



## **INFORME RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO.**

---

Se emite el presente informe a solicitud del Departamento Gobernanza Pública y Autogobierno en el ejercicio de la competencia atribuida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por el artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en 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, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, y realizar propuestas de mejora en tal sentido.

El Anteproyecto de Ley sobre el que se solicita informe tiene por objeto la ordenación, definición del régimen jurídico y desarrollo de los instrumentos de gestión del empleo público vasco.

Se trata, por tanto, de una disposición de carácter general que debe ser evaluada sobre su impacto en función del género, de conformidad con lo establecido en el apartado 2.1 de la directriz primera. A tal fin, el órgano promotor de la norma ha emitido el correspondiente Informe de Impacto en Función del Género, en los términos previstos en el anexo I, y de acuerdo con lo previsto por los apartados 3 y 4 de la Directriz Primera.

De este modo, se ha dado cumplimiento a los trámites formales previstos por la Ley 4/2005 y las Directrices para la realización del Informe de Impacto en Función del Género. Sin embargo, y con relación al contenido del Informe de Impacto debemos señalar que no ha sido cumplimentado el apartado relativo a las “*Medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres*”.



**En el informe de impacto**, entre otras cuestiones, se describen las diferencias entre mujeres y hombres en el sector público de la CAE y en la ciudadanía:

- Así, en 2013, entre **el personal al servicio de la Administración General y sus organismos autónomos**, la presencia de mujeres era del 61,04% y la de los hombres del 38,95%. Sin embargo, su distribución resultaba muy desigual, dependiendo del ámbito de referencia, siendo predominante la presencia de mujeres tanto en el ámbito educativo, con un 73,87%, como en el ámbito de la justicia, con un 76,4%; en cambio en la Ertzaintza sucedía lo contrario, la presencia de los hombres era de un 89,04%. Asimismo, señala que si bien durante el periodo 2010-2013 la presencia de las mujeres en la administración ha aumentado, también lo han hecho las diferencias sectoriales. Por lo tanto, a partir de los datos aportados podemos deducir **que la segregación ocupacional no es ajena al sector público**, y que los condicionamientos de género en la elección de estudios y profesiones son un factor limitante en las oportunidades laborales de mujeres y hombres.
- En cuanto a la **relación de empleo**, destaca que entre el personal funcionario la presencia de las mujeres es de 62,15%, mientras que entre el personal laboral la presencia de mujeres y hombres es más equilibrada (56,57% mujeres y 43,42% hombres).
- Respecto de los **grupos de titulación** en la administración, distingue la diferente presencia que hay en los mismos. Así en los grupos superiores A y B “*se da la paridad*”, en los grupos C y D existe predominio de las mujeres mientras que en el grupo E se mantiene la superioridad de los hombres. Con relación a la alusión que hace al término “*paridad*” para hacer referencia a que cada sexo está representado al menos al 40%, se propone que en su lugar se haga referencia a “*representación equilibrada de mujeres y hombres*”, por ser más acorde a la terminología usada por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. En este sentido, se recomienda revisar todo el texto del informe, ya que lo repite en varias ocasiones.

Asimismo, se valora de manera positiva el esfuerzo realizado para aportar y analizar datos relativos al personal del sector público, si bien hubiera sido de interés realizar un análisis más pormenorizado, con el objeto de detectar las desigualdades de género en relación con la calidad del empleo de mujeres y hombres. Así, nos gustaría destacar que:

- El 79,9%<sup>1</sup> de las personas asalariadas del sector público con contrato parcial son mujeres
- En la administración general de la CAE, la interinidad afecta a un 36,26% del total de las funcionarias frente al 29,34% de los funcionarios<sup>2</sup>.
- Respecto al acceso a recursos económicos, el informe señala la desigual distribución de la renta entre hombres y mujeres de la CAE, siendo el doble la renta de los hombres respecto de las mujeres (H-23.224€ - M-11.857€). En cuanto al sector público, se dispone de pocos datos sobre brecha salarial en la administración, pero si tenemos en cuenta los datos presentados en el informe, la incorporación más tardía al mercado laboral por parte de las mujeres, su mayor inestabilidad laboral, su concentración en puestos de menor nivel, su mayor presencia en el empleo a jornada parcial y su mayoritaria solicitud de excedencias para el cuidado, sería de esperar que la retribución salarial de las mujeres funcionarias fuera menor. Así, sería interesante establecer medidas para recoger y analizar datos relativos a la brecha salarial en el sector público.

