



Informe de evaluación PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN 2019-2020



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Apartado	Página
1) Introducción	3
2) Marco de referencia: la Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi	6
3) Metodología de evaluación	13
4) Principales medidas desarrolladas en 2019-2020 por eje de actuación	16
E1. Reducir la desigualdad del salario/hora	18
E2. Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral	21
E3. Educación y sensibilización social	26
E4. Sensibilización empresarial y sindical	29
5) Indicadores de seguimiento y evaluación	31
5.1) Indicadores de contexto	32
5.2) Indicadores de actividad	40
6) Conclusiones y valoración global	46
 Anexo - Grado de avance en el cumplimiento de las medidas contempladas en el POA 2020	 48
• Grado de implementación de las medidas previstas	49
• Grado de implementación de medidas vinculadas con el Plan de incorporación de la Mujer a la Industria	53

1.

Introducción

Introducción

La **Estrategia 2030 y el Plan Operativo de Acción 2020 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi** obedecen al objetivo prioritario del Gobierno Vasco de “impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial” entre hombres y mujeres por cuanto pueden contribuir no sólo al empoderamiento y mayor autonomía económica de las mujeres, sino también al crecimiento económico, al aumento de la productividad y a la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral.

Luchar contra la brecha salarial es un **compromiso de justicia social**. La brecha salarial es una de las más graves consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres que siguen vigentes en nuestra sociedad y uno de los factores que, a su vez, reproduce y perpetúa esta desigualdad.

Es un problema complejo, de carácter estructural, que **tiene su origen en múltiples causas** y que, por tanto, requiere de la aplicación de medidas de toda naturaleza, que aborden de forma multidimensional los diversos factores que intervienen, y que precisa contar con la implicación y compromiso de todos los agentes concernidos y del conjunto de la sociedad. Asimismo, eliminar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres conlleva beneficios que repercuten en la economía y en la sociedad en general.

Beneficios de **eliminar la brecha salarial de género**



Sociedad **más justa**



Mejores empleos y mayor
crecimiento económico



Mayor **productividad y satisfacción**



Conciliación **corresponsable**

La Estrategia incorpora un **Modelo de Gobernanza** que tiene por objetivo realizar una monitorización y seguimiento continuado tanto de las directrices de la Estrategia como de las medidas previstas en el Plan Operativo de Acción, plan a través del cual se concretan en un plano operativo las directrices definidas en la misma.

En aras a garantizar la máxima transparencia, y con el fin de que la ciudadanía y los agentes sociales y económicos puedan tener conocimiento de la evolución en relación con el alcance de los objetivos a lo largo de su vigencia, anualmente se ha venido realizando un seguimiento y monitorización sobre el grado de implementación de las medidas previstas en la Estrategia y Plan Operativo.

Al término de la vigencia del primer Plan Operativo de Acción, en el presente documento se da cuenta del grado de implementación del conjunto de medidas previstas y puestas en marcha, durante su periodo de alcance temporal (2019-2020), por los diferentes departamentos implicados.

Los resultados contemplados en este informe servirán para nutrir el análisis sobre el nivel de adecuación y contribución de las diferentes medidas a las directrices y objetivos de la Estrategia y el Plan, y sobre su grado de cumplimiento en términos de eficacia en sus resultados, como base fundamental de cara a definir el **Plan Operativo de Acción para el próximo periodo que abarcará hasta 2025**.

Con motivo de la COVID-19, parte de las medidas previstas en el marco del Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi 2020 no se han podido realizar según lo previsto y se han visto alteradas muchas de las ejecuciones e itinerarios previstos.

En algunos casos, ha sido necesario reformular las medidas por la situación derivada de la pandemia, por ejemplo, adaptando a modalidad virtual, acciones que estaba previsto acometer de forma presencial. Esta situación ha provocado que se hayan acumulado retrasos en la ejecución prevista para muchas de las medidas, y una parte de las medidas programadas se han terminado por posponer, y otra parte ha alcanzado un desarrollo parcial.

No obstante, es importante destacar el esfuerzo que los departamentos han realizado en un contexto tan excepcional, consiguiendo implementar un número importante de las medidas previstas, en muchos casos haciendo uso de recursos propios para asegurar un desarrollo de las mismas.

Además, a pesar de la excepcionalidad que ha supuesto la situación de pandemia, se han ejecutado cuatro nuevas medidas inicialmente no previstas en el marco de la Estrategia y Plan Operativo.

Por último, mencionar que la reestructuración organizativa de los departamentos tras las elecciones autonómicas celebradas en julio de 2020 (XII Legislatura), ha generado algunos retrasos en la ejecución y puesta en marcha de las medidas previstas.

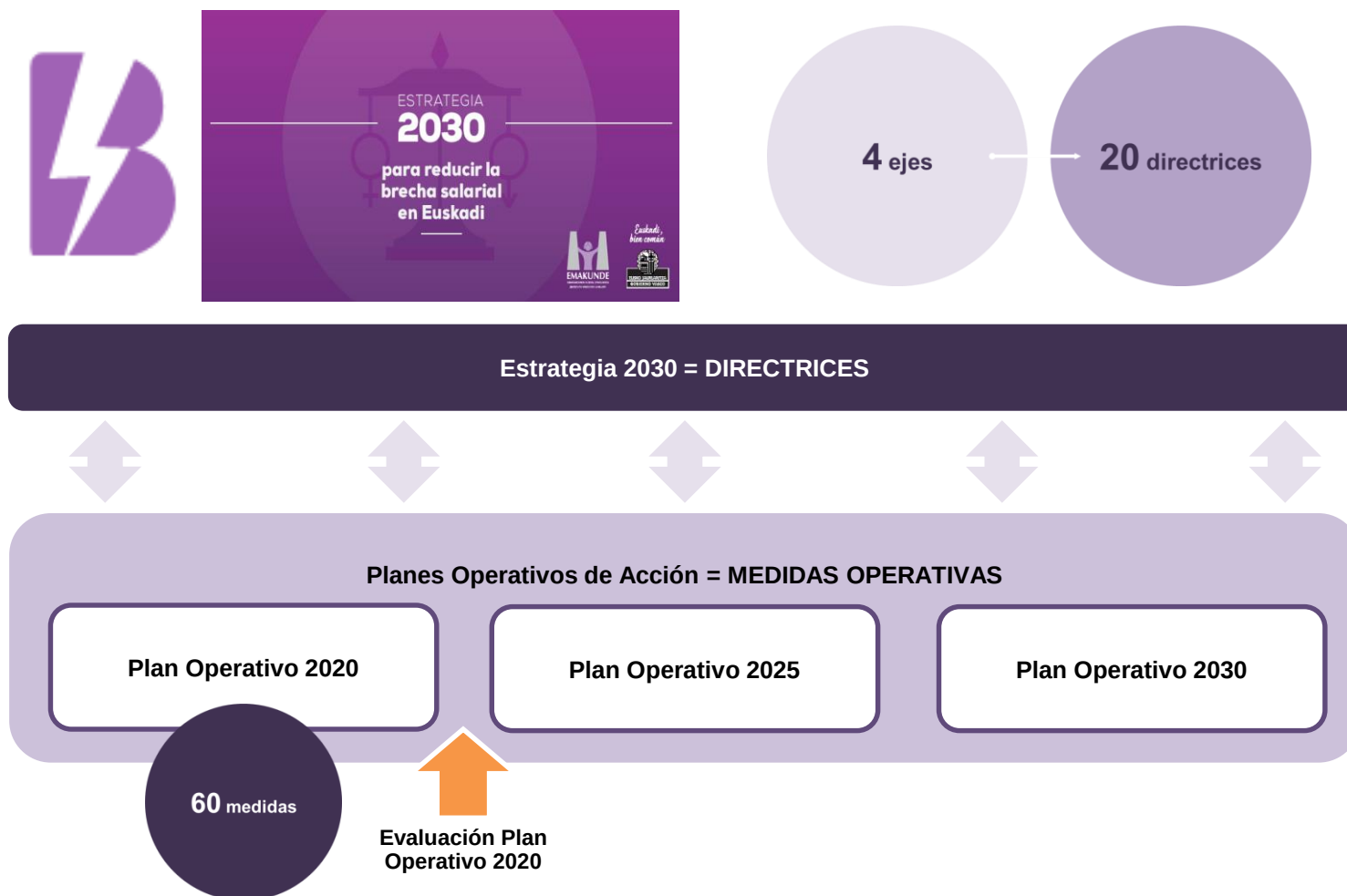


2.

**Marco de referencia:
la Estrategia y el Plan Operativo
de Acción para reducir la Brecha
Salarial en Euskadi**

El Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 aprobó la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi

La Estrategia 2030 y el Plan Operativo de Acción 2019-2020 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi



VISIÓN

Una Euskadi que en 2030:

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

RETOS

- Eliminar la **discriminación salarial**.
- Reducir la **segregación ocupacional**.
- Profundizar en una **educación** desde la igualdad y para la igualdad.
- Apoyar una nueva organización social de los **cuidados** que redistribuya su provisión.
- Sensibilizar y **comprometer en este objetivo** al conjunto de la sociedad vasca.

