

# 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:

ANTEPROYECTO DE LEY DE MEDIDAS PRESUPUESTARIAS PARA EL EJERCICIO 2019

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

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ECONOMÍA. DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS.

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

- Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2019 aprobada el 23 de octubre de 2018 en Consejo de Gobierno y su retirada en la sesión del 13 de diciembre del mismo año
- Decreto Legislativo 1/2011, de 24 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen presupuestario de Euskadi y se regula el régimen presupuestario aplicable a las Fundaciones y Consorcios del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi
- Ley 5/2017, de 22 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2018
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca
- Decreto 207/1990, de 30 de julio, de retribuciones de los funcionarios de las administraciones Públicas Vascas, modificado por Decreto 343/1992, de 22 de diciembre, Decreto 267/1996, de 19 de noviembre, de retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Públicas Vascas y Decreto 452/1999, de 28 de diciembre, derogado parcialmente por Decreto 79/2005 de 12 de abril por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público
- Decreto Legislativo 1/1986, de 13 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de los Derechos Profesionales y Pasivos del personal que prestó sus servicios a la Administración Autónoma del País Vasco.
- DECRETO 236/2015, de 22 de diciembre, por el que se establece el currículo de Educación Básica y se implanta en la Comunidad Autónoma del País Vasco
- Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco.
- Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco
- IV Plan de Formación Profesional
- III Plan de Universidad
- Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social
- Decreto 147/2010, de 25 de mayo, de la Renta de Garantía de Ingresos
- IV Plan Interinstitucional de apoyo a las Familias 2018-2022
- IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2021
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

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

##### **❖ El incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público y actualización de los haberes pasivos:**

###### *Objetivos específicos:*

- Con efectos desde el 1 de enero de 2019, incrementar las retribuciones anuales íntegras en un 2,25% con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, del personal al servicio de las entidades del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi no sujeto a régimen laboral, así como del lehendakari, consejeros y consejeras, altos cargos y asimilados, personal eventual y personal directivo.
- Con efectos desde el 1 de enero de 2019, la masa salarial del personal al servicio de las entidades del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi sometido a régimen laboral se podrá incrementar un 2,25% con respecto a la establecida en el ejercicio 2018.
- Autorizar al Consejo de Gobierno para, a propuesta de los departamentos de Hacienda y Economía, y de Gobernanza Pública y Autogobierno, proceder a la adecuación y desarrollo del ámbito retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi a las condiciones que con carácter básico rijan en relación con los gastos del personal al servicio del sector público durante el ejercicio 2019.
- Incrementar, durante el ejercicio 2019, las pensiones por haberes pasivos devengadas por quienes estuvieron vinculados por una relación de servicios con el Gobierno Vasco desde el 7 de octubre de 1936 al 6 de enero de 1978, en calidad de alto cargo, funcionario, contratado administrativo o laboral, en el mismo porcentaje que las retribuciones del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma.

##### **❖ La fijación de la dotación presupuestaria para la EHU/UPV**

*Objetivo específico:* fijar en la cuantía de 314.040.099 euros la dotación presupuestaria de la Comunidad Autónoma Vasca a la Universidad del País Vasco para el ejercicio 2019

###### *Objetivos generales del sistema universitario vasco:*

- La creación, el desarrollo, la transmisión, la difusión y la crítica de las ciencias, las humanidades, las técnicas, las artes y la cultura.
- La formación intelectual, científica, humanista y técnica y la capacitación profesional de los estudiantes y las estudiantes, así como la contribución a la formación permanente de las personas a lo largo de toda su vida.
- Contribuir a la cohesión social, a través de la consolidación y el crecimiento del patrimonio intelectual, humanístico, artístico, cultural, técnico y científico vasco.
- La educación en el respeto a la libertad del pensamiento y expresión democráticas y en el derecho a la igualdad política al margen de la ideología de las personas.
- La incorporación progresiva del euskera a todos los ámbitos del conocimiento, contribuyendo así a la normalización de su uso.
- Conectar el sistema universitario vasco con el ámbito laboral, productivo y/o empresarial.
- Contribuir a la reducción de las desigualdades sociales y culturales y a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, facilitando a todas las personas con voluntad y capacidad el acceso a la formación universitaria.
- Contribuir al intercambio y la cooperación internacional.

##### **❖ La actualización de los componentes de los módulos de los conciertos educativos**

*Objetivo específico:* fijar los componentes del módulo y sus respectivos importes por cada nivel educativo, durante el ejercicio 2019. Los módulos económicos especificados son topes económicos máximos para todos los conceptos que componen el módulo.

**Objetivos generales educación infantil y primaria:** proporcionar al alumnado una formación integral mediante el desarrollo de las competencias básicas transversales y disciplinares que les permitan alcanzar los objetivos del perfil general de salida de la Educación Básica.

Objetivos generales educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional:

- La escolarización de toda la población en el tramo 12-18 tanto en la Educación Secundaria Obligatoria como en el Bachillerato o Formación Profesional, logrando la menor tasa de abandono posible.
- Contribuir al desarrollo de competencias y a la adquisición de conocimientos tanto universales como enraizados en su contexto geográfico, socioeconómico y cultural para alcanzar el perfil de salida de manera que posibilite proseguir estudios superiores así como la incorporación a la vida activa.
- Ofrecer una respuesta educativa coherente y adecuada a las y los adolescentes para desarrollar y consolidar su autonomía personal, sus estudios y sus responsabilidades.

❖ **El incremento de la cuantía de la Renta de Garantía de Ingresos**

*Objetivo específico:* incrementar en el porcentaje del 3,5%, respecto al ejercicio 2018, de la cuantía de la Renta de Garantía de Ingresos, en cualquiera de sus modalidades, así como el subsidio mensual complementario, para unidades de convivencia monoparentales, durante el ejercicio 2019. En el caso de las unidades de convivencia del tipo definido en el artículo 9.2 a), esto es, personas beneficiarias de pensiones contributivas o no contributivas de vejez, invalidez o viudedad, junto con su cónyuge o persona unida a ellas por relación permanente análoga a la conyugal y las personas que dependan económicamente de ellas, la cuantía de la Renta de Garantía de Ingresos, durante el ejercicio 2019, será la aplicada durante el ejercicio 2018, incrementada en el porcentaje del 4,5% .

❖ **Se deroga la Disposición Adicional Sexta de la Ley 5/2017, de 22 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2018**

Se deroga la relativa a la “Reducción de la cuantía de las ayudas, subvenciones y prestaciones económicas” en los siguientes aspectos:

- Las ayudas, subvenciones y prestaciones económicas, salvo las establecidas en la presente ley, que, al amparo de la regulación recogida en disposiciones de carácter general, se concedan, reconozcan o paguen por las entidades del sector público en el ejercicio 2018 sin necesidad de efectuar previa convocatoria pública ni precisar, a los efectos de fijar el límite de gasto, de publicidad previa de los recursos presupuestarios vinculados a su financiación, experimentarán una reducción en su cuantía del 7%.
- No obstante, dicha reducción será del 5% en relación con las prestaciones establecidas en el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, y su normativa de desarrollo.

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

*Todas y cada una de las medidas que integran en el Anteproyecto de Ley de medidas presupuestarias para el ejercicio 2019 tiene un impacto directo en la mejora de las condiciones de vida de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*

❖ **El incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público y actualización de los haberes pasivos:**

La medida en sí misma no tiene ningún objetivo concreto dirigido a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. No obstante, el personal que va a disfrutar de los beneficios del incremento en las retribuciones, en el ejercicio de sus funciones, sí tiene, según el Estatuto Básico Empleado Público, objetivos y derechos y deberes relacionados con la consecución de la igualdad de mujeres y hombres. En concreto destacan:

- *Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta (art. 52).* Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que

inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta.

