

**INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO CORRESPONDIENTE AL «PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS RELACIONADOS CON LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI Y EL REGISTRO VASCO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO».**

El presente informe se emite con ocasión de la tramitación del «Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo». En virtud de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, se procede a emitir el presente informe con objeto de *“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”* (artículo 20.1 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo).

Mediante Resolución 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, se dispuso 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 el artículo 20.3 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, 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 de informe de impacto en función del género, a la vez que establece las excepciones a tal obligación. No encontrándose la elaboración de la disposición proyectada dentro de los supuestos que eximen del cumplimiento de la Directriz Primera, se redacta el presente informe.

I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA.**1.– Denominación del proyecto.**

Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo.

2.– Órgano que lo promueve.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.1 del Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, y con lo establecido en el epígrafe 3 de la Directriz Primera de la Resolución 40/2012, de 21 de agosto: *“[...] 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”*.

En virtud del artículo 7 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, el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo es competente en razón de la materia.

De conformidad con el 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 Viceconsejería de Empleo e Inclusión, a través de la Dirección de Empleo, la elaboración de propuestas normativas en desarrollo de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo y, en colaboración con Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, planificar las políticas de reducción de tasas de desempleo, de promoción del empleo estable y de calidad, de empleo inclusivo, de



atención a las personas desempleadas de larga duración y aquellas con especiales dificultades de acceso al empleo, promoviendo la innovación y la aplicación de las mejores prácticas.

Es, por tanto, la Dirección de Empleo el órgano promotor de la norma.

3.– Normas y planes relacionados.

-Decreto 152/2023, de 17 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo (BOPV nº 206 de 27 de octubre de 2023).

- Decreto 93/2025, de 29 de abril, por el que se aprueban los estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo (BOPV nº 90 de 15 de mayo de 2025).

- Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones (BOPV nº 247, de 29 de diciembre de 2023; BOE nº 17, de 19 de enero de 2024)

- Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis (DOUE nº 2831, de 15 de diciembre de 2023).

-Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 (BOE nº 96, de 21 de abril de 2008).

- Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (BOE nº 289, de 3 de diciembre de 2013).

- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE nº 51, de 1 de marzo de 2023).

- Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo (BOPV nº 247 de 29 de diciembre de 2023).

-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 nº 233, de 29 de septiembre de 2021).

-Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con discapacidad intelectual límite (BOE Nº 125, de 26 de mayo de 2021).

- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (BOE nº 294, de 9 de diciembre de 1985).

-Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de fecha 28 de octubre de 2010, aprobado mediante el Decreto 289/2010, de 9 de noviembre.

- Decreto 289/2010, de 9 de noviembre, por el que se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias de 28 de octubre de 2010, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal, en los términos establecidos por el Real Decreto 1441/2010, de 5 de noviembre (BOPV n1 220, de 16 de noviembre de 2010).

- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (BOE nº 89, de 14 de abril de 2023).

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2017).

- Estrategia Vasca de Empleo 2030.

- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

- V Plan Vasco de Inclusión 2022-2026.

4.– Objetivos generales del proyecto.

La disposición proyectada tiene por objeto regular los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo, derogando el vigente Decreto 152/2023, de 17 de octubre, que regula estos mismos contenidos.

La principal finalidad del nuevo Decreto es adaptar la regulación actual de los mencionados programas a lo dispuesto en diversa normativa aprobada con posterioridad al Decreto 152/2023, de 17 de octubre. Principalmente:

- La Ley 20/2023, de 21 de diciembre, Reguladora del Régimen de Subvenciones. Esta Ley actualiza el régimen subvencional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, refunde normas que se encontraban dispersas en otras leyes y se adapta a los artículos básicos de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En virtud de la Disposición final primera de la Ley 20/2023, de 21 de diciembre, resulta necesario adaptar el Decreto 152/2023, de 17 de octubre, a lo dispuesto en la misma.
- El Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, de 13 de diciembre de 2023, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis, que ha sustituido al Reglamento (UE) 1047/2013 tras su expiración, aumentando el límite máximo de las ayudas de minimis que una única empresa puede recibir.
- La Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, y los estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, aprobados por Decreto 93/2025, de 29 de abril. Los nuevos estatutos desarrollan las funciones, composición y nombramiento de los órganos de gobierno, la estructura orgánica y funcional de los servicios del ente y su régimen de funcionamiento. Esta nueva regulación conlleva cambios importantes en los órganos de gestión y resolución de los programas de ayudas regulados en el Decreto 152/2023, de 17 de octubre.

