

Estrategia y Plan Operativo
de Acción para reducir la

BRECHA SALARIAL

en EUSKADI



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

LEHENDAKARITZA
PRESIDENCIA



Situación de Euskadi con respecto a la brecha salarial según ganancia media anual

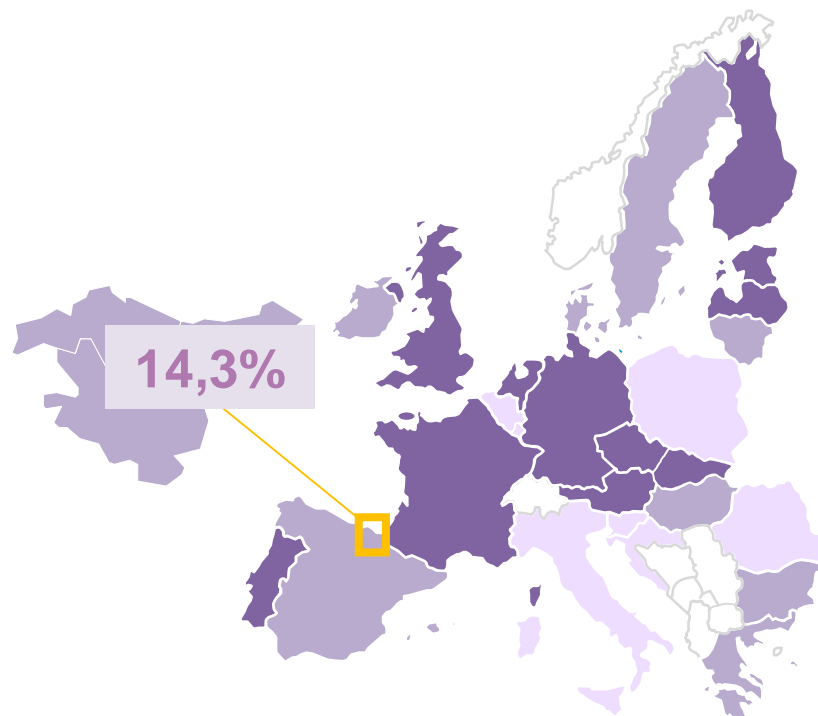
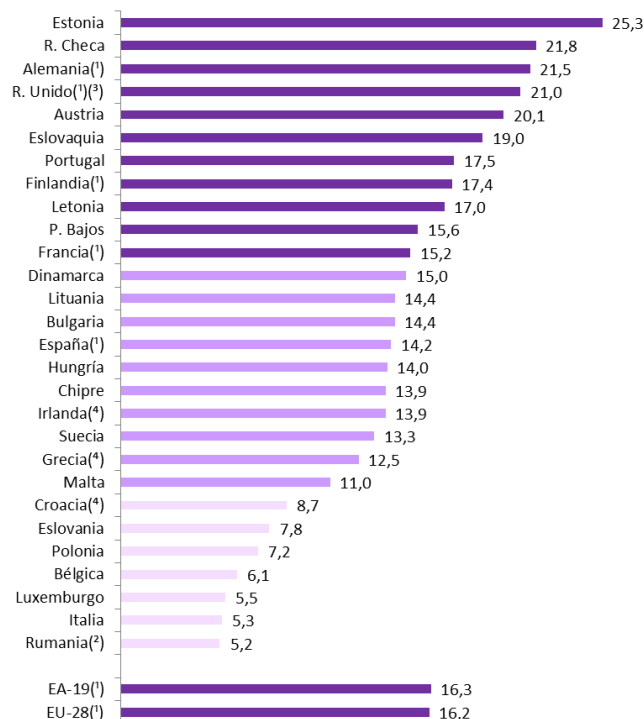


BRECHA SALARIAL
24,4%



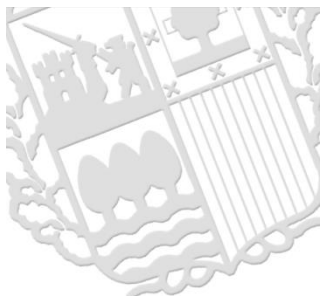


Situación de Euskadi con respecto a la brecha salarial según ganancia media por hora normal de trabajo (%)



Fuente: Eurostat 2016





Euskadi 2020
Programa de Gobierno
XI Legislatura
(2016-2020)

