

INFORME RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO.

Se emite el presente informe a solicitud del Departamento de Administración Pública y Justicia en el ejercicio de la competencia atribuida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por el artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, y realizar propuestas de mejora en tal sentido.

El Anteproyecto de Ley sobre el que se solicita informe tiene por **objeto** “regular la **organización y el funcionamiento de la Administración Pública y de todos los entes integrados en el sector público de la CAE**. A tal efecto, se entiende por sector público al conjunto formado por la Administración general de la Comunidad Autónoma, su Administración institucional y los entes instrumentales integrados en la misma. Asimismo, esta Ley tiene por objeto crear las condiciones de organización y funcionamiento de sectores públicos que tienen actividad en la Comunidad Autónoma de Euskadi”.

Se trata, por tanto, de una disposición normativa de carácter general que debe ser evaluada sobre su impacto en función del género, de conformidad con lo establecido en el apartado 2.1 de la directriz primera. A tal fin, y de acuerdo con lo previsto por el apartado 3 de la directriz primera, el órgano promotor de la norma ha emitido el Informe de Impacto en Función del Género correspondiente al decaído anteproyecto de Ley de Administración Pública Vasca.

Verificado el cumplimiento de los trámites formales previstos por la Ley 4/2005 y las Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género, en relación con el proceso elaboración y contenido del **Informe de impacto de género** se realizan las siguientes consideraciones y propuestas:

- * Primeramente, a modo de recomendación genérica, cabe destacar que el informe de impacto en función del género remitido es idéntico al que se remitió en 2014 referido al anteproyecto de Ley de Administración Pública Vasca, proyecto normativo que no fue aprobado, y del cual se deriva la actual tramitación a través de dos proyectos de Ley: al que alude este informe y el anteproyecto de *Ley de Transparencia, Participación Ciudadana, y Buen Gobierno del Sector Público Vasco*. Se entiende que el contenido de aquellas no ha sufrido modificaciones sustanciales, y dada la urgencia requerida en la tramitación de las mismas, se ha presentado, por ello, el mismo informe de impacto que en 2014. En cualquier caso, se recomienda que se adecuen tanto el título del informe, aludiendo a la normativa actual, en este caso, al anteproyecto de *Ley de Organización y Funcionamiento en el Sector Público Vasco*, así como la referencia al articulado. A lo largo del presente informe se recogerán esas correcciones a la referencia del articulado actual, cuando sea pertinente.
- * En cuanto a los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres, en el informe se señalan los principios generales que el artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, establece que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos, y apunta los artículos en los que en el anteproyecto de Ley se contempla como materia concreta una regulación directa de la igualdad de mujeres y hombres. En todo caso, dicho articulado referenciado se corresponde con el del anterior anteproyecto de Ley de Administración Pública Vasca y, además, el mismo, actualmente, es el que se ha redirigido a la *Ley de Transparencia, Participación Ciudadana, y Buen Gobierno del Sector Público Vasco*. Por lo tanto, cabe señalar que **el informe de impacto de género no recaba la información específica del proyecto de Ley al que debe aludir**.

Por otro lado, cabe destacar en relación con la Evaluación Previa del Impacto en función del género las siguientes cuestiones:

- * En relación con la Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los beneficios o los resultados derivados de la futura norma cabe destacar que se aportan datos relativos al personal del sector público (tal y como se recogía en el informe relativo al anterior proyecto de Ley de la Administración Pública Vasca) y datos sobre

ciudadanía. Dado el ámbito que regula la Ley objeto de este informe, se aludirá a continuación únicamente a los datos sobre el sector público.

Así, presenta y analiza datos desagregados por sexo relativos a la plantilla existente en la administración pública. Si bien las mujeres suponen un 60% del total, su distribución, sin embargo, es desigual según ámbitos, algunos sumamente feminizados (educación y justicia), y otros masculinizados (Ertzaintza). Por otro lado, el informe de impacto de género destaca que en el caso de la Administración General y sus OOAA la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada en términos globales (59,80%-40,20%).

