

INFORME RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULAN LOS CUERPOS Y ESCALAS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

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

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005 y en las Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de febrero de 2007, y realizar propuestas de mejora en tal sentido.

El anteproyecto tiene por objeto regular los cuerpos y las escalas de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se trata, por tanto, de una disposición de carácter general que debe ser evaluada sobre su impacto en función del género de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la Directriz Primera. A tal fin, el órgano promotor de la norma ha emitido el correspondiente Informe de Impacto en Función del Género, según el procedimiento ordinario, y de acuerdo con lo previsto por los apartados 4 y 6 de la Directriz Primera.

Una vez verificado el cumplimiento de los trámites formales previstos por la Ley 4/2005 y las Directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género, en relación con el proceso elaboración y contenido del Informe de impacto de género señalar:

En el informe remitido se da una descripción general del anteproyecto de Ley de modo correcto.

Con relación a los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres, el informe afirma que a pesar de que la norma no contempla unos objetivos específicos

para promover la igualdad de mujeres y hombres, los principios que articulan la actuación de la administración pública, la igualdad de trato y la transparencia, suponen una garantía de cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Por otro lado, con relación a la **Evaluación Previa del Impacto en Función del Género** cabe destacar que se valora de modo positivo que, en términos generales, se haya tratado de aportar y analizar datos desagregados por sexo a fin de realizar un análisis de la situación en el ámbito regulado por la ley. En cualquier caso, a continuación, se procede a señalar varios aspectos de mejora con relación al análisis de la situación social de mujeres y hombres en el ámbito en el que la norma desplegará sus efectos, con el fin de conocer las desigualdades previas por razón de sexo que puedan existir, y en función de ello evaluar si la norma va a contribuir o no a la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas y a la promoción de la igualdad:

Con relación a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados de la normativa, el informe de impacto en función del género aporta datos desagregados por sexo de la presencia de mujeres y hombres en el Sector Público de la CAE. Ahora bien, para conocer con profundidad el ámbito de estudio hubiera sido de interés contar con otro tipo de datos específicos desagregados por sexo para completar el análisis, tales como: la distribución de la plantilla por sexo y grupos de titulación (índices de concentración, de distribución), distribución de la plantilla por nivel retributivo (brecha salarial de género), datos relativos a las políticas de fomento de la corresponsabilidad,

Una fuente de datos neurálgica es precisamente el diagnóstico recogido en el [anexo del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos](#), aprobado a través de la RESOLUCIÓN 13/2016, de 6 de septiembre, del Viceconsejero de Relaciones Institucionales, por la que se dispone la publicación del acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno con relación a este plan

Dicho plan va acompañado de un diagnóstico exhaustivo que busca aportar conocimiento sobre la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General de la CAE, con el objeto de detectar oportunidades de mejora y de diseñar una intervención global a favor de la igualdad en la entidad.

En cuanto a las desigualdades en el acceso a los recursos de mujeres y hombres en el ámbito de intervención de la norma cabe señalar, al hilo de lo comentado arriba, hubiera sido deseable profundizar en los datos sobre recursos esenciales con relación al objeto de la norma como podrían ser: la situación de los hombres y las mujeres respecto de las titulaciones correspondientes a los Cuerpos, los distintos usos del tiempo que hombres y mujeres invierten en su formación, las diferentes elecciones que hacen unas y otros de las ramas de conocimiento, matriculaciones por tipo de estudio, másteres,...En este sentido, los datos extractados del mencionado *Diagnóstico del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos* con anterioridad vendrían a completar también este análisis para esta cuestión.

Por otro lado, el informe señala que la norma no introduce discriminación alguna por razón de sexo, ya que la norma viene determinada por criterios objetivos, como las titulaciones requeridas que son de acceso general a la ciudadanía.

En este mismo sentido se define el informe en los puntos 8 y 9, medidas dirigidas a prever una representación equilibrada y medidas dirigidas a contribuir a la superación o modificación de las normas o valores de lo que se atribuye a las mujeres o a los hombres. Así, el informe señala que no se prevén objetivos específicos ni medidas concretas ya que la actuación de la administración, al sustentarse en criterios objetivos, que se asientan mediante la aplicación de procedimientos objetivos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, tanto a efectos de proceder a la estructuración y organización de los puestos de la administración, como a efectos de acceso al empleo público, provisión y promoción de la carrera profesional, facilita para

el futuro las medidas de representación equilibrada y las dirigidas a contribuir a la superación o modificación de las normas o valores.

A pesar de estos criterios objetivos, basándonos en los datos recogidos del diagnóstico de la Administración General y sus Organismos Autónomos, no se puede considerar que la igualdad de mujeres y hombres esté ya garantizada en el sector público, sino que se requiere asegurar el cumplimiento de los mandatos establecidos por la legislación vigente para hacer frente a la discriminación por sexo, para garantizar la igualdad de oportunidades y trato de las mujeres en el acceso y la promoción y en el desempeño y la valoración del trabajo, así como, para promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones, para fomentar una cultura y práctica organizacional corresponsable con el cuidado y para prevenir y erradicar el acoso sexual y sexista en el trabajo.

En la misma línea, es importante tener presente que el anteproyecto de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el que se está trabajando actualmente desde el Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde, supondrá un avance cualitativo en la implementación de las políticas de igualdad en la CAE, incidiendo en un mayor reconocimiento de los organismos y servicios para la igualdad, reforzándolos con recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad. En este sentido, prevé tanto un aumento paulatino de las unidades de igualdad de los tres niveles de la administración como una apuesta muy significativa por la formación especializada en las personas profesionales de todos los ámbitos de actuación de la administración, especialmente en aquellas que tengan o pudieran tener relación con mujeres víctimas de violencia machista.

Por todo ello, es necesario garantizar la especialización de las personas trabajadoras en el ámbito para evitar poner en riesgo los esfuerzos realizados en la trayectoria de la

implementación de las políticas de igualdad, máxime teniendo en cuenta la sensibilidad y demanda social actual sobre la materia.

Así, el presente anteproyecto de ley abre una oportunidad para avanzar en el camino hacia la igualdad en la Administración de la CAE y reconocer la experticia necesaria en el desempeño del impulso de las políticas de igualdad. Por un lado, el personal funcionario encargado del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos, requiere de un alto nivel de especialización y de un profundo conocimiento experto en la materia y, por otro lado, las estrategias de trabajo, las herramientas y las capacidades necesarias para cumplir con los objetivos de trabajo de las áreas transversales, como es el caso del impulso de las políticas de igualdad, resultan muy diferentes a las necesarias para el desempeño del trabajo diario en departamentos de corte sectorial.

En virtud de estos argumentos, y teniendo en cuenta el contenido del artículo 6 del anteproyecto de ley que establece que *cuando el contenido técnico y particularizado de determinados puestos de trabajo exija como requisito para su desempeño una mayor individualización de las funciones de los Cuerpos y Escalas podrán crearse Especialidades*, se propone añadir la especialidad en igualdad para los puestos de Técnico/a en Materia de Igualdad de Mujeres y Hombres.

En Vitoria-Gasteiz, a 3 de octubre de 2019.