

INFORME RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY VASCA DE EMPLEO

Se emite el presente informe a solicitud del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco en el ejercicio de la competencia atribuida a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por el artículo 19.6 de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

El informe tiene por objeto verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, y en las Directrices sobre la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, y realizar propuestas de mejora en tal sentido.

El anteproyecto de ley 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 definir 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

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

Verificado el cumplimiento de los trámites formales previstos por la Ley 4/2005 y las Directrices para la realización del Informe de Impacto en Función del Género, respecto del contenido, nos gustaría señalar que se valora positivamente el esfuerzo realizado en la cumplimentación de los apartados y cuestionarios establecidos, realizando un análisis de situación adecuado mediante la recogida, de forma diferenciada, de información sobre

la situación de las mujeres y hombres respecto de las líneas de intervención en materia de empleo.

En el Informe de Impacto remitido se da una descripción general del anteproyecto de ley de modo exhaustivo y correcto. En lo que, a los objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres se refiere, el informe señala *“que establece entre los principios que informarán las políticas públicas de empleo, entre otros, la 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 en función del sexo en el ámbito del empleo, a promover la igualdad en la valoración del trabajo”*.

Asimismo, señala que el art. 6 del anteproyecto de ley recoge que *“será objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo”*.

El análisis de situación aportado en el Informe de impacto, remitido por el Departamento de Empleo, permite realizar un acercamiento bastante detallado a las desigualdades de género y, por tanto, a las causas estructurales que fundamentan dichas desigualdades, que, a nivel general, quedan resumidas en los siguientes epígrafes: mayor tasa de desempleo, la precariedad laboral a través de la temporalidad y la parcialidad en los contratos; la brecha salarial, menor protección social; los estereotipos en función del sexo: 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), entre otros.

Igualmente, el informe aporta información acerca de algunos programas desarrollados por Lanbide-Servicio Vasco de Empleo a lo largo de 2021, debido a su importancia para la formación para el trabajo y su repercusión en la mejora de la empleabilidad de las mujeres. De todas ellas destacamos el Programa de Formación y contratación de mujeres desempleadas en ocupaciones laborales masculinizadas. Este programa se inició de 2021, durante el cual se consiguió poner en marcha cuatro proyectos para formar a 47 mujeres, con 32 contratos comprometidos.

El informe entiende, teniendo en cuenta la situación de las mujeres en el ámbito del empleo es objeto de especial consideración en las políticas públicas vascas de empleo, y a la vista de los datos estadísticos presentados, que el conjunto de iniciativas desarrolladas al amparo del anteproyecto de ley tendrá un impacto positivo en la disminución de las desigualdades de género, coadyuvando a una mejora de la empleabilidad de las mujeres y un avance en la superación de los estereotipos en función del sexo que aún persisten en el mercado laboral.

En este sentido, se hace una valoración positiva de las medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres incorporadas en el contenido de la norma, entre las cuales podemos destacar:

- La definición de Trabajo Digno a efectos del presente anteproyecto de ley y las posteriores normas que la desarrollan se inspira en la realizada por la Organización Internacional del Trabajo y que tiene en cuenta la igualdad de trato y oportunidades para hombres y mujeres: *“Trabajo decente 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 afectan a sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres.”*

- Entre los principios rectores que informan las políticas públicas de empleo, regulado en el artículo 5, está el principio de *“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”*.

Asimismo, el anteproyecto de ley señala que *“en aplicación de estos principios, las políticas de empleo se dirigirán a eliminar los roles estereotipos en función del sexo en el ámbito del empleo, a promover la igualdad en la valoración del trabajo, así como a hacer efectivo lo dispuesto en los artículos 36 a 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres”*

- Igualmente, el artículo 6 del anteproyecto recoge los colectivos de atención prioritaria a quienes se dirigirán las políticas de empleo, así como que 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, siendo objeto de especial consideración la situación de las mujeres en relación con el empleo.

