



**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 DEL PAÍS VASCO 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 del País Vasco y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo». En virtud de lo dispuesto en los artículos 18 a 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres (en adelante, Ley 4/2005) se procede a emitir el presente informe con objeto de “analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad» (artículo 19.1 de la Ley 4/2005) Mediante Resolución 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno “por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

Dichas Directrices dan cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 4/2005, y, en concreto, al apartado segundo de su artículo 19, en virtud del cual se dirige al Gobierno Vasco el mandato de «aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el párrafo anterior, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en los artículos siguientes».

La Directriz Primera Epígrafe 2.1 enumera los proyectos que han de ir acompañados del Informe de Impacto en Función del Género, a la vez que establece las excepciones a tal obligación. No encontrándose la elaboración del Proyecto de Decreto por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Registro Vasco de Centros Especiales de Empleo dentro de los supuestos que eximen del cumplimiento de la Directriz Primera, se redacta el presente informe.

1.- DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA

Punto 1.- Denominación del proyecto.

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



Punto 2.– Órgano que lo promueve.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 4/2005, así como con lo establecido en el epígrafe 3 de la Directriz Primera de la Resolución 40/2012: “(...) 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 6 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, 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, es el Departamento de Trabajo y Empleo el competente en razón de la materia.

De acuerdo con el Decreto 7/2021, de 19 de enero, que establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, corresponde a la Viceconsejería de Empleo e Inclusión a través de la Dirección de Empleo e Inclusión la elaboración de propuestas de normativa en materia de Empleo, Formación, Garantía de Ingresos e Inclusión Social.

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

Punto 3.– Normas y planes relacionados.

-Decreto 168/2019, de 29 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.

-Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo (BOE de 29 de septiembre de 2021).

-Decreto 156/2021, de 29 de junio, de modificación del Decreto por el que se aprueban los Estatutos de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo (BOPV nº 132 de 6 de julio de 2021).

-Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE de 30 de diciembre 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.

- Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

-Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

-Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

-Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

-Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, de centros especiales de empleo de minusválidos.

-Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.

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

-Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

-Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

-Estrategia Vasca de Empleo 2030.

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

-Plan Vasco de Inclusión 2017-2021.

Punto 4.- Objetivos generales del proyecto.

La disposición proyectada tendrá 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 168/2019, de 29 de octubre, que regula estos mismos contenidos (BOPV nº 227 de 28 de noviembre de 2019) (en adelante, Decreto 168/2019).

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 168/2019.

Punto 5.- Objetivos para promover la igualdad.

Una multiplicidad de factores hacen que existan fuertes desigualdades de 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 el presente proyecto 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.

Se responde así a la exigencia que establece el Art. 6.- Colectivos de atención prioritaria, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, modificada por Ley 1/2022 (su título cambia: Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres). El texto normativo se marca como objetivo la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, explicitando que las políticas públicas de empleo se dirigirán preferentemente a remover los obstáculos de las personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria y de aquellas con especiales dificultades de inserción sociolaboral, en orden a facilitar el acceso y mantenimiento del empleo. Entre estos colectivos de atención prioritaria se incluye a la mujer, cuando se afirma, Art 6.2. (...) Será objeto de especial consideración la situación de la mujer en relación con el empleo (...)

Asimismo, el artículo 5 de la misma Ley recoge en su apartado f), que las políticas públicas de empleo estarán informadas por el principio de "Incentivación de proyectos y programas dirigidos a aumentar las tasas de empleo de colectivos de atención prioritaria..." incluyendo de nuevo, entre estos, la discriminación positiva de género.

2.- EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

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

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

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

La información más reciente sobre discapacidad en España indica que aunque los niveles de actividad laboral y desempleo de las mujeres con discapacidad son similares

a los de los hombres con discapacidad (ambos a su vez, muy inferiores a los de la población general), la brecha de género es muy patente en términos salariales¹.

La discapacidad está fuertemente relacionada con dos variables: género y edad. Conforme avanza la edad, se incrementa el riesgo de encontrarse en situación de discapacidad. La proporción entre varones y mujeres con discapacidad es similar hasta aproximadamente los 40 años de edad; a partir de este punto, el número de mujeres es considerablemente mayor al de hombres.

