

PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN 2022- 2025

ESTRATEGIA
2030

para reducir la
brecha salarial
en Euskadi



Apartado	Página
1) Presentación	3
2) Contexto estratégico y normativo. Factores determinantes de la brecha salarial	6
2.1) Marco normativo y alineación estratégica	7
2.2) Factores y palancas determinantes	13
3) Diagnóstico de situación en relación a la brecha salarial	14
3.1) Realidad actual y evolución reciente de la brecha salarial en Euskadi y de los elementos relevantes que inciden en la misma	15
3.2) Prospectiva y tendencias que pueden influir en la brecha salarial	40
3.3) Resultados de la evaluación del Plan Operativo de Acción 2020	43
3.4) Retos y oportunidades para el periodo 2021-2025	45
4) Marco de referencia: la Estrategia 2030 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi	48
5) Plan Operativo de Acción 2025	53
5.1) Alcance del Plan	54
5.2) Objetivos estratégicos para el período 2021-2025	55
5.3) Ejes, directrices y medidas para reducir la brecha salarial	56
6) Modelo de gobernanza y seguimiento para el periodo 2021-2025	95

1

Presentación

Presentación

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

Según se desprende de los datos recogidos en el diagnóstico de la situación en Euskadi de la brecha salarial, la **ganancia media anual por persona trabajadora en la CAE** fue de 29.476,21 € en 2019. Por sexo, fue de 32.529,2 € para los hombres y de 26.197,62 € para las mujeres. Por tanto, si se tiene en cuenta la ganancia anual, en la CAE **existe una brecha salarial de 19,5% (6.331,55 €), 4,9 puntos menos que en 2016 (24,4%)**. Si se analiza la **ganancia por hora**, tal y como lo hace la Unión Europea, la brecha salarial **ha descendido en casi 5 puntos respecto a 2016**, pasando del 14,3% en 2016 al 9,5% en 2019.

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

Como respuesta a esta situación, en 2018 se elaboró la **Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi** que fue aprobada por el Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 y que es el fruto de la reflexión realizada por el Gobierno Vasco, complementado con el análisis de referencias externas y las aportaciones realizadas por la ciudadanía, personas expertas y por los distintos agentes económicos y sociales en torno a la brecha salarial y los posibles cauces para su corrección.

La Estrategia combina elementos a medio y largo plazo, planteando como meta que Euskadi se sitúe, para el año 2030, entre los países europeos con menor brecha salarial, junto a la concreción de **Planes Operativos a corto plazo**, con objetivos específicos y medidas encaminadas a ir consiguiendo avanzar en una mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Cada Plan Operativo de Acción, previstos para los años 2020, 2025 y 2030, concreta en un plano operativo las directrices definidas en la Estrategia, al objeto de que sirvan como **instrumento de trabajo de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco** a la hora 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.

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



2

Contexto estratégico y normativo. Factores determinantes de la brecha salarial

Marco normativo y alineación estratégica

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

El Plan Operativo de Acción 2025 parte en su diseño de dicho marco normativo y estratégico referencial, tomando igualmente en consideración las principales novedades normativas que se han producido en los últimos 2 años, tales como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que reforma la Ley Orgánica 3/2007 y sus decretos de desarrollo.

Marco normativo

A NIVEL INTERNACIONAL

Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1945, art. 23.2, establece que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951, que conmina a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

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

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea General de la ONU) de 1966, que en su artículo 7 hace referencia a la igualdad salarial.

A NIVEL EUROPEO

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE) en el art. 157 establece que «cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor».

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 23 reconoce que «La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución».

Directivas comunitarias: Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE. + **«Directiva refundida» 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

A NIVEL ESTATAL

Constitución Española (1978) en su art. 14 prohíbe la discriminación por razón de sexo. En el art. 35.1 consolida el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de la persona trabajadora y su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Estatuto de los Trabajadores, cuyo art. 28 dispone: «El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella».

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 5, recoge que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Igualmente, en su artículo 6 establece los conceptos de discriminación directa e indirecta.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO DE LA CAE

Ley 4/2005, de 18 de Febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su artículo 36 establece que «Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato».

Además, en su artículo 42 establece que «La Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se incorporen también este tipo de medidas, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva».

PROYECTO DE LEY de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Instrucción para incorporar cláusulas para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública vasca.



A continuación se detallan las **principales novedades en el marco normativo en igualdad retributiva e igualdad** acontecidas en los últimos 2 años:

A nivel estatal:

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación	Incorpora cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: • Altera su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaborarán y aplicarán un plan de igualdad. • Establece importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. • Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad. • Ordena al Gobierno llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro	• Determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. • Asimismo, establece el contenido que deben tener los planes de igualdad, con las auditorías salariales como parte esencial del diagnóstico. Así, el diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	• Regula el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y el desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias. • Define dos elementos básicos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración. • Desarrolla los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva: el registro retributivo y la auditoría retributiva; y establece la necesaria transparencia en la negociación colectiva y la adecuada valoración de los puestos de trabajo, incluyendo la previsión sobre la elaboración de un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

En el ámbito de la CAE:

PROYECTO DE LEY de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres

A través de esta modificación de la vigente ley para la igualdad se quiere posibilitar “una política y un pacto de país con mayúsculas” por la igualdad y contra la violencia machista, reforzándola y adaptándola a las nuevas necesidades y retos derivados del nuevo contexto social y normativo, en el que destaca la obligación de adecuar el ordenamiento jurídico vasco al Convenio de Estambul, adoptado por el Consejo de Europa en 2011 y que entró en vigor en el Estado español en 2014.

También se ha reforzado dicha ley con relación a las medidas previstas, entre otros, en los ámbitos de intervención relacionados con otros derechos sociales básicos y al trabajo, donde cabe destacar las medidas previstas para combatir la desigualdad retributiva, en consonancia con la Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi de 2018 y con las últimas modificaciones de la normativa estatal sobre la materia establecidas en virtud del Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Instrucción para incorporar cláusulas para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública vasca

La instrucción se enmarca en la “Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi”, que fija como meta que Euskadi se sitúe para el año 2030 entre los países europeos con menor brecha salarial.

El ámbito de aplicación es la de 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.

Marco estratégico en materia de igualdad retributiva

La prioridad dada al principio de igualdad retributiva en el marco de la normativa también se refleja en su introducción dentro de las estrategias que rigen las líneas de actuación tanto a nivel internacional como de la Unión Europea. A continuación, se recogen las referencias estratégicas recientes más destacadas:



CARTA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA LOCAL

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



UNA UNIÓN DE LA IGUALDAD: ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género.



AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS NACIONES UNIDAS (OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE)

El ODS5, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, que aboga por: “Impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, combatiendo la discriminación salarial y promoviendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

El ODS8, trabajo decente y crecimiento económico, establece entre sus metas lograr de aquí a 2030 el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

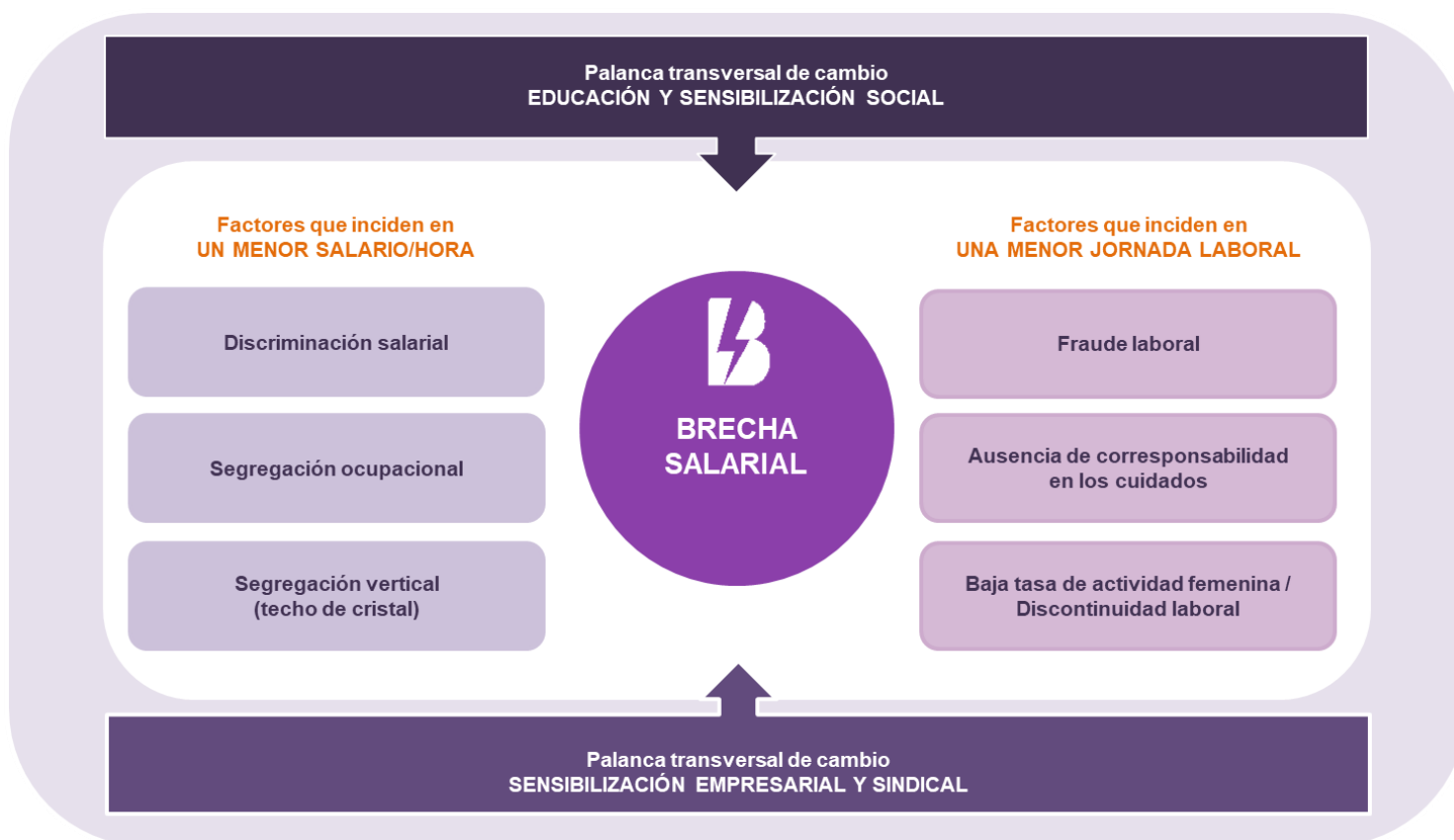


La Agenda Euskadi Basque Country 2030 define la visión de futuro de Euskadi en el escenario local y global. Un plan de acción que refleja el grado de alineamiento y contribución del programa de gobierno y de las políticas sectoriales que lo desarrollan con los objetivos y metas vinculados a los 17 ODS.

Factores determinantes de la brecha salarial

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

A continuación se recogen de forma gráfica las principales **causas o factores directos** que inciden en la brecha salarial, y sobre los que será preciso incidir de manera especial, así como los **elementos o palancas transversales de cambio** a activar para luchar contra la desigualdad salarial.



3

Diagnóstico de situación en relación a la brecha salarial

3.1

Realidad actual y evolución reciente de la brecha salarial en Euskadi y de los elementos relevantes que inciden en la misma

La brecha salarial tanto por ganancia media anual como por hora normal de trabajo se ha reducido en los últimos años

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

Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2009-2019

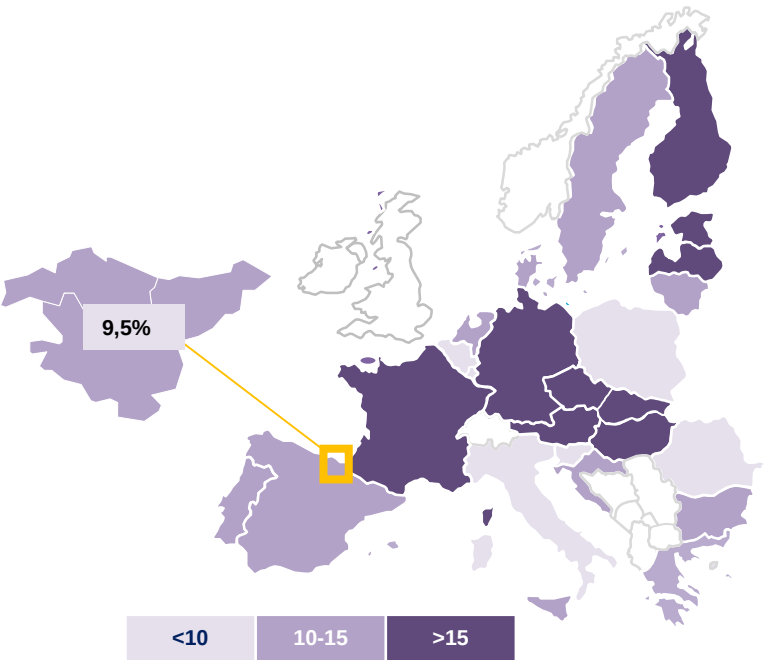
Indicador	dato en 2009	dato en 2010	dato en 2011	dato en 2012	dato en 2013	dato en 2014	dato en 2015	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2019
Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora %	23	22,1	23,6	23,9	25,8	25,2	24	24,4	23,6	22,6	19,5	-4,9	
Diferencia entre hombres y mujeres €	6.497,9	6.387,5	7.002,6	7.043,1	7.771,5	7.625,2	7.489,5	7.573	7.453	7.213,1	6.331,6	-359,9	
ganancia media anual hombres €	28.264	28.889,9	29.708,7	29.492,7	30.084,9	30.312,5	31.271	31.001,2	31.618,9	31.970,3	32.529,2	969,1	
ganancia media anual mujeres €	22.502,5	22.706,1	22.449,6	22.313,4	22.687,4	23.781,5	23.537,1	23.428,2	24.165,9	24.757,2	26.197,6	1.329	
Brecha salarial por hora normal de trabajo %	18,2	17,6	15,4	18,1	20,1	19,6	15,1	14,3	12,8	11,9	9,5	-4,8	
Diferencia entre hombres y mujeres €	3,2	3,2	2,9	3,4	3,8	3,8	3,0	2,8	2,5	2,4	1,9	-0,8	
ganancia por hora normal de trabajo hombres €	17,4	18,0	18,6	18,6	19,1	19,1	19,6	19,4	19,5	19,9	20,4	1	
ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	14,3	14,8	15,7	15,2	15,3	15,4	16,7	16,6	17	17,6	18,5	1,9	

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019.

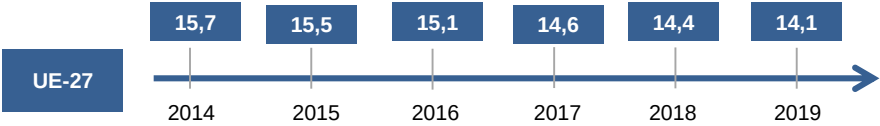
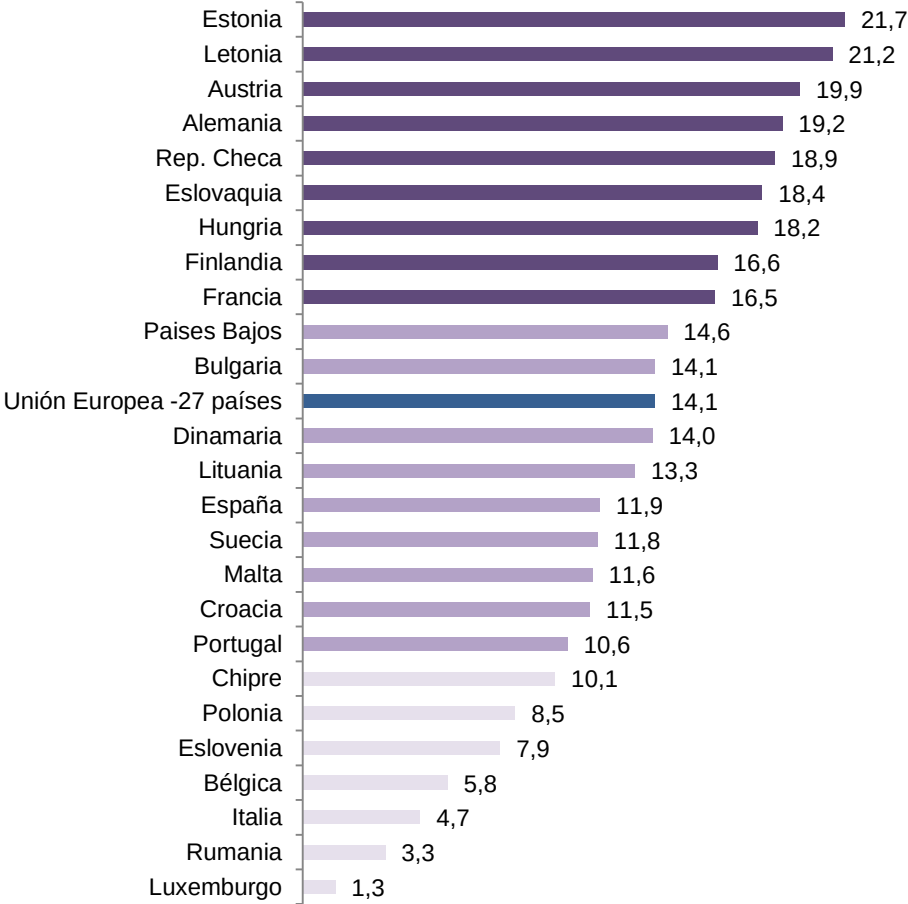
En el año 2016 la **Brecha Salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora** se situaba en el 24,4%, descendiendo en 2019 al 19,5%, lo que supone una **reducción de 4,9 puntos** porcentuales. Concretamente, las mujeres perciben 26.197,6€ de media al año, mientras que los hombres perciben 32.529,2€.

