necesitado, por tanto, de la aplicación proactiva de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Debe visibilizarse y reconocerse en el sector la aportación de las mujeres, y la importante presencia de mujeres inmigrantes. ▪ En los contratos del Servicio de Teleasistencia incluir la perspectiva de género en la contratación del Servicio. Contribuirá al mismo una nueva APP.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde Las propias personas dependientes Personal de teleasistencia Empresa contratada para realizar el servicio
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Fondo de 20 millones de euros en 2018, al que el Gobierno Vasco destina 14.007.000 euros. Este fondo se mantiene de forma anual con carácter ordinario.
Calendario (plazo/hitos)	2019-2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Evaluación de la nueva herramienta APP
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Cartera de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales (SVSS). Fórmula de colaboración financiera ("fondo") para el despliegue del SVSS, a fin de contribuir a financiar proyectos de desarrollo de los servicios y las prestaciones económicas consideradas no estabilizadas, ya sean de competencia municipal o foral.

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

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.7. 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.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Salida de las mujeres del mercado laboral. - No corresponsabilidad en los cuidados.
Objetivos específicos	Favorecer las excedencias o reducciones de la jornada de trabajo para el cuidado de menores y dependientes que eviten la salida de las mujeres del mercado laboral.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Línea de ayudas a las empresas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos, hijas, de familiares en situación de dependencia o en extrema gravedad sanitaria. Se subvencionará la contratación de personas inscritas como desempleadas, para sustituir a personas trabajadoras por cuenta ajena o personas socias trabajadoras o socias de trabajo de sociedades cooperativas, que se hayan acogido a una excedencia o reducción de jornada para el cuidado. Se subvencionará asimismo la ampliación de la jornada laboral de una persona trabajadora anteriormente contratada a tiempo parcial para cubrir el puesto de una persona trabajadora en excedencia o reducción de jornada.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Lanbide: Viceconsejero de Empleo y Juventud. Marcos Muro Nájera
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 1.700.000 euros / 2020: 1.700.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019 (Abierto el plazo de presentar solicitudes todo el año) Año 2020 (Abierto el plazo de presentar solicitudes todo el año)
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de ayudas solicitadas
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Actuación 7 (Mantener las ayudas económicas para la sustitución de personas acogidas a excedencias o reducciones de jornada). Es una línea que depende de Lanbide, aunque esté recogida en el IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias en la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2020.

2.7.8. AYUDAS PARA EQUIPARAR EN EL ÁMBITO PRIVADO LOS PERMISOS DE PATERNIDAD

Encaje estratégico	E2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A JORNADA LABORAL D2.7. 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.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral directa - No corresponsabilidad en el cuidado - Salida de la mujer del mercado laboral - Desapego progenitor no gestante
Objetivos específicos	- Evitar la salida de las mujeres del mercado laboral - Acabar con la discriminación laboral directa derivada de la elección de la maternidad - Posibilitar de manera igualitaria y corresponsable la implicación en los cuidados de los primeros meses de vida del hijo e hija en ambos progenitores, gestante y no gestante
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Garantizar la cobertura económica de las excedencias por paternidad hasta las 16 semanas con remuneración del 100% de la base de cotización: compensación económica para igualar el permiso por nacimiento que será personal e intransferible entre los progenitores mediante la modificación del Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral al objeto de introducir, de forma gradual, una prestación económica para la cobertura de las excedencias para el progenitor no gestante, hasta las 16 semanas en los doce meses posteriores al nacimiento y en un periodo distinto al del permiso de maternidad, con una cuantía equivalente al 100% de la base de cotización. La aplicación gradual de esta medida implica la extensión de la misma a: - Segundos hijos/as y sucesivos, durante la primera fase de aplicación. - Primeros hijos/as durante la segunda fase de aplicación.
Responsable	Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Responsable principal: Consejera de Empleo y Políticas Sociales. Beatriz Artolazabal Albeniz. Responsable directa: Viceconsejera de Políticas Sociales. Lide Amilibia Bergaretxe.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Reorientar las actuales ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral al objeto de garantizar la cobertura económica = 39.120.000€ (2019 = 19.560.000 €; 2020 = 19.560.000€)
Calendario (plazo/hitos)	A partir de 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	Expedientes de ayuda para la cobertura de las excedencias para el progenitor no gestante

E.3

Medidas del Eje 3 Educación y sensibilización social

- 3.1.1 Convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros sostenidos con fondos públicos
- 3.1.2 Plan Director de Coeducación
- 3.1.3 Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos
- 3.1.4 Elaboración de material de apoyo para incentivar vocaciones científicas y tecnológicas en las mujeres en centros educativos de primaria y secundaria
- 3.2.1 Actualización del informe sobre brecha salarial elaborado por Emakunde
- 3.2.2 Realización de investigaciones sectoriales sobre los diferentes factores que inciden en la brecha salarial
- 3.2.3 Diagnóstico de la brecha salarial en el Gobierno Vasco
- 3.2.4 Estudio de la brecha salarial en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTi)
- 3.2.5 Diagnóstico de la brecha salarial en los principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE
- 3.2.6 Elaboración de un estudio que delimite el concepto "trabajo de igual valor" para garantizar el principio de igualdad retributiva
- 3.2.7 Diseño de un Plan para incorporar la perspectiva de género en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el trabajo
- 3.3.1 Evaluación para determinar el impacto real en términos de avance en la reducción de la brecha salarial
- 3.4.1 Campaña de sensibilización y formación sobre conciliación corresponsable e importancia de los cuidados
- 3.4.2 Campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial
- 3.4.3 Estudio para acordar unas bases comunes para impulsar una ley de igualdad retributiva y transparencia salarial

3.1.1. CONVOCATORIAS PARA DISEÑO DE PROYECTOS COEDUCATIVOS EN LOS CENTROS SOSTENIDOS CON FONDOS PÚBLICOS

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.1. Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Socialización diferencial de género: capacidades, habilidades y proyectos de vida ligados al género. ▪ Escasa presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión económica, cultural y científica. ▪ Reparto poco equilibrado del trabajo doméstico y de cuidado.
Objetivos específicos	▪ Impulsar que los centros incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas, contando con los diferentes agentes de la comunidad escolar. ▪ Seleccionar centros públicos que diseñen un proyecto de actuación en el ámbito de la coeducación y que les permita abordar la coeducación de manera global, sistemática e integrada en su centro educativo. ▪ Aprobar, en el Órgano Máximo de Representación de los centros, el Proyecto Coeducativo del centro.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Aprobación de la convocatoria anual. ▪ Selección de un total de 50 centros públicos entre los presentados a la convocatoria con proyectos de actuación para los próximos 2 cursos. ▪ Realización de asesoramiento, formación y seguimiento desde los seminarios zonales de los Berritzegunes durante todo el proceso. ▪ Realización de seguimiento y evaluación de la convocatoria.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directa: Viceconsejera de Educación. Miren Maite Alonso Arana.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Centros sostenidos con fondos públicos Berritzeguneak
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	Convocatorias de proyectos de formación en centros con 60.000 €/año y un crédito horario valorado en 1.540.000 €/año. 2019: 1.600.000 euros / 2020: 1.600.000 euros (coste estimado)
Calendario (plazo/hitos)	▪ 26 nuevos centros en el curso 2018-19
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de planes de actuación que permita a los centros abordar la coeducación para los cursos 2018-19, 2019-20 y 2020-21. ▪ Número de formaciones realizadas con el claustro, familias y agentes sociocomunitarios.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Centros totales implicados el próximo curso 2018-19: 54

