

**INFORME DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO CORRESPONDIENTE AL ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO**

En virtud de la Orden de la Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo de inicio del procedimiento de elaboración del Anteproyecto de Ley del Sistema Vasco de Empleo de 28 de enero de 2022, que en subsanación de 6 de junio de 2022 se corrige para modificar la nomenclatura de la Ley, pasando a denominarse Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo; y en virtud de lo dispuesto en los artículos 18 a 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley 4/2005) se procede a emitir el presente informe con objeto de “analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad» (artículo 19.1 de la Ley 4/2005) Mediante Resolución 40/2012, de 21 de agosto, de la Directora de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno “por el que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”.

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

La Directriz Primera Epígrafe 2.1 enumera los proyectos que han de ir acompañados del Informe de Impacto en Función del Género, a la vez que establece las excepciones a tal obligación. No encontrándose la elaboración del Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo dentro de los supuestos que eximen del cumplimiento de la Directriz Primera, se redacta el presente informe.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA O PROPUESTA DE ACTO ADMINISTRATIVO**1.- Indicar la denominación del proyecto de norma o propuesta de acto administrativo:**

Anteproyecto de Ley Vasca de Empleo.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 4/2005, así como con lo establecido en el epígrafe 3 de la Directriz Primera de la Resolución 40/2012: “(...) el órgano administrativo competente para la elaboración del Informe de Impacto en Función del Género es el órgano promotor de la norma o el acto administrativo a través de la unidad tramitadora”.

En virtud del artículo 6 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la

Donostia - San Sebastian, 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ

Tef. 945 01 93 60 – Fax 945 01 94 51 – e-mail: berrikuntza@euskadi.eus



Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, es el Departamento de Trabajo y Empleo el competente en razón de la materia.

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

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

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

- Ley 3/2011, de 13 de octubre, que permite la gestión directa de las políticas activas de empleo.
- Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social, dio carta de naturaleza al Sistema Vasco para la Garantía de Ingresos e Inclusión Social.
- Ley 4/2011, de 24 de noviembre, de modificación de la Ley para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social.
- Anteproyecto de Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión 2022
- Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.
- Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la exclusión social.
- Ley 8/2000, de 10 de noviembre, de modificación de la Ley contra la Exclusión Social.

Estrategias y planes:

- Plan Estratégico de Empleo 2024.
- IV Plan Vasco de inclusión.
- Estrategia Vasca de Empleo 2030.

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

La presente ley tiene por objeto la definición de los derechos y obligaciones de las personas para la mejora de su empleabilidad, la creación de la Red Vasca de Empleo, la ordenación de su cartera de servicios y de su gestión.

Asimismo, tiene por objeto la definición de las competencias en materia de empleo en Euskadi, del modelo de gobernanza, de la planificación, participación y financiación de las políticas públicas de empleo, y la regulación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

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

La política de empleo es una de las políticas centrales de una sociedad. Además de la dimensión retributiva que está intrínsecamente ligada al trabajo remunerado, el empleo es un instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano. Cuando es de suficiente calidad, el trabajo es un medio que permite dar rienda suelta al potencial

de las personas, a la creatividad, a la innovación y a la imaginación. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Permite a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, referencia vital, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad.

Durante las últimas décadas el mercado laboral está sufriendo grandes transformaciones que tienen que ver con factores muy diversos: procesos de automatización que ocasionan reemplazo en los puestos de trabajo, procesos de digitalización que suponen una transformación competencial y organizativa de los entornos productivos, un progresivo debilitamiento de la relación de los procesos productivos en la creación de empleo neto, un mercado de trabajo que ya no genera empleo en cantidad y calidad suficientes, un debilitamiento de la protección laboral en el empleo, una creciente dualización en el mercado de trabajo donde los puestos que más crecen son los de mayor y menor cualificación, la aparición de nuevas formas de trabajo y de organización del trabajo, como el trabajo en plataformas donde se difumina la condición de trabajador por cuenta ajena y por cuenta propia, el incremento del teletrabajo...

Por otro lado, una multiplicidad de factores hacen que existan fuertes desigualdades de en el acceso y permanencia en el mercado laboral de las mujeres: la precariedad (temporalidad y parcialidad en los contratos), la disparidad de ingresos, el menor acceso a la educación, los estereotipos (barreras para el estudio de determinadas carreras, el ejercicio de determinadas profesiones o el acceso a trabajos más cualificados), la doble jornada laboral (trabajo reproductivo -de cuidados y doméstico- y trabajo productivo – trabajo remunerado-) o la brecha salarial, entre otros.

A estos datos hay que añadir el hecho de que, aunque aún no podemos constatar la amplitud de los efectos que la actual crisis consecuencia de la COVID-19 va a desplegar en el conjunto de la ciudadanía, sí podemos avanzar que está teniendo una incidencia en algunos sectores de la sociedad, fundamentalmente los tradicionalmente más desfavorecidos, por las situaciones de pérdida de empleo o por la precarización de las condiciones laborales.

Teniendo en cuenta que, en cualquier situación, y más cuando se cruzan una serie de factores como son la edad, la discapacidad o la procedencia, la desigualdad vinculada al género crece de manera exponencial. En estos factores son donde este proyecto legislativo tendrá un impacto positivo, especialmente, en el de género en cuanto que trabajadoras o demandantes de empleo y grupo de actuación prioritaria para superar las brechas actuales.

Es, por tanto, evidente, el impacto que la implementación de la legislación que nos ocupa tendrá desde una perspectiva de género.

Dicha perspectiva ha ido guiando el proceso de elaboración de la norma y, además, teniéndose en consideración las recomendaciones emitidas por Emakunde en otras iniciativas legislativas anteriores.

Los objetivos de la norma buscan ofrecer soluciones a los problemas identificados, y reforzar principios clave como la igualdad, la anticipación, la innovación, la resiliencia y la velocidad de respuesta.

Supone, asimismo, construir un Red Vasca de Empleo que trabaje desde la personalización de sus modelos de intervención y que ofrezca una respuesta rápida a

las necesidades de personas y empresas, evitando situaciones de cronificación en el desempleo.

En relación a los objetivos de la redacción de este informe, cabe destacar el artículo 5 del Anteproyecto - Principios rectores de las políticas públicas de empleo, que establece entre los principios que informarán las políticas públicas de empleo el apartado 5.a) Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral. En aplicación de estos principios, las políticas públicas de empleo se dirigirán a eliminar los roles y estereotipos por razón de sexo en el ámbito del empleo y a promover la igualdad en la valoración del trabajo.

Se responde así a la exigencia que establece el Art. 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, modificada por Ley 1/2022 (su título cambia: Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres). 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: (...) 7. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo. Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. En particular, han de promover el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento central de las políticas públicas. Asimismo, para hacer frente a la segregación horizontal que se produce en el ámbito del empleo, abordarán la valoración desigual de los trabajos.