Por otro lado, en el informe se señala que “*existe una clara división sexual del trabajo que se observa en la feminización de la conciliación entre la vida profesional y familiar*”. En este sentido, nos gustaría señalar que, efectivamente, ante la falta de corresponsabilidad, el trabajo reproductivo sigue recayendo en las mujeres que son quienes mayoritariamente solicitan las medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. El abandono parcial y/o temporal del trabajo repercute negativamente en las mujeres, no sólo por la pérdida de ingresos propios, sino también por la pérdida de oportunidades formativas y de promoción.

<sup>1</sup> Informe Cifras Mujeres y Hombres en Euskadi 2011 (tabla 7.38)

<sup>2</sup> Elaboración propia a partir “*Información estadística del personal al servicio de la Administración de la CAPV*”. 2013.



Asimismo, **la participación de las mujeres en la toma de decisiones del sector público y político** sigue siendo inferior a la de los hombres. Más allá del aumento producido con la entrada en vigor de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aún quedan mucho trabajo por hacer para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación política y sindical, dirección de empresas del sector público, participación en órganos administrativos y otros ámbitos de toma de decisiones y reparto de poder.

Por último, y teniendo en cuenta que en el presente anteproyecto de Ley se regula el empleo público, es importante señalar que **la administración es un relevante ámbito de empleo, en especial, para las mujeres**, ya que entre estas el 24% del empleo asalariado se realiza en el sector público, erigiéndose en el principal medio de ocupación de las mujeres en la CAE. En cambio, los principales sectores de ocupación de los hombres son la industria, y el comercio, seguidos después por la administración pública (el 16,2% del empleo asalariado de los hombres)<sup>3</sup>. Frente al sector privado, las mujeres optan por la administración pública en busca de empleo de calidad y desde la percepción de que los procesos selectivos de acceso al empleo público basados en los sistemas de oposición y concurso les ofrecen mayores garantías de igualdad.

A la vista de las cuestiones planteadas, no se puede considerar que la igualdad de mujeres y hombres en el sector público esté lograda, sino que se requiere asegurar el cumplimiento de los mandatos establecidos por la legislación vigente para hacer frente a la discriminación por sexo, para garantizar la igualdad de oportunidades y trato de las mujeres en el acceso y la promoción y en el desempeño y la valoración del trabajo; así como para promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones, para fomentar una cultura y práctica organizacional corresponsable con el cuidado y para prevenir y erradicar el acoso sexual y sexista en el trabajo.

En este sentido, en el informe de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Empleo Público Vasco se recogen **las siguientes medidas** para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:

<sup>3</sup> Informe sobre las mujeres. País Vasco. Año 2012. CCOO- Euskadi.

- Entre los **principios informadores del artículo 2** se recoge la “*igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como no discriminación en todas sus facetas*”. En este sentido, se sugiere modificar la redacción de manera que se haga visible las facetas de las discriminaciones a las que se refiere, como la no discriminación en función del sexo.
- En el **artículo 37, relativo al procedimiento de designación del personal directivo público profesional**, se señala que el procedimiento atenderá a los principios de mérito y capacidad, así como a la idoneidad del personal aspirante al puesto a cubrir mediante la acreditación de las competencias profesionales. En este sentido, en el informe de impacto se señala que mediante este procedimiento objetivo se impulsa la carrera profesional de las mujeres. Así, hubiera sido interesante explicar las razones por las que se considera que mediante dicho procedimiento se va a impulsar específicamente la carrera profesional de las mujeres y si, más allá de lo establecido en la norma, se prevé alguna medida específica dirigida a eliminar los factores y barreras que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- En la norma se recoge que la **planificación del empleo público incluirá la perspectiva de género**, art. 48.
- En el informe se señala que en el **artículo 49.3.d)** se incluyen sistemas de reordenación del tiempo del trabajo, como el teletrabajo en el apartado c) y el trabajo a tiempo parcial, si bien dicha medida está incluida en el apartado b) del artículo señalado, por lo que se sugiere corregirlo. Por otro lado, nos gustaría señalar que si bien el trabajo a tiempo parcial facilita la conciliación de la vida familiar y laboral, existe un claro predominio de las mujeres con este tipo de jornada. Así, en el año 2012, un 82,4% de la población ocupada en Euskadi con jornada parcial era mujer<sup>4</sup>. Este hecho tiene consecuencias directas en la