*Derechos individuales* (art. 14). Entre otros, a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Así como a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

*Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos* (art. 49). Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

*Principios éticos* (art. 53): Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

*Movilidad por razón de violencia de género* (art. 82): Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

*La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar, entre otros, por cuidado de familiares y por razón de violencia de género* (art. 89). Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### ❖ La actualización de los componentes de los módulos de los conciertos educativos y la fijación de la dotación presupuestaria para la UPV/EHU

Son objetivos de la educación vasca:

- Contribuir al desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Para ello los centros educativos potenciarán la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras. El departamento competente en materia educativa promoverá el desarrollo de proyectos educativos de centro dirigidos a la creación de una cultura de paz y la socialización preventiva de la violencia de género y unas prácticas fundamentadas en el respeto a la diversidad de identidades culturales, de género y orientación sexual y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el diálogo, el desarrollo emocional, el desarrollo de estrategias para

resolución pacífica de los conflictos y los derechos y deberes de todas las personas de la comunidad educativa. *Art. 2 de Principios Generales del DECRETO 236/2015, de 22 de diciembre, por el que se establece el currículo de Educación Básica y se implanta en la Comunidad Autónoma del País Vasco.*

- Integrar los objetivos coeducativos en los materiales didácticos que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Asimismo, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y en sus imágenes garantizar una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres. En todo caso, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres prohíbe la realización, la difusión y la utilización en los centros educativos de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. Así mismo los materiales curriculares deberán asegurar en los mismos la presencia de la diversidad familiar y afectivo-sexual, y resto de realidades culturales y étnicas. *Art. 26 de Materiales didácticos y recursos de desarrollo curricular del DECRETO 236/2015, de 22 de diciembre, por el que se establece el currículo de Educación Básica y se implanta en la Comunidad Autónoma del País Vasco.*
- Garantizar que la ciudadanía pueda tomar las decisiones adecuadas en la elección y gestión de sus carreras formativas y profesionales, combatiendo los estereotipos de género o de orientación afectiva o sexual que afectan a la continuidad de los estudios y superando los perfiles tradicionales de género. *Art. 3 de objetivos prioritarios del sistema vasco de formación profesional.*
- Contribuir a la reducción de las desigualdades sociales y culturales y a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, facilitando a todas las personas con voluntad y capacidad el acceso a la formación universitaria. *Art. 6 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.*

#### ❖ **El incremento de la cuantía de la Renta de Garantía de Ingresos**

- Integración de la perspectiva de género. El Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social contribuirá, en coherencia con el conjunto de las políticas públicas vascas, al objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres y, en particular, de prevenir y paliar la mayor incidencia de la pobreza en la población femenina.

#### ❖ **Se deroga la Disposición Adicional Sexta de la Ley 5/2017, de 22 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2018**

En concreto, se deroga lo siguiente la disposición relativa a la “Reducción de la cuantía de las ayudas, subvenciones y prestaciones económicas”:

1.- Las ayudas, subvenciones y prestaciones económicas, salvo las establecidas en la presente ley, que, al amparo de la regulación recogida en disposiciones de carácter general, se concedan, reconozcan o paguen por las entidades del sector público en el ejercicio 2018 sin necesidad de efectuar previa convocatoria pública ni precisar, a los efectos de fijar el límite de gasto, de publicidad previa de los recursos presupuestarios vinculados a su financiación, experimentarán una reducción en su cuantía del 7%.

2.- No obstante, dicha reducción será del 5% en relación con las prestaciones establecidas en el Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, y su normativa de desarrollo

Con ello se pretende impulsar medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

## 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?**

### SECTOR PÚBLICO

#### CARGOS PÚBLICOS

La representación de los cargos públicos se encuentra en el margen 40-60 de representación. No obstante, no hay ningún departamento donde la presencia de las mujeres cargo públicos sea mayoritaria y, sin embargo, sí se aprecian cinco departamentos claramente masculinizados: Gobernanza Pública y Autogobierno; Empleo y Políticas Sociales; Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda; Hacienda y Economía.

Tabla 1. Cargos públicos en la Administración General, Organismos Autónomos y Consorcios del Gobierno Vasco a 30 de junio de 2018

Departamentos	Total Mujeres	Total Hombre	Total
<b>Lehendakaritza</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>
AG - Departamento Administración General	9	15	24
OOAA - Organismos Autónomos	3		3
<b>Gobernanza Pública y Autogobierno</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>30</b>
AG - Departamento Administración General	6	14	20
OA - Organismo Autónomo	1		1
OO - Otro Organismo	4	5	9
<b>Desarrollo Económico e Infraestructuras</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>
AG - Departamento Administración General	10	14	24
<b>Empleo y Políticas Sociales</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>
AG - Departamento Administración General	5	8	13
OA - Organismo Autónomo	1	3	4
<b>Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
AG - Departamento Administración General	5	12	17
<b>Hacienda y Economía</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>22</b>
AG - Departamento Administración General	4	12	16
OOAA - Organismos Autónomos	2	3	5
OO - Otro Organismo	1		1
<b>Educación</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>23</b>
AG - Departamento Administración General	10	12	22
CSP - Consorcio Sector Público	1		1
<b>Salud</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>
AG - Departamento Administración General	7	7	14
<b>Turismo, Comercio y Consumo</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
AG - Departamento Administración General	5	6	11
OA - Organismo Autónomo	1		1
<b>Cultura y Política Lingüística</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>
AG - Departamento Administración General	7	9	16
OA - Organismo Autónomo		1	1
<b>Seguridad</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>
AG - Departamento Administración General	6	10	16
OA - Organismo Autónomo	1		1
<b>Trabajo y Justicia</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
AG - Departamento Administración General	8	8	16
OA - Organismo Autónomo		1	1
<b>Total general</b>	<b>97</b>	<b>140</b>	<b>237</b>

Fuente: Dirección de Función Pública. Departamento de Goberna Pública y Autogobierno.

## FUNCIONARIADO

### 1) la plantilla está claramente feminizada

Tal y como se demuestra en la siguiente tabla, se puede afirmar que la administración vasca está ocupada principalmente por mujeres, fenómeno del que ya dejó constancia el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos.

Tabla 2. Personal al servicio de la administración de la C.A. de Euskadi **por ámbito según sexo** (30 junio 2018)

PERSONAL FUNCIONARIADO Y LABORAL. 30 junio 2018			
	H	M	% Mujeres
Administración General	2.625	4.518	63%
Educación	6.642	18.823	74%
Justicia	600	1.978	77%
Interior	6.401	861	12%
OSAKIDETZA	7.312	27.311	79%
	23.580	53.491	69%

Nota: datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

En el caso concreto de Osakidetza, la feminización de la plantilla la encontramos tanto en el personal funcionariado como laboral, sea o no sanitario.

Tabla 3. Personal de Osakidetza

PERSONAL OSAKIDETZA.30 junio 2018				
	H	M	TOTAL	
P. funcionario sanitario	3.488	14.948	81%	18.436
P. laboral y otro personal sanitario	1.209	7.000	85%	8.209
P. funcionario no sanitario -	1.870	3.492	65%	5.362
P. laboral y otro personal no sanitario	745	1.871	72%	2.616
	7.312	27.311	79%	34.623

Fuente: datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

### 2) Se constata una brecha salarial de mujeres y hombres de casi el 8,5%, fruto del peso mayor que soportan para la conciliación de la vida familiar y laboral.

En la tabla que se muestra a continuación se constata que el peso de la conciliación, independientemente del colectivo al que se pertenezca, sigue recayendo muy mayoritariamente sobre las mujeres.

Tabla 4. Número de personas que han dispuesto del contingente de 50 horas por este permiso.