Asimismo, en su Art. 6.- Colectivos de atención prioritaria, el texto normativo se marca como objetivo la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, explicitando que las políticas públicas de empleo se dirigirán preferentemente a remover los obstáculos de las personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria y de aquellas con especiales dificultades de inserción sociolaboral, en orden a facilitar el acceso y mantenimiento del empleo. Entre estos colectivos de atención prioritaria se incluye a la mujer, cuando se afirma, Art 6.2. (...) Será objeto de especial consideración la situación de la mujer en relación con el empleo (...)

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

De nuevo el Art 6.2 recoge "En la definición de las directrices estratégicas, de la planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo deberán contemplarse medidas y programas específicos, debidamente coordinados", dirigidos a los colectivos prioritarios".



EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

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

Tal y como recoge el Anteproyecto de Ley de Empleo en su exposición de motivos, “El derecho al trabajo se sitúa en la base de los derechos sociales, en tanto permite vivir con dignidad, desarrollarse como persona, y coadyuva a la integración social, imponiendo como contrapartida, en su dimensión colectiva, la obligación de los poderes públicos de promover su realización efectiva”.

Teniendo en cuenta que entre los objetivos de la norma se halla el de reforzar los principios de igualdad, anticipación, innovación, resiliencia y capacidad de respuesta; y teniendo en cuenta que la norma busca construir una red Vasca de Empleo que trabaje desde la personalización de sus modelos de intervención y que ofrezca una respuesta rápida a las necesidades de personas y empresas, evitando situaciones de recurrencia y persistencia en el desempleo, se espera que los beneficios o resultados derivados de la futura norma contribuyan a la disminución de las desigualdades en la sociedad en general y de las mujeres en particular.

Para la OIT, trabajo digno -decente en su terminología- significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que conlleve un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para toda la familia, mejores expectativas de desarrollo personal e integración en la sociedad, libertad para expresar las opiniones, organización y participación en las decisiones que afecten a sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres. Un concepto que inspira la definición de trabajo digno que ofrece el artículo 2 de la ley “Trabajo digno: aquel que brinda la oportunidad de realizar una actividad productiva a cambio de un ingreso justo, que ofrece seguridad en el lugar de trabajo, protección social, perspectivas de desarrollo personal, de participación, igualdad de oportunidades y favorece la integración social.

La ley reconoce en su título II un completo elenco de derechos de contenido prestacional para la mejora de la empleabilidad de las personas. El reconocimiento en la ley de los derechos para la mejora de la empleabilidad acoge plenamente los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en el entendimiento de que la persona debe ser el centro de las políticas públicas de empleo. Se otorga plena efectividad en el derecho interno a aquellos principios del PEDS que carecen de efecto vinculante y se garantiza, en un compromiso ineludible, su exigibilidad ante Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

Se trata de un avance de enorme significación, que supera las previsiones del vigente Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Teniendo en cuenta lo reseñado, se espera que los beneficios o resultados derivados de la futura norma contribuyan, una vez más, a la disminución de las desigualdades en la sociedad. Asimismo, la norma propuesta contribuirá a reducir las desigualdades de hombres y mujeres en el mercado laboral, en este caso coadyuvando a la integración sociolaboral de las mujeres en situación de desempleo, exclusión o riesgo de exclusión social.



En este sentido, hay que partir de la situación del mercado laboral en la CAE, en el que se siguen constatando desequilibrios notorios entre hombres y mujeres. Así, por ejemplo, la evolución del desempleo en los últimos tres años demuestra que se mantiene una mayor tasa de desempleo entre las mujeres. A diciembre de 2019, del total de 114.162 personas desempleadas registradas en Lanbide, el 55,17% eran mujeres, frente al 44,83% de hombres. La diferencia se redujo en 2020, el primer año de la crisis generada por la COVID-19 (54,4% mujeres frente a 45,6% hombres), volvió a acrecentarse en el segundo año de la pandemia 2021 (55,4% mujeres frente a 44,6% mujeres), viéndose esa brecha nuevamente ampliada en el primer cuatrimestre de 2022 (56,7% de desempleadas mujeres frente a 43,3% hombres).

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN LA CAE ENTRE 2019 Y 2021*					
		2019	2020	2021	Abril 2022
Sexo	Hombre	51.168	58.898	51.231	50.070
	Mujer	62.994	70.342	63.614	65.484
Edad	16 a 24	7.879	10.708	8.818	9.639
	25 a 34	20.401	24.011	19.428	19.234
	35 a 44	27.679	30.728	25.800	25.056
	45 a 54	28.711	32.060	28.824	28.874
	55 a 64	29.492	31.733	31.975	32.751
Duración Paro	PLD	55.344	67.516	58.405	57.958
	PCD	58.818	61.724	56.440	57.596
Discapacidad	NO	111.990	127.033	109.049	109.549
	SI	2.172	2.207	5.796	6.005
Total		114.162	129.240	114.845	115.554

*Datos referidos al cuarto trimestre de cada año del periodo

Fuente Lanbide

Asimismo, y en lo que se refiere a personas demandantes de empleo se constata, con datos referidos a abril de 2022, y en lo que al punto de vista sectorial se refiere, que las mujeres prácticamente doblan a hombres en el sector servicios, 49.702 mujeres demandantes frente a 28.114 hombres, mientras que en los sectores primario, de construcción o industria, las demandas de mujeres desempleadas se hallan destacadamente infrarrepresentadas (sector primario 747 mujeres y 1.780 hombres; construcción 910 mujeres y 6.601 hombres; e industria 4.360 mujeres y 8.406 hombres).

Respecto a las ocupaciones demandadas, es todavía más reseñable el dato referido a demandantes de empleo en paro en servicios cualificados, ya que del total de 59.134 personas 43.080 son mujeres, frente a 16.054 hombres o, en sentido contrario, las ocupaciones relacionadas con operarios/os de maquinaria, donde se consignan 3.076 mujeres demandantes frente a 14.036 hombres.

Por tanto, además de la pervivencia de actividades masculinizadas y feminizadas, también se advierte una mayor índice de desocupación en el caso de las mujeres en actividades cualificadas. Como ejemplo, por nivel académico, las mujeres con título universitario en paro prácticamente duplican a los demandantes hombres con igual nivel académico (8.835 mujeres frente a 4.678 hombres).



Datos similares se observan en los demandantes de empleo totales, que agrupan tanto a las personas demandantes que se hallan en paro como a quienes estando trabajando desean cambiar de trabajo.

