

**INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

El presente informe se emite en cumplimiento 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, como medidas para promover la igualdad en la normativa, y, más en concreto, conforme al mandato del primer párrafo de su artículo 19, que dispone: *"Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha 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"*.

Y para la elaboración de dicho informe, se deben cumplir las directrices aprobadas en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012 *"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"*, mediante el procedimiento ordinario.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO**1.-Denominación del proyecto de norma:**

Se trata de un proyecto de ley, cuya denominación es "Ley de Empleo Público Vasco".

2.- Departamento y Dirección que lo promueve:

Dirección de Función Pública dentro del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.

3.- Otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:

Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOPV de 28 de julio), modificada por Ley 16/1997, de 7 de noviembre.

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local

Ley 7/2016, de 2 de junio, de Ordenación del Servicio Jurídico del Gobierno Vasco (BOPV de 7 de junio de 2016).

Ley 1/2004 de 25 de febrero de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos

Decreto 36/1990, de 20 de febrero, de atribución de competencias en materia de personal

Decreto 208/1990, de 30 de julio, por el que se determina la equivalencia entre los

**Cuerpos y Escalas de las Administraciones Públicas Vascas**

Decreto 75/1983, de 28 de febrero, por el que se crea un registro de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de los entes públicos que de ella dependan

Decreto 190/2004 de 13 de octubre por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las administraciones públicas vascas, modificado por el Decreto 170/2006 de 12 de septiembre.

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

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.

Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas del personal funcionario de las administraciones Públicas Vascas.

Decreto 304/1987, de 6 de octubre, de órganos de representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, modificado por Decreto 228/1990, de 4 de septiembre y Decreto 328/1994, de 28 de julio.

Decreto 30/2008, de 19 de febrero, de criterios generales de la planificación y organización de la formación del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

Decreto 16/1993, de 2 de febrero sobre indemnizaciones por razón del servicio, modificado por Decreto 515/1995, de 19 de diciembre, Decreto 267/2000, de 19 de diciembre y Decreto 121/2006 de 13 de junio.

Ley 6/1983, de 27 de julio sobre "Régimen Jurídico del Instituto Vasco de Administración Pública"

Normas que afectan a la administración sectorial

- Ley 4/1992 de 17 de julio de Policía del País Vasco, modificada por Ley 6/2006 (BOPV de 15 de diciembre de 2006) y por Ley 2/2008 (BOPV de 23 de junio de 2008)
- Ley 2/1993, de 19 de febrero, de cuerpos docentes de la enseñanza no Universitaria de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 25 de febrero de 1993), modificada por Ley 1/1998, de 6 de febrero (BOPV 27 de febrero de 1998) y modificada por Ley 15/2008, de 19 de diciembre (BOPV de 29 de diciembre de 2008)



2008).

- Ley 1/1996, de 13 de abril de gestión de emergencias (BOPV de 22 de abril de 1996) y Decreto Legislativo, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Gestión de Emergencias (BOPV de 5 de mayo de 2017).
- Ley 15/2012, de 28 de junio, de ordenación del sistema de Seguridad Pública de Euskadi

4.- Objetivos generales del proyecto de norma:

La función pública vasca fue objeto de regulación a través de la Ley 6/1989, y su pretensión última –tal como obraba en la exposición de motivos de aquella Ley- no era otra que “alcanzar un modelo vasco de función pública para la totalidad de las Administraciones Públicas vascas”, de tal modo que, sin perjuicio de las singularidades derivadas de cada nivel de gobierno y de sus potestades de auto organización- mostrara algunos elementos básicos comunes que lo identificaran.

La presente Ley de empleo público vasco entronca directamente con ese largo proceso de racionalización y modernización de la función pública iniciado hace casi tres décadas. Los cambios de contexto son, esencialmente, dos. El primero viene determinado por la entrada en escena de un nuevo marco normativo básico en la materia a partir de la publicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece una concepción ciertamente abierta (en algunos casos, incluso, dispositiva, en otros con una naturaleza de principios abiertos) de lo que son las bases estatales en la materia y permite, por tanto, unos márgenes de configuración normativa bastantes amplios a favor de las propias Comunidades Autónomas. De ahí la trascendencia que tiene la aprobación de la presente Ley del Empleo Público Vasco, pues activa aquellos elementos de la legislación básica de empleo público que resultaban más innovadores y necesitados de un desarrollo normativo para ser directamente aplicables de forma generalizada: dirección pública profesional, carrera profesional, evaluación del desempeño, sistema retributivo y sistemas de provisión de puestos de trabajo.

El segundo elemento de contexto es el profundo cambio que se ha producido en el entorno de las Administraciones Públicas con la creciente e intensa globalización e interdependencia recíproca de los diferentes estados y territorios, el impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación, así como la emergencia de la sociedad del conocimiento, la apertura de las fronteras y la presencia del fenómeno de la inmigración y, en fin, la competitividad institucional cada vez más creciente entre los diferentes niveles de gobierno territoriales (Estados, Comunidades Autónomas, Territorios Históricos y municipios).

Siguiendo la estela marcada en la Ley de 1989, las previsiones de esta Ley se aplican a todas las Administraciones Públicas vascas estableciendo un marco normativo común en materia de empleo público si bien la ley es sumamente respetuosa con la autonomía foral y local, así como con las potestades normativas y de organización propias de cada gobierno territorial. En cualquier caso, la Ley provee de una serie de instrumentos a través de los cuales se podrá cooperar en todas estas materias e, incluso, demandar asistencia técnica o encomendar la gestión a otra institución.

En suma, la mejora de la calidad institucional del empleo público vasco es uno de los ejes a través de los que se articula la presente Ley, cuyo objetivo último no es otro que introducir aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una

institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados. Una institución, por tanto, que sirva de palanca del desarrollo económico-social del país y con una vocación indudable de servicio a la ciudadanía. Una institución dotada de unos valores y con un código ético que haga de la ejemplaridad en el desarrollo correcto de sus funciones la esencia de su funcionamiento.

Como resumen, el propio Gobierno Vasco cuando aprueba el Programa de Gobierno de la XI Legislatura (2016-2020), se compromete a avanzar en una administración eficaz y transparente, que lleve a cabo una gestión moderna y responsable de los recursos públicos:

Pilar 1:- Empleo, reactivación y sostenibilidad

Eje 1.3.- Un compromiso responsable, moderno y transparente:

- Compromiso 56: Adaptar el marco normativo del empleo público a las necesidades de una sociedad que exige más y mejores servicios públicos. Ley de empleo público vasco
- Compromiso 58: Adecuar el empleo público vasco a los nuevos retos, mediante tres actuaciones: desarrollar el Plan de Empleo de la Administración General; desarrollando el I Plan de Igualdad de la administración General y procediendo a analizar la RPT para adaptarla a la Administración moderna, telemática, con papel cero y transparente y que continúe el proceso de adaptación y actualización de los perfiles lingüísticos.

Objeto principal de la regulación:

Ordenar y definir el régimen jurídico del empleado público de Euskadi, dentro de los márgenes de configuración previstos en la legislación básica y de acuerdo con las competencias reconocidas en el Estatuto de Autonomía del País Vasco y en la Constitución

Desarrollar instrumentos de gestión de empleo público aplicables a las Administraciones Públicas vascas

Otros objetivos:

- Llevar a cabo un proceso de racionalización y modernización de las Administraciones públicas vascas.
- Adaptar la normativa autonómica al nuevo marco normativo básico establecido por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, especialmente en todos los aspectos relativos a las cuestiones estructurales o que tienen una dimensión objetiva en las relaciones de empleo público, tales como la dirección pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la evaluación del desempeño, el sistema de provisión de puestos de trabajo y el sistema retributivo.
- Definir un modelo propio de empleado público.
- Establecer un marco normativo común en materia de empleo público aplicable a los diferentes niveles territoriales de gobierno, respetuoso con la autonomía foral y local, así como con las potestades normativas y de organización propias de cada gobierno territorial.
- Sentar las bases para que el empleo público vasco camine hacia un proceso de paulatina aproximación, sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada nivel de



gobierno.

- Implantar un sistema de evaluación del desempeño, constituyendo un importante instrumento de mejora de la gestión y de comprobación del desarrollo profesional del personal empleado público en el desempeño de sus tareas y en la conducta profesional en su respectivo puesto de trabajo.

Ámbito afectado

El ámbito afectado por el proyecto es el personal al servicio de alguna de las siguientes Administraciones Públicas, Instituciones u órganos:

- a. La administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, su Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de aquella.
- b. Las Administraciones Forales de los Territorios Históricos, su respectiva Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de las administraciones públicas antes citadas.
- c. Las Administraciones Locales, su respectiva Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de cualquiera las administraciones públicas antes citadas.
- d. La Universidad del País Vasco, en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios.
- e. La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, el Consejo Económico y Social Vasco, el Consejo de Relaciones Laborales, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, la Agencia Vasca de Protección de Datos y el Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como cualquier otro órgano de naturaleza participativa, consultiva, de asesoramiento o de control dependiente de las anteriores administraciones y dotado de independencia en el desarrollo de sus funciones por su ley de creación.

Cada vez que esta Ley haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud

Las referencias de esta Ley a las Administraciones públicas vascas se entenderán siempre hechas a las Administraciones, Instituciones y órganos comprendidos en el apartado anterior.

a) entidades incluidas

En el ámbito de aplicación se encuentran definidos todas las entidades de derecho público y los entes públicos de derecho privado. Hay que entender que incluye a los entes que conforman las administraciones públicas vascas de naturaleza territorial y a los que conforman la administración Institucional tal y como están éstos definidos en el artículo 7 de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, según redacción dada tras la modificación realizada en la Ley 5/2006, de 17 de noviembre, del Patrimonio de Euskadi; es decir, los organismos autónomos y los entes públicos de derecho privado.

Asimismo se incluyen expresamente las sociedades públicas, las fundaciones del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi y los consorcios dotados de personalidad jurídica propia, artículo 118 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 87 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local en los casos en que una o varias de las entidades integradas en el sector público de la Comunidad Autónoma hayan aportado mayoritariamente a los mismos dinero, bienes o industria, o se haya comprometido, en el momento de su constitución, a financiar mayoritariamente dicho ente y sus actos estén sujetos directa o indirectamente al poder de decisión de un órgano de la Comunidad Autónoma.

No solo estas entidades sino que, además en el artículo 7, expresamente, se ha querido incluir a aquellas otras entidades del sector público autonómico, foral o local, no incluido en el ámbito de aplicación del artículo 3 del anteproyecto de ley, en las que las administraciones públicas vascas en su conjunto, directa o indirectamente aporten más del cincuenta por ciento de su capital. A éstas se les aplicará, de la presente ley:

- los principios de acceso recogidos en el artículo 71
- Los deberes y código de conducta,
- El régimen jurídico relativo al personal laboral de alta dirección
- Los instrumentos de ordenación y planificación del empleo público
- Las previsiones que afectan al personal de colectivos desaventajados a que hace referencia la disposición adicional decimoquinta
- El título XIII sobre normalización lingüística

c) Tipos de aplicaciones

El ámbito subjetivo de aplicación se modula con el artículo 3 y siguientes:

1. Aplicación Directa

Existe una aplicación directa de esta Ley según se refleja en el artículo 3

2. Aplicación supletoria

a. Se aplica esta Ley en lo que la normativa propia no regule. Aquí se encuentra:

- al personal estatutario del ente público de derecho privado Osakidetza, excepto los artículos relativos a la carrera profesional, la promoción interna, la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas y la regulación del personal directivo público profesional.
- al personal docente no universitario de la Administración Educativa, excepto los artículos relativos a la carrera profesional, la promoción interna, la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas y la regulación del personal directivo público profesional.
- Para todo el personal de las Administraciones Públicas Vascas, instituciones públicas u organismos públicos no incluido en su ámbito de aplicación

b. Aplicación directa, respetando las peculiaridades



- Personal de la Administración Foral y Local, respetando su autonomía foral y local y las potestades de auto organización inherentes a la misma
- Personal de los servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamento y de atención de emergencias
- Personal de las policías locales, cuando así lo disponga la legislación en materia de policía de la Comunidad Autónoma
- Personal funcionario con habilitación nacional

c. Aplicación supeditada a que así lo disponga su normativa propia para el personal con legislación específica

- Personal funcionario al servicio del Parlamento Vasco y de la Institución del Ararteko
- Personal funcionario al servicio de las Juntas Generales de los Territorios Históricos
- Personal funcionario de la Policía Autónoma Vasca
- Personal docente universitario con la condición de funcionario de la Universidad del País Vasco
- Personal docente universitario en régimen de laboral de la Universidad del País Vasco
- Personal investigador
- Personal funcionario perteneciente a cuerpos al servicio de la Administración de Justicia cuya gestión corresponde a la Comunidad Autónoma

El párrafo 4 destaca el carácter supletorio de esta Ley para el personal de las administraciones públicas vascas, instituciones públicas u organismos públicos no incluidos en su ámbito de aplicación.

a) Qué personal se incluye en el ámbito de aplicación de esta Ley

Se ha desgranado hasta el momento, a que Administración o ente público es de aplicación esta ley. A continuación, haremos una referencia al tipo de personal al que le es de aplicación.

