



**INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO CORRESPONDIENTE  
AL «PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS ACUERDOS  
ABIERTOS ENTRE LANBIDE-SERVICIO PÚBLICO VASCO DE EMPLEO Y  
AGENCIAS DE COLOCACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE  
INTERMEDIACIÓN Y COLOCACIÓN »**

El presente informe se emite con ocasión de la tramitación del «Proyecto de Decreto por el que se regulan los acuerdos abiertos entre Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y agencias de colocación para la prestación del Servicio de Intermediación y Colocación», en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 del el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo (en adelante, Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres). El objeto del informe es *“analizar si la actividad proyectada en la norma puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.”*

Mediante Resolución 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno *“por el que se aprueban 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”*.

Dichas Directrices dan cumplimiento a lo dispuesto en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y, en concreto, al apartado tercero de su artículo 20, en virtud del cual se dirige a las administraciones públicas vascas el mandato de *“aprobar, a propuesta de su órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para realizar la evaluación previa del impacto en función del género e incorporar medidas para promover la igualdad, así como las normas que quedan excluidas de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en este artículo”*.

La Directriz Primera Epígrafe 2.1 enumera los proyectos que han de ir acompañados del Informe de Impacto en Función del Género, a la vez que establece las excepciones a tal obligación. No encontrándose la elaboración del Proyecto de Decreto por el que se regulan los acuerdos abiertos entre Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y agencias de colocación para la prestación del Servicio de Intermediación y Colocación dentro de los supuestos que eximen del cumplimiento de la Directriz Primera, se redacta el presente informe.

## **1.- DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA**

### **Punto 1.- Denominación del proyecto.**

Proyecto de Decreto por el que se regulan los acuerdos abiertos entre Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo y agencias de colocación para la prestación del Servicio de Intermediación y Colocación.



## **Punto 2.– Órgano que lo promueve.**

De conformidad con lo dispuesto en el epígrafe 3 de la Directriz Primera, el órgano administrativo competente para la elaboración del Informe de Impacto en Función del Género es el órgano promotor de la norma o el acto administrativo a través de la unidad tramitadora.

El órgano promotor del proyecto de Decreto a que se refiere este informe es la Dirección de Empleo del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo Inclusión.

El objeto del proyecto de Decreto se incardina en la materia de empleo y la competencia en esta materia está atribuida al Departamento de Economía, Trabajo y Empleo según lo dispuesto en el artículo 7.1 d) del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos.

Y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 l) del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, corresponde a la Dirección de Empleo la elaboración de propuestas normativas en desarrollo de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

## **Punto 3.– Normas y planes relacionados.**

- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.
- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo (BOE de 29 de septiembre de 2021).
- Decreto 156/2021, de 29 de junio, de modificación del Decreto por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (BOPV nº 132 de 6 de julio de 2021).
- Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.
- texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Estrategia Vasca de Empleo 2030.
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE.
- Plan Vasco de Inclusión 2022-2026.

## **Punto 4.– Objetivos generales del proyecto.**

La disposición proyectada tendrá por objeto la regulación del régimen jurídico de la colaboración de las agencias de colocación con Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo en la prestación del servicio de intermediación y colocación en la Comunidad Autónoma de Euskadi mediante acuerdos, fórmula regulada en el artículo 57 de la Ley 15/2023.

La principal finalidad del nuevo Decreto es intensificar la colaboración de las agencias de colocación con Lanbide en aras a poder incrementar el número de ofertas de empleo gestionadas que hagan posible alcanzar mayores y mejores resultados en el objetivo final de la efectiva inserción laboral de las personas demandantes de empleo.

### **Punto 5.– Objetivos para promover la igualdad.**

Una multiplicidad de factores hacen que existan fuertes desigualdades en el acceso y permanencia en el mercado laboral de las mujeres: la precariedad (temporalidad y parcialidad en los contratos), la disparidad de ingresos, los estereotipos (barreras para el estudio de determinadas carreras, el ejercicio de determinadas profesiones o el acceso a trabajos más cualificados), la doble jornada laboral (trabajo reproductivo -de cuidados y doméstico- y trabajo productivo –trabajo remunerado-) o la brecha salarial, entre otros. A ello hay que añadir que cuando se cruzan una serie de factores como son la edad, la discapacidad o la procedencia, la desigualdad vinculada al género crece de manera exponencial.