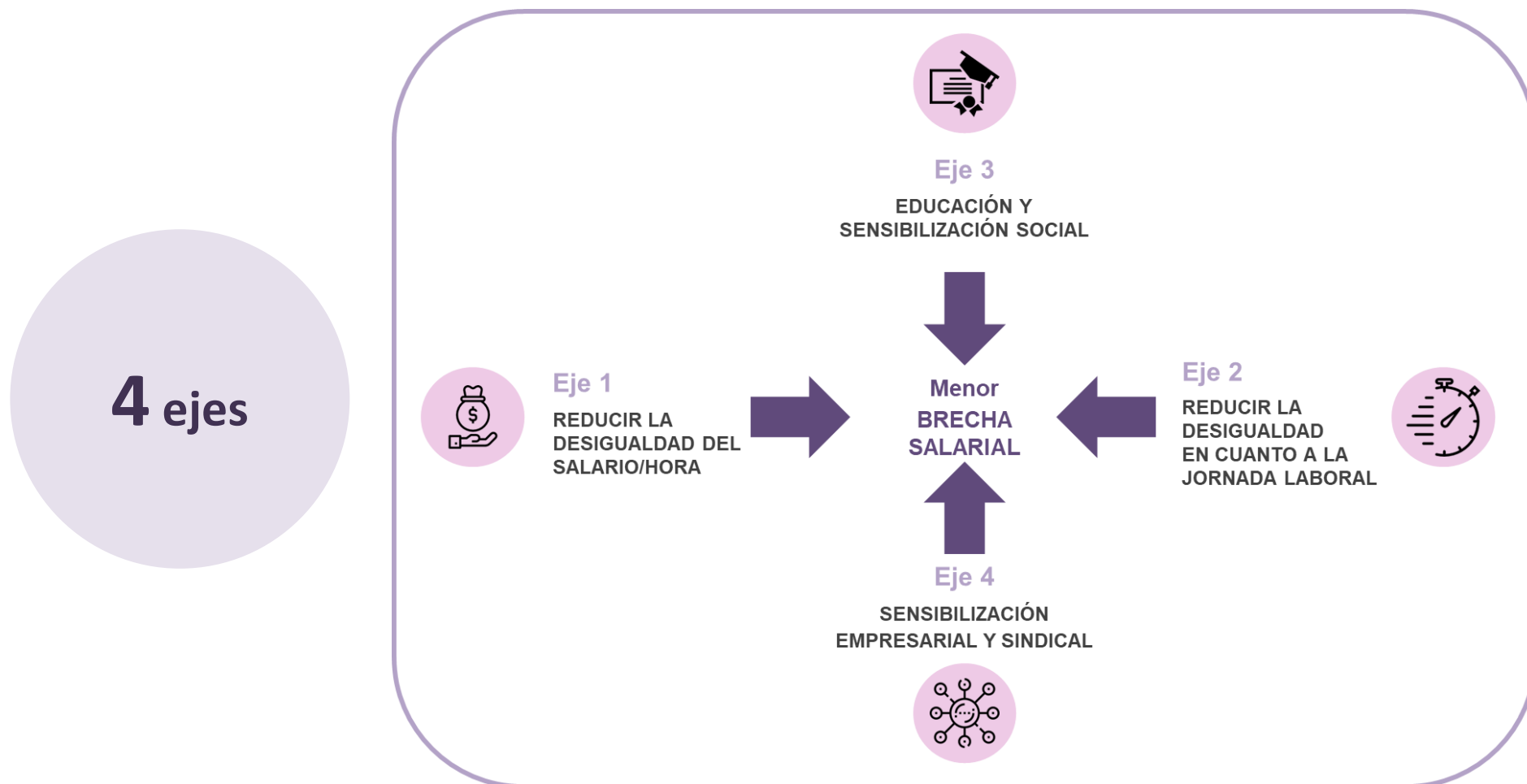


Para alcanzar esta meta se plantean una serie de objetivos a corto, medio y largo plazo

Elemento	Objetivos a corto/medio plazo (Plan Operativo 2020)	Objetivos a largo plazo (Estrategia 2030)
Brecha salarial (resultado general)	❑ Reducir la brecha salarial directa ❑ Poner en marcha medidas que reduzcan la brecha salarial indirecta	❑ Erradicar totalmente la discriminación salarial directa ❑ Reducir notablemente la brecha salarial indirecta
Transparencia salarial	❑ Poner en marcha los mecanismos para instaurar la transparencia salarial en nuestro mercado de trabajo ❑ Conseguir la transparencia en las empresas de mayor dimensión	❑ Extender la transparencia al conjunto de las empresas vascas, al margen de su dimensión
Conciliación corresponsable	❑ Poner en valor y difundir las buenas prácticas existentes ❑ Apoyar la puesta en marcha de proyectos piloto que experimenten nuevas fórmulas de conciliación corresponsable, particularmente en los sectores más tradicionales o en aquellos en los que a priori pueda parecer más difícil ❑ Sentar las bases para seguir trabajando de forma coordinada y en todos los ámbitos (educativo, ocio y tiempo libre, laboral,...) la cultura de la corresponsabilidad en los cuidados	❑ Extender las medidas de conciliación a la mayor parte de las empresas vascas, con independencia de su tamaño y del sector al que pertenezcan ❑ Haber avanzando sustancialmente en una mayor equiparación en los usos del tiempo, sobre la base de una sociedad concienciada con la corresponsabilidad y encaminada hacia una redistribución equitativa de los trabajos de cuidados
Segregación ocupacional y vertical	❑ Realizar una revisión en profundidad de los mecanismos de orientación escolar y vocacional para sentar las bases de una menor segregación ocupacional a futuro ❑ Establecer proyectos piloto de incentivación del acceso de las mujeres a sectores y profesionales tradicionalmente masculinizados ❑ Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	❑ Conseguir una reducción sustancial de la segregación ocupacional en la formación profesional y la universidad, como base fundamental de una reducción en las diferencias de acceso al empleo ❑ Conseguir una presencia equilibrada de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, tanto públicos como privados
Concienciación social	❑ Concienciar al conjunto de la sociedad, y en concreto al ámbito empresarial y sindical, sobre la necesidad de abordar el reto de la disminución de la brecha salarial, logrando el acuerdo y un compromiso de todos los agentes relevantes ❑ Alinear la cultura organizativa y empresarial para el reconocimiento de la igualdad como valor social e, igualmente, de los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida y como elemento central de la economía y la organización social	❑ Tener plenamente integrada la lucha contra la brecha salarial como un objetivo social en el que, aunque se hayan producido avances, es imprescindible seguir trabajando a largo plazo ❑ Tener integrados los planes para la igualdad de mujeres y hombres en las empresas ❑ Tener integrados planes de conciliación corresponsable en las empresas

La Estrategia se articula en cuatro ejes de actuación que se refuerzan mutuamente

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



Cada eje contempla directrices u orientaciones estratégicas para dar respuesta a los retos y alcanzar los objetivos definidos en la Estrategia de lucha contra la Brecha Salarial 2030

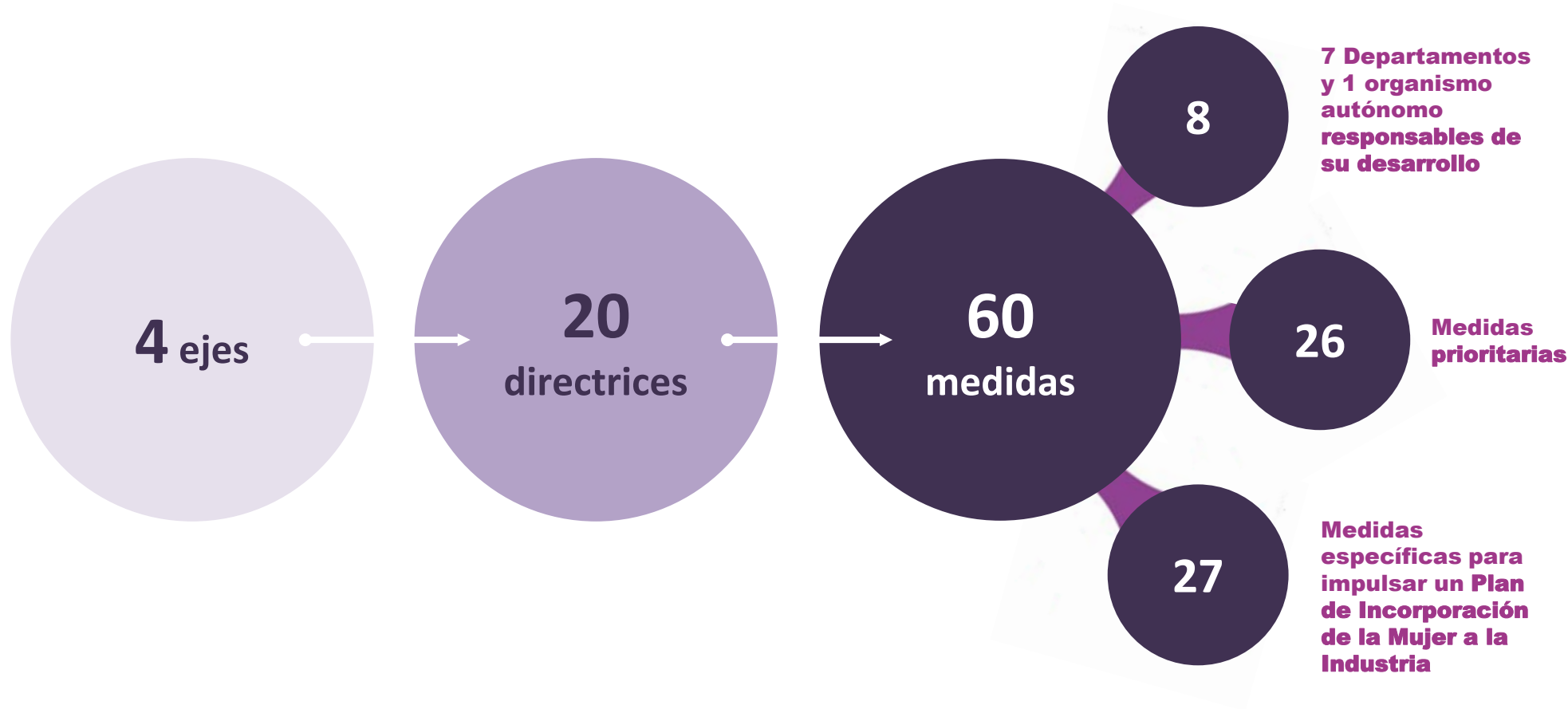
20
directrices

EJE	DIRECTRIZ
EJE 1 Reducir la desigualdad salario/hora	Incrementar el número de inspecciones para corregir posibles discriminaciones salariales por razón de sexo
	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
	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
	Ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico
	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	Intensificar la lucha contra el fraude laboral
	Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas
	Sensibilizar a la ciudadanía, particularmente a los hombres, en la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado de personas
	Impulso a la escolarización de 0 a 3 años
	Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca
	Racionalizar los horarios para favorecer la conciliación
EJE 3 Educación y Sensibilización Social	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
	Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad
	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
	Evaluar el avance en el desarrollo de las directrices y el impacto real alcanzado por cada una de las medidas puestas en marcha
EJE 4 Sensibilización Empresarial y Sindical	Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial
	Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan entre sus medidas la lucha contra la brecha salarial directa e indirecta
	Profundizar en una gestión avanzada que ponga en valor y apoye el desarrollo de las personas, sin sesgos de género
	Fomentar la transparencia salarial
	Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial

El Plan Operativo de Acción 2020

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

El Plan Operativo de Acción 2020 plantea **un total de 60 medidas** (58 de las cuales previstas para el año 2019 y 54 para el año 2020) y de su desarrollo son responsables 7 Departamentos y 1 Organismo Autónomo del Gobierno Vasco. La Estrategia establece como prioritarias 26 de las 60 medidas e incluye específicamente medidas para impulsar un Plan de Incorporación de la Mujer a la Industria (27 de las 60 medidas hacen referencia al mismo).