El artículo 3 al mencionar el ámbito de aplicación se refiere al personal funcionario, obviamente solo de carrera. Esta Ley se aplica al personal funcionario de carrera en su totalidad y al personal funcionario interino, aquellos artículos que sean compatibles con su naturaleza.

Con relación al personal laboral se le aplica la legislación laboral, los artículos de esta Ley que expresamente lo determinen y no sean contrarios a su naturaleza laboral y las demás normas convencionalmente aplicables y, con relación al personal eventual, solo se le aplicarán aquellos artículos que así se determinen expresamente. Por último, con relación al personal directivo se aplicará lo regulado en el título correspondiente.

5.- Objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres:

Como objetivo general resulta relevante la preocupación de la Administración por una administración eficiente y, esta finalidad, se manifiesta al reflejar en el artículo 2 los



principios que van a sustentar la actuación de la misma. Dentro de este bloque expresamente se manifiesta se cita:

"2.f) igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como no discriminación en todas sus facetas"

Dentro de los principios que inspiran el código ético de conducta de los empleados públicos, uno de sus deberes es el tratamiento igual de todas las personas que estén en idénticas situaciones sin hacer discriminación y evitar toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicción, opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En relación con lo anterior, los principios que en todo momento impregnan la actuación de la Administración en los sistemas de selección, provisión, movilidad, formación y desarrollo de la carrera profesional, son los de igualdad, publicidad, mérito, idoneidad y capacitación que se manifiestan en las actuaciones del Gobierno y del Departamento competente en materia de empleo público, en todas las fases del procedimiento: estableciendo criterios generales, coordinándose con otras administraciones públicas y configurando al Instituto Vasco de Administración Pública como responsable de la gestión de la selección y formación de la Administración de la Comunidad Autónoma así como, en los términos previstos en la presente Ley, de la selección y formación del resto del sector público vasco. Y estos principios deben aplicarse en los procedimientos de selección del personal laboral, ya sea fijo o temporal.

Procede como primera consideración significar la evolución operada en la regulación tras la entrada en vigor de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que ya modificó la ley 6/1989, determinando que en los procesos para la selección y la provisión, en caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración, en los que la representación de las mujeres sea inferior a 40% salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo. En el supuesto de provisión también se aplicarán estas medidas correctoras en aquellos niveles de puestos en los que la representación de la mujer sea inferior al 40%.

Dentro de esta misma línea, no únicamente como participante de un proceso selectivo o de provisión, sino como parte de los órganos de reclutamiento y selección en el empleo público o como miembro de los órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo, se propone un procedimiento de discriminación positiva para las mujeres, por el cual se exige que la composición de dichos órganos ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de reclutamiento y selección de más de cuatro miembros cada sexo esté representando al menos al 40%; en el resto, cuando los dos sexos estén representados.

Finalizamos mencionando el más importante de los factores porque confirma realmente la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad retributiva que se garantiza en el propio articulado.

Tres son las medidas por las que se promueve la igualdad de hombres y mujeres:



- facilitando medidas para la conciliación familiar entre los que se incluyen los permisos y situaciones administrativas que, si bien tienen carácter general, de facto favorecen en mayor medida a las mujeres.
- Respetando y garantizado la dignidad de la persona y en este sentido, destacando la relevancia que tiene en este ámbito el proceder a la visualización y condena de las actuaciones contrarias a la misma mediante la inclusión del acoso sexual como infracción disciplinaria muy grave.
- Promoviendo medidas de flexibilización laboral

Con fecha 30 de junio de 2016, se acordó en las Mesas de Negociación el texto del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y Organismos Autónomos, siendo publicado en el BOPV de 19 de octubre de 2016, tras su aprobación por el Consejo de Gobierno. Posteriormente se ha formado una Comisión Permanente de Igualdad, para la ejecución del I plan de Igualdad aprobado.

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 contribuya a la disminución de las desigualdades en el sector?

Como ya hemos reflejado, el propio Gobierno Vasco cuando aprueba el Programa de Gobierno de la XI Legislatura (2016-2020), se compromete a avanzar en una administración eficaz y transparente, que lleve a cabo una gestión moderna y responsable de los recursos públicos, como ya hemos descrito en el punto 4.

En este punto 6 describiremos de forma genérica las diferencias entre mujeres y hombres en el Sector Público de la CAE y en la ciudadanía.

Sector Público de la CAE:

Se procede a realizar una comparativa entre los datos anteriores a 2012 y los datos obtenidos el 1 de noviembre de 2013.

En 2010, las mujeres suponen un 60% de la Administración de la CAPV en su conjunto, no obstante, y salvo en la Administración General, su distribución en los diferentes ámbitos resulta muy desigual, ya que apenas suponen un 14% del personal de la Ertzaintza y sin embargo, son un 77% del personal de Justicia y un 73% del personal de Educación.

Si nos centramos en el personal al servicio de la Administración General y sus organismos autónomos, objeto del análisis de este ámbito sectorial, la presencia de mujeres es del 59,80% y la de hombres del 40,20%, manteniéndose, por tanto, dentro de los límites de la representación equilibrada.

Si analizamos las 30 entidades públicas dependientes del Gobierno Vasco en 2008 (último dato disponible obtenido del *Estudio sobre la participación de mujeres y hombres en los ámbitos de*

toma de decisiones, Emakunde, 2008), sólo un 20% de los puestos directivos estaban ocupados por mujeres. Tras el análisis de la participación por sexo en 84 órganos colegiados de Gobierno Vasco, sólo un 30% contaba con una representación equilibrada de mujeres y hombres (cuando los dos sexos están representados al menos al 40%).

Si bien, en términos generales, hay una mayor presencia de las mujeres en la administración, ésta se concentra, sobre todo, entre el personal funcionario y en el cuerpo auxiliar administrativo. Por otro lado, la presencia de los hombres se concentra en el cuerpo superior facultativo y supera la de las mujeres entre el personal político y asesor.

Según datos obtenidos a fecha 1 de noviembre de 2013

Si nos centramos en el personal al servicio de la Administración General y sus organismos autónomos, la presencia de mujeres es del 61,04% y la de hombres del 38,95%. Como se observa ha aumentado la presencia de la mujer y ya no se mantiene, por tanto, dentro de los límites de la representación equilibrada al ser inferior al 40% la presencia del hombre.

Sin embargo, su distribución resulta muy desigual dependiendo del ámbito de referencia: como personal al servicio de la administración educativa, la presencia de la mujer supone el 73,87% y la presencia del hombre es de 26,12%, desglosado según la siguiente relación de empleo: personal funcionario docente, la presencia de la mujer es del 72,72%, como personal laboral docente, es del 65,50%, como personal laboral educativo es del 93,97% y como personal laboral no docente es del 91,61%.

Esta importante desigualdad se torna con relación al personal al servicio de la ertzaintza en cuyo sector el hombre tiene una presencia predominante del 89,04% limitándose a una presencia del 10,96% para la mujer.

Dentro del ámbito de justicia la presencia de la mujer supone el 76,4% y la del hombre es del 23,52%, desglosado según la siguiente relación de empleo: funcionario de carrera, la presencia de la mujer es del 74,14%, como personal funcionario interino es del 82,27%, la de personal laboral de sustitución es de 76% y de personal laboral fijo es de 68,75%.

Como se observa, si bien ha aumentado la presencia de la mujer en la administración, las diferencias sectoriales han aumentado claramente, a favor del género predominante, en la Ertzaintza.

Relación de empleo: En el 2010, *La presencia de las mujeres entre el personal funcionario asciende al 61,73% frente al 38,27% de los hombres. Sin embargo, la participación de mujeres y hombres entre el personal laboral es paritaria; 50,10% mujeres y 49,90% hombres.*

Con datos a fecha 1 de noviembre de 2013

La presencia de las mujeres entre el personal funcionario asciende al 62,15% frente al 37,84% de los hombres. Sin embargo, la participación de mujeres y hombres entre el personal laboral es más paritaria; 56,57% mujeres y 43,42% hombres.

Como se observa se aprecia que ha habido una modificación aumentando el porcentaje de las mujeres en la Administración.

Grupos de titulación:

Los datos a fecha 2 de julio de 2014 son los siguientes:



GRUPO

A

CUERPO	DECAA	SEXO	Nº	SEXO	Nº
A - D	FUNC. DOCENTE GRUPO A - CAE	MUJERES	18	HOMBRES	13
A - S	FUNC./ESTAT.SANIT. GRUPO A - OSAKIDETZA	MUJERES	0	HOMBRES	1
A01EU	CUERPO SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN	MUJERES	157	HOMBRES	213
A02EU002	S.F.OPCIÓN:LIC.BIOLOGÍA	MUJERES		HOMBRES	6
A02EU007	S.F.OPCIÓN:LIC.SOCIOLOGÍA	MUJERES	11	HOMBRES	9
A02EU010	S.F.OPCIÓN:LIC.DERECHO	MUJERES	216	HOMBRES	195
A02EU011	S.F.OPCIÓN:LIC.FARMACIA	MUJERES	29	HOMBRES	10
A02EU014	S.F.OPCIÓN:LIC.PSICOLOGÍA	MUJERES	27	HOMBRES	9
A02EU015	S.F.OPCIÓN:LIC.FÍSICA	MUJERES	3	HOMBRES	1
A02EU017	S.F.OPCIÓN:LIC.HISTORIA	MUJERES	4	HOMBRES	3
A02EU018	S.F.OPCIÓN:LIC.GEOLOGÍA	MUJERES	3	HOMBRES	8
A02EU020	S.F.OPCIÓN:LIC.MEDICINA	MUJERES	76	HOMBRES	91
A02EU021	S.F.OPCIÓN:LIC.NAÚTICA Y TRANSPORTE MARÍTIMO	MUJERES		HOMBRES	5
A02EU022	S.F.OPCIÓN:LIC.QUÍMICAS	MUJERES	9	HOMBRES	9
A02EU023	S.F.OPCIÓN:LIC.VETERINARIA	MUJERES	47	HOMBRES	53
A02EU024	S.F.OPCIÓN:ARQUITECTURA	MUJERES	20	HOMBRES	36
A02EU026	S.F.OPCIÓN:INGENIERÍA AGRÓNOMA	MUJERES	1	HOMBRES	13
A02EU027	S.F.OPCIÓN:INGENIERÍA DE CAMINOS,CANALES Y PUERTOS	MUJERES	2	HOMBRES	9
A02EU028	S.F.OPCIÓN:INGENIERÍA INDUSTRIAL	MUJERES	16	HOMBRES	68
A02EU032	S.F.OPCIÓN:INGENIERÍA DE MINAS	MUJERES		HOMBRES	1
A02EU033	S.F.OPCIÓN:INGENIERÍA DE MONTES	MUJERES		HOMBRES	3
A02EU034	S.F.OPCIÓN:INGENIERÍA NAVAL Y OCEÁNICA	MUJERES		HOMBRES	1
A02EU035	S.F.OPCIÓN:INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIÓN	MUJERES		HOMBRES	1
A02EU038	S.F.OPCIÓN:LIC.CIENCIAS ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	MUJERES	4	HOMBRES	6
A02EU042	S.F.ESCALA:ARCHIVOS,BIBLIOTECAS Y DOCUMENTACIÓN	MUJERES	29	HOMBRES	13
A02EU043	S.F.ESCALA:SISTEMAS-TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	MUJERES	22	HOMBRES	42
A02EU044	S.F.ESCALA:TRADUCCIÓN	MUJERES	17	HOMBRES	16
A02EU045	S.F.ESCALA:NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA	MUJERES	44	HOMBRES	31