Agenda Euskadi
Basque Country

30



Euskal Ekarpena Garapen Jasangarriak
2030 Agendari



2016-2020

PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA XI LEGISLATURA

Compromiso 10. Promover la salud y seguridad en el trabajo y la igualdad

► *Iniciativa 3. Combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral*

Compromiso 146. Impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral

► *Iniciativa 2. Impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial*



AGENDA EUSKADI BASQUE COUNTRY 2030

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todas las personas

► *Meta 46. Promover la salud, la seguridad y la igualdad en el trabajo (alineado con el Objetivo 8.5. (Agenda 2030): De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor)*





Visión y retos

VISIÓN... Una Euskadi que en 2030:



CUENTE CON UN MERCADO LABORAL VASCO DONDE HAYA **DESAPARECIDO LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL.**



SE SITÚE ENTRE LOS **CINCO PAÍSES EUROPEOS CON MENOR BRECHA SALARIAL.**



CUENTE CON UNA **SOCIEDAD** (CIUDADANÍA Y AGENTES INSTITUCIONALES, SOCIALES Y ECONÓMICOS) **PLENAMENTE COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN**, SOBRE LA BASE DE UNA EDUCACIÓN DESDE LA IGUALDAD Y DE COMPORTAMIENTOS SOCIALES COHERENTES CON LOS VALORES DE IGUALDAD DESARROLLADOS.

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.