3.1.2. PLAN DIRECTOR DE COEDUCACIÓN

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.1. Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Socialización diferencial de género: capacidades, habilidades y proyectos de vida ligados al género. ▪ Escasa presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión económica, cultural y científica . ▪ Reparto poco equilibrado del trabajo doméstico y de cuidado.
Objetivos específicos	▪ Proveer al sistema educativo de estructuras y personas para impulsar de manera coordinada el modelo de escuela coeducativa. ▪ Promover desde la educación infantil una educación basada en la igualdad, impulsando el desarrollo integral de las personas y superando las limitaciones que imponen los estereotipos de género.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Despliegue del II Plan de Coeducación. Educar en la igualdad y en la prevención de la violencia de género en el sistema educativo vasco. ▪ Puesta en marcha de las medidas de seguimiento y evaluación recogidas en el Plan. ▪ Elaboración y difusión de un informe sobre los resultados alcanzados con la implementación del Plan.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directa: Viceconsejera de Educación. Miren Maite Alonso Arana.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Consejo escolar de Euskadi Emakunde AMPA-s y Federaciones de padres y madres
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	2019: 30.000 euros / 2020: 30.000 euros Plan de choque 2019-2020: 50.000 euros / año
Calendario (plazo/hitos)	▪ Presentación e implementación del nuevo Plan. Curso 2018-19 ▪ Seguimiento desde las comisiones técnica y de seguimiento. Curso 2019-20
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de nombramientos de profesorado responsable de coeducación en los centros escolares y de representantes de igualdad en los Órganos de Máxima Representación. ▪ Número de estructuras de coordinación y participación creadas en el ámbito de toda la comunidad educativa. ▪ Número de seminarios zonales impartidos en materia de coeducación dirigidos a profesorado. ▪ Número de abandonos escolares de chicas en riesgo de exclusión en los centros de secundaria.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Ámbito: centros educativos no universitarios sostenidos con fondos públicos.

3.1.3. FORMACIÓN CONTINUA DEL PERFIL COMPETENCIAL DEL PROFESORADO DE ACUERDO A MODELOS COEDUCATIVOS

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.1. Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Socialización diferencial de género: capacidades, habilidades y proyectos de vida ligados al género ▪ Escasa presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión económica, cultural y científica ▪ Reparto poco equilibrado del trabajo doméstico y de cuidado
Objetivos específicos	Mejorar las competencias profesionales del profesorado en materia coeducativa para que esos conocimientos adquiridos tengan reflejo en la actividad que desarrolla en el aula y generen un impacto en el centro educativo que redunde en una ruptura de los estereotipos sexistas en todos los ámbitos de trabajo.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Aprobación de la convocatoria anual en la que se valoran y seleccionan las propuestas de las entidades con experiencia en la impartición de las acciones de formación en materia coeducativa. ▪ Difusión entre los centros y el profesorado la oferta de cursos de formación aprobada en materia de Coeducación. ▪ Intervención de las asesorías de referencia de los Berritzegunes en los centros para asesorar en este ámbito. ▪ Organización de seminarios zonales para el intercambio de buenas prácticas en materia de coeducación. ▪ Realización de seguimiento y evaluación a las actuaciones de formación realizadas.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directa: Viceconsejera de Educación. Miren Maite Alonso Arana.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Centros sostenidos con fondos públicos Berritzeguneak Entidades
Recursos económicos (€) Curso 2018-2019 y 2019-2020	2019: 50.000 euros / 2020: 50.000 €
Calendario (plazo/hitos)	▪ Desarrollo de todas las actividades citadas durante los cursos 2018-19 y 2019-20.
▪ Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de cursos ofertados en materia de coeducación. ▪ Número de profesorado formado desagregado por sexo. ▪ Grado de valoración de los seminarios impartidos. ▪ Grado de valoración de los cursos recibidos. ▪ Número de seguimientos realizados por parte de las asesorías de los proyectos coeducativos en los centros.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

3.1.4. ELABORACIÓN DE MATERIAL DE APOYO PARA INCENTIVAR VOCACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS EN LAS MUJERES EN CENTROS EDUCATIVOS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.1. Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Socialización diferencial de género: capacidades, habilidades y proyectos de vida ligados al género. ▪ Escasa presencia de vocaciones científicas y tecnológicas en las mujeres.
Objetivos específicos	▪ Divulgar de manera didáctica la actividad que han desarrollado mujeres en el ámbito científico y que no han sido reconocidas en su momento por sus contribuciones. ▪ Dotar de mayor visibilidad a la actividad que desarrollan las mujeres trabajadoras en los ámbitos científicos y tecnológicos generando referentes .
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Difusión entre el alumnado de centros educativos de primaria y secundaria de material divulgativo de científicas anónimas cuyos logros no son conocidos por el hecho de ser mujeres realizando el envío de varios ejemplares a los Berritzegunes para su difusión en los centros educativos de primaria. ▪ Actualización y difusión de un vídeo con testimonios de mujeres trabajadoras en los ámbitos científicos y tecnológicos de la CAE que sirva de material de orientación académica-profesional (a partir del vídeo <i>"Mujeres en la Ciencia"</i>). - Elección de mujeres trabajadoras referentes . - Elaboración de guión, grabación y edición del vídeo. - Envío del vídeo a Berritzegunes para su difusión en centros de educación secundaria.
Responsable	Departamento de Educación. Responsable principal: Consejera de Educación. Cristina Uriarte Toledo. Responsable directa: Viceconsejera de Educación. Miren Maite Alonso Arana.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Centros Tecnológicos y Universidades.
Recursos económicos (€)	2019: 20.000 € 2020: 20.000 €
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019 Año 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de envíos a centros educativos de primaria y educación secundaria. ▪ Actualización de vídeo. ▪ Número de envíos del vídeo a centros de educación secundaria.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

3.2.1. ACTUALIZACIÓN DEL INFORME SOBRE BRECHA SALARIAL ELABORADO POR EMAKUNDE.

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.2. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Todos. Se busca un mayor conocimiento sobre las causas para poder plantear actuaciones acordes.
Objetivos específicos	▪ Contribuir a la eliminación de la brecha actualizando periódicamente el informe sobre brecha salarial. ▪ Obtener un mayor conocimiento sobre las causas para poder plantear actuaciones.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Realización de un informe sobre brecha salarial, de forma que se tengan datos para poder profundizar en el análisis de la problemática y realizar propuestas de actuación.
Responsable	Lehendakaritza / Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Directora general: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 35.000 euros / 2020: 35.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Obtención de primeros datos a finales de año 2018. Los próximos a finales de 2020.
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Realización del informe
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