3.

Metodología de evaluación

Metodología utilizada

Para la elaboración del presente informe se han tomado como base y consolidado los resultados del proceso de seguimiento y evaluación realizado con carácter anual para determinar el grado de avance en la implementación de las medidas previstas en el marco del Plan Operativo de Acción 2020 durante sus dos años de vigencia, 2019 y 2020*.

Para el seguimiento y evaluación anual de la implementación del Plan, se han aplicado diferentes herramientas para recoger **información cualitativa y cuantitativa** en relación con las medidas objeto de estudio, a través tanto de fuentes secundarias (informes, memorias...), así como de fuentes primarias, como la consulta directa a los departamentos implicados.

Así, por una parte, con el fin de poder monitorizar los avances en relación con el cumplimiento de la Estrategia y Plan, se han recogido, en base a **indicadores**, datos cuantitativos relacionados con el contexto de la brecha salarial en Euskadi (indicadores de contexto) y algunos aspectos relacionados con los resultados de las medidas concretas planteadas en el Plan Operativo 2020 (indicadores de actividad).

Por otra parte, se han realizado **peticiones de información directa a los Departamentos del Gobierno Vasco** responsables de la puesta en marcha de las medidas a través de un cuestionario-ficha que ha facilitado su participación en este proceso. En 2020, la metodología se ha adaptado a las circunstancias derivadas de la Covid-19 mediante el contacto y la recepción de la información vía online.

El proceso de recogida de información se ha orientado a promover que los departamentos responsables de las medidas reflexionaran sobre los **factores facilitadores y obstaculizadores** en relación con la implementación de las mismas y a identificar recomendaciones que puedan orientar su actuación en los próximos años.

En la siguiente página se recogen de manera resumida las **fases** en las que se ha desarrollado el seguimiento y la evaluación tanto en el año 2019 como en el 2020, así como las fechas en las que se ha desarrollado cada fase.

(*) “Informe de seguimiento 2019: grado de avance y ejecución de medidas y actuaciones de la Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi” e “Informe de seguimiento 2020: grado de avance y ejecución de medidas y actuaciones de la Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi”.

	Fase 1 DISEÑO	Fase 2 RECOGIDA DE INFORMACIÓN	Fase 3 ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA
Tareas	- Revisión documental (marco normativo, informes de referencia...). - Diseño de herramientas de recogida de información y volcado de información: cuestionarios y base de datos de volcado.	- Recopilación y consulta de fuentes secundarias: memorias, informes, etc. - Consulta a fuentes primarias/departamentos responsables de las medidas (cuestionario/ficha, seguimiento, motivación y atención de dudas). - Depuración y volcado de información recibida en la base de datos.	- Análisis de datos recogidos. - Redacción del informe de seguimiento incluyendo orientaciones de mejora. - Elaboración de herramienta complementaria al informe de seguimiento que posibilite múltiples lecturas de los resultados: según ejes y directrices, según agentes responsables, según ámbito, etc.
Seguimiento 2019	Marzo-Abril 2020	Abril-Junio 2020	Junio-Julio 2020
Seguimiento 2020	Diciembre 2020	Enero-Febrero 2021	Enero-Febrero 2021

DEPARTAMENTOS Y ORGANISMOS PARTICIPANTES

- Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
- Economía y Hacienda
- Educación
- Gobernanza Pública y Autogobierno
- Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
- Presidencia
- Trabajo y Empleo
- Emakunde

4.

**Principales medidas
desarrolladas en 2019-2020 por
eje de actuación**

Medidas destacadas desarrolladas por eje de actuación

En las páginas siguientes se incluyen las **medidas más destacadas puestas en marcha entre 2019 y 2020** para la consecución de los objetivos previstos así como los ejes de actuación definidos para avanzar hacia la eliminación de la brecha salarial de género.

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

EJE 1 - REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA



A continuación, se recogen los elementos e hitos más relevantes desarrollados durante el **Plan Operativo de Acción 2020** para **actuar sobre los factores que inciden en la percepción de una menor remuneración por hora trabajada por parte de las mujeres.**

OBJETIVO ESPECÍFICO	ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS
Eliminar la discriminación salarial directa, tanto con medidas de información y sensibilización como con las MEDIDAS DE INSPECCIÓN, CONTROL Y SANCIÓN que sean necesarias, haciendo plenamente conscientes a las empresas y a las y los trabajadores vascos sobre el DERECHO A LA NO-DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE SEXO	▪ Aprobación de un Plan de Inspección para combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres. ▪ Puesta en marcha a través de unidades específicas de inspección formadas en materias relacionadas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y formación específica en los aspectos explicativos de la Brecha Salarial, de un sistema de Auditoría Salarial que intensifica el control de actos contrarios a la legalidad en materia de discriminación salarial y fraude laboral. Entre 2019 y 2020 se han realizado un total de 71 intervenciones de inspección y auditorías salariales en empresas. ▪ 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. El buzón está activado y adaptado desde febrero de 2019. ▪ Organización, por parte de la Inspección de Trabajo del Gobierno Vasco, de jornadas para extender el conocimiento de la vía de la inspección de trabajo para informar sobre actuaciones contrarias a la legislación laboral y, en concreto, de prácticas discriminatorias que confluyen en la existencia de discriminación salarial. Temáticas de las Jornadas: “El control público de la discriminación salarial por razón de género” y “La inspección de trabajo y su papel en la lucha contra la brecha salarial”. ▪ Desarrollo de 4 campañas de sensibilización e información a través de medios de comunicación y redes sociales sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo.





OBJETIVO ESPECÍFICO

Conseguir reducir la SEGREGACIÓN OCUPACIONAL, incidiendo especialmente en una mayor equidad en la elección de los ITINERARIOS EDUCATIVOS y LABORALES de las y los jóvenes vascos

ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- Diseño e impartición de **módulos de formación sobre orientación vocacional no sexista** dirigidos a los orientadores y las orientadoras. Se han impartido **18 sesiones formativas a los Berritzegunes**, Centros de Apoyo a la Formación e Innovación, cuyo marco de actuación abarca todos los Centros docentes del País Vasco, tanto de la red pública como de la privada.
- Elaboración de la **site Tutoretza BHn como modelo de plan de acción tutorial**, donde se ha integrado el **programa de orientación vocacional no sexista AURRERA!** elaborado para los cursos de 3º ESO, 4º ESO y Bachillerato.
- **Los 50 centros de la Red de Centros Integrados de Formación Profesional** han incluido 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 en las actividades de orientación, la presencia y los testimonios de mujeres en ocupaciones técnicas y tecnológicas.
- **Programa de puertas abiertas en los centros de Formación Profesional** con empresas de sectores con mayor índice de inserción laboral y profesional. Durante la jornada de puertas abiertas de los cursos 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021 se realizaron acciones tendentes a disminuir la escasa matriculación de jóvenes vascas en los ciclos industriales.
- Desarrollo del **programa 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.
- Puesta en marcha de **2 iniciativas (Jornada “Día de la Industria”)**, una en **Bizkaia junto con la Federación Vizcaína del Metal en Bizkaia** y otra en **Gipuzkoa con Adegi**, con el objetivo de acercar a 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. En estas iniciativas participaron **1.500 estudiantes**, el 60% chicas y el 40% chicos.
- Participación de Euskadi en el proyecto europeo de **impulso a la educación STEAM** (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics), la EU STEM Coalition, que tiene entre sus objetivos facilitar el intercambio de buenas prácticas incidiendo, entre otras cuestiones, en la necesidad de prestar especial atención a animar a la juventud, en especial a las chicas, a desarrollar carreras profesionales en el ámbito de la ciencia y la tecnología.
- Inclusión de un apartado para valorar la **participación de la mujer** en el baremo de la convocatoria a los centros públicos de Educación Infantil, Primaria y Secundaria para el desarrollo de **Proyectos de innovación en STEAM**. Entre 2019 y 2020, **32.992 alumnas** han participado en actividades STEAM en el marco de la “Estrategia STEAM Euskadi” (el 49% del total de participantes).



Jornadas “Día de la Industria” en Bizkaia y Gipuzkoa

EJE 1 - REDUCIR LA DESIGUALDAD DEL SALARIO/HORA



OBJETIVO ESPECÍFICO	ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS
Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ÁMBITOS DE DECISIÓN Y DIRECCIÓN	▪ Elaboración, a través de la Asociación de Mujeres Empresarias de Bizkaia, del Informe “Presencia de las mujeres en las empresas vascas”. ▪ Realización de un análisis de datos sobre la presencia de mujeres en los puestos de dirección y consejos de administración de los entes públicos.

EJE 2 - REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL



A continuación se recogen los elementos e hitos más relevantes desarrollados para **actuar sobre los factores que inciden en la menor dedicación al trabajo productivo por parte de las mujeres, lo que conlleva una menor remuneración.**

OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar a la sociedad, especialmente a los hombres, sobre la necesidad de avanzar en una MAYOR CORRESPONSABILIDAD, reduciendo la actual brecha en los usos del tiempo



Koronabirus garaian, zaintza +. Egin dezagun dagokiguna.
En tiempo de Coronavirus, +cuidados. Hagamos nuestra parte.



ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- Realización de un **diagnóstico de situación de las personas cuidadoras en Euskadi** y análisis de medidas puestas en marcha respecto a este colectivo en los países de nuestro entorno. Dichos análisis, constituyen el punto de partida para la elaboración de la **Estrategia sociosanitaria de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales en Euskadi** que está siendo diseñada a través de un amplio proceso participativo que cuenta con las propias personas mayores, quienes les cuidan, y las y los profesionales que trabajan en este ámbito.
- Impulso de **programas de parentalidad positiva** para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores. En 2020, se ha realizado una edición de cursos dirigidos a profesionales que trabajan con familias con hijos e hijas para que puedan trasladar las pautas sobre parentalidad positiva. En total, recibieron formación 85 personas, de las cuales el 49,4% pertenecía a Osakidetza y el 50,6% restante a los ámbitos de servicios sociales y otros.
- Formación y sensibilización a través de los programas Nahiko y Gizonduz**, en temas relacionados con la igualdad para contribuir a una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidado y cambio de valores.
- Jornada de coeducación del programa Nahiko: La educación para el cuidado**, organizada por parte de Emakunde en octubre de 2019.
- En el marco de la iniciativa **Gizonduz**, dirigida a promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres, se ha llevado a cabo una **campaña dirigida a los hombres**, con un foco especial a la situación derivada de la pandemia de la COVID-19.
- Puesta en marcha de un proyecto piloto desarrollado por Emakunde y EUDEL para **extender la experiencia de Gizonduz con hombres políticos**. Este proyecto ha sido seleccionado como buena práctica entre las experiencias innovadoras presentadas ante representantes del Parlamento de Europa y de la Comisión Europea.



OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar a la sociedad, especialmente a los hombres, sobre la necesidad de avanzar en una MAYOR CORRESPONSABILIDAD, reduciendo la actual brecha en los usos del tiempo



ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- De cara a **apoyar a las familias para acceder a la educación de 0 a 3 años**, especialmente para aquellas con menos recursos económicos, lo que provoca una brecha de género en la conciliación, se han otorgado diversas líneas de ayudas económicas:
 - Convocatoria de **ayudas económicas a las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada**, que constituyen un servicio educativo fundamental que facilita la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias vascas. Se han lanzado **dos convocatorias** de ayudas para los cursos 2019-2020 y 2020-2021, dotadas con **26,5 millones de euros cada una**. En 2020, 277 escuelas infantiles de primer ciclo fueron subvencionadas para posibilitar el acceso de las familias a las mismas.
 - Convocatoria de **ayudas económicas a las Corporaciones Locales titulares de Escuelas Infantiles de 0 a 3 años** (ayuda para financiar los costes de mantenimiento de las escuelas infantiles, que prestan un servicio esencial para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias vascas) para los cursos 2019-2020 y 2020-2021, dotadas con **3,5 millones de euros para cada curso**.
 - Aumento de la cuantía global destinada por el Departamento de Educación, dirigida, entre otras, a la **gratuidad del servicio del Consorcio Haurreskolak para rentas inferiores a los 18.000 euros**.
- En cuanto a la profundización en una **conciliación corresponsable en la administración pública vasca**, en 2019 se pusieron en marcha los **nuevos permisos por nacimiento** para personas trabajadoras de la Administración Pública Vasca: todos iguales, para ambas personas que integran la pareja, de 18 semanas, 100% remunerados e intransferibles con un impacto presupuestario de 6,5 millones de euros (aprox.) y un total de 70.000 personas beneficiarias (aprox.) que trabajan en la Administración General de Euskadi, Seguridad, Osakidetza, Educación y Administración de Justicia. A partir de 2020, el permiso de 18 semanas se eleva **hasta las 24 semanas en los casos de familias monoparentales**, posibilitando su extensión a todo el sector público autonómico: entes, sociedades, fundaciones, consorcios, etc.



OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar a la sociedad, especialmente a los hombres, sobre la necesidad de avanzar en una MAYOR CORRESPONSABILIDAD, reduciendo la actual brecha en los usos del tiempo

ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- **Mejora en las líneas de ayudas existentes para la conciliación de la vida familiar y laboral**, con el objetivo de promover la conciliación y la corresponsabilidad familiar y favorecer el apego de los padres y cónyuges no gestantes desde los primeros días de vida del o la menor. Entre las novedades incluidas en estas ayudas destaca:
 - La creación de una línea para equiparar las bajas de maternidad/paternidad de los cónyuges no gestantes, a 16 semanas.
 - El incremento en el importe económico de las ayudas en los supuestos de familias monoparentales, familias numerosas, unidades familiares con alguna persona miembro en situación de dependencia severa, o gran dependencia, o discapacidad superior al 50% y unidades familiares con alguna persona miembro víctima de violencia de género, en un 30%, con la finalidad de proteger especialmente a los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad.
 - Incrementar los límites temporales máximos de disfrute de las ayudas cuando la persona solicitante es hombre.
- **Ayudas complementarias** a las destinadas para la conciliación de la vida familiar y laboral **para responder a las necesidades que el estado de alarma** está creando en los hogares vascos, tales como:
 - Ayudas a las familias que se vieron obligadas a ampliar su reducción de jornada o a solicitar una excedencia para poder atender a sus familiares (por cierre de la actividad lectiva o de centros de atención a personas dependientes, o para cuidar a personas enfermas o contagiadas) durante el estado de alarma,
 - Ayudas a las familias que han tenido que contratar a una persona para el cuidado de sus hijos e hijas hasta los 14 años (no incluidos) durante el curso escolar 2020-2021, debido a las dificultades de conciliación generadas por las medidas de contención de la COVID-19 (limitación de movilidad, ausencia o reducción de la oferta de actividades extraescolares, falta de servicio de comedor, jornadas lectivas de menor duración, etc.).



[AYUDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral](#)

EJE 2 - REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL



OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover el COMPROMISO DEL TEJIDO EMPRESARIAL VASCO con la igualdad entre hombres y mujeres y la gestión avanzada como elementos clave para posibilitar la plena participación de las mujeres en el mercado laboral



Grupo de Trabajo de Igualdad de Género de la Mesa de Diálogo Social

{kontzilia}



ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- Constitución del **Grupo de Trabajo de Igualdad de Género** de la Mesa de Diálogo Social, cuyo objetivo principal es el de dar pasos hacia la igualdad salarial de mujeres y hombres. El Grupo está presidido por la directora de Emakunde y en el mismo están representadas centrales sindicales, organizaciones empresariales y Gobierno Vasco.
- Firma de una **declaración conjunta de la Mesa de Diálogo Social** sobre la relevancia fundamental del fomento de la conciliación corresponsable entre mujeres y hombres, entre otras cuestiones.
- Presentación de resultados del **programa Kontzilia30**, proyecto piloto iniciado en 2018 para el acompañamiento a 30 empresas vascas para la implementación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De la evaluación del proyecto surgió la conveniencia de mantener el acompañamiento en la fase de post implementación para ayudar a las empresas en la validación y reformulación de sus medidas, y para compartir con las empresas del grupo los resultados, los avances, las dificultades y las buenas prácticas. Durante 2020 se ha acompañado a las empresas de la **Comunidad Kontzilia**, ofreciéndoles un seguimiento individual (telefónico y telemático) y un acompañamiento compartido.
- Creación de un **Grupo Motor dentro de la Comunidad Kontzilia**, en el que participan cuatro empresas para dar visibilidad a la conciliación y ejercer de tractoras.
- **Visibilización de las empresas comprometidas con la conciliación corresponsable y sensibilización al mundo empresarial** de los beneficios que comporta la aplicación de medidas de conciliación corresponsable a través de la organización y participación en varios foros de difusión pública:
 - Ponencia del Dpto. de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales sobre la importancia de apostar por la conciliación y sobre las políticas de conciliación y recursos de apoyo a empresas y familias existentes en el marco del Congreso organizado por Euskalit (26ª Semana Europea de la Gestión Avanzada, octubre 2020).
 - Jornada “La conciliación como medida de atracción y fidelización del talento”, dirigida a empresas, coorganizada con la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y la entidad AFAE (diciembre 2020).

EJE 2 - REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL



OBJETIVO ESPECÍFICO	ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS
Reducir el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el TRABAJO A TIEMPO PARCIAL O LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.	Realización de 2 campañas de inspección de trabajo sobre las modalidades de contratación laboral en el colectivo femenino, 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.

EJE 3 - EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL



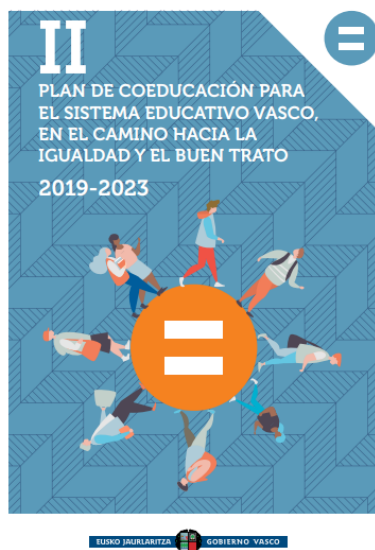
A continuación se recogen los elementos e hitos más relevantes desarrollados para trabajar en una **educación basada en la igualdad** desde la infancia para frenar las desigualdades y construir un futuro en igualdad, libre de sesgos de género, así como para seguir trabajando de forma continuada para **proporcionar datos pertinentes sobre la situación de la brecha salarial** entre hombres y mujeres y sobre sus consecuencias.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Aprovechar el **IMPULSO TRACTOR DE LAS ADMINISTRACIONES** y el sector público para incentivar medidas que, de forma directa o indirecta, contribuyan a reducir la brecha salarial

ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- **Despliegue del II Plan de Coeducación para el Sistema Educativo Vasco**, en el camino hacia la Igualdad y el Buen Trato (2019-2023) que ofrece al Sistema Educativo Vasco, y más en concreto a las etapas Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria, la oportunidad de seguir dando pasos en el camino anteriormente iniciado hacia la escuela coeducativa.
- En el marco del II Plan, de cara a **fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad**, se ha impulsado el modelo de escuela coeducativa, a través de convocatorias para el diseño de proyectos coeducativos en los centros tanto públicos como concertados:
 - Lanzamiento de una convocatoria por la que se aprueban las **instrucciones dirigidas a los centros públicos de Educación Primaria y Educación Secundaria de Euskadi**, para la petición de solicitud de realización de proyectos de actuación, que les permita **abordar la coeducación y la prevención y detección precoz de la violencia** contra las mujeres de manera global, sistemática e integrada en su centro educativo.
 - Lanzamiento de una convocatoria a los **centros concertados** de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria de Euskadi para la realización de proyectos de actuación que les permitan abordar la **coeducación** y la **prevención de la violencia** de género.
 - En el marco de estas convocatorias se han seleccionado **77 centros públicos y 50 concertados** en 2019 y 2020. Estos centros han contado con el asesoramiento, formación y seguimiento desde los seminarios zonales de los Berritzegunes durante todo el proceso.
 - Esta medida, recogida en el II Plan de Coeducación para el sistema educativo vasco, es considerada como una de las actuaciones centrales, ya que permite visualizar el trabajo de la coeducación y la igualdad en los centros educativos, y facilita recursos personales, y de formación y asesoramiento a éstos para implementar la coeducación.
- Mejora de las competencias profesionales del profesorado en materia coeducativa mediante **23 cursos ofertados al profesorado a través de Prest Gara** 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. En los cursos han participado **431 profesores y profesoras**.