DEMANDANTES DE EMPLEO EN LA CAE - ABRIL DE 2022							
		Total demandantes			Demandantes en paro		
		HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Intervalos edad	<20	2.484	1.675	4.159	1.562	1.127	2.689
	20 a 24	9.350	9.392	18.742	3.524	3.422	6.946
	25 a 29	12.757	15.638	28.395	4.054	5.082	9.136
	30 a 34	13.170	18.113	31.283	3.938	6.145	10.083
	35 a 39	14.860	20.396	35.256	4.513	6.994	11.507
	40 a 44	18.012	24.605	42.617	5.508	8.027	13.535
	45 a 49	19.608	26.418	46.026	6.230	8.103	14.333
	50 a 54	18.638	24.620	43.258	6.427	8.101	14.528
	55 a 59	17.631	22.040	39.671	7.304	8.972	16.276
	>59	15.322	21.272	36.594	6.986	9.476	16.462
Sector	Primario	4.140	1.304	5.444	1.780	747	2.527
	Construcción	14.949	2.419	17.368	6.601	910	7.511
	Industria	28.332	12.892	41.224	8.406	4.360	12.766
	Servicios	85.747	153.098	238.845	28.114	49.702	77.816
	Sin empleo anterior	8.664	14.456	23.120	5.145	9.730	14.875
Ocupaciones demandadas (*)	Directivos	4.708	3.839	8.547	1.622	1.157	2.779
	Técnicos y Científicos	22.489	42.103	64.592	6.862	10.980	17.842
	Técnicos de apoyo	41.115	47.739	88.854	13.434	14.388	27.822
	E. administrativos	17.290	49.164	66.454	6.014	16.667	22.681
	Otros cualif Servicios	43.460	114.912	158.372	16.054	43.080	59.134
	Agricultura y pesca	10.971	3.085	14.056	4.993	1.472	6.465
	Cualificados industria	53.970	10.723	64.693	21.102	4.445	25.547
	Ope. maquinaria	38.028	7.996	46.024	14.036	3.076	17.112
	No cualificados	84.272	97.767	182.039	32.205	39.011	71.216
	F armadas	133	59	192	51	21	72
Duración del paro	Paro Larga Duración	62.613	82.319	144.932	23.137	34.811	57.948
	Paro Corta Duración	79.219	101.850	181.069	26.909	30.638	57.547
Cobro de prestaciones	Subsidio	8.772	10.257	19.029	7.224	8.205	15.429
	RAI	934	1.201	2.135	774	921	1.695
	Prestación	12.645	14.093	26.738	10.190	10.575	20.765
Nivel Académico	Hasta obligatorios	81.124	89.895	171.019	32.374	38.048	70.422
	Bachiller	13.708	18.539	32.247	4.401	5.952	10.353
	FP	30.190	39.845	70.035	8.593	12.614	21.207
	Universitarios	16.810	35.890	52.700	4.678	8.835	13.513
	Indeterminado	3.079	2.939	6.018	1.376	1.185	2.561



Ámbito de búsqueda	Municipio	2.172	5.391	7.563	951	2.724	3.675
	Entidad supramunicipal	29.918	45.700	75.618	9.260	16.754	26.014
	Isla	0	0	0	0	0	0
	Provincia	68.679	83.750	152.429	25.305	29.404	54.709
	Comunidad autónoma	12.173	10.097	22.270	3.854	2.641	6.495
	Ámbito estatal peninsular	398	220	618	138	67	205
	Ámbito estatal	2.857	1.727	4.584	952	437	1.389
	Unión europea/EEE	634	479	1.113	224	119	343
	Sólo fuera de la EEE	1	1	2	0	0	0
	Cualquiera excepto España	3	2	5	0	0	0
	Indiferente	3.835	3.151	6.986	1.194	899	2.093
	Ámbito restringido	18.083	30.712	48.795	6.792	11.219	18.011
	TOTAL	141.832	184.169	326.001	50.046	65.449	115.495

Fuente: Lanbide

Por otro lado, las condiciones laborales de las mujeres ocupadas son más precarias que la media de la población en aspectos relevantes como el tipo de contrato, la jornada laboral o la flexibilidad horaria. Tal y como se desprende de los datos del Informe estadístico elaborado por Eustat en marzo de 2022, en la CAE el 28 % de las mujeres trabaja a tiempo parcial frente al 9 % de los hombres (2020). Además, el trabajo en fin de semana “siempre” afecta al 18 % de las mujeres y al 10 % de los hombres y una jornada de seis a siete días, la realizan el 18% de las mujeres y el 13 % de los hombres.

En cuanto a la flexibilidad horaria en la salida del trabajo, se disfruta por el 29,3% de las mujeres ocupadas y el 35 % de los hombres ocupados y son más las mujeres que trabajan en casa. El aumento del teletrabajo que trajo consigo la pandemia, ha hecho que las mujeres pasaran de trabajar en casa al menos la mitad de los días, en una proporción de 6,1 % en 2019 al 11,7% en 2020.

Otro dato que constata, según el informe, una mayor precariedad en el trabajo es la mayor presencia de la temporalidad entre las mujeres. La población ocupada asalariada con contrato temporal ha crecido entre 2016 y 2021, y la incidencia de la temporalidad ha sido y continúa siendo mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Si miramos a un colectivo concreto, como son las personas empleadas del hogar, el empleo en el sector muestra que hay muchos más puestos de trabajo que personas empleadas, 76.700 frente a 57.560, y muchos menos a tiempo completo, 30.123, (2019), cifras que observan que frecuentemente las personas empleadas de hogar, el 90 % mujeres, ocupan más de un puesto y que trabajan con jornadas parciales.

Las mujeres con actividad laboral suponen el 47 % de todas ellas, los hombres el 55%, y están sobrerrepresentadas en los trabajos de cuidados tanto remunerados (el 77% del empleo femenino está ligado a los cuidados como actividades sanitarias, servicios sociales y educación) como no remunerados, mientras que los hombres están escasamente representados.



CARACTERÍSTICAS LABORALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA DE LA CAE (%)2020		
	MUJERES	HOMBRES
C.A. DE EUSKADI (MILES)	449.100	484.500
Contrato Temporal	29,6%	19,6%
Contrato tiempo parcial	28,0%	9,0%
Alarga la jornada casi siempre	24,4%	22,5%
De seis a siete días semanales	18,0%	13,0%
Trabaja fin se semana siempre	18,0%	10,0%
Horario flexible de salida	29,3%	35,6%
Trabaja en casa (50%==<)	11,7%	10,0%

Fuente: Eustat

Encuesta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La incorporación al mercado laboral vasco por parte de las mujeres, a pesar de los indudables avances de las últimas décadas, es todavía un proceso incompleto porque todavía existe un déficit de trabajadoras en relación con los hombres, sus condiciones laborales son más precarias que la de los trabajadores hombres, sus salarios son más bajos, gozan de menor protección social y las políticas de salud y seguridad laboral no incorporan las problemáticas específicas que afectan a las mujeres trabajadoras. Todo esto va a repercutir, sin duda alguna, sobre los ingresos a lo largo de su vida laboral, su nivel de protección social y sus pensiones; provocando un índice de pobreza más elevado entre las mujeres, especialmente después de la jubilación, así como una menor autonomía personal. Además, todas estas desigualdades vinculadas al género aumentan, en algunos casos de manera alarmante, cuando confluyen con desigualdades y discriminaciones por razón de edad, discapacidad o procedencia.