No supone, por lo tanto, una regulación novedosa en cuanto a la tipología de los programas de ayudas que recoge, que son los mismos que los recogidos en el Decreto 152/2023, de 17 de octubre. Así, la disposición proyectada tiene como objeto regular:

- El marco general de las ayudas que el Gobierno Vasco podrá otorgar, a través de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, con la finalidad de promover el acceso de las personas con discapacidad a la actividad laboral estable y de calidad, y contiene las bases reguladoras de los distintos programas de ayudas, que podrán ser objeto de convocatoria o dotación presupuestaria (capítulo II).
- El marco que regula las iniciativas de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad (capítulo III).
- El Registro Vasco de centros especiales de empleo y establece el procedimiento para la calificación e inscripción de estos (capítulo IV).

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, el menor acceso a la educación, 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.

Los cambios realizados en los distintos programas de ayudas recogidos en la disposición proyectada tienen la finalidad de aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, aumentando la calidad del empleo y dignificando sus condiciones de trabajo, y prestando una mayor atención a aquellos colectivos dentro de las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral. Por lo

tanto, la implementación del decreto que nos ocupa puede tener un impacto desde la perspectiva de género.

La disposición proyectada mantiene las medidas de acción positiva introducidas por el Decreto 152/2023 para impulsar la contratación de mujeres con discapacidad, incrementándose la cuantía de las subvenciones a percibir en caso de que las personas destinatarias finales de los programas de ayudas sean mujeres.

Se responde así a la exigencia que establece el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Concretamente en su artículo 41 establece, entre otras, las siguientes actuaciones con el objetivo de favorecer el acceso y mejorar las condiciones de empleo de las mujeres:

- Establecer, en aquellas ayudas dirigidas a empresas que prevean medidas para el fomento de la contratación, acciones positivas para contratar mujeres en aquellas profesiones y sectores en los que estén infrarrepresentadas, en especial en los que sean considerados más estratégicos en la economía.
- Desarrollar programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de estas, que permitan, por un lado, elevar su cuota de participación en las diferentes modalidades de contratación y, por otro, acabar con el empleo precario y la temporalidad, que tienen mayor incidencia en las mujeres

En ese sentido, uno de los objetivos del proyecto del presente decreto es aumentar las tasas de actividad, ocupación y actividad laboral de las personas con discapacidad, poniendo el foco en las mujeres, ya que son ellas las que mayores problemas presentan a la hora de conseguir un empleo.

II. EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.

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)

La norma propuesta podría contribuir a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres con discapacidad en el mercado laboral.

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, 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. Además, todas estas desigualdades vinculadas al género aumentan, en algunos casos de manera alarmante, cuando confluyen con desigualdades y discriminaciones por razón de edad, discapacidad o procedencia.

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 por que no se produzcan situaciones de discriminación múltiple.

Si analizamos los datos del último informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad que elabora el Servicio Público de Empleo junto con el Observatorio de las Ocupaciones¹, observamos una diferencia en favor de los hombres en las siguientes variables laborales:

Tabla 1. Porcentajes de las diferentes variables de empleo según género

Variable	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	35,10	35,80
Tasa de ocupación²	26,90	28,40
Afiliación a la Seguridad Social	41,91	58,09
Contratos³	0,72	1,04

Como se puede observar en la tabla 1, las mujeres con discapacidad en edad de trabajar tienen valores inferiores en relación con los hombres con discapacidad en edad de trabajar para todas las variables analizadas: tasa de actividad, tasa de ocupación, afiliación a la Seguridad Social y porcentajes de contratos realizados frente a los totales (personas con y sin discapacidad).

Si a esto añadimos que el porcentaje de mujeres con discapacidad paradas de larga duración representa el 56,26%, frente al 43,74% de hombres con discapacidad; nos encontramos frente a un escenario en el cual la presencia en el mundo laboral de las mujeres con discapacidad se encuentra lejos de la igualdad respecto a los hombres en la misma situación.

En relación con la brecha salarial, vemos una doble discriminación; primero frente a las personas sin discapacidad y segundo frente a los hombres con discapacidad. Podríamos decir que la discapacidad incide en una discriminación sexista preexistente en los centros de trabajo⁴.

En cuanto a la violencia contra las mujeres, en el caso de las mujeres con discapacidad el riesgo de sufrirla se incrementa. El Informe “Mujer, discapacidad y violencia de género” del Ministerio de Igualdad publicado en 2020 sobre la situación de las mujeres con discapacidad en relación con la violencia de género y según datos de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, la prevalencia de la violencia de género en cualquiera de sus formas es más elevada entre las mujeres con discapacidad acreditada igual o superior al 33% que en las mujeres sin discapacidad. Por ejemplo, el 20,7% de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido violencia física o sexual de alguna pareja a lo largo de sus vidas frente al 13,8% de las mujeres sin discapacidad acreditada. Más aún, un 65,2% ha sufrido alguna forma de violencia y abuso, ya sea pasiva o activa, fuera del contexto de pareja o expareja.

