

EAEKO LANGILE PUBLIKOEN ARTEKO
GENERO-DESBERDINTASUNAK ETA EMAKUMEEN
ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO EAE-KO
LEGEAREN ERAGINA

ANÁLISIS DE LAS PREVISIONES DE LA LEY
DE LA CAV PARA LA IGUALDAD
DE HOMBRES Y MUJERES, Y SU APLICACIÓN
AL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS DE LA CAV

SABIN DEL BADO GONZÁLEZ

Toki-administrazioko Administrazio Orokorreko Teknikaria
Técnico de Administración General en la Administración Local

LANDER ETXEBARRIA GARITAZELAIA

EAEko Administrazio Orokorreko funtzionaria eta LABeko ordezkari sindikala
Funcionario de la Administración General de la CAV y representante sindical de LAB

ABSTRACT

El artículo analiza, diversas disposiciones de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Hombres y Mujeres que afectan al personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas de la CAV, así como las dificultades que presenta su aplicación y las posibles interpretaciones en aras a una mayor eficacia de la ley. Se analiza particularmente la cláusula que da prioridad a las mujeres para el acceso y la provisión de puestos. Tras la introducción, se incluye un análisis cuantitativo de la distribución por sexos y niveles del personal funcionario al servicio de la Administración General de la CAV y se apuntan algunas causas de la desigual distribución, así como posibles medidas para superar esta situación. La introducción y el análisis de

datos se han redactado en euskara, en tanto que el análisis propiamente dicho de la ley se ha hecho en castellano. Las leyendas de los cuadros de datos son bilingües para facilitar su lectura.

■ *Artikulu honetan, 4/2005 legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa aztertzen da. Zehazki, EAEko euskal Administrazio Publikoetako langileengan eragina duten xedapenak aztertzen dira, baita xedapen horiek aplikatzerako orduan egon litezkeen arazoak eta, legearen eraginkortasun handiagoa lortzeko asmoz, egin litezkeen irakurketa posibleak ere. Bereziki, sarbiderako eta lanpostuak betetzeko emakumeei lehentasuna ematen dien xedapenak aztertzen dira. Hitzaurrearen ondoren, EAEko Administrazio Orokorrean dihardurten funtzionarioak sexuka eta mailaka nola dauden banatuta aztertzen da kuantitatiboki. Banaketa desorekatu horren balizko arrazoiak azaltzen dira eta egoera hori gainditzeko hainbat neurri ere proposatzen dira. Hitzaurrea eta datuen azterketa euskaraz egin dago. Legearen azterketa, aldiz, gaztelaniaz. Datuen koadroak hizkuntza bietan daude irakurketa errazteko.*

■ *This article analyses first some of the provisions contained in Law no. 4/2005, February 18, on the equality between men and women, which may affect those working for the Basque Public Administration within the Basque Autonomous Community; then, it deals with the difficulties encountered as regards its application and possible interpretations for the sake of strengthening its effectiveness. It draws special attention to the clause about giving priority to women as regards their access to and representation on certain types of work. After the introduction, the article provides a quantitative analysis of how the officials working at the General Administration of the Basque Autonomous Community are distributed by sex and level. Based on the results, it discusses some of the reasons for such an unequal distribution and provides measures for overcoming it. The introduction and data analysis are in Basque, whilst the analysis of the Law is made out in Spanish. The legends within the data boxes are provided in both languages for making them easier to read.*

1. Sarrera

Langileen arteko genero bereizkeria edo, nahiago bada, langile emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun egoerak, beti ere emakumeen kalterako, enpresa pribatuen eremuan eman daitekeen ustea oso hedatua dago. Administrazio publikoetan, aldiz, langileen hautaketa eta lanpostuak betetzeko prozesuak, 1978tik aurrera behintzat, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioetan oinarritzen direnez, emakumeek gizonen jasotzen duten baino tratamendu okerragoa jasotzea ezinezkoa pentsa daiteke.

Izan ere, Administrazioek, enpresa bezala aritzen direnean, ez diote langilearen sexuari erreparatzen oposaketa baten bidez funtzionariak hautatzerakoan edota leku-aldatze edo barne-sustapen prozesu batean lanpostuak nori esleitzen zaizkion erabakitzerakoan, ezta lanpostu bati dagokion soldata ordaintzerakoan ere. Irizpide objektiboen arabera ebatzi behar diren egoerak baitira horiek guztiak.

Alabaina, Administrazioen langileriaren genero-osaketaren analisi bat eginez gero, besteak beste, begi bistan agertzen da langileen banaketa ez dela uniforme Administrazioetako lanbide zein kategorian edo maila desberdinetan. Iritzi batzuen arabera, batez ere Administrazioen kudeatzaileengandik hurbil daudenen arabera, txalogarria ez den egoera hori ezin zaio Administrazioen jarduerari egotzi, aitzitik, gizarteak dituen gabezi orokorren isla baino ez da. Horien ustez, lan-harreman pertsonaletan baino ezin daiteke gertatu emakumeekiko bereizkeriarik. Alegia, langileen zein arduradun eta langileen arteko lan-harreman pribatuetan baino ez. Administrazioek egoera horiek salatuz gero baino ezin dutela esku hartu azpimarratzen dute.

Badago, ordea, batez ere sindikatuen eta erakunde feministen artean, egoera horrekiko Administrazioaren jardura neutrala ez dena argudiatzen duen ahotsik. Administrazioek euren langile emakume eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko egiturazko neurri zehatzak hartzea ezinbestekoa dela aldarrikatzen dute eta, horretarako, langileen egoera genero ikuspegitik aztertze tresnak eskatu ere, besteak beste, Administrazio bakoitzean Berdintasunerako Batzordeak sortu, tokian tokiko diagnosiak egin eta neurri zuzentzaileak aplikatu.

Eztabaida horrela egonik, Gasteizko Legebiltzarrak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea (4/2005) onartu zuen 2005eko otsailaren 18an. Legea martxoaren 3an sartu zen indarrean, 19.etik 22.erainoko artikulua izan ezik,

artikulu horiek 2006ko martxoaren 3an sartuko baitira indarrean, legearen Hamahirugarren Azken Xedapenak xedatutakoaren arabera. Hain zuzen ere, artikulu horietan, EAEko Administrazioen betebeharrei buruz legeak onartu dituen neurri zehatzenetakoak jasotzen dira.

Neurri horietako batzuk Administrazioetako langileekiko politiketan zuzen-zuzenean eragiten duten neurriak dira, hala nola, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen prozesuetan, egoera jakin batzuetan emakumeei lehentasuna ematea xedatzen da; eta hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen arteko ordezkariak orekatua bermatzea agintzen da. Halaber, neurri horiei indar eta segurtasun juridiko handiagoa emate aldera, legearen Bigarren Azen Xedapenaren bidez, Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 legea, uztailearen 6koa, aldatzen da.

Berdintasunerako Legeak, beraz, Administrazioek, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-egoera baterantz urrats eraginkorrak emateko, zeregin zehatzak dituztela onartu eta zeregin horiek xedatzeaz batera, euren langileen eremu propioan ere, desberdintasun egoeratik berdintasunera iristeko behar diren neurriak sustatu eta betearaztea Administrazioaren beraren ardura dela xedatzen du. Are gehiago, zeharka baino ez bada ere, Administrazioaren jarduerak berak desberdintasun egoerak sortu edo daudenak areagotu ditzakeela onartzen du, horregatik agintzen du 19. artikuluan administrazio-arau edo -egintzak egiten hasi aurretik, hauek sortuko duten eraginaren ebaluazioa egitea.

Ikuspegi orokorretik zein Administrazioaren langileen ikuspegi zehatzagotik aztertuta, beraz, 4/2005 legeak urrats kualitatibo garrantzitsua dugu, gizarteari begira, jatorri historikoa duen desberdintasun egoera gainditzeko ahalegina norbanakoengan utzi ordez, alegia, premiazko ahalegin horren zama gizartearen bizkar gainean utzi beharrean, Administrazioengan jartzen baitu gizarte-eremuan probokatu behar den aldaketa sakona sustatu eta zuzentzeko ardura, baita neurri zehatzak xedatu ere. Jakina, neurri horietariko zenbait, eta ez garrantzi gutxien dutenak, langile publikoen baitan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera zuzenduta daude.