A02EU046	S.F.ESCALA:ESTADÍSTICA	MUJERES	52	HOMBRES	24
A02EU049	S.F.OPCIÓN:INGENIERÍA AERONAÚTICA	MUJERES		HOMBRES	1
A02EU059	S.F.OPCIÓN:LIC.CIENCIAS AMBIENTALES	MUJERES	5	HOMBRES	1
A02EU061	S.F.OPCIÓN:LIC.ADMON. Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	MUJERES	57	HOMBRES	63
A02EU062	S.F.OPCIÓN:LIC.CIENCIAS ACTUARIAS Y FINANCIERAS	MUJERES		HOMBRES	1
A02EU064	S.F.ESCALA:EPIDEMIOLOGÍA	MUJERES	13	HOMBRES	1
A02EU065	S.F.ESCALA:LABORATORIO	MUJERES	7	HOMBRES	6
A02EU066	S.F.ESCALA:SALUD PÚBLICA	MUJERES	49	HOMBRES	22
A02EU068	S.F.OPCIÓN:LIC.PERIODISMO	MUJERES	7	HOMBRES	8
A02EU069	S.F.OPCIÓN:LIC.PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	MUJERES	1	HOMBRES	
A02EU072	S.F.OPCIÓN:INGENIERÍA EN ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	MUJERES	1	HOMBRES	
A02EU074	S.F.OPCIÓN:LIC.ECONOMÍA	MUJERES	30	HOMBRES	42
A1502	C. SUPERIOR INSPECTORES TRABAJO Y SEGUR. SOCIAL	MUJERES	29	HOMBRES	10
A6000	ESCALA TÉCNICA DE GESTIÓN DE OO.AA.	MUJERES		HOMBRES	2
A6006	EFL	MUJERES		HOMBRES	1
I39GO	FARMACEUTICOS TITULARES	MUJERES	5	HOMBRES	4
X01EU	CUERPOS-OPCIONES-ESCALAS GRUPO A (CAE)	MUJERES	2	HOMBRES	2
X02EU	CUERPOS-OPCIONES-ESCALAS GRUPO A (APE)	MUJERES	92	HOMBRES	20
X02EU(O)	CUERPOS-OPCIONES-ESCALAS GRUPO A (APE)/OPC.CAE	MUJERES		HOMBRES	1

GRUPO B

CUERPO	DECAA	SEXO	Nº	SEXO	Nº
A03EU	CUERPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	MUJERES	103	HOMBRES	109
A04EU	CUERPO DE TECNICOS DE GRADO MEDIO	MUJERES	1	HOMBRES	



A04EU001	T.G.M.OPCIÓN: DIPLOMATURA EN CIENC. EMPRESARIALES	MUJERES	3	HOMBRES	3
A04EU005	T.G.M.OPCIÓN:ARQUITECTURA TÉCNICA	MUJERES	15	HOMBRES	35
A04EU018	T.G.M.OPCIÓN:DIPLOMATURA EN ENFERMERÍA	MUJERES	105	HOMBRES	18
A04EU019	T.G.M.OPCIÓN:DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES	MUJERES	1	HOMBRES	1
A04EU020	T.G.M.OPCIÓN:DIPLOMATURA EN TRABAJO SOCIAL	MUJERES	19	HOMBRES	1
A04EU021	T.G.M.OPCIÓN:DIPLOMATURA EN TURISMO	MUJERES	6	HOMBRES	1
A04EU025	T.G.M.ESCALA:ARCHIVOS,BIBLIOTECAS Y DOCUMENTACIÓN	MUJERES	5	HOMBRES	3
A04EU026	T.G.M.ESCALA:SISTEM.-TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	MUJERES		HOMBRES	2
A04EU027	T.G.M.ESCALA:TRADUCCIÓN	MUJERES	4	HOMBRES	2
A04EU030	T.G.M.ESCALA:NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA	MUJERES	20	HOMBRES	9
A04EU031	T.G.M.ESCALA:ESTADÍSTICA	MUJERES	7	HOMBRES	1
A04EU032	T.G.M.OPCIÓN:I.T.INDUST.,ESPEC.QUÍMICA INDUSTRIAL	MUJERES	8	HOMBRES	14
A04EU036	T.G.M.OPCIÓN:I.T.AGR., ESP.EXPLORAC. AGROPECUARIAS	MUJERES	5	HOMBRES	10
A04EU037	T.G.M.OPCIÓN:DIPLOMAURA EN EDUCACIÓN SOCIAL	MUJERES	1	HOMBRES	
A04EU039	T.G.M.OPCIÓN:I.T.INDUST.,ESPEC.ELECTRICIDAD	MUJERES	1	HOMBRES	25
A04EU040	T.G.M.OPCIÓN:I.T.INDUST.,ESPEC.ELECTRÓNICA INDUST.	MUJERES	2	HOMBRES	3
A04EU041	T.G.M.OPCIÓN:I.T.INDUST.,ESPEC.MECANICA	MUJERES	2	HOMBRES	14
A04EU042	T.G.M.OPCIÓN:I.T.INFORMÁTICA GESTIÓN	MUJERES	1	HOMBRES	
A04EU048	T.G.M.OPCIÓN:I.T.OBRAS PÚBLICAS,E.CONSTRUC.CIVILES	MUJERES	2	HOMBRES	13
A04EU050	T.G.M.OPCIÓN:I.T.OBRAS PUB.,E.TRANSPOR-SERV.URBANO	MUJERES		HOMBRES	1



A04EU053	T.G.M.OPCIÓN:I.T.MINAS,E.EXPLORACIÓN MINAS	MUJERES	1	HOMBRES	2
A04EU056	T.G.M.OPCIÓN:I.T.MINAS,E.RECUR.ENERG.COMBUS-EXPLOS	MUJERES	1	HOMBRES	
A04EU066	T.G.M.OPCIÓN:I.T.TELECOMUNICACIÓN,E.S.TELECOMUNICA	MUJERES		HOMBRES	1
A1510	C. SUBINSPECTORES EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	MUJERES	2	HOMBRES	12
A6316	ESCALA MEDIA FORMACIÓN OCUPACIONAL INEM	MUJERES		HOMBRES	1
A6317	ESCALA DE GESTION DE EMPLEO DEL INEM	MUJERES	2	HOMBRES	3
B - D	FUNC. DOCENTE GRUPO B - CAE	MUJERES	7	HOMBRES	4
B - S	FUNC./ESTAT.SANIT. GRUPO B - OSAKIDETZA	MUJERES	5	HOMBRES	
X03EU	CUERPOS-OPCIONES-ESCALAS GRUPO B (CAE)	MUJERES	3	HOMBRES	2

GRUPO C/D/E

CUERPO	DECAA	SEXO	Nº	SEXO	Nº
A05EU	CUERPO ADMINISTRATIVO	MUJERES	506	HOMBRES	236
A06EU002	A.TCO.OPCIÓN:T.S.NAVEGACIÓN,PESCA- TRANSP.MARÍTIMO	MUJERES		HOMBRES	5
A06EU012	A.TCO.OPCIÓN:T.S.AUTOMOCIÓN	MUJERES		HOMBRES	3
A06EU017	A.TCO.ESCALA:TRADUCCIÓN	MUJERES		HOMBRES	1
A06EU021	A.TCO.ESCALA:LABORATORIO	MUJERES	34	HOMBRES	31
A06EU027	A.TCO.OPCIÓN:T.S.GEST-ORGANIZ EMPRESAS AGROPECUAR	MUJERES	2	HOMBRES	5
A06EU028	A.TCO.OPCIÓN:T.S.GEST-ORGANIZ REC. NATUR. Y PAISAJ	MUJERES		HOMBRES	2
A06EU032	A.TCO.OPCIÓN:T.S.SUPERVIS.-CONTROL MAQ./INST.BUQUE	MUJERES		HOMBRES	4
A06EU033	A.TCO.OPCIÓN:T.S.DISEÑO EN FABRICACIÓN MECÁNICA	MUJERES	1	HOMBRES	8
A06EU038	A.TCO.OPCIÓN:T.S.DESARROLLO PRODUCTOS ELECTRÓNICOS	MUJERES		HOMBRES	3



A06EU039	A.TCO.OPCIÓN:T.S.INSTALACIONES ELECTRÓNICAS	MUJERES		HOMBRES	6
A06EU043	A.TCO.OPCIÓN:T.S. QUÍMICA INDUSTRIAL	MUJERES	1	HOMBRES	1
A06EU050	A.TCO.OPCIÓN:T.S.DESARR.-APLICAC. PROY. CONSTRUCC.	MUJERES	4	HOMBRES	12
A06EU056	A.TCO.OPCIÓN:T.S.DESARR. APLICACIONES INFORMÁTICAS	MUJERES	16	HOMBRES	30
A06EU057	A.TCO.OPCIÓN:T.S.ADMINISTRACIÓN SIST. INFORMÁTICO	MUJERES	1	HOMBRES	4
A06EU059	A.TCO.OPCIÓN:T.S.LABORATORIO DE DIAGNOST. CLÍNICO	MUJERES	3	HOMBRES	1
A06EU061	A.TCO.OPCIÓN:T.S.LABORAT. ANÁLISIS Y CONTROL CALID	MUJERES	2	HOMBRES	3
A06EU064	A.TCO.OPCIÓN:T.S.SALUD AMBIENTAL	MUJERES		HOMBRES	4
A07EU	CUERPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO	MUJERES	1652	HOMBRES	427
A08EU	CUERPO SUBALTERNO	MUJERES	269	HOMBRES	497
A1135	ADMINISTRATIVO ADMINISTRACIÓN ESTADO	MUJERES	14	HOMBRES	3
A1146	AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	MUJERES	17	HOMBRES	2
A1431	EJECUTIVO POSTAL Y DE TELECOMUNICACIÓN	MUJERES	2	HOMBRES	
A6025	ESCALA ADMINITRATIVA DE ORGANISMOS AUTONOMOS	MUJERES	3	HOMBRES	
A6026	ADMINISTRATIVOS AISS (A EXTINGUIR)	MUJERES	1	HOMBRES	3
A6032	ESCALA AUXILIAR ORGANISMOS AUTÓNOMOS	MUJERES	2	HOMBRES	
A6033	ESCALA AUXILIAR DE AISS, A EXTINGUIR	MUJERES	7	HOMBRES	
A6042	SUBALTERNOS AISS (A EXTINGUIR)	MUJERES		HOMBRES	2
X04EU	CUERPOS-OPCIONES-ESCALAS GRUPO C (CAE)	MUJERES	33	HOMBRES	17

Dentro del grupo A existe un 50,81% de mujeres frente a 49,18% de hombres
 Dentro del grupo B existe un 53,37% de mujeres frente a 46,62% de hombres
 Dentro del grupo C existe un 61,78% de mujeres frente a 38,22% de hombres
 Dentro del grupo D existe un 79,53% de mujeres frente a 20,47% de hombres
 Dentro del grupo E existe un 35% de mujeres frente a 65% de hombres

Como se observa, dentro de los grupos superiores el A y el B, se da la paridad al tener los hombres un porcentaje superior al 40%, si bien en estos grupos existe un ligero predominio de las mujeres. Estos porcentajes han sufrido una modificación. En los grupos históricamente reservados culturalmente para las mujeres, el predominio de éstas es abrumador, sobretudo en el grupo auxiliar administrativo. Dentro del grupo E se mantiene la superioridad del género

masculino. Como se observa se aprecia que ha habido una modificación aumentando el porcentaje de las mujeres en la Administración en los grupos superiores.

Departamentos y OO.AA:

A fecha 1 de noviembre de 2013, con relación a la distribución de mujeres y hombres en los distintos departamentos y organismos autónomos del Gobierno Vasco, con relación al personal, funcionario y laboral, se observa que en todas es mayoritaria la presencia de la mujer, en algunos de forma notable, como son los Departamentos de Administración Pública y Justicia(65,06%), Departamento de salud (66,13%) y los organismos autónomos: Lanbide (72,68), Autoridad Vasca de la Competencia (75%), Emakunde (74,29%) y EUSTAT (67,84%). En los departamentos que históricamente han estado más masculinizados, actualmente existe un porcentaje paritario de mujeres e incluso ligeramente superior de éstas, como por ejemplo, El departamento de Seguridad (50,30%), el Departamento de Hacienda y Finanzas (50,70%) y Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (52,25%). En el único departamento en el que el porcentaje de hombres es ligeramente superior es en el departamento de medio ambiente y política territorial (50,23%).