OBJETIVO ESPECÍFICO

MONITORIZAR la implantación de las diferentes medidas contra la brecha salarial puestas en marcha, incorporando un fuerte componente de INVESTIGACIÓN que permita evaluar el impacto de las mismas y proponer y poner en marcha nuevas líneas de trabajo, al mismo tiempo que se sensibiliza a la sociedad vasca sobre el problema de la desigualdad y la brecha salarial

ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- Profundización en el **estudio de los factores que afectan a la brecha salarial de género y sus consecuencias** a través de la realización de dinámicas de investigación, tales como:
 - El informe **“La brecha de género en las pensiones en la Comunidad Autónoma Vasca”**, en el que se visibiliza que la brecha de género en pensiones es uno de los factores que explican la situación de mayor riesgo de pobreza que sufren las mujeres respecto de los hombres.
 - El estudio **“Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi”**, encargado por Emakunde a la Catedrática de Economía, Universidad del País Vasco Sara de la Rica, en el que se pone de manifiesto que la segregación ocupacional por sexo es el factor que más incide, hasta un 35%, en la brecha salarial entre mujeres y hombres.
 - La **“Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género”**, en cuya elaboración se ha contando con la participación de los Agentes Sociales a través de la Mesa de Diálogo Social y que pretende ayudar a reflexionar sobre cómo se determinan las retribuciones en las empresas, qué aptitudes, qué formación y qué capacidades se retribuyen y si los factores que forman el salario de las personas trabajadoras llevan implícitas discriminaciones de género o no.
- Mejora del abordaje de la **seguridad y salud laboral** de la población trabajadora a través de la incorporación progresiva de la perspectiva de género a través de, entre otras, las siguientes iniciativas:
 - Elaboración de una guía y vídeos sobre pautas y pasos para integrar la perspectiva de género en la PRL de las empresas. Entre las pautas para la integración de la perspectiva de género se señala la necesidad de desarrollar políticas de igualdad en las empresas que incorporen la eliminación de brechas salariales. <https://youtu.be/LRN9xTh3dow>
 - Publicación y difusión de la **“Guía básica de PRL para las personas trabajadoras del hogar”**.





OBJETIVO ESPECÍFICO

MONITORIZAR la implantación de las diferentes medidas contra la brecha salarial puestas en marcha, incorporando un fuerte componente de INVESTIGACIÓN que permita evaluar el impacto de las mismas y proponer y poner en marcha nuevas líneas de trabajo, al mismo tiempo que se sensibiliza a la sociedad vasca sobre el problema de la desigualdad y la brecha salarial

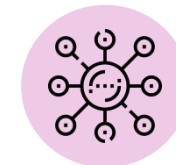


Jornadas sobre "Políticas de corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo – Retos de las Administraciones Públicas".

ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- Realización de una **evaluación anual** sobre los progresos realizados y sobre los avances en la implementación de la Estrategia y Plan Operativo de Acción 2020. Se han elaborado los **Informes de Seguimiento correspondientes a 2019 y 2020**, en los que se recoge el grado de avance y ejecución de las medidas previstas en el Plan.
- De cara a facilitar el **seguimiento presupuestario de las medidas** específicas del Plan contra la Brecha Salarial, se ha introducido una característica específica (701) en el aplicativo de presupuestos del Gobierno para identificar las partidas presupuestarias que forman parte del Plan.
- Campañas e iniciativas de sensibilización** a las empresas y organizaciones públicas y privadas, interlocutores sociales y ciudadanía en general, con el fin de promover el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor y la transparencia salarial; hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres; y elaborar herramientas para ayudar a analizar y evaluar las desigualdades salariales. Entre las campañas e iniciativas realizadas cabe mencionar:
 - Declaración institucional del Gobierno Vasco**, con motivo de la celebración del Día Europeo por la Igualdad Salarial de Mujeres y Hombres, ratificando su compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el entorno laboral y su apuesta por dar una respuesta integral al problema de la desigualdad salarial.
 - Jornada de formación organizada por Emakunde e Inspección de Trabajo: "**¿Un futuro sin brecha salarial de género? Herramientas para la intervención**".
 - Jornada "**La brecha de género en salarios y pensiones. Tiempos de trabajo y cuidados**".
 - Encuentros "**Construyamos el futuro desde la igualdad. Aprendizajes y propuestas en tiempos del COVID-19**".
 - Organización de 3 Jornadas sobre "**Políticas de corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo – Retos de las Administraciones Públicas**".
 - Jornada sobre "**Avances en materia de igualdad en las empresas. Nueva normativa y Experiencias**" (nuevo marco regulador en Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres y experiencia práctica para abordar la brecha salarial).

EJE 4 - SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL



A continuación, se recogen los elementos e hitos más relevantes desarrollados para **Incorporar plenamente el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de las empresas vascas.**

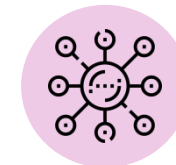
OBJETIVO ESPECÍFICO

Incorporar plenamente el COMPROMISO con la igualdad entre mujeres y hombres EN LA ESTRATEGIA DE LAS EMPRESAS VASCAS, de forma que se ponga en valor y se potencie el talento y la aportación de todas y todos (mujeres y hombres) a construir empresas más competitivas a la par que más responsables socialmente

ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- **Incremento de la cuantía de las ayudas** destinadas a que las empresas contraten a una consultora homologada para la realización de un **Diagnóstico sobre la igualdad** de mujeres y hombres y un **Plan para la Igualdad**. En 2019, además de la convocatoria ordinaria anual realizada por Emakunde, se lanzó una convocatoria extraordinaria. Las ayudas para la realización de diagnósticos y planes de igualdad han contado con una dotación económica de **200.000€ en cada convocatoria**, habiendo recibido apoyo **83 pequeñas y medianas empresas** entre 2019 y 2020. La cuantía de esta subvención se ha doblado en 2021, pasando de 200.000 a 400.000 euros.
- En proceso de modificación del Decreto 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 y, entre otras cuestiones, para **fomentar la formación de agentes del ámbito social en materia de igualdad entre mujeres y hombres**.
- En elaboración un **estudio sobre la situación de igualdad entre hombres y mujeres en los convenios colectivos vigentes** en Euskadi y contratada la elaboración de **informes de impacto de género de los convenios colectivos** que se presenten a la Autoridad Laboral vasca. Los trabajos se realizarán en 2021 y años posteriores.
- Apoyo a la incorporación de la **perspectiva de género** en la aplicación de los elementos de la **gestión avanzada** en las organizaciones vascas a través de diversos materiales:
 - Desarrollo de un **buscador específico sobre Igualdad y Gestión**, con incorporación anual de nuevas buenas prácticas: <https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/>
 - Diseño, selección de profesorado e incorporación de un **Módulo "Gestionando la igualdad en las empresas"** en el Programa de formación-acción KnowInn de Euskalit.
 - Incorporación de aspectos relacionados con la igualdad de género en **programas de impulso de la innovación en las empresas industriales**, Innobideak-Kudeabide e Innobideak-Pertsonak.





OBJETIVO ESPECÍFICO

Incorporar plenamente el COMPROMISO con la igualdad entre mujeres y hombres EN LA ESTRATEGIA DE LAS EMPRESAS VASCAS, de forma que se ponga en valor y se potencie el talento y la aportación de todas y todos (mujeres y hombres) a construir empresas más competitivas a la par que más responsables socialmente



Berdintasunean
Aukerak Indartzen

ELEMENTOS MÁS RELEVANTES/HITOS

- Creación y puesta en marcha del **Grupo de Trabajo de Igualdad de Género de la Mesa de Diálogo Social**. Este grupo, cuyo objetivo es hacer frente al problema de la brecha salarial entre mujeres y hombres, está liderado por Emakunde y en él participan sindicatos, asociaciones empresariales y el Gobierno Vasco.
- Impulso de la red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, **BAI SAREA**. Se trata de una red promovida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer e integrada por **64 empresas y entidades**, reconocidas todas ellas con el distintivo de Colaboradoras para la Igualdad. La red tiene como objetivo compartir experiencias, prácticas, aprendizajes, etc., y elaborar herramientas para transformar la realidad empresarial y social, reducir las brechas de género en el ámbito laboral e impulsar la igualdad y la justicia social como valores estratégicos. Entre las **herramientas desarrolladas** cabe destacar: FAQ sobre análisis de brecha salarial, Mapa visual de la brecha salarial y Transparencia para abordar la brecha salarial.
- Aprobación de la instrucción por la que se incorporan cláusulas para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública vasca**. El ámbito de aplicación de esta instrucción abarca todo el sector público de la CAE, es decir, la propia Administración General y las entidades del sector público, y afecta a todos los contratos, ya sean obras, suministros, servicios, etc. Se establece, además, la obligación contractual de evitar la existencia de discriminación retributiva entre mujeres y hombres.
- Se ha impulsado el conocimiento sobre la instrucción de igualdad retributiva y su aplicación mediante la **difusión entre los poderes adjudicatarios de la obligatoriedad** de introducir en sus licitaciones la cláusula de igualdad retributiva.
- Actualización de la **"Guía para la incorporación de la perspectiva de género en contratos públicos, subvenciones públicas, convenios y pactos sociales"**.
- Mejora en la obtención de información en la contratación pública para facilitar el seguimiento y la evaluación del plan contra la brecha salarial mediante la puesta en marcha de las adaptaciones necesarias en el **Registro de Contratistas**, de forma que permita obtener de las empresas información sobre la plantilla y la existencia de planes de igualdad en vigor. Actualmente en proceso de adaptación.