Legearen aplikazioa, alabaina, bere onarpena baino konplikatuagoa gerta daiteke. Ez dago esan beharrik, oinarritzko eskubideen eremuan zein funtzio publikoarekiko sarbidean Autonomi Erkidegoak dituen konpetentziak mugatuak direla. Espainiako Konstituzioak Estatuko Lege Organikoentzat erreserbatzen du oinarritzko eskubideen erregulazioa eta Estatuarentzat gordetzen du funtzio publikoarekiko sarbidearen oinarriak arautzea. Honek guztiak 4/2005 legearen balio juridikoarekiko sor ditzakeen zalantzak alde batera utzita, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen prozesuetan, egoera jakin batzuetan emakumeei lehentasuna ematea aurreikusten duten xedapenen formulazioak hutsune nabarmenak agertzen ditu. Neurri horiek aplikatuko badira, beraz, ezinbestekoa izango da aurreikusitako xedapenak zehaztuko dituzten garapen-arau egokiak egin eta indarrean jartzea. Borondate eta ausardia

politikoaren arabera egongo da, zalantzarik gabe, arau horiek legean aurreikusitakoa urrunago edo hurbilago eramatea; eta borondate politikoan, jakina, eragina izango dute neurrian aurkako jarrera ideologikoen juridikoki eta mediatikoki egingo duten presioa, zein berdintasuna probokatzearen aldekoek sindikalki eta gizarte mailan irabaztea lortzen duen esparruen arabeko presioa.

2. EAE-ko Administrazio Orokorrean lanean ari diren funtzionarioen artean emakumeen eta gizonen parekotasuna

Emakumeen eta gizonen parekotasuna aztertzeko aldagai ugari egon daitezke. Guk, hemen EAEko Administrazio Orokorrean eta bere Erakunde Autonomoetan emakumeak eta gizonak mailaka nola banatuta dauden hartu dugu abiapuntutzat. Banaketa honek eragin zuzena dauka, bestalde, emakumeen eta gizonen erabaki-boterean eta, baita ere, jasotzen dituzten soldatetan.

Ogasun eta Herri Administrazio sailak 2004ko martxoan argitaratutako estatistiketaz baliatu gara azterketa hau egiteko. Hemen ezinezkoa dugu azterketa horren ñabardura guztiak agortzea, baina aukera dugu ikuspegi orokor bezain adierazgarria nabarmentzeko.

Datu orokorrek emakumeen eta gizonen mailakako banaketa oso desberdina dela adierazten dute. Emakumeak gizonak baino gehiago izanik, oro har, 14. eta 21. mailen artean baino ez dira nagusi emakumeak, administrari eta administrari laguntzaileen kidegoetan. Hortik kanpo, tradizionalki gizonek bete dituzten lanbideetan (menpekoak eta teknikariak), gizonen presentzia emakumeena baino handiagoa da. Portzentaje absolutuetan horrela izanik, desoreka are nabarmenagoa da kontuan hartzen badugu emakumeek Administrazio Orokorreko funtzionarioen %59 direla. Emakumeen eta gizonen banaketa mailaka orekatua izango balitz, emakumeen portzentajea %59aren inguruan egongo litzateke maila guztietan.

Azken bi zutabeetan, presentzia errealak portzentaje horrekiko duen portzentaje-desbideraketa adierazten du, alegia, emakumeei eta gizonei dagokien portzentaje orokorra erreferentziazat hartuta zenbat ehuneko duten maila bakoitzean. Adibidez, 29. mailan emakumeak %24 dira eta gizonak %76; baina batezbeste, emakumeak %59 eta gizonak %41 direla kontuan hartuta, adierazgarria da batzuek eta besteek dagokien portzentajearekiko duten desbideraketa jakitea; hori da, hain zuen ere, azken bi zutabeetan eskaintzen den datua. Oreka 21. mailan baino ez dela lortzen esan dezakegu.

Ondoren, azken bi zutabeek osatzen duten grafikoa jasotzen da. Karrerako funtzionarioen artean, desoreka oraindik sakonagoa da. Bitarteko funtzionarioen artean, aldiz, kurbak leundu egiten dira. Horrek bilakaera positiboa adierazten

EAEko Administrazio orokorreko funtzionarioak maila eta sexuka <i>Personal funcionario de la Administración General de la CAV por niveles y sexos</i>							
Maila Nivel	Guztira Total	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres	% Emakumeak Mujeres	% Gizonak Hombres	% zuzendua % ponderado Emakumeak Mujeres	% zuzendua % ponderado Gizonak Hombres
11	75	23	52	31	69	52	170
13	469	172	297	37	63	62	155
14	251	197	54	78	22	133	53
15	639	531	108	83	17	141	41
16	354	267	87	75	25	128	60
17	285	215	70	75	25	128	60
18	392	301	91	77	23	130	57
19	214	136	78	64	36	107	89
20	155	108	47	70	30	118	74
21	192	114	78	59	41	100	99
22	192	75	117	39	61	66	149
23	670	346	324	52	48	87	118
24	199	79	120	40	60	67	148
25	231	96	135	42	58	70	143
26	161	73	88	45	55	77	134
27	117	41	76	35	65	59	159
28	132	33	99	25	75	42	184
29	33	8	25	24	76	41	185
Guztira Total	4.761	2.815	1.946	59	41	59	41

Iturria: «EHAeko Administrazioan diharduen argibide estatistikoa / Información estadística del personal al servicio de la Administración de la CAPV». 2004ko martxoa / marzo de 2004. Funtzio Publikoaren Sailordetza / Viceconsejería de Función Pública.

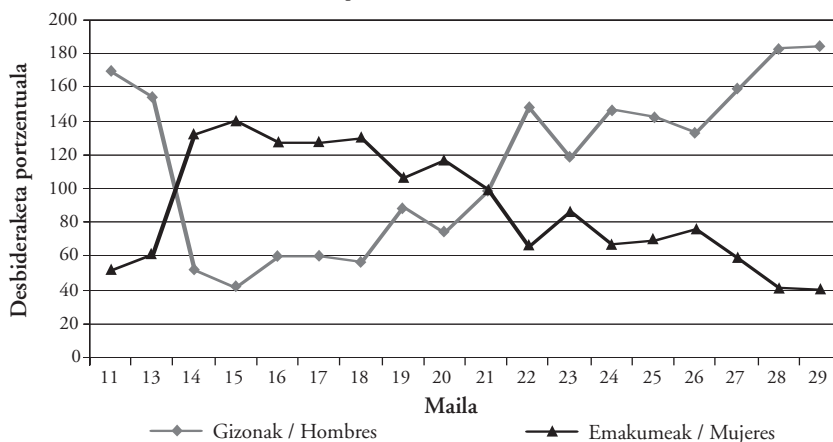
du, alegia, azken urteotan administrazioa sartu diren funtzionarioen artean (belaunaldi berriak), jaitsei egin dela lanbidearen eta sexuen arteko lotura.

Datuak titulazio Taldeka aztertuz gero, emaitzak argigarriagoak dira oraindik:

- A Taldean, gizonak izanik gehien, %52, eta emakumeak %48, talde honen hiru maila baxuenetan, emakumeen portzentajea talde honetan duten batezbestekoa baino altuagoa da. 24. mailatik aurrera, aldiz, gizonen portzentajea altuagoa da, baina, beti ere, talde honetan duten batezbesteko portzentajea baino proportzio handiagoan. Desbideraketa mailaren arabera igotzen da eta 29. mailan hartzen du desbideraketa honek balio handiena. Bitarteko funtzionarioen artean, desoreka hau ez da hain nabarmena.
- B Taldean antzeko desoreka gertatzen da. Talde honetan gizonen batezbesteko portzentajea A Taldean baino altuagoa da, % 59, eta emakumeena

EAEko Administrazio Orokorreko funtzionarioak (oro har) sexuaren arabera. Sexu bakoitzari dagokion batezbesteko portzentaje orokorraren arabera desbideraketa

Personal funcionario de la Administración General de la CAV, por sexos. Desviación respecto al porcentaje general de presencia de cada sexo.



%41. Talde honen oinarritzko mailatik, 18.etik alegia, 21.era arte barne, emakumeen portzentajea altuagoa da, termino absolutu zein erlatiboetan. 22. mailatik 26.era arteko tartean, aldiz, gizonak talde honetan duten batezbesteko portzentajea baino proportzio handiagoan agertzen dira.