Como ya se ha indicado, el proyecto de Decreto tiene por objeto incrementar el número de ofertas gestionadas por entidades que colaboran con Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, con el objetivo de obtener mayores y mejores resultados en la efectiva inserción laboral de las personas inscritas como demandantes de empleo.

Para ello, tal y como se establece en el artículo 9 del proyecto, que regula la retribución y la dinámica de pago, Lanbide abonará a las agencias de colocación colaboradoras por las contrataciones derivadas de las candidaturas enviadas en las ofertas gestionadas y concluidas 500 euros (IVA excluido) por cada alta en Seguridad Social, siempre que la persona contratada se mantenga de alta en la misma empresa durante un periodo mínimo interrumpido de 6 meses. El importe indicado corresponde a una contratación a jornada completa. Si la colocación fuese a tiempo parcial, la jornada deberá ser, como mínimo, del 50% y el importe a pagar será proporcional a la misma.

Ese importe base por la obtención de colocaciones se incrementará en un 150% en caso de que la persona contratada pertenezca al colectivo de víctimas de violencia de género, lo que incrementará el efecto positivo previsto en la mejora de la situación de las mujeres víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo en Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.

Se responde así a la exigencia que establece la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo que en el artículo 50 “Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo” indica en su punto 1 que *“El Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.”*, concretando más adelante que la mujeres víctimas de violencia de género se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria.

Del mismo modo, la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, se remite a lo dispuesto en la Ley 3/2023 para determinar los colectivos de atención prioritaria, incidiendo en que, demás de los previstos en citada Ley, “*será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo*”.

Asimismo, en el artículo 7, la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, establece que “*Las políticas públicas de empleo garantizarán la inclusión de la perspectiva de género y la adopción de medidas para la efectiva mejora del acceso de las mujeres al empleo y de sus condiciones. Se dirigirán a hacer efectivo lo dispuesto en los artículos 39 a 47 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.*” Y, a estos efectos, añade, entre otras medidas que “*se desarrollarán medidas de promoción y fomento, incluidas las medidas de incentivo al empleo, de acuerdo con la normativa laboral,*”

## **2.- EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

**Punto 6: ¿Se prevé que la presencia de mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados de la futura norma o acto administrativo contribuya a la disminución de las desigualdades en el sector? (2.a)**

Sí, la norma propuesta podría contribuir a reducir las desigualdades de hombres y mujeres en el mercado laboral, en este caso en el empleo de las mujeres víctimas de violencia de género.

La incorporación al mercado laboral vasco por parte de las mujeres, a pesar de los indudables avances de las últimas décadas, es todavía un proceso incompleto porque todavía existe un déficit de trabajadoras en relación con los hombres, sus condiciones laborales son más precarias que la de los trabajadores hombres, sus salarios son más bajos, gozan de menor protección social y las políticas de salud y seguridad laboral no incorporan las problemáticas específicas que afectan a las mujeres trabajadoras. Todo esto va a repercutir, sin duda alguna, sobre los ingresos a lo largo de su vida laboral, su nivel de protección social y sus pensiones; provocando un índice de pobreza más elevado entre las mujeres, especialmente después de la jubilación, así como una menor autonomía personal.

Para corregir esta situación y avanzar hacia la igualdad es fundamental dar cumplimiento a los mandatos de la legislación vigente en materia de igualdad que entre otras cuestiones aborda el deber de los poderes públicos de asegurar el acceso de las mujeres al trabajo, la libre elección del puesto a desarrollar y la promoción, sin que se produzca discriminación alguna; garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; llevar a cabo las medidas oportunas que incrementen la presencia de mujeres en aquellas profesiones en las que están subrepresentadas, incluida la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor de las mujeres; en el seno de las empresas promover la elaboración de planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres, así como apoyar iniciativas que faciliten su puesta en marcha; plantear medidas para que en la negociación colectiva se firmen convenios no discriminatorios para las mujeres, que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, así como que incorporen medidas específicas contra el acoso sexista; e incorporar la perspectiva de género en las políticas y planes de seguridad y salud en el trabajo. En definitiva, promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de todas las mujeres en el ámbito del empleo,

atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones y velando para que no se produzcan situaciones de discriminación múltiple.