Permiso 50 horas 1 enero-30 junio 2018			
COLECTIVO (incluye personal funcionario y laboral)	Sexo	*Número Personas	% mujeres
Administración General	M	2026	71%
	H	812	
		<b>2838</b>	
Educación	M	2464	85%
	H	433	
		<b>2897</b>	
Interior	M	115	68%
	H	55	
		<b>170</b>	
Justicia	M	655	85%
	H	117	
		<b>772</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>6677</b>	79%

Nota: \* Este dato corresponde al número de personas que han dispuesto del contingente de horas por este permiso en algún momento durante el periodo de evaluación. Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

**3) las mujeres sufren una mayor inestabilidad laboral que los hombres y son las que, en un 87,17%, solicitan medidas de conciliación para el cuidado de menores o familiares.**

En las tablas que se muestran queda patente que, en todos los ámbitos de la Administración, tanto los permisos como las excedencias son solicitadas y disfrutadas muy mayoritariamente por las mujeres. La responsabilidad del cuidado recae de una manera abrumadora sobre las mujeres. Los datos del primer semestre del 2018, indican que:

- ❖ el 92% de las excedencias para el cuidado las solicitan las mujeres.

Tabla 5. Número de personas que han estado en situación de excedencia en algún momento.

Excedencias 1 enero-30 junio 2018				
COLECTIVO	TIPO EXCEDENCIA	SEXO	* Número Personas	% Mujeres
Administración General	Cuidado familiares	M	6	
		H	2	
	Cuidado hijas e hijos	M	31	
		H	5	
	Agrupación Familiares	M	1	
		H	0	
	Situaciones protegidas o asimiladas	M	5	
		H	0	
			<b>50</b>	86%
Educación	Cuidado familiares	M	22	
		H	4	
	Cuidado hijas e hijos	M	126	
		H	4	
	Situaciones protegidas o asimiladas	M	169	
		H	22	
			<b>347</b>	91%
Interior	Cuidado familiares	M	0	
		H	1	
	Cuidado hijas e hijos	M	5	
		H	1	
			<b>7</b>	71%
Justicia	Cuidado familiares	M	2	
		H	0	
	Cuidado hijas e hijos	M	9	
		H	0	
			<b>11</b>	100%

Nota: \* Este dato corresponde al número de personas que han estado en situación de Excedencia en algún momento durante el periodo de evaluación. Aunque un/una empleado/a haya estado en excedencia varias veces a lo largo del periodo evaluado, sólo se contabiliza una única vez. Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

- ❖ Las mujeres solicitan más permisos de maternidad/paternidad. Destaca especialmente el caso del colectivo de Educación por el volumen de personas que han disfrutado de estos permisos.

Tabla 6. Número de personas que han disfrutado de al menos un permiso de ese tipo.

Maternidades - Paternidades 1 enero - 30 junio 2018				
COLECTIVO	TIPO PERMISO	Sexo	Número*	%
Administración General	Maternidad	M	56	
		H	3	
	Paternidad	M	0	
		H	16	
	Lactancia	M	13	
		H	2	
			90	77%
Educación	Maternidad	M	547	
		H	21	
	Paternidad	M	4	
		H	128	
	Lactancia	M	5	
		H	0	
			705	79%
Interior	Maternidad	M	17	
		H	2	
	Paternidad	M	0	
		H	58	
	Lactancia	M	10	
		H	2	
			89	30%
Justicia	Maternidad	M	19	
		H	0	
	Paternidad	M	0	
		H	1	
	Lactancia	M	6	
		H	0	
			26	96%
	TOTAL PERSONAS		910	

\* Este dato corresponde al número de personas que ha disfrutado de al menos un permiso de ese tipo durante el periodo de evaluación. Una misma persona puede estar contabilizada en diferentes tipos de permiso (ej. paternidad y lactancia).Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

- ❖ El 83% de las reducciones para el cuidado son asumidas por las mujeres.

Tabla 7. Personas en situación de reducción de jornada.

Reducciones 1 enero - 30 junio 2018				
COLECTIVO	TIPO REDUCCIÓN	Sexo	Número*	%
Administración General	Cuidado Hijos/as	M	292	90%
		H	32	
	Cuidado Familiares	M	38	78%
		H	11	
	Cuidado persona discapacitada	M	0	
		H	0	
			<b>373</b>	
Educación	Cuidado Hijos/as	M	976	87%
		H	141	
	Cuidado Familiares	M	95	91%
		H	9	
	Cuidado persona discapacitada	M	3	
		H	0	
			<b>1224</b>	
Justicia	Cuidado Hijos/as	M	40	100%
		H	0	
	Cuidado Familiares	M	13	1
		H	0	
	Cuidado persona discapacitada	M	0	
		H	0	
			<b>53</b>	
Interior	Cuidado Hijos/as	M	10	100%
		H	0	
	Cuidado Familiares	M	1	50%
		H	1	
	Cuidado persona discapacitada	M	1	
		H	0	
			<b>13</b>	
	<b>TOTAL PERSONAS</b>		<b>1663</b>	

\* Este dato corresponde al número de personas que han estado en situación de reducción de jornada en algún momento durante el periodo de evaluación. Aunque un/una empleado/a haya estado con reducción varias veces a lo largo del periodo evaluado, sólo se contabiliza una única vez. Fuente: Datos proporcionados por la Dirección de Función Pública. Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

#### 4) La asistencia a los cursos de formación en materia de igualdad está claramente feminizada

El 82% de las personas que se han formado en cursos de igualdad son mujeres.

## SECTOR DE LA EDUCACIÓN

Durante toda la etapa formativa, es en la Formación Profesional donde se encuentran las mayores diferencias. Las mujeres optan mayoritariamente por el Bachillerato y los estudios universitarios, ellos, sin embargo, tienden a concentrarse en la Formación Profesional en sus diferentes grados.

Tabla 8. Alumnado matriculado en la C.A. de Euskadi por titularidad, nivel, territorio histórico y sexo 2016-17

	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres
<b>TODOS LOS CENTROS</b>	<b>486.550</b>	<b>246.507</b>	<b>240.043</b>	<b>49%</b>
-Enseñanzas no universitarias	387.545	203.770	183.775	47%
Educación infantil	91.103	46.871	44.232	49%
Educación especial infantil	66	38	28	42%
Educación primaria	129.521	66.911	62.610	48%
Educación especial primaria	444	301	143	32%
Educación secundaria obligatoria (ESO)	81.389	41.791	39.598	49%
Educación especial ESO	321	232	89	28%
Formación profesional básica (FPB)	4.385	3.090	1.295	30%
Bachillerato	30.231	14.161	16.070	53%
FP Grado medio	14.439	9.378	5.061	35%
FP Grado superior	21.012	13.526	7.486	36%
Educación especial Aprendizaje de tareas	544	321	223	41%
Educación de personas adultas (EPA)	14.090	7.150	6.940	49%
-Estudios universitarios	66.286	30.826	35.460	53%
Estudios universitarios de ciclo largo	2	1	1	50%
Estudios universitarios de segundo ciclo				
Estudios universitarios de ciclo corto	1	1	-	0%
Estudios universitarios de grado	56.177	25.898	30.279	54%
Masteres oficiales	5.934	2.913	3.021	51%
Estudios en doctorados	4.172	2.013	2.159	52%

Fuente: EUSTAT. Estadística de la actividad escolar

## ABANDONO ESCOLAR

Uno de los objetivos prioritarios de la Estrategia Europa 2020 es situar el porcentaje de abandono temprano de la educación y la formación por debajo del 10%. El Gobierno Vasco incluye en el Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 4 “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todas las personas” conseguir una tasa de abandono escolar por debajo del 8%. Según el Informe de “Sistema estatal de indicadores de la educación 20018” elaborado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, en 2017 el porcentaje de abandono en el País Vasco es del 7,0%, siendo éste más elevado entre los hombres, 8,5%, que entre las mujeres, 5,5%.