Entre los factores que inciden en una mayor vulnerabilidad de las mujeres víctimas de la violencia pueden señalarse: las dificultades de acceso a la vivienda o a recursos económicos, la edad, tener hijos o hijas pequeñas, la falta de red social de apoyo o tener una red social negativa, tener discapacidad física o psíquica, padecer enfermedad mental, las adicciones, etc. Además, en la

¹ [Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal 2025. Datos 2024.](#)

² Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal 2024. Datos 2023.

³ Contratos realizados a personas con certificado de discapacidad frente al número total de contratos realizados.

⁴ [Libro Blanco sobre empleo y discapacidad 2025.](#)

medida en que estos factores se concentran en una mujer aumenta su vulnerabilidad. Son factores que, de una u otra manera, afectan a su independencia y a sus posibilidades de mayor autonomía. Además, especialmente la enfermedad o discapacidad mental son situaciones que inciden en una mayor vulnerabilidad de las mujeres víctimas de la violencia en la medida en que son situaciones que generan dependencia y que son utilizadas por el agresor para ejercer mayor control sobre sus víctimas⁵.

Dentro del ámbito laboral, las personas con discapacidad pueden verse desproporcionadamente afectadas por la violencia y el acoso en el entorno laboral. El acoso sexual en el trabajo ocurre con mayor frecuencia entre las mujeres cuya actividad cotidiana está gravemente limitada, afectando al 41,8% de ellas, en comparación con el 28% en el resto de las mujeres. Se debe tener en cuenta que, dependiendo de la naturaleza de su discapacidad, también puede ser difícil que las personas con discapacidad sean conscientes de lo que constituye violencia y acoso, y que notifiquen incidentes de violencia y acoso en el mundo del trabajo⁶.

Por tanto, las mujeres con discapacidad son un colectivo con un altísimo riesgo de sufrir algún tipo de violencia, superando ampliamente los porcentajes de malos tratos que se barajan con respecto a las mujeres sin discapacidad.

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)

Según el último informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad de 2025, mencionado en el apartado anterior, la tasa de ocupación de las personas con discapacidad está 40 puntos por debajo de las personas sin discapacidad (28.5%), en el caso de las mujeres con discapacidad la tasa de ocupación está en el 26,9%, casi dos puntos por debajo respecto a los hombres con discapacidad.

De los datos extraídos podemos inferir que las mujeres con discapacidad tienen mayores dificultades a la hora de insertarse en el mercado laboral frente a los hombres con discapacidad a pesar de que el acceso a los recursos económicos que desarrolla esta norma debería ser en igualdad de condiciones para todas las personas con discapacidad.

Si nos centramos en los centros especiales de empleo de la CAE, ya que son las entidades que reciben la mayor parte de ayudas para la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad (97% del total), en las cuales se han estado aplicando las acciones positivas hacia las mujeres con discapacidad, obtenemos los siguientes resultados:

Tabla 2. Contratación mujeres en centros especiales de empleo de la CAE⁷

Año	N.º contratos	Porcentaje
2022	4328	35,83
2023	4788	37,75
2024	5919	46,18

Podemos ver un aumento progresivo tanto en el número total de contratos realizados en los centros especiales de empleo de la CAE como en el porcentaje de los contratos realizados a mujeres con discapacidad frente al de hombres con discapacidad. Esto puede indicarnos que las acciones positivas llevadas a cabo en los anteriores años sea una de las razones por las cuales observamos este aumento tanto en números absolutos como en porcentajes.

⁵ [Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAPV. Emakunde, julio 2019.](#)

⁶ [Datos sobre incidencia y prevalencia de la violencia machista contra las mujeres en la CAE. Emakunde, julio 2024.](#)

⁷ Datos extraídos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo

Es por ello por lo que el presente proyecto de decreto, al igual que el anterior decreto⁸, contempla las siguientes medidas de acción positiva para incentivar la contratación de mujeres con discapacidad, entre otros colectivos, en las diferentes convocatorias de ayudas que están previstas:

- Programa de “Ayudas a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo”: la ayuda pasa de 5.500€ en general a 6.000€ en el caso de que se contrate a una mujer (de 7.000€ a 7.500€ en caso de pertenecer al colectivo de personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo).
- Programa de “Empleo con Apoyo”: se mantiene el incremento de un 10% si la persona insertada en el mercado ordinario es mujer.
- Programa “Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo” destinadas a la financiación del coste salarial de las personas con discapacidad contratadas en centros especiales de empleo: el porcentaje del salario subvencionado para los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo pasa del 55% genérico al 60% en el caso de que los puestos estén cubiertos por mujeres.
- Programa “Inversión generadora de empleo estable”: para el caso de contratación de mujeres se incrementará un 10% la ayuda a percibir.

Estas medidas pueden ser un estímulo para disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres con discapacidad, aunque no garantiza un cambio en este desequilibrio de género.

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?