En cuanto a la relación de empleo, señala que la presencia de las mujeres entre el personal funcionario asciende al 62,15% frente al 37,84% de los hombres. La participación de mujeres y hombres entre el personal laboral es más equilibrada (56,57% mujeres y 43,42% hombres). Asimismo, aporta datos desagregados por sexo relativos a la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos de la administración, y señala que dentro de los grupos superiores el A y el B “se da la paridad” al tener los hombres un porcentaje superior al 40%, si bien en estos grupos existe un ligero predominio de las mujeres. Señala también que en los grupos históricamente ocupados mayoritariamente por las mujeres, el predominio de estas es abrumador, sobre todo en el de auxiliares administrativas. Dentro del grupo E se mantiene la superioridad de los hombres.

Con relación a la alusión que hace al término “paridad” para hacer referencia a que cada sexo está representado al menos al 40%, se propone que en su lugar se haga referencia a “representación equilibrada de mujeres y hombres”, por ser más acorde a la terminología usada por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. En este sentido se recomienda revisar todo el texto del informe, ya que lo repite en varias ocasiones.

Con relación al personal de los departamentos y organismos autónomos señala que en todos es mayoritaria la presencia de mujeres salvo en el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial, donde la presencia de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres.

Dichos porcentajes no se mantienen cuando se habla de los espacios de toma de decisiones, en los que las mujeres solo representan un 20% de los puestos directivos. Así, otro dato destacable es el de que las mujeres se concentran en el personal técnico medio y el cuerpo administrativo, mientras que los hombres lo hacen en mayor porcentaje en el cuerpo superior facultativo y, de modo notorio, entre el personal político y asesor.

En cualquier caso, si bien se valora de modo muy positivo este aporte de datos, hubiera sido interesante realizar un análisis más exhaustivo. Es por ello que se han identificado diversos aspectos sobre los que sería interesante realizar un análisis a fin de identificar las brechas de género que se dan en el empleo público¹.

- * Por otro lado, con relación a [la eliminación o disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos](#), se valora de modo muy positivo el que se recaben datos genéricos sobre las grandes brechas de género (división sexual del trabajo, trabajo reproductivo, acceso a recursos económicos y de tiempo, a estudios y formación, así como a nuevas tecnologías). Al objeto de la regulación a la que alude este informe, cabe destacar que los datos aportados son genéricos para la ciudadanía y el conjunto de la CAE, por ello, se recomienda que se contemplen el análisis de otros indicadores que dibujen las brechas de género respecto de la plantilla el sector

¹ A modo orientativo, entre otros, se podría haber recogido datos sobre los siguientes indicadores, englobados en la **política de selección, acceso y promoción personal**:

- Distribución de personas por sexo que se presentan a pruebas selectivas de acceso
- Distribución de personas por sexo que aprueban en los procesos selectivos de acceso
- Distribución de personas por sexo que se presentan a procesos de promoción
- Distribución de personas por sexo que aprueban en los procesos de promoción
- Distribución de la plantilla por sexo y edad.
- Distribución de la plantilla por sexo y por grupo.
- Distribución de la plantilla por sexo y por antigüedad.
- Distribución por sexo, edad y categoría profesional de la representación legal del personal.

Cabe recordar que en la administración General de la CAE, por ejemplo, la interinidad afecta a un 36,26% del total de las funcionarias frente al 29,34% de los funcionarios.

público². En este sentido, es importante señalar que la administración es un relevante ámbito de empleo, en especial, para las mujeres, ya que entre estas el 24% del empleo asalariado se realiza en el sector público, erigiéndose en el principal medio de ocupación de las mujeres en la CAE. Frente al sector privado, las mujeres optan por la administración pública en busca de empleo de calidad y desde la percepción de que los procesos selectivos de acceso al empleo público basados en los sistemas de oposición y concurso les ofrecen mayores garantías de igualdad.

- * En cuanto a la **toma de decisiones**, se valora de modo positivo el aporte de datos por sexo relativos a las personas que han participado en la elaboración de la norma, así como de otro tipo de datos más genéricos sobre el acceso a la toma de decisiones en el sector público de la CAE (altos cargos de la Administración Pública). En cualquier caso, como este informe alude al anterior anteproyecto de Ley de Administración

² A modo orientativo se proponen los siguientes indicadores específicos sobre la **política de corresponsabilidad, conciliación y ordenación del tiempo de trabajo**.

