



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

PLIEGO DE BASES TÉCNICAS DEL CONTRATO “ELABORACIÓN DEL INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL AÑO 2025 DEL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN 2022-2025, ENMARcado EN LA ESTRATEGIA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE EUSKADI” (EXP. N°.13EMK/13S/2026)

1. ASPECTOS GENERALES

El presente contrato tiene por objeto la elaboración del informe anual de seguimiento del año 2025 del Plan Operativo de Acción 2022-2025, enmarcado en la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.

El Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2018 aprobó **la Estrategia y Plan Operativo de Acción 2019-2020 para reducir la Brecha Salarial en Euskadi**, cuya meta es que Euskadi se sitúe, para el año 2030, entre los países europeos con menor brecha salarial.

Esta Estrategia y Plan Operativo de Acción están alineados 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.

En este contexto, la Estrategia se enmarca entre los compromisos del Programa de Gobierno para la XI Legislatura, destacando de manera específica el compromiso de combatir la discriminación salarial e impulsar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral, así como impulsar medidas económicas y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas y combatir la discriminación salarial.

Igualmente, esta Estrategia da respuesta al requerimiento del Parlamento Vasco que insta al Gobierno Vasco a presentar un Plan de Acción 2018-2020, para la reducción de la brecha salarial, así como, de forma paralela diseñar un Plan de Acción integral para aumentar la presencia de las mujeres en la industria que impulse medidas económicas



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

y sociales para avanzar en la igualdad retributiva, promover la transparencia salarial en las empresas, y combatir la discriminación salarial.

Desde el Gobierno, se trabaja de manera coordinada a través de un abordaje multidimensional en torno a esta Estrategia y Plan, porque se considera que avanzar hacia la igualdad salarial de mujeres y hombres, además de ser un asunto de justicia, supone un beneficio para toda la sociedad, una vez que contribuye al crecimiento económico, al aumento de la productividad y a la conciliación corresponsable de la vida familiar, personal y laboral.

La **Estrategia 2030 para la Reducción de la Brecha Salarial en Euskadi** pretende una Euskadi que en 2030 cuente con un mercado laboral vasco donde haya desaparecido la discriminación salarial, se sitúe entre los países europeos con menor brecha salarial y cuente con una sociedad (ciudadanía y agentes institucionales, sociales y económicos) plenamente comprometida con la igualdad de retribución, sobre la base de una educación desde la igualdad y de comportamientos sociales coherentes con los valores de igualdad desarrollados.

Para alcanzar esa visión se plantean 22 objetivos a corto, medio y largo plazo, que se articulan, a su vez, en **4 ejes de actuación** que se reforzarán mutuamente y que buscan plasmar el compromiso para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres. A su vez, cada eje contempla diversas directrices, orientaciones estratégicas, para alcanzar los objetivos definidos en la Estrategia de lucha contra la brecha salarial:

- **Eje 1: Reducir la desigualdad del salario/hora** (5 directrices).
- **Eje 2: Reducir la desigualdad en cuanto a la jornada laboral** (7 directrices).
- **Eje 3: Educación y sensibilización social** (4 directrices).
- **Eje 4: Sensibilización empresarial y sindical** (4 directrices).

Por otra parte, el Gobierno Vasco, en su compromiso de impulsar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, puso en marcha la segunda fase de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial entre mujeres y hombres a través del **Plan Operativo de Acción 2022-2025**; un plan que se enmarca en la Estrategia para reducir la brecha salarial aprobada



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

en 2018 y que tiene como objetivo que Euskadi se sitúe en 2030 entre los países europeos con menor brecha salarial.

Para ello, la Estrategia plantea un abordaje integral con la participación de todos los agentes y ámbitos implicados. El plan de acción hasta 2025 está coordinado actualmente por **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer** y cuenta con la participación de otros siete departamentos del Gobierno Vasco: Economía, Trabajo y Empleo; Hacienda y Finanzas; Educación; Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno; Salud; Alimentación, Desarrollo Rural, Agricultura y Pesca y Lehendakaritza. Asimismo, hacen seguimiento del cumplimiento del plan la Comisión interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y hombres del Gobierno y el grupo de igualdad de género de la Mesa de Diálogo Social. El plan se articula sobre cuatro ejes de actuación, y en el marco de tales ejes, el Plan Operativo de Acción 2022-2025 plantea un total 20 directrices y 74 medidas.

El Modelo de Gobernanza de la Estrategia se concibe como un instrumento clave para pasar de la Estrategia formulada a su implementación real, incluyendo **una monitorización y seguimiento continuado** 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. Así, 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. Este sistema se articula a través de la definición de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación (cuadro de mando) que permitan monitorizar y analizar el cumplimiento de la Estrategia y de los Planes Operativos. Este sistema de indicadores refleja aspectos relacionados con el contexto de la brecha salarial y aspectos relacionados con los resultados de las medidas concretas que plantean los Planes Operativos.