- El artículo 9 recoge que para el desarrollo del derecho a una asistencia personalizada, continuada y adecuada, el cual forma parte de los derechos para mejorar la empleabilidad de las personas, se incorporará la perspectiva de género

- En cuanto a la planificación de las políticas públicas de empleo, la norma señala que en su diseño y ejecución se atenderá a lo dispuesto en la Ley 4/2005.

- Por último, destacar que la norma también recoge que el Instrumento común para la atención y seguimiento permitirá la elaboración de estadísticas sobre la gestión realizada, y en todo caso, el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres.

En definitiva, y tras el análisis y evaluación aportado por el Departamento de Empleo, compartimos la valoración realizada respecto de la contribución positiva que el anteproyecto de ley vasca de empleo puede tener en la reducción y/o eliminación de las desigualdades detectadas y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo, ya que las medidas incorporadas contribuyen a la transformación de las causas estructurales que presenta la integración de la mujer en el mercado de trabajo.

No obstante, en cuanto al contenido de la norma, cabe realizar las siguientes propuestas:

- Para garantizar la calidad de los servicios de la cartera de servicios de la Red Vasca de Empleo es fundamental fortalecer las capacidades profesionales del personal adscrito a cada uno de los servicios, por lo que se considera estratégico y necesario incluir el conocimiento y la formación en igualdad de mujeres y hombres tal y como dispone el artículo 17.1 de la Ley 4/2005, que señala que los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres y perspectiva de género de todo su personal. De este modo, se

harían efectivas las disposiciones contenidas en la ley de igualdad y se garantizaría un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación de todo el personal de los poderes públicos vascos.

- Para el impulso y desarrollo de medidas para la promoción de la igualdad en las empresas, proponemos que en el art. 28 referido a el “Servicio de asesoramiento a empresas” pudiera incluirse de algún modo el “*Apoyo al establecimiento de los Planes de Igualdad en las empresas y medidas de conciliación*”. Como es sabido, la necesidad de establecer planes de igualdad en las empresas surge por la constatación de la discriminación y persistencia de los estereotipos sociales respecto al trabajo de hombres y mujeres. El mantenimiento de modelos rígidos de carrera profesional sigue impidiendo el pleno aprovechamiento de la creatividad, cualificación y capacidades que aportan las mujeres al mundo empresarial. En este sentido, la óptima gestión de las personas y, consiguientemente, la plena incorporación de las mujeres a la vida profesional superando la segregación existente en el mercado laboral y revalorizando el trabajo de las mujeres, supone uno de los factores consustanciales del crecimiento, el empleo y la competitividad.
- Respecto de la inspección de la Red Vasca de Empleo como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales, y su acercamiento a los colectivos más vulnerables, se considera necesario que su ejercicio esté informado también por el *Principio de igualdad*.

Se considera relevante que para el desarrollo del plan de inspección y las programaciones anuales, la actividad inspectora tenga la facultad de aumentar la defensa de las condiciones laborales de los colectivos laborales más vulnerables. En este sentido, las campañas de Inspección de Trabajo que se lleven a cabo deben integrar la perspectiva de género, para lo cual el personal inspector ha de tener formación en materia de igualdad de género en el ámbito laboral y, especialmente, en lo que a desigualdad retributiva se refiere.

Del mismo modo, se considera conveniente facilitar y difundir los resultados de las campañas de inspección llevadas a cabo, de modo que se facilite un mayor conocimiento de la situación diferencial de las condiciones laborales de las mujeres en particular y del resto de los colectivos vulnerables en general.

- Teniendo en cuenta que el diálogo social y la igualdad de género son valores fundamentales y cuestiones transversales para el empleo, se considera relevante fomentar la capacidad de las personas integrantes en la Mesa de Diálogo Social en cuestiones de género, a fin de promover fórmulas orientadas a romper las distintas brechas de género. Del mismo modo, se recuerda que en el nombramiento y designación de las personas que pertenezcan a la misma, deberán garantizar, en todo caso, una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de septiembre de 2022