

ANEXO I A LAS DIRECTRICES

INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO

1.– Indicar la denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:

Orden del vicepresidente Segundo del Gobierno y consejero de Economía, Trabajo y Empleo de aprobación previa del anteproyecto de Ley de Participación Institucional y Diálogo Social.

2.– Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve:

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco.

3.– Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:

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, en cuyo marco se establece la obligación de realizar la evaluación previa del impacto de género en los proyectos normativos.

Decreto 3/2019, de 15 de enero, de creación de la Mesa de Diálogo Social en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Normativa básica estatal en materia de relaciones laborales y participación institucional (Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, y Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Estrategias y planes autonómicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, en particular los orientados a la reducción de la brecha de género en el empleo y a la promoción de la igualdad en las relaciones laborales.

Asimismo, el presente informe se enmarca en el principio de integración transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas, conforme a la normativa vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres.

4.– Exponer los objetivos generales del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:

Aprobar el texto articulado del anteproyecto de Ley de Participación Institucional y Diálogo Social con el fin de establecer un marco legal común para la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y para la consolidación del diálogo social en Euskadi.

5.– Exponer los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres:

Estos objetivos se enmarcan en el principio de integración transversal de la perspectiva de género en las políticas públicas, conforme a lo previsto en la normativa vigente en materia de igualdad.

El ámbito de la participación institucional y la representación sociolaboral presenta desigualdades estructurales en la presencia de mujeres y hombres, especialmente en los espacios de toma de decisiones. Según el informe “Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en la CAE 2024” de Emakunde, la presencia de mujeres en ámbitos de decisión sigue siendo inferior en sectores socioeconómicos, representando, por ejemplo, el 34% de las alcaldías, el 30% en los consejos de administración de organizaciones empresariales y apenas una de cada cuatro presidencias en entidades financieras. Esta situación evidencia la persistencia de desigualdades estructurales que justifican la necesidad de incorporar medidas que favorezcan una mayor presencia equilibrada. Asimismo, la participación de las mujeres en los espacios de poder institucional, social y económico continúa siendo inferior a la de los hombres.

Desde la perspectiva de género, los objetivos vinculados al anteproyecto objeto de aprobación previa mediante la Orden son los siguientes: garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación institucional y diálogo social, entendida conforme a la normativa de igualdad como una composición en la que cada sexo cuente, al menos, con una representación del 40 %; asegurar la participación efectiva de las mujeres en los espacios de representación, interlocución y toma de decisiones; integrar transversalmente la perspectiva de género en el diálogo social; y disponer de información, análisis e indicadores desagregados por sexo que permitan evaluar el cumplimiento efectivo del principio de presencia equilibrada y el impacto de género de los acuerdos, propuestas e informes derivados del diálogo social.

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?

Sí, potencialmente.

La Orden tiene por objeto la ley que regula la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como la Mesa de Diálogo Social. Estos espacios tienen incidencia en ámbitos de representación, interlocución institucional y toma de decisiones de carácter sociolaboral y socioeconómico.

El anteproyecto incorpora previsiones relativas a la presencia equilibrada en la designación de representantes y en la composición de la Mesa de Diálogo Social. Estas previsiones pueden contribuir a favorecer una mayor participación de las mujeres en espacios de representación en los que tradicionalmente han tenido una menor presencia.

No obstante, el potencial efecto positivo de la norma dependerá de la aplicación efectiva de dichas previsiones y de su capacidad para trasladarse a la composición real de los órganos y espacios de participación regulados por el anteproyecto.

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?

Sí, de forma indirecta.

El anteproyecto no regula directamente prestaciones o recursos individuales dirigidos a mujeres y hombres. Sin embargo, incide en espacios de participación institucional que intervienen en la definición, seguimiento y evaluación de políticas sociolaborales y socioeconómicas.

Asimismo, el anteproyecto prevé financiación pública para la participación institucional y para la participación en la Mesa de Diálogo Social. Desde la perspectiva de género, dicha financiación puede incidir en la medida en que contribuya a reforzar estructuras de representación equilibradas y sensibles a la igualdad.

Por ello, el impacto en el acceso a recursos se considera condicionado a que, en la aplicación del anteproyecto, se incorporen criterios de igualdad, transparencia y seguimiento desagregado por sexo. Este análisis se realiza de conformidad con lo previsto en el Decreto Legislativo 1/2023, en relación con la evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas.

Para reforzar este impacto potencial, se recomienda incorporar criterios de igualdad en la asignación y seguimiento de la financiación vinculada a la participación institucional, así como disponer de información desagregada por sexo que permita evaluar la distribución y el uso de los recursos públicos asociados y detectar posibles desigualdades.