Debe tenerse en cuenta que todas las medidas contempladas en los Planes Operativos cuentan con indicadores desagregados por sexo. El sistema de indicadores se plantea considerando criterios de relevancia, factibilidad en la obtención de la información



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

necesaria para realizar la medición y aportación de valor o interés para el seguimiento periódico de la Estrategia y de los Planes Operativos.

Asimismo, para la Gobernanza de la Estrategia se han venido utilizando 3 instrumentos de coordinación y seguimiento, siendo uno de ellos el **Grupo de Trabajo Interdepartamental** (en adelante GTI), creado en el seno de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres (regulado en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley para la Igualdad, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, y desarrollado en el Decreto 261/2006 de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres). Tanto la Comisión Interdepartamental como el GTI están adscritos a Emakunde.

El papel del GTI es mantener la dinámica de seguimiento y coordinación interna de la Estrategia dentro del Gobierno y sus funciones son la monitorización, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas sobre la Estrategia y el Plan.

En aras a garantizar la máxima transparencia, y con el fin de que la ciudadanía y los agentes sociales y económicos puedan tener conocimiento de la evolución en relación con el alcance de los objetivos a lo largo de su vigencia, anualmente se ha venido realizando un seguimiento sobre el grado de implementación de las medidas previstas en la Estrategia y Plan Operativo en forma de **Informe de Seguimiento de los Planes Operativos de Acción**: hasta la fecha se han realizado cinco informes correspondientes a los periodos 2019, 2020, 2021-2022, 2023 y 2024 dando cuenta del grado de avance y ejecución de medidas y actuaciones de la Estrategia y Plan Operativo de Acción, durante su periodo de alcance temporal, por los diferentes departamentos implicados. Los resultados de los cinco informes han servido para nutrir el análisis sobre el nivel de adecuación y contribución de las diferentes medidas a las directrices y objetivos de la Estrategia y los Planes de Acción, y sobre su grado de cumplimiento en términos de eficacia en sus resultados, siendo base fundamental de cara a definir el nuevo Plan Operativo para el periodo de 2026-2030, que será el último de la Estrategia.



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

El seguimiento involucra necesariamente, a través del GTI, al personal de los departamentos implicados en el desarrollo de la Estrategia, siendo un seguimiento que deberá ser *sumativo*, ya que lo que se desea evaluar es el resultado de la Estrategia a lo largo de sus diferentes años de vigencia, y *formativo*, ya que se buscará incorporar sugerencias y propuestas de mejora que incidan a futuro en una mayor eficiencia de la Estrategia. Se apuesta, por lo tanto, y a semejanza de los años anteriores en aras de dar continuidad, coherencia y efectividad al proceso de seguimiento, por un modelo de carácter integral que comprenda tanto la valoración del cumplimiento de la Estrategia en términos de desarrollo de acciones y procesos, como la valoración de sus efectos o resultados más si cabe siendo el último año del presente plan de acción y puente hacia el nuevo. Este modelo apuesta por una combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas, si bien a fin de asegurar la continuidad y comparabilidad de la medición realizada anteriormente, se apuesta por mantener la misma estructura de recogida cuantitativa, la cual tiene un peso significativo.

2. FUNCIONES Y TAREAS

Las funciones a realizar se dividen en los siguientes apartados:

2.1. Establecimiento del marco de coordinación y seguimiento para realizar el informe de seguimiento:

2.1.1. De forma paralela al siguiente punto, se constituirá una Comisión o Grupo de Seguimiento, formado por las personas designadas por la parte contratista (encargada del diseño y la implementación de la evaluación y redacción del informe final) y por aquellas personas que Emakunde designe para la supervisión y seguimiento a la realización del contrato. Dicho grupo deberá impulsar, orientar, facilitar, supervisar y hacer seguimiento a todo el proceso de trabajo.

2.2. Diseño de la propuesta de trabajo para la realización del Informe de Seguimiento Anual del año 2025 del Plan Operativo de acción 2022-2025.



Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

- 2.2.1. El seguimiento deberá medir todos los indicadores de seguimiento anual establecidos en la Estrategia.
 - 2.2.2. La metodología a utilizar deberá ser participativa, pedagógica y enfocada en la sensibilización (involucrando desde el inicio y en todas las fases a los agentes implicados y promoviendo la ampliación de conocimientos, la apropiación y el compromiso), cuantitativa y cualitativa, enfocada en la mejora (identificando retos e incorporando propuestas de mejora, particularmente de cara al próximo Plan Operativo) y sumativa (valorando el resultado acumulado).
 - 2.2.3. Es una fase clave que debe realizarse en coordinación con Emakunde.
- 2.3. Recogida de la información de los departamentos implicados correspondientes y conforme a los indicadores de seguimiento recogidos en la Estrategia 2030 para reducir la brecha salarial en Euskadi.
- 2.3.1. Se recogerá la información cuantitativa mediante los instrumentos apropiados y diseñados para tal efecto, de forma coordinada con las representantes de los departamentos implicados en el GTI.
 - 2.3.2. Esta información se completará y contrastará, si fuera necesario, con otros instrumentos cualitativos como entrevistas.
 - 2.3.3. En la recogida de la información, será necesario incluir una componente de apoyo, facilitación y seguimiento continuado con el personal técnico encargado de su recogida en cada departamento, haciendo hincapié en el mencionado enfoque pedagógico y sensibilizador, de manera que, no solo se garantice una recogida de datos de calidad, fiable y lo más completa posible, sino que también el propio proceso pueda servir para la reflexión y la mejora en relación con los objetivos de la Estrategia y, particularmente, poniendo el foco en el próximo Plan Operativo 2026-2030. Se utilizarán las herramientas más adecuadas para tal efecto como contacto por teléfono, email, reuniones, sesiones informativas, etc.
- 2.4. Análisis de la información recogida.



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

- 2.4.1. El análisis deberá hacer una valoración cuantitativa y cualitativa del grado de cumplimentación de las medidas previstas y puestas en marcha y de los resultados obtenidos, para el correspondiente periodo, desde un punto comparativo en relación con los anteriores periodos, incluyendo un enfoque de mejora; es decir, recogiendo también conclusiones y recomendaciones para la mejora en el alcance de los objetivos de la Estrategia y, en particular, para el Plan Operativo de Acción 2026-2030.
- 2.4.2. Deberá tener como producto final un informe de seguimiento anual, así como una memoria de sistematización del proceso.
- 2.4.3. El informe deberá ser coherente con los informes previos e incluir un resumen ejecutivo, un análisis cuantitativo, un apartado explicativo de las medidas impulsadas y un apartado final de conclusiones y recomendaciones.
- 2.4.4. Asimismo, el informe y la memoria deberán presentarse en castellano y euskera.
- 2.4.5. El proceso de análisis deberá contar con espacios para la participación y el contraste con los departamentos implicados, mediante sus correspondientes representantes en el GTI. Deberá servir, a semejanza de la fase anterior, para la sensibilización, la generación de espacios de reflexión crítica colectiva y para la adquisición de conocimientos que permitan seguir avanzando en la consecución de los objetivos de la Estrategia. Para ello se utilizarán las herramientas que se considere oportunas, como reuniones, sesiones de trabajo, sesiones formativas, etc.
- 2.4.6. Asimismo, el informe deberá ser contrastado en la Comisión o Grupo de Seguimiento mencionada en la cláusula 2.1.1.

3. POLÍTICA LINGÜÍSTICA

La parte contratista deberá observar durante la ejecución del contrato, la cooficialidad del euskara y del castellano, garantizando el bilingüismo y el respeto a los derechos lingüísticos de las y los ciudadanos, de acuerdo con las



Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

disposiciones recogidas en la Ley 10/1982 básica de normalización del uso del euskera y demás normativa vigente.

En particular, la parte contratista deberá garantizar el bilingüismo en los documentos y comunicaciones de carácter general que realice, convocatorias, fichas de evaluación, presentaciones, etc., así como en general posibilitar en la prestación de los servicios contratados el derecho a comunicarse en las dos lenguas oficiales. Cuando se trate de materiales de trabajo compartido, los documentos podrán estar en euskera o castellano (según las necesidades) hasta su versión definitiva.

4. COORDINACIÓN, SUPERVISION Y SEGUIMIENTO

La parte contratista habrá de trabajar en coordinación con el Área de Cooperación Institucional de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer, para lo cual mantendrá contactos y reuniones periódicas a solicitud del Instituto o cuando la parte contratista lo considere necesario.

El Área de Cooperación Institucional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer supervisará y hará un seguimiento de la ejecución del contrato.

5. RECURSOS HUMANOS NECESARIOS Y DEPENDENCIA FUNCIONAL

La empresa adjudicataria se compromete a poner todos los recursos humanos y materiales que sean necesarios para el correcto desarrollo del objeto del contrato. Es de su competencia la relación jurídica o laboral de dicho personal y las sustituciones de personas que pudieran ser necesarias para la correcta y eficaz presentación del objeto del contrato.

En todo caso la empresa adjudicataria adscribirá como mínimo a la ejecución del contrato lo señalado en el PCAP y lo comprometido en la oferta que realice.



Eusko Jauriaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, queda desvinculada a todos los efectos de cualquier relación laboral con el equipo profesional de la entidad adjudicataria.