Para corregir esta situación y avanzar hacia la igualdad es fundamental dar cumplimiento a los mandatos de la legislación vigente en materia de igualdad que entre otras cuestiones aborda el deber de los poderes públicos de asegurar el acceso de las mujeres al trabajo, la libre elección del puesto a desarrollar y la promoción, sin que se produzca discriminación alguna; garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; llevar a cabo las medidas oportunas que incrementen la presencia de mujeres en aquellas profesiones en las que están sub-representadas, incluida la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor de las mujeres; en el seno de las empresas promover la elaboración de planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres, así como apoyar iniciativas que faciliten su puesta en marcha; plantear medidas para que en la negociación colectiva se firmen convenios no discriminatorios para las mujeres, que favorezcan y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, así como que incorporen medidas específicas contra el acoso sexista; e incorporar la perspectiva de género en las políticas y planes de seguridad y salud en el trabajo. En definitiva, promover las condiciones para la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato de todas las mujeres en el ámbito del empleo, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones y velando para que no se produzcan situaciones de discriminación múltiple.

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

La ley reconoce en su título II un completo elenco de derechos de contenido prestacional para la mejora de la empleabilidad de las personas. Se trata del derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada, del derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad, del derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo y del derecho a la formación para el trabajo.

La ley viene a reconocer las Políticas Activas de Empleo como un derecho subjetivo de las personas en edad de trabajar. Así, en el Artículo 8. Se reconoce a todas las personas inscritas en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como demandantes de servicios de empleo, con residencia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, los siguientes derechos para mejorar su empleabilidad:

- a) Derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada.
- b) Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad.
- c) Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo.
- d) Derecho a la formación para el trabajo.

En definitiva, mediante el reconocimiento de los derechos para la mejora de la empleabilidad se consagra un enfoque de las políticas públicas de empleo que se asienta primariamente sobre el apoyo y acompañamiento personalizados, como contribución necesaria de las políticas públicas de empleo al paradigma del trabajo digno.

Respecto al Derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada, Artículo 9, dirigida a encontrar un empleo, a mejorar la empleabilidad o sus perspectivas de trabajo autónomo de las personas demandantes de servicios de empleo, la norma establece que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo asignará un profesional o una profesional de referencia que asumirá la tutorización de la persona usuaria, su atención y asesoramiento continuado, integral y personalizado, presencial y no presencial durante las transiciones laborales, entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo. En esta asistencia, art 9.2, “En su desarrollo se incorporará la perspectiva de género (...)”.

Por otro lado, respecto al Derecho al diagnóstico personal sobre la empleabilidad, artículo 10, se establece que Lanbide-Servicio Vasco de Empleo realizará el diagnóstico personal sobre la empleabilidad en el plazo de dos meses desde la petición del profesional o de la profesional de referencia o de la solicitud de la persona en tal sentido.

En relación al Derecho a la elaboración de un plan integrado y personalizado de empleo, artículo 11, este se elaborará en el plazo de un mes desde la realización del diagnóstico personal sobre la empleabilidad, o cuando la persona demandante de servicios de empleo esté ocupada, dicho plazo se computará desde que aquella formule la solicitud.

El reconocimiento de estos derechos, con el establecimiento de plazos concretos para su materialización, permitirá agilizar los procesos tanto de inserción laboral como de mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras.

La acción de las Políticas Públicas de Empleo está encaminada a conseguir la empleabilidad de hombres y mujeres en edad de trabajar, y a lograrlo en términos de igualdad plena, en el entendimiento de que la persona debe ser el centro de las políticas públicas de empleo.

La norma recoge, una redefinida y ampliada cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, tendentes a la mejora de la empleabilidad. Entre estos se encuentra el servicio de orientación para el empleo, Artículo 24, que, según recoge la norma, será personalizado, integral e inclusivo. Este servicio está conformado por las prestaciones de triaje, dirigido a detectar las necesidades de las personas usuarias en orden al logro de su inserción sociolaboral; un diagnóstico personalizado sobre la empleabilidad de la persona que atiende a sus circunstancias personales y sociales; y un plan integrado y personalizado para el empleo que incluya acciones de formación adecuadas para mejorar o actualizar las competencias profesionales y personales, la cualificación de la persona, actuaciones de búsqueda activa de empleo, identificación de alternativas laborales o de emprendimiento de acuerdo con su perfil, sus necesidades y las necesidades del sistema productivo.

La formación en el trabajo, recogido como derecho en el artículo 8.1.d) de la norma, y ampliado en el Artículo 25, constituye otra de las herramientas fundamentales para lograr mejorar la empleabilidad de las personas y es, asimismo, palanca que permite romper con los estereotipos de género tradicionales en el mercado laboral.

Como ejemplo de la importancia de la Formación para el trabajo y su repercusión en la mejora de la empleabilidad de las mujeres, cabe reseñar a efectos de este informe algunos de los programas desarrollados por Lanbide - Servicio Vasco de Empleo a lo largo de 2021.

- Acciones formativas finalizadas en 2021 y dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas, con convocatoria a entidades de formación privadas y públicas no dependientes de Gobierno Vasco, han participado 20.047 personas, 10.213 hombres y 9.730 mujeres (104 personas no tiene el género informado). Han finalizado la formación 16.519 (82,40 %), habiendo superado la formación (Fin Apto) 15.412 (77%). 1.053 personas han abandonado la formación por encontrar empleo y el resto por otras causas (2.475). La tasa de inserción de las y los participantes ha sido del 51 %, sin tener en cuenta las acciones de formación complementaria (el 46,23 % contemplando estas acciones no cualificantes).
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores y trabajadoras desempleadas. -Encomienda de gestión con los centros públicos de FP dependientes del Departamento de Educación-, en el año 2021 han participado 3.166 personas, 2.011 hombres y 1.133 mujeres (22 personas no tiene el género informado). Han finalizado la formación 2.520 (79,60 %), habiendo superado la formación (Fin Apto) 2.398 (75,74 %). 169 personas han abandonado la formación por encontrar empleo y el resto por otras causas (477). La tasa de inserción de las y los participantes ha sido del 55,88 %, sin tener en cuenta las acciones de formación complementaria (el 52,85 % contemplando estas acciones no cualificantes).
- Proyectos singulares (Formación + inserción) aprobados en la convocatoria de 2020 y finalizados en 2021, han participado 1.307 personas, 613 hombres y 691 mujeres (3 personas sin género informado). El 89,64 % superan la formación y un 2 % abandona por encontrar empleo. La tasa de inserción de las y los



participantes ha sido del 49,53 %, sin tener en cuenta las acciones de formación complementaria (el 47,12 % contemplando estas acciones no cualificantes).