En el caso de las mujeres víctimas de violencia de género, según el informe Datos sobre incidencia y prevalencia de la violencia machista contra las mujeres en la CAE, 2022 de Emakunde, en la sección “Situaciones de interseccionalidad, discriminación y vulnerabilidad” se dedica un apartado a las mujeres en situación o riesgo de exclusión, en el que se indica que la violencia contra las mujeres “se produce en hogares con distinto nivel de ingresos, esto supone que un elevado nivel de ingresos no evita la violencia, pero la disponibilidad de mayores o menores recursos económicos y sociales sí parece asociarse de alguna manera con la prevalencia de la violencia”. Por este motivo, una de las situaciones a las que hay que prestar especial atención, por ser un factor que incide en la aparición y prevalencia de este tipo de violencia, es la falta de recursos económicos, factor directamente relacionado con las dificultades en el acceso al mercado laboral. Ya en el informe de la CAPV sobre violencia contra las mujeres elaborado en 2011 por el Gobierno Vasco, se constató que la tasa de mujeres víctimas de violencia de género es notoriamente más elevada entre desempleadas.

Por este motivo, el Decreto objeto de esta Memoria, impulsa especialmente la efectiva inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género a través de su Artículo 9. “Retribución y dinámica de pago”. Concretamente, se aumentará en un 150% el importe base que recibirán las Agencias de colocación colaboradoras derivado de las colocaciones cuando la persona contratada pertenezca al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género. De esta manera se fomenta la contratación de demandantes que se encuentren en este colectivo.

**Punto 7. – ¿Se prevé que la futura norma o acto administrativo produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos? (2.b)**

El Decreto contempla medidas de acción positiva para impulsar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género:

- En el Artículo 9. “Retribución y dinámica de pago” se incentiva las contrataciones de personas de este colectivo. En concreto, el importe base que recibirán las Agencias de colocación colaboradoras derivadas de las colocaciones, se incrementará en un 150% cuando la persona contratada pertenezca al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.

Esta medida pudiera ser un estímulo para contratar mujeres víctimas de violencia de género, pero por sí sola no garantiza un cambio en el desequilibrio de hombres y mujeres en el acceso al empleo.

**8.– ¿En cuanto a la toma de decisiones, la futura norma o acto administrativo prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres o, al menos, una representación similar al de su presencia en el ámbito?**

La norma no plantea ninguna medida o cláusula de representación equilibrada.

**9.– ¿Se prevé que los objetivos y las medidas planteadas en la futura norma o acto administrativo contribuyan a la superación o modificación de las normas sociales o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres?**

Si el acceso al empleo es desigual, no es menos cierto que las elecciones profesionales de mujeres y hombres desembocan en la concentración de mujeres en actividades profesionales directamente relacionadas con la función y atribuciones del rol de género, produciéndose de este modo lo que se conoce como segregación ocupacional horizontal.

El mercado de trabajo en la CAE presenta una importante diferenciación horizontal por género. Además, las contrataciones que se han realizado durante los últimos años no han hecho sino reforzar la segregación horizontal en términos de género. Mientras que las actividades primarias, industriales y las ligadas a la construcción son masculinas, las actividades del sector terciario son, con alguna excepción, femeninas. Las actividades más femeninas son las de hogares que emplean personal doméstico, actividades sanitarias, enseñanza y servicios auxiliares. La presencia de las mujeres destaca en empleos relacionados con el rol doméstico, familiar y de cuidados que la sociedad les asigna. Por lo tanto, la discriminación y segregación laboral es una realidad en la CAE.

El borrador de Decreto no plantea ninguna medida de acción positiva para la inserción de mujeres en ámbitos profesionales tradicionalmente ocupados por hombres.

#### **10. – ¿Se garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos dirigidos a evitar la discriminación y promover la igualdad y se prevé una mejora de las mismas?**

##### Incorporación de la perspectiva de género

El Decreto en su Exposición de motivos no recoge ningún principio, objetivo o título declarativo o expositivo referente a la incorporación de la igualdad de mujeres y hombres, ni a la prevención de la violencia de género.

