

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE NORMA FORAL DE GOBIERNO, ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA.

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

1.1.- Título de la disposición de carácter general.

Anteproyecto de norma foral de gobierno, organización y régimen jurídico de la Diputación Foral de Álava.

1.2.- Contexto legislativo.

En relación con la valoración del impacto de género se ha de referir someramente como antecedente que diversas Organizaciones internacionales, han reconocido la transversalidad de la igualdad de género (*gender mainstreaming*) que conlleva la adopción de una pléyade de medidas, políticas y actuaciones en diferentes ámbitos muy diversos.

Dentro del plano europeo, diversos preceptos recogen el principio de igualdad de mujeres y hombres, y, sin ánimo de ser exhaustivo, se trae a colación, de una parte, el artículo 8 TFUE (antiguo artículo 3, apartado 2, TCE) que dispone que “*en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.*”; previendo, su artículo 153.1º, i-j TFUE, que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados Miembros respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en relación con las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, y a la lucha contra la exclusión social, entre otras. De otra parte, el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, bajo el epígrafe “*Igualdad entre hombres y mujeres*”, dice que:

“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.”

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.”

Sentado cuanto precede, con la aprobación del [Cuarto Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres \(1996-2000\)](#), se reconoce explícitamente la transversalidad del principio y la subsidiariedad del mismo; y ya con el cambio de milenio, la Comisión europea crea una estrategia denominada “[Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres \(2001-2005\)](#)” que consolida el principio de intervención proactiva o *mainstreaming* y la integración de la perspectiva de género, apuntalando el carácter transversal y estableciendo los pilares de dicha estrategia en la igualdad



en la vida económica, la participación y representación, la igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales, la igualdad en la vida civil y la promoción de cambios de roles y estereotipos en relación con la igualdad. Le han sucedido diversas Directivas, y planes estratégicos que han ido avanzando progresivamente hasta las políticas actuales.

En la actualidad, la estrategia vigente en la Unión Europea denominada “[Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025](#)” tiene como objetivos fundamentales poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política.

Sin perjuicio de lo anterior, el programa “[Legislar Mejor](#)” de la Unión Europea, que hace suyos (entre otros) los objetivos de la [Agenda 2030](#), entre los cuales se encuentra el de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y establece como un mecanismo útil el de las [evaluaciones de impacto](#), a los efectos de observar cuando una iniciativa tendrá repercusiones económicas y sociales (entre otras) significativas.

Una vez hecha la mención anterior, se ha de poner de relieve, que la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género se sustenta en un triple mandato normativo: estatal, autonómico y foral.

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), de ámbito estatal, aborda en su [artículo 4](#) “*la integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas*”, y en su [artículo 15](#) señala que “*el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos*”.

Por su parte, la [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento Vasco](#) -actualmente renombrada como *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres* -en adelante, LIMH-, según establece el artículo 1 de la [Ley 1/2022, de 3 de marzo](#), dispone, en el Capítulo IV, medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa (artículos 18-22), recogiendo en el artículo 19.1 la obligatoriedad de evaluar el impacto potencial en cuanto a la situación de mujeres y hombres con el fin de eliminar las desigualdades y promover la igualdad.

Además de lo anterior, la Diputación Foral de Álava en el artículo 14.4 del Anexo I del [Decreto Foral 29/2017, del Consejo de Gobierno Foral de 23 de mayo, que aprueba el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general, las guías para la elaboración de los informes de impacto normativo y de impacto de género y las directrices de técnica normativa](#) -en adelante, DF 29/2017-; establece que el informe de evaluación previa de impacto en función del género “*deberá acompañar a los anteproyectos de norma foral, a los proyectos de decretos forales y a los de decretos forales del Consejo de Gobierno Foral salvo los de estructura orgánica y funcional*”. Para facilitar dicha elaboración incluye en su Anexo III una *Guía para la elaboración del informe de impacto de género*, que resume a su vez el contenido de la *Guía*



para la evaluación de impacto de género de la normativa, publicada por la propia Diputación Foral de Álava.

Además de ello, el marco programático constituido por el [IV Plan Foral para la igualdad de Mujeres y Hombres en Álava \(2016-2020\)](#) fija entre los objetivos de una de las líneas estratégicas del eje de Buen Gobierno: “*garantizar que los actos y procedimientos administrativos tengan un impacto positivo en la igualdad*”. El logro de este objetivo queda garantizado por la “*regulación de la elaboración de los informes de impacto de género en la normativa foral*” (medida BG 3.1), que se concreta en el [DF 29/2017](#), y por el compromiso explícito de incorporar progresivamente la perspectiva de género en los procedimientos comunes de trabajo (BG 3.4), dentro de los cuales se encuentra la elaboración de informes de evaluación de impacto de género de la normativa.

1.3.- Órgano emisor, objeto del informe y órgano a quién se remite.

El Servicio de Desarrollo Normativo y Relaciones con las Juntas Generales emite el presente informe al objeto de evaluar el impacto de género del anteproyecto de norma foral de gobierno, organización y régimen jurídico de la Diputación Foral de Álava, y lo envía al Servicio de Igualdad, órgano de verificación, con la finalidad de que éste realice las observaciones pertinentes y las remita al Servicio de Desarrollo Normativo para su modificación, si fuera necesario, con objeto de garantizar un **impacto de género positivo** tras la aprobación del anteproyecto.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA DISPOSICIÓN.

Para identificar la pertinencia de género, se ha de poner de relieve si tiene incidencia en las personas; si afecta al acceso, uso o control de los recursos; si reproduce estereotipos y mantiene roles de género; y si puede influir en la igualdad de mujeres y hombres.

Siguiendo estas pautas, se ha identificado que, si bien la nueva norma foral proyectada no afecta a la ciudadanía de forma directa y particular, siendo una norma de organización y régimen jurídico de la Diputación Foral, sí que se muestra una incidencia con respecto a los siguientes puntos:

2.1.- Utilización de un lenguaje inclusivo.

La denominación “*Consejo de Gobierno Foral*” en sustitución de “*Consejo de Diputados*” se produjo por imperativo de la disposición adicional cuarta de la [Norma Foral 1/2017, de 8 febrero, de transparencia, participación ciudadana y buen gobierno del sector público del Territorio Histórico de Álava](#), y supuso un avance significativo en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo dentro de la Diputación, manteniéndose en la actualidad el mismo.

Igualmente, en la norma proyectada se utiliza el femenino y el masculino, en ese orden, para designar conjuntamente a la “*diputada o diputado general*” – Capítulo II-, las personas “*tenientas o tenientes de diputada o diputado general*” -artículos 4.2,15.1. f, 16.4, 17, 18.2, 19 y 20- , las “*diputadas y diputados forales*”, la “*diputada foral secretaria o diputado foral*



secretario del Consejo” -artículos 4.3, 11.1, 11.2, 15.1.g- y a las “directoras o directores” – Título III-.

La utilización de ambos géneros frente a la utilización del masculino como género que engloba en la referencia a mujeres y hombres, de acuerdo al mandato recogido en el [artículo 18.4 LIMH](#), que preceptúa lo siguiente:

“4. Los poderes públicos vascos deben hacer un uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.”

En relación con el orden preferente al género femenino existen ejemplos en derecho comparado de su utilización. Así, podemos traer a colación la [Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del gobierno de navarra y de su presidenta o presidente](#).

Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que existen otros ejemplos en derecho comparado de la utilización de un orden indistinto a lo largo del texto legal, e incluso acudiendo a otras fórmulas genéricas (v.gr. “*persona titular de la presidencia*” para referirse a la presidenta o presidente) como, por ejemplo, el [Decreto Legislativo 1/2022, de 6 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Presidente o Presidenta y del Gobierno de Aragón](#). No obstante, se considera más adecuada una utilización constante del orden establecido -primero el género femenino y luego el masculino- en aras a facilitar una lectura íntegra del texto normativo dando una coherencia permanente al mismo; y que, salvo mejor criterio, resulta más acorde con los propósitos de la LIMH – Punto III de la Exposición de Motivos-.

2.2- Presencia equilibrada de mujeres y hombres e integración de la perspectiva de género en la actividad administrativa.

Los [artículos 3.9, 23.1 LIMH](#), entre otros, recogen el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

En nuestro ámbito foral, ya desde la [Norma foral 10/2018, de 11 de julio, reguladora del ejercicio del cargo público foral](#) se estableció la obligación de que en el nombramiento de las diputadas y diputados forales ha de atenderse al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Dicho contenido, tiene también cabida en la norma foral proyectada, que incide en el respeto a dicho principio, no solo de forma directa en la medida en que, de forma expresa, se cita el mencionado principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las diputadas y los diputados forales -artículo 23.2-; sino también de manera indirecta, toda vez que la promoción de la igualdad para las mujeres y hombres viene a configurarse como un principio, que junto a otros, como los de jerarquía, simplicidad y claridad, o transparencia, rigen y presiden la organización administrativa de la Diputación Foral, calando, por tanto, en la delimitación y configuración de sus estructuras organizativas.



De igual modo y manera el principio de igualdad para las mujeres y hombres y erradicación de la violencia machista contra las mujeres se incluye en el artículo 49 de la norma foral proyectada como un principio de la actuación de la Diputación Foral, ahondando así en la integración de la perspectiva de género en la que hace hincapié la segunda de las modificaciones de la Ley 4/2015, de 18 de febrero, operada por la Ley 3/2022, citada antes.

La inclusión de dichos principios tanto en la organización como en la actividad que se desarrolla por la Diputación Foral supone una garantía en cuanto a su observancia, debiéndose procurar en todo momento su aplicación.

2.3- Diseño organizativo.

En mérito a lo anteriormente expuesto, la Norma Foral proyectada regula la naturaleza, la composición, situaciones y competencias que tienen como destinatarias finales a todas las personas físicas que ostenten el cargo de diputada o diputado general, un cargo de diputada o diputado foral, a las personas que ejercen cualquier dirección de la diputación foral, así como al resto de personas a quienes potencialmente pudieran resultar afectadas por la norma.

Por lo tanto, con carácter general, la Norma Foral proyectada tiene como público destinatario final a mujeres y hombres e influye en el acceso y control de los recursos, por lo que resulta ser **PERTINENTE AL GÉNERO**.

3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA DISPOSICIÓN.

3.1.- Identificación de los mandatos normativos.

Más allá de los previamente identificados con anterioridad, de conformidad con el [artículo 19.1 LIMH](#), se exige la evaluación del impacto potencial en cuanto a la situación de mujeres y hombres con el fin de eliminar las desigualdades y promover la igualdad.

Asimismo, el [artículo 19.2 de la misma Ley](#), señala que, en función de la evaluación de impacto realizada, en el anteproyecto de norma se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.

A mayor abundamiento, ha de traerse a colación el mandato ya citado recogido en el artículo 14.4 del Anexo I del [DF 29/2017](#).

3.2.- Identificación de desequilibrios y desigualdades de género.

Respecto de la presente norma proyectada, se estima que puede tener una incidencia positiva en los roles de género, puesto que determina en cierta medida un equilibrio de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones de la Diputación.



La propuesta normativa afecta a un colectivo que en el momento actual lo conforman 30 personas y a aquellas que en el futuro sustituyan a los actuales miembros del Consejo de Gobierno, diputadas y diputados forales, y directoras y directores.

Este anteproyecto de norma tendrá efectos en el desempeño de sus funciones, en el acceso a recursos económicos y en sus condiciones de vida, pero en lo relativo a las consecuencias concretas de esta iniciativa no hay datos que permitan un análisis de la situación individual de las mujeres y hombres que actualmente ocupan esos cargos, ni de los que en el futuro lo harán por lo que en principio no se puede concluir de qué manera afectará a las mujeres y hombres.

En todo caso, atendiendo al ámbito subjetivo de aplicación de la norma proyectada, a continuación, se ofrecen los siguientes datos, que posteriormente se desagrega por cargo y sexo, sobre nombramientos de mujeres y hombres integrantes del Consejo de Gobierno Foral y las directoras y directores afectadas por la norma:

1. Diputado General. Ramiro Gonzalez Vicente, nombrado por [Acuerdo del pleno de las Juntas Generales de Álava de fecha 4 de julio de 2019 para la elección del Diputado General de Álava.](#)
 - Directora de Gabinete y Comunicación: María Elena Ferreira Sebastián. Nombrada por [Acuerdo 514/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 2 de agosto.](#)
 - Directora de Euskera y Gobierno Abierto: Lexuri Ugarte Aretxaga. Nombrada por [Acuerdo 515/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 2 de agosto.](#)
 - Directora de Igualdad y Derechos Humanos: Ainhoa Campo Arenaza. Nombrada por [Acuerdo 629/2020, del Consejo de Gobierno Foral de 9 de diciembre.](#)
 - Director de Áreas Estratégicas: José Luis Cimiano Ruiz. Nombrado por [Acuerdo 517/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 2 de agosto.](#)
2. Primera teniente diputado general de Álava y diputada foral de desarrollo económico, innovación y reto demográfico: M.^a Pilar García de Salazar Olano. Nombrada por [Decreto Foral 325/2019, del Diputado General, de 5 de julio.](#)
 - Director de Desarrollo Económico e Innovación: Javier Hernando García. Nombrado por [Acuerdo 585/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 24 de septiembre.](#)
 - Director de Reto Demográfico: Iñaki Guillerna Saenz. Nombrado por [Acuerdo 586/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 24 de septiembre. Aprobar el nombramiento de don Iñaki Guillerna Saenz como director de Reto Demográfico.](#)



3. Segunda teniente diputado general y diputada foral de fomento del empleo, comercio y turismo y de administración foral: Cristina González Calvar. Nombrada por [Decreto Foral 325/2019, del Diputado General, de 5 de julio.](#)
 - Director de Función Pública: Adolfo Lander Vera. Nombrado por [Acuerdo 862/2016, del Consejo de Diputados de 20 de diciembre.](#)
 - Director de Servicios Generales: Javier Mardones Gómez-Marañón. Nombrado por [Acuerdo 522/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 2 de agosto.](#)
 - Director de Fomento del Empleo, Comercio y Turismo: Juan Felipe García Miravalles. Nombrado por [Acuerdo 81/2020, del Consejo de Gobierno Foral de 18 de febrero. Aprobar el nombramiento de don Juan Felipe García Miravalles como Director de Fomento de Empleo, Comercio y Turismo.](#)

4. Diputada foral de hacienda, finanzas y presupuestos: Itziar Gonzalo de Zuazo. Nombrada por [Decreto Foral 325/2019, del Diputado General, de 5 de julio.](#)
 - Directora de Hacienda: María José Perea Urteaga. Nombrada por [Acuerdo 797/2019, del Consejo del Gobierno Foral de 10 de diciembre.](#)
 - Director de Finanzas y Presupuestos: Eduardo López de Aguilera Díaz. Nombrado por [Acuerdo 592/2019, del Consejo de Gobierno Foral 24 de septiembre.](#)

5. Diputada foral de equilibrio territorial: Irma Basterra Ugarriza, nombrada por [Decreto Foral 325/2019, del Diputado General, de 5 de julio.](#)
 - Director de Equilibrio Territorial: Jesús María Guinea Díaz de Otalora. Nombrado por [Acuerdo 596/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 24 de septiembre.](#)

6. Diputado foral de infraestructuras viarias y movilidad: Carlos Ibarlucea Martínez. Nombrado por [Decreto Foral del Diputado General 92/2022, de 15 de marzo.](#)
 - Director de Infraestructuras Viarias: Ferran Solé i Pallejà. Nombrado por [Acuerdo 194/2022, del Consejo de Gobierno Foral de 29 de marzo.](#)
 - Directora de Movilidad y Transportes: Patricia Pérez Aguirre. Nombrada [Acuerdo 530/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 2 de agosto.](#)

7. Diputado foral de políticas sociales: Emilio Sola Ballojera. Nombrado por [Decreto Foral 325/2019, del Diputado General, de 5 de julio.](#)



- Directora de Servicios Sociales: Ana Belén Otero Miguélez. Nombrada por [Acuerdo 602/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 24 de septiembre.](#)
 - Director de Innovación, Sistemas de Gestión y Evaluación: Iñaki Artaza Artabe. Nombrado por [Acuerdo 80/2021, del Consejo de Gobierno Foral de 23 de febrero.](#)
8. Diputado foral de agricultura: Eduardo Aguinaco López de Suso. Nombrado por [Decreto Foral 325/2019, del Diputado General, de 5 de julio.](#)
- Directora de Agricultura: María Asunción Quintana Uriarte. Nombrada por [Acuerdo 143/2017, del Consejo de Gobierno Foral de 14 de marzo.](#)
9. Diputada foral de cultura y deporte: Ana María del Val Sancho. Nombrada por [Decreto Foral 325/2019, del Diputado General, de 5 de julio.](#)
- Directora de Cultura: María Inmaculada Sánchez Arbe. Nombrada por [Acuerdo 494/2019, del Consejo de Gobierno de 23 de julio.](#)
 - Directora de Deporte: Ana Rosa López de Uralde Gómez. Nombrada por [Acuerdo 494/2020, del Consejo de Gobierno Foral de 20 de octubre.](#)
10. Diputado foral de medio ambiente y urbanismo: José Antonio Galera Carrillo. Nombrado por [Decreto Foral 325/2019, del Diputado General, de 5 de julio.](#)
- Directora de Medio Ambiente y Urbanismo: María Natividad López de Munain Alzola. Nombrada por [Acuerdo 509/2019, del Consejo de Gobierno Foral de 30 de julio.](#)

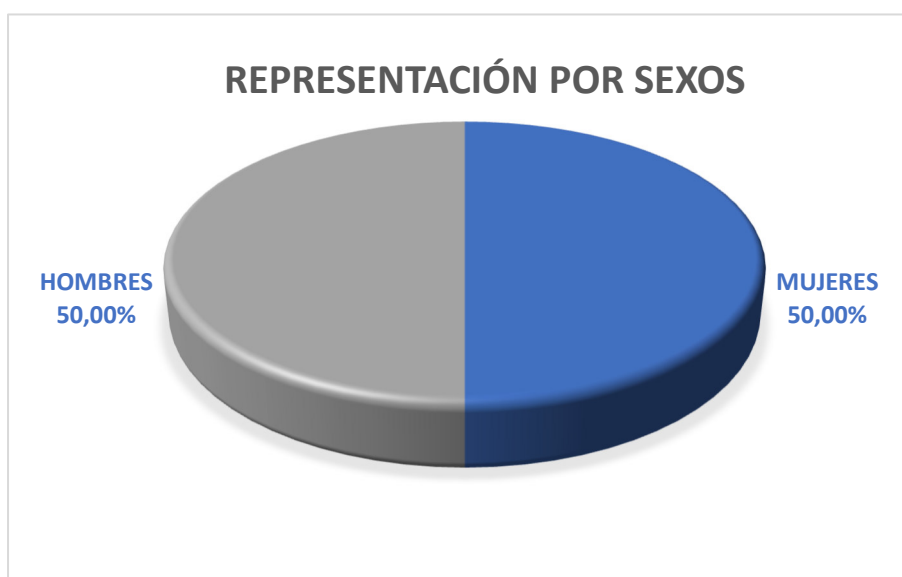
Actualmente, el Consejo de Gobierno Foral lo conforman: el diputado general, 5 diputadas forales y 4 diputados forales. Asimismo, existen 20 direcciones, de las cuales 10 se ocupan por mujeres y 10 por hombres.

	Cargos ocupados por mujeres	Cargos ocupados por hombres	Total
Consejo de Gobierno Foral	5	5	10
Direcciones	10	10	20
Totales	15	15	30
Porcentaje	50,00%	50,00%	100%

Diputatu Nagusiaren Saila
Departamento de Diputado General

Araubidezko Garapena eta Biltzar
Nagusiekiko Harremanak
Servicio de Desarrollo Normativo y
Relaciones con las Juntas Generales

Probintzia plaza
01001 Vitoria-Gasteiz
Tel. 945 18 18 18
Fax: 945 18 19 49



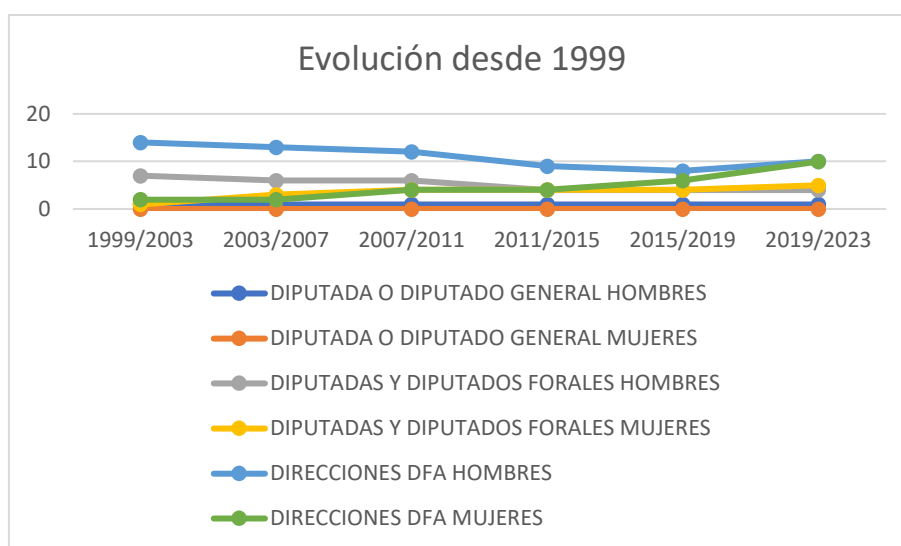
La realidad descrita no refleja desigualdades derivadas de brechas de género y tampoco los nombramientos que se han enumerado en los párrafos anteriores muestran una segregación vertical ya que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3, apartado 9 de la *Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres*, se ha obtenido una representación equilibrada de ambos sexos llegando, inclusive, a la paridad. En términos genéricos se ha dado un paso fundamental hacia la democracia paritaria, ya que ninguno de los dos sexos tiene una representación desproporcionada en comparación con el otro, más bien todo lo contrario; concretamente, la representación de mujeres queda en un 50% y el sexo masculino está representado en un 50%.

A diferencia de legislaturas anteriores, no se ha optado por más hombres en los puestos de dirección, segregación que ponía de manifiesto un desequilibrio a favor de los hombres en los puestos de toma de decisiones y situaba a las mujeres en una posición de desventaja y subordinación. La evolución hasta obtener una representación equilibrada en el sector público foral es una novedad respecto a legislaturas anteriores que se puede observar en los siguientes cuadros:



Evolución desde 1999 ¹

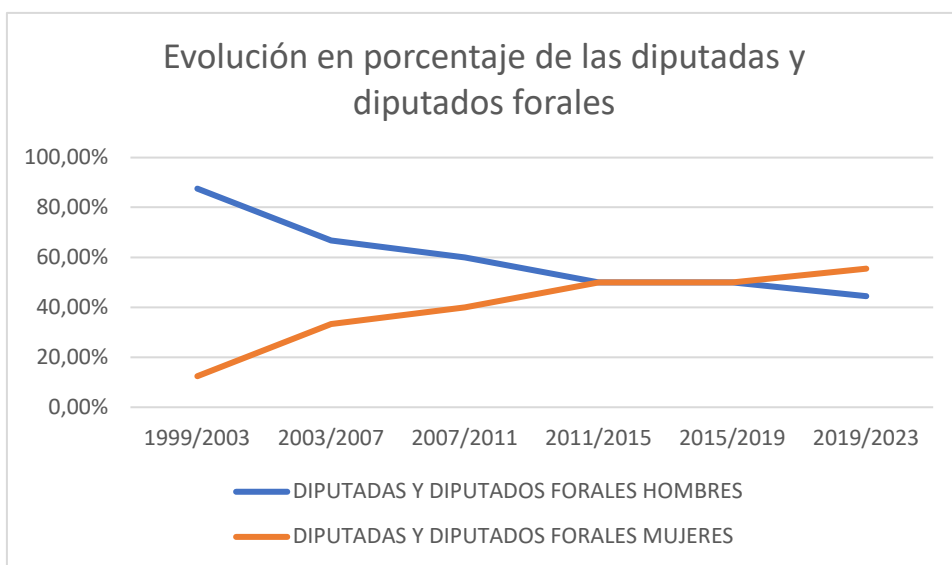
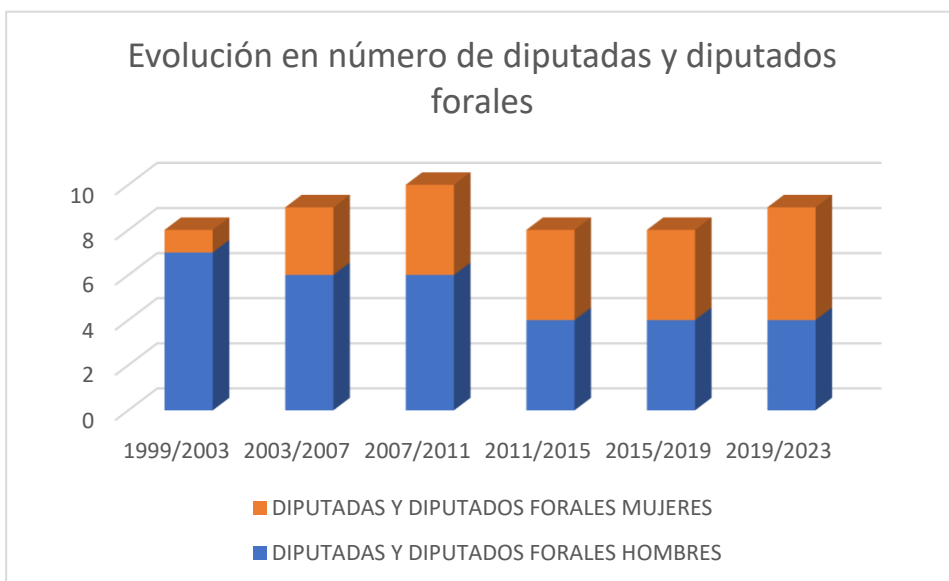
		<u>1999/2003</u>	<u>2003/2007</u>	<u>2007/2011</u>	<u>2011/2015</u>	<u>2015/2019</u>	<u>2019/2023</u>
DIPUTADA O DIPUTADO GENERAL	HOMBRES	1	1	1	1	1	1
	MUJERES	0	0	0	0	0	0
DIPUTADAS Y DIPUTADOS FORALES	HOMBRES	7	6	6	4	4	4
	MUJERES	1	3	4	4	4	5
DIRECCIONES DFA	HOMBRES	14	13	12	9	8	10
	MUJERES	2	2	4	4	6	10



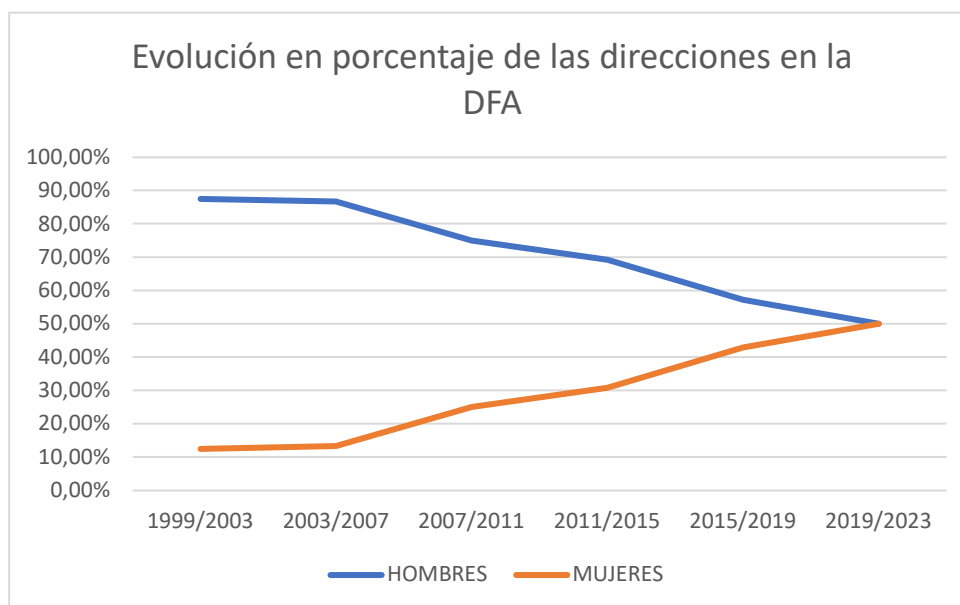
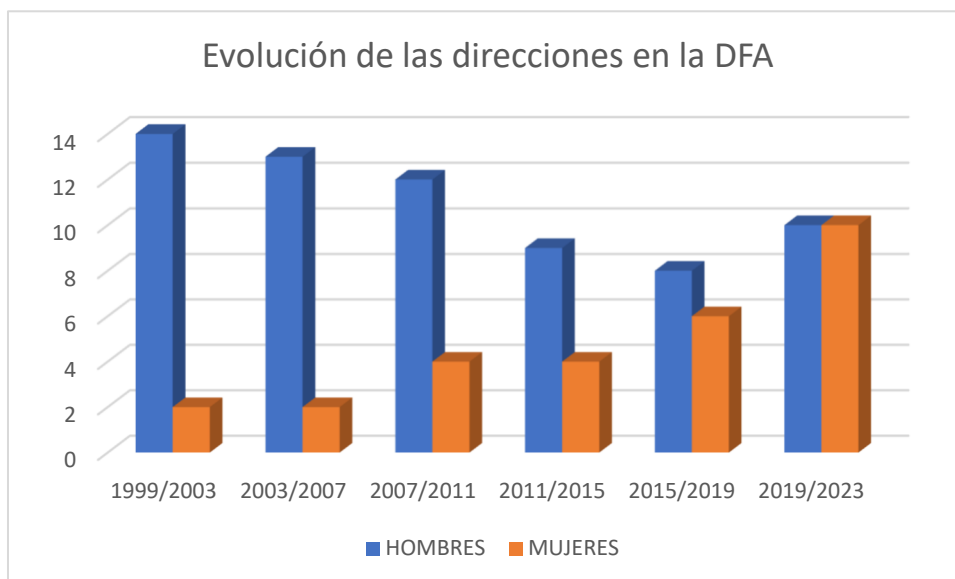
Si observamos la tabla y el gráfico, podemos ver, de forma global, una favorable evolución desde el prisma de la igualdad, hasta tal punto que las mujeres han ido escalando puestos que implican toma de decisiones en la más alta escala foral.

Se exceptúa el cargo de diputada o diputado general, designado por las Juntas Generales, en los que no existe evolución al respecto por cuestiones obvias. Si bien, en cuanto a las diputadas y diputados forales se ha pasado de una única mujer en la legislatura 1999-2003 a cinco a día de hoy (2019-actualidad) respecto de un potencial máximo de diez, de forma que la evolución es sumamente positiva. Lo anterior se evidencia en el gráfico adjunto:

¹ NOTA: en los supuestos en los que dos o más personas de distinto sexo han ocupado sucesivamente, en la misma legislatura, un mismo cargo público foral se ha tenido en cuenta, a efectos de los datos recogidos en esta tabla, el sexo de la persona que estuvo más tiempo en ese puesto.



En idéntico sentido se ha de concluir si atendemos a la progresión en las direcciones. Se ha pasado de ocupar 2 direcciones de 16 en la legislatura 1999-2003 a 10 de 20 en la presente legislatura, lo que en términos porcentuales supone pasar de tener un peso en las direcciones de un 12,50 % a un 50%, esto es, se ha conseguido llegar a la paridad dentro de este grupo, lo cual es un logro más que destacable.



3.- Grado de respuesta de la disposición ante esas desigualdades y valoración del impacto.

En atención a todos los datos anteriormente expuestos, mediante un ejercicio de extrapolación, y sin tener disponible con carácter inmediato datos estadísticos más concretos se ha de poner de relieve que, pese a que la realidad descrita no refleja desigualdades derivadas de brechas de género ni en los nombramientos, la norma foral proyectada sí puede llegar a tener un impacto de género favorable no sólo por la utilización del lenguaje inclusivo, sino, porque, además de ahondar en el principio representación equilibrada que debe presidir los nombramientos de las



diputadas y diputados forales, incidiendo en la participación de las mujeres en los órganos y cargos de toma de decisiones, a fin de propiciar de forma directa mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres, incide en otras realidades que sin duda contribuyen a lograr la igualdad de mujeres y hombres.

Desde esa perspectiva, no hay que olvidar que la mejor forma de expresar y reflejar cómo es nuestra sociedad es a través del uso del lenguaje. Así, tal y como consta en la Guía de la Diputación Foral de Álava *“Hacia un uso no sexista del lenguaje”*, *“el lenguaje es un instrumento privilegiado para la creación, consolidación y mantenimiento de modelos de comportamiento.”*

Y añade que:

“El lenguaje como discurso no sólo constituye un universo de signos que sirve como instrumento de comunicación o soporte de pensamiento. Es interacción y un modo de producción social. No es neutral, ni inocente, en la medida en que está vinculado a una intencionalidad, y tampoco natural, de ahí su lugar privilegiado de manifestación de la ideología.”

Igualmente dispone que:

“La utilización sexista del lenguaje es uno de los factores más sutiles de discriminación, tanto que incluso es difícil percatarse de ello. Mentalmente se acepta como válido porque así se ha escrito o hablado “desde siempre”.”

En este sentido, en la vigente Norma Foral 52/1992, de 18 de diciembre, la denominación del máximo órgano de gobierno de la Diputación, consta *“Consejo de Diputados”*, *“Diputado General”*, *“Diputados forales”*, *“Directores”*, utilizando el género masculino para referirse a los dos géneros, no resultando acorde con el cumplimiento efectivo del principio de igualdad determinado en la legislación.

Al respecto, y en lo concerniente al Consejo de Gobierno Foral, ya en la disposición adicional cuarta de la [Norma Foral 1/2017, de 8 febrero, de transparencia, participación ciudadana y buen gobierno del sector público del Territorio Histórico de Álava](#), se modifica la denominación del máximo órgano colegiado de gobierno de la Diputación Foral de Álava que pasa a denominarse *“Consejo de Gobierno Foral”*. De suerte que se entiende que en los textos de la normativa foral todas las menciones a *“Consejo de Diputados”* quedaron sustituidas por *“Consejo de Gobierno Foral”*. Posteriormente, la [Norma Foral 10/2018, de 11 de julio, reguladora del ejercicio del cargo público foral](#), en su artículo 18.2.k incluyó entre el código de conducta la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Es por ello, que se han adecuado los términos empleados utilizando el femenino y posteriormente el masculino para englobar a ambos sexos, no sólo en lo que al Consejo de Gobierno Foral respecta, en el cual, a día de hoy, no existen desigualdades derivadas de brechas



de género al estar conformado por cinco mujeres y cinco hombres; sino también respecto de la diputada o diputado general, las diputadas o diputados forales, y las directoras y directores.

Así las cosas, el anteproyecto de Norma Foral, en cumplimiento del mandato normativo vigente en materia de género, es respetuoso con el principio de igualdad entre hombres y mujeres, cuida su lenguaje desde la perspectiva de género, ayuda a eliminar estereotipos de género. Asimismo, contribuye a visualizar a la mujer y equilibrar la participación de mujeres y hombres en los órganos directivos y en el Consejo de Gobierno Foral, incidiendo aún más si cabe en la integración sistemática del principio de igualdad y erradicación de la violencia machista contra las mujeres, incluyéndolo expresamente como principio rector e inspirador de la organización administrativa y de la actividad administrativa.

En conclusión, se aportan, por tanto, mecanismos concretos para la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres garantizando un impacto positivo.

4. CONTENIDO QUE LA DISPOSICIÓN INCORPORA O DEBE INCORPORAR PARA GARANTIZAR UN IMPACTO POSITIVO.

En conclusión:

1. El contenido de la norma foral supone un avance en materia de igualdad al introducir el lenguaje inclusivo en el texto normativo, así como al incidir en la provisión de los cargos públicos afectados en base a criterios de igualdad y ahondar en la integración de la perspectiva de género, de manera transversal, configurando el principio de igualdad de mujeres y hombres y de erradicación de la violencia machista, como un principio sobre el que pivota la organización administrativa y la actividad administrativa de la Diputación Foral.
2. El presente anteproyecto de norma foral no es susceptible de causar ningún tipo de discriminación por razón de género ni conlleva una diferencia de trato entre hombres y mujeres.
3. A mayor abundamiento, potencialmente puede incidir positivamente en la eliminación de desigualdades y el acceso a cargos que implican toma de decisiones.
4. Es respetuoso con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.



Vitoria-Gasteiz, a 3 de noviembre de 2022.
Vº Bº

Ainara Vidal Zugasti
Araubide Garapenerako
eta Batzar Nagusiekiko Harremanetarako
Zerbitzuburua
Jefa Servicio Desarrollo Normativo
y Relaciones con JJGG

Rodrigo Zamora Almeida
Técnico Letrado
Servicio Desarrollo Normativo
y Relaciones con JJGG.