- Distribución de la plantilla por sexo y por tipología de jornada. El 79,9%² de las personas asalariadas del sector público con contrato parcial son mujeres
- Distribución de la plantilla por sexo y por medidas de conciliación a las que se acogen.

En el informe se señala que “existe una clara división sexual del trabajo que se observa en la feminización de la conciliación entre la vida profesional y familiar”. En este sentido, nos gustaría señalar que, efectivamente, ante la falta de corresponsabilidad, el trabajo reproductivo sigue recayendo en las mujeres que son quienes mayoritariamente solicitan las medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. El abandono parcial y/o temporal del trabajo repercute negativamente en las mujeres, no sólo por la pérdida de ingresos propios, sino también por la pérdida de oportunidades formativas y de promoción.

Por otro lado, sobre la **política de formación** se proponen estos indicadores:

- Distribución de la plantilla que accede a formación del IVAP por sexo y tipología de cursos
- Distribución de la plantilla que accede a otro tipo de formación por sexo y tipología de cursos.

Finalmente, sobre la **política retributiva** se proponen estos indicadores:

- Distribución de la plantilla por sexo y niveles retributivos. Se tratará de identificar la **brecha salarial**, si la hubiera. Así, un análisis detallado de la presencia de mujeres y hombres de la administración general de la CAE en los distintos niveles de complemento de destino pone de manifiesto como a mayor nivel de complemento de destino menor es la presencia de las mujeres, esta tendencia solo se rompe en el nivel más bajo.

Pública Vasca, cabe recordar que se deben actualizar o verificar dichos datos, si fuera el caso.

Asimismo, se observa que la participación de las mujeres en la toma de decisiones del sector público y político sigue siendo inferior a la de los hombres. Más allá del aumento producido con la entrada en vigor de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aún quedan muchos avances por hacer para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación política y sindical, dirección de empresas del sector público, participación en órganos administrativos y otros ámbitos de toma de decisiones y reparto de poder.

- * Por otro lado, en relación con las normas sociales y valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres, se valora, de nuevo, positivamente el análisis genérico, dado el vasto ámbito de actuación, sobre los valores basados en el sistema sexo-género, sobre las diferentes opiniones entre mujeres y hombres.

No obstante, quizás sería interesante ahondar de modo específico en los **valores organizacionales del sector público**. A la vista de las cuestiones planteadas, no se puede considerar que la igualdad de mujeres y hombres esté ya superada en el sector público, sino que se requiere asegurar el cumplimiento de los mandatos establecidos por la legislación vigente para hacer frente a la discriminación por sexo, para garantizar la igualdad de oportunidades y trato de las mujeres en el acceso y la promoción y en el desempeño y la valoración del trabajo, así como para promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones, para fomentar una cultura y práctica organizacional corresponsable con el cuidado y para prevenir y erradicar el acoso sexual y sexista en el sector público.

De igual modo, la integración de la **perspectiva de género en el proceder administrativo** constituye uno de los principios generales que debe regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal y como se contempla en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero. La integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa contribuye a

mejorar la gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres, fortaleciendo el compromiso de los poderes públicos con la igualdad y redundando en una **intervención pública eficaz, eficiente y equitativa**. Por lo tanto, sería de interés abordar la permeabilidad de la administración pública a la inclusión del enfoque de género en sus procesos administrativos. Para ello, puede resultar de interés las memorias sobre la actuación de los poderes públicos en ejecución del Plan para la Igualdad que incluyen la información facilitada por las administraciones públicas vascas y sus entes y organismos públicos, e incluyen un análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de sus actuaciones. Igualmente, puede resultar de interés la evaluación de seguimiento del cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Toda esta documentación está disponible en la web de este Instituto <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/evaluaciones-politicas/>.