3.2.2. REALIZACIÓN DE INVESTIGACIONES SECTORIALES SOBRE LOS DIFERENTES FACTORES QUE INCIDEN EN LA BRECHA SALARIAL

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.2. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Todos. Se busca un mayor conocimiento sobre las causas para poder plantear actuaciones acordes.
Objetivos específicos	Investigaciones sectoriales que contribuyan a tener un mayor conocimiento de los diferentes factores que influyen en la brecha salarial.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Realización de investigaciones que ayuden a comprender mejor la brecha salarial y todos los factores que influyen en esta problemática estructural y multisectorial. Con ello se pretenden plantear medidas mas eficaces. - Profundización en el conocimiento de los factores estructurales que inciden directa e indirectamente en la brecha salarial.
Responsable	Lehendakaritza / Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Directora general: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 40.000 euros / 2020: 40.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Diciembre 2019. Diciembre 2020.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Impacto de los estudios. - Difusión de la investigación. - Seguimiento del impacto mediático de la investigación.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

3.2.3. DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA SALARIAL EN EL GOBIERNO VASCO

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.2. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Segregación ocupacional en las principales áreas de actuación del gobierno
Objetivos específicos	Realizar un diagnóstico de la brecha salarial en el Gobierno Vasco determinada por la segregación ocupacional en cada uno de los grandes ámbitos de acción (Administración general, Educación, Salud y Seguridad)
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Recopilación de información y diagnóstico de situación: - Recabar datos de los órganos correspondientes para completar un cuadro de seguimiento. - Objetivar información sobre la realidad a la fecha del objetivo específico establecido para 5.1.a). - Segmentar la información por grupos de desempeño profesional (niveles de complemento específico) y por sector-área de actividad (AG, educación, salud y seguridad). - Establecimiento de un plan de acción en todos aquellos ámbitos en los que la brecha salarial supere el 10%.
Responsable	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Responsable principal: Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno. Josu Erkoreka Gervasio. Responsable directo: Viceconsejero de Función Pública. Andrés Zearreta Otazua.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Viceconsejería de Administración Sanitaria Viceconsejería de Administración y Servicios de Educación Viceconsejería de Administración y Servicios del Departamento de Seguridad
Recursos económicos (€)	Recopilación de información y diagnóstico de situación: 4.650 € Plan de acción en todos aquellos ámbitos en los que la brecha salarial supere el 10%: 10.850 € / año Total presupuesto 2019-2020: aproximadamente 25.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	- Recopilación de información y diagnóstico: 2018-2019 - Plan de acción: octubre de 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Diagnóstico elaborado a la fecha objetivo - Plan elaborado a la fecha objetivo - Porcentaje de brecha salarial
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	La necesidad mayor es la de contar con un diagnóstico de la situación y de diseñar un plan de acción en aquellos casos en los que la brecha salarial bruta supera un porcentaje del 10% o cuando la brecha salarial por hora supera el 5%. Si bien estos ratios se encuentran claramente por debajo de la media de la CAE (24,3% y 12,8% respectivamente), ambos son indicativos de que existe margen de mejora.

3.2.4. ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL EN LA RED VASCA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (RVCTi)

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.2. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Segregación vertical ▪ Discriminación salarial directa
Objetivos específicos	Recabar información sobre la brecha salarial existente en los Centros Tecnológicos de la RVCTi de > 50 personas trabajadoras.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Completar para los Centros de Investigación de > de 50 personas trabajadoras, miembros de la RVCTi, la siguiente información: ▪ Número de hombres contratados ▪ Número de mujeres contratadas ▪ Brecha salarial en términos absolutos ▪ Brecha salarial por hora
Responsable	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Responsable principal: Consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Arantza Tapia Otaegi. Responsable directa: Viceconsejera de Tecnología, Innovación y Competitividad. Estíbaliz Hernández Laviña.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Agentes de la RVCTi
Recursos económicos (€)	Recursos propios
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Número de hombres contratados ▪ Número de mujeres contratadas ▪ Brecha salarial en términos absolutos ▪ Brecha salarial por hora
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

3.2.5. DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA SALARIAL EN LOS PRINCIPALES ENTES, ORGANISMOS AUTÓNOMOS Y EMPRESAS PÚBLICAS DE LA CAE

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.2. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Segregación ocupacional en los principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE.
Objetivos específicos	Realizar un diagnóstico de la brecha salarial en el Gobierno Vasco determinada por la segregación ocupacional en los Entes Públicos, Organismos Autónomos y Empresas Públicas de más de 50 personas trabajadoras dependientes de la Administración General de la CAE.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Identificación de los organismos autónomos, entes públicos y sociedades públicas objeto del diagnóstico. - Recopilación de información y diagnóstico de situación: ✓ Recabar datos de los órganos correspondientes para completar un cuadro de seguimiento. ✓ Objetivar información sobre la realidad a la fecha del objetivo específico establecido para 5.1.b). ✓ Segmentar la información por grupos de desempeño profesional (niveles profesionales) y por tipo de organización (OO AA. EPDP, sociedad, fundación). - Promover que se establezca un plan de acción en todos aquellos ámbitos en los que la brecha salarial supere el 10%.
Responsable	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Responsable principal: Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno. Josu Erkoreka Gervasio. Responsable directo: Viceconsejero de Función Pública. Andrés Zearreta Otazua.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Las Viceconsejerías del Gobierno Vasco de quien dependen los entes públicos, organismos autónomos y sociedades públicas objeto del diagnóstico.
Recursos económicos (€)	Recopilación de información y diagnóstico de situación: 4.650 € Plan de acción en todas aquellas ámbitos en los que la brecha salarial supere el 10%: 10.850 € Total presupuesto 2019-2020: aproximadamente 25.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	- Identificación organismos: octubre de 2018 - Recopilación de información y diagnóstico: 2018-2019 - Planes de acción: diciembre de 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de organismos identificados - Porcentaje de organismos que ha realizado el diagnóstico a la fecha objetivo - Número de casos detectados - Porcentaje de planes elaborados respecto a casos detectados
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	La necesidad mayor es la de contar con un diagnóstico de la situación y de diseñar un plan de acción en aquellos casos en los que la brecha salarial bruta supera un porcentaje del 10% o cuando la brecha salarial por hora supera el 5%.