A fecha 30 de noviembre de 2016

Departamento	Hombres Total	Mujeres Total	%Hombres	% Mujeres
Kontsumobide	22	40	35,48%	64,51%
Hacienda y Economía	108	140	43,54%	56,45%
Salud	294	599	32,92%	67,07%
Emakunde	9	30	23,07%	76,92%
Lanbide	237	652	26,65%	73,34%
H.A.B.E.	31	33	48,43%	51,56%
Órgano Administrativo Recursos Contractuales	3	2	60%	40%
Seguridad	7251	1272	85,07%	14,92%
IVAP	50	86	36,76%	63,23%
Educación	12327	32370	27,57%	72,42%
Autoridad Vasca de la Competencia	6	6	50%	50%
Desarrollo Económico e Infraestructuras	285	293	49,30%	50,69%
EUSTAT	59	124	32,24%	67,75%
Medio Ambiente Planificación Territorial y Vivienda	162	217	42,74%	57,25%
Gobernanza Pública y Autogobierno	257	378	40,47%	59,52%
Lehendakaritza	59	74	44,36%	55,63%



Osalan	72	91	44,17%	55,82%
Empleo y Políticas Sociales	45	88	33,84%	66,16%
Academia Vasca de Policía y Emergencia	46	64	41,81%	58,18%
Instituto de Memoria, Convivencia, Derechos Humanos	2	5	28,57%	71,42%
Cultura y Política Lingüística	70	77	47,61%	52,38%
Trabajo y Justicia	746	2234	25,03%	74,96%
Turismo Comercio y Consumo	18	26	40,90%	59,09%

A fecha 30 de noviembre de 2016, con relación a la distribución de mujeres y hombres en los distintos departamentos y organismos autónomos del Gobierno Vasco, con relación al personal, funcionario y laboral, se observa que en todas es mayoritaria la presencia de la mujer, en algunos de forma notable, como son: Departamentos de Salud (67,07%), Educación (72,42%), Empleo y Políticas Sociales (66,16%), Instituto de Memoria, Convivencia y Derechos Humanos (71,42%) y Trabajo y Justicia (74,96%) y los organismos autónomos Lanbide (73,34%), Autoridad Vasca de la Competencia (75%), Emakunde (76,92%) y EUSTAT (67,75%). En los departamentos que históricamente han estado más masculinizados, actualmente existe un porcentaje paritario de mujeres e incluso ligeramente superior de éstas, como por ejemplo, Academia Vasca de Policía y Emergencias (58,18%), el Departamento de Hacienda y Economía (56,45%) y Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (55,82%).

En lo que se refiere a la ciudadanía de la CAE, según la Evaluación de Impacto de Género de la ley de presupuestos 2014, la población de la Comunidad Autónoma de Euskadi está compuesta, según datos correspondientes a 2011, por un total de 2.184.606 personas, de las cuales 1.117.734 son mujeres, lo que supone el 51.2%.

La población de origen extranjero asciende a 179.583 personas, un 8,2% de la población. El 7,5% de las mujeres y el 7,2% de los hombres han nacido fuera del Estado. En 2010 en Euskadi había 854.114 hogares, y de media, cada uno de ellos contaba con 2,48 miembros. Este es el dato más bajo de todo el Estado que presenta una media de 2,67 personas.

7.- ¿Se prevé que la futura norma produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades en cuanto al acceso a los recursos?

A continuación se procede al análisis de la situación diferencial de mujeres y hombres en cuanto al acceso teniendo en cuenta que las estructuras básicas sobre las que se asienta la desigualdad son principalmente la organización socioeconómica a través, fundamentalmente, de la división sexual del trabajo y la propia organización de la vida privada.

División sexual del trabajo: Según el Informe Socioeconómico 2012 de Eustat, existe una clara división sexual del trabajo que se observa en la feminización de la conciliación entre la vida profesional y familiar, que no la personal, porque las mujeres hacen uso de las medidas de

conciliación para garantizar la atención y el cuidado del ámbito familiar y doméstico, pero sin que ello repercuta en un mayor tiempo para sí mismas; así lo veíamos recogido en los datos sobre ocio activo y pasivo. La asunción por parte de las mujeres de la necesidad de la conciliación supone que son las mujeres las que, de forma mayoritaria, reducen sus jornadas, disfrutan de excedencias para el cuidado o trabajan a tiempo parcial, lo que explica, en parte, la diferencia que hemos observado en la disponibilidad de rentas personales y de rentas de trabajo. La principal razón de inactividad declarada por las mujeres se debe a la asunción de las labores del hogar, mientras que en el caso de los hombres, la inactividad se explica por las situaciones de jubilación o prejubilación, razones bien distintas que enfatizan la división sexual del trabajo tanto en el trabajo productivo como en el reproductivo.

Trabajo reproductivo: Pero no es sólo la feminización de la conciliación la que explica la desigualdad, existen raíces estructurales y culturales en el hecho de que mujeres y hombres disfruten de desiguales oportunidades en su vida profesional y personal. Los patrones culturales de nuestra sociedad nos ayudan a configurar nuestras identidades como mujeres y hombres desde las que se definen nuestros roles y papeles sociales. Este aspecto es importante para entender la segregación educativa y profesional que los datos también nos muestran. También explican por qué, a partir de dicha segregación, las actividades y profesiones ejercidas mayoritariamente por mujeres tiene menor valor social y económico.

Acceso a recursos económicos: Según los últimos datos disponibles de Eustat, se aprecia una desigual distribución de la renta entre hombres y mujeres, ya que mientras los hombres de la C.A. de Euskadi obtienen una renta total promedio de 23.224 euros, las mujeres cuentan con una de 11.857 euros; es decir, los hombres doblan la renta media de las mujeres, obteniendo una renta personal de 11.367 euros más que las mujeres. La mayor diferencia entre las rentas personales de los hombres y de las mujeres se da entre las personas de entre 55 y 59 años. En ese tramo de edad la renta media de los hombres supera en 21.330 euros la renta media personal de las mujeres. Para el conjunto de la población de 18 y más años, la renta personal total más alta se obtiene entre los 50 y 54 años de edad, alcanzándose una renta media de 23.504 euros. En el caso de las mujeres la mayor renta media se obtiene entre los 45 y 49 años (con una renta promedio de 15.848 euros), mientras que para los hombres la renta media máxima se da entre los 55 y 59 años y es considerablemente superior (33.568 euros)

Acceso al recurso tiempo: La mitad de las mujeres ocupadas, además de su dedicación al trabajo remunerado, destinan también 5 horas o más al día al cuidado de sus hijos e hijas, según la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, realizada por Eustat, 2012. Algo más de la mitad de los hombres ocupados –el 52,4%– colabora con 2 o menos horas atendiendo al cuidado de sus hijos e hijas. No obstante, uno de cada siete –el 15,2%– iguala a las mujeres en dedicación. En conjunto, mientras que los hombres emplean 2,8 horas diarias al cuidado de los menores, las mujeres destinan 4,7 horas. El reparto de tareas domésticas por sexo entre los ocupados y ocupadas de la C.A. de Euskadi resulta aún más desigual: nueve de cada diez hombres –el 92,2%– dedica 2 o menos horas, mientras que un tercio de las mujeres –el 34,1%– emplean 3 horas o más.

Actualidad del CES Vasco

Indicadores de empleo, precios y salarios, Junio 2014.

MERCADO DE TRABAJO							
A. EUSTAT – PRA*	MEDIDA	MEDIA 2012	MEDIA 2013	II 2013	III 2013	IV 2013	I 2014



Tasa de actividad	Tasa en %	54,9	56,6	56,4	57,2	57,6	57,2
	miles	1.029,2	1.059,8	1.056,4	1.072,2	1.080,0	1.051,2
Tasa de paro	Tasa en %	12,1	14,6	14,5	14,8	15,3	15,5
	miles	124,8	155,5	153,6	158,3	165,6	160,1
Tasa de paro masculina	Tasa en %	12,5	15,1	15,4	15,0	15,4	15,4
	miles	69,6	86,4	88,3	87,0	88,8	85,4
Tasa de paro femenina	Tasa en %	11,7	14,1	13,5	14,5	15,3	15,6
	miles	55,2	68,5	65,3	71,3	76,8	74,7
Tasa de paro juvenil	Tasa en %	32,7	40,5	42,8	41,2	36,9	37,2
	miles	14,2	18,5	18,4	21,7	18,1	17,5
Ocupación. Tasa de variación	Var. Interan.	-3,5	0,1	-1,2	0,1	3,2	-0,5
	miles	904,4	904,9	902,9	913,9	914,3	891,1
	MEDIDA	MEDIA 2012	MEDIA 2013	Febrero 2014	Marzo 2014	Abril 2014	Mayo 2014
B. Paro registrado (LANBIDE-SEPE)	Var. Interan.	11,9	8,0	-1,1	-0,7	-0,3	-1,9
	miles	162,4	175,4	176,0	178,1	178,1	174,9
C. Beneficiarios/as Prestac. Desempleo	Var. Interan.	7,7	1,6	-8,6	-9,0	-11,0	:
	miles	88,1	89,5	86,8	83,9	81,1	:
D. Afiliación a la Seguridad Social	Var. Interan.	-2,6	-3,1	-0,6	-0,4	-0,1	0,2
	miles	896,0	868,6	867,7	870,1	871,8	876,4

PRECIOS, SALARIOS Y COSTES							
A. PRECIOS	Variación interanual	Índice 2012	Índice 2013	Febrero 2014	Marzo 2014	Abril 2014	Mayo 2014
IPC – INE (Base 2011)		102,3	103,9	0,5	0,2	0,6	0,5
IPRI-EUSTAT (Base 2010)		110,7	110,0	-1,9	-1,6	-1,4	:
ICCE – EUSTAT (Base 2010)		103,1	103,3	-1,1	-0,6	-0,5	:
B. INCREMENTO SALARIAL**	Acumulado	ACUM. 2012	ACUM. 2013	Enero 2014	Febrero 2014	Marzo 2014	Abril 2014
Convenios en vigor		2,65	1,26	0,84	0,83	0,82	0,82
Convenios firmados durante el año		1,99	1,05	0,48	0,51	0,51	0,50
C. VARIACIÓN COSTES LABORALES (%)	Variación interanual	MEDIA 2012	MEDIA 2013	II 2013	III 2013	IV 2013	I 2014
Coste total (por trabajador/a y mes)		0,7	1,7	0,3	1,8	3,1	-1,8
Coste salarial (por trabajador/a y mes)		0,7	1,4	0,2	1,4	2,9	-1,7

(*) En el primer trimestre de 2014 EUSTAT ha procedido a revisar los datos de población que se emplean en las estadísticas de empleo, a partir del Censo de 2011. Pendiente la revisión de los datos de la PRA del período 2012-2013, con la nueva base poblacional.

(**) Convenios colectivos registrados en la CAPV.

Fuente: Elaboración con datos de EUSTAT, CRL, INE, LANBIDE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 18-06-2014.

Indicadores de empleo, precios y salarios, 2016.

MERCADO DE TRABAJO							
A. EUSTAT – PRA*	MEDIDA	MEDIA 2015	MEDIA 2016	I 2016	II/2016	III/2016	IV/2016
Tasa de actividad	Tasa en %	57,6	56,9	57,1	57,3	57,0	56,4
	miles	1.054,8	1.042,6	1.045,3	1.050,0	1.043,1	1.032,3
Tasa de paro	Tasa en %	15,3	13,4	14,4	13,9	12,6	12,5
	miles	161,9	139,4	150,7	146,1	131,7	129,3
Tasa de paro masculina	Tasa en %	15,6	13,2	14,7	14,2	11,7	12,2
	miles	87,0	72,6	81,2	78,6	64,6	66,1
Tasa de paro femenina	Tasa en %	15,1	13,5	14,1	13,6	13,6	12,8
	miles	74,9	66,8	69,5	67,5	67,2	63,2
Tasa de paro juvenil	Tasa en %	35,2	29,3	34,1	31,8	25,6	24,8
	miles	16,2	12,8	15,2	14,8	11,7	9,4
Ocupación. Tasa de variación	Var. Interan.	1,4	1,2	1,0	1,0	1,7	0,9
	miles	892,9	903,2	894,6	903,9	911,3	903,0
	MEDIDA	MEDIA 2015	MEDIA 2016	Noviembre 2016	Diciembre 2016	Enero 2017	Febrero 2017
B. Paro registrado (LANBIDE-SEPE)	Var. Interan.	-6,7	-8,9	-9,3	-9,2	-10,2	-9,9
	miles	160,2	146,0	137,7	136,2	139,1	139,2
C. Beneficiarios/as Prestac. desempleo	Var. Interan.	-17,5	-14,5	-14,6	-12,3	-12,2	:
	miles	65,1	55,7	51,0	52,2	53,8	:
D. Afiliación a la Seguridad Social	Var. Interan.	2,0	1,9	2,0	1,9	1,5	1,9
	miles	888,3	904,8	922,3	918,8	912,8	914,4

PRECIOS, SALARIOS Y COSTES							
A. PRECIOS	Variación interanual	Índice 2015	Índice 2016	Noviembre 2016	Diciembre 2016	Enero 2017	Febrero 2017
IPC – INE (Base 2016)***		99,9	100,0	0,7	1,5	2,9	2,9
IPRI-EUSTAT (Base 2010)		105,9	102,8	-1,2	0,7	3,4	:
ICCE – EUSTAT (Base 2010)		105,7	106,4	0,7	0,7	1,0	:
B. INCREMENTO SALARIAL**	Acumulado	ACUM. 2015	ACUM. 2016	Octubre 2016	Noviembre 2016	Diciembre 2016	Enero 2017
Convenios en vigor		0,68	1,04	0,97	0,97	1,04	1,56
Convenios firmados durante el año		0,78	1,18	1,16	1,16	1,18	1,53
C. VARIACIÓN COSTES LABORALES (%)	Variación interanual	MEDIA 2015	MEDIA 2016	I 2016	II/2016	III/2016	IV/2016
Coste total (por trabajador/a y mes)		-0,6	-0,9	-1,2	-0,3	-0,7	-1,4
Coste salarial (por trabajador/a y mes)		-0,3	-1,1	-1,1	-0,7	-0,7	-1,8

(*) Las cifras de 2016 son provisionales.