## FORMACIÓN PROFESIONAL

Tabla 9. Alumnado matriculado en formación profesional en la C. A. de Euskadi por grado y familia profesional, según sexo. 2016-17

	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres
<b>Formación profesional de grado medio</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>14.439</b>	<b>9.378</b>	<b>5.061</b>	<b>35%</b>
Actividades agrarias / Agraria	256	206	50	20%
Actividades físicas y deportivas	117	83	34	29%
Actividades marítimo pesqueras / Marítima pesquera	190	184	6	3%
Administración / Administración y gestión	1.077	426	651	60%
Artes gráficas	273	169	104	38%
Comercio y marketing	394	185	209	53%
Comunicación, imagen y sonido / Imagen y sonido	46	39	7	15%
Edificación y obra civil	94	67	27	29%
Electricidad y electrónica	1.332	1.279	53	4%
Energía y agua	-	-	-	-
Fabricación mecánica	2.039	1.976	63	3%
Hostelería y turismo	869	563	306	35%
Imagen personal	887	52	835	94%
Industrias alimentarias	160	61	99	62%
Informática / Informática y comunicaciones	935	872	63	7%
Madera y mueble / Madera, mueble y corcho	252	238	14	6%
Mantenimiento de vehículos autopropulsados / Transporte y mantenimiento de vehículos	1.203	1.166	37	3%
Mantenimiento y servicios a la producción / Instalación y mantenimiento	1.009	984	25	2%
Química	85	40	45	53%
Sanidad	2.309	580	1.729	75%
Seguridad y medio ambiente	-	-	-	-
Servicios socioculturales y a la comunidad	912	208	704	77%
Textil, confección y piel	-	-	-	-
<b>Formación profesional de grado superior</b>				
<b>TOTAL</b>	<b>21.012</b>	<b>13.526</b>	<b>7.486</b>	<b>36%</b>
Actividades agrarias / Agraria	246	205	41	17%
Actividades físicas y deportivas	790	633	157	20%
Actividades marítimo pesqueras / Marítima pesquera	247	233	14	6%
Administración / Administración y gestión	2.373	880	1.493	63%
Artes gráficas	256	118	138	54%
Comercio y marketing	1.093	579	514	47%
Comunicación, imagen y sonido / Imagen y sonido	549	394	155	28%
Edificación y obra civil	335	215	120	36%
Electricidad y electrónica	2.433	2.292	141	6%
Energía y agua	120	105	15	13%
Fabricación mecánica	2.917	2.632	285	10%
Hostelería y turismo	1.032	524	508	49%
Imagen personal	392	13	379	97%
Industrias alimentarias	12	4	8	67%
Informática / Informática y comunicaciones	1.867	1.640	227	12%
Madera y mueble / Madera, mueble y corcho	75	62	13	17%
Mantenimiento de vehículos autopropulsados / Transporte y mantenimiento de vehículos	550	531	19	3%
Mantenimiento y servicios a la producción / Instalación y mantenimiento	1.346	1.266	80	6%
Química	462	227	235	51%
Sanidad	1.408	371	1.037	74%
Seguridad y medio ambiente	151	101	50	33%
Servicios socioculturales y a la comunidad	2.246	488	1.758	78%
Textil, confección y piel	112	13	99	88%

Fuente: Eustat. Estadística de la actividad escolar

Las mujeres representan una proporción significativamente menor del alumnado (35% en la F.P de grado medio y el 36% en la FP de grado superior). Tanto en la formación de grado medio como de grado superior las ramas más feminizadas (Imagen, salud, tercer sector) y masculinizadas (sector industrial) coinciden. Solamente en 3 ramas (Comercio y marketing; Química; Artes gráficas) presentan una presencia equilibrada. Esta realidad incide en la situación menos ventajosa con la que se van a encontrar las mujeres en el mercado laboral ya que son precisamente las familias profesionales con menor demanda y peor remuneradas a tiempo completo a diciembre de 2016. En el otro extremo están Energía y Agua, Instalación y Mantenimiento, Fabricación Mecánica y Electricidad y Electrónica, participados muy mayoritariamente por hombres.

## UNIVERSIDADES

En el ámbito universitario hay una representación muy mayoritaria de las mujeres en las disciplinas vinculadas a los roles de género, como son las Ciencias de la salud (76%) y Artes y humanidades (64%). Hay una infrarrepresentación clara en las disciplinas de Ingeniería y Arquitectura (29%)

Tabla 10. Alumnado que finalizó estudios en las universidades de la C.A. de Euskadi por rama de estudios, según sexo. 2016/17

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
<b>Total</b>	<b>12.867</b>	<b>5.663</b>	<b>7.204</b>	<b>56%</b>
Artes y humanidades	995	362	633	64%
Ciencias	804	343	461	57%
Ciencias de la salud	1.736	415	1.321	76%
Ciencias sociales y jurídicas	6.215	2.333	3.882	62%
Ingeniería y arquitectura	3.117	2.210	907	29%
Rama: Son los distintos campos de formación en que se agrupan todos los estudios oficiales				

Fuente: Eustat. Estadística universitaria

## PERSONAL DOCENTE

Las mujeres docentes representan la abrumadora mayoría en las etapas de educación infantil y primaria (85%). Esta representación disminuye en 25 puntos con el salto a la educación secundaria (60%), para pasar a ser la minoría en la formación profesional y universidades, en este último caso, en cargos de mayor rango. Esta realidad repercute negativamente en los salarios que obtienen en general las mujeres en el ámbito de la docencia.

Tabla 11. Personal docente en la C.A. de Euskadi por sexo y nivel. 2015/16

	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres
<b>Enseñanzas de régimen general</b>	<b>42.772</b>	<b>13.123</b>	<b>29.649</b>	<b>69%</b>
Niveles no universitarios (1)	36.934	9.854	27.080	73%
Educación infantil-primaria	18.824	2.772	16.052	85%
Educación infantil	9.734	791	8.943	92%
Educación primaria	11.772	2.408	9.364	80%
Educación especial (2)	532	108	424	80%
Educación secundaria	15.966	6.444	9.522	60%
Educación secundaria obligatoria (ESO)	10.317	3.543	6.774	66%
Programas de cualificación profesional inicial (PCPI)	703	348	355	50%
Bachillerato (3)	5.202	2.009	3.193	61%
Formación profesional (FP)	3.984	2.210	1.774	45%
Educación de personas adultas (EPA)	676	217	459	68%
Estudios universitarios	5.838	3.269	2.569	44%
(1) Cada docente aparece contabilizado tantas veces como niveles imparte, pero sólo una vez en los totales correspondientes				
(2) Docente que imparte en aulas específicas de educación especial				
(3) Docente que imparte Bachillerato presencial y/o a distancia				

Fuente: Eustat. Estadística de la actividad escolar

A pesar de que las mujeres representan el 56% del alumnado en las universidades, sólo son el 45% del personal docente y principalmente como profesoras adjuntas, ayudantes o sustitutas. Son mayoritarias entre el personal de administración y servicios (66%)

Tabla 12. Personal de las universidades de la C.A. de Euskadi tipo de personal y categoría del personal docente, según sexo. 2016/17

	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres
<b>Total</b>	<b>8.490</b>	<b>4.121</b>	<b>4.369</b>	<b>51%</b>
<b>Personal docente</b>	<b>5.855</b>	<b>3.233</b>	<b>2.622</b>	<b>45%</b>
Adjunto/a	13	6	7	54%
Asociado/a	778	465	313	40%
Ayudante/auxiliar	459	179	280	61%
Catedrático/a - Profesor/a Ordinario/a	474	351	123	26%
Colaborador/a	433	241	192	44%
Contratado/a	727	384	343	47%
Emérito/a	18	17	1	6%
Profesor/a experto	59	40	19	32%
Profesor/a Titular - Agregado/a	1.875	1.023	852	45%
Sustituto/a	644	285	359	56%
Visitante	53	40	13	25%
Otro personal	322	202	120	37%
<b>Personal de administración y servicios</b>	<b>2.635</b>	<b>888</b>	<b>1.747</b>	<b>66%</b>

Fuente: Eustat. Estadística universitaria

## TRÁNSITO AL MERCADO LABORAL

Las desigualdades entre mujeres y hombres que se manifiestan en la educación, en todas sus dimensiones, tienen una relación directa con su desigual participación en el mercado laboral, en su doble vertiente del éxito profesional y social. Las mujeres obtienen mejores resultados académicos en todos los niveles de la educación, siendo más elevadas tanto sus tasas de idoneidad (repiten menos) como las de graduación (acaban los estudios en mayor medida en el tiempo que les corresponde), su desempeño en exámenes oficiales, así como las notas medias obtenidas. Sin embargo, la realidad de las transiciones académico-laborales demuestra que las jóvenes, independientemente de su nivel de estudios terminados, encuentran más barreras y obstáculos de acceso al empleo que los hombres en su misma situación, y que sus condiciones laborales también suelen ser peores.

