

## OBSERVACIONES QUE EMITE EL SERVICIO DE IGUALDAD A LA SOLICITUD DE VERIFICACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL ANTEPROYECTO DE NORMA FORAL REGULADORA DE LAS TASAS EN MATERIA DE TRANSPORTES

---

En respuesta al informe de evaluación de impacto de género emitido por el Servicio de Inspección de Transportes con fecha de 21 de febrero de 2022, y atendiendo a la misma estructura contenida en las recomendaciones establecidas en la *Guía para la evaluación de impacto de género de la normativa* de esta Diputación Foral, desde este servicio se emiten *las siguientes observaciones*, de acuerdo con los apartados recogidos en la misma:

### 1. Mandato normativo.

El órgano emisor del proyecto de norma realiza una detallada enumeración del marco normativo vigente en relación con la elaboración de los citados informes recogido en las normas de igualdad de mujeres y hombres, tanto del ámbito estatal como autonómico y foral. A fin de completar este apartado debería mencionarse el marco programático de la propia Diputación Foral de Álava en materia de Igualdad, el IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava (2016-2020): una vez regulados “los informes previos de impacto de género en la normativa foral” (BG 3.1), establece 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”. Para la consecución de este objetivo se propone, entre otras medidas, la “incorporación progresiva de 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 en la normativa.

### 2. Identificación de la pertinencia de género.

El Servicio de Igualdad, Cooperación e Interculturalidad no suscribe la no pertinencia de género determinada por el órgano emisor, ya que la regulación de tasas puede tener impacto sobre las personas físicas, hombres y mujeres, a las que están dirigidas y por tanto tiene la capacidad de



promover la corrección de las desigualdades existentes en un ámbito laboral tan masculinizado como es el de los transportes.

### 3.- Valoración del impacto de género.

#### **3.1. Identificación de desigualdades y desequilibrios de género.**

Además de los datos relativos a la masculinización de la profesión de transportistas, no conviene olvidar el hecho de que la pobreza está feminizada. Según el informe La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi publicado por Emakunde en 2018, en la CAE existe una brecha salarial del 24,3% (7.552€). Lejos de ir acercándonos a mayores cotas de igualdad, la brecha salarial ha aumentado 2,2 puntos desde 2009, que era del 22,1%. Por edad, los datos muestran que las mujeres entre 35 y 54 años presentan una brecha salarial superior a la media, período que coincide con la edad reproductiva y con las edades en las que empiezan a convertirse en cuidadoras de otras personas dependientes. Aunque, según el citado informe, “la brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución/eliminación requiere de un enfoque a distintos niveles”, una de las líneas de actuación se refiere a un “mayor reconocimiento social (y económico) a los cuidados y mayor corresponsabilidad institucional, empresarial y de los hombres en su cobertura”.

A pesar de que según datos del Eustat, Instituto Vasco de Estadística, la tasa de paro en Euskadi sea muy similar entre mujeres (9,7 %) y hombres (9,4 %), es significativa la brecha existente en la tasa de ocupación, dónde un 65,6 % de mujeres están ocupadas frente a un 71,6 % de los hombres. Por edad, la mayor diferencia se da en el grupo de edad 45-64 años dónde la diferencia es de 10 puntos, en el grupo de edad 25-44 años esta diferencia se reduce a 3 puntos, mientras que entre las mujeres y hombres de menos de 25 años es inexistente. Estos datos indican que la situación legal de desempleo no representa el total de personas desocupadas.

#### **3.2. Identificación de mandatos normativos.**

En el contexto en que nos encontramos es necesario apelar al principio general recogido en el artículo 3.5. la ley vasca de igualdad relativa a la Acción positiva: *“Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida”.*



### **3.3. Grado de respuesta de las disposiciones ante esas desigualdades.**

El órgano emisor no ha introducido ninguna medida correctora ya que inicialmente ha determinado la no pertinencia del género. Por lo que su impacto se prevé negativo a no ser que se dé cumplimiento al 3.5. de la ley vasca de igualdad y se tome en consideración medidas de acción positiva que incentiven y que ayuden a la incorporación de las mujeres al sector de los transportes. Nos estamos refiriendo a la reducción y/o eliminación de las tasas reguladas en el presente anteproyecto de norma foral para mujeres, en los supuestos dirigidos a las personas físicas: expedición de la tarjeta de tacógrafo digital, obtención y certificado de competencia profesional para el transporte por carretera, o tasa de autorización de transporte.

#### **Revisión del lenguaje.**

Se valora positivamente el uso no sexista del lenguaje que se ha realizado a lo largo de la disposición. Si bien el órgano emisor ha determinado que no es posible modificar ciertos términos derivados de normativa estatal, tenemos que referenciar otras situaciones similares que se han producido en el seno de la Diputación, cuyos términos se han corregido a pesar de que la terminología original de ámbito estatal no haya sido modificada.

Vitoria-Gasteiz, a 4 de marzo de 2022

Sin: Laura Ortiz de Urbina

Berdintasun teknikaria

O.E.:

Arantza Cañamares Aguilar

Berdintasunaren, Lankidetzaren eta Kulturartekotasunaren Zerbitzubura