3.2.6. ELABORACIÓN DE UN ESTUDIO QUE DELIMITE EL CONCEPTO "TRABAJO DE IGUAL VALOR" PARA GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.2. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Incidencia en la discriminación salarial al no establecerse con claridad qué conceptos y características de los puestos de trabajo se consideran trabajo de igual valor.
Objetivos específicos	▪ Reducir la discriminación y la brecha salarial directa
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Elaboración de un estudio que establezca los criterios para delimitar el concepto "trabajo de igual valor" para garantizar la aplicación efectiva del principio de "igualdad de retribución por trabajo de igual valor" que implica que para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se elimine toda discriminación por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde Agentes económicos y sociales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euros / 2020: 15.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019 Año 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Estudio realizado
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

3.2.7. DISEÑO DE UN PLAN PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ESTRATEGIA VASCA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.2. 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
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Discriminación laboral indirecta
Objetivos específicos	Mejorar el abordaje de la seguridad y salud laboral de la población trabajadora a través de la incorporación progresiva de la perspectiva de género.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Si bien la promoción de la seguridad y la salud laboral no tiene una incidencia directa en la discriminación salarial, promover una prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género supone generar entornos laborales seguros, saludables y sostenibles que son condiciones imprescindibles para el desarrollo personal y profesional en condiciones de igualdad. El plan se está diseñando en 2018 con los siguientes ejes y cada uno de ello se desplegará en actuaciones concretas: - Promover la cultura de prevención de riesgos laborales para fomentar los comportamientos seguros y los entornos laborales saludables teniendo en cuenta la perspectiva de género. - Generar y difundir conocimientos sobre seguridad y salud laboral con perspectiva de género. - Incorporar la perspectiva de género de forma progresiva en la gestión de la prevención de riesgos laborales. - Buen gobierno
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola. OSALAN
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Empresas Sindicatos
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019, 2020: no disponible (se consignarán las cantidades para el despliegue de las actuaciones previstas)
Calendario (plazo/hitos)	Ultimo trimestre de 2018: finalización del plan 2018-2021 2019, 2020 y 2021: despliegue de las actuaciones.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Elaboración del plan - Número de actuaciones anuales ejecutadas/ número de actuaciones programadas
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Seguirán realizándose además las acciones previstas en la estrategia vasca de Salud Laboral 2015-2020

3.3.1. EVALUACIÓN PARA DETERMINAR EL IMPACTO REAL EN TÉRMINOS DE AVANCE EN LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.3. Evaluar el avance en el desarrollo de las directrices y el impacto real alcanzado por cada una de las medidas puestas en marcha
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Todos
Objetivos específicos	Conocer el grado de avance e impacto de las medidas puestas en marcha en el plan para proponer las adecuaciones necesarias.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Diagnóstico inicial de partida - Establecimiento de indicadores - Contratación de la evaluación cuantitativa y cualitativa - Análisis de los resultados y propuestas de mejora
Responsable	Lehendakaritza Secretario General de la Presidencia: Jesús Peña Martínez
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer Departamentos implicados
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 19.000 euros -Diseño del sistema de evaluación. 2020: 45.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Ejecución anual de la evaluación y socialización de los resultados (2020)
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Informes anuales del plan de acción cada año tras su aprobación. - Informe final del plan estratégico finalizado el periodo de vigencia.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

3.4.1. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE E IMPORTANCIA DE LOS CUIDADOS

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.4. Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Infravaloración de las tareas de cuidado. ▪ Falta de conciencia sobre la incidencia de los roles diferenciales de hombres y mujeres.
Objetivos específicos	▪ Informar y sensibilizar sobre la necesidad de valoración de los cuidados. ▪ Evaluar el avance en el desarrollo de las directrices y el impacto real alcanzado por cada una de las medidas puestas en marcha.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Planteamiento del público objetivo. ▪ Establecimiento de los mensajes clave a trasladar. ▪ Contratación de la campaña. ▪ Implementación, seguimiento y evaluación de la campaña.
Responsable	Lehendakaritza / Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Directora general: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 85.000 euros 2020: 85.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Ejecución de dos campañas diferenciadas en años sucesivos. Puede analizarse si el público objetivo debería ser el mismo o diferente (2019- 2020)
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Numero de personas a las que se destina la campaña ▪ Incidencia y cobertura en los medios ▪ Evaluación interna de impacto
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

3.4.2. CAMPAÑA INSTITUCIONAL DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL RESPECTO AL RETO DE ELIMINAR / REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.4. Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Desconocimiento sobre los factores que provocan la brecha. - Falta de conciencia sobre la incidencia de los roles diferenciales de hombres y mujeres. - Falta de conocimiento sobre el concepto de crisis de los cuidados.
Objetivos específicos	Informar y sensibilizar a los diversos agentes sobre los orígenes y consecuencias de la brecha salarial.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Planteamiento del público objetivo. - Establecimiento de los mensajes clave a trasladar. - Contratación de la campaña. - Implementación, seguimiento y evaluación de la campaña.
Responsable	Lehendakaritza / Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Directora general: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Lehendakaritza Secretario General de la Presidencia: Jesús Peña Martínez
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Plan de choque 2019-2020: 100.000 euros /año
Calendario (plazo/hitos)	Ejecución de dos campañas diferenciadas en años sucesivos. Puede analizarse si el público objetivo debería ser el mismo o diferente.(2019- 2010)
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de organizaciones empresariales a las que se ha remitido la campaña - Número de organizaciones sindicales - Incidencia y cobertura en los medios - Evaluación interna de impacto
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

3.4.3. ESTUDIO PARA ACORDAR UNAS BASES COMUNES PARA IMPULSAR UNA LEY DE IGUALDAD RETRIBUTIVA Y TRANSPARENCIA SALARIAL

Encaje estratégico	E3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL D3.4. Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	▪ Todos
Objetivos específicos	▪ Informar y sensibilizar a los diversos agentes sobre los orígenes y consecuencias de la brecha salarial. ▪ Avanzar en el conocimiento experto y en el análisis de todos los aspectos que influyen en la brecha salarial. ▪ Tomar conciencia sobre la característica estructural y multidimensional del fenómeno de la brecha salarial. ▪ Adquirir un conocimiento cualitativo experto sobre el concepto de crisis de los cuidados.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	▪ Planteamiento de los contenidos del estudio ▪ Tramitación del expediente de contratación ▪ Implementación, seguimiento y evaluación del estudio ▪ Traslado a las instancias oportunas
Responsable	Lehendakaritza / Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Directora general: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	
Recursos económicos (€) (2019-2020)	45.000 euros (Año 2019 o año 2020, en el ejercicio que se estime oportuno y/o viable)
Calendario (plazo/hitos)	Ejecución de un estudio en el ejercicio que se estime oportuno y/o viable.
Indicadores de seguimiento y evaluación	▪ Ejecución y entrega del estudio según términos del contrato. ▪ Participación en el proceso de personas expertas referentes.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	.

E.4

Medidas del Eje 4 Sensibilización empresarial y sindical

4.1.1 Creación de un registro vasco de planes para la igualdad

4.1.2 Fomento de la formación en materia de igualdad entre agentes del ámbito social

4.1.3 Mayor dotación económica para elaborar planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas

4.1.4 Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social

4.1.5 Proyecto piloto para la elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos

4.2.1 Incorporación de la igualdad en el Modelo de Gestión Avanzada (MGA)

4.2.2 Incorporación de la perspectiva de género en los programas de innovación empresarial

4.3.1 Mayor transparencia salarial y mayor igualdad en las empresas

4.4.1 Establecimiento de cláusulas sociales para la priorización de las empresas que fomentan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

4.4.2 Introducción cláusula especial de ejecución para la igualdad retributiva en la contratación pública

4.4.3 Sistema de verificación y seguimiento a la cláusula de igualdad retributiva en la contratación pública

4.1.1. CREACIÓN DE UN REGISTRO VASCO DE PLANES PARA LA IGUALDAD

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.1. Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral, directa e indirecta. - Desigualdad entre hombres y mujeres.
Objetivos específicos	Elaborar un mapa de los Planes para la Igualdad realizados por las empresas vascas.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Los planes para la igualdad se han configurado como una medida eficaz para la lucha contra las discriminaciones y desigualdades entre mujeres y hombres y por tanto un instrumento eficaz contra la brecha salarial. Aunque con carácter voluntario, es importante conocer qué empresas tienen planes para la igualdad y su contenido, para ello se considera necesaria la implantación de un registro de los mismos. En este sentido, se creará un Registro Vasco de Planes para la Igualdad, para lo que ha de establecerse el conjunto de datos necesarios para un registro efectivo, y el diseño de la herramienta más eficaz para publicitar dichos planes y a las empresas que dispongan de los mismos.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde Sindicatos Asociaciones Empresariales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 15.000 euros / 2020: 15.000 euros Plan de choque 2019-2020: 50.000 euros/ año
Calendario (plazo/hitos)	Diseño del Registro: 2019 Puesta en marcha del Registro: 2019-2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Puesta en marcha del Registro: SI/NO - Número de Planes de Igualdad registrados
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Relacionado con la medida 4.3.1. MAYOR TRANSPARENCIA SALARIAL Y MAYOR IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

4.1.2. FOMENTO DE LA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE AGENTES DEL ÁMBITO SOCIAL

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.1. Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral, directa e indirecta - Desigualdad entre hombres y mujeres
Objetivos específicos	Modificar el Decreto 191/2003, de 29 de julio, por el que se regula la concesión de subvenciones a Asociaciones Empresariales y a Organizaciones Sindicales para el desarrollo de planes formativos dirigidos a mejorar la cualificación de sus recursos humanos en temas propios de sus ámbitos de actividad, para fomentar la formación de agentes del ámbito social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Reforma del Decreto 191/2003, de 29 de julio, por el que se regula la concesión de subvenciones a Asociaciones Empresariales y a Organizaciones Sindicales para el desarrollo de planes formativos dirigidos a mejorar la cualificación de sus recursos humanos en temas propios de sus ámbitos de actividad. - Fomento de la organización de actuaciones formativas en materia de igualdad entre hombres y mujeres a través de su incremento de valoración a efectos de concesión de la subvención.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Sindicatos Asociaciones Empresariales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Presupuesto del decreto (acciones específicas)
Calendario (plazo/hitos)	Febrero 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Reforma del Decreto: SI/NO. - Número de acciones formativas en materia de igualdad presentadas. - Número de acciones formativas en materia de igualdad realizadas.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Los planes formativos de agentes del ámbito social son un instrumento oportuno para fomentar las buenas prácticas en materia de negociación colectiva y concretamente, para fomentar la negociación de Planes para la Igualdad y medidas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

4.1.3. MAYOR DOTACIÓN ECONÓMICA PARA ELABORAR PLANES PARA LA IGUALDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Encaje estratégico	E4.SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.1. Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Desigualdad directa e indirecta
Objetivos específicos	Contribuir a la reducción de la brecha en las empresas.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Apoyo a las empresas para que realicen diagnósticos y planes para la igualdad con medidas concretas contra la brecha salarial. - Establecimiento de una línea de asesoramiento básico inicial.
Responsable	Lehendakaritza / Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Directora general: Miren Izaskun Landaia Larizgoitia.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 80.000 euros 2020: 80.000 euros Plan de choque adicional 2019-2020: 130.000 euros / año
Calendario (plazo/hitos)	Tres convocatorias: 2018/ 2019 y 2020.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de empresas solicitantes de la subvención.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

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

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.1. Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	Segregación vertical
Objetivos específicos	Promover una mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas para incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo a través de procesos comunicados y transparentes.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Establecimiento de recomendaciones de buenas prácticas para aplicar mayor transparencia en los procesos de selección y promoción en las empresas, así como en la valoración o calificación de puestos de trabajo. - Favorecimiento del diálogo social para que en los convenios colectivos y en los acuerdos de empresa se mejore el acceso de la representación de las y los trabajadores a la información necesaria para garantizar una selección y promoción igualitarias, y una valoración de puestos con perspectiva de género.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Viceconsejería de Empleo y Juventud Viceconsejería de Industria Emakunde Confebask Agentes sindicales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Recursos propios.
Calendario (plazo/hitos)	2019-2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de empresas que incorporen en sus acuerdos estas previsiones.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Inicialmente se prevé su aplicación en empresas de > de 100 personas trabajadoras en una primera fase y de > de 50 en una segunda fase.

4.1.5. PROYECTO PILOTO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.1. Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral, directa e indirecta - Desigualdad entre hombres y mujeres
Objetivos específicos	Mejorar los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Estudiar y diseñar la mejor fórmula para implantar un sistema que, junto con el estudio de legalidad que realiza la Autoridad Laboral, se realice un estudio sobre el impacto de género de cada convenio colectivo que se presente a depósito y publicación. - Una vez diseñada la fórmula, que ha de contar con el apoyo de las partes legitimadas para negociar se han de realizar dichos informes de impacto de género que sin ser públicos ni vinculantes permitan la mejora y actualización de los contenidos de la negociación colectiva.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Asociaciones Empresariales Organizaciones empresariales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2020: 15.000 euros
Calendario (plazo/hitos)	Diseño último trimestre de 2019 Puesta en marcha 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de informes de impacto de género.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	A presupuestar en 2019.