<sup>4</sup> Informe Cifras Mujeres y Hombres en Euskadi 2011



autonomía económica de las mujeres y en las opciones de promoción profesional, pero también en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación. Por lo tanto, para que dichas medidas no tengan un impacto negativo sobre las mujeres, es necesario que las medidas de conciliación vayan acompañadas de medidas dirigidas a la corresponsabilidad de los hombres, y asegurar que acogerse a dichas medidas no afecte negativamente a la promoción profesional.

- Por otro lado, se señala que en el **Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos y los registros auxiliares de personal**, regulados en el artículo 54, se recogerá, entre otros, la variable sexo, con el objeto de recoger información que permita mejorar el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en la administración.
- Asimismo, señala que la **evaluación del desempeño** del artículo 55 y el **análisis del puesto de trabajo** del artículo 56 son instrumentos de evaluación y planificación que garantizan un trato igual para todo el personal. Sin embargo, consideramos que se trata esta de una afirmación difícil de demostrar, dado que la evaluación objetiva meramente técnica se hace imposible, ya que siempre está impregnada de la subjetividad de quien o quienes eligen los elementos que integran la evaluación. Es más, una evaluación basada únicamente en criterios aparentemente objetivos puede resultar discriminatoria por razón de sexo. Así, si el rendimiento o logro de resultados no tiene en cuenta las razones del posible absentismo laboral como por ejemplo, la suspensión del contrato por maternidad, traerá unas consecuencias contrarias al logro de la igualdad.
- Con relación a los **procedimientos para el acceso al empleo, y la provisión de puestos** señala que:



- La igualdad aparece como uno de los principios rectores de los procesos selectivos de acceso, art.71.
- La selección del personal laboral fijo y temporal se hará de acuerdo a los sistemas previstos en la ley y respetando, entre otros, el principio de igualdad, art.29.
- En los órganos de selección y de provisión de puestos por concurso de traslados y por libre designación se garantiza una composición equilibrada de mujeres y hombres, arts. 82, 83 y 105.
- Por último, señala que en los procesos selectivos y de provisión se establece una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%. Sin embargo, en la norma no se hace ninguna mención al respecto.

En este sentido, **nos gustaría recordar que:**

- Según el artículo 17.4 la Ley 4/2005, de 18 de febrero, las administraciones públicas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa en los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público.
- Asimismo, se recuerda la necesidad de que las normas que regulen las convocatorias de ofertas públicas de empleo público vayan acompañadas del Informe de Impacto en Función del Género, según el apartado 2.2) de la Directriz primera de 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, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012.

- Por otro lado, se recomienda incluir que en los procesos selectivos que se lleven a cabo se podrán establecer las adaptaciones y ajustes razonables de fechas, horas y/o lugares de realización de las pruebas y/o ejercicios en el caso de mujeres que así lo precisen por motivos de riesgo por embarazo o por estar de parto o en periodo de pre o postparto inmediatos. Dicha circunstancia no debería suponer en ningún caso la exclusión automática del procedimiento, si se pone en conocimiento del tribunal con carácter previo a la celebración de la prueba y se acredita mediante certificado.
- Igualmente, en el informe se señala que para los **supuestos de comisión de servicios forzosa**, regulada en el art. 110, porque no sea posible su desempeño voluntario, la comisión se resolverá atendiendo a las circunstancias objetivas que concurren en el personal funcionario, y en el informe se señala que se establece como circunstancia a valorar las cargas familiares, basado en la conciliación de la vida familiar. Sin embargo, en la norma no se recoge tal circunstancia, por lo que se considera necesario tenerlo en cuenta cuando se establezca reglamentariamente mediante decreto.
- Con relación a **materia retributiva**, el artículo 121.1.c), incluye como principio la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En este sentido, nos gustaría señalar que en la brecha salarial concurren variables como la tipología de contrato, la duración o el tipo de ocupación, en los que la discriminación salarial se materializa de una manera implícita. Asimismo, la discriminación se produce