## POBREZA E INCLUSIÓN SOCIAL

A continuación se resumen las principales conclusiones detectadas en el “Diagnóstico del mercado de trabajo en la CAE desde una perspectiva de género” elaborado por el Departamento de Economía Aplicada II de la EHU/UPV y Lanbide en junio de 2016:

- La renta personal media de las mujeres es inferior, en general, a la de los hombres, en una media de 4.000€. Teniendo en cuenta variables como el tipo de renta, la edad, el grupo profesional/ocupacional, la relación con la actividad, la rama de actividad, la ocupación y la situación profesional, se ha constatado que existen en todos los casos **distancias de género entre la renta personal media de los hombres y la de las mujeres**.
- El riesgo de pobreza y precariedad real afecta de manera diferente a los hombres que a las mujeres. Se puede afirmar que **la pobreza tiene una mayor incidencia en las mujeres**, tanto si se tienen en cuenta el sexo del sustentador principal, como cuando el análisis se realiza por sexo sin tener en cuenta la persona principal del hogar.
  - Teniendo en cuenta el **sexo del principal sustentador del hogar**, los indicadores de incidencia de la pobreza muestran una mayor vulnerabilidad de las mujeres. En 2014 en el caso de hogares que tienen como sustentador principal a una mujer, presentaban una tasa de riesgo de pobreza del 13,1%, casi el doble de la que se presenta en los hogares sustentados por hombres, que es de un 6,7%.
  - La tasa de **pobreza real** en la CAE fue del 5,9%, afectando a 127.399 personas. Teniendo en cuenta el sexo del sustentador principal del hogar, de nuevo las cifras muestran una feminización de la pobreza. Son los hogares con un sustentador principal mujer, los que alcanzan un mayor

valor en dicho indicador. La tasa de pobreza real fue del 4,6% en el caso de hogares sustentados por un hombre y del 10,3% en el caso de ser una mujer, siendo el peso relativo de los hogares en esta situación de pobreza con un sustentador principal mujer del 40,2%.

- Cuando únicamente se tiene en cuenta el **sexo de la persona que sufre la situación de pobreza**, los indicadores de incidencia muestran de nuevo que las tasas de pobreza son comparativamente más altas en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Las mujeres en riesgo de pobreza residentes en la CAE son proporcionalmente más que los hombres, excepto en los años 2012 y 2014 respecto a la pobreza de acumulación. En 2014 los valores alcanzados por los diferentes indicadores de pobreza y precariedad real fueron:
  - En el caso del riesgo de **pobreza de mantenimiento**, la tasa fue del 8,7% en el caso de las mujeres y del 7,7% en el caso de los hombres. En cuanto a la distribución de la población en dicha situación, el mayor porcentaje recayó sobre las mujeres, en concreto un 54,8%.
  - La pobreza en la **dimensión acumulación** incide más intensamente en los hombres que en las mujeres, un 2,1% población masculina frente al 1,9% de la población femenina. El peso relativo de los hombres en esta forma de pobreza es de un 51,2%.
  - La tasa de **pobreza real** es comparativamente más alta en las mujeres (6,1%) que en los hombres (5,6%). El peso relativo de las mujeres en esta forma de pobreza fue del 54%.
  - La incidencia de la **ausencia de bienestar real** es bastante similar en el caso de los hombres y de las mujeres (11,3% y 11,7% de incidencia, respectivamente). El 52,6% de las situaciones de ausencia de bienestar real corresponden a mujeres.
- En 2014, en la CAE, los hogares encabezados por mujeres menores de 45 años, no ocupadas con carácter estable, en un contexto de una familia monoparental, son los que sufren una mayor incidencia de la pobreza en su dimensión de mantenimiento, pobreza real y ausencia de bienestar real, con tasas que superan el 50% en los tres casos, a pesar de que la población en este tipo de hogares supone únicamente el 5,2% de toda la población en situación de pobreza de mantenimiento, el 6,2% en el caso de la pobreza real y el 4,9% en el caso de la situaciones de ausencia de bienestar real.
- Los datos de los indicadores objetivos de pobreza real no coinciden con los indicadores de la **percepción social de las situaciones de pobreza**, siendo éstos últimos más reducidos. Así en 2014, el indicador de pobreza real alcanzó la cifra del 5,9% mientras que la proporción de personas que se consideraban pobres o muy pobres fue solo de un 2,6%. Esta diferencia entre ambos indicadores se vincula en parte con el acomodamiento de la población a su situación ante el empeoramiento de las expectativas sociales y también está relacionado con el impacto que tiene en la CAE el sistema de RGI/PCV/AES. Los resultados del 2014 muestran que del 7% de la población total de la CAE que es atendida por el sistema de RGI/PCV/AES, más de la mitad (el 3,7% de la población total) logra salir de la pobreza, y a un 1,2% del total de la población de la CAE les permite superar el umbral de pobreza de mantenimiento.
- Los **expedientes activos de RGI** femeninos son superiores a los masculinos a pesar de que los primeros han disminuido ligeramente en los últimos cuatro años. Esta circunstancia se da para cualquier nivel formativo, para todos los grupos de edad excepto el de 50 a 54 años y para la procedencia en la que se concentra el mayor número de perceptores/as (Estado español).

La forma en la que se llega y se vive la pobreza viene condicionada por la desigual posición de la que se parte. Se ha evidenciado que la pobreza incide de forma diferente en hombres y mujeres. Al analizar la pobreza en función del sexo del principal sustentador del hogar, se ha comprobado que son, en general, los hogares con una mujer como sustentador principal en los que se observan las mayores tasas de pobreza real.

En este sentido, los cambios producidos en la sociedad son factores a tener en cuenta en el análisis de las situaciones de pobreza. Por un lado, nos encontramos con que se ha producido un envejecimiento de la población y que esto conlleva un aumento en la actividad de cuidados a ese colectivo, siendo generalmente las mujeres, las que se hacen cargo de sus cuidados. Otro factor a tener en cuenta es que actualmente nos encontramos ante nuevos modelos de familia. Estamos asistiendo a un proceso en el que los hogares han ido reduciendo su tamaño y se ha producido un aumento de las familias monoparentales, así como de los hogares conformados por una sola persona, agudizando estos hechos las desigualdades de género.