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, parcialmente.

El anteproyecto regula órganos y espacios con capacidad de incidencia en la toma de decisiones públicas, especialmente a través de la participación institucional y de la Mesa de Diálogo Social.

El texto incorpora previsiones relativas a la presencia equilibrada en la designación de representantes y en la composición de la Mesa de Diálogo Social, lo que supone un avance en la incorporación de la perspectiva de género. No obstante, dichas previsiones no tienen en todos los casos carácter plenamente obligatorio, por lo que su efectividad dependerá en gran medida de su aplicación práctica.

El sistema de participación se articula en torno a criterios de representatividad y proporcionalidad (arts. 5 y 6), centrados principalmente en el equilibrio entre organizaciones sindicales y empresariales. Aunque el art. 6.3 incorpora la referencia a la presencia equilibrada en la designación de representantes, el sistema de participación continúa articulándose principalmente en torno a criterios de representatividad y proporcionalidad.

La Mesa de Diálogo Social (arts. 9 a 12) constituye uno de los principales espacios de concertación y toma de decisiones en el ámbito sociolaboral. Sin embargo, su regulación se centra fundamentalmente en la representación institucional de las organizaciones participantes, sin incorporar de forma transversal la perspectiva de género en el conjunto de su composición, funcionamiento y competencias.

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?

Sí, potencialmente.

La participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de diálogo social y representación institucional puede contribuir a visibilizar a las mujeres en espacios de influencia pública, liderazgo e interlocución socioeconómica.

Este efecto puede favorecer la superación de estereotipos asociados al liderazgo, la representación empresarial, sindical e institucional, y la toma de decisiones en el ámbito laboral y socioeconómico.

No obstante, el impacto se considera indirecto y condicionado, ya que el anteproyecto no incorpora de forma expresa la perspectiva de género en todas las funciones, contenidos y resultados del diálogo social. Por ello, se recomienda reforzar su integración transversal, en línea con los objetivos de eliminación de estereotipos de género recogidos en la normativa vigente en materia de igualdad.

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?

Parcialmente.

El anteproyecto incorpora previsiones dirigidas a promover la igualdad, especialmente mediante la exigencia de respetar las normas de paridad en la designación de representantes (art. 6.3) y la referencia a la presencia equilibrada en la composición de la Mesa de Diálogo Social (art. 10).

No obstante, estas previsiones no se acompañan de mecanismos específicos de seguimiento, evaluación o verificación de su cumplimiento, ni de una integración transversal de la perspectiva de género en el conjunto de funciones y competencias previstas.

Asimismo, el artículo 6.4 se limita a establecer criterios de proporcionalidad vinculados a la representatividad de las organizaciones participantes, sin prever instrumentos que permitan verificar la representación equilibrada de mujeres y hombres. Del mismo modo, el artículo 13 regula la financiación del sistema sin incorporar criterios específicos de género.

En consecuencia, el grado de adecuación a las normas e instrumentos en materia de igualdad se considera parcial y susceptible de mejora en el marco de la tramitación del anteproyecto.

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? SI ☐ NO ☐	☐ SI ☐ NO mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	No se incorpora expresamente.
	☐ SI ☐ NO incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	Se incorpora parcialmente en el texto del anteproyecto objeto de aprobación previa mediante la Orden, a través de referencias a la presencia equilibrada en la designación de representantes (art. 6) y en la Mesa de Diálogo Social (art. 10). No obstante, la igualdad no se configura como principio rector explícito ni se integra de forma transversal.
	☐ SI ☐ NO haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	El texto incorpora algunas fórmulas inclusivas, como “trabajadores y trabajadoras” o “personas trabajadoras”. No obstante, el uso no sexista del lenguaje no es homogéneo en todo el articulado, por lo que se recomienda una revisión lingüística final.
	☐ SI ☐ NO promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	No se incorpora expresamente.
	☐ SI ☐ NO incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	No se incorpora expresamente.
	☐ SI ☐ NO otras, especificar _____	Previsión de normas de presencia equilibrada en la designación de representantes y promoción de la presencia equilibrada en los órganos de participación institucional previstos en el anteproyecto (arts. 6 y 10).
... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres? SI ☐ NO ☐	☐ SI ☐ NO en tribunales de selección	No procede.
	☐ SI ☐ NO en jurados de premios	No procede.
	☐ SI ☐ NO en órganos consultivos	El anteproyecto regula la participación institucional en órganos colegiados y establece la necesidad de respetar la presencia equilibrada en la designación de representantes (art. 6).
	☐ SI ☐ NO en órganos directivos	Se prevé promover la presencia equilibrada en la Mesa de Diálogo Social (art. 10), órgano de carácter estratégico en la toma de decisiones en materia sociolaboral, si bien con una formulación no plenamente obligatoria.
	☐ SI ☐ NO otras, especificar _____	Aplicación del principio de presencia equilibrada en la composición de órganos de participación institucional en el ámbito sociolaboral, conforme a lo previsto en el art. 6, así como promoción de la presencia equilibrada en la Mesa de Diálogo Social (art. 10).
	☐ SI ☐ NO para las mujeres	No se prevé expresamente.