- C Taldean emakumeak dira gehien, %61, eta gizonak %39. Proportzio absolutuetan, emakumeen portzentajea altuagoa da maila guztietan, talde honen mailarik gorenean, alegia 22.ean, izan ezik, non gizonak absolutuki diren nagusi. Halere, talde honetan emakumeek eta gizonen batezbesteko portzentajea kontuan hartuta, desoreka errepikatu egiten da eta, emakumeak dagokien portzentajea baino ugariagoak dira taldearen hiru mailarik baxuenean.
- D Taldean ere emakumeak dira gehien, proportzio askoz ere handiagoan gainera, %83, eta gizonak %18 baino ez. Segur aski, hau da talderik orekatuena mailaka, taldearen batezbesteko portzentajeei erreparatu badiugu. Baina ez dugu ahaztu behar, talde honetan gizonen presentzia ia sinbolikoa.
- E Taldean tendentziak aldatu egiten dira. Talde honetan, gizonak dira nagusi, %63, eta emakumeak %37. Mailakako banaketa ez da oso desorekatua, baina bai bitxia; joera, beste taldeetan gertatzen den ez bezala, emakumeak mailaz igo ahala nagusitzea da. Gainera, joera hori askoz ere nabarmenagoa da karrerako funtzionarioen artean. Azalpena nahiko erraza da, 14., 15. eta 16. mailetan dauden lanpostuak telefonista eta harrera zerbitzuak dira, oso lanbide feminizatuak eta, egun D taldean klasifikatzen ari diren arren, urteetan E taldeari atxiki zaizkio. Beraz, E taldeko «*pribilegiatuak*» ez baizik D taldeko «*ahaztuak*» bezala kontsideratu beharko genituzke.

EAEko Administrazio orokorreko funtzionarioak maila eta sexuka, taldeen arabera. <i>Personal funcionario de la Administración General de la CAV por niveles y sexos.</i>								
Taldea Grupo	Maila Nivel	Guztira Total	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres	% Emakumeak Mujeres	% Gizonak Hombres	% zuzendua % ponderado Emakumeak Mujeres	% zuzendua % ponderado Gizonak Hombres
A	29	33	8	25	24	76	51	145
	28	130	33	97	25	75	53	142
	27	115	40	75	35	65	73	125
	26	153	70	83	46	54	96	104
	25	205	88	117	43	57	90	109
	24	175	74	101	42	58	89	110
	23	510	305	205	60	40	126	77
	22	98	47	51	48	52	101	99
21	70	44	26	63	37	132	71	
Guztira Total		1.489	709	780	48	52	100	100
B	26	7	2	5	29	71	69	121
	25	24	7	17	29	71	71	120
	24	18	4	14	22	78	54	132
	23	148	38	110	26	74	62	126
	22	79	25	54	32	68	77	116
	21	60	34	26	57	43	138	74
	20	83	58	25	70	30	170	51
	19	7	5	2	71	29	174	49
18	4	4	0	100	0	243	0	
Guztira Total		430	177	253	41	59	100	100
C	22	12	3	9	25	75	42	188
	21	49	27	22	55	45	92	113
	20	58	37	21	64	36	106	91
	19	117	63	54	54	46	90	116
	18	121	76	45	63	37	104	93
	17	78	55	23	71	29	117	74
	16	69	42	27	61	39	101	98
Guztira Total		504	303	201	60	40	100	100
D	19	87	67	20	77	23	93	136
	18	264	221	43	84	16	101	96
	17	198	160	38	81	19	97	114
	16	260	214	46	82	18	99	105
	15	611	520	91	85	15	102	88
	14	219	180	39	82	18	99	105
Guztira Total		1639	1362	277	83	17	100	100
E	16	25	11	14	44	56	119	89
	15	24	8	16	33	67	90	106
	14	31	17	14	55	45	148	72
	13	469	172	297	37	63	99	101
	11	75	23	52	31	69	83	110
Guztira Total		624	231	393	37	63	100	100
Guztira Total		4.686	2.782	1.904	59	41	59	41

Iturria: «EHAeko Administrazioan diharduen argibide estatistikoa/Información estadística del personal al servicio de la Administración de la CAPV». 2004ko martxoa/marzo de 2004. Funtzio Publikoaren Sailordetza/Viceconsejería de Función Pública. Taula honetan ez dira zenbatu euren maila dagokien Titulazio-taldetik kanpo duten langileak/No se han computado las personas cuyo nivel está fuera de los límites del Grupo de Titulación al que pertenece.

Funtzionarioen mailakako banaketa desorekatu honek eragin zuzena dauka langileen soldatetan:

EAEko Administrazio orokorreko funtzionarioen batezbesteko lansariak, talde eta sexuka. <i>Salarios del personal funcionario de la Administración General de la CAV por grupos y sexos.</i>					
Talde Grupo	Batezbestekoa Media	Emakumeak Mujeres	Gizonak Hombres	% emak/gizonak %mujeres/hombres	Gizonak-emak % Hombres-mujeres%
A	41.494,10	40.045,31	42.811,01	93,54	6,46
B	34.674,94	33.187,86	35.715,31	92,92	7,08
C	27.289,85	27.074,97	27.613,77	98,05	1,95
D	23.670,53	23.644,97	23.796,24	99,36	0,64
E	20.153,35	20.224,78	20.111,37	100,56	-0,56
Orotara Total	30.303,90	28.564,45	32.820,12	87,03	12,97

Iturria: «EHAeko Administrazioan diharduen argibide estatistikoa / Información estadística del personal al servicio de la Administración de la CAPV». 2004ko martxo / marzo de 2004. Funtzio Publikoaren Sailordetza / Viceconsejería de Función Pública.

Taula honetan ez dira zenbatu euren maila dagokien Titulazio-taldetik kanpo duten langileak / No se han computado las personas cuyo nivel está fuera de los límites del Grupo de Titulación al que pertenece.

2004an, beraz, EAEko Administrazio Orokorreko funtzionario emakumeek jaso zuten batezbesteko soldata baino %13 baxuagoa izan zen. Administrazioan ez dago eskala bikoitzik soldatentzat, baina datua argia da. Gure ustetan, egoera hau azaltzeko arrazoi bi egin litezke. Alde batetik, lanpostuen balorazioa egin zenean (Administrazio Orokorreko balorazio sistema 1986koa da), tradizionalki feminizatuak egon diren lanbideetako lanpostuak balorazio baxuagoa lortu zuten. Bestetik, lanpostuak betetzeko prozeduretan, maila altueneko lanpostuetan (batez ere A taldean), ohiko merezimenduz gain, karga subjektibo handiagoa sartzen duten sistemak eta irizpideak erabiltzen diren neurrian (zerbitzu-eginkizunak, izendapen askea, elkarrizketa pertsonalak...), emakumeek ez dute lortzen gizonak lortzen duten kontsiderazioa.

Nolanahi ere, pertsonen mailakako banaketa azaldu dugunarekin bat etorritik, emakumeen batezbesteko lansariak gizonenak baino %16,20 bitartekoetan baino (%6,50). Talde baten baino ez da gertatzen alderantziz, B Taldean hain zuzen ere. Portzentaje-aldea txikia bada ere, azpimarragarria dirudi: karrerako funtzionarioen artean, talde horretan, emakumeen soldata %6,59 baxuagoa izanik, bitarteko funtzionarioen artean, %7,60ra arte hazten da. Aztertu egin beharko litzateke joera orokorraren kontra doan joera honen arrazoiak.

3. Previsiones de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Hombres y Mujeres respecto al personal de las administraciones de la CAV

A la hora de analizar las previsiones de la Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres, vamos a centrarnos únicamente en aquellas disposiciones que afectan directamente al personal de las Administraciones Públicas de la CAV o a las personas a ingresar en ellas en sus derechos como trabajadoras y trabajadores o como aspirantes. Dejaremos de lado, por lo tanto, todas las disposiciones que precisan obligaciones o compromisos que las Administraciones deberán desarrollar y aplicar y que, aunque van a incidir en el contenido del trabajo de dicho personal, como cualquier otra ley, no repercuten directamente sobre sus derechos en tanto que personal de la Administración.

En primer lugar, abordaremos aquellas disposiciones de carácter general como el ámbito o los principios que la ley define y que afectan también al personal al servicio de las Administraciones de la CAV, para luego analizar las medidas concretas que la ley compromete.