Estas desigualdades se manifiestan principalmente en dos tipos de perfil de mujeres, por un lado en los hogares unipersonales, dentro de los cuales están incluidas las mujeres mayores solas sin ingresos propios o

con niveles de prestaciones sociales reducidos, y por otro, las familias monoparentales conformadas por madres solas con situaciones individuales determinadas que conllevan un mayor riesgo de pobreza. En los últimos años, este tipo de núcleos familiares ha ido aumentando y este hecho junto con la inestabilidad del mercado laboral ha tenido su efecto en la tasa de pobreza sufrida por ellos. A pesar de la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y de los cambios que se están produciendo dentro de las familias, en el sentido de que los roles tradicionales de mujer-ama de casa y hombre-sustentador de la familia van perdiendo peso, se observa que el segregacionismo no se ha roto ni en el ámbito laboral ni en el familiar. Es una realidad que las mujeres siguen participando de forma mayoritaria en los trabajos más inestables, con menor cualificación, menor remuneración, a tiempo parcial etc. y que además en el ámbito familiar el trabajo del cuidado a la familia sigue siendo realizado por las mujeres, fundamentalmente. Si se piensa que la pobreza está relacionada con el desempeño o no de un trabajo remunerado, también hay que tener en cuenta que el trabajo realizado dentro del ámbito doméstico limita las posibilidades de acceso, elección y mantenimiento de un trabajo remunerado.

### CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO

Según el Sociómetro vasco nº 62 de 2016, se observa con respecto a la conciliación del trabajo y la vida familiar que:

- son muy significativas las diferencias entre hombres y mujeres. El 70% de la población opina que la maternidad obstaculiza mucho o bastante la carrera profesional de las mujeres, mientras que solo el 13% cree que la paternidad obstaculiza mucho o bastante la carrera de los hombres
- el 56% de las madres trabajadoras afirman que sus oportunidades de promoción laboral se redujeron como consecuencia de su maternidad, mientras que solo el 24% de los hombres opina igual
- el 74% de quienes tienen pareja y criaturas dice estar muy o bastante satisfecho con la manera en la que se reparten o repartían el cuidado de los hijos e hijas entre los miembros de la pareja, aunque hay diferencias entre hombres y mujeres: un 82% de los hombres está satisfecho, frente al 67% de las mujeres.

### TIEMPO DEDICADO A LAS TAREAS DEL HOGAR

En la tabla se aprecia claramente que las tareas del hogar siguen recayendo en las mujeres cuando se trata del trabajo diario.

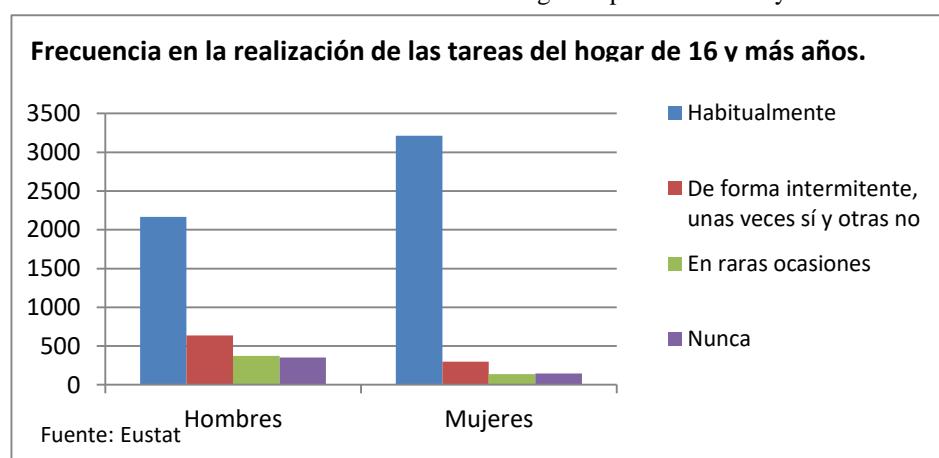
Los hombres, en cambio, adquieren relevancia cuando atentemos a la temporalidad o ausencia de participación en las tareas del hogar.

Tabla 13. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico, según características sociodemográficas (Media). 2017

	Tareas del hogar	Cuidado de hijos/as menores	Cuidado de personas dependientes
Sexo	<b>1,8</b>	<b>4,2</b>	<b>1,7</b>
Hombres	1,5	3,3	1,4
Mujeres	2,2	5,1	2,0

*Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*

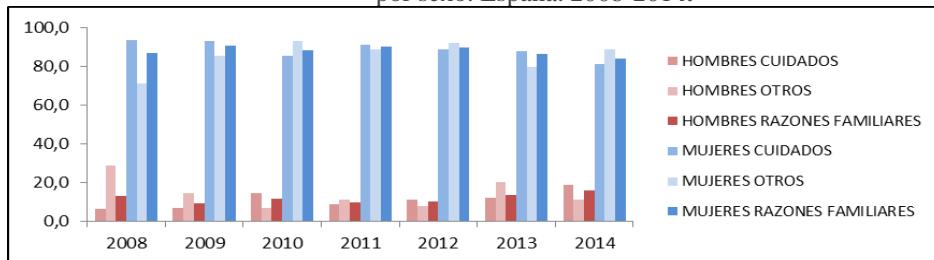
Gráfico 1. Frecuencia en la realización de las tareas del hogar de personas de 16 y más años en el 2016



#### TIEMPO DEDICADO A LA CONCILIACIÓN

El porcentaje de mujeres que abandonan el mercado de trabajo para el cuidado de familiares sigue muy superior en las mujeres y una constante desde el 2008 hasta el 2014.

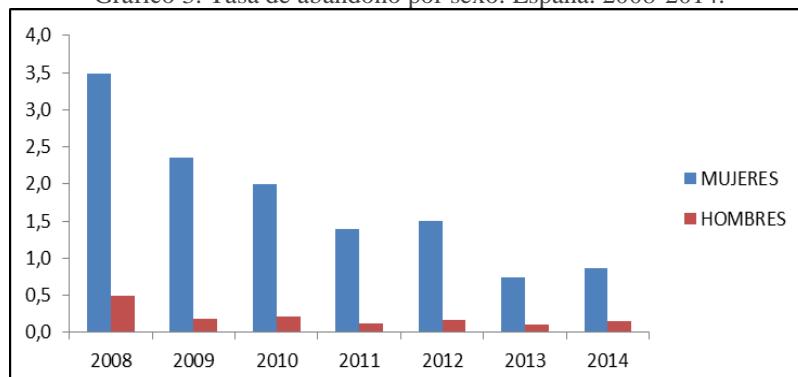
Gráfico 2. Distribución de la población parada que ha abandonado el mercado de trabajo por razones familiares, por sexo. España. 2008-2014.



Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Según la Encuesta de Familias y Hogares de la CAPV de 2016 el porcentaje de personas de 16 y 69 años que han interrumpido su actividad laboral por problemas asociados a la conciliación de la vida laboral y familiar en los últimos 3 años debido a cargas excesivas de trabajo familiar o como consecuencia del nacimiento de un hijo/a (finalizada la baja por maternidad/paternidad). El 83% de las personas que han interrumpido su actividad laboral por problemas relativos al cuidado de personas dependientes, son mujeres.

Gráfico 3. Tasa de abandono por sexo. España. 2008-2014.



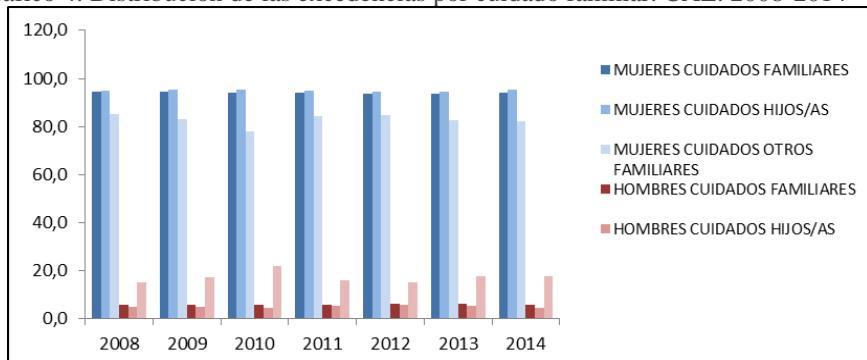
Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Al observar la tasa de abandono se aprecia una disminución en la brecha.