5.

Indicadores de seguimiento y evaluación

5.1

Indicadores de contexto

BRECHA SALARIAL

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO

Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009-2019

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2010	dato en 2011	dato en 2012	dato en 2013	dato en 2014	dato en 2015	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	Dif. desde 2016	Evolución
1	Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora %	22,1	23,6	23,9	25,8	25,2	24,0	24,3	24,4	23,6	22,6	19,5	-5,0	▼
	Diferencia entre hombres y mujeres €	6.387,5	7.002,6	7.043,1	7.771,5	7.625,2	7.489,5	7.551,9	7.573,0	7.453,0	7.213,1	6.331,55	1.241,5	
	ganancia media anual hombres €	28.889,9	29.708,6	29.492,6	30.084,8	30.312,5	31.271,0	31.088,9	31.001,2	31.618,9	31.970,3	32.529,1	1.528,0	
	ganancia media anual mujeres €	22.502,4	22.706,1	22.449,5	22.313,4	22.687,3	23.781,5	23.537,0	23.428,1	24.165,9	24.757,1	26.197,6	2.769,4	
2	Brecha salarial por hora normal de trabajo %	17,6	15,4	18,1	20,1	19,6	15,1	12,8	14,3	12,8	11,9	9,5	-4,8	▼
	Diferencia entre hombres y mujeres €	3,2	2,9	3,4	3,8	3,8	3,0	2,5	2,8	2,5	2,38	1,94	-0,8	
	ganancia por hora normal de trabajo hombres €	17,98	18,60	18,58	19,10	19,13	19,61	19,49	19,37	19,55	19,95	20,4	1,0	
	ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	14,82	15,74	15,22	15,27	15,38	16,65	16,99	16,60	17,04	17,57	18,46	1,9	

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial.

En el año 2016 la **Brecha Salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora** rondaba el 24,4% y en 2019 desciende al 19,5%, lo que supone una **reducción de 5 puntos** porcentuales. Concretamente, las mujeres perciben 26.197,62€ de media al año mientras que los hombres reciben 32.529,17€.

La **Brecha salarial por hora normal de trabajo**, en 2016 se situó en 14,3 y de acuerdo con datos de 2019, actualmente rondaría el **9,5**, lo que significa que se ha reducido 4,8 puntos porcentuales. El precio hora de las mujeres ronda los 18,46 € mientras que el de los hombres es de 20,4 €.

MATRICULACIÓN STEAM

NUEVAS MATRICULACIONES EN ESTUDIOS STEAM

Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009/10-2018/19

Nº	Indicador	dato en curso 2009/10	dato en curso 2010/11	dato en curso 2011/12	dato en curso 2012/13	dato en curso 2013/14	dato en curso 2014/15	dato en curso 2015/16	dato en curso 2016/17	dato en curso 2017/18	dato en curso 2018/19	Dif. desde 2016/17	Evolución
3	Mujeres en las nuevas matriculaciones en estudios STEAM en el ámbito Universitario %	24,43	27,86	30,45	30,21	30,60	31,06	31,99	32,05	32,25	32,21	0,16	
	Nº nuevas matriculaciones STEAM total	1.228	5.556	8.769	12.805	14.873	15.626	15.609	15.427	15.322	15.505	78	
	Nº nuevas matriculaciones STEAM mujeres	300	1.548	2.670	3.869	4.551	4.854	4.994	4.944	4.941	4.994	50	

Fuente: EUSTAT. Estadística Universitaria.

Las **matriculaciones de mujeres en estudios relacionados con la ciencia y la tecnología (STEAM) en las universidades** de la CAE han aumentado sustancialmente en los últimos años. Mientras en el curso 2009/2010 el porcentaje de mujeres entre el alumnado de carreras de la rama de ciencias o ingeniería y arquitectura era del 24,43%, el porcentaje se elevó hasta el 31,99% en 2016 y más aún hasta el 32,25% en el curso 2017/2018 y el 32,21% en el curso 2018/2019. En los últimos dos años el crecimiento de esta tasa es de **14,72 puntos** porcentuales.

MATRICULACIONES FP RAMAS INDUSTRIALES

NUEVAS MATRICULACIONES EN RAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INDUSTRIAL

Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009/10-2018/19.

Nº	Indicador	dato en curso 2009/10	dato en curso 2010/11	dato en curso 2011/12	dato en curso 2012/13	dato en curso 2013/14	dato en curso 2014/15	dato en curso 2015/16	dato en curso 2016/17	dato en curso 2017/18	dato en curso 2018/19	Dif. desde 2016/17	Evolución
4	Mujeres en las nuevas matriculaciones en las ramas de la FP industrial (Grado medio + Grado superior) %	10,48	8,36	8,44	8,05	8,31	7,97	7,95	8,09	8,43	9,54	1,45	
	Nº nuevas matriculaciones FP total	8.797	11.439	11.423	12.236	13.133	13.416	13.061	13.995	14.470	14.523	528,00	
	Nº nuevas matriculaciones FP mujeres	922	956	964	985	1.091	1.069	1.039	1.132	1.220	1.386	254,00	
	Electricidad y electrónica (Nº nuevas matriculaciones total)	3.372	3.406	3.430	3.650	3.805	3.813	3.527	3.765	3.758	3.647	-118,00	
	Electricidad y electrónica (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	195	160	184	183	176	167	179	194	193	232	38,00	
	Energía y agua (Nº nuevas matriculaciones total)	64	163	178	172	174	140	115	120	114	99	-21,00	
	Energía y agua (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	4	8	8	17	29	24	13	15	16	8	-7,00	
	Fabricación mecánica (Nº nuevas matriculaciones total)	3.721	3.319	3.384	3.737	4.156	4.304	4.368	4.956	5.310	5.452	496,00	
	Fabricación mecánica (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	333	241	278	289	334	323	325	348	402	467	119,00	
	Industrias alimentarias (Nº nuevas matriculaciones total)	94	127	131	138	141	145	156	172	176	189	17,00	
	Industrias alimentarias (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	44	56	56	62	79	81	79	107	109	107	0,00	
	Madera, mueble y corcho (Nº nuevas matriculaciones total)	267	277	272	331	318	345	312	327	328	331	4,00	
	Madera, mueble y corcho (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	21	21	17	21	32	29	22	27	46	52	25,00	

Nº	Indicador	dato en curso 2009/10	dato en curso 2010/11	dato en curso 2011/12	dato en curso 2012/13	dato en curso 2013/14	dato en curso 2014/15	dato en curso 2015/16	dato en curso 2016/17	dato en curso 2017/18	dato en curso 2018/19	Dif. desde 2016/17	Evolución
	Transporte y mantenimiento de vehículos (Nº nuevas matriculaciones total)	646	1.524	1.516	1.603	1.768	1.813	1.752	1.753	1.744	1.732	-21,00	
	Transporte y mantenimiento de vehículos (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	23	56	38	43	36	43	43	56	52	67	11,00	
	Instalación y mantenimiento (Nº nuevas matriculaciones total)	117	2.063	1.989	2.097	2.219	2.306	2.307	2.355	2.479	2.515	160,00	
	Instalación y mantenimiento (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	6	110	93	80	97	110	109	105	112	132	27,00	
	Química (Nº nuevas matriculaciones total)	516	560	523	508	552	550	524	547	561	558	11,00	
	Química (Nº nuevas matriculaciones mujeres)	296	304	290	290	308	292	269	280	290	321	41,00	

Fuente: EUSTAT. Estadística de Actividad Escolar.

La proporción de mujeres en las nuevas **matriculaciones en las ramas de la Formación Profesional industrial** (Grado medio + Grado superior) ha pasado del 10,48% en el curso 2009/2010 al 9,54% en el curso 2018/2019. No obstante los datos de los años más recientes muestran cierta evolución positiva, desde el curso 2016/2017 (8,09%) la tasa ha crecido **1,45 puntos**.

TIEMPO DEDICADO TRABAJO DOMÉSTICO Y CUIDADOS

TIEMPO DEDICADO A TRABAJOS DOMÉSTICOS Y CUIDADOS

Valores absolutos. CAE. 2013-2018

Nº	Indicador	dato en 2013	dato en 2018	Dif. desde 2013	Evolución
5	Tiempo promedio dedicado a los trabajos domésticos y al cuidado de personas del hogar en el periodo de un día (tiempo medio social). Horas: minutos	2:53:00	2:34:00	0:19:00	
	Diferencia entre hombres y mujeres (tiempo promedio social dedicado a trabajos domésticos y cuidados) Horas: minutos	1:46:00	1:36:00	0:10:00	▼
	Tiempo promedio social a tareas del hogar y cuidados hombres (Horas: minutos)	1:58:00	1:44:00	0:14:00	
	Tiempo promedio social a tareas del hogar y cuidados mujeres (Horas: minutos)	3:44:00	3:20:00	0:24:00	▼
	Tiempo promedio social tareas del hogar hombres (Horas: minutos)	1:37:00	1:21:00	0:16:00	
	Tiempo promedio social cuidado de personas del hogar hombres (Horas: minutos)	0:21:00	0:23:00	0:02:00	
	Tiempo promedio social tareas del hogar mujeres (Horas: minutos)	3:08:00	2:35:00	0:33:00	▲
	Tiempo promedio social cuidado de personas del hogar mujeres (Horas: minutos)	0:36:00	0:45:00	0:09:00	▲

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Presupuestos del Tiempo.

El **tiempo promedio dedicado a los trabajos domésticos y al cuidado** de personas del hogar en el periodo de un día (tiempo social) se ha **reducido en 19 minutos** desde 2013. La diferencia del tiempo que dedican a este trabajo no remunerado hombres y mujeres también se ha reducido en 10 minutos en dicho periodo, si bien ellas siguen dedicando una cantidad de tiempo mucho más elevada.