Finalmente, desde el prisma del sector público orientado al servicio de la ciudadanía, son sustanciales los pilares sobre los que se asienta la **interacción con dicha ciudadanía**, a través de los procesos participativos que se diseñan e implantan, así como, a través de la administración electrónica. Por ello, se recomienda también realizar un análisis que ponga de relieve la falta de una cultura participativa inclusiva, que supere parámetros androcéntricos heredados de la cultura política tradicional (cuestionar la validez o la legitimidad del referente universal masculino como unidad de medida de lo normal), que incentive la participación de las mujeres (más, si cabe, considerando las dificultades de acceso al espacio público). En el caso de la administración electrónica, resulta de interés vincular dicha interacción con la brecha digital de género.

- * Por otro lado, con relación al [cumplimiento de las normas dirigidas a evitar la discriminación y promover la igualdad](#), en el propio informe de impacto se señala, al hilo de lo ya mencionado en la 5ª pregunta del Anexo I de las directrices, que se da cumplimiento “a los mandatos comunes a todos los poderes públicos en materia de igualdad, como son los previstos en los artículos 3, 16, 18.4, 18 a 22, y 23-24 de la ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres”. Sin embargo, el articulado que se detalla ,relativo al anterior anteproyecto de Ley de Administración Pública Vasca,

actualmente queda recogido en el proyecto de Ley de Transparencia, Participación Ciudadana, y Buen Gobierno del Sector Público Vasco. Por lo tanto, no procede para el presente Informe de Impacto.

Además, el informe recoge que “*el texto de la norma cumple con los mandatos recogidos en la Ley 4/2005, respecto al uso de un lenguaje no sexista en su artículo 18.4*”. En este sentido, se recomienda sustituir la formulación “uso de un lenguaje no sexista” por “**uso no sexista del lenguaje**”, en concordancia con la terminología utilizada en la Ley 4/2005, dado que el lenguaje de por sí no es discriminatorio, sino la utilización que del mismo hacemos las personas.

Por otro lado, teniendo en cuenta todo lo anterior, con relación al **contenido de la norma**, se hacen las siguientes propuestas de mejora:

- * Primeramente, se recomienda **hacer referencia en la parte expositiva** a que la administración pública promoverá la igualdad de oportunidades y la inclusión de la perspectiva de género en la organización y funcionamiento de la Administración Pública, así como de los entes integrados en el sector público de la CAE.
- * De modo más concreto, se proponen respecto del **Título I sobre el sector público de la CAE y de la integración y dimensionamiento del sector público vasco** las siguientes mejoras:
 - Se propone en el **artículo 5** recoger entre los **principios de actuación** del sector público vasco el de **igualdad de mujeres y hombres**. Se trata de incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.
 - Se propone en el **artículo 7** relativo a la **Comisión interinstitucional para la racionalización y dimensionamiento del sector público vasco** que, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 4/2005, se deberá

promover una **representación equilibrada de mujeres y hombres**³, con capacitación, competencia y preparación adecuada, a través de la inclusión de una cláusula en su composición. De igual modo, se recomienda, dado el marcado carácter asesor de la misma, que entre sus funciones se garantice la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, para lo cual se puede hacer partícipe a personas expertas en igualdad.

* Se proponen respecto del [Título II sobre la organización institucional del sector público](#) las siguientes mejoras:

- Nuevamente, se propone en su [artículo 11](#) sobre los **principios de organización y de funcionamiento**, que se incluya el **principio de igualdad** entre mujeres y hombres (además del de legalidad, objetividad, transparencia, publicidad, eficacia y eficiencia). Se valora de modo positivo que entre los criterios aplicables al diseño organizativo se procure una “*capacidad de respuesta a las demandas de la sociedad, incorporando la perspectiva de género...*”. En cualquier caso, dicha **perspectiva de género**⁴ debiera ser aplicada a todos los criterios previstos⁵. Por ello, se propone incluir un criterio específico sobre la integración de la perspectiva de género en la propia organización y en el funcionamiento del sector público vasco.
- Cabe recordar con relación al [artículo 13](#), sobre **órganos superiores y altos cargos**, al [artículo 14](#), sobre **órganos directivos**, al [artículo 17](#), sobre la **Administración de Euskadi en el exterior**, así como al [artículo 27](#), relativo a **suplencias**, que se deberá promover el acceso, presencia y participación de las mujeres en los ámbitos de decisión e influencia, especialmente en aquellos ámbitos donde la brecha de género es más elevada, con el incremento del