Resulta llamativo que en el periodo 2008-2014 la distribución de las excedencias para el cuidado de familiares

la concentran en torno a un 95% las mujeres, sin variaciones significativas en todo el periodo.

Gráfico 4. Distribución de las excedencias por cuidado familiar. CAE. 2008-2014



Fuente: Diagnóstico del Mercado de Trabajo en la CAE. LANBIDE. Unidad Administrativa de Igualdad

Por otro lado, más allá de saber cuántas personas se han visto obligadas a suspender o abandonar su empleo debido a las responsabilidades de cuidado que asumen, también es interesante saber qué porcentaje de cada grupo se ve obligado a destinar un número excesivo de horas cuando se suman el horario de trabajo y los cuidados a otras personas. La tabla siguiente recoge la proporción de personas ocupadas que trabajan en el ámbito doméstico y en el externo más de 60 horas a la semana. Como se observa en la tabla, esta situación afecta al 8,9% de la población, al 11,5% de las mujeres y al 16,2% de las mujeres que están a la cabeza de familias monoparentales. En casi todos los casos, salvo entre las familias preparentales (aún sin hijos/as), el porcentaje de mujeres con dedicaciones superiores a las 60 horas dobla la de los hombres, lo que indica en qué medida esta sobrecarga de trabajo puede estar relacionada con la necesidad de atender a los hijos/as.

Tabla 14. Proporción de personas ocupadas que trabajan en el ámbito doméstico y en el externo más de 60 horas a la semana (%) (2015)

	Total	Hombre	Mujer
Preparental	5,3	5,1	5,6
Parental con prole dependiente	10,6	7,1	14,7
Monoparental con prole dependiente	14,6	7,0	16,2
Total	8,9	6,5	11,5

Fuente: Órgano Estadístico Específico del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.  
Encuesta de Familias y Hogares 2015.

## PRESTACIONES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Según indica el diagnóstico sobre la situación de las familias, la infancia y la adolescencia en Euskadi elaborado para el IV Plan Interinstitucional de Apoyo a las familias de la CAE 2018-2022, se corrobora que:

- se mantienen las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar, las cuales afectan principalmente a las parejas jóvenes, especialmente a las mujeres
- persisten las desigualdades de género y las dificultades para la corresponsabilidad en la crianza de las hijas/os
- conviene analizar con el impacto y funcionamiento de las prestaciones económicas para el cuidado de hijas e hijos

**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?**

❖ **El incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público y actualización de los haberes pasivos:**

No, es una medida que afecta de igual manera a toda la masa salarial y a las personas receptoras de pensiones por haberes pasivos devengadas en aplicación del Decreto Legislativo 1/1986, de 13 de mayo.

No obstante, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público contempla:

- en materia de acceso al empleo público, que los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos (art. 61)
- en relación a la composición de los órganos responsables de los Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera, les advierte de que han de adecuarse al criterio de paridad entre mujer y hombre (art. 79)

❖ **La actualización de los componentes de los módulos de los conciertos educativos y la fijación de la dotación presupuestaria para la UPV/EHU**

Ambas medidas por sí mismas no derivan en la disminución de las desigualdades existentes. No obstante, mediante diferentes normativas y planes de actuación se garantiza el acceso a la Educación en condiciones de igualdad. En concreto,

En el artículo 2 de Principios generales de la Educación Básica regulados en el Decreto 236/2015, de 22 de diciembre, por el que se establece el currículo de Educación Básica y se implanta en la Comunidad Autónoma del País Vasco:

- La Educación Básica ha de garantizar el derecho a la educación de todas las personas, por lo que, desde un planteamiento ético en clave de equidad y justicia social, la educación debe proporcionar igualdad de oportunidades sin discriminaciones por ningún tipo de características personales, o por causa de orientación sexual, identidad cultural, o identidad de género y desempeñar un papel superador de las desigualdades económicas, sociales, culturales y personales. Asimismo, ha de garantizar el acceso a todos los servicios educativos disponiendo de los apoyos y ayudas específicas para que se dé la igualdad de condiciones básicas y de diseño universal de aprendizaje. Tanto la Administración y los responsables educativos como los profesionales y todos los miembros de la comunidad educativa, se guiarán por el principio de inclusión, promoviendo una educación.
- Los centros educativos, según lo previsto en la normativa de admisión del alumnado, promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso al centro educativo y durante su permanencia en él, ofreciendo las mismas oportunidades educativas a todos los niños, niñas y adolescentes y arbitrando al efecto acciones de discriminación positiva, de carácter inclusivo, que apoyen el proceso educativo y prevengan el riesgo de fracaso escolar, en favor de quienes presenten desventajas económicas, sociales, culturales o personales.

La Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco tiene como objetivo configurar un sistema vasco de formación profesional que logre, entre otros:

- Configurar una oferta formativa orientada a la actividad laboral accesible para todas las personas independientemente de su edad, género o situación personal o laboral.
- Impulsar medidas para configurar una oferta formativa específica, adaptada y orientada a superar los obstáculos que impiden a los colectivos y personas con dificultades de inserción sociolaboral, entre ellas las personas con discapacidad, el acceso a la formación profesional, facilitando de esta manera su posterior inserción en el mercado laboral.

Además, según el art. 95 de la citada ley, las personas perceptoras de la Renta de Garantía de Ingresos o que

sean o hayan sido víctimas de violencia de género gozan de exención total de la tasa exigida.

La Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco, en su artículo 8, estipula de que todas las personas de cualquier nacionalidad que cumplan los requisitos legalmente establecidos tienen derecho al estudio en la universidad, de conformidad con los criterios que, en el marco de sus competencias, establezcan las universidades. Además, insta al Gobierno a garantizar que nadie quede excluido del acceso al sistema universitario vasco por razones económicas, ausencia de libertad, problemas de salud o discapacidad u otro tipo de circunstancias, procederá al desarrollo normativo correspondiente e impulsará políticas de igualdad a través de la oferta de becas, ayudas y créditos a los estudiantes y las estudiantes, y mediante el desarrollo de una política destinada a salvar las barreras sociales, económicas y geográficas.

#### ❖ El incremento de la cuantía de la Renta de Garantía de Ingresos (RGI)

El impacto económico derivado del incremento de las cuantías de la Renta de Garantía de Ingresos, en sus diferentes modalidades, así como del subsidio mensual complementario para unidades de convivencia monoparentales asciende aproximadamente a **15.000.000 euros**.

La Renta de Garantía de Ingresos es “la prestación periódica y de derecho subjetivo de naturaleza económica, dirigida a las personas integradas en una unidad de convivencia que no disponga de ingresos suficientes para hacer frente tanto a los gastos asociados a las necesidades básicas, como a los gastos derivados de un proceso de inclusión social”.

El Decreto 147/2010, de 25 de mayo, de la Renta de Garantía de ingresos recoge varias excepciones que permiten flexibilizar los requisitos de acceso a la prestación a mujeres víctimas de violencia de género.

A las personas solicitantes de RGI que se han divorciado o separado se les exige para poder tramitar su solicitud que como mínimo hayan solicitado justicia gratuita para iniciar los trámites legales de separación. Pero en el caso de las mujeres víctimas de violencia de género, se les da un plazo de dos años para iniciar los trámites.

Con carácter general a todas las mujeres y hombres con menores a cargo se les exige reclamar la pensión de alimentos al otro cónyuge en caso de separación, ya que es un derecho económico que les corresponde y que deben hacer valer. Pero en el caso de las víctimas de violencia machista hay una mayor flexibilidad, y siempre que ha existido un informe de Servicios Sociales que aconseje hacer una excepción, este requisito por la situación de riesgo o perjuicio que puede causar, se ha aceptado.