CONTRATACIÓN TEMPORAL / TIEMPO PARCIAL

TASA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL, ACTIVIDAD Y CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Porcentajes. CAE. 2009-2020

Nº	Indicador	dato en 2009	dato en 2010	dato en 2011	dato en 2012	dato en 2013	dato en 2014	dato en 2015	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2020	Dif. desde 2016	Evolución
6	Diferencia porcentual en la tasa de contratación temporal de las mujeres respecto a los hombres %	8,6	5,8	5,7	8,6	6,3	7,6	4,8	5,4	5,8	5,0	4,4	-	-1,0	
	tasa de contratación temporal hombres	18,7	19,7	20,5	17,4	17,7	17,8	21,1	21,4	21,6	23,4	22,1	-	0,7	
	tasa de contratación temporal mujeres	27,3	25,5	26,2	26,0	24,0	25,4	25,9	26,8	27,4	28,4	26,5	-	-0,3	
7	Diferencial de la tasa de actividad femenina sobre la masculina %	-16,3	-15,6	-13,7	-12,1	-12,4	-11	-11	-10,2	-9,3	-9,7	-9,4	-9,1	1,1	
	Tasa de actividad hombres	63,9	63,8	63,1	61,4	63,1	63	63,6	62,5	61,4	61,8	61,6	60,2	-2,3	
	Tasa de actividad mujeres	47,6	48,2	49,4	49,3	50,7	52	52,6	52,3	52,1	52,1	52,2	51,1	-1,2	
8	Diferencia porcentual en la tasa de contratación a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres %	23,1	20,9	20,8	22,4	22,3	24,8	24	20,5	19,6	18,9	20,2	-	-0,3	
	Tasa de contratación a tiempo parcial hombres	3,9	4,7	5,7	5,6	6,2	5,8	7,1	8,2	8,1	7,3	7	-	-1,2	
	Tasa de contratación a tiempo parcial mujeres	27	25,6	26,5	28	28,5	30,6	31,1	28,7	27,7	26,2	27,2	-	-1,5	

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

La **tasa de contratación temporal** ha aumentado en general en los últimos años, pero algo más la de los hombres que la de las mujeres, por lo que **la diferencia porcentual entre las tasas se ha reducido**. La diferencia porcentual en la tasa de contratación temporal de las mujeres respecto a los hombres en 2009 era de 8,6 puntos, en 2016 de 5,4 puntos, y en 2019 las mujeres presentaban una **tasa de contratación temporal un 4,4% más elevada que los hombres**.

La **tasa de actividad femenina** ha venido creciendo desde 2009 (47,6%), en 2015 alcanzó su cota máxima hasta el momento (52,6%) y el último dato disponible de 2020 la sitúa en **51,1%**. El diferencial de la tasa de actividad femenina sobre la masculina se ha ido reduciendo en estos años. En 2009 la tasa de las mujeres era 16,3 puntos inferior a la de los hombres, en 2016 la diferencia era de 10,2 puntos a favor de los hombres y en 2020 de **9,1 puntos**, lo que significa que en los últimos tres años se ha reducido la diferencia en casi un punto.

5.2

Indicadores de actividad

EJE 1 – REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIO / HORA		VALOR	FECHA
1	Nº intervenciones de inspección / auditorías salariales realizadas en empresas	71	2019-2020
2	Nº de personal de inspección formado 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.	98 (83 mujeres y 15 hombres)	2019-2020
3	Nº de personas formadas / sensibilizadas 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.	287 (dato sin desagregar por sexo)	2019-2020
4	Nº de visitas al Buzón Virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales.	1.678 (1.095 en castellano y 583 en euskera)	2019
5	Nº de campañas de sensibilización e información a través de prensa / web / redes sociales sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo.	4	2019-2020
6	Nº de módulos de formación sobre orientación vocacional no sexista dirigidos a orientadores y orientadoras .	18	2019
7	Nº de acciones de orientación vocacional no sexista incluidas en el Plan Anual de los centros de la Red de Centros Integrados de Formación Profesional.	50 (todos los centros al menos 2 acciones)	2020
8	Nº de mujeres matriculadas en los ciclos formativos de familias profesionales con mejores datos de empleabilidad.	2.387 (11,91% de matriculaciones) Incremento del 19,71% respecto al curso 2019-2020	2020-2021
9	Nº de hombres matriculados en los ciclos de salud y cuidados.	1.073 (22,5% de matriculaciones) Incremento del 12,76% respecto al curso 2019-2020	2020-2021
10	Nº de personas participantes en 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.	1.500 estudiantes (60% chicas y 40% chicos)	2019

EJE 1 – REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIO / HORA		VALOR	FECHA
11	Nº de alumnas participantes en actividades STEAM en el marco de la “Estrategia STEAM Euskadi”.	32.992 (49%)	2019-2020
12	% de mujeres en puestos de dirección en la Administración Vasca.	AG: 98/239 (41%) OO.AA.: 8/18 (44,4%) Entidades y Fundaciones: 73/131 (56%)	2019
13	% de mujeres en Consejos de Administración y Patronatos en la Administración Vasca.	35,3%	2019

EJE 2 – REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL		VALOR	FECHA
14	Nº de campañas de inspección contra la contratación fraudulenta que afectan más a las mujeres.	2	2019
15	Nº de contratos de mujeres revisados y transformados por la Inspección de Trabajo en el marco de las campañas realizadas.	30.935 revisados 4.859 transformados	2019-2020
16	Nº de PYMES que finalizan el proceso de la ayuda para apoyar medidas para la conciliación corresponsable con impacto directo en la disminución de la brecha salarial.	29 (representan 4.130 empleos; el 40% (1.678) mujeres y el 60% hombres (2.472))	2019
17	Nº de sesiones de asesoramiento y acompañamiento a las empresas para favorecer la conciliación corresponsable.	5	2019-2020
18	Nº de cursos sobre parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores.	1 (137 participantes)	2019
19	Nº de hombres que participan en la formación y sensibilización sobre temas relacionados con la igualdad y corresponsabilidad en las tareas de cuidado (Gizonduz)	1.203	2019-2020

EJE 2 – REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL (cont.)		VALOR	FECHA
20	Nº de centros que participan en la formación y sensibilización sobre temas relacionados con la igualdad y corresponsabilidad en las tareas de cuidado (Gizonduz y NAHIKO).	111	2019-2020
21	Nº de profesorado y alumnado participante en la formación y sensibilización sobre temas relacionados con la igualdad y corresponsabilidad en las tareas de cuidado (Gizonduz y NAHIKO).	528 profesoras y profesores 12.216 alumnas y alumnos (datos sin desagregar por sexo)	2019-2020
22	Nº de escuelas infantiles de primer ciclo subvencionadas para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social.	277	2020
23	Nº de niñas y niños de 0-2 años escolarizados en escuelas infantiles de primer ciclo subvencionadas para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas y de iniciativa social.	13.253 (Guarderías privadas) 1.166 (Centros de iniciativa social-100%)	2019
24	Nº de menores de 0-3 años de familias con rentas más bajas con acceso a las Haurreskolak que no pagan cuota.	2018: 12% (sin medidas de gratuidad) 2019: 16% 2020: 19% (con medidas de gratuidad)	2018-2019-2020
25	Nº de permisos por nacimiento hasta las 18 semanas y permisos por cuidados en la administración pública disfrutados por mujeres.	No disponible (en 2019 más mujeres)	2019-2020
26	Nº de permisos por nacimiento hasta las 18 semanas y permisos por cuidados en la administración pública disfrutados por hombres.	No disponible	2019
27	% de mujeres y hombres con teletrabajo en la Administración General de la CAE.	783 (2020: 65,1% mujeres y 43,9% hombres)	2019-2020
28	Nº de expedientes tramitados para la obtención de 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.	714 (571 concedidos - dato sin desagregar por sexo)	2019-2020

EJE 2 – REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL (cont.)		VALOR	FECHA
29	Nº de expedientes de conciliación tramitados concedidos para el cuidado de menores.	32.301	2019-2020
30	Nº expedientes tramitados concedidos para el cuidado de personas dependientes o en extrema gravedad sanitaria tramitados y concedidos.	1.018	2019-2020
31	Nº de contratos subvencionados para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes.	2.498	2019-2020
32	Nº de personas beneficiarias en la línea de excedencia para equiparar prestaciones por nacimiento y cuidado en el ámbito privado.	322 (dato sin desagregar por sexo)	2020

EJE 3 – EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL		VALOR	FECHA
33	Nº de planes de actuación que permita a los centros abordar la coeducación para los cursos 2019-20 y 2020-21.	Red pública: 77 Red concertada: 50	2019-2020
34	Nº de nombramientos de profesorado responsable de coeducación en los centros escolares y de representantes de igualdad en los Órganos de Máxima Representación para el despliegue del II Plan de Coeducación.	185 (dato sin desagregar por sexo)	2019-2020
35	Nº de cursos ofertados a profesorado en materia de coeducación.	23	2019-2020
36	Nº de profesorado formado en materia de coeducación.	431 (dato sin desagregar por sexo)	2019-2020
37	Nº de campañas de sensibilización y formación sobre conciliación corresponsable e importancia de los cuidados	2	2020

EJE 4 – SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL		VALOR	FECHA
38	Nº de PYMES solicitantes de la subvención para la elaboración de planes para la igualdad.	83	2019-2020
39	Nº de contratos adjudicados y formalizados en los que se introduce una cláusula de igualdad.	726	2019

6.

Conclusiones y valoración global

Conclusiones y valoración global

Tras su aprobación en noviembre de 2018, la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi se ha desplegado a través de la puesta en marcha de diferentes **medidas desarrolladas a lo largo de los años 2019 y 2020** que han contribuido a avanzar en la reducción de la brecha salarial. Un problema complejo, de carácter estructural y multidimensional cuyo abordaje requiere también una respuesta integral y ha de venir de todos los agentes y ámbitos implicados.

A pesar de las circunstancias excepcionales en las que se ejecutó el Plan Operativo de Acción 2020, cabe señalar el **alto grado de ejecución de las medidas previstas**. Así, durante su primer año en activo se desarrollaron parcialmente o completaron el **77,6% de las medidas previstas**, tal y como se deduce del Informe de seguimiento realizado. En 2020, año en el que la ejecución del Plan se ha visto claramente afectada por la situación de pandemia derivada de la COVID-19, el porcentaje de medidas desarrolladas parcial o completamente ha ascendido a **casi el 80% de las medidas previstas** (79,6%).