En todo caso, debemos aclarar que con este trabajo no pretendemos hacer un estudio o un informe jurídico exhaustivo sobre la aplicabilidad de los preceptos que recoge la ley, ni tampoco redactar una ponencia jurídica sobre cómo superar la desigualdad de género entre las empleadas y los empleados públicos. El objetivo de este trabajo es, por una parte, avanzar las situaciones y dificultades con que nos podemos encontrar en la aplicación de las medidas que se recogen en la Ley 4/2005, así como aproximarnos al alcance que puede tener en las políticas de personal de las Administraciones Públicas de la CAV y, por otra, exponer algunas de las situaciones de desigualdad de género que se presentan en dichas Administraciones en relación con las medidas contempladas.

3.1. Ámbito

El ámbito de aplicación está definido en el artículo 2.º de la ley:

- «a) La Administración de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.
- b) La Administración foral, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.
- c) La Administración local, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.»

No obstante, en los párrafos 3 y 4 de dicho artículo se dispone textualmente que:

- «3.– Los principios generales del artículo 3 y los artículos 16, 18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que

suscriban contratos o convenios de colaboración con cualesquiera de ellos o sean beneficiarios de ayudas o subvenciones concedidas por ellos.

4.– Asimismo, la presente ley se aplica a las Universidades vascas y al sector privado en los términos que a lo largo de ella se establecen.»

El ámbito, por lo tanto, aparece limitado exclusivamente a la Administración de la Comunidad Autónoma, la Administración Foral, la Administración Local y los organismos autónomos y entes públicos dependientes o vinculados a todas ellas. Quedan fuera, pues, en principio y con las salvedades que se establecen en los párrafos 3º y 4º, de la aplicación de la ley, las Juntas Generales de los Territorios Históricos, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, la UPV-EHU y el Consejo de Relaciones Laborales, así como el Parlamento de la CAV.

Sin embargo, y aunque el artículo 2.º no contiene mención alguna a este respecto, la Disposición Final Segunda, al modificar la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, afecta directamente a dichas instituciones, a las que, en principio, no afectaría la Ley 4/2005. El Parlamento y, por lo tanto el Ararteko, no se verían afectados en ningún caso puesto que no les es de aplicación la Ley de Función Pública Vasca, ya que se regulan por su propio estatuto de personal (aprobado el 20 de octubre de 1983 y publicado en el BOPV el 13 de enero de 1984). No obstante, la Ley de Función Pública Vasca, en virtud de su artículo 2.4, tiene carácter supletorio para todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas no incluido en su ámbito y aunque el Estatuto del Personal del Parlamento Vasco regula tanto el ingreso como la provisión de puestos, cabría colegir que las modificaciones que se introducen en la Ley 6/1989, al no preverse nada al respecto en aquél, podrían ser aplicables también al Parlamento.

En todo caso, las disposiciones en materia de personal no recogidas en la mencionada modificación de la Ley de Función Pública, como el artículo 17, no comprometerían a ninguna de las instituciones anteriores.

Quedan fuera también todas aquellas Administraciones o poderes públicos estatales, tales como la Administración de Justicia, las Subdelegaciones del Gobierno español y todas las delegaciones y unidades administrativas de Ministerios u Organismos estatales en la CAV (INSS, Tesorería de la SS, INEM, Agencia Tributaria, Instituciones Penitenciarias), incluidos las FFAA y cuerpos policiales. Esto, no por obvio deja de ser reseñable, toda vez que, por una parte, quedan exceptuadas de las obligaciones que la Ley de Igualdad impone a las Administraciones y poderes públicos y, por otra, el personal a su servicio, para bien o para mal, tampoco se verá afectado, con las posibles consecuencias que ello pueda tener, tanto en la actualidad, como en el futuro si se producen nuevas transferencias.

Por último, quedan fuera del ámbito de esta ley, con las salvedades del artículo 40, todas las sociedades públicas o participadas por las Administraciones Públicas de la CAV con capital mayoritariamente o exclusivamente público. Esto nos parece especialmente importante. La Ley de Igualdad no va a afectar a su actividad, lo cual es reseñable, dado el número creciente de este tipo de sociedades, dedicadas a la más diversa actividad y a proporcionar todo tipo de servicios públicos. Es más, sorprendentemente, mientras se recoge que las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las Administraciones objeto de la ley o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones, se verán obligadas por lo dispuesto en los artículos 16, 18.4 y 23 de la ley, cuyo contenido analizaremos más adelante, estas sociedades de capital mayoritaria o exclusivamente público no deberán contraer dicha obligación, exceptuando aquellas que reciban subvenciones, lo cual no es frecuente teniendo en cuenta que, habitualmente, se recurre a la fórmula de la ampliación de capital para inyectar fondos públicos en ellas.

En cuanto a la política de personal de estas sociedades, el artículo 40 de la ley dispone que:

- «1.– Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.
- 2.– Reglamentariamente se establecerán también los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes o programas de igualdad. Dichos contenidos mínimos obligatorios no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales.
- 3.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las empresas. La concesión de las ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda.»

Lo dispuesto en este artículo parece bastante impreciso y ambiguo, en comparación con la concreción que tienen las disposiciones que van a afectar directamente al resto de las empleadas y los empleados públicos dependientes de las Administraciones de la CAV. En primer lugar, porque no se establece un plazo para la elaboración de los planes o programas mencionados ni tampoco para el establecimiento de los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios. En segundo lugar, porque se establece que dichos contenidos mínimos no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales, con lo que, aparentemente, queda bastante limitado el alcance efectivo de esta disposición. Por último, el artículo se refiere a *«empresas participadas mayoritariamente*

con capital público»; a nuestro entender, por lo tanto, parecen comprenderse también, todas las sociedades con capital 100% público, sea éste procedente de una única administración o de varias. Y ponemos este acento de duda dado que en la jerga jurídica y administrativa no es lo mismo «*sociedad participada*» que «*sociedad pública*» ni «*mayoritariamente*» es lo mismo que «*mayoritaria o al 100%*». Se dice de los textos legales que son, por antonomasia, extremadamente precisos o, al menos deben serlo y que, lo que no se expresa es que no se quiere decir. En este caso, el sentido común indica que, en efecto se habla de todo tipo de sociedades con capital público entre el 51% y el 100%, pero la ley, en efecto, no lo precisa. Como tampoco precisa que el origen de lo público, es decir si únicamente se refiere a capital mayoritario de Administraciones autonómica, local o foral de la CAV o si comprende también la Administración central, o si las sociedades de 2ª y sucesivas generaciones están comprendidas.

La duda nos asalta, por ejemplo, en el caso de una Sociedad como Bilbao Ría 2000, instrumento estrella de la transformación urbanística de Bilbao y de parte del entorno metropolitano, con capital 100% público, pero con un 50 % proveniente de entes estatales, u otras sociedades como IZENPE, empresa destinada a la custodia y procesamiento de todos los datos de carácter personal que manejen las Administraciones Públicas de la CAV, cuyo capital es público, pero procedente de sociedades públicas dependientes de diferentes administraciones.

En todo caso, es preciso insistir en que este tipo de empresas suman un elevado número de trabajadoras y trabajadores en servicios públicos, pero que no son considerados como personal al servicio de las Administraciones Públicas.

3.2. Principios generales

En esta apartado vamos a examinar únicamente lo recogido en el artículo 3.1:

«Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.»

Del alcance efectivo de lo dispuesto en estos dos apartados deberán pronunciarse la Defensoría para la Igualdad de Hombres y Mujeres y, en su caso, los tribunales, conforme vayan dictaminando o resolviendo las reclamaciones, recursos o denuncias que se interpongan sobre supuestos concretos. No obstante, vamos a exponer dos ejemplos de cómo lo dispuesto en este artículo podría o debería afectar al personal de las Administraciones Públicas de la CAV.

a) Oferta de trabajo que llega en situación de licencia por maternidad

En primer lugar, cabe reflexionar sobre una situación muy común, el de aquellas mujeres en bolsas de trabajo que, habiendo dado a luz, se encuentran en el periodo de licencia obligatoria y no pueden optar a ser contratadas o nombradas como funcionarias interinas en un puesto que resulte vacante. Es una situación en la que ningún hombre se verá jamás y que, sin embargo, puede impedir a una mujer, por una de las circunstancias referidas en el apartado a) del artículo 3.1, acceder a un contrato temporal o a un puesto de trabajo en el que, en el peor de los casos estará tal vez un año y, en el mejor, tal vez una década; un puesto en el que acumularía servicios prestados que le facilitarían el acceso a la condición de funcionaria de carrera en el futuro.