Si se analiza la **Brecha salarial por hora normal de trabajo**, se observa que la brecha salarial **ha descendido en 4,8 puntos**, del 14,3% en 2016 al 9,5% en 2019. La ganancia por hora de las mujeres se sitúa de media en 18,5 €, mientras que en el caso de los hombres es de 20,4€.

Aunque la situación está mejorando, el avance en la Unión Europea es muy lento, con la brecha disminuyendo en menos de 2 puntos porcentuales en los últimos años



BRECHA SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA CONSIDERANDO LA GANANCIA MEDIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO (%) Fuente: Eurostat 2019



La brecha salarial ha descendido en todos los sectores y, de manera muy destacada, en la industria

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD

Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2016-2019

Indicador	Sector de actividad	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2017 €	dato en 2018 €	dato en 2019 €	BS % 2009	BS % 2016	BS% 2019	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2019
Ganancia media anual por persona trabajadora €	Industria	Mujeres	27.852,9	28.331,7	28.655,9	30.838,7	16,9	17,7	12,2	-5,5	
		Hombres	33.847,3	34.415,8	34.624,9	35.120,2					
	Construcción	Mujeres	-24.438,9	-24.468,7	..	26.729,9	..	10,2	-0,4	..	
		Hombres	27.218,4	26.967,4	26.980,7	26.619,6					
	Servicios	Mujeres	22.893,2	23.684,3	24.284,6	25.689,4	23,8	22,8	21,8	-2	
		Hombres	29.655,9	30.517,6	31.039,2	31.838,6					
Ganancia por hora normal de trabajo €	Industria	Mujeres	17,56	18,00	18,12	19,50	18,1	15,3	8,7	-6,6	
		Hombres	20,73	20,77	21,22	21,35					
	Construcción	Mujeres	-16,94	-16,10	..	17,48	..	-4,2	-9,7	..	
		Hombres	16,25	16,14	16,34	15,93					
	Servicios	Mujeres	16,47	16,94	17,49	18,35	18,8	12,8	10,4	-2,4	
		Hombres	18,88	19,23	19,67	20,48					

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019.

Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Considerando los sectores de actividad, **la mayor brecha salarial total en la ganancia media anual continúa produciéndose en el sector servicios**, alcanzado un valor del 21,8% (6.149€) en 2019, seguida del sector industrial, con un valor del 12,2% (4.281€). Respecto a 2016, cabe destacar la importante reducción de la brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora, que **en el sector industrial se ha reducido en 5,5 puntos porcentuales**, mientras que en el **sector servicios se ha reducido en 2 puntos**.

Analizando los datos **por hora normal del trabajo**, la mayor brecha salarial por hora se detecta igualmente en el sector servicios, con un valor del 10,4%, seguida del sector industrial con un 8,7% en 2019. En ambos sectores la **reducción de la brecha por hora es significativa respecto a 2016**, con una reducción de más de 6 puntos porcentuales en el sector industrial y del 2,4 en el sector de servicios.

La brecha salarial disminuye en todos los grupos de ocupación, si bien sigue siendo muy elevada para las ocupaciones con menor cualificación

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN LA OCUPACIÓN
Valores absolutos. CAE. 2016-2019

Indicador	Ocupación	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2017 €	dato en 2018 €	dato en 2019 €	BS % 2009	BS % 2016	BS % 2018	BS % 2019	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2019
Ganancia media anual por persona trabajadora €	Alta	Mujeres	33.564,4	33.814,3	34.305,8	35.794	18,4	17,5	18,4	12,4	-5,2	
		Hombres	40.708,4	40.042,9	42.028,1	40.849						
	Media	Mujeres	18.428,2	18.762,5	19.007,3	20.445,5	29,6	31,4	31,9	29,3	-2	
		Hombres	26.851,4	27.714,2	27.893	28.938,5						
	Baja	Mujeres	15.157,5	15.194,4	15.208	16.890,1	40,0	41,1	44	36,9	-4,2	
		Hombres	25.742,9	25.912,8	27.170,4	26.757,8						
Ganancia por hora normal de trabajo €	Alta	Mujeres	16,9	17,2	17,9	24,9	16,6	10,7	13,5	4,5	-6,1	
		Hombres	20,1	20,3	20,9	26,08						
	Media	Mujeres	14,6	15,9	16,4	14,47	25,3	22,6	21,7	19	-3,6	
		Hombres	15,2	15,6	15,7	17,87						
	Baja	Mujeres	16,9	17,2	17,9	13,49	29,3	23,5	25,6	19,5	-4	
		Hombres	20,1	20,3	20,9	16,75						

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019.

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

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

Respecto a los **grandes grupos de ocupación**, se detecta una brecha salarial total muy significativa en la **ganancia media anual** de las ocupaciones con menor cualificación ("ocupación baja"), que asciende al 36,9% en 2019 (9.867€), si bien **la evolución ha sido positiva respecto a 2016**, habiendo disminuido la brecha en 4,2 puntos. Esta evolución positiva se aprecia igualmente para las ocupaciones con cualificación media y alta.

Analizando los **datos por hora normal del trabajo**, se aprecia la misma tendencia favorable, reduciéndose la brecha considerablemente en el caso de las ocupaciones de mayor cualificación, 6,1 puntos. En el caso de las ocupaciones media y baja, la brecha se ha reducido en ambos casos, sin embargo, la brecha más alta sigue siendo la correspondiente a las ocupaciones de menor cualificación (19,5%).

A pesar de la evolución favorable, en la contratación indefinida continúa detectándose una importante brecha salarial, mientras que en los contratos de duración temporal las mujeres ganan más que los hombres de media y por hora trabajada

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN TIPO DE CONTRATO

Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2016-2019

Indicador	Tipo de contrato	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2017 €	dato en 2018 €	dato en 2019 €	BS % 2009	BS % 2016	BS % 2018	BS % 2019	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2019
Ganancia media anual por persona trabajadora €	Indefinido	Mujeres	24.572,6	25.024,6	26.140,4	27.128,3	25,1	25,8	24,4	24	-1,9	
		Hombres	33.130,2	33.774,4	34.598,4	35.672,9						
	Temporal	Mujeres	17.220	19.967,2	20.603,7	23.100,4	5,8	18,3	6	-5,3	-23,6	
		Hombres	21.085,1	21.940,8	21.916,1	21.938,2						
Ganancia por hora normal de trabajo €	Indefinido	Mujeres	22,54	22,46	23,19	18,6	19,9	16,0	14,3	13,7	-2,2	
		Hombres	25,23	24,78	26,82	21,6						
	Temporal	Mujeres	13,02	13,32	13,53	17,8	5,1	4,2	-4,3	-13,6	-17,8	
		Hombres	16,83	17,08	17,29	15,7						

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019.

Desde el punto de vista del **tipo de contrato**, el de **duración indefinida continúa presentando una importante brecha salarial**, si bien la evolución ha sido favorable respecto a 2016. En 2016, la brecha se situaba en un valor del 25,8% (8.557€) en el caso de la ganancia media anual y del 16% en el caso de la ganancia por hora normal de trabajo, mientras que en 2019 la situación ha mejorado para la brecha salarial por hora (reducción de 2,2 puntos) y de la ganancia media anual (reducción de 1,9 puntos). A pesar de esta evolución positiva, los hombres siguen cobrando 8.544€ de media anual y 3€ más por hora de trabajo en el caso de la contratación indefinida.

En el caso de las **personas con contrato temporal**, por el contrario, la ganancia media anual por persona trabajadora y por hora de trabajo es mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Así, las mujeres con contratos de duración temporal ganan 1.162 € más que los hombres de media anual y 2,1€ más por hora normal de trabajo.

La brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora se reduce en casi todos los tramos de edad respecto a 2016

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN TRAMOS DE EDAD

Valores absolutos (euros) y porcentajes. CAE. 2016-2019

Indicador	Tipo de contrato	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2017 €	dato en 2018 €	dato en 2019 €	BS % 2009	BS % 2016	BS % 2018	BS % 2019	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2019
Ganancia media anual por persona trabajadora €	Menos de 25 años	Mujeres	..	..	12.531,7	12.403,8	11,6	..	20,3	7,6	-4	
		Hombres	..	15.894,7	15.723,2	13.423,7						
	De 25 a 34 años	Mujeres	19.863,2	19.546,5	19.924,5	20.620,4	18	16,7	19,3	18,5	1,9	
		Hombres	23.836,0	24.405,9	24.679,0	25.309,7						
	De 35 a 44 años	Mujeres	23.765,2	24.096,1	24.042,0	25.749,9	22,9	23,3	25,5	22,6	-0,7	
		Hombres	30.993,8	31.569,5	32.269,5	33.273,4						
	De 45 a 54 años	Mujeres	24.660,2	25.708,8	26.782,1	27.816,7	21,7	26,8	23,6	21,8	-5	
		Hombres	33.672,9	33.749,2	35.058,6	35.577,1						
	55 y más años	Mujeres	25.167,4	26.316,8	28.714,4	29.995,0	23,3	25,3	16,7	14,9	-10,5	
		Hombres	33.710,1	34.564,4	34.466,9	35.233,2						

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019.

La **ganancia media anual por tramos de edad** presenta una mayor diferencia por sexo en el tramo de 35 a 44 años, que se refleja en una brecha salarial del 22,6% (7.523€) en 2019. Le sigue de manera cercana el tramo de 45 a 54 años, con una brecha del 21,8%, seguido por el tramo de 25 a 34 años, con una brecha del 18,5%.

Respecto a 2016, **la brecha se reduce en casi todos los tramos de edad**, destacando especialmente la reducción en más de 10 puntos en el tramo de 55 y más años. Por el contrario, en el tramo de edad entre 25 y 34 años, la brecha aumenta casi dos puntos respecto a las cifras de 2016.

La brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora de las personas nacidas fuera de España se ha reducido significativamente en la última década

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA NACIONALIDAD

Valores absolutos. CAE. 2016-2019

Indicador	Nacionalidad	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2017 €	dato en 2018 €	dato en 2019 €	BS % 2009	BS % 2016	BS % 2018	BS % 2019	Dif. desde 2009	Evolución 2009-2019
Ganancia media anual por persona trabajadora €	España	Mujeres	23.614,5	24.411,0	25.141,3	26.484,5	22,1	25	23,1	20,2	-1,9	
		Hombres	31.491,4	32.195,5	32.689	33.197,8						
	Resto del mundo	Mujeres	..	..	-15.546,3	-17.365	29,9	..	32	18,1	-11,8	
		Hombres	-21.491,5	-20.914,1	-22.857,5	-21.213						

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019.

Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Analizando la **ganancia media anual por persona trabajadora por nacionalidad**, los datos apuntan hacia una menor brecha salarial de las personas nacidas fuera de España en 2019, lo que supone una evolución muy positiva de la situación respecto a 2009, con una reducción relevante de la brecha entre la población de nacionalidades distintas a la española, concretamente 11,8 puntos de 2009 a 2019, mientras que entre la población española tan solo se ha reducido en 1,9 puntos.

Cada vez un número mayor de mujeres perciben pensiones de jubilación, si bien el importe medio de las misma es aún inferior al de los hombres

BRECHA DE PENSIONES

Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2016-2020

Indicador	Tipología de pensión	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2017 €	dato en 2018 €	dato en 2019 €	dato en 2020 €	BS % 2016	BS % 2020	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2020
Pensiones medias por tipología y sexo €	Incapacidad	Mujeres	1.014,7	1.029,8	1.047,9	1.082,9	1.096,1	20,3	18,3	-2	
		Hombres	1.273,0	1.278,7	1.292,5	1.329,6	1.341,7				
	Jubilación	Mujeres	856,8	892,1	934,4	992,5	1.026	44,1	38,9	-5,2	
		Hombres	1.533,8	1.559,2	1.592,3	1.650,2	1.679,1				
	Viudedad	Mujeres	768,9	781,3	808,7	882,0	900,2	-26,8	-40,8	-14	
		Hombres	606,5	609,5	616,1	635,4	639,5				
	Orfandad	Mujeres	443,8	449,2	458,4	479,8	486,8	-0,9	1,4	2,2	
		Hombres	440,0	450,2	462,2	483,1	493,6				
	A favor de familiares	Mujeres	652,4	663,2	677,1	714,4	734,4	-0,9	0,5	1,4	
		Hombres	646,7	664,1	684,6	714,3	738,1				
Número de pensiones de jubilación y de viudedad	Jubilación	Mujeres	123.091	127.377	132.260	136.958	140.127	-	-	-	
		Hombres	217.949	220.343	222.957	225.357	225.699				
	Viudedad	Mujeres	126.789	126.556	126.554	126.536	125.840	-	-	-	
		Hombres	8.477	8.673	8.810	8.900	9.101				

Fuente: Elaboración propia a partir los datos de Seguridad Social. eSTADISS. Estadísticas de pensiones.

Los salarios y las diferencias salariales tienen un efecto directo en la percepción de las pensiones y la brecha de género que se genera en las mismas, detectándose diferencias tanto en la tipología de pensión como en su importe medio. Así, si bien se aprecia que un número cada vez mayor de mujeres perciben pensiones de jubilación, esto es, han accedido al mercado de trabajo, su número sigue siendo mucho menor que en el caso de los hombres. De este modo, **el 53% de las mujeres pensionistas (125.840) perciben pensiones de viudedad (no contributivas), mientras que el 96% de los hombres pensionistas (225.699) perciben pensiones de jubilación (contributivas)**. En el caso de las mujeres, las pensiones de jubilación suponen un 47% del total de las pensiones que reciben (140.127).

Por otra parte, desde 2016 el **importe medio de las distintas tipologías de pensiones** (incapacidad, jubilación, viudedad, orfandad,...) percibidas por las mujeres ha aumentado, si bien, en todos los casos salvo en el de viudedad, siguen percibiendo un importe menor que los hombres, cuyas pensiones también han crecido en este periodo. Cabe destacar la reducción de la **brecha en las pensiones por jubilación** que se reduce en 5,2 puntos respecto a 2016, lo que significa que las mujeres en 2020 perciben 169€ más que en 2016, aunque siguen ganando 653€ menos que los hombres..

Continúa dándose una mayor presencia de hombres en la Formación profesional de Grado Medio y Superior, y una presencia mayoritaria de mujeres en los estudios universitarios

Alumnado total en la CAE en la enseñanza reglada según niveles y sexo

Valores absolutos y porcentajes horizontales. CAE. Cursos 2015-2016 y 2019-2020

Nivel de instrucción	Curso 2015/2016					Curso 2019/2020				
	Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Educación infantil	93.389	45.298	48,5%	48.091	51,5%	85.239	41.434	48,6%	43.805	51,4%
Educación primaria	128.613	62.096	48,3%	66.517	51,7%	130.041	62.953	48,4%	67.088	51,6%
Educación secundaria (ESO)	79.668	38.560	48,4%	41.108	51,6%	86.304	41.861	48,5%	44.443	51,5%
Bachillerato	30.045	15.781	52,5%	14.264	47,5%	31.234	17.080	54,7%	14.154	45,3%
Formación Profesional de Grado Medio	13.993	4.841	34,6%	9.152	65,4%	15.102	5.230	34,6%	9.872	65,4%
Formación Profesional de Grado Superior	19.723	7.413	37,6%	12.310	62,4%	22.016	7.990	36,3%	14.026	63,7%
Estudios Universitarios	66.830	35.231	52,7%	31.599	47,3%	68.237	36.860	54,0%	31.377	46,0%
Educación de Personas Adultas (EPA)	15.482	7.341	47,4%	8.141	52,6%	13.240	6.842	51,7%	6.398	48,3%
Enseñanzas de régimen especial	33.504	21.316	63,6%	12.188	36,4%	29.899	18.867	63,1%	11.032	36,9%

Fuente: EUSTAT.

Analizando la enseñanza según niveles de instrucción, la presencia de hombres y mujeres resulta equilibrada durante las primeras etapas educativas y el bachillerato. Sin embargo, esta tendencia refleja **ciertas diferencias en las fases educativas posteriores, en las cuales cabe destacar una presencia mayoritaria de los hombres en la Formación Profesional de Grado Medio (65,4%) y Superior (63,7%).**

En el ámbito Universitario, la presencia de mujeres sigue siendo superior y continúa aumentando, situándose en el curso 2019-2020 en un 54%. Del mismo modo, la participación de las mujeres continúa resultando predominante en las enseñanzas de régimen especial (63,1%).