- Programas de Formación con compromiso de contratación aprobadas en la convocatoria de 2020 y finalizadas en 2021 han participado 509 personas, 204 hombres y 305 mujeres. El 64,64 % superan la formación y un 18 % abandona por encontrar empleo. La tasa de inserción de las y los participantes se eleva al 77,12 %.
- Programa de formación para jóvenes de baja cualificación, un programa específico con un contenido formativo extenso de dos años de duración a desarrollar en tres ejercicios económicos. Se trata de un itinerario formativo dirigido a la obtención de competencias en un ámbito profesional (ej. electricidad y electrónica), que consta de 1.850 horas de formación divididas en dos bloques formativos, en cada uno de los cuales se cursa un certificado completo y formación complementaria o parte de otros certificados. En la convocatoria 2019-2021 han participado 366 personas, 336 hombres y 28 mujeres. Esta diferencia entre hombres y mujeres se explica porque el principal colectivo al que va dirigido es el de menores extranjeros no acompañados. El 73 % de los participantes ha conseguido superar con éxito alguna de las acciones formativas cursadas.
- Programa de Formación y contratación de mujeres desempleadas en ocupaciones laborales Masculinizadas. Se trata de un nuevo programa iniciado en 2021, año en el que se ha conseguido poner en marcha cuatro proyectos para formar a 47 mujeres, con 32 contratos comprometidos.
- Asimismo, en 2021 se ha iniciado un nuevo programa denominado Nuevos Nichos de Empleo, Se han aprobado 461 acciones formativas para formar a 6.854 personas sin que por el momento pueda determinarse el impacto que tendrá en función del género.
- En la Convocatoria de subvenciones para financiar la formación para el empleo de oferta dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, el número de participantes en las acciones formativas finalizadas en 2021 asciende a 48.085, de los cuales 21.375 son hombres y 26.596 mujeres (114 personas no tienen el género informado). 44.489 personas han finalizado la formación (92,52 %), habiendo superado la misma 43.927 (91,35 %). Por edades, la cohorte de 45 a 49 años es la más numerosa con 8.438 participantes, seguida de la de 40 a 44 años con 7.717, mientras que los menores de 20 años con 917 y los mayores de 59 años con 1.077 son los grupos menos numerosos.
- Por último, respecto a la programación formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, mediante Encomienda de Gestión con centros públicos de FP dependientes del Departamento de Educación, el número de participantes en las acciones formativas finalizadas en 2021 asciende a 5.300, de los cuales 2.958 hombres y 2.342 mujeres, de los cuales 4.826 (91 %) han superado la formación.

Esta ley, junto con la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, forma parte de un ecosistema común de protección social que lucha decididamente contra la pobreza y la exclusión social en Euskadi, y que además de las prestaciones y subsidios por desempleo de la Seguridad Social, amortigua los efectos del desempleo y de la precarización para servir de palanca a la acción especializada de las políticas y servicios de empleo en orden a la obtención de un trabajo digno.



A este respecto, habida cuenta de la realidad de la feminización de la pobreza, es evidente que el objetivo de la norma tiende *per se* al objetivo de promoción de la igualdad. Según los datos recogidos a lo largo del año 2020, cerca del 60% de las personas que ostentan la titularidad de la prestación de la RGI son mujeres. A este porcentaje han de sumársele las mujeres que se encuentran en concepto de beneficiarias dentro de una unidad de convivencia, independientemente de quién ostente la titularidad.

De los datos Recogidos por Lanbide sobre expedientes de Renta de Garantía de Ingresos a fecha abril de 2022, se desprende asimismo que la pobreza afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres incluso si se tiene en cuenta la tenencia de empleo. Así, la percepción de RGI en modalidad de Complemento de Trabajo tiene a 5.396 mujeres como titulares frente a 2.662 de hombres.

EXPEDIENTES ACTIVOS RGI A ABRIL DE 2022					
		NO CONSTA	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Intervalo de edad	16 a 19		21	55	76
	20 a 24	<5	333	534	868
	25 a 29	<5	1.206	1.526	2.733
	30 a 34		1.703	2.434	4.137
	35 a 39		2.226	3.145	5.371
	40 a 44		2.757	3.716	6.473
	45 a 49		2.985	3.473	6.458
	50 a 54		2.902	3.051	5.953
	55 a 59	<5	2.749	2.578	5.328
	60 a 64		2.302	2.303	4.605
	65 y más		2.716	6.396	9.112
Fuera rango		<5	34	35	
Nivel formativo en demanda empleo	Hasta obligatorios		15.222	19.740	34.962
	Bachiller		1.854	2.297	4.151
	FP		2.171	3.041	5.212
	Universitarios		880	1.272	2.152
	No consta	<5	1.774	2.895	4.672
Número de miembros en la Unidad de Convivencia	1 miembro	<5	16.463	15.445	31.911
	2 miembros		2.132	7.088	9.220
	3 miembros		1.343	4.030	5.373
	4 miembros		997	1.717	2.714
	5 o más miembros		966	965	1.931
Modalidad	No aplica				
	Compl. Trabajo		2.662	5.396	8.058
	Básica	<5	19.239	23.849	43.091
Estado Civil	Soltero/a		13.439	13.098	26.537
	Casado o asimilado		4.179	3.450	7.629
	Separado o asimilado		3.923	9.868	13.791
	Viudo/a		355	2.824	3.179
TOTAL		<5	21.901	29.245	51.149

Fuente: Lanbide

Son múltiples los factores que influyen en el hecho de que sean las mujeres quienes en mayor medida se encuentran en riesgo de exclusión: la precariedad laboral (temporalidad y parcialidad en los contratos), la disparidad de ingresos, el menor acceso a la educación, los estereotipos (barreras para el estudio de determinadas carreras, el ejercicio de determinadas profesiones o el acceso a trabajos más cualificados), la doble jornada laboral (trabajo reproductivo -de cuidados y doméstico- y trabajo productivo -trabajo remunerado-) o la brecha salarial, entre otros.