Comúnmente se argumenta que es una situación irresoluble, puesto que los nombramientos de interinidad responden a una situación de urgencia, que es una situación análoga a la de alguien en Incapacidad Temporal y, que, en todo caso, la Seguridad Social no autorizaría la contratación de una persona en estas circunstancias.

Sin embargo, hay ámbitos en los que conscientes de lo injusto y discriminatorio que supone perder un empleo a causa de la maternidad, a través del debate planteado a través de la Negociación Colectiva, se han arbitrado soluciones para paliar el perjuicio. Así, en el caso de las listas de personal docente del Departamento de Educación de la Administración de la CAV, a las mujeres en estas circunstancias, en el proceso de adjudicación de vacantes se procede a su nombramiento y sustitución simultánea, y en los llamamientos a realizar sustituciones, a pesar de que no son contratadas mientras permanecen en la situación de licencia, se les computa el tiempo del contrato perdido como tiempo de servicios prestados.

b) Valoración de puestos de trabajo

Este es un acto aparentemente neutro, en el que se valora el puesto de trabajo y no la persona. Sin embargo, existen determinadas profesiones, tradicionalmente feminizadas (limpieza, enfermería, auxiliares sanitarias, archivo y documentación...) con una presencia abrumadoramente mayoritaria de mujeres y que, sin embargo, resultan con una valoración de puestos inferior a la predominante en su grupo de titulación.

En la Administración de la Comunidad Autónoma, por ejemplo, el conjunto de personal de limpieza que no ocupa ningún cargo de jefatura se encuadra en el nivel básico de la escala retributiva, en tanto que el resto de personal del cuerpo subalterno, con una carga de trabajo y una penosidad bastante menor (no sólo por lo físico sino también por los horarios), tiene, como mínimo, un nivel superior.

Otro tanto podríamos decir del personal diplomado en Enfermería o ATSS, cuyo nivel retributivo es inferior al predominante en el Grupo B, donde los puestos de ingeniería o arquitectura técnica, tradicionalmente ocupados por hombres, obtienen altas valoraciones.

Es cierto que los puestos de trabajo pueden ser desempeñados indistintamente por hombres o por mujeres y que, por lo tanto, la ventaja o desventaja de una valoración, afecta a quien lo desempeñe, independientemente de su sexo. Pero lo cierto es que no deja de ser sospechoso.

En todo caso, la evaluación del impacto de género que se recoge en el artículo 19 también debería ser efectuada en los procesos de valoración de puestos de trabajo, porque permitirá detectar discriminaciones involuntarias, reflejo de una consideración social inferior del trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres.

En cualquier caso, en lo referente a qué podemos considerar discriminatorio y qué no, la presión a través de la negociación colectiva y de la denuncia de situaciones concretas será también la que vaya determinando el alcance de este principio general. Lo que hace 20 años era admitido como normal, hoy, debido a la concienciación impulsada desde el feminismo, se pone en cuestión.

3.3. Medidas concretas

3.3.1. *Adecuación de estadísticas y estudios*

Esta medida viene recogida en el artículo 16 de la Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres y obliga a los poderes públicos vascos de la CAV a incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos. Ello favorecerá, que duda cabe, el poder elaborar diagnósticos más precisos sobre las desigualdades de género en el ámbito de las trabajadoras y trabajadores de las Administraciones de la CAV. El problema vendrá, sin duda también, por otra parte, en su aplicación, puesto que será cada ente quien deba adecuar sus propias operaciones y quien deberá determinar el alcance de esta obligación. Por otra parte, si bien el imperativo legal es vigente, teóricamente, desde la entrada en vigor de la Ley, ninguna disposición establece un plazo máximo para dicha adecuación, ni tampoco para establecer unas directrices. Tampoco se determina claramente la responsabilidad de dirigir o supervisar la adecuación, si bien, el artículo 5.g) asigna a la Administración de la CAV la competencia para la *«planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad»*.

3.3.2. *Capacitación del personal*

En el artículo 17 de la ley se establece que se deberán tomar las medidas necesarias para la formación básica del personal en materia de igualdad de hombres y mujeres, elaborar y ejecutar planes de formación, así como sensibilizar a personas con responsabilidad política y garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que ocupe plazas con funciones relacionadas con el impulso de la igualdad de hombres y mujeres.

Este artículo, en su apartado 4.º, dispone que:

«4.– En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.»

Como ya se ha expuesto en el apartado al ámbito que hemos analizado más arriba, la obligación recogida en este artículo no afecta a los procesos selectivos para las Juntas Generales de los Territorios Históricos, Consejo de Relaciones Laborales, Tribunal de Cuentas y UPV-EHU (ni para el personal docente ni para el de Administración y Servicios), toda vez que en el artículo 33, que es el que específicamente recoge las disposiciones acerca de la Universidad, no se menciona nada al respecto y el artículo 2.4. únicamente extiende la aplicabilidad de la ley a las Universidades vascas, en los términos que se establezcan en la ley. Tampoco obliga este artículo al Parlamento.

Ciertamente, parece un contrasentido exceptuar a estas relevantes instituciones de un precepto que se pretende general, pero la literalidad de la ley parece excluirlas. Ello no obsta, sin embargo, para que dichas instituciones, por su propia iniciativa, decidan incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa en sus procesos selectivos.

Por otra parte, el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las Reglas Básicas y Programas Mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección del personal funcionario al servicio de las Entidades Locales, establece, en su artículo 8, los contenidos mínimos sobre los que deben versar las pruebas selectivas. Este artículo tiene carácter básico en el sentido establecido en el artículo 149.1.18 de la Constitución Española, para las Administraciones Locales y Forales de la CAV. Cabría plantearse la duda de si la CAV, habiéndose establecido unos contenidos mínimos con carácter básico mediante el citado decreto, tiene facultad para añadir otros contenidos a los ya establecidos. No obstante, parece claro que mientras no se altere ninguno de los contenidos establecidos por el RD 896/1991, dicha regulación pueda abordarse por parte de la CAV.

3.3.3. *Uso no sexista del lenguaje*

El artículo 18.4 de la ley establece 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»*.

Es una medida que también afecta a las empleadas y empleados públicos. Viene siendo habitual el uso del genérico masculino en las denominaciones de puestos de trabajo, de cuerpos y escalas, y en todo tipo de disposiciones que afectan al personal en tanto que se refieren a las trabajadoras y trabajadores como funcionario, interesado, etc., aunque a lo largo de los últimos años esta práctica haya sido desplazada por el uso de genéricos neutros o la expresión explícita de las variantes masculina y femenina de los términos.

Este artículo es de aplicación a todos los poderes públicos vascos de la CAV.

A pesar de que esta disposición entró en vigor el 3 de marzo de 2005, el Gobierno de la CAV aún no ha modificado las denominaciones recogidas en las Relaciones de Puestos de Trabajo y, así, los puestos se denominan *«Delegado»*, *«Subdirector»*, *«Jefe»*, *«Conductor»*, *«Mecánico»*, *«Médico»*, etc. y, en cambio, *«Secretaria de Alto Cargo»*, *«Limpiadora»*...

3.3.4. *Evaluación previa del impacto en función del género y medidas en consecuencia*

Se recoge en el artículo 19 de la ley, con el siguiente literal:

«1.– Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

2.– El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el párrafo anterior, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en los artículos siguientes.»

Esta disposición, además de la eficacia limitada dada por el ámbito de la ley, no entrará en vigor hasta el 3 de marzo de 2006, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Decimotercera y, en todo caso, está por determinar el alcance que tendrá, tanto por las directrices que el gobierno apruebe como por su aplicación práctica. En todo caso, también en los actos y disposiciones concernientes al personal debería evaluarse el impacto en la situación de las mujeres y de los hombres.

Más arriba hemos mencionado el caso de los procesos de valoración de puestos de trabajo. Son procesos importantes, con una repercusión clara en las condiciones de trabajo del personal. Hasta la fecha no sólo no se ha realizado en ninguna administración, que nosotros conozcamos, sino que se detecta una especial reticencia a poner estos procesos bajo la lupa de un análisis de género.

Sin embargo hay datos que ilustran acerca de la necesidad de, al menos plantearse la pregunta y conocer la realidad. En la Administración General de la CAV, el dato es elocuente.

Según datos del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Gasteiz de marzo de 2004 (véanse los cuadros precedentes), sobre el personal funcionario al servicio de dicha Administración, el salario medio de las funcionarias era un 12,97% inferior al de los funcionarios. La diferencia de media salarial se mantenía también por grupos de titulación, excepto en el Grupo E, donde las mujeres cobraban un 0,56% más que los hombres y ello debido, seguramente, a que muchas ocupan puestos de telefonista-recepcionista, que son, en realidad puestos del Cuerpo de Auxiliares Administrativos con baja valoración abiertos al Grupo E. Las diferencias más altas se registraban en el Grupo B, en el que las mujeres mostraban un salario inferior en un 7,08%, seguido del Grupo A, con un salario inferior en un 6,46 %, en el Grupo C las diferencias se mitigaba hasta el 1,95% y en el Grupo D el salario de las mujeres era sólo un 0,64% inferior.

El grueso de los puestos de trabajo de la Administración General de la CAV fue valorado en 1986 y, desde entonces se ha mantenido el mismo sistema para los puestos de nueva creación y modificaciones puntuales. Esta Administración está a punto de abordar una valoración generalizada de los puestos de trabajo tras un largo proceso de análisis de los mismos; de hecho, cuenta ya con una valoración provisional que tiene el carácter de propuesta. Por supuesto, no se ha efectuado ningún análisis de género de la nueva valoración provisional, ni del resultado global ni de las variaciones que se producen respecto de la valoración última.

3.3.5. *Prioridad para las mujeres en procesos de selección y provisión al empleo público*

Una de las principales disposiciones que esta ley contempla y que mayor relevancia práctica puede tener en las políticas de personal de las Administraciones Públicas vascas de la CAV, es la previsión de conceder prioridad a las mujeres en los procesos de selección y provisión, en determinados supuestos. Esta medida se articula a través de lo establecido en el artículo 20. 4 de la ley, así como a través de la Disposición Final Segunda, por la que se modifica la Ley 61989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, en los artículos referidos a selección y provisión, lo que da una mayor fuerza y seguridad jurídica a la previsión del artículo 20.4. El literal de estas disposiciones es el siguiente:

«Artículo 20.– Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

4.– Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a).

DISPOSICIONES FINALES

Segunda.– Modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

1.– Se añade un párrafo 2 al artículo 27 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, permaneciendo el texto actual como apartado 1. El tenor del párrafo 2 es el siguiente:

«2. En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo».

(...)

3.– Se añade un párrafo 2 al artículo 46 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, de manera que los actuales párrafos 2 y 3 pasan a ser 3 y 4, respectivamente. El tenor del nuevo párrafo 2 es el siguiente:

«2. Para los supuestos de provisión mediante concurso, en caso de existir igualdad de capacitación en la provisión de un puesto de trabajo, se dará prioridad a la mujer cuando en el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea dicho puesto la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para la promoción en el empleo».

Así pues, el artículo 20.4 determina que en los procesos de selección y provisión, se dará prioridad a las mujeres cuando:

- Exista igualdad de capacitación y,
- En aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%.
- Salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la norma.

Como ya se ha expuesto, este artículo, en principio no sería de aplicación a las Juntas Generales, al Consejo de Relaciones Laborales, al Tribunal de Cuentas, a la UPV-EHU ni tampoco al Parlamento.

No obstante, a través de la Disposición Final Segunda se modifica la Ley de Función Pública vasca, de modo que se precisa, se da mayor fuerza y seguridad jurídica a la disposición y se extiende su alcance a las instituciones mencionadas, con las consideraciones hechas respecto al Parlamento. La modificación de la LFPV, establece que, en los procesos de selección se dará prioridad a las mujeres cuando:

- Exista igualdad de capacitación.
- En aquellos cuerpos, escalas y categorías en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%.
- Salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la norma.

Igualmente, se establece que en los procesos de provisión mediante concurso se dará prioridad a la mujer cuando:

- Exista igualdad de capacitación.
- En el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea el puesto la representación de las mujeres sea inferior al 40%.
- Salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la norma.

La redacción dada a estas disposiciones, así como el hecho de que su regulación se aborde, por una parte, en el artículo 20.4 y, por otra, en la modificación de la Ley de Función Pública que se opera a través de la Disposición Final Segunda ofrece varios aspectos o, quizá más exactamente, problemas, que merecen ser analizados con el fin de avanzar en su aplicabilidad:

3.3.5.1. *Desde cuándo debe aplicarse*

El artículo 20.4 no entrará en vigor hasta el 3 de marzo de 2006, según lo dispuesto en la Disposición Final Decimotercera. Sin embargo, según esa misma disposición, la Disposición Final Segunda, es decir, la modificación de la Ley de Función Pública Vasca entró ya en vigor el 3 de marzo de 2005. Parecería como si la modificación de la LFPV que se opera a través de la D. F. 13ª fuera la concreción de lo que se dispone con carácter más genérico en el artículo 20.4, de modo que a lo enunciado en este artículo, se le da plena fuerza jurídica, al modificarse la ley específica, y ello de manera pormenorizada, tanto en la selección como en la formación. Ahora bien, ¿quiere ello decir que se debe esperar a aplicar estas medidas al 3 de marzo de 2006, o son ya plenamente aplicables? En cualquier

caso, dado que el ámbito de la LFPV es mayor que el de esta ley 4/2005, parece que el artículo 20.4 carece de validez alguna. Debería estimarse, por lo tanto, que su aplicabilidad es ya plena desde el 3 de marzo de 2005. Aunque posiblemente, otras opiniones puedan discrepar de esta interpretación.

3.3.5.2. *Cuerpos, escalas, niveles y categorías*

Los términos «*cuerpo*» y «*escala*» responden a conceptos diferentes en las diferentes Administraciones, en tanto que «*nivel*» hace referencia al lugar que ocupa un puesto en la escala retributiva respectivamente de personal funcionario y «*categoría*» es un término que puede expresar, respecto al personal laboral, tanto el tipo de puesto de trabajo como su clasificación retributiva.

El primer problema que se nos presenta es, por lo tanto, saber en referencia a qué ámbito hay que calcular el porcentaje de presencia de mujeres.

La LFPV, en su artículo 39, dice respecto de los cuerpos y escalas:

«Artículo 39

Los funcionarios se agruparán por Cuerpos en razón al nivel de titulación exigido para el acceso a los mismos y el carácter homogéneo de las funciones a realizar. Dentro de los Cuerpos, en atención a la especialización de las funciones, podrán existir Escalas.

Los Cuerpos complementan los objetivos ordenadores de las relaciones de puestos de trabajo a efectos de la racionalización de las pruebas comunes de acceso y de la promoción interna».

La Disposición Adicional 4ª de la LFPV establece que las menciones a Cuerpos y Escalas que se contienen en la ley se entenderán hechas a escalas, subescalas y, en su caso, clases y especialidades de la Administración Local y Foral. Es decir, cabe entender que Cuerpos de la LFPV equivalen a Escalas de la Administración Local y Foral y Escalas a Subescalas.

En efecto, en la Administración Local y Foral, existen dos escalas, general y especial. En la escala general se integran las subescalas técnica, de gestión, administrativa, auxiliar y subalterna, y en la especial la subescala técnica (que a su vez se divide en las clases de técnicos superiores, medios y auxiliares) y la subescala de servicios especiales (que se divide en las clases de policía local y auxiliares, servicio de incendios, plazas de cometidos especiales y personal de oficios).

Pero, en cuanto a la Administración General de la CAV, es, en realidad, la ley 1/2004, de 25 de febrero, de Ordenación de Cuerpos y Escalas de la Administración de la CAE y sus Organismos Autónomos, la que define lo que es cuerpo y escala en ese ámbito. En todo caso, la ley 1/2004 sólo es aplicable a la propia Administración General de la CAV y sus OOAA; al resto de instituciones no le es aplicable ni de modo supletorio.