El *Plan Vasco de Inclusión 2017-2021*, señala que un colectivo que plantea significativos problemas de integración laboral, con frecuencia asociados a dificultades de integración social –con tasas diferencialmente altas de soledad percibida o de pobreza, por señalar dos indicadores– es el de las personas con algún tipo de discapacidad, con o sin un grado significativo de dependencia asociada. Uno de los rasgos más llamativos del mercado de trabajo es, en este sentido, el impacto diferencial de las problemáticas de desempleo que afectan a este tipo de personas, incluso cuando la deficiencia presente no implique dependencia de tipo alguno que pueda incidir en la actividad laboral normalizada. Esta situación se traduce en una prevalencia de las situaciones de exclusión social particularmente elevadas entre las personas con discapacidad y/o de los hogares en los que existen personas con discapacidad.

A juicio de esta institución, las políticas públicas deben tomar en consideración estas desigualdades y deben ayudar a compensar las diferencias y lograr situaciones de mayor equidad.

Según los datos procedentes de la última convocatoria finalizada de “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 del País Vasco durante la vigencia de cada contrato, de los 9.657 puestos de trabajo subvencionados, sólo un 35,9% eran puestos ocupados por mujeres. Este dato refleja, la evolución que ha tenido el empleo en los distintos centros especiales de empleo, en los que tradicionalmente más hombres que mujeres han ido empleándose y formando parte de las diferentes plantillas. En ello, han influido diferentes variables y razones: inicios en sector industrial y empleos “masculinos”, doble discriminación (mujer y discapacidad) muy acentuada en los años iniciales (algunos llevan más de 40 años operando) que hacía muy complicado que las mujeres se movieran del entorno familiar, la falta de políticas específicas para las mujeres, etc. Así, en el año 2021 no se ha logrado aumentar sustancialmente la presencia de mujeres e ir corrigiendo el desequilibrio de base.

Los datos sobre otros programas, como el de “Ayudas a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo” en el País Vasco, también para el año 2021, no son mucho más positivos, ya que de los 139 contratos subvencionados sólo el 39% correspondió a mujeres.

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

¹ Los últimos datos disponibles a partir de datos del INE para 2020 muestran una brecha salarial del 17,8% entre personas con y sin discapacidad. Asimismo muestran que las mujeres con discapacidad tienen un salario medio un 12,5% inferior al de los hombres 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.

Según el informe de diciembre de 2017 *Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAPV* de Emakunde, 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 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 víctimas.

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.

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

La norma contempla medidas de acción positiva para impulsar la contratación de mujeres con discapacidad:

- En el 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).
- En el programa de “Empleo con Apoyo” se mantiene el incremento de un 10% si la persona insertada en el mercado ordinario es mujer.
- En el 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.

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

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

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

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

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

En cuanto al empleo de las mujeres con discapacidad y sin disponer de datos de los niveles de segregación horizontal y vertical, se entiende que los roles y estereotipos ligados al género se repiten en relación a las mujeres y hombres sin discapacidad, aunque como se apuntaba anteriormente en menor medida porque la segregación vertical tiende a ser menor.

Con respecto a la contratación de mujeres con discapacidad y temporalidad y tipo de jornada, en este informe no se dispone de datos sobre esta realidad, en todo caso el borrador de Decreto no plantea ninguna medida de acción positiva para la conversión de contratos temporales en indefinidos, ni de jornada parcial a completa para mujeres.

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

Incorporación de la perspectiva de género

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

La Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres incorpora en sus *Principios generales* es de *Igualdad de Trato*², con referencia expresa a la situación de discapacidad como posible factor de discriminación.

En cuanto al conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres se solicita a las entidades que desarrollen actuaciones de Empleo con Apoyo que desagreguen los

² "Artículo 3. – Principios generales.

1. – Igualdad de trato.