La Ley atiende, igualmente, a la Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE), cuando alude a que los Estados miembros deben elaborar paquetes de medidas coherentes, que combinen medidas temporales y permanentes, para abordar los desafíos del mercado laboral provocados por la pandemia y llevar a cabo con éxito las transiciones ecológica y digital, a cuyo efecto recomienda paquetes de medidas que incluyan: i) incentivos a la contratación y a la transición y apoyo al emprendimiento; ii) oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje y medidas de apoyo; y iii) mayor apoyo por parte de los servicios de empleo a las transiciones laborales. Estas medidas, aunque teóricamente son neutras, vistos los datos recogidos estadísticamente, tendrán un efecto positivo en la mejora de la situación de las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad.

En definitiva, la ley sienta las bases para la puesta en marcha de una recuperación justa y generadora de empleo y, desde el punto de vista de la igualdad de género, puede tener un efecto positivo en la mejora de la situación de las mujeres en situaciones de desempleo, situación de demanda de mejora de empleabilidad y mujeres en situación de exclusión o en riesgo de exclusión.

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

El texto del Anteproyecto de ley recoge en su Capítulo II – Gobernanza, la figura del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo. En el *artículo 11*, se recoge que la gobernanza de las políticas públicas de Empleo “corresponde al Gobierno Vasco en los términos establecidos en el artículo 8, al Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo y a la Mesa de Diálogo Social. Estará informada por los principios de participación, planificación estratégica, racionalización, coordinación y evaluación”.

En el artículo 12 se define el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo como el órgano superior de coordinación, participación y cooperación de las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo. Y, respecto a su composición, el texto establece en su artículo 13 que estará integrado por doce miembros designados por el Lehendakari en representación del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los municipios y que, en la designación de sus miembros se promoverá una presencia equilibrada de hombres y mujeres, sin perjuicio de quienes lo integren por razón de su cargo. La referida designación responde así a la demanda establecida en el Art. 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (modificada por Ley 1/2022, de 3 de marzo). 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: (...) 9. Representación equilibrada. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una



presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

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?

Se constata en el mercado laboral ordinario una concentración de mujeres en actividades profesionales directamente relacionadas con la función y atribuciones del rol de género, produciéndose de este modo lo que se conoce como segregación ocupacional horizontal.

El mercado de trabajo en la CAE presenta una importante diferenciación horizontal por género. Además, las contrataciones que se han realizado durante los últimos años no han hecho sino reforzar la segregación horizontal en términos de género. Mientras que las actividades primarias, industriales y las ligadas a la construcción son masculinas, las actividades del sector terciario son, con alguna excepción, femeninas. Las actividades más femeninas son las de hogares que emplean personal doméstico, actividades sanitarias, enseñanza y servicios auxiliares. Las ramas “Comercio, transporte y hostelería” y “Administración Pública, educación, sanidad y servicios auxiliares”, concentran casi el 60% del empleo femenino. La presencia de las mujeres destaca en empleos relacionados con el rol doméstico, familiar y de cuidados que la sociedad les asigna. Así, el colectivo femenino se incorporaría a empleos relacionados con dicho rol, como podrían ser la mayoría de los que componen la rama de hostelería, la sanidad y los servicios auxiliares. En la actualidad, un 31% de las mujeres empleadas de la CAE debería cambiar de rama de actividad para alcanzar una distribución igualitaria del empleo sectorial entre hombres y mujeres.

El mercado de trabajo en la CAE presenta una diferenciación vertical por género mayor incluso que la horizontal. La composición del empleo por ocupaciones en términos de género está fuertemente sesgado, siendo ocupaciones masculinas las de “Dirección y gerencia”, “Técnicos y Profesionales de apoyo”, el “Trabajo cualificado en el sector primario, industrial y de construcción” y los “Operadores de instalaciones, maquinaria, y montadores” y las ocupaciones femeninas las de “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, “Trabajadores de los servicios de restauración, comercio, personales (salud y cuidado de personas), protección y seguridad” y personas empleadas en “Ocupaciones elementales”. Estas cuatro ocupaciones concentran el 70% del empleo femenino. Además, excepto en las contrataciones de “Técnico y profesionales de apoyo” (las cuales representan únicamente alrededor del 8% de las contrataciones totales en el periodo 2013-2016) es posible afirmar que las contrataciones que se han realizado durante los últimos años han tendido a mantener e incluso reforzar la segregación vertical en términos de género en el mercado laboral.


CONTRATOS FIRMADOS DURANTE 2021 (ACUMULADO ANUAL) POR CLASIFICACIÓN DE OCUPACIONES

	INDEF.	TEMP.	J. PARCIAL	J. COMPL	TOTAL HOMBRES	INDEF.	TEMP.	J. PARCIAL	J. COMPL	TOTAL MUJERES
Dirección de las empresas y de las admones públicas	745	328	172	901	1.073	387	234	140	481	621
Técnicos y profes. científicos e intelectuales	4.998	34.568	10.978	28.588	39.566	5.564	56.725	24.144	38.145	62.289
Técnicos y prof. de apoyo	5.840	37.991	12.691	31.140	43.831	3.644	32.613	19.630	16.627	36.257
Empleados de tipo administrativo	2.512	19.784	5.785	16.511	22.296	5.538	26.438	14.007	17.969	31.976
Trabaj. serv. Rest, personal, protec., vend. comercios	6.602	68.390	39.980	35.012	74.992	10.465	151.728	101.804	60.389	162.193
Trabajadores cualif. en la agri. y pesca	471	3.009	133	3.347	3.480	15	270	35	250	285
Artesanos y trab. cualif. manuf., construc, minería,	7.181	44.882	4.596	47.467	52.063	474	5.132	1.646	3.960	5.606
Oper. de instala., y maquinaria y montadores	5.361	46.711	7.788	44.284	52.072	472	8.729	1.233	7.968	9.201
Trabajadores no cualificados	7.276	141.129	35.247	113.158	148.405	12.999	102.510	59.127	56.382	115.509
TOTAL	40.987	396.801	117.372	320.416	437.788	39.558	384.380	221.767	202.171	423.938

Fuente: Lanbide

Como queda dicho anteriormente, entres los derechos reconocidos por la Ley a todas las personas en edad de trabajar de la CAE, se halla el Derecho a la formación profesional para el empleo, artículo 12, el cual “permitirá el desarrollo de itinerarios formativos personalizados para la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad”.