también de manera explícita en niveles laborales concretos. Es decir, a misma tipología de contrato, duración y ocupación, se detectan diferencias entre los salarios percibidos por mujeres y hombres<sup>5</sup>. En este sentido, se recomienda recoger y analizar datos desagregados por sexo relativos a las retribuciones percibidas por hombres y mujeres en función de los diferentes complementos percibidos y, en caso de detectarse desigualdades, establecer medidas dirigidas a reducir la brecha salarial de género, tal y como se señala en el objetivo operativo 3.1.4 del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

- En cuanto a la **situación de movilidad del personal** regulada en el artículo 116, se incluye la movilidad por violencia de género.
- Respecto a las **situaciones administrativas**, se recoge la excedencia por cuidado de familiares en el art. 146.4 y 146.5, en la que se reserva el puesto y destino durante tres años, periodo superior al establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y se garantiza el derecho a participar en los cursos de formación que convoque la administración.
- Asimismo, se establece una **garantía especial para los supuestos de violencia de género** en el artículo 147 de la norma.
- En cuanto a los **derechos individuales del personal empleado público**, regulado en el art. 163, se recoge expresamente el derecho a la atención y protección frente al acoso laboral sexual y por razón de sexo y el derecho a acogerse a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Señala, además, que estas medidas favorecen principalmente a las mujeres, que son las que asumen en mayor medida la responsabilidad del

---

<sup>5</sup> Estudio elaborado por Emakunde-Instituto de la Mujer: “[Brecha salarial: causas e indicadores](#)”

cuidado de familiares. En el informe de impacto también se afirma que “*toda posibilidad de flexibilización de la jornada laboral en sus diversas facetas, bien por disminución de horas trabajadas bien reducción el tiempo de traslado, que sea ejercida voluntariamente, facilita la conciliación de la vida familiar y laboral. Estas medidas si bien se ofertan a todo el personal sin diferencias de género, de facto, por las circunstancias culturales puedan favorecer en mayor medida a las mujeres*”. En este sentido, y tal y como se ha señalado anteriormente, no debemos olvidar que una contradicción importante de las medidas de conciliación mencionadas, pensadas para minimizar el impacto que el desempeño del trabajo no remunerado por parte de las mujeres tiene sobre su acceso al trabajo, es que si bien pueden favorecer la presencia de las mujeres en el mercado laboral, tienen una repercusión negativa sobre su desarrollo profesional y contribuyen a reproducir la estructura tradicional de roles de género. Así, se considera necesario que junto a las medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral se impulsen medidas dirigidas a la corresponsabilidad, en la línea de los objetivos establecidos en el “Programa 6: Conciliación corresponsable” del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Asimismo, es imprescindible asegurar que acogerse a esas medidas no perjudique al desarrollo de la carrera profesional de las personas.

- Respecto al **código ético y deberes del personal empleado público**, recogido en el art. 169.h, se ha añadido la obligación de supeditar la conducta al principio, entre otros, de promoción y garantía de prácticas no discriminatorias y, en particular, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Además, estos principios informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal empleado público.
- En cuanto al régimen disciplinario, se añade como falta muy grave la discriminación por sexo y el acoso sexual o por razón de sexo, art.183.