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, **discapacidad**, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

datos de personas atendidas por sexo. A los Centros especiales de Empleo que se registren se les solicita la relación de su plantilla desagregada por sexo. Para profundizar en el conocimiento de la realidad de la empleabilidad de las mujeres con discapacidad y en la brecha de género existente, incluso la salarial haría falta la explotación de más datos y variables.

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.

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

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en su artículo 32 señala que los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, en desarrollo de dichos planes, se articularán protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e integral de las distintas administraciones y servicios implicados. Tales protocolos impulsarán las actividades de prevención, detección precoz e intervención continuada con la mujer sometida a violencia de género o en riesgo de padecerla. En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta Ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social o las mujeres con discapacidad.

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

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

Medidas de acción positiva

Las medidas de acción positiva recogidas en el Decreto se refieren a la cuantía de la subvención recibida, que se incrementaría si la persona contratada fuera mujer en el caso de las ayudas a la contratación en el mercado ordinario, de las ayudas a las actuaciones de Empleo con Apoyo, las ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad y de las ayudas a la inversión generadora de empleo estable.

Medida aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo

No se prevé ninguna.

Medidas prohibitivas o sancionadoras

Para acceder al beneficio de la ayuda se exige no estar sancionada por incurrir en discriminación por razón de sexo, en virtud de la Ley 4/2005. Además de estas obligaciones, se apuntan, con las adaptaciones pertinentes, otras posibles :

| MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | | |
|--|--|--|
| ¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida ... | | Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción. |
| ... para promover la incorporación de la perspectiva de género? | mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres | <p><u>SECCIÓN 2ª.- Ayudas a las actuaciones de Empleo con Apoyo.</u></p> <p>Artículo 28.- Presentación de solicitudes y documentación preceptiva. b) Plan de gestión anual que al menos detallará: ● Tipología y número de personas con discapacidad a atender desagregando: mujeres y hombres; nuevas inserciones y procesos de seguimiento de personas contratadas en ejercicios anteriores.</p> <p><u>CAPÍTULO IV. REGISTRO VASCO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO</u></p> <p>Artículo 92.- Seguimiento y control. b) Circunstancias referentes a la plantilla: Relación nominal de todas las personas trabajadoras de la plantilla a fecha 31 de diciembre del año anterior. Respecto de las personas con discapacidad, dicha relación agrupará a las mismas según el tipo de discapacidad en física, psíquica o sensorial y, en su caso, grado. Toda la información deberá mostrar datos desagregados por sexo.</p> |
| Sí | incorporando la igualdad de mujeres y hombres como | No |



| | | |
|--|--|---|
| | principio, objetivo o a título declarativo o expositivo | |
| | ¿haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje | Sí |
| | ¿promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad | <p><u>SECCIÓN 2ª:- Ayudas a las actuaciones de Empleo con Apoyo.</u></p> <p>Artículo 28.- Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.</p> <p>f) Declaración responsable de la persona representante de la entidad solicitante relativa al número de personas trabajadoras que configuran la plantilla de la misma y si tal entidad dispone de un Plan para la Igualdad. En caso de que la entidad resulte beneficiaria de la subvención, se podrá requerir en cualquier momento copia de dicho plan.</p> |
| | ¿incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc. | <p><u>SECCIÓN 2ª:- Ayudas a las actuaciones de Empleo con Apoyo.</u></p> <p>Artículo 28.- Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.</p> <p>b) Plan de gestión anual que al menos detallará:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipología y número de personas con discapacidad a atender desagregando: mujeres y hombres; nuevas inserciones y procesos de seguimiento de personas contratadas en ejercicios anteriores <p>f) Declaración responsable de la persona representante de la entidad solicitante relativa al número de personas trabajadoras que configuran la plantilla de la misma y si tal entidad dispone de un Plan para la Igualdad. En caso de que la entidad resulte beneficiaria de la subvención, se podrá requerir en cualquier momento copia de dicho plan.</p> |
| | ¿otras, especificar _____ | |
| <p>... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?</p> <p>Sí</p> | ¿en tribunales de selección | |
| | ¿en jurados de premios | |
| | ¿en órganos consultivos | |
| | ¿en órganos directivos | |
| | ¿en el acceso al empleo | <p><u>SECCIÓN 2ª:- Ayudas a las actuaciones de Empleo con Apoyo.</u></p> <p>Artículo 28.- Presentación de solicitudes y documentación preceptiva.</p> <p>f) Declaración responsable de la persona representante de la entidad</p> |