En el borrador de Decreto se hace un esfuerzo por promover el lenguaje no sexista, se añaden al borrador sugerencias de mejora en algunos términos, como la eliminación del uso de barras y su sustitución por genéricos o dobles formas.

El Decreto no recoge ninguna medida favorable a la prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en su artículo 32 señala que los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género y que, en desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados.

Establece, asimismo, la citada Ley, que las administraciones con competencias sanitarias promoverán la aplicación, permanente actualización y difusión de protocolos que impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla.

Añade que tales actuaciones se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios

previstos en esta Ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social o las mujeres con discapacidad.

El proyecto de Decreto no recoge ninguna medida favorable a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo el ámbito laboral, como por ejemplo la pertinencia de que las entidades o empresas cuenten con protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 14 aporta criterios generales de actuación de los poderes públicos, entre ellos *“La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva [...] La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”*. Asimismo en su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo con obligaciones para las empresas.

#### Medidas de acción positiva

Las medidas de acción positiva recogidas en el Decreto se refieren al incremento del 150% en el importe base de remuneración que recibirán las agencias de colocación colaboradoras derivadas de las colocaciones, cuando la persona contratada pertenezca al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género.

#### Medida aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo

No se prevé ninguna.

#### Medidas prohibitivas o sancionadoras

No se prevé ninguna.

Además de estas obligaciones, se apuntan, con las adaptaciones pertinentes, otras posibles :

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida ...		Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción.
... para promover la incorporación de la perspectiva de género?	mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	<u>Artículo 9.3.b)</u> Se incentiva las contrataciones de mujeres víctimas de violencia de género. En concreto, el importe base que recibirán las Agencias de colocación colaboradoras derivadas de las colocaciones, se incrementará en un 150% cuando la persona contratada pertenezca a este colectivo.
Sí		

	incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	No
	haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	Sí
	promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	No
	incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	<u>Artículo 9.3.b)</u> Se incentiva las contrataciones de mujeres víctimas de violencia de género. En concreto, el importe base que recibirán las Agencias de colocación colaboradoras derivadas de las colocaciones, se incrementará en un 150% cuando la persona contratada pertenezca a este colectivo.
	otras, especificar _____	
... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?  Sí	en tribunales de selección	
	en jurados de premios	
	en órganos consultivos	
	en órganos directivos	
	en el acceso al empleo	<u>Artículo 9.3.b)</u> Se incentiva las contrataciones de mujeres víctimas de violencia de género. En concreto, el importe base que recibirán las Agencias de colocación colaboradoras derivadas de las colocaciones, se incrementará en un 150% cuando la persona contratada pertenezca a este colectivo.
... de acción positiva?  Sí	para las mujeres	
	para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	
	para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género	<u>Artículo 9.3.b)</u> Se incentiva las contrataciones de mujeres víctimas de violencia de género. En concreto, el importe base que recibirán las Agencias de colocación colaboradoras derivadas de las colocaciones, se incrementará en un 150% cuando la persona contratada pertenezca a este colectivo.
... aparentemente neutra	para víctimas de violencia	



pero con un previsible impacto de género positivo?  Sí	para familias monoparentales	
	para quienes asumen el cuidado de personas dependientes	
	otras, especificar _____	<u>Artículo 3.3.</u> <i>Se da la posibilidad de que las personas candidatas a las ofertas de empleo se puedan emparejar a las mismas mediante la preselección por parte de la empleadora basada en las búsquedas de perfiles anonimizados (currículum ciego) realizada a través de la web de Lanbide.</i>
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?  No	por edad	
	por clase social	
	por opción sexual	
	por discapacidad	
	por etnia y/o raza	
	por origen nacional	
	otras, especificar _____	
... prohibitiva sancionadora?  No	o por incurrir en discriminación por razón de sexo	
	por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes	
	otras, especificar _____	

En Vitoria-Gasteiz, a la fecha de la firma electrónica.

MARIA ARANZAZU MARTÍNEZ TOBALINA

Directora de Empleo