4.2.1. INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL MODELO DE GESTIÓN AVANZADA (MGA)

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.2. Profundizar en una gestión avanzada que ponga en valor y apoye el desarrollo de las personas, sin sesgos de género.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral, directa e indirecta - Desigualdad entre hombres y mujeres - Segregación vertical
Objetivos específicos	Potenciar buenas prácticas de igualdad de género en la gestión de las empresas vascas.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Desarrollo conjunto de una versión del Modelo de Gestión Avanzada desde la perspectiva de género https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/docs/guia_cas.pdf - Desarrollo de un Buscador específico sobre Igualdad y Gestión, con incorporación anual de nuevas buenas prácticas: https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/ - Realización de Actos conjuntos en Semana Europea de la Gestión Avanzada en 2015, 2016 y 2017: https://www.euskalit.net/buscador/buscador_s.php - Diseño, selección de profesorado e incorporación de un Módulo "Gestionando la igualdad en las empresas" en el Programa de formación-acción Knowinn (octubre-noviembre 2018)
Responsable	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Responsable principal: Consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Arantza Tapia Otaegi. Responsable directa: Viceconsejera de Tecnología, Innovación y Competitividad. Estíbaliz Hernáez Laviña.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde Euskalit
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 100.000 euros / 2020: 100.000 euros (cantidad estimada a destinar al programa de igualdad)
Calendario (plazo/hitos)	Activado en junio de 2018.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de contrastes y evaluaciones del MGA que identifiquen áreas de mejora relacionadas con la igualdad de género. - Número de cursos de formación a equipos evaluadores.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

4.2.2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.2. Profundizar en una gestión avanzada que ponga en valor y apoye el desarrollo de las personas, sin sesgos de género.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral, directa e indirecta. - Desigualdad entre hombres y mujeres.
Objetivos específicos	Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de género en programas de impulso de la innovación en las empresas industriales.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Innobideak-Kudeabide: Incorporar/reforzar aspectos relacionados con la gestión empresarial desde la perspectiva de género al MGA, de tal forma que puedan ser conceptos subvencionables en el Programa Innobideak-Kudeabide. - Innobideak-Pertsonak: Incorporar /reforzar aspectos relacionados con la igualdad de género en el Programa Innobideak-Pertsonak.
Responsable	Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Responsable principal: Consejera de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Arantza Tapia Otaegi. Responsable directa: Viceconsejera de Tecnología, Innovación y Competitividad. Estíbaliz Hernáez Laviña.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Emakunde Euskalit
Recursos económicos (€) (2019-2020)	2019: 100.000 euros / 2020: 100.000 euros (cantidad estimada a destinar al programa de igualdad)
Calendario (plazo/hitos)	Activado en abril de 2018.
Indicadores de seguimiento y evaluación	- Número de proyectos Innobideak-Kudeabide relacionados con aspectos de igualdad de género. - Número de proyectos Innobideak-Pertsonak relacionados con aspectos de igualdad de género.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

4.3.1. MAYOR TRANSPARENCIA SALARIAL Y MAYOR IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.3. Fomentar la transparencia salarial.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral, directa e indirecta. - Desigualdad entre hombres y mujeres.
Objetivos específicos	- Fomentar la inclusión de medidas contra la brecha salarial en las empresas a través de la negociación colectiva. - Impulsar, a través del Diálogo Social, un Acuerdo Interprofesional contra la brecha salarial.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Mediante el Diálogo Social se ha de lograr la mejora de los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, para así ir reduciendo la brecha salarial. Así, a través de la negociación colectiva, se pueden implantar en las empresas medidas de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que permitan eliminar la brecha salarial. Dicho acuerdo, debería contar entre otras, con medidas relacionadas con: - Transparencia salarial, mejorar el acceso a la representación de las y los trabajadores a la información desagregada por sexo sobre la realidad salarial de las empresas. - Profundización de los Planes para la Igualdad en las empresas y compromiso de registro y publicidad. - Inclusión de compromisos concretos en materia de Igualdad y de medidas de conciliación corresponsable.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Asociaciones Empresariales Organizaciones Sindicales
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Recursos propios
Calendario (plazo/hitos)	A partir de 2019
Indicadores de seguimiento y evaluación	Firma del Acuerdo Interprofesional SI/NO
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Lo contenido en el Artículo 64, Derechos de información y consulta y competencias, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.4.1. ESTABLECIMIENTO DE CLÁUSULAS SOCIALES PARA LA PRIORIZACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE FOMENTAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.4. Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Discriminación laboral, directa e indirecta. - Desigualdad entre hombres y mujeres.
Objetivos específicos	Fomentar la inclusión de medidas de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas a través de la contratación pública.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Incorporación en los procesos de contratación pública cláusulas de carácter social que valoren de forma especial la adopción por parte de las empresas de Planes para la Igualdad (o medidas de igualdad para pequeñas y medianas empresas), así como de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Inclusión en la contratación pública del Departamento de Trabajo y Justicia de cláusulas sociales fomentadoras de la igualdad entre hombres y mujeres, así como de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Responsable	Departamento de Trabajo y Justicia. Responsable principal: Consejera de Trabajo y Justicia. María Jesús Carmen San José López. Responsable directo: Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social. Jon Azkue Manterola.
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	Empresas colaboradoras
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Recursos propios
Calendario (plazo/hitos)	Año 2018 Año 2019 Año 2020
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de cláusulas sociales en materia de igualdad entre hombres y mujeres incluidas en la contratación pública del Departamento de Trabajo y Justicia.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Las normas y criterios generales elaboradas por la Dirección de Patrimonio y Contratación.

4.4.2. INTRODUCCIÓN CLÁUSULA ESPECIAL DE EJECUCIÓN PARA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.4. Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Fraude laboral. - Discriminación retributiva directa.
Objetivos específicos	- Evitar posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo en los contratos adjudicados por los poderes adjudicadores pertenecientes al sector público de la CAE. - Introducir obligatoriamente en todos los pliegos de las licitaciones del sector público una cláusula especial de ejecución para la igualdad retributiva en los contratos adjudicados por las entidades del sector público vasco.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	- Modificación de los modelos tipo de pliegos de cláusulas administrativas particulares aprobados en el año 2018, introduciendo expresamente una cláusula especial de ejecución para la no discriminación salarial por trabajos de igual valor entre hombres y mujeres, es decir, la no discriminación salarial por trabajo de igual valor en los contratos adjudicados por los poderes adjudicadores del sector público de la CAE. - Difusión entre los poderes adjudicadores de la obligatoriedad de introducir en sus licitaciones la cláusula redactada.
Responsable	Departamento de Hacienda y Economía. Responsable principal: Consejero de Hacienda y Economía. Pedro María Azpiazu Uriarte Responsable directa: Viceconsejera de Hacienda. Miren Itziar Agirre Berriotxo
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	- Todos los Departamentos del Gobierno (Órganos de Contratación) - Departamento de Trabajo y Justicia - Emakunde
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Recursos propios
Calendario (plazo/hitos)	Año 2019: Implantación de la cláusula en todos los pliegos de contratación.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de contratos adjudicados y formalizados.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	Las empresas que cuenten con Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres así como el Reconocimiento de Entidad Colaboradora en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres emitido por Emakunde u otro distintivo similar, deberán hacer constar tal circunstancia.