... de acción positiva? Sí ^[NO] _[DS] No ^[NO] _[DS]	^[NO] _[DS] para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	No se prevé expresamente.
	^[NO] _[DS] otras, especificar _____	El anteproyecto no incorpora medidas específicas de acción positiva, lo que limita su capacidad para corregir desigualdades estructurales.
... aparentemente neutra, pero con un previsible impacto de género positivo? Sí ^[NO] _[DS] No ^[NO] _[DS]	☐ para víctimas de violencia	No se prevé expresamente.
	☐ para familias monoparentales	No se prevé expresamente.
	☐ para quienes asumen el cuidado de personas dependientes	No se prevé expresamente.
	☐ otras, especificar _____	La regulación de la participación institucional y la promoción de la presencia equilibrada pueden generar un impacto positivo indirecto en la participación de las mujeres en espacios de representación y toma de decisiones.
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación? Sí ^[NO] _[DS] No ^[NO] _[DS]	☐ por edad	No se prevé expresamente.
	☐ por clase social	No se prevé expresamente.
	☐ por opción sexual	No se prevé expresamente.
	^[NO] _[DS] por discapacidad	No se prevé expresamente.
	☐ por etnia y/o raza	No se prevé expresamente.
	☐ por origen nacional	No se prevé expresamente.
	^[NO] _[DS] otras, especificar _____	No se contemplan medidas específicas dirigidas a mujeres en situación de múltiple discriminación.
... prohibitiva o sancionadora? Sí ^[NO] _[DS] No ^[NO] _[DS]	^[NO] _[DS] por incurrir en discriminación por razón de sexo	No se prevé expresamente.
	^[NO] _[DS] por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes	No se prevé expresamente.
	^[NO] _[DS] otras, especificar _____	No se prevé expresamente.

¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma o acto administrativo la adopción de alguna medida...	Descripción	
... dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad? Sí ^[NO] _[DS] No ^[NO] _[DS]	^[NO] _[DS] acciones de refuerzo a la difusión	No se proponen medidas complementarias específicas.
	^[NO] _[DS] actuaciones de seguimiento y evaluación	En la fase posterior a la aprobación previa y durante la tramitación del anteproyecto, se recomienda incorporar mecanismos de seguimiento del impacto de género, incluyendo indicadores desagregados por sexo relativos a la composición de los órganos de participación institucional, así como a su actividad y resultados.
	^[NO] _[DS] adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos	Se propone incorporar sistemas de recogida de información desagregada por sexo sobre la participación en los órganos regulados, así como la elaboración de análisis periódicos.
	☐ acciones de información, sensibilización y formación	No se proponen medidas complementarias específicas.
	^[NO] _[DS] adecuación o adopción de normas, planes o programas	Se recomienda que el desarrollo reglamentario posterior previsto en el anteproyecto incorpore de forma explícita la perspectiva de género, así como la adaptación de programas y políticas sociolaborales para asegurar

		<i>su alineación con el principio de igualdad.</i>
	☐ Sí ☐ No elaboración de planes para la igualdad	<i>No se prevé expresamente.</i>
	☐ Sí ☐ No creación de estructuras o servicios	<i>No se prevé expresamente la creación de nuevas estructuras o servicios.</i>
	☐ Sí ☐ No otras, especificar _____	<i>Asimismo, se propone incorporar de forma expresa el criterio de presencia equilibrada de mujeres y hombres (40-60) en la composición de los órganos de participación institucional y diálogo social. Del mismo modo, se recomienda reforzar la integración transversal de la perspectiva de género en el conjunto de funciones, competencias y resultados del sistema de participación institucional y diálogo social.</i>

Fecha del Informe:

Firma de la persona que ha realizado el informe:

Firma del director o directora responsable del proyecto: