



INFORME EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GOBERNANZA, INNOVACIÓN PÚBLICA Y GOBIERNO DIGITAL, PEGIPGD 2030.

Justificación

En lo que a la **Ley 4/2005**, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres se refiere:

El **artículo 3**. *Principios generales*.

2. Igualdad de oportunidades.

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

4. Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de 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.

El **Artículo 5**. De la Administración de la Comunidad Autónoma

h) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres que deban hacerse con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma vasca y para toda Euskal Herria.

El **artículo 16**. “Adecuación de las estadísticas y estudios”, señala que “... los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones,



aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

El **artículo 18**, “Disposiciones generales.” señala que “Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”.

Por otro lado, el **I plan de igualdad de mujeres y hombres** de la administración general y sus organismos autónomos recoge entre sus medidas la incorporación de la perspectiva de género tanto en los documentos y planes estratégicos como en los procesos y manuales de gestión de personal:

“EJE 1: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.

Acción 5), revisar y adecuar los sistemas informáticos, registros y bases de datos de los órganos gestores de personal de los departamentos y de los OOAA para poder explotar los datos sobre personas desagregados por sexo y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación generada en la gestión ordinaria del personal.”

Por último, los resultados de un **estudio** realizado por la Universidad Complutense de Madrid, sobre la **brecha digital de género**: 1 “...confirman que, aunque el número de mujeres usuarias

¹ <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0435.pdf>



aumenta más que el de hombres, persiste una brecha de género en el uso regular (al menos una vez a la semana) de Internet

Así, frente a la relativa neutralidad de los usos generales o de relación con la administración pública, los hombres aventajan a las mujeres en intensidad de utilización, tanto del ordenador como de Internet, y sobre todo en los usos de ocio y económicos. Las mujeres, por su parte, dominan los usos de contenido más social, como son los relacionados con el empleo, la salud y la formación.

Se vuelve a constatar la presencia de la segunda brecha digital de género, determinada no ya por el acceso, sino por el grado de uso efectivo (e-inclusión) de las TIC. La desventaja femenina en la intensidad de uso TIC es clara a este respecto (página 8)

- La primera brecha digital de género aparece en el acceso a la tecnología (carácter cuantitativo).
- La segunda en la utilización que se hace de ella y marca el grado de incorporación efectiva a la misma (de mayor alcance y de carácter cualitativo).
- Finalmente, todo indica que existiría una tercera brecha digital de género, circunscrita al uso de los servicios TIC más avanzados (también de carácter cualitativo y de gran importancia para la evolución de las dos anteriores)". (página13)

Por otro lado, se señala que, "si hubiéramos de elaborar el perfil de la persona no usuaria de estas TIC, y por tanto "atrapada" en la primera brecha digital, se caracterizaría por su edad avanzada, un bajo nivel formativo, por ser pensionista o ama de casa, que vive sola (o al menos no en familia) y, por supuesto, por ser mujer". (página 27)

Propuestas

- Principio de Igualdad de Oportunidades

Siendo uno de los objetivos del PEGIPGD el de situar a las personas en el centro de las políticas públicas y por otro lado, el de la transformación hacia una administración digital; y teniendo en cuenta que son las mujeres mayores y con menos recursos las que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, se recomienda realizar un diagnóstico sobre la brecha digital de género en Euskadi con el fin de identificar las dificultades de la ciudadanía en esta transformación digital y, dotarles de herramientas que les permitan participar en igualdad de condiciones.



- **Utilización de un lenguaje no sexista.**

El lenguaje es un sistema de comunicación de los seres humanos que sirve para representar la sociedad y cultura en la que vivimos. La utilización de un lenguaje no sexista supone avanzar en el compromiso que a nivel institucional se viene asumiendo. La Administración Pública Vasca debe de utilizar un lenguaje inclusivo tanto en el plan estratégico, así como en los mensajes e imágenes que vayan dirigidos a la ciudadanía.

Para ello, se proponen algunos ejemplos:

- la utilización de términos genéricos o abstractos que incluyan a mujeres y hombres (ciudadanía, personas usuarias, ministerio de telecomunicaciones, colaboración con terceras personas ...),
- el uso del femenino y masculino (los y las pacientes).
- así como el uso de pronombres (a quien le interese el uso...)

- **Integración de la perspectiva de género.**

La aplicación del **mainstreaming** de género conlleva la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración y evaluación de todas las políticas y actuaciones públicas. Esta dimensión de género tiene que estar presente no solo en un capítulo, sino, de forma transversal en todos los ejes del PEGIPGD.

De esta manera, aunque en el apartado 5.7.2. "Indicadores y cuadro de mando" se señala que se procederá a desagregar indicadores por sexo y que se incluirán indicadores de género, se recomienda hacer referencia a estos también a lo largo del plan.

El resto de sugerencias se encuentran en el apartado de anexos.

En lo referente al capítulo 3.4.2. Igualdad de mujeres y hombres (pág. 105)

Algunas conclusiones del diagnóstico en relación con la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General de la CAE apuntan a que:

- La Administración pública vasca está feminizada.

Es cierto que la administración pública vasca está feminizada, sin embargo, sería necesario matizar algunos aspectos: Según el diagnóstico sobre la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la Administración General de la CAE, realizado para la posterior elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la AG y OOAA (2014), "el aumento de las mujeres en la administración pública ha ido creciendo progresivamente, en parte, por una mayor presencia de mujeres en el mercado laboral. Aun siendo mayoritariamente mujeres, existe segregación ocupacional vertical, ya que a medida que se asciende a los puestos más



altos disminuye el porcentaje de mujeres. En concreto, las funcionarias de carrera están infrarrepresentadas en los puestos de jefatura y se reproduce tanto en departamentos como en Organismos Autónomos”. Según los datos estadísticos de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi el organismo donde hay menor número de mujeres es en la ertzaintza, siendo éste de un 13.2%.²

- Las mujeres tienen mayor inestabilidad laboral, con el consiguiente impacto negativo en el desarrollo de su carrera profesional.

Según los datos extraídos del Diagnóstico para la elaboración del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus OOAA, esta inestabilidad está relacionada directamente con la mayor temporalidad. “Las mujeres están sobrerrepresentadas entre el personal temporal de la AG y sus OOAA, tanto en el personal funcionario (66% frente al 34%), como en el temporal laboral (64,8% frente al 35,2%)”.

- Las mujeres cobran menos que los hombres.

No porque haya una discriminación salarial sino porque, incluso cuando pueden elegir, optan, con frecuencia, por puestos de menor categoría y sueldo.

Para saber si existe discriminación salarial se debería de realizar primero un diagnóstico, ya que habría que analizar varios factores, no solo el salario. Por otro lado, existen varias causas que explican por qué muchas veces las mujeres optan por empleos de menor remuneración: dificultad para la conciliación familiar, falta de referentes, autoestima, etc. Según los datos extraídos del diagnóstico del I Plan para la Igualdad de la AG y OO.AA., “existe brecha salarial de género. Por igual retribución a trabajos de igual valor no nos referimos a que una mujer cobre menos salario que un hombre en el mismo puesto de trabajo, ya que este supuesto sería discriminación directa, que evidentemente no existe en esta administración, sino que nos referimos a que en la valoración de puestos de trabajo puedan existir sesgos de género que supongan una discriminación indirecta, producto de varios factores, entre los que cabría destacar la segregación ocupacional, las medidas de conciliación feminizadas, y otras causas”.

² https://www.euskadi.eus/web01-s2jusap/es/contenidos/estadistica/jusap_ooee_psadsexo/es_def/index.shtml



ANEXO

F. Proactividad

“...con lenguaje claro e inclusivo...” pág. 25

“Personalizar los servicios públicos digitales teniendo en cuenta el género: hacia un modelo de la ciudadanía 360º. pág. 26

A. Gobierno digital en crecimiento

- La alfabetización digital teniendo en cuenta las diferencias en el acceso entre mujeres y hombres pág. 30

D. Hacia un gobierno digital centrado en datos

- Dominar la economía y la política de la gobernanza y gestión de los datos con un enfoque de género, transversal y global pág. 32

E. Capacidades para la transformación digital

- Desarrollar las capacidades a nivel social para salvar las brechas digitales de género, edad, condición económica..., y no dejar a nadie atrás pág. 35

“...incorporando el lenguaje sencillo e inclusivo” pág. 62

Compromiso 149. Promover una administración renovada y digital, con recursos humanos consolidados y formados.

Iniciativa 1. Aprobar una “ley de empleo público vasco” que reduzca las altas tasas de interinidad de la administración pública vasca, y que favorezca las medidas de conciliación y corresponsabilidad, pág. 63

“...digitalización de manera que se reduzca la brecha digital de género, generacional, económica..., en la sociedad. pág. 69

Lakuan, 2021ko irailaren 22an.