³ En este sentido, según el artículo 3.7 de la citada Ley se entiende por representación equilibrada “*en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%*”

⁴ Según la Ley 4/2005 la integración de la perspectiva de género conlleva que “Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

⁵ Especialmente a los que se detallan a continuación: la visión de servicio público que canaliza recursos para satisfacer las necesidades de la ciudadanía, contemplando las diferentes necesidades de mujeres y hombres, cuando sea pertinente; en el fomento de los nuevos estilos de dirección y espacios internos de participación en los que garantizar las aportaciones de las mujeres, planteando otros liderazgos y otro tipo de interlocución más inclusiva.

número de mujeres. Se debe, además, garantizar que ambos sexos estén representados en el Gobierno Vasco al menos al 40% , en cumplimiento de lo previsto en el artículo 17.2 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de Gobierno. Así igualmente, se recomienda incentivar las aportaciones que éstas puedan hacer, allí donde estén, planteando otros liderazgos y otro tipo de interlocución política, tal y como promueve el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE en su programa 4 (apoyo al empoderamiento social y político).

- Se propone en los [artículo 18, 31 y 32](#), referidos a los **órganos colegiados**, a los **órganos de colaboración y cooperación interadministrativa**, nuevamente, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 4/2005, explicitar que se promoverá una **representación equilibrada de mujeres y hombres**, a través de la inclusión de una cláusula.
- De igual modo, se deberá contemplar en el [artículo 19](#), relativo a los **espacios estables de participación ciudadana y asociativa**, que se prevea la **presencia de mujeres**, así como de agentes clave y asociaciones que representen sus intereses, diseñando para ello fórmulas emergentes de participación inclusiva.
- Se propone en el [artículo 30](#), relativo a los **centros de gestión unificada**, que los procesos complejos que se gestionen contemplen la **perspectiva de género**, cuando sea pertinente, para lo cual se considerarán las medidas de gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres prevista en VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE. Se trata de adecuar los procedimientos administrativos. De modo específico, las funciones previstas deben contemplar dicha perspectiva de género, en las funciones de seguimiento y registro sobre la información facilitada a la ciudadanía (adecuando las estadísticas y estudios que se realicen, según lo previsto en el artículo 16 de la Ley 4/2005), en el diseño de la administración electrónica (haciendo usos no sexistas del lenguaje u otros elementos comunicativos, según lo previsto en el artículo 18.4 de la Ley 4/2005) y, por último, en la contratación pública (incluyendo cláusulas de igualdad, según lo previsto en el artículo 20.2 de la Ley 4/2005).

- De igual modo, se propone que en el [artículo 34](#), relativo a la **concertación de planes de actuación conjunta** con otras administraciones se contemple, cuando sea pertinente, la **introducción de la perspectiva de género**, en concordancia con lo previsto en el artículo 3.4⁶ y 18.1⁷ de la Ley 4/2005.
- * Se proponen respecto del [Título III sobre la composición del sector público](#) las siguientes mejoras:
- Con relación al [artículo 41](#), sobre **sociedades de capital**, a la hora de motivarse la constitución o participación de capital por la Administración general o sus entes debieran contemplarse aspectos diferenciales de género respecto del acceso de la ciudadanía a los bienes y servicios.
 - Se propone en los [artículos 39, 40., 41, 42, 43](#), referidos a los **Organismos Autónomos, los Entes públicos, las sociedades de capital, las Fundaciones del sector público**, así como, los **consorcios del sector público**, tener en consideración, nuevamente, a la hora de constituir los órganos de gobierno, que se debe promover una **representación equilibrada** de mujeres y hombres. Además, se deberán contemplar cláusulas de igualdad en los convenios, si fuera el caso, que se firmen.
 - Se propone que en el **procedimiento para la constitución** de la diversidad de entidades previstas, según se regula en el [artículo 44](#), se incorpore la **perspectiva de género** en la elaboración del plan de actuación inicial y en el plan de estratégico (tanto entre los objetivos del organismo, como en los indicadores de medición, y en las programaciones plurianuales).