Las jóvenes de la CAE continúan manteniendo una presencia baja en la Formación Profesional de Grado Medio

Alumnado de Formación Profesional de Grado Medio de la CAE por familia profesional y sexo

Valores absolutos y porcentajes horizontales. CAE. Cursos 2016-2017 y 2019-2020. Fuente: Eustat.

Familias de Formación Profesional de Grado Medio	curso 2016/2017			curso 2019/2020		
	Total (Abs.)	Mujeres (%h.)	Hombres (%h.)	Total (Abs.)	Mujeres (%h.)	Hombres (%h.)
Actividades físicas y deportivas	117	29,1%	70,9%	112	21,4%	78,6%
Administración y gestión	1.077	60,4%	39,6%	1.217	60,9%	39,1%
Agraria	256	19,5%	80,5%	258	18,2%	81,8%
Artes gráficas	273	38,1%	61,9%	257	41,6%	58,4%
Comercio y marketing	394	53,0%	47,0%	396	45,7%	54,3%
Edificación y obra civil	94	28,7%	71,3%	148	23,0%	77,0%
Electricidad y electrónica	1.332	4,0%	96,0%	1.350	4,1%	95,9%
Energía y agua	-	-	-	-	-	-
Fabricación mecánica	2.039	3,1%	96,9%	2.284	6,0%	94,0%
Hostelería y turismo	869	35,2%	64,8%	828	36,2%	63,8%
Imagen personal	887	94,1%	5,9%	759	89,1%	10,9%
Imagen y sonido	46	15,2%	84,8%	49	20,4%	79,6%
Industrias alimentarias	160	61,9%	38,1%	166	57,2%	42,8%
Informática y comunicaciones	935	6,7%	93,3%	1.109	7,7%	92,3%
Instalación y mantenimiento	1.009	2,5%	97,5%	1.181	3,8%	96,2%
Madera, mueble y corcho	252	5,6%	94,4%	284	13,7%	86,3%
Marítimo pesquera	190	3,2%	96,8%	174	5,2%	94,8%
Química	85	52,9%	47,1%	108	54,6%	45,4%
Sanidad	2.309	74,9%	25,1%	2.213	75,8%	24,2%
Seguridad y medio ambiente	-	-	-	-	-	-
Servicios socioculturales y a la comunidad	912	77,2%	22,8%	1.045	80,3%	19,7%
Textil, confección y piel	-	-	-	23	78,3%	21,7%
Transporte y mantenimiento de vehículos	1.203	3,1%	96,9%	1.141	4,6%	95,4%
TOTAL	14.439	35,1%	64,9%	15.102	34,6%	65,4%

Las jóvenes de la CAE continúan manteniendo una **presencia baja en la Formación Profesional de Grado Medio**, que se ha concretado en un **34,6% para el curso 2019/2020**.

Analizando las diferencias entre las diversas familias de formación, **predominan las formaciones de carácter técnico, fabricación y/o mantenimiento en los hombres y las de perfil humanístico, social o de servicios en las mujeres**.

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

Destaca por su previsible trascendencia a futuro la brecha que se produce en la familia de Informática y comunicaciones, donde la presencia de las mujeres, si bien ha aumentado en los últimos años, aún apenas representa poco más del 7% del alumnado.

Igualmente se mantiene la baja presencia femenina en la Formación Profesional de Grado Superior, si bien aumenta ligeramente respecto a años anteriores

Alumnado de Formación Profesional de Grado Superior de la CAE por familia profesional y sexo.

Valores absolutos y porcentajes horizontales. CAE. Cursos 2016-2017 y 2019-2020. Fuente: Eustat.

Familias de formación Profesional de Grado Superior	curso 2016/2017			curso 2019/2020		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
	(Abs.)	(%h.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(%h.)
Actividades físicas y deportivas	790	19,9%	80,1%	760	23,6%	76,4%
Administración y gestión	2.373	62,9%	37,1%	2.462	63,5%	36,5%
Agraria	246	16,7%	83,3%	255	20,4%	79,6%
Artes gráficas	256	53,9%	46,1%	270	56,7%	43,3%
Comercio y marketing	1.093	47,0%	53,0%	1.161	42,0%	58,0%
Edificación y obra civil	335	35,8%	64,2%	295	36,6%	63,4%
Electricidad y electrónica	2.433	5,8%	94,2%	2.375	8,2%	91,8%
Energía y agua	120	12,5%	87,5%	115	9,6%	90,4%
Fabricación mecánica	2.917	9,8%	90,2%	3.308	12,9%	87,1%
Hostelería y turismo	1.032	49,2%	50,8%	975	49,1%	50,9%
Imagen personal	392	96,7%	3,3%	397	94,5%	5,5%
Imagen y sonido	549	28,2%	71,8%	572	25,3%	74,7%
Industrias alimentarias	12	66,7%	33,3%	20	60,0%	40,0%
Informática y comunicaciones	1.867	12,2%	87,8%	2.165	14,8%	85,2%
Instalación y mantenimiento	1.346	5,9%	94,1%	1.546	6,9%	93,1%
Madera, mueble y corcho	75	17,3%	82,7%	73	34,2%	65,8%
Marítimo pesquera	247	5,7%	94,3%	240	2,9%	97,1%
Química	462	50,9%	49,1%	490	60,2%	39,8%
Sanidad	1.408	73,7%	26,3%	1.607	77,3%	22,7%
Seguridad y medio ambiente	151	33,1%	66,9%	116	33,6%	66,4%
Servicios socioculturales y a la comunidad	2.246	78,3%	21,7%	2.101	78,0%	22,0%
Textil, confección y piel	112	88,4%	11,6%	108	88,0%	12,0%
Transporte y mantenimiento de vehículos	550	3,5%	96,5%	605	5,6%	94,4%
TOTAL	21.012	35,6%	64,4%	22.016	36,3%	63,7%

La participación de las mujeres en la Formación Profesional de Grado Superior ha aumentado hasta alcanzar el 36,3%, pero este incremento se limita a 7 décimas respecto al curso 2016-2017.

Por familias de formación, la segregación formativa de los hombres y de las mujeres en las familias de Formación Profesional de Grado Superior refleja el mismo comportamiento que en la Formación Profesional de Grado Medio con menor proporción de mujeres en las ramas industriales.

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

La presencia de mujeres en los estudios universitarios sigue creciendo, alcanzando el 54% del alumnado en el curso 2019-2020

Alumnado total en las universidades de la CAE según rama de estudios y sexo

Valores absolutos y porcentajes horizontales. CAE. Cursos 2016-2017 y 2019-2020. Fuente: Eustat.

Rama de especialización	curso 2016/2017					curso 2019/2020				
	Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Artes y humanidades	6.361	3.925	61,7%	2.436	38,3%	6.189	3.883	62,7%	2.306	37,3%
Ciencias	4.059	2.133	52,5%	1.926	47,5%	4.312	2.185	50,7%	2.127	49,3%
Ciencias de la salud	8.729	6.512	74,6%	2.217	25,4%	8.969	6.892	76,8%	2.077	23,2%
Ciencias sociales y jurídicas	31.344	17.993	57,4%	13.351	42,6%	33.005	19.533	59,2%	13.472	40,8%
Ingeniería y arquitectura	16.027	4.529	28,3%	11.498	71,7%	15.762	4.367	27,7%	11.395	72,3%
Sin determinar	310	139	44,8%	171	55,2%	-	-	-	-	-
TOTAL	66.830	35.231	52,72%	31.599	47,28%	68.237	36.860	54,02%	31.377	45,98%

La presencia de hombres y mujeres en la enseñanza universitaria resulta más equilibrada que en la formación profesional, siendo **ligeramente superior el número de alumnas universitarias que suponen el 54,02% del alumnado matriculado** en las universidades de la CAE en 2019-2020, un 1,3% más que en el curso 2016-2017.

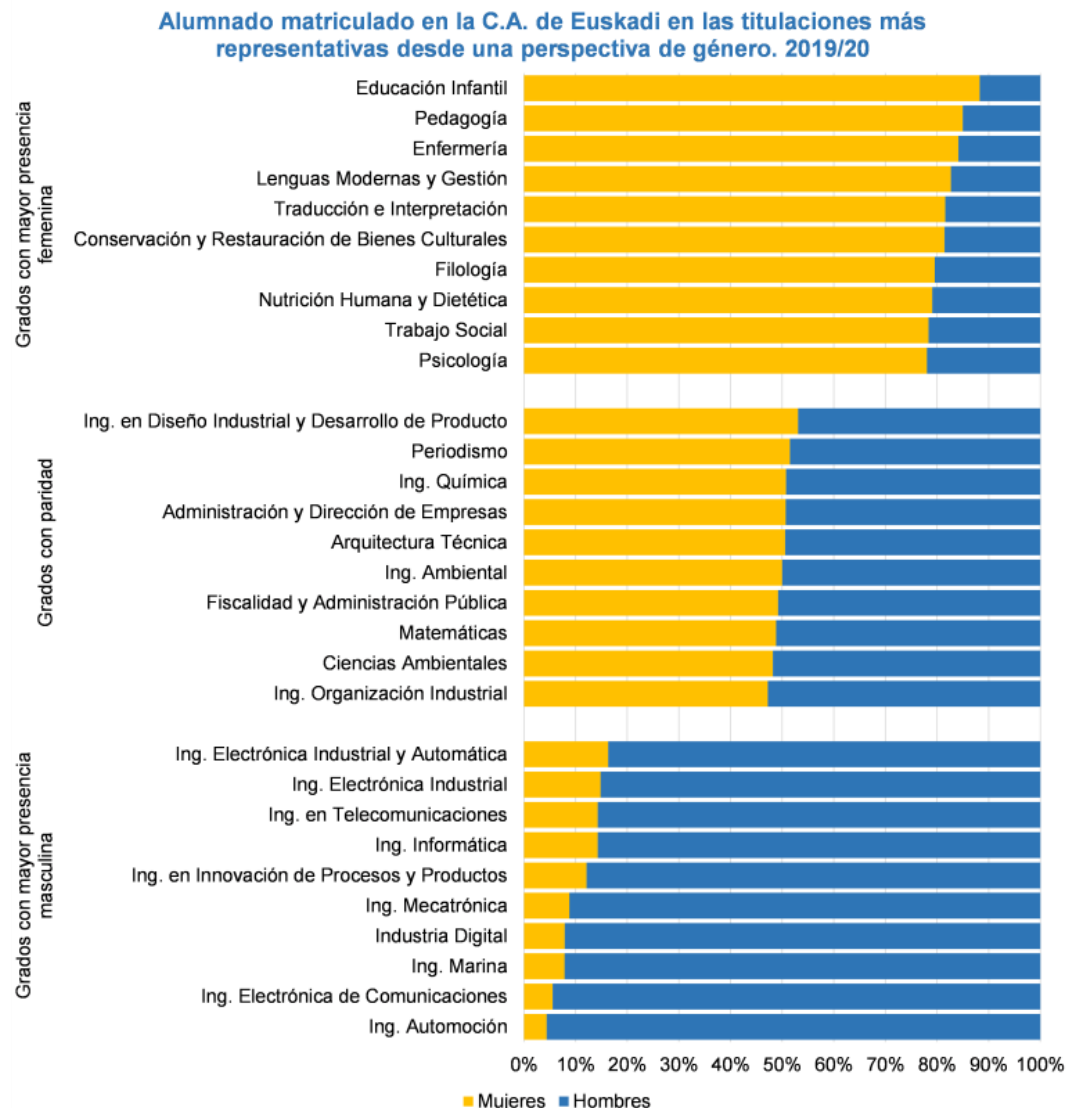
Por áreas de conocimiento, **Ciencias Sociales y Jurídicas continúan concentrando casi la mitad del total de las matriculaciones**, área en la que las mujeres suponen el 59,2% del total del alumnado en el curso 2019-2020, y en la que participa el 53% de las mujeres que cursan estudios universitarios en la CAE (19.533), a gran distancia respecto a otras áreas de Conocimiento

Al igual que en los ámbitos de formación profesional, se aprecian diferencias en las ramas de especialización universitaria. De este modo, **los hombres tienen una presencia mayoritaria en la especialización de Ingeniería y arquitectura (72,3%)**, mientras que las mujeres son mayoría en las Ciencias de la salud (76,8%). Las ciencias constituyen la rama de especialización con una distribución más equilibrada.

Continúa el predominio de la presencia masculina en el alumnado de la rama de ingeniería

Los estudios más masculinizados continúan siendo de la rama de ingeniería. Prácticamente todas las carreras que tuvieron menos de una cuarta parte de mujeres pertenecía a este grupo. El desequilibrio fue especialmente acusado en las ingenierías de Automoción, Electrónica de Comunicaciones, Marina, Mecatrónica y en Industria Digital, donde la proporción de mujeres no alcanzó el 10%.

Por otro lado, las titulaciones con mayor presencia femenina fueron Educación Infantil, Pedagogía, Enfermería, Lenguas Modernas y Gestión, Traducción e Interpretación y Conservación y Restauración de Bienes Culturales. Sin embargo, en ninguna de ellas el porcentaje de mujeres superó el 90%.



Fuente: Eustat. Estadística universitaria

Aumenta ligeramente el porcentaje de mujeres que participan en alguna actividad formativa

Porcentaje de personas de 25 a 64 años en formación permanente en la CAE según sexo

Porcentajes. CAE. Años 2015 y 2019. Fuente: Emakunde "Cifras 2020, Mujeres y Hombres en Euskadi"

Año 2015				Año 2019			
Total	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M (%)	Total	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M (%)
12,90%	13,70%	12,10%	-1,60%	13,00%	14,60%	11,30%	-3,30%

Con respecto a la formación continua/permanente y la consiguiente capacitación técnica, los últimos datos disponibles reflejan que el **14,6% de las mujeres en el tramo de edad de potencial acceso al mercado laboral (con edades entre 25 y 64 años) de la CAE participan en alguna actividad formativa** de educación o formación permanente. Un 3,3% más que los hombres.

Respecto a la situación en 2015, los datos de 2019 revelan una ligera reducción de la participación de los hombres frente a un, también ligero, incremento en la presencia de las mujeres en esta formación.

Las tasas de actividad y ocupación de las mujeres continúan siendo inferiores a las de los hombres, mientras que la tasa de paro se sitúa 0,3 puntos por encima de la de los hombres

Tasa de actividad, de ocupación y de paro de la población de 16 y más años de la CAE

Promedio anual (%). CAE. Años 2016 y 2020. Fuente: Eustat "Población en Relación con la Actividad"

Indicador	Año 2016				Año 2020				Var. 2016-2020	
	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M (%)	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Tasa de actividad	57,2	52,3	62,5	10,2	55,7	51,3	60,6	9,3	-1,00	-1,9
Tasa de ocupación	49,3	45	54	9	49,8	45,7	54,2	8,5	0,70	0,2
Tasa de paro	13,8	13,9	13,7	-0,2	10,6	10,8	10,5	-0,3	-3,10	-3,2

Con respecto a la situación laboral, en 2020, **la tasa de actividad de las mujeres de la CAE en 2020 asciende al 51,3%**, situándose a 9,3 puntos de la tasa de actividad de los hombres (60,6%), lo que significa que en los últimos cuatro años se ha reducido esta diferencia en casi un punto.

En el caso de la **tasa de ocupación**, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres aumenta ligeramente respecto al año 2016, si bien la tasa de las mujeres es, en 2020, 8,5 puntos más baja que la tasa de ocupación masculina (45,7% y 54,2%, respectivamente). A pesar de mantenerse esta diferencia, la evolución respecto a 2016 es positiva, habiéndose reducido esta diferencia en medio punto.

Por su parte, la **tasa de desempleo** femenina se sitúa ligeramente por encima de la masculina (0,3 puntos superior en 2020). En ambos casos igualmente este indicador mejora respecto a 2016, disminuyendo en más de 3 puntos porcentuales tanto para los hombres como para las mujeres.