La ley 1/2004, en su artículo 3, establece que los cuerpos de la Administración General «*de acuerdo con el carácter homogéneo de las funciones a realizar se clasifican en cuerpos generales y especiales*» y **que el acceso a la condición de personal funcionario** de la Administración General y sus OOAA «*supondrá el ingreso en el cuerpo y, en su caso, en la escala u opción determinados en la convocatoria*».

El artículo 4 establece que en los cuerpos especiales podrán existir escalas, cuando «*las funciones exijan una cualificación profesional cuyo desempeño no se corresponda con una única titulación académica, sino que abarque contenidos susceptibles de ser desempeñados por un conjunto agrupado de titulaciones académicas*»; y, el artículo 5, que podrán existir opciones, «*que se corresponden con la titulación oficial exigida para el acceso a las plazas de los mismos que requieran conocimientos propios y específicos de una única y concreta formación académica*»

Por último, la ley 1/2004, establece, para la Administración General de la CAV y sus OOAA, que:

- los Cuerpos Generales serán (artículo 10), el Superior de la Administración, el de Gestión Administrativa, el Administrativo, el Auxiliar Administrativo y el Subalterno;
- los Cuerpos Especiales serán (artículo 11), el Cuerpo Superior Facultativo, el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio y el Cuerpo de Ayudantes Técnicos, dentro de los cuales podrán existir (artículo 13) tantas opciones como titulaciones oficiales en vigor, claro está, del grado respectivo (licenciaturas y equivalentes para el Superior diplomaturas y equivalentes para el Grado Medio; Formación Profesional de 2.º grado y equivalentes para el de Ayudantes Técnicos);
- y, que, además de las opciones, existirán 8 escalas en el Cuerpo Superior Facultativo (Archivos, Bibliotecas y Documentación; Epidemiología; Estadística; Sistemas y Tecnologías de la Información; Laboratorio; Normalización Lingüística; Salud Pública; y Traducción), 5 en el de Técnicos de Grado Medio (Archivos, Bibliotecas y Documentación; Estadística; Sistemas y Tecnologías de la Información; Normalización Lingüística; y Traducción), y 2 en el de Ayudantes Técnicos (Laboratorio y Traducción).

Por todo lo cual, con independencia de lo que dice la Disposición Adicional 4ª de la LFPV, tenemos que:

1. En la Administración General el acceso se produce a Cuerpos, en el caso de los Generales, y a opciones o escalas en los Especiales.
2. No existe una equivalencia estricta entre los Cuerpos de la Administración General y las escalas de la Administración Local y Foral, puesto que

estas son más bien una suerte de órdenes. La equivalencia se produce más bien entre:

- las subescalas de la escala general y los Cuerpos Generales
- las clases de la subescala técnica y los Cuerpos Especiales, y
- las plazas de las clases de la subescala técnica y clases y plazas de la subescala de servicio especiales con las opciones y escalas de los Cuerpos Especiales.

En todo lo relativo al personal laboral, es difícil decir a qué equivaldría el término «*categoría*», aunque podemos decir que al grado de precisión correspondiente con las pruebas de acceso, es decir, es lo más próximo a «*escala*» y «*opción*» de la Administración General. Es en este caso, en el personal laboral donde es más fácil determinar el ámbito en referencia al cual se debe calcular el porcentaje de mujeres, en la «*categoría*», como dice la propia ley.

Después de las consideraciones anteriores respecto a los términos «*cuerpo*» y «*escala*», es necesario convenir que el artículo 20.4 y la Disposición Final Segunda de ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, requieren de una interpretación para que la ley sea aplicable. Entendemos que la aplicación literal de los términos «*cuerpos*» y «*escalas*» llevaría a situaciones tan insólitas como, es evidente, no buscadas por la norma. Así, el ámbito de cálculo sería, para la Administración General, en unos casos, el Cuerpo Superior de la Administración o el Cuerpo Subalterno, en otros, la Escala de Epidemiología del Cuerpo Superior Facultativo y, en otros, el propio Cuerpo Superior Facultativo, excluidas las Escalas, es decir el conjunto de opciones que engloba este Cuerpo. De este modo, constituiría un único ámbito la suma del personal perteneciente a opciones en las que en cada una de ellas el porcentaje de presencia de mujeres es muy dispar: Licenciatura en Derecho, en Ciencias Económicas, en Medicina, Arquitectura, Ingenierías diversas, etc. Y otro tanto en el resto de Cuerpos Especiales.

En el caso de la Administración Local y Foral, en cambio, dado que, en lugar de Cuerpo y Escala, hay que aplicar escala, subescala y, en su caso, clase y especialidad, cabría interpretar que el ámbito de cálculo es el más concreto, es decir el ligado al acceso. Pero en todo caso, parece necesaria una labor de interpretación en la aplicación de la ley.

Tampoco sería fácil aplicar en el Parlamento las modificaciones de la LFPV que incorpora la ley 4/2005, incluso aunque fuera pertinente su aplicación de modo supletorio, puesto que en esta institución únicamente existen tres cuerpos, el de Letrados, el de Técnicos y Auxiliares, de los cuales, el primero no presenta dificultad, pero los otros dos abarcan, cada uno, de ellos un número variopinto de profesiones que no vienen definidas por ningún término genérico y que podríamos considerar como «*categorías*». Así, el Cuerpo Técnico engloba a Redactores,

Traductores, Traductores intérpretes, Técnicos Administrativos y Técnicos de Mantenimiento; y el Cuerpo de Auxiliares, a Mecnógrafos, Telefonistas, Ujieres y Ordenanzas, Chóferes, Encargados de fotocopia-encuadernación, Auxiliares de mantenimiento y Personal de Limpieza.

Aplicar la literalidad de la ley, por lo tanto, no parece que estuviera muy acorde con un espíritu político que pretenda intervenir sobre los procesos selectivos para impulsar la presencia paritaria de mujeres y hombres en las diversas profesiones o categorías que existen en la Administración. La redacción de la ley, por lo tanto puede dar lugar a interpretaciones dispares, poco acordes, incluso con el espíritu de la ley, dejándola sin contenido práctico, todo ello dependiendo de la voluntad política de los equipos gestores de la Administración que corresponda. Podría dar lugar, incluso, a conflictos jurídicos que al final deriven la responsabilidad de interpretar esta norma en los Tribunales de Justicia, lo cual sería un triste final para una norma que pretende un fin tan deseado.

A nuestro entender, es precisa una norma de desarrollo de esta ley, especialmente en este punto, que interprete su alcance y asegure un cumplimiento eficaz de la misma. En todo caso, creemos que la interpretación acertada es la que se ha apuntado, es decir, tomar como ámbito de cálculo el más concreto, el de la profesión o especialidad.

3.3.5.3. «En caso de existir igualdad de capacitación»

Ésta es una cuestión clave de las modificaciones legislativas y también requiere de una interpretación previa a su aplicación, sobre todo en los procesos de selección. Porque ¿se refiere a igualdad de puntuación total al final del proceso selectivo o a igualdad de puntuación en la fase de oposición o acaso a haber superado la fase de oposición del proceso selectivo?

Pero también en los procesos de provisión puede plantearse la pregunta, en el caso de procesos en los que haya que superar una puntuación mínima para poder acceder a determinados puestos.

La duda no es gratuita, pues si consideramos que se trata de la puntuación total del proceso selectivo, tras varias pruebas y la suma de méritos, con puntuaciones que tienen incluso decimales, es realmente difícil que se dé una igualdad de puntuación en las personas aspirantes. La experiencia demuestra que este supuesto es excepcional. Si realmente fuera ésta la voluntad de la ley 4/2005, la efectividad sería realmente escasa en relación con el objetivo de impulsar la paridad. Una similar situación nos podemos encontrar en los concursos de méritos, aunque en estos últimos es menos inusual el empate, sobre todo entre personas de mucha antigüedad que, a menudo, obtienen la máxima puntuación en diversos apartados del concurso.