(**) Convenios colectivos registrados en la CAPV.

(***) Cambio a base 2016 en enero de 2017; los datos de noviembre y diciembre de 2016 están sin armonizar.

Fuente: Elaboración con datos de EUSTAT, CRL, INE, LANBIDE y Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 17-03-2017.

En mayo de 2014, Lanbide – Servicio Vasco de Empleo registra un total de 174.867 personas desempleadas en la CAPV (un 1,9% menos que un año atrás, cuando en el Estado esta tasa es del -6,5%), de las cuales el 48,5% son hombres y el 51,5% mujeres. Además, el 6,6% de las personas paradas tiene menos de 25 años (ratio que en el Estado alcanza el 8,9%). Se registran, además, 3.206 personas desempleadas menos que en el mes anterior. Respecto a abril, el desempleo cae en todos los sectores: en 1.842 personas en los servicios, en 682 en la industria, en 611 en la construcción y en 137 personas en el sector primario. Únicamente crecen, en 66, los/as desempleados/as sin empleo anterior, que suman un total de 16.304.



En febrero de 2017 Lanbide-Servicio Vasco de Empleo registra un total de 139.223 personas desempleadas en la CAPV (un 9,9% menos que un año atrás, cuando en el Estado la caída es del -9,7%). De las personas registradas, el 44,8% son hombres y el 55,2 % mujeres. Cómo se observa, con relación a 2014, el porcentaje de mujeres desempleadas ha aumentado sensiblemente. Además, el 6,4% de las personas paradas tiene menos de 25 años (ratio que en el Estado alcanza el 8%). Se registran, por otra parte, 146 personas desempleadas más que en el mes anterior. Respecto a enero, el desempleo cae en la industria (-113) y construcción (-157) y crece en los servicios (+162). Asimismo se incrementa el número de personas inscritas sin empleo anterior (son un total de 15.926 personas 212 más que en enero). De este modo, el paro se mantiene por cuarto mes consecutivo (desde noviembre) por debajo de las 140.000 personas paradas, algo que no se ha logrado desde diciembre de 2010, hace seis años.

Los últimos datos de la Encuesta de Población con Relación a la Actividad (PRA) de EUSTAT, relativos al primer trimestre de 2014, muestran, por su parte, que la tasa de paro alcanzaba en marzo el 15,5% (dos décimas más que en el trimestre anterior y +1,7 puntos respecto al primer trimestre de 2013), frente a las ratios del 10,6% en la UE 28 y del 25,6% en España, con datos de febrero de EUROSTAT.

Los últimos datos de la Encuesta de Población con Relación a la Actividad (PRA) de EUSTAT, relativos al cuarto trimestre de 2016, muestran, asimismo, que la tasa de paro cae en diciembre hasta el 12,5% (12,6% en el trimestre anterior), frente a las ratios del 8,3% en la UE 28 y del 19,2% en España, con datos de noviembre de EUROSTAT.

Por su parte, las prestaciones por desempleo se reducen en abril 2014 (último dato disponible) respecto de marzo en 2.800 personas. En este mes el SEPE registra en la CAPV 81.132 personas perceptoras, de las cuales el 58,6% recibe prestación contributiva, el 36,3% el subsidio y el 5,1% la Renta Activa de Inserción. La cuantía media de la prestación contributiva en nuestra Comunidad asciende a 917,10€, importe un 12,5% superior a la prestación media para el conjunto del Estado.

Por su parte, las prestaciones por desempleo se incrementan en enero de 2017 (último dato disponible) respecto del mes anterior en 1.600 personas, y caen un 12,2% en tasa interanual. En este mes el SEPE registra en la CAPV 53.813 personas perceptoras, de las cuales el 58% percibe prestación contributiva, el 36,3% el subsidio y el 5,7% la Renta activa de inserción. Asimismo, 41 personas son beneficiarias del "Programa de Activación para el Empleo". La cuantía media de la prestación contributiva en nuestra Comunidad asciende a 876,5 euros, importe un 7% superior a la prestación media para el conjunto del Estado.

Por otro lado, los precios de consumo mantienen en 2014, como en los últimos meses, su estabilidad, con un +0,5% en la evolución interanual del IPC de mayo, mientras que la variación respecto del mes anterior es del 0,0%, misma ratio que en el conjunto del Estado. Entre los grupos con mayor influencia en esta evolución de los precios de consumo están Alimentos y bebidas no alcohólicas, que caen un 1,6% en interanual, destacando el descenso de los precios de las legumbres y hortalizas frescas, las patatas y sus preparados y los aceites, frente a las subidas registradas el año pasado. Asimismo, caen los precios de Ocio y cultura (-1,2%) a consecuencia de la disminución de los precios de los viajes organizados, habitual después de la Semana Santa. Por otra parte, destaca el aumento del 1,3% del epígrafe de Transporte, influido por la subida de los precios de los carburantes y lubricantes, frente a la bajada registrada en mayo de 2013.

Según los datos de febrero de 2017, con relación a los precios de consumo, el IPC interanual de este mes arroja un +2,9% aunque cae un 0,4%, si nos fijamos en la evaluación de los precios respecto del mes anterior. En febrero todos los grupos del índice cuentan con tasas interanuales

positivas, destacando Vivienda (+5,7%) y Transporte (+8,4%). En relación a este indicador señalar que desde enero de 2017 el INE ha adoptado un cambio de base, en un intento de mejorar la representatividad de este índice de precios, mediante cambios en la composición de la cesta de productos que lo componen y la actualización de la estructura de ponderaciones.

Los precios industriales, por su parte, mantienen hasta abril de 2014, las caídas iniciadas en enero de este año. El índice de precios industriales (IPRI) arroja un interanual del -1,4%, dos décimas menos que en el mes anterior, y prácticamente todos los grandes grupos de bienes arrojan el mismo signo: La energía ha descendido un 2,6%, los bienes intermedios un 1,7% y los precios correspondientes a los bienes de equipo disminuyen un 0,6%. Los bienes de consumo en su conjunto caen un 0,2% y, dentro de estos, los de consumo duradero lo hacen en mayor proporción, un 1,6%. Sin embargo, los precios de los bienes de consumo no duradero crecen levemente, un 0,3% respecto de abril de 2013. Por su parte, el índice de costes de la construcción (ICCE) también mantiene la senda negativa, disminuyendo un 0,5% respecto de abril de 2013, cuando en el mes anterior lo había hecho un 0,6%.

Los precios industriales, por su parte, crecen desde finales de 2016. El índice de precios industriales (IPRI) arroja en enero de 2017 un interanual del +3,4% (+1,7% en diciembre), después de dos años y medio (31 meses) de saldos interanuales negativos. Los mayores crecimientos han tenido lugar en las ramas de Coquería y refino de petróleo, con un aumento del 47,5%. Metalurgia y productos metálicos (+2,9%) e Industria de la alimentación, bebida y tabaco (+1,8%). En sentido inverso, han registrado descensos, entre otros, los precios correspondientes a los sectores de Energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, que disminuye sus precios un 5%, caucho, plástico y otros productos minerales no metálicos, con un -3,5% y muebles y otras industrias manufactureras, con una caída del 1,7%.

Finalmente, los últimos datos relativos a la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE) se refieren al primer trimestre de 2014. Según ésta, los costes laborales totales de las empresas vascas cayeron un 1,8% respecto del primer trimestre de 2013 (-0,2% de media en el Estado), alcanzando, en promedio, 2.883,90 euros por trabajador/a y mes, cantidad que es un 16,5% superior a la media estatal. Por su parte, los costes salariales, que comprenden salario base, complementos, pagos por horas extra y pagos extraordinarios y atrasados, ascienden en la CAPV a 2.118,14 €/mes, un 1,7% menos que un año atrás. Con esta evolución negativa, la CAPV pierde el primer puesto en el ranking de salarios del Estado, pasando la Comunidad de Madrid a la primera posición (con un coste salarial medio de 2.209,15 €/mes, un 1,5% más que un año atrás) y nuestra Comunidad al segundo puesto.

Con relación al cuarto trimestre de 2016, los costes laborales totales de las empresas vascas cayeron un 1,4% respecto del cuarto trimestre de 2015 (-0,8% de media en el Estado), alcanzando, en promedio, 3.078,07 euros por trabajador/a y mes, cantidad que es un 16,2% superior a la media estatal. Por su parte, los costes salariales, que comprenden salario base, complementos, pagos por hora extra y pagos extraordinarios y atrasados, ascienden en la CAPV a 2344,54 euros/mes, importe un 1,8% menor que un año atrás.

Acceso a estudios y formación: Según Eustat, una de cada cinco personas contaba con estudios universitarios en la C.A. de Euskadi, según datos correspondientes al 1 de enero de 2010. Así, se pasó de 418.420 personas que tenían estudios medio-superiores o superiores en 2006 a 461.097 en 2010. La mitad de ellas eran mujeres. La población de 10 y más años de la C.A. de Euskadi con formación universitaria aumentó casi dos puntos porcentuales desde el año 2006, de un 21,5% a un 23,3%. Cuatro de cada cinco de estas personas tenían entre 20 y 55 años. En el otro extremo, la tasa de analfabetismo de la población de 10 y más años se ha reducido al 0,5%, disminuyendo la de las personas de 60 y más años del 1,7% en 2006 al 1,3%

en 2010, aunque todavía era considerablemente superior entre las mujeres (1,7%) que entre los hombres (0,8%).

En el año 2016, un 44,3% de hombres y un 39,1% de mujeres (de 25 a 64 años) tenían un nivel de formación correspondiente a primera etapa de educación secundaria e inferior (nivel 0-2). En los niveles superiores de formación, los porcentajes de población son más bajos.

Por grupos de edad, en la población de 25 a 34 años un 35,0% de hombres y un 47,0% de mujeres tienen un nivel de formación correspondiente a educación superior y doctorado (nivel 5-8). En este nivel de educación se produce la mayor diferencia entre sexos. Para ese mismo grupo de edad, con nivel de formación inferior a la 2ª etapa de educación secundaria, los porcentajes son un 40,6% de hombres y un 28,9% de mujeres.

En la UE-28, en el año 2016 el porcentaje más alto corresponde a la población con 2ª etapa de educación secundaria (nivel 3-4), siendo superior el porcentaje de los hombres (48%) al de las mujeres (44,6%). Estos valores duplican a los de España (22,7% de hombres y 22,5% de mujeres).

Nivel de formación de la población adulta. 2016

%	Mujeres			Hombres		
	1ª Etapa	2ª Etapa	Educación Superior	1ª Etapa	2ª Etapa	Educación Superior
De 55 a 64	59,0	19,3	21,7	55,8	19,6	24,8
De 45 a 54	42,3	24,0	33,6	45,9	22,6	31,5
De 35 a 44	28,4	22,2	49,5	37,4	23,8	38,8
De 25 a 34	28,9	24,2	47,0	40,6	24,4	35,0
TOTAL	39,1	22,5	38,4	44,3	22,7	33,0

Con datos del curso 2011/2012, en Euskadi, el número de mujeres que consiguen títulos universitarios es superior al de hombres (7226 y 5027, respectivamente). Predominan en las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas, en tanto que los hombres tienen una presencia superior en las Enseñanzas Técnicas.

Enseñanza Universitaria. Alumnado total que terminó sus estudios en la C.A. de Euskadi por titularidad, ciclos, rama (1) y sexo. 2011/2012

	TOTAL	Hombres	Mujeres
Artes y Humanidades	982	309	673
Ciencias	775	274	501
Ciencias de la Salud	769	163	606
Ciencias Sociales y Jurídicas	6.320	1.978	4.342
Ingeniería y Arquitectura	3.129	2.159	970
No Consta	278	144	134

**Total****12.253****5.027****7.226**

Fuente: Eustat

La distribución por sexos en las aulas universitarias refleja la diferencia a favor de la mujer en el acceso a la universidad, cifrada en 8 puntos porcentuales: el 54% eran mujeres, frente al 46 % de hombres, según datos del curso 2011/2012.

Esta mayor presencia de las mujeres se producía en todos los tipos de estudios: másteres oficiales (57%), primero y segundo ciclo (53%), grados (54%) y doctorados (53%). Por otra parte, se graduaron un total de 12.253 jóvenes, de los cuales el 60% fueron mujeres. Con respecto al tipo de estudios, se observa la influencia de los roles y estereotipos de género en la especialización de los estudios, prefiriendo de forma mayoritaria las mujeres (61%) aquellos que se engloban dentro de las Ciencias Sociales y Jurídicas. En cambio, el 83% de los hombres se reparte entre Ingeniería-Arquitectura y Ciencias Sociales y Jurídicas. Es muy significativa la preferencia de las chicas por los estudios de Ciencias de la Salud (8%), con respecto a los chicos (3%).

Acceso al mercado laboral: Esta mayor presencia de mujeres en estudios superiores no es proporcional a su presencia en el mercado laboral. Según el *Informe Cifras sobre la situación de mujeres y hombres de la CAE. 2012*, la distribución de las personas ocupadas en las diferentes ramas de actividad muestra con mayor detalle las brechas de género existentes. Las actividades artísticas y los puestos en la Administración Pública –que incluyen la educación, la sanidad y los servicios sociales– están mayormente ocupados por mujeres, mientras que la construcción y la industria se nutren principalmente de hombres. Las ramas de actividad que más mujeres acogen son la Administración Pública (31,9%) seguida del comercio (25,9%).

El acceso al poder político y a los procesos de participación ciudadana se analizarán en profundidad en el siguiente punto, pero teniendo en cuenta el análisis realizado.

Teniendo en cuenta los datos aportados en este punto, la presente norma, en el ámbito de su competencia tendrá un impacto positivo, ya que prevé la reducción de algunas de las brechas detectadas, como son el acceso a los ámbitos de toma de decisión, el acceso en igualdad de condiciones a los servicios públicos, el acceso a los procesos participativos, etc.

Acceso a las nuevas tecnologías: existe una brecha digital de género que engloba las dificultades de acceso a las nuevas tecnologías que tienen las mujeres en comparación con los hombres, tal y como afirma el Informe sobre inclusión digital de mujeres y hombres en España¹ (2010) realizado por el Observatorio e-igualdad que promueve el Instituto de la Mujer:

- La primera brecha digital de género se encuentra en el menor acceso de las mujeres a las TIC: el porcentaje de mujeres internautas es un 9,2% menor que el de los hombres.
- La segunda brecha digital de género consiste en una menor intensidad de la incorporación a las TIC por parte de las mujeres: las mujeres se conectan a internet un 10% menos frecuentemente que los hombres.
- La tercera brecha digital afecta a las aplicaciones y usos avanzados de Internet: las

¹ Disponible para su consulta en www.e-igualdad.net

mujeres utilizan un 50% menos que los hombres los móviles con conexión a Internet.

Según se afirma por el propio observatorio, las condiciones personales y socioeconómicas que mayor incidencia tienen sobre esta situación de desigualdad serían la edad, la formación, la educación, la situación en el mercado laboral, el tamaño del hogar y el nivel de ingresos.

Además, esta mayor dificultad para acceder a las tecnologías e infraestructuras se relaciona directamente con la frecuencia y el uso que la población hace de las TIC. Así en 2013, un 32% de las mujeres de la CAE declara no utilizar un ordenador nunca, un 6% haberlo hecho alguna vez con anterioridad, y un 62% haberlo utilizado alguna vez en los últimos 3 meses, frente a valores superiores de uso por parte de los hombres (un 23%, 6% y 70% respectivamente). Esto podría relacionarse, además de con las limitaciones al acceso, con una desafección hacia las TIC más frecuente entre las mujeres, como a continuación se mostrará.

El **análisis del acceso a las TIC** debe complementarse con el análisis de los usos y fines para los que se emplean las TIC. Se trata de la denominada "segunda brecha digital". Los datos del Eustat señalan usos diferenciados del ordenador en función del sexo de las personas usuarias.

Las operaciones y tareas más elementales con los ordenadores tales como utilizar navegadores de internet (95% ambos sexos), utilizar un procesador de textos (M 61%, H 61%), escuchar música (M 46%, H 51%), o copiar CD o DVD (M 24%, H 26%) son actividades relativamente extendidas que alcanzan valores similares para la población de ambos sexos. Esto puede vincularse al uso por causas profesionales de los ordenadores, que se ha convertido en una herramienta de trabajo casi imprescindible para casi cualquier actividad profesional a día de hoy.

El grado de la dificultad de la tarea desarrollada reduce su popularidad general e incrementa la brecha de género en su uso. Así por ejemplo algunas tareas más especializadas o que requieren de info-habilidades avanzadas tales como las hojas de cálculo, las bases de datos o determinado software, manifiestan estas diferencias. Un 22% de las mujeres de la CAE que han utilizado un ordenador en los últimos 3 meses, han empleado en alguna ocasión una base de datos, un 30% ha utilizado software específico y un 40% de ellas ha usado una hoja de cálculo, frente a un 27%, 38% y 49% de hombres respectivamente. Si se cruzan estos datos con la variable "edad" se comprueba que con carácter general, las brechas entre mujeres y hombres de la CAE en el uso de estas aplicaciones se agranda en el intervalo entre 35 y 54 años. La edad parece ser un factor más determinante que la ruralidad en lo relativo al menor acceso y uso de estas tecnologías por parte de las mujeres de la CAE.

En lo que concierne propiamente a las gestiones y servicios de "e-comercio" y "e-administración", que constituyen un termómetro para la Agenda Digital europea del avance en la SI, los hombres de la CAE utilizan, en proporción, ligeramente más los servicios de e-administración, sobre todo para descargarse y enviar formularios.

Servicios de internet utilizados	Total	H.	% H.	M.	% M.
Usos y servicios básicos					
Correo electrónico	1.030.100	547.700	89%	582.400	89%
Chats, conversaciones	366.600	208.600	32%	158.000	27%
Mensajes a móviles	93.200	49.500	8%	43.800	7%
Ocio					
Redes sociales (Facebook, Twitter, Tuenti,..)	631.900	324.400	50%	307.500	52%
What's App u otras	713.700	362.600	56%	351.100	59%

aplicaciones de mensajería					
Reservas de turismo	423.900	222.500	34%	201.300	34%
Medios de comunicación	929.700	515.500	80%	414.100	70%
Servicios de ocio	688.100	377.800	58%	310.300	52%
Información sobre salud	377.200	177.600	27%	199.600	34%
Empleo y educación					
Educación reglada	109.400	53.000	8%	65.400	9%
Cursos para búsqueda de empleo	41.000	19.100	3%	21.900	4%
Matriculaciones y consultas académicas	234.200	110.200	17%	123.900	21%
E-administración					
Información de la administración	564.200	297.400	46%	266.900	45%
Descarga de formularios oficiales	349.700	189.300	29%	160.300	27%
Envío de formularios cumplimentados	285.200	152.700	23%	132.500	22%
E-comercio					
Venta de bienes y servicios	58.000	37.000	6%	21.000	4%
Compras de bienes y servicios	483.600	250.500	39%	233.100	39%
Información sobre bienes y servicios	958.600	509.200	79%	449.400	76%
Usos y servicios avanzados					
Teléfono, videoconferencia	213.100	120.600	19%	92.400	16%
Banca electrónica	527.800	305.500	47%	267.300	45%
TOTAL	1.242.200	648.600	100%	593.600	100%

A la situación de desventaja expuesta de las mujeres en su acceso y participación en las TIC y a la SI se da respuesta a través de políticas públicas ad hoc y de la habilitación de infraestructuras y equipamientos públicos al efecto.

En el marco de la CAE, este papel lo ejerce en buena medida la Red pública vasca de telecentros KZgunea. Esta red que tiene como objetivos eliminar la brecha digital, disminuir el riesgo de exclusión de los miembros de la sociedad y capacitar a la ciudadanía para asumir las utilidades de las nuevas tecnologías. Se compone de 276 centros operativos en los 251 municipios de Euskadi, de forma que su alcance en términos de población, es casi universal.

Desde su creación en 2001, esta Red de centros ha venido incrementando notablemente su población usuaria: desde las 5.278 personas usuarias iniciales en 2001 se ha llegado hasta las casi 380.000 en 2012. El perfil de la persona usuaria estándar se ha mantenido estable: alrededor del 58% de las personas que acuden a utilizar los servicios de estos centros son mujeres. De estas usuarias la proporción de amas de casa ha oscilado en una horquilla de entre el 8 y el 10% anual.

Asimismo, las mujeres también son las que, en mayor medida, reciben cursos de alfabetización digital y formación en otras habilidades y destrezas en internet: el porcentaje medio de mujeres

formadas anualmente ha sido de en torno al 60%, de las cuales se declaran "amas de casa" entre el 13 y el 15%².

Así pues, los datos demuestran que esta Red está creando oportunidades de alfabetización digital y de acceso a las TIC e internet a mucha población de la CAE potencialmente excluida de la SI, y en particular, a aquellas mujeres más vulnerables (amas de casa, mujeres rurales, etc.).

La disponibilidad de recursos públicos que faciliten, en todo el territorio, el acceso de las mujeres a las TIC, y en particular de aquellas que, por la interacción o superposición de diferentes dimensiones y variables (edad, nacionalidad, nivel de estudios, nivel de renta, discapacidad, etc.) necesitan más apoyos, constituye una de las claves para combatir las brechas digitales de género.

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

Respecto al número de personas que han tomado parte en la elaboración de la norma

El 100% del equipo director era personal del género masculino. Para la redacción del texto se realizaron consultas con otras Administraciones – Diputaciones y EUDEL, en cuyas sesiones la participación era de un 71% de hombres y de un 28,57% de mujeres. Existía un equipo técnico de apoyo formado por 15 de las cuales 11 eran mujeres y 4 eran hombres, con un porcentaje de 73,33% frente al 26,66%. De un total de 24 personas, 13 eran mujeres y 11 eran hombres por lo que el porcentaje de participación final ha sido de 54,16% de mujeres frente al 45,83% de hombres, sin entrar a valorar la diferente capacidad de influencia de cada participante en función del puesto ocupado.

Tomando esta última cifra como referencia (54,16% de mujeres), y para comprobar si en la toma de decisiones ha tomado parte una representación similar a la de la presencia de cada sexo en el ámbito, procedemos a compararlo con el conjunto del Sector Público de la CAE.

Con datos a fecha 1 de noviembre de 2013, la presencia de mujeres respecto al personal al servicio de la Administración General y sus organismos autónomos es del 61,04% y la de hombres del 38,95%. Por tanto, habría 6,88 puntos de diferencia en representatividad de las mujeres en la elaboración de la norma.

Si queremos atinar aún más el dato, analizando el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos del grupo A, el porcentaje de mujeres que ocupa estos puestos en la Administración General ronda 50,81% de mujeres frente a 49,18% de hombres, por tanto, la representatividad de las mujeres técnicas en la elaboración de la norma superaría en 3 puntos a la de su representatividad en los puestos técnicos superiores.

Respecto al acceso a la toma de decisiones en el Sector Público de la CAE:

Si analizamos el porcentaje de altos cargos en el ámbito de la Administración Pública de la CAE, según la Evaluación de Impacto de Género de la ley de presupuestos 2014, con carácter general, la composición en 2013 de los altos cargos del Gobierno Vasco presenta una participación equilibrada en todos sus rangos a excepción de las viceconsejerías donde no se cumple este principio, 19 viceconsejeros frente a 11 viceconsejeras, existe una sobrerrepresentación de los hombres 63.33%.