Entre las **medidas completadas** destacan aquellas relacionadas con incrementar el número de inspecciones para corregir posibles discriminaciones salariales por razón de sexo, informar a trabajadoras y trabajadores sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo y ofrecer incentivos para integrar a un mayor número de mujeres en estudios de carácter técnico y tecnológico, entre otras.

Desde el punto de vista de los resultados cuantitativos, el análisis de la evolución de los indicadores de contexto apunta a una buena dirección en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Así, mientras que en el año 2016 la **Brecha Salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora** rondaba el 24,4%, en 2019 desciende a 19,5%, lo que supone una reducción de 5 puntos porcentuales. La **Brecha salarial por hora normal de trabajo** también se ha reducido. En 2016 se situó en 14,3 y, de acuerdo con datos de 2019, actualmente rondaría el 9,5, lo que significa que se ha reducido 4,8 puntos porcentuales. También mejoran los datos de **matriculaciones** de mujeres en estudios relacionados con la ciencia y la tecnología (STEAM) en las universidades y en las ramas de la Formación Profesional industrial. Sin embargo, en lo que se refiere al **tiempo dedicado a los trabajos domésticos y al cuidado de personas** del hogar las mujeres siguen dedicando una cantidad de tiempo mucho más elevada.

No podemos olvidar que estos datos corresponden a un escenario previo al vivido recientemente en el que la emergencia sanitaria generada por la pandemia de la COVID-19 ha tenido como consecuencia una importantísima crisis social y económica con importantes efectos en el mercado de trabajo, así como en las condiciones laborales, y que en el que las cargas suplementarias han recaído “fundamentalmente” sobre las mujeres desde el inicio de la pandemia. Las consecuencias de esta pandemia es previsible que se vean reflejadas en una posible evolución negativa, al menos a corto plazo, de estos indicadores.

A.

**Grado de avance en el
cumplimiento de las medidas
contempladas en el POA 2020**

Grado de avance en el cumplimiento de las medidas contempladas en el POA 2019-2020

En este apartado, se ofrece un **análisis del grado de implementación o cumplimiento alcanzado** por el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi durante los años 2019 y 2020.

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

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

GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVISTAS

Distribución de las medidas previstas en el plan operativo para 2019-2020 SEGÚN GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS Y EJE DE ACTUACIÓN al que pertenecen. Valores absolutos y porcentajes.2019-2020.

EJE	TOTAL MEDIDAS PREVISTAS (Nº)		MEDIDAS INICIADAS (%)		MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS (%)		MEDIDAS COMPLETADAS (%)		MEDIDAS DECAÍDAS (%)		NS/NC (%)		NUEVAS MEDIDAS NO PREVISTAS (nº)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
1 Reducir desigualdad salario/hora	12	9	25,0	22,2	0,0	44,4	75,0	22,2	0,0	0,0	0,0	11,1	0	0
2 Reducir desigualdad jornada laboral	20	22	10,0	0,0	30,0	54,5	45,0	31,8	5,0	13,6	10,0	0,0	0	0
3 Educación y sensibilización social	15	13	13,3	0,0	20,0	38,5	60,0	46,2	6,7	15,4	0,0	0,0	1	1
4 Sensibilización empresarial y sindical	11	10	0,0	0,0	45,5	60,0	36,4	10,0	9,1	10,0	9,1	20,0	3	3
TOTAL	58	54	12,1	3,7	24,1	50,0	53,4	29,6	5,2	11,1	5,2	5,6	4	4

Proporción de medidas COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS sobre el total de medidas previstas en el Plan Operativo de Acción 2020 según EJE DE ACTUACIÓN Y DIRECTRIZ a la que pertenecen. Valores absolutos y porcentajes. 2019 y 2020.

2019

EJE Y DIRECTRIZ		TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2019 (N°)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS Y COMPLETADAS (%)
1 Reducir desigualdad salario/hora	Directriz 1.1	2	100,0
	Directriz 1.2	2	100,0
	Directriz 1.3	4	25,0
	Directriz 1.4	2	100,0
	Directriz 1.5	2	100,0
2 Reducir desigualdad jornada laboral	Directriz 2.1	1	100,0
	Directriz 2.2	3	100,0
	Directriz 2.3	4	50,0
	Directriz 2.4	2	100,0
	Directriz 2.5	2	50,0
	Directriz 2.6	1	100,0
	Directriz 2.7	7	71,4
3 Educación y sensibilización social	Directriz 3.1	4	100,0
	Directriz 3.2	7	71,4
	Directriz 3.3	1	100,0
	Directriz 3.4	3	66,7
4 Sensibilización empresarial y sindical	Directriz 4.1	5	80,0
	Directriz 4.2	2	100,0
	Directriz 4.3	1	100,0
	Directriz 4.4	3	66,6
TOTAL		58	77,6

2020

EJE Y DIRECTRIZ		TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2020 (N°)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS Y COMPLETADAS (%)
1 Reducir desigualdad salario/hora	Directriz 1.1	2	100,0
	Directriz 1.2	1	100,0
	Directriz 1.3	4	50,0
	Directriz 1.4	2	50,0
	Directriz 1.5	0	0,0
TOTAL EJE 1		9	66,7
2 Reducir desigualdad jornada laboral	Directriz 2.1	1	100,0
	Directriz 2.2	4	100,0
	Directriz 2.3	4	100,0
	Directriz 2.4	2	100,0
	Directriz 2.5	2	100,0
	Directriz 2.6	1	100,0
	Directriz 2.7	8	62,5
TOTAL EJE 2		22	86,4
3 Educación y sensibilización social	Directriz 3.1	4	100,0
	Directriz 3.2	6	66,7
	Directriz 3.3	1	100,0
	Directriz 3.4	2	100,0
TOTAL EJEJ 3		13	84,6
4 Sensibilización empresarial y sindical	Directriz 4.1	5	100,0
	Directriz 4.2	2	0,0
	Directriz 4.3	1	100,0
	Directriz 4.4	2	50,0
TOTAL EJE 4		10	70,0
TOTAL		54	79,6

Proporción de medidas COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS sobre el total de medidas previstas en el Plan Operativo de Acción 2020 SEGÚN EJE DE ACTUACIÓN Y DEPARTAMENTO responsable de las mismas. Valores absolutos y porcentajes. 2019 y 2020.

2019

EJE	DEPARTAMENTO	TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2019 (Nº)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS Y COMPLETADAS (%)
1 Reducir desigualdad salario/hora	Desarrollo Económico e Infraestructuras	2	100,0
	Educación	5	40,0
	Gobernanza Pública y Autogobierno (F.P)	1	100,0
	Trabajo y Justicia	4	100,0
2 Reducir desigualdad jornada laboral	Educación	2	100,0
	Empleo y Políticas Sociales	12	66,7
	Gobernanza Pública y Autogobierno (F.P)	2	50,0
	Trabajo y Justicia	3	100,0
	Emakunde	1	100,0
3 Educación y sensibilización social	Desarrollo Económico e Infraestructuras	1	100,0
	Educación	4	100,0
	Gobernanza Pública y Autogobierno (F.P)	2	0,0
	Trabajo y Justicia	2	100,0
	Emakunde	5	80,0
	Lehendakaritza	1	100,0
4 Sensibilización empresarial y sindical	Desarrollo Económico e Infraestructuras	2	100,0
	Hacienda y Economía (Patrimonio y Contratación)	2	50,0
	Trabajo y Justicia	6	83,3
	Emakunde	1	100,0
TOTAL		58	77,6

2020

EJE	DEPARTAMENTO	TOTAL MEDIDAS PREVISTAS EN 2020 (Nº)	MEDIDAS PARCIALMENTE DESARROLLADAS Y COMPLETADAS (%)
1 Reducir desigualdad salario/hora	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	1	--
	Educación	5	60,0
	Trabajo y Empleo	3	100,0
	TOTAL EJE 1	9	66,7
2 Reducir desigualdad jornada laboral	Educación	2	100,0
	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	13	76,9
	Gobernanza Pública y Autogobierno	2	100,0
	Trabajo y Empleo	4	100,0
	Emakunde	1	100,0
	TOTAL EJE 2	22	86,4
3 Educación y sensibilización social	Educación	4	100,0
	Gobernanza Pública y Autogobierno	2	0,0
	Trabajo y Empleo	2	100,0
	Emakunde	4	100,0
	Lehendakaritza	1	100,0
	TOTAL EJE 3	13	84,6
4 Sensibilización empresarial y sindical	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	2	--
	Economía y Hacienda	1	0,0
	Trabajo y Empleo	6	100,0
	Emakunde	1	100,0
	TOTAL EJE 4	10	70,0
TOTAL		54	79,6

GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS VINCULADAS CON EL PLAN DE INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA INDUSTRIA (promovido a través de la Estrategia y Planes de Acción para reducir la Brecha Salarial)

Proporción de medidas vinculadas con el Plan de Incorporación de la Mujer a la Industria COMPLETADAS O PARCIALMENTE DESARROLLADAS sobre el total de medidas vinculadas con el PIMI previstas en el Plan Operativo para 2019 y 2020, según DEPARTAMENTO responsable de las mismas. Valores absolutos y porcentajes. 2019 y 2020

2019

DEPARTAMENTO	TOTAL MEDIDAS PIMI PREVISTAS EN 2019 (Nº)	% MEDIDAS PIMI PARCIALMENTE DESARROLLADAS +COMPLETADAS
Desarrollo Económico e Infraestructuras	2	100,0
Educación	7	57,1
Empleo y Políticas Sociales	9	77,8
Gobernanza Pública y Autogobierno (F.P)	1	100,0
Trabajo y Justicia	4	100,0
Emakunde	2	100,0
TOTAL	25	80,0

2020

DEPARTAMENTOS	TOTAL MEDIDAS PIMI PREVISTAS EN 2020 (Nº)	% MEDIDAS PIMI PARCIALMENTE DESARROLLADAS +COMPLETADAS
Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	1	--
Educación	7	71,4
Igualdad, Justicia y Políticas Sociales	10	70,0
Trabajo y Empleo	5	100,0
Emakunde	2	100,0
TOTAL	25	76,0

Se señalan en (--) los casos en los que no se dispone de información.



**BRECHA
SALARIAL**

**Plan Operativo de
Acción 2020**