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



Sociedad **más justa**



Mejores empleos y mayor crecimiento económico



Mayor **productividad** y satisfacción

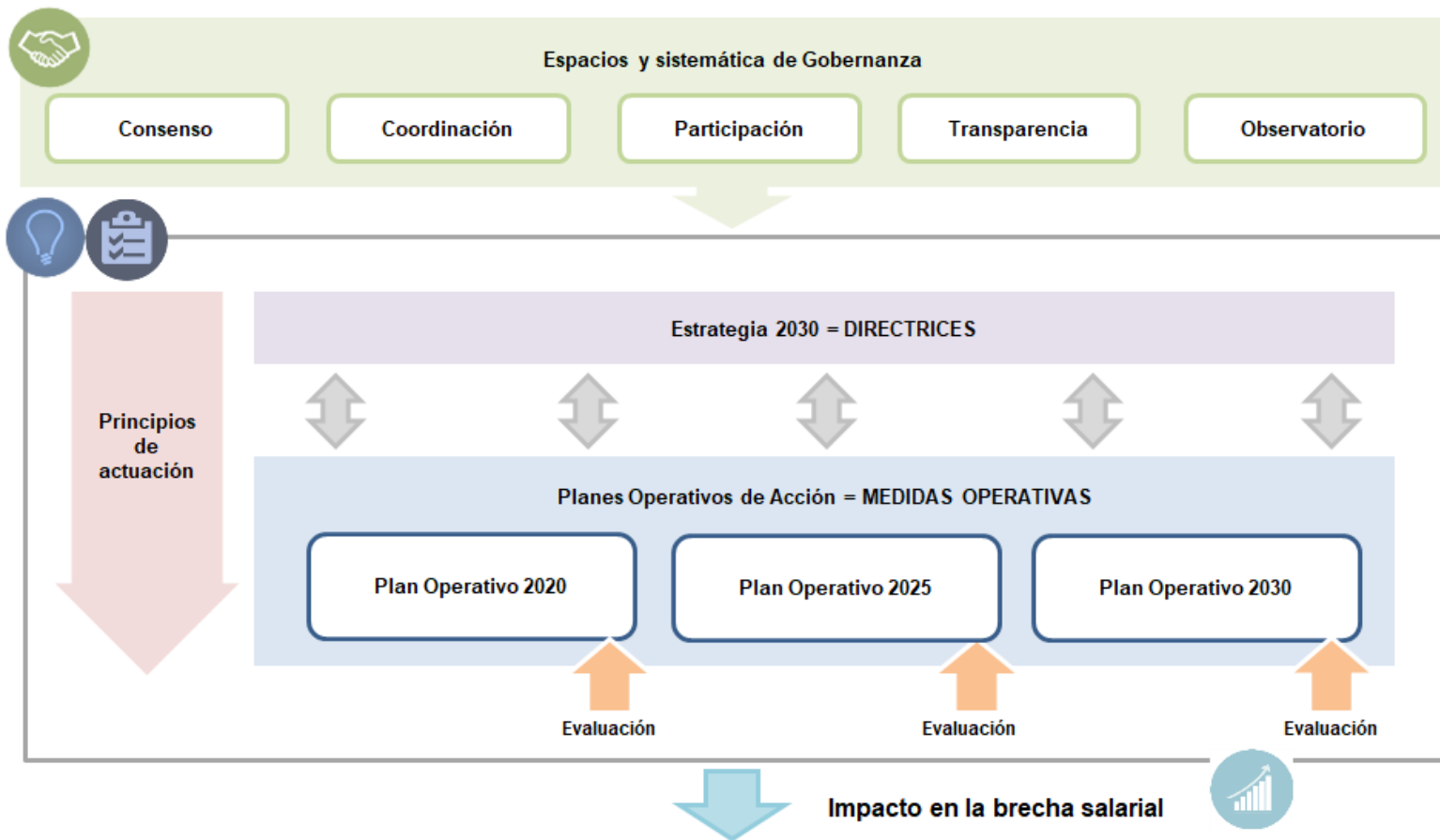


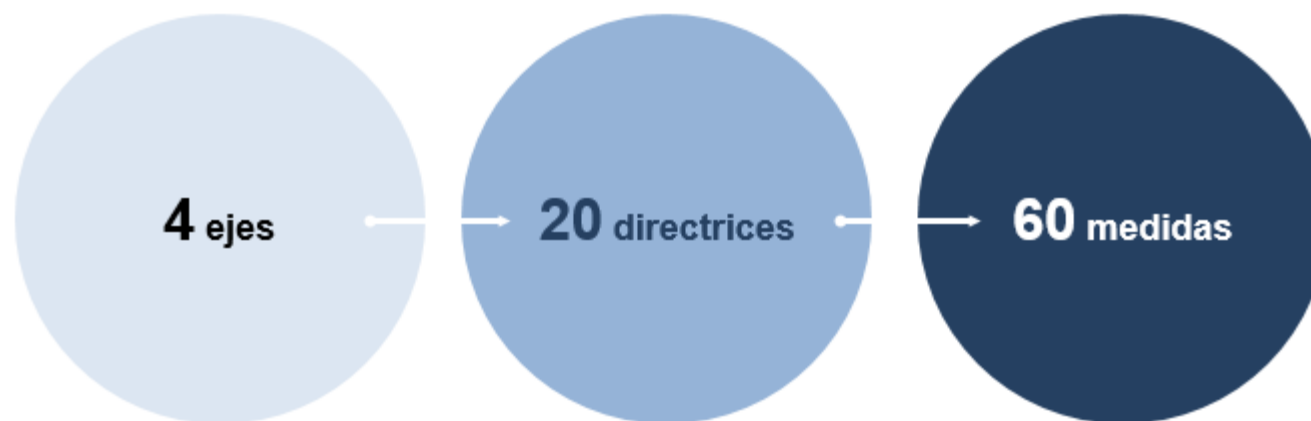
Conciliación **corresponsable**





Estrategia y Plan Operativo de Acción

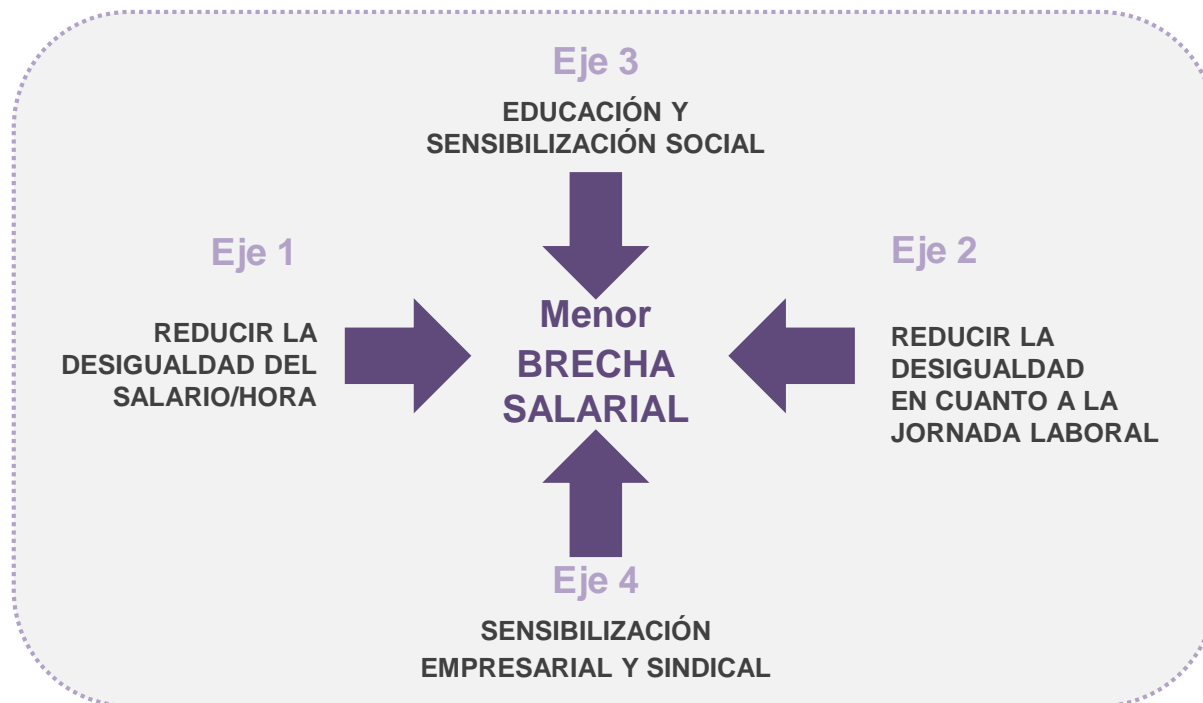






Cuadro general de ejes, directrices y medidas

4 ejes





Cuadro general de ejes, directrices y medidas

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 salarial 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 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 la 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
	Impulsar la escolarización de 0 a 3 años
	Profundizar en la conciliación corresponsable en la administración pública vasca
	Racionalizar los horarios para favorecer la conciliación
	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





Cuadro general de ejes, directrices y medidas

20 directrices

EJE	DIRECTRIZ
EJE 3 EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL	Fomentar desde la edad infantil una educación basada en la igualdad
	Realizar un seguimiento de la evolución de los diferentes factores con influencia en la brecha salarial en Euskadi
	Evaluar el impacto real alcanzado por cada una de las medidas puestas en marcha
	Trasladar socialmente el valor para nuestro país de reducir la brecha salarial
EJE 4 SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL	Generalizar planes para la igualdad en las empresas que incluyan medidas 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





Cuadro general de ejes, directrices y medidas

60 medidas
(nº de Medidas /
Ejes /
Departamentos)

EJES	DEPARTAMENTO	Nº MEDIDAS
EJE 1 REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIO/HORA	TRABAJO Y JUSTICIA	4
	EDUCACIÓN	5
	DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	2
	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	1
	TOTAL	12
EJE 2 REDUCIR LA DESIGUALDAD EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL	TRABAJO Y JUSTICIA	3
	EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES	14
	LEHENDAKARITZA-EMAKUNDE	1
	EDUCACIÓN	2
	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	2
TOTAL	22	
EJE 3 EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL	EDUCACIÓN	4
	LEHENDAKARITZA-EMAKUNDE	5
	GOBERNANZA PÚBLICA Y AUTOGOBIERNO	2
	DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	1
	TRABAJO Y JUSTICIA	2
	LEHENDAKARITZA	1
TOTAL	15	
EJE 4 SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL	TRABAJO Y JUSTICIA	6
	LEHENDAKARITZA-EMAKUNDE	1
	DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS	2
	HACIENDA Y ECONOMÍA	2
TOTAL	11	





Resumen de Medidas



INTENSIFICAR LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL INCREMENTANDO EL NÚMERO DE INSPECCIONES.

GARANTIZAR LA COBERTURA UNIVERSAL DE LA EDUCACIÓN HASTA 3 AÑOS.

INCORPORAR MAYOR NÚMERO DE MUJERES A PROFESIONES Y TAREAS MASCULINIZADAS.

FACILITAR UNA ELECCIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL LIBRE DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.



FOMENTAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

MEJORAR LA TASA DE ACTIVIDAD LABORAL DE LAS MUJERES.

GENERALIZAR LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA QUE INCLUYAN ENTRE SUS MEDIDAS LA LUCHA CONTRA LA BRECHA SALARIAL.



AUMENTAR LA VALORACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS.

EQUIPARAR LAS CONDICIONES Y PERMISOS DE PARENTALIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, TANTO EN EL SECTOR PÚBLICO COMO EN EL PRIVADO.

AUMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN SOCIAL, EMPRESARIAL Y SINDICAL EN FAVOR DE LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL.



Estimación presupuestaria por

EJES:
2019/2020

282,3 M€

EJE 1

Reducir la desigualdad salario/hora

1.663.600 €

EJE 2

Reducir la desigualdad en cuanto a la
jornada laboral

275.558.000 €

EJE 3

Educación y Sensibilización Social

4.169.000 €

EJE 4

Sensibilización Empresarial y Sindical

965.000 €





LEHENDAKARITZA

PRESIDENCIA