- Igualmente, entre las **medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres**, en el informe de impacto se señala que tal y como se recoge en la Disposición Adicional Decimoquinta, relativa a medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo y de colectivos desaventajados, las administraciones públicas podrán elaborar programas temporales de acceso al empleo público que permitan la inserción de personas que se encuentren en las situaciones señaladas en la propia disposición, entre ellos, el de las personas marginadas socialmente que se encuentren en programas de inclusión social. En este sentido, nos gustaría señalar varias cuestiones:
  - Hubiera sido interesante explicar las medidas concretas que se van a llevar a cabo para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, o al menos, realizar un avance de las mismas.
  - Con relación a la norma, se considera importante a la hora de desarrollar y/o aplicar las medidas de acción positiva señaladas en esta disposición 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 mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las víctimas de violencia de género, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
  - En el 2.a, se recoge como colectivo desaventajado beneficiario de las medidas de acción positiva para el acceso al empleo público las *“personas que, tras ser condenadas penalmente y haber sufrido reclusión en un establecimiento penitenciario, participen en programas de reinserción social auspiciados por las Administraciones Públicas”*

*Vascas*”. En este sentido, sería interesante realizar una reflexión sobre la conveniencia de mantener medidas de acción positiva para el acceso al empleo público a este colectivo, ya que podría darse la paradoja de que podrían ser beneficiarios de estas medidas los hombres condenados por violencia contra las mujeres, sin que exista una previsión similar respecto de las víctimas de dichos delitos.

- Se recoge, además, **la elaboración y aplicación de plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo que sea aplicable**. En este sentido, se valora de manera positiva la inclusión de esta medida, y se recomienda llevarlo a cabo con el asesoramiento experto de la unidad de igualdad del departamento. Asimismo, dada la complejidad y volumen de trabajo que supone la elaboración del Plan, se considera de ayuda contar con el asesoramiento de una consultora homologada y/o con formación acreditada en temas de igualdad de mujeres y hombres como apoyo a la unidad de igualdad citada anteriormente.

Por otra parte, en su elaboración, se sugiere tener en cuenta lo recogido en el artículo 40.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que señala que las empresas participadas mayoritariamente con capital público elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior, y lo señalado en el artículo 46.1 de la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que señala que los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Asimismo, señala que los planes de igualdad fijarán los



objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Respecto al **contenido de la norma** y más allá de las medidas incluidas, cabe realizar las siguientes propuestas de mejora:

- En el **artículo 11** relativo a la **composición de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi**, se sugiere incluir a la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para así fomentar las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo, en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato, y garantizar la inclusión de la perspectiva de género en todas sus funciones.
- En la misma línea, se recomienda incluir como **atribución de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi (artículo 12)**:
  - “El fomento de las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva en el empleo público”.
  - “El impulso de una política de empleo público corresponsable con las necesidades sociales y personales de cuidado”. El cumplimiento de esta función pasaría por el establecimiento de medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la calidad del



empleo y de los derechos de las personas trabajadoras, así como otros tipos de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres que garanticen su reincorporación laboral y que no perjudiquen su desarrollo profesional, tal y como se señala en el artículo 48.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero.

- Recordar que, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 4/2005, se debe **garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres** con capacitación, competencia y preparación adecuada en la composición de:
  - la **Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi** (artículo 11)
  - la **Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración de la CAE** (artículo 20)
  - las **mesas de negociación** (artículo 200)
- Se recomienda incluir entre las **funciones del departamento competente en materia de empleo público**, regulado en el art.18, la elaboración del Plan para la Igualdad de la Administración General del Gobierno Vasco en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Con relación a la **materia retributiva**, volvemos a señalar la recomendación realizada anteriormente, dada la necesidad de recoger y analizar datos desagregados por sexo relativos a las retribuciones percibidas por el personal de la administración pública en función de los complementos percibidos y, en caso de detectarse desigualdades, establecer medidas dirigidas a reducir la brecha salarial de género, tal y como viene señalado en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.



- Asimismo, nos gustaría señalar el potencial impacto negativo que podría tener en la situación laboral de las mujeres la aplicación de los **planes de optimización de plantillas**, regulado en el art. 50 y señalado como particularmente importante en momentos de crisis económica-financiera, ya que los recortes en el gasto público se harían sentir en el empleo público, hasta ahora el principal medio de ocupación de las mujeres en la CAE.

Finalmente, señalar que se valora de manera positiva el esfuerzo realizado para hacer un uso no sexista del lenguaje, de conformidad con el artículo 18.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de noviembre de 2017