² La Red Kzgunea no ofrece datos de personas activas desagregadas por sexo.

La composición a 2 de julio de 2014 de la composición de los altos cargos del Gobierno Vasco, es la siguiente:

Lehendakari	1	0
Vicelehendakari	0	0
Consejeros/as	4	4
Altos Cargos (Viceconsejeros/as)	21	13
Altos Cargos (Directores/as)	65	47

Si los datos se cogen a fecha 19 de mayo de 2017

	H	M
Lehendakari	1	0
Vicelehendakari	0	0
Consejeros/as	6	5
Altos Cargos (Viceconsejeros/as)	21	12
Altos Cargos (Directores/as)	64	44

La representación de los hombres en el puesto de Viceconsejero se eleva a 66,66%, mientras que la representación de los hombres en el puesto de Director se eleva a 59,25%.

Especial mención al personal eventual formado por secretarios y secretarías de consejerías y personal asesor. Aunque en el cómputo general se cumple el principio de representación equilibrada, un análisis más exhaustivo concluye que las secretarías de las consejeras y consejeros están fuertemente feminizadas, y los puestos de personal asesor fuertemente masculinizados.

Con carácter general, se puede concluir que aquellos sectores históricamente masculinizados como son Hacienda y Finanzas y desarrollo Económico y Competitividad tienen también su reflejo en la composición de altos cargos del Gobierno Vasco, donde hay una gran presencia de hombres. Lo mismo ocurre con los feminizados, como Educación o Sanidad donde la presencia de mujeres es mayor que la de los hombres.

Por último, es de destacar que si bien con carácter general se cumple el principio de participación equilibrada, resulta significativo que, en el caso de cubrir los puestos de vocalía de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, al único personal al que expresamente por ley se exige experiencia profesional y reconocido prestigio, la masculinización es abrumadora, un 81,81% frente a un

18,18%.

Entre los sindicatos mayoritarios de Euskadi, solo LAB tiene una mujer como Secretaria General. Así mismo, esta organización cuenta con más mujeres que hombres en su comité ejecutivo. El resto de sindicatos tienen como secretario general a un hombre y en sus comités ejecutivos la tasa de mujeres no alcanza el 37%.

Tabla 4.11. Secretarías generales y comités ejecutivos de los sindicatos mayoritarios por sexo. CAE, 2012

SEXO: GALE, 2012							
	Secretaria/o general		Comité ejecutivo				Total abs.
	Mujer abs.	Hombre abs.	Mujeres		Hombres		
			Abs.	%	Abs.	%	
CCOO	0	1	7	30,4	16	69,6	23
ELA	0	1	4	36,4	7	63,6	11
LAB	1	0	7	53,8	6	46,2	13
UGT	0	1	3	30,0	7	70,0	10
Total	1	3	21	36,8	36	63,2	57

Fuente: Elaboración propia a partir de páginas web de sindicatos: <http://www.ccoo-euskadi.net>; <http://www.ela-sindikatu.org>; <http://www.labsindikatu.org>; <http://www.ugt.es> (consulta: septiembre de 2012).

Nota: Los sindicatos seleccionados son los de mayor representación según los resultados de elecciones sindicales recogidos por el DJESS y publicados por Eustat).

La pertenencia y el trabajo voluntario en entidades sociales, culturales y políticas es una forma de influencia y de participación que quizá en la coyuntura actual de crisis está adquiriendo una relevancia especial. Al introducir la variable sexo en los resultados de la *Encuesta Europea de Valores en su aplicación a la CAE*, se observa que las mujeres participan menos que los hombres, tanto en lo que se refiere a pertenencia como a trabajo voluntario en general. Las diferencias más destacadas entre sexos se dan en sindicatos y organizaciones deportivas, donde los hombres participan más, y en organizaciones religiosas y entidades relacionadas con la mujer, donde las mujeres son más activas.

Sin embargo, si centramos el análisis en las organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado de la CAE y en los registros internos de las tres agencias vascas de voluntariado –Bolunta, Gizalde y Erdu–, según recoge el *Informe Anual de la Situación de las Organizaciones de Voluntariado en la CAPV 2009*, la participación de las mujeres aumenta. La mitad de las personas asociadas a estas entidades son mujeres, proporción que en el caso de las voluntarias se incrementa hasta el 55%. Esto supone –según se señala en el mencionado informe– que casi en siete de cada diez organizaciones consideradas (67%) la presencia de mujeres voluntarias es mayoritaria.

Tabla 4.17. Personas asociadas y voluntarias en organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado o en los registros de las agencias vascas de voluntariado por sexo. CAE, 2009

	Total	Mujeres		Hombres	
		Abs.	%	Abs.	%
Personas asociadas	237.864	117.660	50,5	120.204	49,5
Personas voluntarias	29.689	16.465	55,0	13.224	45,0

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Anual de la Situación de las Organizaciones de Voluntariado en la CAPV 2009.

Analizando estas organizaciones por tipología, la participación voluntaria de las mujeres en entidades de orientación social es mayor que la de los hombres. Entre ellas destacan, las incluidas dentro de las categorías de cooperación entre personas y de educación, donde más de siete de cada diez personas voluntarias son mujeres.

Tabla 4.18. Personas voluntarias en organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado o en los registros de las agencias vascas de voluntariado según tipología de la entidad. CAE, 2009

	Mujeres	Hombres	H-M
Cooperación entre personas	73,4	26,6	-46,8
Educación	70,6	29,4	-41,2
Salud	54,4	45,6	-8,8
Exclusión social	53,7	46,3	-7,4
Derechos humanos	53,2	46,8	-6,4
Empleo	52,5	47,5	-5,0
Cooperación al desarrollo	51,8	48,2	-3,6
Cultura y euskera	48,3	51,7	3,4
Deporte	48,1	51,9	3,8
Ocio y tiempo libre	45,9	54,1	8,2
Medioambiente	42,4	57,6	15,2
Protección civil y emergencias	40,9	59,1	18,2
Otros	49,6	50,4	0,8

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Anual de la Situación de las Organizaciones de Voluntariado en la CAPV 2009.

De hecho, de los cargos mencionados las mujeres sólo ostentan la Secretaría General de LAB y la dirección (no de ámbito estatal) de tres medios de comunicación. La paridad, en cambio, es mayor en los puestos de menor responsabilidad. También se alcanzan mayores cotas de paridad en las instituciones públicas, influidas por la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres* aprobada por el Parlamento Vasco en 2005, que en las entidades privadas. La brecha de género aún es grande y queda mucho camino por recorrer.

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?

Todos los ámbitos de la vida de mujeres y hombres descritos con anterioridad se caracterizan por estar impregnados por la pervivencia de valores basados en el sistema sexo-género, sistema que ubica a mujeres y hombres en diferentes esferas (público y privado), y a los que se les atribuyen diferentes valores (femeninos y masculinos), que a su vez son jerarquizados, impidiendo una participación y un acceso y control de recursos de modo equilibrado en perjuicio generalmente de las mujeres, como se ha ido constatando a través de los datos aportados.

Esta escala de valores responde a su vez a una visión androcéntrica de la sociedad que ha dominado todas las disciplinas humanas desde sus inicios hasta nuestros días, y que de igual modo afecta a los espacios propios del ámbito judicial así como a la administración de justicia.

Referido a la situación de las mujeres en la CAPV, el estudio *Diferencias de opinión entre mujeres y hombres de la CAPV. 2007*, constata a su vez que "existen diferencias en los valores y

percepciones de la realidad que las mujeres y los hombres tienen sobre su realidad y su vida”.

En concreto, destacar, en relación a la familia, que las mujeres creen en mayor medida que los hombres que ellas llevan la carga de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos e hijas y, de hecho, dedican más tiempo que los hombres a estar con sus hijos e hijas. Las mujeres señalan en mayor medida que los hombres que ellas se ven más obligadas a elegir entre tener hijos o trabajar, y para buscar soluciones a la conciliación de la vida laboral y familiar demandan en mayor medida la posibilidad de trabajar a tiempo parcial.

Las mujeres se declaran algo menos satisfechas con su trabajo que los hombres; dan mayor importancia que éstos al clima laboral y menos al sueldo o a las posibilidades de ascenso. En general las mujeres piensan en mayor medida que los hombres que ellas tienen más dificultades para encontrar un trabajo adecuado a su preparación y experiencia, que tienen que superar más dificultades para llegar a puestos de responsabilidad y que tienen mayor riesgo de quedarse en paro.

En general, las mujeres creen en mayor medida que los hombres que no hay igualdad en el reparto de las tareas domésticas, en el cuidado de los hijos e hijas ni en el acceso al trabajo. Por ello señalan en mayor medida que la igualdad entre hombres y mujeres exige un cambio tanto en las relaciones familiares, como en la organización del trabajo.

Históricamente se han asignado valores masculinos tanto a las ciencias como a las tecnologías pues en el universo simbólico tradicional lo masculino se ha vinculado a la razón, a la lógica, al cálculo y al pensamiento abstracto, mientras lo femenino se ha relacionado con las emociones, la naturaleza, la intuición y el lenguaje.

En este universo simbólico que pervive de manera difusa en nuestras sociedades hasta la actualidad, los hombres tienen desde la infancia un contacto habitual con las tecnologías ya desde los juegos y juguetes infantiles, instrumentales, de manipulación, juegos de creatividad de investigación. El hecho de que la tecnología tenga una connotación masculina se relaciona con las mayores dificultades que las mujeres tienen ya desde niñas para apropiarse y hacer suyos tanto el lenguaje como las herramientas propias de estas tecnologías. La socialización diferenciada de niñas y niños, en consecuencia, refuerza estas creencias que orientan a unas y a otros hacia ciertas disciplinas para las que se les considera naturalmente propensas (bien las disciplinas sociales y humanísticas o bien las técnicas). Por ello las tecnologías no son neutras en términos de género.

La asignación generalizada del cuidado familiar y de las tareas domésticas a las mujeres, sobre todo cuando este trabajo se superpone al empleo remunerado, limita restringiéndolas, sus posibilidades de acceso en términos de horarios, frecuencia e intensidad por un lado, pero también su disposición de tiempo propio, de ocio

Las medidas previstas si pretenden superar la visión sexista, sustentando sus actuaciones en; en primer lugar, en criterios objetivos, como por ejemplo para la adjudicación de un nivel al puesto, que se asigna mediante un procedimiento objetivo de análisis de funciones y tareas y, en segundo lugar, valorando a la persona mediante procedimientos objetivos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, a efectos de acceso al empleo público, promoción en la carrera profesional y provisión, así como la evaluación individualizada del desempeño, y garantizando que todas estas medidas tengan su reflejo en las retribuciones complementarias.

Las medidas para promover la igualdad son las concretadas en el apartado siguiente.



En términos generales, se ha procurado un uso no sexista del lenguaje en la redacción del anteproyecto, conforme a lo previsto en el artículo 18 de la Ley de Igualdad para mujeres y hombres, ya que tanto el lenguaje como la imagen son importantes herramientas para el logro de la igualdad, dada su estrecha relación con el pensamiento, y porque, además de nombrar la realidad, también la interpretan y la crean a través de conceptos e imágenes.

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?

Dos son los sistemas directos especificados como indicadores del impacto real de las medidas, uno estadístico y otro de control, el registro de personal y el servicio de inspección.

En el artículo 54 se obliga a las Administraciones Públicas Vascas a la creación y mantenimiento, en cada una de ellas, de un registro de personal en el que se inscribirán los datos de la totalidad del personal a su servicio, con una doble finalidad, por un lado, garantizar la constancia registral de los expedientes personales del personal en él inscrito como instrumento de ayuda a la gestión de los recursos humanos y, por otro lado, como instrumento para disponer de la información sobre los recursos humanos del sector público para el análisis y seguimiento de su evolución, así como para la emisión de certificaciones de los datos que constan.

A efectos estadísticos y de elaboración de estudios e informes referidos al empleo público se creará en el Registro de personal de la Comunidad Autónoma una sección en la que se recogerá la información referida a todo el personal que integra las distintas Administraciones Públicas Vascas, incluido el personal de su respectivo sector público.

Para finalizar, mencionaremos la competencia que ya se establecía en el artículo 6 de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca, de ejercer la inspección general en materia de personal y cuidar del cumplimiento de las normas de general aplicación en materia de función pública, pero que es en este proyecto de ley, en su artículo 23, en donde se crea la Inspección General de Servicios, se determina su ámbito y se fijan sus funciones, entre las que se incluyen el velar por el sometimiento de la actividad de los servicios públicos y del personal a las disposiciones legales vigentes y colaborar y asesorar en la instrucción de los expedientes disciplinarios.