Existe un procedimiento por medio del cual se da siempre cita previa a todas las mujeres víctimas de violencia de género (VVG) que llamen a LanbiTEL y así lo soliciten expresamente.

En las 42 oficinas de empleo existe un Servicio de Orientación específico que reside en la figura del tutor o tutora de Violencia de Género. Tanto la recogida como la comunicación de los datos deben ser restringidas para lo cual se ha establecido un perfil informático diferente para las tutoras y tutores de VVG.

En todas aquellas oficinas de Lanbide cuya infraestructura lo permite, se cuenta con un espacio específico donde se garantiza la intimidad de estas mujeres y, de no ser así, se usa el despacho de dirección.

En los casos en que tanto la víctima como el agresor con orden de alejamiento sean perceptores de RGI y tengan asignada la misma oficina, se procederá a trasladar la atención al agresor a otra oficina, a pesar de que el código postal de su domicilio esté asignado a la oficina de la víctima. También existe la posibilidad de que una mujer víctima de violencia de género solicite la permanencia en su oficina de referencia, aun habiendo cambiado de empadronamiento.

Según datos proporcionados por Lanbide del total de 4.519 mujeres que han denunciado en 2017 ser víctimas de violencia de género, 700 están registradas como demandantes de empleo en LANBIDE y de éstas, 659, el 94,2%, perciben una Renta de Garantía de Ingresos. La mayoría de las víctimas se encuentran en edades jóvenes por debajo de los 45 años. De los 35 a los 44 se encuentra el intervalo más numeroso, el 42,5% del total y de los 25 a los 34 años se encuentran el 30,7% de las víctimas. Por encima de los 45 años tan sólo se encuentran el 19,6% de las víctimas. La edad media es de 37,24.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, en diciembre de 2018 había 55.280 expedientes de RGI abiertos, de los que el 57,7% tienen de titular a mujeres.

Por su parte, el colectivo de pensionista que recibe la RGI representa el 25,7%, de los que el 65% son mujeres.

El 17% de las personas receptoras de la RGI cobran el complemento por familia monoparental, siendo las mujeres el 95%.

Según datos de Lanbide, las mujeres viudas representan el 92% de las personas pensionistas que reciben la RGI y el 84% de quienes reciben el complemento por monoparentalidad.

Tabla 15- Expedientes activos de RGI en la CAE a diciembre de 2018

		Sexo			Complementos		Colectivos
Expedientes activos de RGI		hombre	mujer	Total	Monoparental	Vivienda	Pensionistas
Modalidad	No aplica						
	Compl. Trabajo	3.638	7.382	<b>11.020</b>	2.860	6.615	
	Básica	19.733	24.627	<b>44.360</b>	6.028	19.223	14.237
Estado Civil	Soltero/a	13.563	13.406	<b>26.969</b>	4.846	14.287	5.017
	Casado o asimilado	5.282	4.138	<b>9.420</b>	<5	4.705	1.787
	Separado o asimilad	4.109	10.519	<b>14.628</b>	3.914	6.142	3.676
	Viudo/a	399	3.921	<b>4.320</b>	126	692	3.724
Sexo	No consta						
	Hombre	23.371		<b>23.371</b>	428	12.191	4.974
	Mujer		32.009	<b>32.009</b>	8.460	13.647	9.263
<b>TOTAL</b>		<b>23.371</b>	<b>32.009</b>	<b>55.380</b>	<b>8.888</b>	<b>25.838</b>	<b>14.237</b>

Fuente: Lanbide

❖ **Se deroga la Disposición Adicional Sexta de la Ley 5/2017, de 22 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2018**

Al derogar la cláusula que imponía la reducción de las ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, se da opción a llegar a un número mayor de personas beneficiarias. En concreto a:

- Personas trabajadoras que reciben ayudas de conciliación para el cuidado de hijos/as
- Personas trabajadoras que reciben ayudas de conciliación para el cuidado de familiares dependientes o en situación de extrema gravedad sanitaria
- Personas trabajadoras que reciben ayudas de conciliación para la contratación de personas para el cuidado de hijos/as menores de 3 años

El impacto económico derivado de dicha derogación asciende aproximadamente a **2.000.000** euros.

**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?**

No.

---

**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, principalmente a través del incremento de los recursos económicos a los módulos de los conciertos educativos y EHU/UPV (sector educación):

- El impacto económico derivado de la actualización de los importes anuales de los componentes de los módulos económicos de sostenimiento de los centros educativos concertados prevista asciende a **19.871.097 euros**
- La dotación presupuestaria adicional a la EHU/UPV asciende a **10.045.915 euros**.

La Educación Básica contribuye al desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Para ello los centros educativos han de potenciar la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.

El departamento competente en materia educativa promueve, a su vez, el desarrollo de proyectos educativos de centro dirigidos a la creación de una cultura de paz y la socialización preventiva de la violencia de género y unas prácticas fundamentadas en el respeto a la diversidad de identidades culturales, de género y orientación sexual y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el diálogo, el desarrollo emocional, el desarrollo de estrategias para resolución pacífica de los conflictos y los derechos y deberes de todas las personas de la comunidad educativa. Además ha de promover la realización de proyectos coeducativos y la integración en los Proyectos educativos y curriculares de los siguientes objetivos:

- La eliminación de cualquier actitud que fomente los prejuicios, estereotipos y roles que discriminan en función del sexo, construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.
  - La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.
  - La incorporación de conocimientos necesarios para que los alumnos y alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.
  - La capacitación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género.
  - La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y 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?**

Si, en términos generales se da cumplimiento a:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **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 ...		<i>Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción.</i>
... para promover la incorporación de la perspectiva de género?  Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	□ No: mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	
	□ No: 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	
	□ No: 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.	
	□ No: otras, especificar _____	
... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?  Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	□ No: en tribunales de selección	
	□ No: en jurados de premios	
	□ No: en órganos consultivos	
	□ No: en órganos directivos	
	□ No: otras, especificar _____	
	□ No: para las mujeres	
... de acción positiva?  Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	□ No: para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	
	□ No: otras, especificar _____	
	□ para víctimas de violencia	RGI
... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?  Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	□ para familias monoparentales	<i>Derogación disposición adicional Sexta de la Ley 5/2017, de 22 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2018</i> RGI
	□ para quienes asumen el cuidado de personas dependientes	<i>Derogación disposición adicional Sexta de la Ley 5/2017, de 22 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2018</i>
	□ otras, especificar _____	
	□ por edad	
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?  Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	□ por clase social	
	□ por opción sexual	
	□ por discapacidad	
	□ por etnia y/o raza	
	□ por origen nacional	

	<input type="checkbox"/> otras, especificar__pensionistas_____	RGI
... prohibitiva sancionadora?	<input checked="" type="checkbox"/> por incurrir en discriminación por razón de sexo	
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes	
	<input type="checkbox"/> otras, especificar _____	

¿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?	<input checked="" type="checkbox"/> acciones de refuerzo a la difusión <input checked="" type="checkbox"/> actuaciones de seguimiento y evaluación <input checked="" type="checkbox"/> adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos <input type="checkbox"/> acciones de información, sensibilización y formación <input checked="" type="checkbox"/> adecuación o adopción de normas, planes o programas <input checked="" type="checkbox"/> elaboración de planes para la igualdad <input checked="" type="checkbox"/> creación de estructuras o servicios <input checked="" type="checkbox"/> otras, especificar _____	<i>IV Plan de apoyo a las familias de la CAE 2018-2020</i> <i>IV Plan de Formación Profesional</i> <i>III Plan de Universidad</i> <i>IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2021</i> <i>Planes Departamentales para la Igualdad</i>
Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input checked="" type="checkbox"/>		

**Fecha del Informe: 18 enero de 2019**

**Firma de la persona que ha realizado el informe:**

**Firma del director o directora responsable  
del proyecto:**

Zaloa Urbizu Sierra

Hernando Lacalle Edeso