⁶ Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación

⁷ Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.

* Se proponen respecto del Título IV sobre la ordenación y transformación del sector público las siguientes mejoras:

- Se propone con relación a los **convenios** previstos en el artículo 50 para regular la **participación del sector público vasco en otras entidades** que se contemplen, cuando sea pertinente, cláusulas de igualdad.
- De igual modo, se propone que en el artículo 51, relativo a la **financiación de entidades no pertenecientes al sector público** se incorporen cláusulas de igualdad en el procedimiento de concesión de **ayudas y subvenciones**.
- Es también relevante que en los artículos 52 y 53, sobre el **régimen y procedimiento de evaluación de las entidades integradas en el sector público** a la hora de medir el impacto en ámbito de actuación se realicen, entre otras cuestiones, un **análisis de género** que contemple, primeramente, la variable de sexo, el análisis comparado de la misma, así como indicadores de género y, de igual modo, un seguimiento de la composición de los órganos de gobierno, de la inclusión de la perspectiva de género en sus planificaciones estratégicas, así como de la inclusión de cláusulas de igualdad en convenios, contratos, y/o subvenciones. De igual modo, cabe reiterar que todo proceso participativo, o para recabar la opinión de la ciudadanía sobre la prestación de servicios debe contemplar la perspectiva de género.
- Con relación al artículo 58, sobre el **Registro de Entidades del sector público**, cabe proponer, en la línea de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, que se incluya que se recabarán **datos desagregados por sexo** relativos a su estructura, organigrama y órganos de gobierno, así como a las plantillas, si fuera el caso; todo ello, con el fin de que los datos puedan ser estadísticamente explotados en función del sexo para conocer en qué medida participan mujeres y hombres en dichas entidades y en sus espacios de poder. Asimismo, sería interesante que se recogiera si la entidad registrada tiene plan de igualdad.
- Se propone explicitar en el artículo 59, relativo a la **adscripción y las directrices de las entidades integradas en el sector público**, una mención expresa a que en el desarrollo de su actividad deberán dar debido cumplimiento a las legislación en materia de igualdad tanto en lo relativo a su

actuación, a través de la inclusión de objetivos de igualdad para la entidad, como en todo lo relativo al empleo público⁸,

- Como ya se ha reiterado, en su [artículo 61](#), relativo a **la representación en los órganos de gobierno**, se debiera explicitar que la designación de estos garantizará una **representación equilibrada de mujeres y hombres**, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 4/2005.

* Se proponen respecto del [Título V sobre el funcionamiento del sector público al servicio de la ciudadanía](#) las siguientes mejoras:

- Se propone incluir en su [artículo 64](#), relativo a los **principios de funcionamiento e interacción con la ciudadanía**, el principio de igualdad de mujeres y hombres, dado que el mismo es algo transversal a dicha interacción. En cualquier caso, si bien se valora de modo positivo que se prevea la “*incorporación de la perspectiva de igualdad de género*” en el principio de participación y colaboración, se propone sustituir dicho concepto por el de la “*perspectiva de género*”, por ser más acorde a la terminología empleada por la Ley 4/2005, de 18 de febrero.

⁸ Sobre todo en lo referido a las siguientes cuestiones:

- Según el artículo 17.4 la Ley 4/2005, de 18 de febrero, las administraciones públicas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa en los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público
- Tal y como se establece en el artículo 20.4. a) de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, deben incluir una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se de prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.
- Según el artículo 20.4.b) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, se debe incluir una cláusula que garantice en el tribunal de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.
- Además, se recuerda la necesidad de que las normas que regulen las convocatorias de ofertas públicas de empleo público han de ir acompañadas del Informe de Impacto en Función del Género, según el apartado 2.2) de la Directriz primera de las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012