| | | |
|-------------------------|---|---|
| | | <p>solicitante relativa al número de personas trabajadoras que configuran la plantilla de la misma y si tal entidad dispone de un Plan para la Igualdad. En caso de que la entidad resulte beneficiaria de la subvención, se podrá requerir en cualquier momento copia de dicho plan.</p> |
| ... de acción positiva? | para las mujeres | |
| Sí | para la implicación de los hombres a favor de la igualdad | |
| | para la inserción laboral de mujeres con discapacidad | <p><u>Subsección 1ª: Ayudas a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.</u></p> <p>Artículo 10. Cuantía de la subvención.</p> <p>1.- El importe de la subvención por la celebración de las contrataciones previstas en el artículo anterior, a jornada completa, asciende a 5.500 euros (6.000 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años).</p> <p>2.- Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo según lo previsto en el artículo 3.2.a) y 3.2.b), la subvención será de 7.000 euros (7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años).</p> <p><u>SECCIÓN 2ª:- Ayudas a las actuaciones de Empleo con Apoyo.</u></p> <p>Artículo 26.- Cuantía de la subvención.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Si la persona con discapacidad a insertar fuese mujer o mayor de 45 años las cuantías de subvención previstas en los párrafos anteriores se incrementarán en un 10%. <p><u>Subsección 3ª Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad</u></p> <p><u>Artículo 38.- Cuantía de la subvención.</u></p> <p>1.- La subvención para la cobertura del coste salarial de las personas con discapacidad contratadas será del 50% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento. En el caso de que la contratación fuera de personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo la subvención será del 55% del salario mínimo interprofesional vigente</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>(60% si es mujer o mayor de 45 años), por cada trabajador o trabajadora contratada a jornada completa.</p> <p><u>Ayudas a la inversión generadora de empleo estable para personas trabajadoras con discapacidad.</u></p> <p>Artículo 47.- Cuantía de la subvención. 3.- Si la persona contratada fuese mujer, la cuantía de la subvención prevista en los párrafos anteriores, se incrementará en un 10%.</p> |
| <p>... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?</p> <p>No</p> | <p><input type="checkbox"/> para víctimas de violencia</p> | |
| | <p><input type="checkbox"/> para familias monoparentales</p> | |
| | <p><input type="checkbox"/> para quienes asumen el cuidado de personas dependientes</p> | |
| | <p><input type="checkbox"/> otras, especificar _____</p> | |
| <p>... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?</p> <p>Si</p> | <p><input type="checkbox"/> por edad</p> | |
| | <p><input type="checkbox"/> por clase social</p> | |
| | <p><input type="checkbox"/> por opción sexual</p> | |
| | <p><input type="checkbox"/> por discapacidad</p> | |
| | <p><input type="checkbox"/> por etnia y/o raza</p> | |
| | <p><input type="checkbox"/> por origen nacional</p> | |
| <p>... prohibitiva o sancionadora?</p> <p>Si</p> | <p><input type="checkbox"/> por incurrir en discriminación por razón de sexo</p> | <p><u>Artículo 71.- Requisitos generales para acceder a la condición de beneficiario de las ayudas.</u></p> <p>c) No estar sancionadas ni administrativa ni penalmente con la pérdida de la posibilidad de obtención de subvenciones o ayudas públicas, ni estar incurso en prohibición legal alguna que le inhabilite para ello, con inclusión de las que se hayan producido por incurrir en discriminación por razón de sexo, en virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o de la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> |
| | <p><input type="checkbox"/> por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes</p> | |
| | <p><input type="checkbox"/> otras, especificar _____</p> | |

En Vitoria-Gasteiz, a 29 de noviembre de 2022.

FRANCISCO PEDRAZA MORENO

Director de Empleo e Inclusión