Los sectores de la construcción, industria y sector primario cuentan con un empleo fuertemente masculinizado, mientras que esta tendencia se invierte para el sector servicios

Población ocupada de 16 y más años de la CAE según sector económico y sexo

Valores absolutos y porcentajes horizontales y verticales. CAE. Años 2016 y 2020. Fuente: Eustat. Estadística municipal de actividad

Sector de actividad	2016							2020						
	Total	Mujeres			Hombres			Total	Mujeres			Hombres		
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(%v)	(Abs.)	(%h.)	(%v)	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(%v)	(Abs.)	(%h.)	(%v)
Agricultura, Ganadería y Pesca	9.967	2.900	29,1%	0,7%	7.067	70,9%	1,5%	9.443	2.369	25,1%	0,5%	7.074	74,9%	1,4%
Industria	172.173	36.005	20,9%	8,5%	136.168	79,1%	29,0%	176.866	37.078	21,0%	8,1%	139.788	79,0%	28,2%
Construcción	51.907	6.168	11,9%	1,4%	45.739	88,1%	9,7%	53.092	6.083	11,5%	1,3%	47.009	88,5%	9,5%
Servicios	661.410	380.455	57,5%	89,4%	280.955	42,5%	59,8%	715.669	414.323	57,9%	90,1%	301.346	42,1%	60,9%
TOTAL	895.457	425.528	47,5%	100,0%	469.929	52,5%	100,0%	955.070	459.853	48,1%	100,0%	495.217	51,9%	100,0%

En cuanto a sectores de actividad, **más del 90% de las mujeres se encontraban ocupadas en el sector servicios en 2020**. Con 37.078 mujeres en la industria (el 8,1% del empleo total de las mujeres), este sector se mantiene como el segundo con mayor número de mujeres empleadas, si bien **casi el 80% del total de personas ocupadas en la industria son hombres**. La construcción, con 6.083 mujeres (y 47.009 hombres), se sitúa en tercer lugar, aunque a gran distancia de los anteriores. Por último, el sector primario, con 2.369 mujeres trabajando en actividades de agricultura, ganadería o pesca, supone el 1,1% de la ocupación total (y el 0,5% de las mujeres ocupadas).

El análisis de la distribución de la población ocupada por sectores de actividad, pone de relieve las diferencias por sexo ya apuntadas en el análisis sobre las ramas de formación. Así, **construcción, industria y sector primario cuentan con un empleo fuertemente masculinizado**: los hombres suponen entre el 88,5% y el 74,9% del total en los tres sectores.

De este modo, los sectores de la **agricultura, ganadería y pesca y de la industria muestran una proporción de hombres 3 veces superior a la de las mujeres**. **Esta tendencia se acentúa para el sector de la construcción**, siendo la proporción de hombres 8 veces superior respecto a la de las mujeres (88,5% hombres y 11,5% mujeres).

Esta tendencia **se invierte para el sector servicios**, con una presencia de las mujeres del 57,9%.

Respecto a los datos de 2016, apenas se observan diferencias.

Las tasas de temporalidad y de empleo a tiempo parcial de las mujeres se mantienen por encima de las de los hombres

Distribución de las personas asalariadas en la CAE por tipo de contrato
Porcentajes respecto del total. CAE. Años 2016 a 2020 (IV Trimestre). Fuente: INE. “Encuesta de Población Activa”

	Tipo de contrato	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Ambos sexos (%)	De duración indefinida	76,6	73,9	73,5	76,0	77,4
	Temporal	23,4	26,1	26,5	24,0	22,6
Hombres (%)	De duración indefinida	79,1	76,4	76,0	78,7	80,8
	Temporal	20,9	23,6	24,0	21,3	19,2
Mujeres (%)	De duración indefinida	73,9	71,4	70,8	73,3	74,0
	Temporal	26,1	28,6	29,2	26,7	26,0

Distribución de las personas ocupadas en la CAE por tipo de jornada
Porcentajes respecto del total. CAE. Años 2016 a 2020 (IV Trimestre). Fuente: INE. “Encuesta de Población Activa”

Tipo de jornada	Año 2016			Año 2017			Año 2018			Año 2019			Año 2020		
	Total	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total	Hombres (%)	Mujeres (%)
Jornada a tiempo completo	82,3	92,8	70,5	83,2	92,0	73,3	83,6	92,9	73,5	82,5	92,7	71,5	84,2	93,8	73,8
Jornada a tiempo parcial	17,7	7,2	29,5	16,8	8,0	26,7	16,4	7,1	26,5	17,5	7,3	28,5	15,8	6,2	26,2

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

De este modo, la tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres alcanza un 26,2% en 2020, lo cual supone 20 puntos más que la correspondiente a los hombres, mientras que en 2016 la diferencia alcanzaba los 22,3 puntos.

En cuanto al tipo de contrato, los contratos temporales de las mujeres son 6,8 puntos superiores a los de los hombres, mientras que en 2016 la diferencia era menor, de 5,2 puntos.

Casi el 60% de las mujeres ocupadas cuenta con jornada habitual continuada, 6,5 puntos más que los hombres

Población ocupada por tipo de jornada laboral, según características sociodemográficas en la CAE
Porcentaje. CAE. 2017 y 2020. Fuente: Eustat. “Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal”

		2017		2020	
Flexibilidad y horarios		Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Jornada habitual	Continuada	56,90%	49,20%	59,10%	52,60%
	Partida (mañana y tarde)	33,30%	41,50%	28,90%	35,80%
	Mixta (continuada y partida)	9,70%	9,40%	12%	11,60%
Horario nocturno (*)		10,90%	17,70%	9,90%	15,20%
Trabajo en fin de semana	Siempre	18,80%	9,90%	17,90%	10%
	A veces	24,40%	34,30%	21,90%	29,20%
Trabajo a turnos		20,30%	24,10%	21,50%	24,30%

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

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

Un **59% de las mujeres** ocupadas cuentan con una **jornada habitual continuada**, porcentaje que es 6,5 puntos superior al de los hombres que se encuentran más frecuentemente en empleos de jornada partida. Diferencia que se ha acrecentado en los últimos tres años.

Respecto al horario nocturno, es notable la diferencia, así **la proporción de hombres (15,2%) resulta bastante superior al de las mujeres (9,9%)**.

Las diferencias se muestran también en el **trabajo en fin de semana**. En el que se realiza de forma permanente, el porcentaje de mujeres ocupadas llega casi a duplicar el porcentaje de hombres que trabajan siempre en fin de semana (17,9% frente a 10%), mientras que, en el ocasional, la proporción de hombres es superior (28,1% frente a 21,7%).

Casi **uno de cada cuatro hombres trabaja a turnos** (24,3%), proporción que en las mujeres se sitúa en más de una de cada cinco (21,5%).

Los hombres cuentan con horarios flexibles de salida, mientras el trabajo en domicilio es más habitual entre las mujeres

Población ocupada por tipo de horario y flexibilidad, según características sociodemográficas en la CAE

Porcentaje. CAE. 2017 y 2020. Fuente: Eustat. "Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal"

Flexibilidad y horarios		2017			2020		
		Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M
Horario flexible de salida		31,40%	37,60%	6,20%	29,30%	35,60%	6,30%
Prolongación de la jornada	Casi nunca	62,80%	58,80%	-4,00%	57,60%	58,70%	1,10%
	Algunas veces	17,90%	17,40%	-0,50%	18%	18,80%	0,80%
	Casi siempre	19,30%	23,80%	4,50%	24,40%	22,50%	-1,90%
Trabajo en domicilio	Al menos la mitad de los días	6,40%	4,70%	-1,70%	11,70%	10%	-1,70%
	Ocasionalmente	8,60%	8,10%	-0,50%	7%	7,50%	0,50%
	Ningún día	85,00%	87,20%	2,20%	81,30%	82,50%	1,20%

En 2020 se mantiene la diferencia entre las mujeres y los hombres en cuanto a la **flexibilidad de los horarios de salida**: el 35,6% de los hombres cuentan con horarios flexibles, frente al 29,3% de las mujeres.

Respecto a la frecuencia de prolongación de la jornada laboral, el 58,7% de los hombres no requiere prolongar casi nunca su jornada, mientras que el 24,4% de las mujeres ven incrementarse su jornada laboral con frecuencia, casi 2 puntos porcentuales más de hombres en esa situación

El trabajo en el domicilio propio es, por otra parte, más habitual entre las mujeres: el 11,7% trabajan en su domicilio al menos la mitad de los días, y el 7% lo hace ocasionalmente. El porcentaje de mujeres en esta situación ha aumentado considerablemente respecto a 2017, año en el que solo el 6,4% trabajaba en el domicilio al menos la mitad de los días.

Las mujeres encuentran una mayor dificultad que los hombres para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Población ocupada de la CAE por grado de dificultad para compaginar aspectos de conciliación según sexo
Media. CAE. 2017 y 2020. Fuente: Eustat. “Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal”

	2017			2020				
Aspecto de conciliación	Valoración (1-10)	Total	Valoración Mujeres (1-10)	Valoración Hombres (1-10)	Valoración (1-10)	Total	Valoración Mujeres (1-10)	Valoración Hombres (1-10)
Con cuidado de hijos/as menores	4,4		4,2	4,5	4,2		4,2	4,3
Con cuidado de personas dependientes	4,7		4,6	4,8	4		4,4	3,7
Con tareas del hogar	3,7		3,6	3,7	3,4		3,5	3,4
Con gestiones burocráticas	3,9		4	3,9	3,9		4	3,7
Con actividades personales	4,1		4,1	4,1	4		4,1	3,9
Globalmente	3,9		3,9	3,9	3,8		3,8	3,7

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

En relación a la dificultad de compaginar la vida laboral, familiar y personal, **la valoración difiere entre hombres y mujeres en función de los diferentes aspectos o motivos de conciliación.**

El **cuidado de personas dependientes** se sitúa como la actividad más difícil de compatibilizar para las mujeres (4,4) y seguida del **cuidado de menores** (4,2), mientras que en el caso de los hombres el cuidado de menores es el aspecto más difícil de compaginar con el empleo remunerado (4,3), seguido por la realización de actividades personales (3,9) y el cuidado de personas dependientes (3,7).

A nivel global, el foco de mayor dificultad se sitúa en el **área de cuidados, tanto de menores como de personas dependientes.**

Las mujeres dedican, como promedio, una hora y diez minutos más a las labores domésticas por jornada y una hora menos al trabajo y a la formación que los hombres

Tiempo promedio por persona de la CAE según tipo de actividad y sexo en el periodo de un día
Horas promedio (horas:minutos). CAE. 2013 y 2020. Fuente: Eustat. “Encuesta de presupuestos de tiempo”.

Tipo de actividad	2013			2020				Dif. Desde 2013	
	Total (hh.mm)	Mujeres (hh.mm)	Hombres (hh.mm)	Total (hh.mm)	Mujeres (hh.mm)	Hombres (hh.mm)	Dif. H-M	Mujeres (hh.mm)	Hombres (hh.mm)
Necesidades fisiológicas	11:56	11:59	11:53	12:17	12:23	12:09	- 0:14	0:24	0:16
Trabajo y formación	6:46	6:15	7:13	7:05	6:33	7:35	1:02	0:18	0:22
Trabajos domésticos	2:45	3:23	1:59	2:35	3:06	1:55	- 1:11	-0:17	-0:04
Cuidado a personas del hogar	2:00	2:08	1:47	2:25	2:41	2:03	- 0:38	0:33	0:16
Vida social	1:34	1:33	1:36	1:51	1:46	1:57	0:11	0:13	0:21
Ocio activo y deportes	2:17	2:02	2:29	2:29	2:13	2:43	0:30	0:11	0:14
Ocio pasivo	3:10	3:04	3:16	2:59	2:54	3:05	0:11	-0:10	-0:11
Trayectos	1:22	1:18	1:26	1:10	1:08	1:12	0:04	-0:10	-0:14

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

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

El tiempo promedio dedicado a los **trabajos domésticos** en el periodo de un día (tiempo social) se ha reducido en 10 minutos desde 2013. La diferencia del tiempo que dedican a este trabajo no remunerado hombres y mujeres también se ha reducido en 13 minutos en dicho periodo, si bien ellas siguen dedicando una cantidad de tiempo mucho más elevada.

Por otro lado, las mujeres dedican de media casi cuarenta minutos más a los **cuidados a personas en el hogar**, mientras que los hombres dedican cuarenta minutos más al ocio activo y a los deportes. Respecto al año 2013, el tiempo dedicado a los cuidados a personas en el hogar ha aumentado, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, pero en el caso de las mujeres ha aumentado el doble que en el de los hombres (33 y 16 minutos, respectivamente).

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

Principales datos sobre la evolución de la brecha salarial en la CAE

- Las principales cifras de retribución salarial de los hombres y de las mujeres de la CAE en 2019 se cuantificaron en una ganancia media anual de 26.197,6€ para las mujeres 32.529,2€ para los hombres; y en una ganancia media por hora normal de trabajo de 18,5€/hora para para mujeres y de 20,4€/hora para los hombres. Esta realidad se reflejó en una **brecha salarial total en la ganancia media anual del 19,5% (7.537€) y del 9,5% en la ganancia por hora normal de trabajo, reflejando un avance positivo en la reducción de la brecha salarial en Euskadi respecto a la situación contemplada en 2016.** Así, la Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora ha descendido en 4,9 puntos porcentuales respecto a 2016 que se situaba en el 24,4%, y la brecha por hora normal de trabajo ha descendido en 4,8 puntos respecto a 2016 (14,3% en 2016).
- Esta evolución positiva también se observa a nivel tanto estatal como europeo**, cuyas brechas salariales se sitúan en el 11,9% a nivel estatal y en el 14,1%, y a nivel europeo (UE 27) en términos de la ganancia por hora normal de trabajo. De manera comparativa, al igual que en 2016, **la situación de la CAE continúa resultando menos desfavorable** que la estatal y que la europea.
- La brecha salarial ha descendido en todos los sectores y, de manera muy destacada, en la industria. La **mayor brecha salarial total en la ganancia media anual continúa produciéndose en el sector servicios, alcanzado un valor del 21,8% (6.149€) en 2019, seguida del sector industrial, con un valor del 12,2% (4.281€).** A diferencia de 2016, la mayor brecha salarial por hora se detecta igualmente en el sector servicios, con un valor del 10,4%, seguida del sector industrial con un 8,7% en 2019.
- Desde el punto de vista de los niveles de ocupación, **la brecha salarial disminuye en todos los grupos de ocupación**, si bien **sigue siendo muy elevada para las ocupaciones con menor cualificación** con una brecha del 36,9% en 2019 (9.867€), si bien la evolución ha sido positiva respecto a 2016, habiendo disminuido la brecha en 4,2 puntos. Esta evolución positiva se aprecia igualmente para las ocupaciones con cualificación media y alta. Analizando los datos por hora normal del trabajo, se aprecia la misma tendencia favorable, reduciéndose la brecha considerablemente en el caso de las ocupaciones de mayor cualificación, 6,1 puntos.
- La brecha tanto en la ganancia media anual como por hora trabajada **se reduce en 2019 tanto para la contratación indefinida como temporal respecto a 2016.** A pesar de esta evolución favorable, en la contratación indefinida **continúa detectándose una importante brecha salarial**, mientras que en los contratos de duración temporal las mujeres ganan más que los hombres de media y por hora trabajada según los últimos datos de 2019.
- Considerando la edad, **la mayor diferencia salarial se encuentra en el tramo de 35 a 44 años**, cuya brecha salarial en relación a la ganancia media anual se sitúa en el 22,6% (7.523€) en 2019. Le sigue de manera cercana el tramo de 45 a 54 años, con una brecha del 21,8%, seguido por el tramo de 25 a 34 años, con una brecha del 18,5%.

- Los salarios y las diferencias salariales tienen un efecto directo en la percepción de las pensiones y la brecha de género que se genera en las mismas, detectándose diferencias tanto en la tipología de pensión como en el su importe medio. Así, si bien se aprecia que **un número cada vez mayor de mujeres perciben pensiones de jubilación, esto es, han accedido al mercado de trabajo, su número sigue siendo mucho menor que en el caso de los hombres**. De este modo, mientras que el 96% de los hombres pensionistas (225.699) perciben pensiones de jubilación (contributivas), en el caso de las mujeres, las pensiones de jubilación suponen un 47% del total de las pensiones que reciben (140.127).

En resumen, los datos muestran una evolución favorable en la reducción de la brecha salarial en la CAE que en 2019 se sitúa en cuanto a ganancia media anual en el 19,5% y en el 9,5% en la ganancia por hora normal de trabajo. Continúa existiendo una segregación sectorial y ocupacional que se traduce en una brecha más alta para el sector servicios y el industrial y para las ocupaciones con una menor cualificación. Las diferencias son asimismo superiores en los contratos de duración determinada y afectan más a las mujeres de entre 35 y 44 años. Todo ello se refleja en las pensiones, especialmente en las de jubilación, cuya brecha asciende al 38,9%.

Principales datos sobre la evolución de los elementos que inciden en la brecha

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

ENSEÑANZA Y FORMACIÓN

- **Persiste la presencia mayoritaria de los hombres** (superior al 87%) en las familias de **Formación Profesional** de Grado Medio y de Grado Superior vinculadas a los **ámbitos técnicos, industriales, de producción y de mantenimiento**.
- **Brecha existente en el ámbito de las competencias digitales**, donde las mujeres representan algo más de un 7% del alumnado de la formación profesional de informática y comunicaciones.
- La **presencia de mujeres en los estudios universitarios sigue creciendo**, alcanzando el 54% del alumnado en el curso 2019-2020. Si bien su **presencia continúa siendo minoritaria** en la especialización de Ingeniería y arquitectura (27,7%), concentrándose en las ciencias de la salud y en las artes y humanidades.
- El 14,6% de las mujeres en el tramo de edad de potencial acceso al mercado laboral (con edades entre 25 y 64 años) participa en **alguna actividad de formación permanente**. Un 3,3% más que los hombres.