Esto es especialmente relevante en la tarea de remover los obstáculos que impiden el desenvolvimiento en plena igualdad de género de mujeres y hombres en el mercado laboral. En este sentido, y respecto a estereotipos de género presentes en el ámbito laboral y los roles desempeñados en el mercado, según cifras del Directorio de Actividades Económicas para el año 2021, se constata de nuevo que siguen existiendo actividades muy masculinizadas, frente a otras muy feminizadas. En concreto, el peso del empleo femenino en sectores ligados a los cuidados, como actividades sanitarias y de servicios sociales alcanza el 77%, incluyendo en ese porcentaje enseñantes profesoras, sanitarias, trabajadoras sociales empleadas del hogar.



ESTABLECIMIENTOS Y PERSONAS EMPLEADAS EN LA CAE POR SEXO SEGÚN ACTIVIDAD					
	Establecimientos	Personas empleadas	Hombres	Mujeres	% Empleo femenino
TOTAL	169.897	909.442	509.134	400.308	44%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5.584	10.875	8.626	2.249	21%
Industrias extractivas	44	328	291	37	11%
Industria manufacturera	10.463	169.745	134.782	34.963	21%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	172	2.079	1.549	530	25%
Suministro de agua; activ de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	347	6545	5142	1403	21%
Construcción	20.265	53.163	47.760	5.403	10%
Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	36.679	127.324	64.002	63.322	50%
Transporte y almacenamiento	10.835	44.353	35.242	9.111	21%
Hostelería	13.515	61.182	27.862	33.320	54%
Información y comunicaciones	3.595	22.888	14.845	8.043	35%
Actividades financieras y de seguros	4.352	15.578	7.009	8.569	55%
Actividades inmobiliarias	3.095	5.165	2.566	2.599	50%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.823	64.998	35.787	29.211	45%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	5.934	67.235	32.574	34.661	52%
Administración pública y defensa	1.199	1.199	45.878	26.363	43%
Educación	6.783	73.077	23.153	49.924	68%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	11.027	97.792	22.868	74.924	77%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4.364	17.620	9.869	7.751	44%
Otros servicios	9.821	23.617	8.844	14.773	63%

Fuente: Eustat. Directorio de Actividades económicas. CNAE-2009

Entre los principios de la norma se halla el de la implementación de apoyo activo para el trabajo digno, ofreciendo incentivos a la contratación, apoyando el emprendimiento, ofreciendo apoyo a las transiciones laborales mediante un catálogo de servicios que asegure la evaluación y validación de capacidades y el asesoramiento, orientación y tutorización personalizadas, garantizando el tratamiento preventivo y proactivo de las situaciones de desempleo.

La norma prevé, asimismo garantizar el acompañamiento a la población a lo largo de su vida activa, promoviendo el reciclaje, la actualización continua de conocimientos, la recualificación y la formación durante las transiciones profesionales con el fin de evitar la obsolescencia competencial de la población activa.

El anteproyecto de la Ley de Empleo recoge, asimismo, el principio de Inclusión, de modo que las políticas públicas de empleo promuevan, siempre que sea posible, la inclusión laboral de la población en edad de trabajar como uno de los factores esenciales para la integración de las personas en la sociedad y, cuando sea necesario, la inclusión social de la persona, derivándola al Sistema de Garantía de Ingresos y para la Inclusión y al Sistema de Servicios Sociales en orden al logro de su autonomía personal y de una vida digna.

Por tanto, a la vista de los datos estadísticos recogidos; a la vista de la inclusión de la mujer entre los Colectivos de atención prioritaria que recoge la Ley de Empleo; teniendo en cuenta que la norma explicita que “será objeto de especial consideración la situación de la mujer en relación con el empleo”; y habida cuenta de que, según refiere la norma (artículo 6.4) “los programas dirigidos a los colectivos de atención prioritaria serán “objeto de evaluación, que habrá de referirse al cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos previamente establecidos”, se prevé que la implementación de la norma tendrá un impacto positivo desde una perspectiva de género, coadyuvando a una mejora de la empleabilidad de la mujer y un avance en la superación de los estereotipos de género que aún persisten en el mercado laboral.

Todo ello respondiendo a los principios informadores recogidos en la norma y, específicamente en el artículo 5, cuando se afirma “las políticas públicas de empleo se dirigirán a eliminar los roles y estereotipos por razón de sexo en el ámbito del empleo y a promover la igualdad en la valoración del trabajo”.

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?

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, en su artículo 3.4 insta a los poderes públicos vascos a incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

La integración de la perspectiva de género rige como principio en la futura Ley Vasca de Empleo que contribuirá, en coherencia con el conjunto de las políticas públicas vascas, al objetivo general de eliminar las desigualdades en la sociedad, específicamente a superar las desigualdades entre mujeres y hombres y, en el ámbito del empleo, a mejorar la posición de la población femenina en el su acceso al mercado laboral.



El texto normativo cumple asimismo con el mandato de la Ley 4/2005, en cuanto dispone la necesidad de recoger datos disgregados por sexo. El artículo 40, - Gestión de la cartera de servicios de la red vasca de empleo, recoge entre sus principios informadores 1. d) Transparencia, calidad y evaluación de los servicios, de acuerdo a los estándares de calidad que se definan reglamentariamente. Se incorporarán indicadores cualitativos y cuantitativos homogéneos, desagregados por sexo y por colectivos de atención preferente, que permitan la evaluación y desarrollo de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.

El Departamento de Trabajo y Empleo con la colaboración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo recoge y publica los indicadores disgregados por sexo en sus estadísticas, con el objetivo principal de caracterizar a la población que accede a la cartera de Servicios de la Red Vasca de Empleo. Ello posibilita la inclusión de la perspectiva de género en el diseño y planificación de las políticas públicas de empleo en la Comunidad Autónoma de Euskadi, particularmente en la intermediación laboral, la formación profesional para el empleo, el desarrollo de acciones de fomento del empleo, el diseño de los instrumentos de prospección e información, así como en la definición y gestión de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo, en la inspección y control de la Red Vasca de Empleo, y en la Investigación e innovación en materia de empleo.

A lo largo del articulado se ha prestado especial atención y cuidado en el empleo de lenguaje no sexista. El texto ha sido revisado por la Técnica de Igualdad de la Dirección de Servicios del Departamento de Trabajo y Empleo.

La normativa garantiza el cumplimiento de lo dispuesto en la citada Ley 4/2005, de 18 de febrero.

Además de mantener una perspectiva de género a lo largo del proceso de redacción del articulado, se han tenido presentes informes y observaciones de Emakunde en relación a anteriores procesos a fin de implementar cuantas mejoras al respecto sean posibles.