Sí, tanto los órganos directivos y los órganos de gestión de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo garantizarán, en su respectivo ámbito funcional, el respeto a las obligaciones que impone a los entes públicos de derecho privado el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo.

El órgano superior de dirección y control de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, Consejo de Administración, debe tener una composición tripartita y paritaria⁹.

En relación con las entidades beneficiarias, el proyecto de decreto no prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres. Ahora bien, en aquellas entidades con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras, se les exige tener un plan de igualdad vigente para poder acceder a las ayudas.

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 proyecto de decreto no

⁸ Decreto 152/2023, de 17 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo.

⁹ [Artículo 6.2 del Decreto 93/2025, de 29 de abril, por el que se aprueban los estatutos de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo.](#)

plantea ninguna medida de acción positiva para la inserción de mujeres en ámbitos profesionales tradicionalmente ocupados por hombres.

El mercado de trabajo en la CAE también 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.

Si analizamos las últimas estadísticas a nivel estatal centrándonos en la contratación de mujeres con discapacidad según temporalidad y tipo de jornada, tenemos los siguientes datos¹⁰:

Tabla 3 Número de contratos según tipo de contrato y jornada

Variable		Mujeres	Hombres
Tipo de contrato	Indefinido	31926	53881
	Temporal	79199	106759
Tipo de jornada	Completa	51553	101794
	Parcial	51089	44493

Al tener en cuenta el género, se observa que, entre los contratos a hombres, los temporales llegaron al 66,46 % frente al 33,54 % de indefinidos, mientras que, entre las mujeres, los temporales fueron el 71,21 % y el 28,73 % indefinidos, quedando de esta forma patente la brecha de género.

La jornada completa fue entre el colectivo esencialmente masculina con un 66,38 % frente al total de la población que fue del 59,69 % y en la jornada a tiempo parcial fue sustancialmente femenina alcanzando el 53,45 %; en el total de la población representó el 62,24%. Datos que reflejan, de nuevo, la brecha de género existente en los tipos de jornada laboral según el género.

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?

Sí, ya que en términos generales se ha dado cumplimiento a lo previsto en el artículo 26 del Decreto Legislativo 1/2023, en concreto, en los siguientes preceptos¹¹:

- a) Todas las entidades con una plantilla mayor de 50 personas deben tener en vigencia un plan de igualdad, así como haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo, en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres, para poder ser beneficiarios que cualquier subvención.
- b) Las entidades beneficiarias, en las memorias justificativas del cumplimiento de las obligaciones impuestas en la concesión de las subvenciones, deben aportar información desglosada por sexo de las personas beneficiarias o usuarias finales del servicio prestado y de las personas titulares de la entidad y de su plantilla, así como de la plantilla de la entidad que se haya contratado, en su caso, para la prestación del servicio objeto de la subvención.

También se ha dado cumplimiento al acceso y condiciones de empleo, artículo 41 del Decreto Legislativo 1/2023, estableciendo medidas de acción positivas en la contratación de mujeres con discapacidad, así como en la conversión de contratos temporales en indefinidos.

¹⁰ Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal 2025. Datos 2024.

¹¹ Relativo a las subvenciones.

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.

Referente a la promoción de la participación de personas con formación en cuestiones de género en el apartado de ayudas a las actuaciones de Empleo con Apoyo se solicita a las entidades que las personas que conformen la Unidad de Empleo formación en igualdad vinculada a la integración laboral de personas con discapacidad.

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? Sí	mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	Artículo 28.b).2) Artículo 92.2.b)
	haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	A lo largo de todo el texto
	promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	Artículo 28.f)
	incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	Artículo 28.b) y f)
... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres? Sí	En el acceso al empleo	Artículo 28.f)
... de acción positiva? Sí	para la inserción laboral de mujeres con discapacidad	Artículo 10.1 y 2 Artículo 26.4.e) Artículo 38.1 Artículo 47.3
... aparentemente neutra, pero con un previsible impacto de género positivo? No		
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación? Sí	por discapacidad	Artículo 10.1 y 2 Artículo 26.4.e) Artículo 38.1 Artículo 47.3
... prohibitiva o sancionadora? Sí	por incurrir en discriminación por razón de sexo	Artículo 71.2.i) y j)



¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativo la adopción de alguna medida...		Descripción
Sí	actuaciones de seguimiento y evaluación	Se pretende realizar un seguimiento de la efectividad de las medidas de acción positiva
	adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos	Se pretende llevar a cabo una revisión de los datos obtenidos a través de las entidades beneficiarias desagregados por sexo y tipo de actividad

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

Enplegu zuzendaria
Directora de Empleo

Izpta./Fdo.: MARIA ARANZAZU MARTÍNEZ TOBALINA

(Elektronikoki sinatuta/Firmado electrónicamente)