EMPLEABILIDAD Y EMPLEO

- Se aprecia una **desigual participación de mujeres y hombres en el mercado laboral**. Las tasas de actividad y ocupación de las mujeres continúan siendo inferiores a las de los hombres, mientras que la tasa de paro se sitúa 0,3 puntos por encima de la de los hombres en 2020.
- **Se mantiene la segregación sectorial desde el punto de vista de la ocupación**, concentrándose las mujeres en empleos del sector servicios, y existiendo una proporción de hombres significativamente superior en los empleos vinculados a la industria, la construcción y el sector primario.
- **Las tasas de temporalidad y de empleo a tiempo parcial de las mujeres se mantienen por encima de las de los hombres**, con una diferencia de 20 puntos respecto a la tasa de empleo parcial de los hombres y de casi 7 puntos respecto a la tasa de empleo temporal.



CONCILIACIÓN Y USO DEL TIEMPO

- Casi el 60% de las mujeres ocupadas cuenta con **jornada habitual continuada**, 6,5 puntos más que los hombres; **mayor frecuencia de trabajo en fin de semana que se realiza de forma permanente**, llegando casi a duplicar el porcentaje de hombres; y menor propensión al horario nocturno que los hombres.
- **Mayor tendencia de las mujeres a prolongar la jornada laboral** y mayor frecuencia de uso de la modalidad de trabajo en el domicilio.
- **Se mantienen las diferencias significativas en el uso del tiempo**, dedicando las mujeres, como promedio a lo largo de una jornada laboral, una hora y diez minutos más a las labores domésticas por jornada y una hora menos al trabajo y a la formación que los hombres.

3.2

Prospectiva y tendencias que pueden influir en la brecha salarial

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

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

ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN	El creciente envejecimiento de la población trae consigo un incremento en la necesidad de cuidados de larga duración que supondrá nuevas oportunidades de empleo, pero también un mayor tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado que, hoy por hoy, en el ámbito doméstico y familiar recae en mayor medida en las mujeres, lo que dificulta conseguir una participación en condiciones de igualdad en el empleo (según datos de la UE el 75 % de las tareas domésticas y de los cuidados no remunerados los realizan mujeres).
MAYOR CORRESPONSABILIDAD	El desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidados entre los hombres y las mujeres dificulta las relaciones y progresión laboral de las mujeres. Existe una tendencia paulatina a una mayor corresponsabilidad que puede facilitar una mayor igualdad real de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, pero es necesario tender hacia un verdadero sistema de corresponsabilidad. Para ello, la Administración Pública y la negociación colectiva pueden jugar un papel clave mediante el uso de los mecanismos que tienen a su alcance, como un aumento y mejora de los sistemas de apoyo y ayuda a las familias.
MENOR POBLACIÓN ACTIVA	En un contexto de disminución de la población activa y escasez de personal cualificado, el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tiene un fuerte efecto positivo en la economía. De este modo, facilitar que las mujeres que, o bien no entran en el mercado laboral, o que en algún momento lo abandonan, apuesten por trabajar en un empleo remunerado puede traducirse en mayor autonomía económica para las mujeres, pero también en un mayor crecimiento económico. Además, la falta de mano de obra implicará una importancia creciente de la retención y atracción de talento que exigirá de las empresas otorgar un papel más relevante a la gestión avanzada de personas.
MISMO TRABAJO Y TRABAJO DE IGUAL VALOR	Se aprecian diferencias en los salarios establecidos para actividades o profesiones que, aun siendo diferentes, se consideran de equivalente valor y requerimientos. En este sentido, los salarios para igual nivel de ocupación tienden a ser menores en las ocupaciones altamente feminizadas que en otras ocupaciones masculinizadas. Asegurar la disposición de estructuras retributivas que garanticen que las mujeres y los hombres reciban una retribución idéntica por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor resulta fundamental para atajar la existencia de brecha salarial. La falta de transparencia retributiva ha sido identificada como uno de los principales obstáculos. En este sentido, se están introduciendo nuevas disposiciones legales para mejorar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución y de oportunidades mediante el aumento de la transparencia retributiva.

AVANCE EN LA ECONOMÍA DIGITAL	Como consecuencia de la rápida transformación y digitalización de la economía y el mercado de trabajo, según datos de la UE, actualmente el 90% de los puestos de trabajo requieren capacidades digitales básicas. Las mujeres solo representan el 17% de las personas que estudian o trabajan en el campo de las TIC en la UE y solo el 36% de las personas graduadas en áreas STEAM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). En esta transición, es fundamental que las mujeres contribuyan a construir ese futuro y que se multiplique el actual número de niñas que adquieren capacidades informáticas para poder influir en la configuración del mundo digital del mañana. Además, el avance en la economía digital supondrá una mayor necesidad de inversión económica y de dedicación por parte de las empresas y las y los trabajadores en las actividades de aprendizaje permanente, así como una demanda creciente de empleos con perfil de conocimiento alto y medio-alto, y demanda decreciente de empleos con perfil de conocimiento bajo y medio-bajo.
FLEXIBILIDAD LABORAL	La flexibilización de las condiciones laborales supone otra vía para la compatibilización de vida familiar, laboral y personal. La incentivación de nuevas formas de trabajo, o el fomento de una organización más flexible del tiempo de trabajo, pueden suponer dos instrumentos efectivos en la búsqueda de este objetivo. En relación con el teletrabajo será necesario tener en cuenta los potenciales riesgos que comporta para las mujeres ya que puede llevar a que éstas asuman mayores cupos de trabajo doméstico, en especial, en relación con el cuidado de hijas e hijos y se alejen de las dinámicas del entorno laboral.
LA PANDEMIA DE COVID-19 Y SUS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES	La pandemia de la COVID-19 ha impactado de manera diferente en mujeres y hombres, no sólo en términos de prevalencia de la enfermedad, sino en clave de consecuencias en el empleo, en los niveles de exclusión social, bienestar emocional, en las relaciones familiares, en la asunción de los cuidados, etc. Además, la pandemia ha derivado en una significativa reducción de la actividad laboral y económica en general. La vuelta a la actividad económica puede presentar ritmos diferentes según los sectores, afectando de forma diferencial a la población ocupada de mujeres y hombres. Para aliviar la situación, es probable que recurran a estrategias tales como la reducción de jornada o el abandono temporal del empleo, lo que reducirá sus oportunidades de inserción laboral, desarrollo y progresión profesional, y limitará su autonomía económica.

3.3

Resultados de la evaluación del Plan Operativo de Acción 2020

Resultados de la evaluación del POA 2019-2020

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 ejecutado 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, tal y como se ha recogido en el apartado de diagnóstico de este documento.

En cualquier caso, no se puede 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.

3.4

Retos y oportunidades para el periodo 2021-2025

Retos y oportunidades para el periodo 2021-2025

A continuación, se recogen algunos aspectos sobre los que se presentan **retos y oportunidades sobre los que se considera relevante avanzar o profundizar de cara al siguiente periodo de planificación** que abarcará hasta 2025 y que se recogerán en el Plan Operativo de Acción 2025:

Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución y de oportunidades mediante el aumento de la transparencia retributiva	Se necesitan medidas que aumenten la transparencia retributiva, alienten a las organizaciones a que revisen sus estructuras retributivas para garantizar la igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. En ello, resultará clave el impulso de la aplicación y despliegue de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 en relación con la exigencia de transparencia retributiva a las empresas y la adaptación de la regulación ayudas para elaborar Planes de Igualdad, así como la promoción de la incorporación en los convenios colectivos y acuerdos de empresa de medidas a favor de la transparencia salarial y medidas de conciliación corresponsable.
Reducir la segregación ocupacional	Continuar impulsando medidas para reducir la segregación ocupacional por sexo, como factor que más incide, hasta un 35%, en la brecha salarial, según el estudio “Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi”. La brecha salarial aumenta notablemente con la feminización de la ocupación y disminuye cuanto más masculinizada sea. Ante esta realidad, es necesario atraer a más mujeres a sectores como el industrial y a ocupaciones más relacionadas con las competencias técnicas y tecnológicas, en los que en muchas ocasiones las mujeres están infrarrepresentadas. Es igualmente necesario desarrollar estrategias para mejorar la valoración y remuneración en los sectores feminizados y, en especial, del sector de cuidados de larga duración. Un sector que resulta estratégico para garantizar el bienestar y la calidad de vida a futuro de todos y todas, y con un gran potencial de generación de empleo.
Profundizar en una educación desde la igualdad y para la igualdad	Los estereotipos de género son una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres y contribuyen en gran medida a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Avanzar en la igualdad salarial exige trabajar el concepto de igualdad desde la infancia a través de itinerarios educativos y laborales desde la base de una educación igualitaria libre de sesgos de género que haga posible ir superando los roles y estereotipos.

Favorecer la corresponsabilidad social	Una de las grandes barreras a las que las mujeres se enfrentan es la de compatibilizar la vida laboral con la vida familiar. El peso de los cuidados de familiares (menores, o personas menores y mayores dependientes) recae casi exclusivamente sobre las mujeres, y mientras no exista una verdadera corresponsabilidad social en los cuidados que implique en mayor medida a los hombres, las instituciones públicas y las empresas, será muy difícil conseguir una participación en condiciones de igualdad para mujeres y hombres en el empleo. Acciones como bajas paternales igualitarias e intransferibles para ambos cónyuges, escolarización universal de cero a tres años, horarios flexibles y en jornada continua, etc., pueden favorecer que las madres y padres puedan compatibilizar sus horarios laborales con la vida personal y familiar.
Democratizar los cuidados procurando un nuevo equilibrio del cuidado institucional, personal y familiar, reforzando el primero	El modelo actual de cuidados es injusto y genera desigualdad, porque se soporta mayoritariamente sobre el trabajo de cuidados no remunerado. El cuidado familiar ha de ser una opción que se ha de facilitar desde el sector público, ofreciendo apoyos para un cuidado compatible con la vida personal y laboral, procurando al mismo tiempo preservar el cuidado familiar como característica de nuestra sociedad y modelo de bienestar. Existe la necesidad de promover un cambio del modelo para situar el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro. Un modelo que contemple la ampliación de la intervención pública, así como la cooperación entre las personas, familias y comunidades, organizaciones de iniciativa e intervención social, empresas y sector público, tanto en la provisión como en la promoción de los cuidados. Un modelo que otorgue un valor social a los cuidados y promueva activamente la participación de los hombres en los cuidados.

4

Marco de referencia: La Estrategia 2030 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 cinco 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.

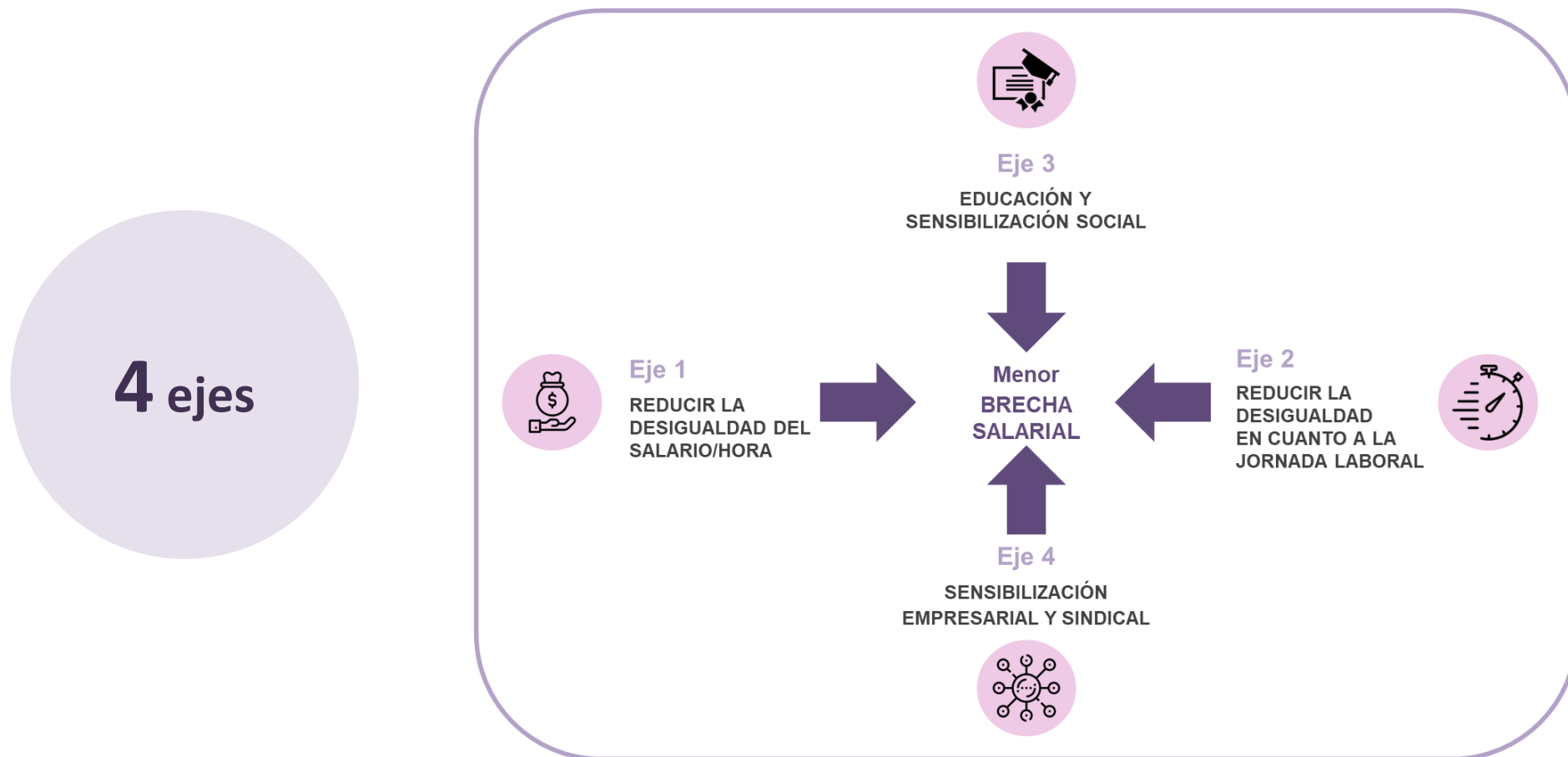


Para alcanzar esta meta se plantean una serie de objetivos

Elemento	Objetivos a largo plazo (Estrategia 2030)
Brecha salarial (resultado general)	☐ Erradicar totalmente la discriminación salarial directa ☐ Reducir notablemente la brecha salarial indirecta
Transparencia salarial	☐ Extender la transparencia al conjunto de las empresas vascas, al margen de su dimensión
Conciliación corresponsable	☐ 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	☐ 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	☐ 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

5

Plan Operativo de Acción 2025

Alcance del Plan Operativo de Acción 2025

Tal y como se recoge en la Estrategia 2030 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, su despliegue está previsto que se realice a través de 3 planes operativos de acción, **abarcando el Plan Operativo de Acción 2025 el periodo comprendido entre 2021 y 2025.**

El Plan Operativo de Acción 2025 presenta un total de **74 medidas de cuyo desarrollo son responsables los siguientes departamentos y organismos:**

- Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
- Economía y Hacienda
- Educación
- Emakunde, organismo autónomo del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
- Gobernanza Pública y Autogobierno
- Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
- Lehendakaritza
- Salud, a través de Osakidetza –Servicio Vasco de Salud
- Trabajo y Empleo

Objetivos estratégicos para el período 2021-2025

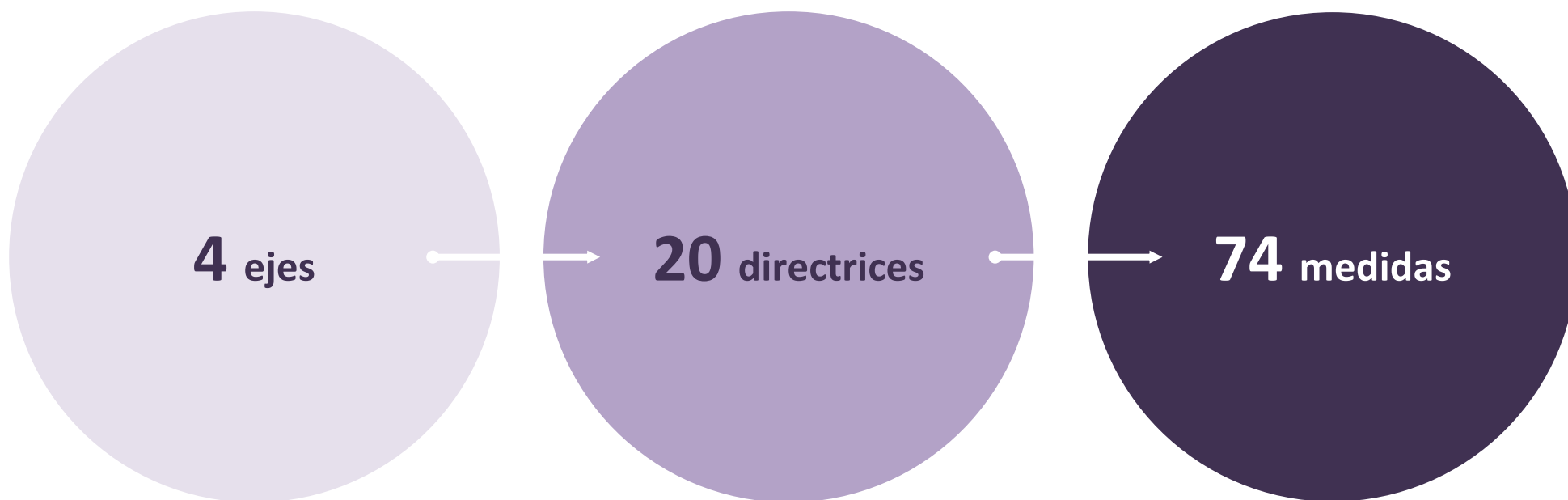
En coherencia con la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi 2030, el **Plan Operativo de Acción 2025** plantea los siguientes objetivos:

Elemento	Objetivos a corto/medio plazo (Plan Operativo 2025)
Brecha salarial (resultado general)	☐ Reducir la brecha salarial directa ☐ Continuar con la puesta en marcha de medidas que reduzcan la brecha salarial indirecta
Transparencia salarial	☐ Impulsar la aplicación y despliegue de los mecanismos para instaurar la transparencia salarial en nuestro mercado de trabajo ☐ Asegurar la transparencia retributiva en las empresas de más de 50 personas trabajadoras
Conciliación corresponsable	☐ Continuar poniendo en valor y difundiendo las buenas prácticas existentes ☐ Promover una verdadera corresponsabilidad social en los cuidados que implique en mayor medida a los hombres, las instituciones públicas y las empresas, para conseguir una participación en condiciones de igualdad para mujeres y hombres en el empleo ☐ Seguir trabajando de forma coordinada y en todos los ámbitos (educativo, ocio y tiempo libre, laboral,...) la cultura de la corresponsabilidad en los cuidados
Segregación ocupacional y vertical	☐ Continuar mejorando los mecanismos de orientación escolar y vocacional desde la libertad y sin condicionamientos de género para sentar las bases de una menor segregación ocupacional a futuro ☐ Incentivar el acceso de las mujeres a sectores y profesionales tradicionalmente masculinizadas ☐ Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección
Concienciación social	☐ Continuar concienciando al conjunto de la sociedad, y en concreto al ámbito empresarial y sindical, sobre la necesidad de abordar el reto de la disminución de la brecha salarial, logrando el acuerdo y un compromiso de todos los agentes relevantes ☐ Continuar avanzando en 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

Ejes, directrices y medidas para reducir la brecha salarial

El Plan Operativo de Acción 2025 se articula sobre los **4 ejes de actuación definidos por la Estrategia**, que, tal y como se recogía en la misma, se mantendrán comunes para todo el periodo de alcance de la Estrategia y para los sucesivos planes operativos.

De manera análoga, las **20 Directrices se mantendrán comunes para los planes operativos**, incorporando un número variable de medidas. El Plan Operativo de Acción 2025 plantea un total de 74 medidas.



En las páginas siguientes se recoge la **relación de medidas a desarrollar en el marco del Plan Operativo de Acción 2025**.

EJE 1

REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIO/HORA



Relación de medidas EJE 1



COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
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	Trabajo y Empleo
		1.1.2	Programas de formación específica en materia de igualdad retributiva dirigidos al personal de inspección de trabajo	Trabajo y Empleo
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 Empleo
		1.2.2	Campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo	Trabajo y Empleo
		1.2.3	Defensa de los derechos de igualdad	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
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
		1.3.2 	Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas	Educación
		1.3.3 	Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados de formación profesional	Educación
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	Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
		1.4.2 	Fomento de aspiraciones profesionales STEM e intenciones profesionales STEM con perspectiva de género- Estrategia de Educación STEAM Euskadi	Educación
		1.4.3 	Subvenciones destinadas a proyectos de formación y contratación de mujeres desempleadas en ocupaciones laborales masculinizadas	Trabajo y Empleo
		1.4.4	Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano	Trabajo y Empleo
		1.4.5	Intermediación laboral no sexista	Trabajo y Empleo



COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
1.5	Aumentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	1.5.1 	Acciones para aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE	Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
		1.5.2 	Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración del sector público	Gobernanza Pública y Autogobierno
		1.5.3 	Promoción del emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones	Trabajo y Empleo
		1.5.4	Promoción de medidas para favorecer una presencia mayor de las mujeres en cualquier puesto de mando de Osakidetza, garantizando la transparencia y la no discriminación en los procesos correspondientes. Revisión de acceso a puestos de mando	Salud - Osakidetza



REFERENCIA al **Plan de incorporación de la mujer a la industria**



DIRECTRIZ 1.1.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
1.1.1	Plan específico de Inspección de Trabajo de igualdad retributiva	Realización de campañas específicas de la Inspección de Trabajo con el objetivo de velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales estipuladas por los Reales Decretos 901 y 902 en todas las empresas vascas (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).	Trabajo y Empleo
1.1.2	Programas de formación específica en materia de igualdad retributiva dirigidos al personal de inspección de trabajo	Continuación con la implementación de sesiones de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y, específicamente, en materia de igualdad retributiva, atendiendo al cumplimiento de los Reales Decretos 901 y 902.	Trabajo y Empleo



DIRECTRIZ 1.2.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
1.2.1	Buzón virtual para informar sobre posibles discriminaciones salariales	Sistematización y análisis de la información sobre casos de discriminación salarial recogida en el buzón de fraude laboral.	Trabajo y Empleo
1.2.2	Campañas de sensibilización e información sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo	Desarrollo de campañas de información y sensibilización sobre el derecho a la no discriminación salarial por razón de sexo a través de, por un lado, los medios de comunicación; y, por otro, a través de la organización de eventos (congreso, jornadas,...) dirigidos a los agentes relacionados con dicha materia (personal del Departamento de Trabajo y Empleo y de Inspección de Trabajo, organizaciones sindicales y empresariales, consultoras de igualdad,...)	Trabajo y Empleo
1.2.3	Defensa de los derechos de igualdad	Servicio de asesoramiento ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, en el que se atienden consultas, se dan recomendaciones a personas físicas y/o jurídicas para corregir situaciones o prácticas discriminatorias. Igualmente se presta asesoramiento sobre la normativa del Servicio del Hogar Familiar, sobre los derechos de conciliación y otros derechos que tengan especial incidencia de cara al fomento de la igualdad de mujeres y hombres.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde



DIRECTRIZ 1.3.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
1.3.1	Formación específica a las y los orientadores educativos sobre orientación vocacional no sexista	Se seguirá incidiendo en la preparación de los orientadores y orientadoras en lo que respecta a la orientación profesional desde la libertad y sin condicionamientos de género y en el conocimiento del mercado de trabajo y el papel de las mujeres en la empresa con los objetivos de: 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; e incidir mediante los planes de acción tutorial en la orientación académica y profesional en condiciones de igualdad para superar la brecha de género existente.	Educación
1.3.2	Sensibilización sobre la Formación Profesional y el empleo en ramas profesionales tradicionalmente masculinizadas y feminizadas	Establecimiento de programas de sensibilización dirigidos a mujeres adolescentes y jóvenes para acercarlas a ámbitos industriales, técnicos y tecnológicos y a hombres adolescentes y jóvenes para acercarlos a los ámbitos de salud y cuidados. Se quiere dar a conocer la Formación Profesional y sus itinerarios formativos. Para ello, se llevarán a cabo diferentes proyectos con diferentes sesiones programadas, tanto presenciales como online, durante el curso 2021-2022 en las que trabajar desde diferentes perspectivas, el abordaje de la igualdad y la Formación Profesional en cada uno de los territorios. Entre otras actividades, se prevén realizar jornadas de puertas abiertas, publicidad,	Educación
1.3.3	Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en los centros integrados de formación profesional	Establecimiento, en la Resolución de organización en los Centros Integrados de Formación Profesional Públicos de cada curso escolar, que el Plan Anual del Centro deberá contener, al menos, dos actuaciones relacionadas con la igualdad de género. Una vez finalizado el curso se realizará el seguimiento y evaluación de las actividades realizadas por los centros.	Educación



DIRECTRIZ 1.4.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
1.4.1	Compromiso de empresas tractoras vascas para facilitar el acceso de las mujeres a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas	Promoción y difusión de programas de responsabilidad social corporativa de empresas tractoras vascas correspondientes a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas para incentivar la participación de mujeres en actividades formativas que faciliten un futuro acceso a las oportunidades laborales generadas por estas empresas tractoras. Asimismo, se impulsarán, a través de las asociaciones empresariales territoriales, las rutas empresariales con especial foco a las actividades y ramas técnicas de sectores masculinizados y se realizará un programa piloto con una asociación sectorial de un sector industrial fuertemente masculinizado con el objetivo de promover su apertura y atraer al mismo a las mujeres (Iniciativa FVEM: día de la empresa). Todo ello con el objetivo de 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.	Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
1.4.2	Fomento de aspiraciones profesionales STEM e intenciones profesionales STEM con perspectiva de género- Estrategia de Educación STEAM Euskadi	Se impulsará el acercamiento de las profesiones STEM al alumnado, y especialmente a las chicas, desde una planteamiento que busque activamente romper con los estereotipos y dando una visión realista y cercana acerca de dichas profesiones. Asimismo, se promoverán encuentros para que haya interacción entre el alumnado y personal profesional STEM, e incluso se propiciará que el alumnado pueda practicar el rol de profesionales STEM, bien en sitios de trabajo profesionales o bien en contextos simulados.	Educación
1.4.3	Subvenciones destinadas a proyectos de formación y contratación de mujeres desempleadas en ocupaciones laborales masculinizadas	Subvenciones para la realización de proyectos de formación y contratación, entendiendo como tales aquellos que combinen acciones de formación con compromiso de contratación, actuaciones de prospección y fomento de la participación, así como contratación laboral efectiva, en ocupaciones laborales masculinizadas, de forma que se incremente la presencia de las mujeres en las mismas.	Trabajo y Empleo



COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
1.4.4	Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano	Línea de subvenciones para la atención personalizada a las mujeres de áreas rurales y urbanas participantes en itinerarios individualizados que combinen acciones de diferente naturaleza, como orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, facilitación de la inserción laboral y acompañamiento en el empleo, y tengan por objeto su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.	Trabajo y Empleo
1.4.5	Intermediación laboral no sexista	Impulso de la igualdad de mujeres y hombres en la intermediación laboral mediante la implementación del curriculum anónimo o ciego en los procesos de selección de candidaturas de personas inscritas que hayan prestado su consentimiento expreso para ello, por parte de las empresas demandantes.	Trabajo y Empleo



DIRECTRIZ 1.5.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
1.5.1	Acciones para aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración de empresas industriales de la CAE	Con el fin de recabar información sobre la presencia de las mujeres en los consejos de administración de empresas industriales de la CAE y fomentar la presencia de las mismas en actos públicos de carácter industrial, se llevará a cabo el seguimiento del estudio de cuantificación de la participación de mujeres en los Consejos de Administración realizado en empresas industriales de la CAE de más de 100 personas trabajadoras y la realización del mismo en empresas de más de 50 personas trabajadoras. Asimismo, se impulsará la participación de las mujeres en los seminarios, charlas y demás actos públicos de carácter industrial que sean promovidos o apoyados desde el Gobierno Vasco.	Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
1.5.2	Estudio de la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración del sector público	Actualización de los datos recabados en el estudio realizado en 2019 relativos a la presencia de mujeres en puestos de dirección y consejos de administración en la Administración General, Entes Públicos, Organismos Autónomos, Sociedades Públicas y Fundaciones. Se considera importante continuar analizando los datos en cada legislatura y avanzar en líneas de trabajo como la mejora del equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y garantizar la igualdad de género en todos los niveles a través del establecimiento de medidas concretas que conduzcan a una mejor representación de las mujeres en la toma de decisiones, así como en la visibilización de modelos de referencia de mujeres que ostentan puestos de decisión o dirección para romper estereotipos, promoviendo, por ejemplo, su participación en seminarios, charlas y demás actos públicos.	Gobernanza Pública y Autogobierno
1.5.3	Promoción del emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones	Convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades entre cuyos fines se encuentre promover el emprendimiento de las mujeres y la incorporación de talento femenino en los órganos de dirección de las empresas y organizaciones.	Trabajo y Empleo



COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
1.5.4	Promoción de medidas para favorecer una presencia mayor de las mujeres en cualquier puesto de mando de Osakidetza, garantizando la transparencia y la no discriminación en los procesos correspondientes. Revisión de acceso a puestos de mando	A partir del registro desagregado por sexo de representación en los puestos de mando, se llevará a cabo la revisión de acceso a dichos puestos en Osakidetza, con el fin de promover medidas que favorezcan una presencia mayor de las mujeres en cualquier puesto de dirección y decisión, garantizando la transparencia y la no discriminación en los procesos correspondientes.	Salud - Osakidetza

EJE 2

REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL





COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
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 Empleo
2.2	Fomentar una mayor cultura y prácticas de conciliación corresponsable en las empresas vascas	2.2.1 	Ayudas a empresas para implementar medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.2.2 	Impulso de sistemas de acreditación y certificación de las empresas que potencien la conciliación corresponsable	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
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	Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.3.2	Programa Gizonduz	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		2.3.3	Sensibilización sobre el valor social de los cuidados	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.3.4 	Zainlab: Estrategia de definición y promoción de oportunidades de empleo y emprendimiento en el ámbito de los cuidados y la Silver Economy	Trabajo y Empleo
		2.3.5	Estatuto o Carta de Derechos de las Personas Cuidadoras Familiares de Euskadi	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.3.6	Sensibilización sobre la importancia y la corresponsabilidad en los cuidados institucionales y familiares	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.3.7	Diseño y despliegue de una Agenda educativa y puesta en marcha de la Escuela de Valores en el cuidado	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.3.8	Sistemas de acción positiva para el fomento de la asunción del cuidado familiar por los hombres	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales



COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
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	Educación
		2.4.2 	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles municipales	Educación
		2.4.3 	Posibilitación del acceso de las familias a las haureskolak	Educación
2.5	Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca	2.5.1	Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo en la Administración Pública Vasca al objeto de poder abordar su adecuación	Gobernanza Pública y Autogobierno
		2.5.2	Análisis de las medidas de conciliación existentes en Osakidetza y de su disfrute proporcionado entre mujeres y hombres, en el uso de estas licencias y permisos de conciliación	Salud - Osakidetza
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 14 años	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.7.2 	Elaboración de un estudio para conocer diferentes servicios de apoyo a la conciliación existentes	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.7.3 	Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes	Trabajo y Empleo
		2.7.4 	Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.7.5	Modelos predictivos para el cuidado de las personas cuidadoras	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.7.6 	Impulso de variantes de respiro para la atención de personas mayores o dependientes	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
		2.7.7	Impulso de servicios o actividades para abordar situaciones inadecuadas de cuidado y/o sobrecarga	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales



REFERENCIA al **Plan de incorporación de la mujer a la industria**

NOTA: En el Plan Operativo de Acción 2025 no se han identificado medidas correspondientes a la Directriz "2.6.Racionalizar los horarios para favorecer la conciliación". No obstante, dado que podrán incorporarse medidas a lo largo de la vigencia del Plan Operativo 2025, así como en el siguiente Plan Operativo de Acción para el periodo hasta 2030, que contribuyan a esta directriz, se ha mantenido la numeración del Plan para mantener la trazabilidad a lo largo de la vigencia de la Estrategia 2030 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.



DIRECTRIZ 2.1.

INTENSIFICAR LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
2.1.1	Plan específico de Inspección de Trabajo sobre modalidades de contratación laboral en el colectivo femenino	Refuerzo de las campañas de Inspección de Trabajo contra la contratación fraudulenta, intensificando las campañas de Contratación a tiempo parcial y Contratación temporal.	Trabajo y Empleo



DIRECTRIZ 2.2.