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

¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma o acto administrativo alguna medida ...	<i>Indicar los artículos en que se incluyen las medidas y su descripción.</i>
... para promover la incorporación de la perspectiva de género?	SI. artículo 40, - Gestión de la cartera de servicios de la red vasca de empleo. 1.d) Transparencia, calidad y evaluación de los servicios, de acuerdo a los estándares de calidad que se definan reglamentariamente. Se incorporarán indicadores cualitativos y cuantitativos homogéneos, desagregados por sexo y por colectivos de atención preferente, que permitan la evaluación y desarrollo de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo.
Si	SI. Exposición de motivos ... atendiendo a los colectivos de atención prioritaria, poniendo la mirada en el desempleo de larga



		<p><i>duración, en la discapacidad, en las mujeres y jóvenes y en la exclusión social...</i></p> <p><i>Art. 51.a) Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral. En aplicación de estos principios, las políticas públicas de empleo se dirigirán a eliminar los roles y estereotipos por razón de sexo en el ámbito del empleo y a promover la igualdad en la valoración del trabajo .</i></p> <p><i>Art.6.2. Será objeto de especial consideración la situación de la mujer en relación con el empleo</i></p>
	<p>haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje</p>	<p>SI. <i>A lo largo del articulado se ha prestado a especial atención y cuidado en el empleo de lenguaje no sexista. El texto ha sido revisado por la Técnica de Igualdad de la Dirección de Servicios del Departamento de Trabajo y Empleo.</i></p>
	<p>promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad</p>	<p>SI. <i>Artículo 15.- Red Vasca de Empleo</i></p> <p><i>Se crea la Red Vasca de Empleo como instrumento de cooperación, carente de personalidad jurídica, integrado por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por las diputaciones forales, municipios, entidades de sus respectivos sectores públicos y por aquellas otras que gestionen la cartera de servicios a que se refiere el capítulo II de este título, los programas complementarios de mejora de la empleabilidad y cualesquiera acciones en materia de empleo que acuerden sus integrantes.</i></p> <p><i>Artículo 18.- Colaboración para el desarrollo de las políticas públicas de empleo</i></p> <p><i>Para el desarrollo de los programas de búsqueda de empleo, mantenimiento y mejora de la empleabilidad, formación en el trabajo, intermediación y cualesquiera otros que se dirijan a implementar políticas públicas de empleo, las entidades de la Red Vasca de Empleo podrán suscribir,</i></p>



		<p>entre ellas o con otras entidades públicas y privadas, protocolos de actuación, convenios de colaboración, acuerdos marco.</p> <p>Asimismo, podrán conceder subvenciones y celebrar contratos administrativos.</p>
	<p>incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.</p>	<p>SI. Artículo 6.- <i>Colectivos de atención prioritaria</i></p> <p>1. Las políticas públicas de empleo se dirigirán preferentemente a remover los obstáculos de las personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria y de aquellas con especiales dificultades de inserción sociolaboral en orden a facilitar el acceso y mantenimiento del trabajo digno.</p> <p>2. En la definición de las directrices estratégicas, de la planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo deberán contemplarse medidas y programas específicos, debidamente coordinados, dirigidos a estos colectivos.</p> <p>Será objeto de especial consideración la situación de la mujer en relación con el empleo, de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las personas mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración.</p> <p>3. Siempre que resulte procedente, las acciones y programas a que se refiere el párrafo anterior se coordinarán en el marco del plan integrado y personal de inclusión previsto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.</p> <p>4. Los programas dirigidos a los colectivos de atención prioritaria serán objeto de evaluación, que habrá de referirse al cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos previamente establecidos.</p>
<p>... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?</p> <p>SÍ/NO</p>	en tribunales de selección	No aplica
	en jurados de premios	No aplica
	en órganos consultivos	No aplica
	en órganos directivos	<p>SI. artículo 12 se define el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo como el órgano superior de coordinación, participación y cooperación de las administraciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de empleo.</p>



		<p>Art. 13 ...estará integrado por doce miembros designados por el Lehendakari en representación del Gobierno Vasco, de las diputaciones forales y de los municipios y que, en la designación de sus miembros se promoverá una presencia equilibrada de hombres y mujeres, sin perjuicio de quienes lo integren por razón de su cargo.</p>
	en el acceso al empleo	<p>SI. Artículo 6.- Colectivos de atención prioritaria</p> <p>1. Las políticas públicas de empleo se dirigirán preferentemente a remover los obstáculos de las personas pertenecientes a colectivos de atención prioritaria y de aquellas con especiales dificultades de inserción sociolaboral en orden a facilitar el acceso y mantenimiento del trabajo digno.</p> <p>3. Siempre que resulte procedente, las acciones y programas a que se refiere el párrafo anterior se coordinarán en el marco del plan integrado y personal de inclusión previsto en la Ley del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión.</p> <p>4. Los programas dirigidos a los colectivos de atención prioritaria serán objeto de evaluación, que habrá de referirse al cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos previamente establecidos.</p>
... de acción positiva? Sí /NO	para las mujeres	<p>Art 9 Para la efectividad del derecho a la asistencia personalizada, continuada y adecuada, dirigida a encontrar un empleo, a mejorar la empleabilidad o sus perspectivas de trabajo autónomo de las personas demandantes de servicios de empleo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo asignará un profesional o una profesional de referencia que asumirá la tutorización de la persona usuaria, su atención y asesoramiento continuado, integral y personalizado, presencial y no presencial durante las transiciones laborales, entre la educación y el empleo o entre situaciones de empleo y desempleo.</p> <p>2. En su desarrollo se incorporará la perspectiva de género y la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad.</p>
	para la implicación de los hombres a favor de la igualdad	N



	para la inserción laboral de mujeres con discapacidad	<p><i>Si. Art 6.2. En la definición de las directrices estratégicas, de la planificación y ejecución de las políticas públicas de empleo deberán contemplarse medidas y programas específicos, debidamente coordinados, dirigidos a estos colectivos.</i></p> <p><i>Será objeto de especial consideración la situación de la mujer en relación con el empleo, de las personas con discapacidad, de las personas desempleadas menores de 30 años, de las personas mayores de 55 años y de las desempleadas de larga duración.</i></p>
<p>... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?</p> <p>SI</p>	para víctimas de violencia	
	para familias monoparentales	
	para quienes asumen el cuidado de personas dependientes	
	otras, especificar _____	
<p>... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?</p> <p>Si</p>	por edad	<p>Si. Art 5 a) <i>Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y a los servicios y programas de empleo, sin perjuicio de las medidas de acción positiva dirigidas a personas y colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral.</i></p>
	por clase social	
	por opción sexual	
	por discapacidad	
	por etnia y/o raza	
	por origen nacional	
<p>... prohibitiva o sancionadora?</p> <p>NO</p>	por incurrir en discriminación por razón de sexo	N
	por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes	N

En Vitoria-Gasteiz, a 6 de junio de 2022

Fdo.: Francisco Pedraza Moreno

DIRECTOR DE EMPLEO E INCLUSIÓN