El texto de la norma cumple con los mandatos recogidos en la Ley 4/2005 respecto al uso de un lenguaje no sexista en su artículo 18.4.

En lo que se refiere al fomento de la representación equilibrada en la participación sociopolítica, en los ámbitos que regulan los artículos 23 y 24 de la ley 4/2005, esta norma los contempla dentro de su articulado.

La valoración del impacto en este caso es positiva, ya que se ha tenido en cuenta la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad, teniendo en cuenta que muchos de los preceptos de esta ley exigen para su aplicación efectiva un desarrollo reglamentario posterior.

MEDIDAS PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES



Según el artículo 2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

Este proyecto de Ley contempla como materia concreta una regulación directa de la igualdad entre mujeres y hombres en los siguientes artículos:

En el artículo 2 se define el empleo público vasco como un instrumento de gestión de las Administraciones Públicas Vascas y de sus entes instrumentales, cuya finalidad es servir a la ciudadanía y a los intereses generales, para lo cual se regirá, entre otros, por los siguientes principios informadores:

- a) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional
- b) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio, principios que se garantizarán a través de la inamovilidad del personal empleado público que disponga de la condición de funcionario de carrera, en los términos previstos en la presente ley.
- c) Sometimiento pleno a la ley y al derecho
- d) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales
- e) Compromiso con la normalización lingüística del uso del euskera
- f) Igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como no discriminación en todas sus facetas
- g) Eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, a carrera profesional y el sistema retributivo
- h) Desarrollo y cualificación permanente del personal empleado público mediante la adecuación de la formación a las competencias requeridas para el desempeño de un puesto de trabajo y su proyección sobre la progresión profesional
- i) Eficacia y transparencia en la gestión
- j) Evaluación del desempeño y responsabilidad en la gestión
- k) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas, sin perjuicio de los procesos de racionalización organizativa
- l) Adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas
- m) Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad que hayan superado los correspondientes procesos selectivos
- n) Negociación colectiva y participación, a través de la representación sindical en la determinación de las condiciones de empleo
- o) Cooperación entre las Administraciones públicas, en general, y vascas en particular, en la regulación y gestión del empleo público.

Beneficia la igualdad entre mujeres y hombres, todas aquellas medidas que promuevan la selección por criterios objetivos, que impidan la selección personalizada, que garanticen los sistemas de provisión o las medidas que valoren, con criterios objetivos, la conducta profesional individual de cada trabajador o trabajadora. Resulta necesario el desarrollo y ejercicio de sistemas que posibiliten la igualdad en la movilidad, igualdad en el acceso a la formación y a la promoción de la carrera profesional. Todas estas medidas repercuten de



manera directa en materia retributiva, ya que las retribuciones complementarias se vinculan con el nivel del puesto y con la evaluación del desempeño.

Como puede observarse ha existido una preocupación por recoger de modo expreso, como uno de los principios que rigen la actuación de las Administraciones públicas, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todas sus facetas (2.f)

Con relación al personal directivo público profesional, el procedimiento de designación 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. Mediante este procedimiento objetivo se impulsa la carrera profesional de las mujeres (artículo 37)

Se posibilita que al personal se le asignen provisionalmente funciones y tareas distintas de las propias del puesto que desempeñe. Dichas tareas, por ser de superior clasificación, grado o categoría, pueden implicar un incremento retributivo, según desarrollo normativo (art. 41.2). En dicho desarrollo normativo habrá de tenerse en cuenta las funciones concretas y los criterios objetivos que justifiquen la selección de una persona o de otra, que evite una tendencia a la selección por género masculino.

Sistemas de reordenación del tiempo del trabajo, incluido el trabajo a tiempo parcial. (art. 49.3.b)

Como una de las medidas de ordenación del empleo público se menciona el Teletrabajo, artículo 49.3.c), como sistema de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.

Se crea el Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos, en el que se inscribirán los datos de la totalidad del personal a su servicio y del que deberán disponer la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las Diputaciones Forales y las Administraciones locales, la Universidad del País Vasco y las Juntas Generales, para garantizar la constancia registral de los expedientes personales, para ayuda a su gestión y para el análisis y seguimiento de su evolución, así como determinar las retribuciones objeto de inclusión de la nómina de cada empleado.(art. 54)

Las distintas entidades que componen el sector público de cada una de las Administraciones Públicas vascas dispondrán de un registro auxiliar de personal que será gestionado directamente por cada una de las entidades, debiendo estar coordinado con el Registro General de Personal de cada Administración.

A efectos estadísticos y de elaboración de estudios e informes referidos al empleo público, se creará en el Registro de Personal de la Comunidad Autónoma de Euskadi una sección en la que se recogerá la información agregada referida a todo el personal que integra las distintas Administraciones públicas vascas, incluido el personal de su respectivo sector público.

A estos efectos se registraran los datos relativos al sexo, edad, cuerpo, porcentaje en cada cuerpo, nivel de los puestos ocupados, estudios, datos familiares, licencias o excedencias por cuidado de hijo o hija o por cuidado de familiares, permiso por paternidad, permiso de lactancia... (art. 54.7.bis)

Dicha circunstancia favorecerá el conocer las circunstancias y el porcentaje del personal femenino y permitirá ejecutar el I Plan de igualdad de modo más ajustado a la realidad y

necesidades de la Administración.

La evaluación del desempeño, artículo 55, valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados del personal funcionario de carrera. Los objetivos principales están relacionados con la mejora del rendimiento, la motivación y la formación del personal empleado público. Además esta evaluación se podrá utilizar en la revisión de los distintos puestos de trabajo así como en el diseño y revisión de los procesos de formación, provisión y selección. En el artículo 55.3.bis recoge los factores que podrán valorarse. Se adiciona un apartado 55.4, en el que se exige un desarrollo normativo por las distintas administraciones públicas vascas, a los efectos de la evaluación del desempeño, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación sindical.

El análisis del puesto de trabajo, es el instrumento para concretar, con criterios de fiabilidad, objetividad y transparencia, las tareas del puesto de trabajo así como el perfil de competencias necesarias para su correcto desempeño y del que se extrae el complemento de puesto a efectos retributivos. (artículo 56)

Todos ellos conceptos y procedimientos objetivos que garantizan un trato igual para todo el personal.

En los procesos selectivos de acceso al empleo público son principios rectores fundamentales la igualdad, mérito y capacidad, siendo necesarios para la garantía de los anteriores el respeto a la publicidad de las convocatorias y la libre concurrencia. (artículo 71)

La selección del personal laboral fijo y temporal se hará de acuerdo con los sistemas previstos en la presente ley respetando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y libre concurrencia. (art. 29)

Para potenciar la selección objetiva y no por género se declara como competencia del departamento competente en materia de empleo público establecer los sistemas de control y supervisión de los entes públicos de derecho privado, agencias, sociedades públicas y fundaciones públicas. (art. 15.2.o)

En los órganos de selección, tanto nombrados para la convocatoria específica como en los órganos permanentes, se garantiza una composición equilibrada de mujeres y hombres (artículo 82 y 83)

Este mismo principio se regula para los órganos técnicos de provisión de puestos por concurso de traslados y por libre designación (art. 105)

Tras la modificación del artículo 27 y del artículo 46 de la ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca, realizados por la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, 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 a 40%, salvo que concurran en la otra persona candidata motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Para los supuestos de comisión de servicios forzosa, porque no sea posible su desempeño voluntario, la comisión se resolverá atendiendo a las circunstancias objetivas que concurran

en el personal funcionario. (art. 110.2) Una de las circunstancias a valorar son las cargas familiares, basado en la conciliación de la vida familiar.

En materia retributiva, uno de los principios del sistema retributivo es la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el empleo público y se encuentra garantizada expresamente, como un principio del sistema retributivo: La igualdad retributiva entre mujeres y hombres (art. 121.1.c).

Como se observa dicha obligación es cumplida al recoger dentro del propio articulado diferentes medidas que posibilitan su ejecución. Para ello los criterios que se aplican para concretar las cuantías devengadas son objetivos y se sustentan, por un lado, en las retribuciones básicas y por otro en las retribuciones complementarias. Las primeras, son abonadas en función del grupo o subgrupo de clasificación al que se pertenezca y en base a la antigüedad en la administración. Las retribuciones complementarias, sin embargo, retribuyen las características del puesto de trabajo, esto es, las tareas del puesto y la responsabilidad que conlleva y la progresión adquirida en la carrera profesional, mediante el complemento de carrera profesional, o por el cumplimiento de los objetivos definidos para cada periodo, a través del complemento por resultados en la gestión.

En la situación de movilidad del personal se valoran unas razones de género a la hora de su autorización expresamente previstas en la ley como son movilidad por violencia de género (art. 116)

Dentro del proyecto propuesto se potencia la conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que se recoge la situación administrativa de excedencia por cuidado de familiares, en la que se reserva el puesto y destino durante tres años, periodo superior al reflejado en el Estatuto Básico del Empleado Público y se garantiza el derecho a participar en los cursos de formación que convoque la administración (art. 146.4 y 146.5)

Se establece una garantía especial para los supuestos de violencia de género, declarándose en esta situación sin exigencia de servicios mínimos previos y sin que se exija un plazo de permanencia mínimo en la misma. En esta situación administrativa se puede estar un máximo de 18 meses, con derecho a reserva de puesto y destino y computando a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación. A efectos retributivos la funcionaria percibirá, durante los tres primeros meses, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas/os a su cargo, y durante los tres meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios. (art. 147).

Se recogen expresamente como derechos individuales del personal empleado público la atención y protección frente al acoso laboral sexual y por razón de sexo, moral y laboral y a acogerse a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Medidas que favorecen principalmente a las mujeres, que son las que asumen en mayor medida la responsabilidad del cuidado de familiares. (art. 163.1.j y k).

Con relación a los permisos del personal empleado público, la ley se limita a remitir a los permisos regulados en la legislación básica del empleado público, en las leyes y reglamentos aplicables así como los logrados mediante negociación colectiva. (art. 165)

Se reconoce la posibilidad de que la jornada de trabajo pueda ser a tiempo completo o a tiempo parcial y se remite a una regulación posterior, tanto de la jornada a tiempo parcial como de la posibilidad de desempeñar parcialmente el trabajo desde el domicilio de la

persona funcionaria mediante la aplicación de instrumentos telemáticos.

La jornada del personal laboral se registrará por lo previsto en este artículo y en la legislación laboral que le sea de aplicación (art 168)

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 diferencia de género, de facto, por las circunstancias culturales puedan favorecer en mayor medida a las mujeres.

Dentro del código ético y deberes del personal empleado público 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. (art. 169.1.h)

Estos principios informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal empleado público, debiendo ser tenidos en cuenta para definir el alcance de la tipificación de las infracciones y la graduación, en su caso, de las sanciones.

Y, en concreto, en el ejercicio de sus funciones tratará de igual forma a mujeres y hombres, y no llevará a cabo ningún tipo de discriminación cualquiera que sea la causa en la que se funden y, evitará 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. (art. 170.f y g)

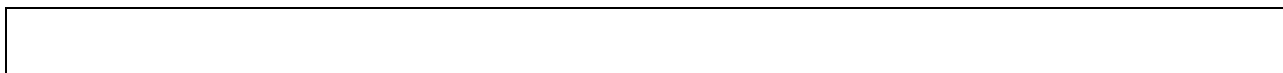
Se considera como falta muy grave, recogiendo el supuesto del artículo 96.2.b) del Estatuto Básico del Empleado Público, cualquier actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y como novedad, se incorpora, expresamente, como falta muy grave, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual o por razón de sexo. (art. 183.b y c)

Disposición Adicional Decimoquinta.- Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo y de colectivos desaventajados.

En este último caso las administraciones públicas vascas podrán elaborar programas temporales de acceso al empleo público que permitan la inserción laboral de personas que se encuentren en las situaciones que se recogen en dicha disposición. Entre ellos se menciona expresamente el de personas marginadas socialmente que se encuentren en programas de inclusión social.

Disposición Adicional Decimosexta.- Planes de Igualdad

Las administraciones públicas vascas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres. Así como a elaborar y aplicar planes de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo que sea aplicable.



En Vitoria-Gasteiz, a 10 de octubre de 2017

El Director de Función Pública

Juan M^a Barasorda Goicoechea