4.4.3. SISTEMA DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA CLÁUSULA DE IGUALDAD RETRIBUTIVA EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Encaje estratégico	E4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL D.4.4. Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial.
Factor/es generador/es de la brecha salarial sobre el que incide	- Fraude laboral. - Discriminación retributiva directa.
Objetivos específicos	- Comprobar y asegurarse que las personas o entidades adjudicatarias o beneficiarias ejecutan debidamente las obligaciones y compromisos adquiridos en materia de igualdad retributiva establecidas. - Realizar una adecuada verificación de cumplimiento y una correcta evaluación de resultados según indicadores.
Descripción de actividades necesarias para su puesta en marcha	Establecimiento de un sistema de control, mediante procedimiento de muestreo que permita verificar el cumplimiento de dicha cláusula a través de indicadores de aplicación y medidores de resultados.
Responsable	Departamento de Hacienda y Economía. Responsable principal: Consejero de Hacienda y Economía. Pedro María Azpiazu Uriarte Responsable directa: Viceconsejera de Hacienda. Miren Itziar Agirre Berriotxo
Participación / Rol de terceras partes y agentes colaboradores	- Todos los Departamentos del Gobierno (Órganos de Contratación) - Departamento de Trabajo y Justicia - Emakunde
Recursos económicos (€) (2019-2020)	Recursos propios
Calendario (plazo/hitos)	- Año 2019: Establecimiento por parte de Emakunde / Departamento de Trabajo y Justicia de un sistema de control de igualdad en las retribuciones. - Año 2020: Seguimiento del cumplimiento de la cláusula en los contratos suscritos.
Indicadores de seguimiento y evaluación	Número de contratos resueltos por incumplimiento de esta medida.
Cuestiones adicionales a tener en cuenta	

5. Resumen escenario económico

Resumen escenario económico

La consecución de los objetivos establecidos en la **ESTRATEGIA Y PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI** necesita de una importante dotación de recursos financieros. La estimación presupuestaria que se ha desarrollado, implica disponer a lo largo del periodo 2019-2020 de una cantidad total de 282,3 millones de euros para su inversión en actividades que promuevan los objetivos planteados.

A continuación, se describe el escenario económico previsto y el desglose de recursos disponibles durante el periodo de vigencia del Plan operativo de Acción 2019- 2020, desglosado por medidas:

DEPARTAMENTO	Nº MEDIDA	MEDIDA	RECURSOS ECONÓMICOS		TOTAL
			2019	2020	
EJE 1. REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO / HORA					
TRABAJO Y JUSTICIA	1.1.1.	Plan específico inspección de trabajo de igualdad retributiva junto con la puesta en marcha de un sistema de auditoría salarial			420.000 €
		Recursos presupuestarios	60.000 €	60.000 €	
		Plan choque 2019-2020	150.000 €	150.000 €	
TRABAJO Y JUSTICIA	1.1.2.	Programa formación y asesoramiento técnico específico a Personal Inspección			112.000 €
		Recursos presupuestarios	6.000 €	6.000 €	
		Plan choque 2019-2020	50.000 €	50.000 €	
TRABAJO Y JUSTICIA	1.2.1.	Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales	(*)	(*)	(*)
		Recursos presupuestarios			
TRABAJO Y JUSTICIA	1.2.2.	Sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo			300.000 €
		Recursos presupuestarios	80.000 €	80.000 €	
		Plan choque 2019-2020	70.000 €	70.000 €	
EDUCACIÓN	1.3.1.	Formación específica a las y los orientadores educativos sobre orientación vocacional no sexista			30.000 €
		Recursos presupuestarios	15.000 €	15.000 €	
EDUCACIÓN	1.3.2.	Modelos de mujeres referentes en ocupaciones técnicas y tecnológicas en las actividades de orientación de Formación Profesional			64.000 €
		Recursos presupuestarios	32.000 €	32.000 €	
EDUCACIÓN	1.3.3.	Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional			80.000 €
		Recursos presupuestarios	30.000 €	50.000 €	

EDUCACIÓN	1.3.4.	Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas			120.000 €
		Recursos presupuestarios	70.000 €	50.000 €	
DES. ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	1.4.1.	Compromiso de empresas tractoras vascas para facilitar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas			30.000 €
		Recursos presupuestarios	15.000 €	15.000 €	
EDUCACIÓN	1.4.2.	Fomento de vocaciones científicas y aspiraciones profesionales - Estrategia de educación STEAM Euskadi			480.000 €
		Recursos presupuestarios	120.000 €	120.000 €	
		Plan choque 2019-2020	120.000 €	120.000 €	
DES. ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	1.5.1.	Diagnóstico de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE			15.000 €
		Recursos presupuestarios	15.000 €	0 €	
GOBERNANZA PUB. Y AUTOGOBIERNO	1.5.2.	Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de los entes públicos			12.600 €
		Recursos presupuestarios	12.600 €	0 €	
EJE 2. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL					
TRABAJO Y JUSTICIA	2.1.1.	Plan específico de inspección de trabajo sobre modalidades de contratación laboral en el colectivo femenino			150.000 €
		Recursos ordinarios	75.000 €	75.000 €	
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.2.1.	Ayudas a PYMES para apoyar medidas para la conciliación corresponsable con impacto directo en la disminución de la brecha salarial			220.000 €
		Recursos presupuestarios	40.000 €	40.000 €	
		Plan choque 2019-2020	70.000 €	70.000 €	
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.2.2.	Impulso de sistemas de acreditación y certificación de las medidas de conciliación corresponsable en el ámbito empresarial			200.000 €
		Recursos presupuestarios	50.000 €	50.000 €	
		Plan choque 2019-2020	50.000 €	50.000 €	
TRABAJO Y JUSTICIA	2.2.3.	Inclusión de medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en los convenios colectivos			60.000 €
		Recursos presupuestarios	(*)	(*)	
		Plan choque 2019-2020	30.000 €	30.000 €	

EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.2.4.	Programa piloto de asesoramiento y acompañamiento a las empresas para favorecer la conciliación corresponsable y difusión de buenas prácticas empresariales en este ámbito			400.000 €
		Recursos presupuestarios	100.000 €	100.000 €	
		Plan choque 2019-2020	100.000 €	100.000 €	
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.3.1.	Estudio de necesidades de cuidado actuales y a futuro			30.000 €
		Recursos presupuestarios	15.000 €	15.000 €	
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.3.2.	Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores			324.000 €
		Recursos presupuestarios	162.000 €	162.000 €	
EMAKUNDE	2.3.3.	Refuerzo del programa Gizonduz y Nahiko			770.000 €
		Recursos presupuestarios	330.000 €	330.000 €	
		Plan choque 2019-2020	55.000 €	55.000 €	
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.3.4.	Sensibilización sobre el valor social de los cuidados			30.000 €
		Recursos presupuestarios	15.000 €	15.000 €	
EDUCACIÓN	2.4.1.	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social			51.000.000 €
		Recursos presupuestarios	25.500.000 €	25.500.000 €	
EDUCACIÓN	2.4.2.	Plan Director que garantice la cobertura universal de la educación de 0-3 años			90.000.000 €
		Recursos presupuestarios	45.000.000 €	45.000.000 €	
GOBERNANZA PUB. Y AUTOGOBIERNO	2.5.1.	Equiparación de permisos de paternidad y maternidad hasta las 16 semanas y permisos por cuidados en la administración pública			6.700.000 €
		Recursos presupuestarios	3.350.000 €	3.350.000 €	
GOBERNANZA PUB. Y AUTOGOBIERNO	2.5.2.	Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo en la administración pública vasca al objeto de poder abordar su extensión			8.000 €
		Recursos presupuestarios	4.000 €	4.000 €	
TRABAJO Y JUSTICIA	2.6.1.	Racionalización de horarios en el sistema productivo vasco			(*)
		Recursos presupuestarios	(*)	(*)	
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	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 tres años			800.000 €
		Recursos presupuestarios	400.000 €	400.000 €	
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.7.2.	Ayudas económicas para la elaboración de estudios e inversiones para incorporar servicios de apoyo a la conciliación corresponsable			197.000 €
		Recursos presupuestarios	23.500 €	23.500 €	
		Plan choque 2019-2020	75.000 €	75.000 €	

EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.7.3.	Ayudas para el fomento de una organización del tiempo social más adecuada y corresponsable Recursos presupuestarios	27.000.000 €	27.000.000 €	54.000.000 €
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.7.4.	Incremento de la cobertura y la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención en el ámbito local Recursos presupuestarios		35.000 €	35.000 €
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.7.5.	Programas para una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado Recursos presupuestarios	50.000 €	50.000 €	100.000 €
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.7.6.	Refuerzo de los servicios de atención a la dependencia y a las personas mayores con especial atención a las condiciones laborales de las personas que trabajan en el sector Recursos presupuestarios	14.007.000 €	14.007.000 €	28.014.000 €
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.7.7.	Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes Recursos presupuestarios	1.700.000 €	1.700.000 €	3.400.000 €
EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	2.7.8.	Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad Recursos presupuestarios	19.560.000 €	19.560.000 €	39.120.000 €
EJE 3. EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL					
EDUCACIÓN	3.1.1.	Convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros sostenidos con fondos públicos Recursos presupuestarios	1.600.000 €	1.600.000 €	3.200.000 €
EDUCACIÓN	3.1.2.	Plan Director de Coeducación Recursos presupuestarios Plan choque 2019-2020	30.000 € 50.000 €	30.000 € 50.000 €	160.000 €
EDUCACIÓN	3.1.3.	Formación continua del perfil competencial del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos Recursos presupuestarios	50.000 €	50.000 €	100.000 €
EDUCACIÓN	3.1.4.	Elaboración de material de apoyo para incentivar vocaciones científicas y tecnológicas en las mujeres en centros educativos de primaria y secundaria Recursos presupuestarios	20.000 €	20.000 €	40.000 €
EMAKUNDE	3.2.1.	Actualización del informe sobre brecha salarial elaborado por Emakunde Recursos presupuestarios	35.000 €	35.000 €	70.000 €
EMAKUNDE	3.2.2.	Realización de investigaciones sectoriales sobre los diferentes factores que inciden en la brecha salarial Recursos presupuestarios	40.000 €	40.000 €	80.000 €

GOBERNANZA PUB. Y AUTOGOBIERNO	3.2.3.	Diagnóstico de la brecha salarial en el Gobierno Vasco			25.000 €
		Recursos presupuestarios	15.500 €	9.500 €	
DES. ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	3.2.4.	Estudio de la brecha salarial en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTi)	(*)	(*)	(*)
		Recursos presupuestarios			
GOBERNANZA PUB. Y AUTOGOBIERNO	3.2.5.	Diagnóstico de la brecha salarial en los principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE			25.000 €
		Recursos presupuestarios	25.000 €	0 €	
TRABAJO Y JUSTICIA	3.2.6.	Elaboración de un estudio que delimite el concepto "trabajo de igual valor" para garantizar el principio de igualdad retributiva			30.000 €
		Recursos presupuestarios	15.000 €	15.000 €	
TRABAJO Y JUSTICIA	3.2.7.	Diseño de un Plan para incorporar la perspectiva de género en la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el trabajo			(**)
		Recursos presupuestarios	(**)	(**)	
LEHENDAKARITZA	3.3.1.	Evaluación para determinar el impacto real en términos de avance en la reducción de la brecha salarial			64.000 €
		Recursos presupuestarios	19.000 €	45.000 €	
EMAKUNDE	3.4.1.	Campaña de sensibilización y formación sobre conciliación corresponsable e importancia de los cuidados			170.000 €
		Recursos presupuestarios	85.000 €	85.000 €	
EMAKUNDE	3.4.2.	Campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial			200.000 €
		Plan choque 2019-2020	100.000 €	100.000 €	
EMAKUNDE	3.4.3.	Estudio para acordar bases comunes para impulsar una ley de igualdad retributiva y transparencia salarial			45.000 €
		Recursos presupuestarios	0 €	45.000 €	
EJE 4. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL					
TRABAJO Y JUSTICIA	4.1.1.	Creación de un registro vasco de planes para la igualdad			130.000 €
		Recursos presupuestarios	15.000 €	15.000 €	
		Plan choque 2019-2020	50.000 €	50.000 €	
TRABAJO Y JUSTICIA	4.1.2.	Fomento de la formación en materia de igualdad entre agentes del ámbito social	(*)	(*)	(*)
		Recursos presupuestarios			
EMAKUNDE	4.1.3.	Mayor dotación económica para elaborar planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas			420.000 €
		Recursos presupuestarios	80.000 €	80.000 €	
		Plan choque 2019-2020	130.000 €	130.000 €	

TRABAJO Y JUSTICIA	4.1.4.	Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social	(*)	(*)	(*)
		Recursos presupuestarios			
TRABAJO Y JUSTICIA	4.1.5.	Proyecto piloto para la elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos			15.000 €
		Recursos presupuestarios	0 €	15.000 €	
DES. ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	4.2.1.	Incorporación de la igualdad en el Modelo de Gestión Avanzada (MGA)			200.000 €
		Recursos presupuestarios	100.000 €	100.000 €	
DES. ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	4.2.2.	Incorporación de la perspectiva de género en los programas de innovación empresarial			200.000 €
		Recursos presupuestarios	100.000 €	100.000 €	
TRABAJO Y JUSTICIA	4.3.1.	Mayor transparencia salarial y mayor igualdad en las empresas	(*)	(*)	(*)
		Recursos presupuestarios			
TRABAJO Y JUSTICIA	4.4.1.	Establecimiento de cláusulas sociales para la priorización de las empresas que fomentan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	(*)	(*)	(*)
		Recursos presupuestarios			
HACIENDA Y ECONOMIA	4.4.2.	Introducción cláusula especial de ejecución para la igualdad retributiva en la contratación pública	(*)	(*)	(*)
		Recursos presupuestarios			
HACIENDA Y ECONOMIA	4.4.3.	Sistema de seguimiento y verificación a la cláusula de igualdad retributiva en la contratación pública	(*)	(*)	(*)
		Recursos presupuestarios			
			141.166.600 €	141.229.000 €	282.395.600 €
		Medidas que han sido elegidas como más relevantes durante el proceso de participación			
	(*)	Recursos internos no cuantificados			
	(**)	No detallado			