- Con relación a los **derechos y deberes** de la ciudadanía previstos en el [artículo 65](#), se propone en su punto j), relativo al derecho a acceder de forma igualitaria a unos servicios públicos de calidad, que se mencione de modo expreso el **principio de igualdad** de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.
- Se proponen una serie de mejoras para los sistemas de **gestión pública avanzada** previstos en el [artículo 66](#):
 - Recordar que las **planificaciones estratégicas y operativas**, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.4 y 18.1 de la Ley 4/2005, han de tener en cuenta de modo genérico el objetivo general de la igualdad de mujeres y hombres. Se debe garantizar que los análisis de datos que se realicen en los procesos de toma de decisión política contemplen en todo momento el enfoque de género, de modo que, en cumplimiento del artículo 16 de la Ley 4/2005, se exploren datos para conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. De igual modo, es recomendable que sus evaluaciones y seguimientos contemplen indicadores de género (en consonancia también con el artículo 16 de la Ley 4/2005).
 - Igualmente, la **participación activa** para hacer partícipe a la ciudadanía o la creación de espacios de intercambio y aprendizaje para las personas de la organización u otros grupos de interés⁹ deben prever la incorporación la perspectiva de género y promover formas emergentes e inclusivas, así como hacer partícipes a grupos de interés que defiendan los intereses y necesidades específicas de las mujeres.
- Con relación a la **administración electrónica** prevista en los [artículos 70 a 72](#) se propone otra serie de mejoras:
 - Especificar el principio de igualdad de mujeres y hombres cuando se articula el acceso electrónico.

⁹ Se recuerda en relación grupos representativos de interés diversos (entidades colectivas, grupos de presión o de interés y grupos de reflexión), que es estratégico garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres, y en este sentido, identificar de modo habitual las diferentes necesidades y expectativas de las mujeres y los hombres que componen la ciudadanía, para el cumplimiento del artículo 3.4 y 18 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero. Así como garantizar el aporte de las mujeres, y de los grupos que defienden los intereses y necesidades específicas de las mujeres, y garantizar el aporte y el saber desde el ámbito académico desde el enfoque de género y/o desde el saber propio de las mujeres, en cumplimiento del artículo 33.2 de la Ley 4/2005.

- Incorporar la perspectiva de género, realizando un análisis de género de las necesidades y posibilidades diferenciales de mujeres y hombres respecto del acceso y uso de medios electrónicos, para así adecuar las estrategias de fomento de su uso que se diseñen, así como, las aplicaciones, procedimientos e instrumentos.
 - Recabar la variable sexo de la personas solicitantes para acceder a la información, y en cumplimiento del artículo 16.e de la Ley 4/2005, del 18 de febrero, explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres respecto de la administración electrónica.
- Con relación al **Consejo Asesor para la Administración Electrónica** del [artículo 74.2](#) cabe recordar nuevamente que, que de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 4/2005, se deberá promover una **representación equilibrada de mujeres y hombres**, a través de la inclusión de una cláusula. De igual modo, se recomienda, dado el marcado carácter asesor del mismo, que entre sus funciones se garantice la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, para lo cual se puede hacer partícipe a personas expertas en igualdad.
 - Además, de modo genérico debería señalarse expresamente que, los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones públicas vascas o vinculados a ellas han de ajustarse al procedimiento previsto en los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, y a las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012.

En términos generales, y en la medida de lo posible, se recomienda que estas mejoras, queden reflejadas en el texto de la norma.



Finalmente, es necesario hacer una revisión y adecuación de los términos enunciados exclusivamente en masculino en el texto del proyecto de Ley tales como “*un destinatario*”, “*de los receptores y los usuarios*”, “*al empleado público*”, “*los líderes*”, etc., de conformidad con el **uso no sexista del lenguaje** que señala el artículo 18.4 de la Ley 4/2005. Para hacer un uso no sexista del lenguaje, podrían ser de ayuda las diversas guías, que ha publicado Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y que están disponibles en su página web <http://www.emakunde.euskadi.eus/documentacion-publicaciones/-/informacion/guias/>

En Vitoria-Gasteiz, a 17 de julio de 2015.