



INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE NORMA FORAL QUE REGULARÁ EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LOS MIEMBROS DE LAS CORPORACIONES LOCALES.

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

1.1.- Título de la norma jurídica.

Proyecto de Norma Foral que regulará el régimen retributivo de los miembros de las Corporaciones Locales.

1.2.- Contexto legislativo.

La elaboración de los informes de evaluación de impacto de género se sustenta en el 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, en el capítulo dedicado a las medidas para promover la igualdad en la normativa y actividad administrativa (artículos 18-22), recoge 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 **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**, 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.

De esta manera se da respuesta al marco programático constituido por el IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava (2016-2020), que 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 Administración Local del Departamento de Desarrollo Económico y Equilibrio Territorial emite el presente informe con el fin de evaluar el impacto de género del proyecto de norma foral cuyo objeto es la aprobación de la regulación del régimen retributivo de los miembros de las Corporaciones Locales.

Asimismo, se ha remitido el presente informe al Servicio de Igualdad, órgano de verificación, para que este realice las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al Servicio de Administración Local para su modificación, en caso de que fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la disposición.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DEL PROYECTO DE NORMA FORAL.

El objeto del proyecto de Norma Foral es la regulación del régimen retributivo de los miembros de las Corporaciones Locales. Por afectar directamente a personas y tratarse de la regulación de un recurso, en este caso la retribución salarial de las personas que integran las corporaciones locales, esta norma resulta pertinente al género.

3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE NORMA FORAL.

3.1. Identificación de los mandatos normativos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 5 "Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo", establece la igualdad en las condiciones retributivas, tanto de mujeres como de hombres.

Así mismo, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el País Vasco, en su artículo 36, propugna el mismo principio de igualdad salarial.

Además de este marco normativo general, el marco programático de la DFA, el IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava (2016-2020), es la expresión manifiesta del compromiso de la institución en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el territorio. Este plan recoge en el eje de empoderamiento de las mujeres, entre otras medidas, "impulsar la generación de empleo de calidad para las mujeres y disminuir la brecha salarial de género" (O3).

3.2. Identificación de desequilibrios y desigualdades de género.

No es objeto de esta Norma Foral regular la elección de las personas que componen las corporaciones municipales, ni de la forma de presentación de las candidaturas.

El Territorio Histórico de Álava no tiene competencias en materia de legislación electoral municipal. Es por ello, que el proceso de elecciones municipales es desarrollado y coordinado por el Estado. Ni los municipios, ni la Junta Electoral del Territorio Histórico de Álava tienen obligación de remitir información sobre cargos electos a la Diputación Foral de Álava.

Por ello, no se disponen de datos desagregados por sexo de las personas que actualmente conforman los consistorios del Territorio Histórico de Álava que permitan realizar un análisis comparativo e identificar si existe o no alguna brecha de género en cuanto a retribuciones se refiere.

No obstante a lo anterior, según los datos obrantes en el Servicio de Igualdad, es patente, y corroborado por diversos estudios realizados, que actualmente en el sector privado no se ha conseguido el objetivo de equiparación salarial entre mujeres y hombres, y que el desempeño de funciones análogas son remuneradas de diferente forma en función del género.



Además, y según esos mismos datos, en el sector público esta brecha salarial no se manifiesta de forma tan relevante aunque sí existe.

3.3. Grado de respuesta de la disposición antes esas desigualdades y valoración del impacto.

No se dispone de datos para inferir que existen desigualdades retributivas en las remuneraciones de corporativos/as.

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

No procede.

Vitoria-Gasteiz, a 3 de julio de 2019.

Eduardo Alday Galán

Toki Administrazioaren eta Larrialdien Zerbitzu Burua
Jefe de Servicio de Administración Local y Emergencias