FOMENTAR UNA MAYOR CULTURA Y PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LAS EMPRESAS VASCAS

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
2.2.1	Ayudas a empresas para implementar medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Creación de una línea de ayudas dirigidas a que las empresas vascas puedan hacer un diagnóstico de su situación y un plan de conciliación corresponsable. El diagnóstico y el Plan deberán incluir medidas dirigidas a reducir la brecha salarial.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.2.2	Impulso de sistemas de acreditación y certificación de las empresas que potencien la conciliación corresponsable	Valoración de posibles formas de reconocer el trabajo llevado a cabo por las empresas en conciliación corresponsable, en base a un estudio previo, que se realizará entre 2021 y 2022. Se prevé la creación de algún tipo de certificación para las empresas que dispongan de un diagnóstico y un plan de conciliación.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales



DIRECTRIZ 2.3.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
2.3.1	Programas de parentalidad positiva para conseguir una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores	El Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales está redefiniendo las políticas públicas de parentalidad positiva, para ello se ha encargado a la Universidad del País Vasco un informe que defina las áreas de intervención teniendo en cuenta la investigación y el conocimiento científico. La implicación de los hombres en la crianza y en las tareas de cuidado de menores será objeto de reflexión en el informe. En base a las directrices que se definan, en años sucesivos, se desarrollarán medidas en el marco de los programas de parentalidad positiva para conseguir, entre otros objetivos, una mayor implicación de los hombres en las tareas de cuidado de menores. Por ejemplo, tal y como se ha hecho en ejercicios anteriores, incluir en el temario de los cursos de parentalidad positiva, dirigidos a profesionales de todos los ámbitos en contacto con familias con hijas de hijos, la importancia de la implicación de los padres en la crianza. Además, en la web institucional Gurasotasuna dirigida a profesionales se ofrecían investigaciones, conocimiento sobre los beneficios que para las hijas e hijos supone la implicación del padre en la crianza.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.3.2	Programa Gizonduz	Impulso del Programa Gizonduz para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres, para que se conviertan en agentes de cambio, entre otras cuestiones, para contribuir a una mayor corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
2.3.3	Sensibilización sobre el valor social de los cuidados	Realización de campañas de sensibilización y formación respecto a la importancia de la parentalidad positiva en el ámbito educativo y en los medios de comunicación. Campañas, por ejemplo que destaquen la importancia de que los padres se impliquen en el juego (en la que se muestren hombres-padres jugando) o sobre la importancia de la lectura (en la que se muestren hombres-padres leyendo y acompañando en la lectura).	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales



COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
2.3.4	Zainlab: Estrategia de definición y promoción de oportunidades de empleo y emprendimiento en el ámbito de los cuidados y la Silver Economy	Diseño y puesta en marcha de Zainlab, un proyecto para contribuir a generar un mercado de trabajo profesionalizado en el área de los cuidados a las personas mayores. Pretende identificar, prever y promover las oportunidades de empleo que se desarrollarán en los próximos años en el área de los cuidados a las personas mayores. Para ello, busca preparar los perfiles profesionales necesarios para que ese empleo sea de calidad y estimular iniciativas empresariales que acompañen y afronten los nuevos retos del sector.	Trabajo y Empleo
2.3.5	Estatuto o Carta de Derechos de las Personas Cuidadoras Familiares de Euskadi	Promoción y aprobación de un Estatuto o Carta de Derechos de las Personas Cuidadoras Familiares de Euskadi que recoja los derechos reconocidos en la normativa sectorial (salud, servicios sociales, familia...), en el marco del Consejo Vasco de Servicios Sociales, con las Diputaciones Forales y la colaboración de Eudel.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.3.6	Sensibilización sobre la importancia y la corresponsabilidad en los cuidados institucionales y familiares	Impulso de una iniciativa público-privada social de sensibilización sobre la importancia del cuidado familiar, la necesidad del equilibrio, adecuación, corresponsabilidad y justicia en los cuidados institucionales y familiares, en el marco del Consejo Vasco de Servicios Sociales, con las Diputaciones Forales y la colaboración de Eudel.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.3.7	Diseño y despliegue de una Agenda educativa y puesta en marcha de la Escuela de Valores en el cuidado	Diseño y despliegue de una Agenda educativa y puesta en marcha de la Escuela de Valores, que impulse, junto con las personas cuidadoras, programas y acciones educativas para sensibilizar y formar sobre el valor de los cuidados y los valores en el cuidado (adecuación y ética del cuidado, corresponsabilidad de hombres y mujeres...)	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.3.8	Sistemas de acción positiva para el fomento de la asunción del cuidado familiar por los hombres	Medidas de acción positiva de las empresas privadas: Impulso, desde los Planes de Igualdad de las empresas, de disposiciones para fomentar la asunción de cuidado familiar por hombres que trabajan fuera de casa, aplicando sistemas de acción positiva que incentiven la asunción de estas tareas de cuidado por su parte. Medidas de acción positiva ayudas Gobierno Vasco: Las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, reguladas mediante el Decreto 164/2019, de 22 de octubre, que subvencionan las reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de hijas e hijos, familiares dependientes y en situación de extrema gravedad sanitaria se introduce una discriminación positiva cuando la persona solicitante es hombre incrementándose los límites temporales máximos de disfrute de las ayudas.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales



DIRECTRIZ 2.4.

IMPULSO A LA ESCOLARIZACIÓN DE 0 A 3 AÑOS

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
2.4.1	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles privadas	Convocatoria anual de subvenciones dirigida a las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de la CAE de titularidad privada, como ayuda para contribuir al mantenimiento de las escuelas de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada de la CAE, para disminuir y homogeneizar las cuotas de las familias, ofrecer un amplio servicio que ayude a conciliar vida familiar y laboral y mejorar la calidad de la atención educativa.	Educación
2.4.2	Ayudas económicas a través de subvenciones para posibilitar el acceso de las familias a las escuelas infantiles municipales	Convocatoria anual de subvenciones dirigida a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma del País Vasco que son titulares de Escuelas Infantiles para niños y niñas de 0 a 3 años para financiar los costes de mantenimiento de las Escuelas Infantiles de titularidad municipal para niños y niñas de cero a tres años, que prestan un servicio esencial para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias vascas.	Educación
2.4.3	Posibilitación del acceso de las familias a las haureskolak	Apoyo a las familias para acceder a la educación de 0 a 3 años, especialmente para aquellas con menos recursos económicos, mediante la gratuidad de las escuelas infantiles del Consorcio de Haureskolak para familias con una renta inferior a los 18.000 euros. Asimismo, se posibilita que el servicio sea gratuito para los/las segundos/as y sucesivos/as hermanos/as matriculados/as simultáneamente.	Educación



DIRECTRIZ 2.5.

PROFUNDIZAR EN LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VASCA

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
2.5.1	Evaluación del impacto de las experiencias de teletrabajo en la Administración Pública Vasca al objeto de poder abordar su adecuación	Profundización en la evaluación del impacto en términos de conciliación y de calidad y eficacia y eficiencia en el desarrollo del servicio de las experiencias de teletrabajo desarrolladas en la Administración Pública Vasca, para poder abordar -en su caso- su adecuación.	Gobernanza Pública y Autogobierno
2.5.2	Análisis de las medidas de conciliación existentes en Osakidetza y de su disfrute proporcionado entre mujeres y hombres, en el uso de estas licencias y permisos de conciliación	Con el fin de profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca, se realiza un registro de las medidas de conciliación existentes en Osakidetza y de su disfrute por parte de mujeres y hombres, adecuando una herramienta informática para la extracción, análisis y explotación de la información relativa al uso de estas medidas. A partir de este registro, se llevará a cabo el análisis correspondiente del disfrute proporcionado de mujeres y hombres de licencias y permisos relacionados con la conciliación familiar/profesional.	Salud - Osakidetza



DIRECTRIZ 2.7.

AUMENTAR LOS SERVICIOS E INCENTIVOS ECONÓMICOS QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE PARA EVITAR LA SALIDA DE LAS MUJERES DEL MERCADO LABORAL Y MEJORAR SU TASA DE ACTIVIDAD

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
2.7.1	Ayudas a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral para la contratación de personas para el cuidado de menores de 14 años	Nuevo decreto de ayudas a la contratación de personas cuidadoras de hijas e hijos hasta el momento en que hijas e hijos cumplan 14 años. Tras el confinamiento, como medida urgente para ayudar a las familias a conciliar familia y trabajo, se publicó la Orden de 9 de febrero de 2021, de la Consejera de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales, por la que se convocaron las ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos de entre 3 y 14 años de edad durante el curso escolar 2020/2021, que completaba el capítulo V del Decreto 164, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral que subvencionaba esa misma contratación hasta los 3 años de hijos e hijas. A través del nuevo decreto se pretende dar continuidad y estabilidad a esta medida hasta los 14 años de hijas e hijos. Uno de los requisitos de acceso a estas ayudas es que ambos progenitores estén activos laboralmente y trabajando a jornada completa del sector de actividad.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.7.2	Elaboración de un estudio para conocer diferentes servicios de apoyo a la conciliación existentes	Realización de un estudio que recoja los diferentes recursos y servicios de conciliación existentes en la CAE, el Estado y Europa.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.7.3	Ayudas para sustituir a personas trabajadoras acogidas a una excedencia o reducción de jornada de trabajo para cuidado de menores y dependientes	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.	Trabajo y Empleo



COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
2.7.4	Ayudas para equiparar en el ámbito privado los permisos de paternidad	El 1 de enero de 2021, se igualaron los permisos por nacimiento y cuidado para ambos progenitores, desde ese día, padre y madre pueden disfrutar de 16 semanas de prestación. En 2022, se seguirá gestionando la línea de ayudas a la equiparación de las prestaciones por nacimiento y cuidado para los nacimientos anteriores al 1 de enero de 2021. Además, actualmente esta línea de ayudas ha quedado vigente para las familias monomarentales - monoparentales a las que se les subvencionan 8 semanas de excedencia, hasta las 24 semanas (siempre completando el permiso por nacimiento y cuidado de la Seguridad Social).	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.7.5	Modelos predictivos para el cuidado de las personas cuidadoras	Impulso en el marco del Consejo Vasco de Servicios Sociales y junto con el resto de Instituciones, de la inteligencia artificial y el big data para elaborar modelos predictivos que permitan, entre otros aspectos, segmentar la población de personas cuidadoras por niveles de sobrecarga y riesgo de claudicación. Esta medida incide en una mayor institucionalización del cuidado de las personas dependientes. Cuidado que si no es institucional, recae sobre las mujeres, teniendo estas que abandonar o reducir su presencia en el mercado laboral.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.7.6	Impulso de variantes de respiro para la atención de personas mayores o dependientes	Impulso de las variantes de respiro del decreto de cartera (SAD, servicios de atención diurna, de alojamiento y centros residenciales) y promoción de medidas para favorecer el acceso en periodos de distinta duración entre semana o fin de semana.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales
2.7.7	Impulso de servicios o actividades para abordar situaciones inadecuadas de cuidado y/o sobrecarga	Impulso, junto con Diputaciones Forales, Ayuntamientos, la colaboración de Eudel y de organizaciones del Tercer Sector Sociales de Euskadi, de servicios o actividades para abordar las situaciones inadecuadas de cuidado y/o sobrecarga, así como para facilitar las transiciones por relevo parcial, ingreso en una institución, emancipación, fallecimiento. Esta medida incide en una mayor institucionalización del cuidado de las personas dependientes. Cuidado que si no es institucional, recae sobre las mujeres, teniendo estas que abandonar o reducir su presencia en el mercado laboral.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales

EJE 3

EDUCACION Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL



Relación de medidas EJE 3



COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
3.1	Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad	3.1.1	Impulso a la elaboración de Planes de coeducación en los centros de educación infantil, primaria y educación secundaria obligatoria y bachillerato de la red pública y concertada	Educación
		3.1.2	Implementación del II Plan de coeducación y su seguimiento y evaluación	Educación
		3.1.3	Formación continua del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos	Educación
		3.1.4	Programa Nahiko	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
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 y socialización del informe cuatrienal de brecha salarial elaborado por Emakunde	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		3.2.2	Identificación de los factores que inciden en la brecha salarial en cada uno de los niveles de retribución y desarrollo de medidas que conduzcan a una reducción de esta brecha en todas aquellas categorías en las que sea superior al 5%	Salud - Osakidetza
		3.2.3	Diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General del Gobierno Vasco	Gobernanza Pública y Autogobierno
		3.2.4	Diagnóstico de la brecha salarial en los principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE	Gobernanza Pública y Autogobierno
		3.2.5	Proyecto piloto para la utilización de la guía 'Trabajo de igual valor' en empresas vascas	Trabajo y Empleo
		3.2.6	Diseño e implantación de un plan para incorporar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo	Trabajo y Empleo
		3.2.7	Formación en materia de brecha salarial dirigida al personal que presta sus servicios en la administración general de la CAE y sus organismos autónomos	Gobernanza Pública y Autogobierno - IVAP
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	Actuaciones de seguimiento para medir el avance en la reducción de la brecha salarial	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		3.3.2	Seguimiento presupuestario de las medidas específicas del plan contra la brecha salarial	Economía y Hacienda
3.4	Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial	3.4.1	Actuaciones de sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		3.4.2	Impulso de una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva	Lehendakaritza



DIRECTRIZ 3.1.

FOMENTAR DESDE LA EDAD INFANTIL UNA EDUCACIÓN BASADA EN LA IGUALDAD

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
3.1.1	Impulso a la elaboración de Planes de coeducación en los centros de educación infantil, primaria y educación secundaria obligatoria y bachillerato de la red pública y concertada	Con el objetivo de impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas, se impulsará la elaboración de proyectos coeducativos a través de, entre otras acciones, garantizar la convocatoria, para los centros públicos y concertados, específica para el diseño de proyectos coeducativos. A través de esta convocatoria anual hasta 100 centros educativos iniciarán un proceso de dos cursos en los que diseñarán e implementarán sus proyectos coeducativos. Para este recorrido contarán con el asesoramiento, formación y seguimiento desde los seminarios zonales de los servicios de apoyo.	Educación
3.1.2	Implementación del II Plan de coeducación y su seguimiento y evaluación	Continuación con la puesta en marcha de las medidas recogidas en el “II Plan de Coeducación para el Sistema Educativo Vasco, en el camino hacia la Igualdad y el Buen Trato 2019-2023”, su seguimiento y evaluación, para seguir dando pasos en el camino anteriormente iniciado hacia la escuela coeducativa. El Plan plantea tres objetivos generales: proveer al Departamento de Educación y al Sistema Educativo de formación, estructuras y personas para impulsar de manera coordinada e integral el modelo de escuela coeducativa en las etapas de Educación Infantil, Primaria y Educación Secundaria; impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas; y, poner en marcha mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante la violencia contra las mujeres.	Educación
3.1.3	Formación continua del profesorado de acuerdo a modelos coeducativos	Oferta de formación en materia de coeducación a profesorado a través de diferentes actuaciones, tales como la convocatoria de Prest Gara, en la que se oferta, entre otras cuestiones, formación en materia de coeducación (relacionada con los pilares del II Plan de Coeducación para el Sistema Educativo Vasco, en el camino hacia la Igualdad y el Buen Trato 2019-2023), formación sobre los pilares de la coeducación a las personas responsables en esta materia en los centros a través de los Berritzegunes, realización de seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas, oferta del curso “Hezkidetzan esku hartzen” de la UPV, entre otros, dirigido al profesorado y formación en materia de educación afectiva sexual a las personas responsables de coeducación de los centros.	Educación



COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
3.1.4	Programa Nahiko	Programa que busca promover el desarrollo integral pleno de chicas y chicos para la autonomía personal, los buenos tratos interpersonales, la ciudadanía plena y la corresponsabilidad en las tareas de cuidado de las personas y domésticas. El Programa Nahiko promueve la transformación desde un modelo de escuela mixta a un modelo de escuela coeducativa y se implementa en los centros educativos de primaria, donde el profesorado adquiere el conocimiento sobre el material didáctico del programa y lo pone en práctica con su alumnado.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde



DIRECTRIZ 3.2.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
3.2.1	Actualización y socialización del informe cuatrienal de brecha salarial elaborado por Emakunde	Actualización y socialización del informe sobre brecha salarial con el fin de promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres, para que se conviertan en agentes de cambio, entre otras cuestiones, para contribuir a una mayor corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
3.2.2	Identificación de los factores que inciden en la brecha salarial en cada uno de los niveles de retribución y desarrollo de medidas que conduzcan a una reducción de esta brecha en todas aquellas categorías en las que sea superior al 5%	Alineada con el objetivo de reducir la brecha salarial indirecta, con esta medida se pretende identificar los factores que inciden en la brecha salarial en Osakidetza para, a partir de ahí, desarrollar medidas encaminadas a reducirla. En el grupo de trabajo de brecha salarial se llevará a cabo un registro del salario bruto medio de mujeres y hombres por categorías/puestos funcionales y se analizará la brecha salarial en cada uno de los niveles de retribución, identificando los distintos factores que están influyendo (edad, tipo de contrato y jornada, guardias...). Con los datos resultantes, se desarrollarán medidas, comenzando por las categorías en las que la brecha sea superior al 5%.	Salud - Osakidetza
3.2.3	Diagnóstico de la brecha salarial en la Administración General del Gobierno Vasco	Incorporación de una dinámica de investigación que permita recabar información y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi. Para ello, se realizará un diagnóstico de la situación para posteriormente diseñar planes de acción en aquellos casos en los que la brecha salarial supere un porcentaje del 10%.	Gobernanza Pública y Autogobierno
3.2.4	Diagnóstico de la brecha salarial en los principales entes, organismos autónomos y empresas públicas de la CAE	Incorporación de una dinámica de investigación que permita recabar información y realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi. Para ello, se realizará un diagnóstico de la situación para posteriormente diseñar planes de acción en aquellos casos en los que la brecha salarial supere un porcentaje del 10%.	Gobernanza Pública y Autogobierno



COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
3.2.5	Proyecto piloto para la utilización de la guía ‘Trabajo de igual valor’ en empresas vascas	Realización de un proyecto piloto para la implementación en un conjunto de empresas vascas de la “Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género”, elaborada en 2020, en la que se establecen los criterios para delimitar el concepto ‘trabajo de igual valor’. La guía 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.	Trabajo y Empleo
3.2.6	Diseño e implantación de un plan para incorporar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo	Partiendo de un diagnóstico inicial, definición e implantación de un conjunto sistematizado de objetivos y criterios de actuación que sirvan de apoyo para integrar dicha transversalidad en las políticas de apoyo a la activación para el empleo, así como medidas y acciones para realizar su seguimiento y evaluar su resultado e impacto.	Trabajo y Empleo
3.2.7	Formación en materia de brecha salarial dirigida al personal que presta sus servicios en la administración general de la CAE y sus organismos autónomos	Combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el entorno laboral, así como impulsar medidas para avanzar en la igualdad retributiva, son compromisos que el Gobierno Vasco establece en el marco de la Estrategia para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi. En este sentido, la brecha salarial forma parte de la planificación estratégica del Gobierno que se materializa a través de las diferentes medidas y acciones propuestas por los diferentes departamentos. Por ello, con objeto de ahondar en un mayor conocimiento sobre el tema (factores que generan la brecha salarial, marco normativo en la materia, elementos para el cambio, ..), se organizarán varias ediciones de un mismo curso dirigidas preferentemente a personal que forme parte del impulso de las medidas así como al resto de personas interesadas en la materia.	Gobernanza Pública y Autogobierno - IVAP



DIRECTRIZ 3.3.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
3.3.1	Actuaciones de seguimiento para medir el avance en la reducción de la brecha salarial	Realización de informes de seguimiento del Plan operativo de acción 2021-2025-intermedio y final-, a fin de conocer el grado de avance e impacto de las medidas implementadas a través del plan y así proponer adecuaciones o mejoras, así como actuaciones socializadoras para dar a conocer dichos avances.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
3.3.2	Seguimiento presupuestario de las medidas específicas del plan contra la brecha salarial	Identificación en el aplicativo de presupuestos de las actuaciones concretas puestas en marcha para contribuir a la reducción de la brecha salarial de género, con el objetivo de identificar de una manera fácil el presupuesto destinado a la lucha contra la brecha salarial y facilitar el seguimiento a su ejecución, de forma que se pueda dar información fiable y transparente del cumplimiento de las actuaciones previstas.	Economía y Hacienda



DIRECTRIZ 3.4.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
3.4.1	Actuaciones de sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial	Realización de actuaciones de sensibilización y comunicación social para promover la concienciación sobre la relevancia de la eliminación y/o reducción de la brecha salarial y las actitudes proactivas para tal reto. Se trata de actuaciones de carácter puntual que se desarrollarán a lo largo del año (píldoras formativas, jornadas, divulgación en redes, etc.)	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
3.4.2	Impulso de una acción internacional centrada en la divulgación y captación de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva	Promoción, a través de la colaboración con diferentes organismos internacionales, de la difusión de la Estrategia y Plan Operativo de Acción 2025 para Reducir la Brecha Salarial en Euskadi, con objeto de proyectar buenas prácticas en la materia, así como captar nuevo conocimiento que permita fortalecer y complementar el marco de las políticas de igualdad.	Lehendakaritza

EJE 4

SENSIBILIZACION EMPRESARIAL Y SINDICAL





COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
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	Programa de formación y capacitación en materia de igualdad para agentes sociales	Trabajo y Empleo
		4.1.2 	Ayudas económicas para la elaboración de planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		4.1.3 	Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social	Trabajo y Empleo
		4.1.4	Informes de impacto de género de los convenios colectivos	Trabajo y Empleo
		4.1.5	Gestión de BAI SAREA Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		4.1.6	Actuaciones derivadas de la presidencia del Grupo de trabajo de Igualdad de Género de la Mesa de Diálogo Social	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		4.1.7	Servicio de atención y asesoramiento a empresas para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		4.1.8	Reconocimiento de Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		4.1.9	Elaboración y/ o actualización de materiales y acciones formativas para elaborar diagnósticos y planes para la igualdad en las organizaciones y para promover la igualdad retributiva	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		4.1.10	Sensibilización y formación en materia de igualdad a toda la plantilla de Osakidetza	Salud-Osakidetza
		4.1.11	Promoción e integración de la igualdad de mujeres y hombres en las empresas de economía social	Trabajo y Empleo
		4.1.12	Impulso a la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres en las pymes a través de Elkargi y Luzaro	Economía y Hacienda

Relación de medidas EJE 4



COD. DIREC.	DIRECTRIZ	COD. MED.	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
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	Promoción de la gestión avanzada con perspectiva de género	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		4.2.2	Profundización en la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de los proyectos de I+D	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente
4.3	Fomentar la transparencia salarial	4.3.1	Transversalización de la igualdad de género en todos los grupos de trabajo de la Mesa de Diálogo Social	Trabajo y Empleo
		4.3.2	Adaptación del registro de la contratación pública para facilitar el seguimiento y la evaluación del plan contra la brecha salarial	Economía y Hacienda
4.4	Utilizar las cláusulas sociales en la contratación para avanzar en la reducción de la brecha salarial	4.4.1	Actualización del Acuerdo de Gobierno sobre las cláusulas de igualdad en la contratación pública	Economía y Hacienda
		4.4.2	Promoción de la integración de la perspectiva de género en los contratos, subvenciones y convenios	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
		4.4.3	Introducción de cláusulas de igualdad en la contratación pública realizada por Osakidetza y seguimiento de las mismas	Salud - Osakidetza



REFERENCIA al **Plan de incorporación de la mujer a la industria**



DIRECTRIZ 4.1.

GENERALIZAR PLANES PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS QUE INCLUYAN ENTRE SUS MEDIDAS LA LUCHA CONTRA LA BRECHA SALARIAL DIRECTA E INDIRECTA

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
4.1.1	Programa de formación y capacitación en materia de igualdad para agentes sociales	Desarrollo de programa subvencional de formación y capacitación en materia de igualdad dirigido a los agentes sociales que forman parte de las Comisiones de Igualdad de las empresas para la negociación y desarrollo de los planes de igualdad, en cumplimiento del RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.	Trabajo y Empleo
4.1.2	Ayudas económicas para la elaboración de planes para la igualdad en las pequeñas y medianas empresas	Apoyo económico a través de subvenciones a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un plan de igualdad. La subvención va orientada a ayudar a las entidades en sus primeros pasos, para facilitar la incorporación de una cultura que promueva la igualdad dentro de la empresa, en la confección de sus primeros Diagnósticos y Planes para la igualdad.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
4.1.3	Mayor sistematización y transparencia en los procesos de selección, promoción y de valoración de puestos en las empresas a través del diálogo social	Establecimiento de recomendaciones de buenas prácticas para aplicar mayor transparencia en los procesos de selección y promoción en las empresas, así como en la valoración o calificación de puestos de trabajo, a través del Grupo de Igualdad de Género de la Mesa de Diálogo Social, creado en 2019.	Trabajo y Empleo
4.1.4	Informes de impacto de género de los convenios colectivos	Elaboración de un estudio cualitativo sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva a través del estudio de los convenios colectivos vigentes en Euskadi, y elaboración de informes de impacto de género de los convenios colectivos que se presenten a la Autoridad Laboral Vasca para su depósito y registro.	Trabajo y Empleo
4.1.5	Gestión de BAI SAREA Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE	Coordinación, apoyo y realización del seguimiento de BAI SAREA, Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Se trata de una red, promovida por Emakunde, que pretende ayudar a transformar la realidad empresarial y social reduciendo las brechas de género, también la salarial. Entre los grupos de trabajo que constituyen la red, existe uno específico en torno a la Brecha Salarial.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde



COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
4.1.6	Actuaciones derivadas de la presidencia del Grupo de trabajo de Igualdad de Género de la Mesa de Diálogo Social	Coordinación, apoyo y dinamización de las sesiones de Grupo de trabajo de Igualdad de Género de la Mesa de Diálogo Social, a fin de promover la inclusión de la igualdad efectiva en la negociación colectiva, el fomento de los planes de igualdad en las empresas, así como el desarrollo, aportaciones y seguimiento de la propia estrategia e implementación de actuaciones acordadas en el marco del Grupo.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
4.1.7	Servicio de atención y asesoramiento a empresas para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres	Servicio desde el que se promueve la sensibilización, la información, asesoramiento y apoyo a la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, como agentes clave para promover las condiciones que faciliten la igualdad entre las personas empleadas y para eliminar los obstáculos que la impiden en el día a día. 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.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
4.1.8	Reconocimiento de Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres	Más allá del apoyo económico para la realización de diagnósticos y planes para la igualdad, Emakunde también otorga un reconocimiento a las organizaciones y entidades que realicen actuaciones que propicien y promuevan una mayor igualdad de mujeres y hombres, y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad. A tal fin, ha de aportarse para su valoración un diagnóstico y plan de actuación en materia de igualdad, que hayan sido comunicado a toda la plantilla, y haber establecido medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
4.1.9	Elaboración y/ o actualización de materiales y acciones formativas para elaborar diagnósticos y planes para la igualdad en las organizaciones y para promover la igualdad retributiva	Actualización de la metodología para elaborar diagnósticos y planes para la igualdad en las organizaciones, a fin de adecuarlas a las nuevas obligaciones normativas en relación con los planes de igualdad, y realizar actuaciones de sensibilización y/o formación sobre las mismas. Se diseñarán acciones formativas sobre estas cuestiones para ofertar en el portal virtual de Emakunde en 2022.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde



COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
4.1.10	Sensibilización y formación en materia de igualdad a toda la plantilla de Osakidetza	Con el objetivo de formar en igualdad para impulsar el cambio en la cultura corporativa y trasladar a la sociedad este cambio, se continuará con la programación y oferta de diversas acciones formativas de igualdad para toda la plantilla de Osakidetza.	Salud-Osakidetza
4.1.11	Promoción e integración de la igualdad de mujeres y hombres en las empresas de economía social	Promoción e integración de la igualdad de mujeres y hombres en las empresas de economía social a través de la puesta en marcha del Plan Estratégico Interdepartamental e Interinstitucional de Economía Social (2022-2026).	Trabajo y Empleo
4.1.12	Impulso a la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres en las pymes a través de Elkargi y Luzaro	Promoción de la elaboración de planes de igualdad en las PYMES a través de un convenio de colaboración con la Sociedad de Garantía Recíproca de Elkargi, SGR y con Luzaro, E.F.C., S.A. (Establecimiento Financiero de Crédito, S.A.) como mecanismo para impulsar el diseño de planes de igualdad en las empresas a las que prestan sus servicios.	Economía y Hacienda



DIRECTRIZ 4.2.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
4.2.1	Promoción de la gestión avanzada con perspectiva de género	Promoción de la concienciación sobre la relevancia de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión avanzada de las entidades a través de un convenio de colaboración con Euskalit para la elaboración de materiales y acciones sensibilizadoras, así como para apoyar en la gestión del buscador de buenas prácticas de igualdad en la gestión. Todo ello prestando especial atención a la incorporación de la igualdad en la gestión de las personas a fin de reducir la brecha salarial.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
4.2.2	Profundización en la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de los proyectos de I+D	El análisis de la perspectiva de género se encuentra incorporado dentro de los criterios de evaluación de los programas de ayuda a la I+D ELKARTEK, HAZITEK y BIKAINTEK. De cara a profundizar más en este ámbito, se prevé llevar a cabo una acción formativa sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los proyectos de I+D. En un primer lugar, se prevé que vaya dirigida a los equipos técnicos de las entidades gestoras (Dirección de Tecnología y SPRI), y más adelante se tratará de ampliar a otros colectivos, equipos de evaluadores externos, empresas y agentes de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación. Asimismo, para las próximas convocatorias de ayudas 2022 de los programas HAZITEK y ELKARTEK, se va a incorporar a la plantilla de las memorias de proyecto, un apartado en el que la entidad solicitante analice la pertinencia al género del proyecto de I+D y, en su caso, cómo se ha incorporado la perspectiva de género al mismo.	Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente



DIRECTRIZ 4.3.

FOMENTAR LA TRANSPARENCIA SALARIAL

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
4.3.1	Transversalización de la igualdad de género en todos los grupos de trabajo de la Mesa de Diálogo Social	Coordinación de la integración de la igualdad de mujeres y hombres como eje transversal en todos los grupos de trabajo sectoriales creados en el marco de la Mesa de Diálogo Social. Mediante el Diálogo Social se ha de lograr la mejora de los contenidos de la negociación colectiva en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, para así ir reduciendo la brecha salarial. Igualmente, a través de la negociación colectiva, se pueden implantar en las empresas medidas de fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que permitan eliminar la brecha salarial.	Trabajo y Empleo
4.3.2	Adaptación del registro de la contratación pública para facilitar el seguimiento y la evaluación del plan contra la brecha salarial	Adaptación para dar la posibilidad de generar informes anuales desde el aplicativo del Registro de Contratistas sobre la situación de las empresas en relación a la brecha salarial. Se pretende facilitar la obtención de información de las empresas, de una forma sencilla, sobre la existencia de planes de igualdad, protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, sobre la distribución de la plantilla y la brecha salarial.	Economía y Hacienda



DIRECTRIZ 4.4.

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

COD. MED.	MEDIDA	DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
4.4.1	Actualización del Acuerdo de Gobierno sobre las cláusulas de igualdad en la contratación pública	Refundición y actualización en un solo Acuerdo de los distintos Acuerdos e Instrucciones aprobadas por el Consejo de Gobierno en relación con la incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.	Economía y Hacienda
4.4.2	Promoción de la integración de la perspectiva de género en los contratos, subvenciones y convenios	Puesta en marcha de un servicio de asesoramiento y apoyo, así como diseño e implementación de acciones de formación y sensibilización, a fin de que se siga integrando la perspectiva de género en los procedimientos de contratación, subvenciones y convenios. Se continuará prestando apoyo al personal de la administración pública, mediante pautas para integrar la igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de contratación y subvencione, y proporcionando información a empresas y organizaciones para cumplir con las cláusulas para la igualdad de pliegos de contratación y/o de bases reguladoras de la concesión de subvenciones. Entre otros apoyos, se prevé la actualización de la “Guía para empresas sobre igualdad en la contratación”.	Igualdad, Justicia y Políticas Sociales – Emakunde
4.4.3	Introducción de cláusulas de igualdad en la contratación pública realizada por Osakidetza y seguimiento de las mismas	Con el objetivo de avanzar en la reducción de la brecha salarial, Osakidetza actualizará e incorporará cláusulas de igualdad en los pliegos de contratación. Asimismo, realizará el seguimiento de estas cláusulas. A partir de la revisión de las cláusulas de igualdad en los pliegos y del desarrollo de directrices para la definición de las cláusulas que deben ser requeridas y su incorporación en todos los pliegos de expedientes de contratación sin excepción, se llevará a cabo el seguimiento de estas cláusulas en todos los contratos que lleva a cabo Osakidetza.	Salud - Osakidetza

6

Modelo de gobernanza y seguimiento para el periodo 2021-2025

Modelo de gobernanza y seguimiento para el periodo 2021-2025

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

De este modo, para la Gobernanza de la Estrategia **se previeron 3 instrumentos de coordinación y seguimiento**, que, una vez transcurridos los 2 primeros años de su implementación y en base a la experiencia acumulada, **se han concretado en los siguientes 2 instrumentos**, con la composición y cometidos detallados a continuación:

COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

GRUPO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL DE EUSKADI

PAPEL	Seguimiento y coordinación interna dentro del Gobierno	Carácter consultivo y de contraste
COMPOSICIÓN	Personas designadas en representación de los Departamentos del Gobierno Vasco. Se podrá establecer un grupo técnico de trabajo, en el que participen los Departamentos y entidades del Gobierno Vasco relacionadas con los contenidos de la Estrategia y el Plan Operativo de Acción, para tratar de una manera más específica su seguimiento y monitorización.	En el grupo participan agentes empresariales y sindicales, el Departamento de Trabajo y Empleo, el Consejo de Relaciones Laborales y Emakunde
FUNCIONES	Monitorización, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas sobre la Estrategia y el Plan	Espacio en el que se trabaja en el ámbito del fomento de los planes de igualdad de las empresas, la igualdad de género en la negociación colectiva, así como sobre el desarrollo, aportaciones y seguimiento de la Estrategia y Plan Operativo para reducir la brecha salarial.
PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES	Seguimiento de carácter cuatrimestral	A determinar por el grupo de trabajo

Sistemática de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas

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

En el Cuadro de Mando se recogen una serie de indicadores que consideran tanto aspectos relacionados con el contexto y el entorno de la brecha salarial, como aspectos relacionados directamente con los resultados de las medidas concretas incluidas en el Plan Operativo.

A continuación se incluye la relación de los indicadores definidos:

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

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