Si, por el contrario, entendemos por capacitación el que la persona demuestre capacidad suficiente para el acceso a la especialidad o categoría de que se trate por superar la fase de oposición, o por superar el mínimo de puntuación alcanzable en un concurso de méritos, se podrían producir unos efectos extraordinarios. Pongamos, por ejemplo, que la Administración de la Comunidad Autónoma convoque un proceso selectivo para el ingreso a una especialidad del Cuerpo Superior Facultativo, con una oferta de 30 puestos de trabajo, en el que las mujeres no alcanzan el 40% fijado por la ley. Este tipo de procesos suele ser masivo, con multitud de solicitudes, en los que la cantidad de aprobados supera notablemente el número de puestos ofertados. Con esta segunda interpretación, todas las personas aprobadas son aptas y, por lo tanto, igualmente capacitadas, por lo que habría que seleccionar las 30 primeras mujeres aprobadas y sólo en el caso de que las mujeres aprobadas no alcanzaran dicho número procedería declarar seleccionados hombres hasta cubrir el total de puestos. Podría darse, incluso, el caso de mujeres que estuvieran decenas, incluso cientos, de puestos por debajo del número 30. Similares consecuencias se derivarían, asimismo, a efectos de la bolsa de trabajo dimanante del proceso selectivo y el orden de llamamiento. En los concursos de méritos, una aplicación así podría ser demoledora para los hombres.

Estimar que existe igualdad de capacitación por la superación de la fase de oposición para aplicar la preferencia de las mujeres, no sólo podría hacer inútil la valoración de méritos (servicios prestados, etc.) sino también, en el caso de la CAV, la valoración preceptiva del conocimiento del euskara que establece el art. 98.4 de la LFPV.

No obstante, si se diera esta segunda interpretación, realmente las disposiciones de la ley 4/2005 tendrían verdadera efectividad y supondrían un avance vertiginoso hacia la paridad. Lo que cabe preguntarse es si una interpretación así es compatible con el resto de criterios y principios establecidos y comúnmente admitidos en los procesos de selección y acceso a la función pública y el objetivo de la normalización lingüística y si, además, sería admisible por los Tribunales de Justicia y por el cuerpo social en general.

Existe una tercera posibilidad, más absurda aún que la anterior, por más que sea más literal. Cuando la LFPV habla de capacidad, la contrapone a mérito, en el sentido de que se mide la capacidad en la fase de oposición y el mérito con la suma de méritos. Una interpretación literal de este término podría conducir a dar prioridad a las mujeres en los casos de igualdad de puntuación en la fase de oposición. La dificultad vendría en su propia aplicación, porque ¿cuándo se aplicaría este criterio? Es decir, podría ocurrir, retomando el ejemplo anterior que un hombre y una mujer luchan por el puesto trigésimo, con igual puntuación en la fase de oposición y se dé prioridad a la mujer, pero dándose la paradoja de que una mujer con una puntuación inferior en unas centésimas quede sin puesto de trabajo en tanto que un hombre con menor puntuación aún en la fase de oposi-

ción haya conseguido uno de los primeros puestos merced a los méritos acumulados. Tampoco se tendría en cuenta la puntuación de conocimientos de euskara, en el caso de que no fuera preceptivo su conocimiento, conocimientos que se valoran separadamente del resto de méritos... Parece que seguir ensayando posibilidades con este tercer criterio no conduce a ninguna parte.

La aplicabilidad, pues de estas disposiciones, no va a resultar sencilla. Es realmente sorprendente que la redacción de la ley aboque a quien deba aplicarla a una conflictividad por vía judicial y, en todo caso, no ofrezca más posibilidades que la de una aplicación restrictiva, que haría de la previsión de prioridad una medida realmente ineficaz, o la de una aplicación tan amplia que desbordaría, aparentemente el alcance de lo que se ha pretendido.

Queremos, sin embargo, apuntar una reflexión con la intención de avanzar posibilidades de la aplicabilidad real y eficaz de esta ley. Cabría una interpretación, ciertamente flexible, de la disposición que hace referencia a los procesos de selección a aquellos Cuerpos o, en su caso, escalas u opciones de la Administración General, y subescalas y, en su caso, clases o especialidades de la Administración Local y Foral en las que la representación de las mujeres sea inferior al 40%.

Se trataría de partir por interpretar que existe igualdad de capacitación una vez superado el proceso selectivo y, por otro lado, reservar un porcentaje de los puestos convocados para su provisión por mujeres. No sería necesario establecer un turno diferente en la convocatoria (libre, promoción interna, personas con discapacidad, mujeres...). Dentro del turno que se trate, se establecerían dos órdenes de personas aprobadas, uno general y otro exclusivamente de mujeres, a partir de los cuales se procedería a extraer la relación de personas seleccionadas.

Tomemos el ejemplo anterior de 30 puestos de trabajo convocados y pongamos que se reserva un 20% (6 puestos) al menos para su provisión por mujeres. Se seleccionarían las 6 primeras de entre la relación de mujeres aprobadas y la primeras 14 personas a partir de la relación general de personas aprobadas, excluidas, claro está las mujeres que ya hubieran resultado seleccionadas en orden a los 6 puestos reservados. O bien, seleccionar primero las 14 primeras personas y luego proceder a seleccionar 6 mujeres más de entre el resto de personas aprobadas. En todo caso, si no hubiera suficientes mujeres, se procedería a proveer los puestos por hombres. Un sistema como éste, permitiría una aplicación gradual, realista y, a su vez, efectiva del objetivo de fomentar la paridad que parece perseguir la Ley para la Igualdad. Por lo demás, no pensamos que se trata de un tratamiento injusto o discriminatorio para los hombres, sino una medida para reparar una injusta desigualdad histórica. La discusión, en todo caso, estribaría en acertar con el porcentaje adecuado de la reserva.

Es evidente, que una interpretación como la expuesta no sólo puede exceder de una mera interpretación de la ley sino que también puede comportar un alto

grado de polémica social, tanto entre los hombres como entre las propias mujeres. Sin embargo, la propia ley 4/2005, en su artículo 38, y refiriéndose a la empresa privada, establece diversas medidas para fomentar la contratación de mujeres, concretamente el establecimiento de porcentajes:

«Con el objetivo de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las administraciones públicas vascas con competencia en la materia:

- a) Establecerán, en aquellas ayudas dirigidas a empresas que prevean medidas para el fomento de la contratación, porcentajes de contratación de mujeres y hombres, en función del tamaño de la empresa, del sector de la actividad y de la disponibilidad de mano de obra de mujeres y hombres para los puestos requeridos.
- b) Desarrollarán programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de éstas, que permitan, por un lado, elevar su cuota de participación en las diferentes modalidades de contratación, y, por otro, acabar con el empleo precario y la temporalidad dominantes hoy en día sobre todo entre las mujeres.»

¿Por qué si es posible recoger en una ley que las Administraciones podrán establecer porcentajes de contratación de mujeres en la empresa privada, no es posible adoptar ese mismo criterio para la empresa pública, para la propia Administración?

Lo más acertado habría sido que esa posibilidad se hubiera recogido en la propia Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o que se recoja en una próxima modificación futura. Pero ni lo uno se ha hecho ni lo otro está en proyecto, por lo que la única posibilidad que cabría es que cada Administración abordara la redacción y aprobación de una norma que interprete (forzosamente se ha de hacer en cualquier caso) y establezca los criterios de aplicación de las disposiciones de prioridad en su ámbito, de modo que se establezca, por ejemplo, un periodo transitorio durante el cual, en los procesos selectivos para el acceso a determinados cuerpos, escalas, clases, opciones, etc. en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, se establecerán unas cuotas de reserva de puestos para ser provistos por mujeres, en un porcentaje suficiente para avanzar hasta la paridad y hasta que esta se logre.

Somos conscientes de que un planteamiento así, no parece cercano, por las dificultades legales y, también, por la necesidad de un mayor y profundo debate social sobre esta cuestión.

Hay un aspecto que hasta ahora no hemos sino mencionado, pero que merece, por lo menos, un comentario. La Ley para la Igualdad de Hombres y Mujeres de la CAV, interviene, al menos en las cláusulas que afectan al acceso al empleo público, en extremos cuya regulación viene reservada como competencia exclusiva del Estado por el artículo 149.1.18 de la Constitución Española. Esta competencia sobre las bases del régimen estatutario del personal funcionario, parecen ya agotadas, en lo referente al acceso a la función pública por el art. 19.1 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.

Parece claro que son limitadas las competencias de la CAV para introducir cláusulas que pueden modificar el orden de acceso a la función pública. Así pues, si incluso la mera posibilidad de que resolver un empate sobre la puntuación total final de un proceso selectivo a favor de la mujer puede generar dudas sobre su validez jurídica, planteamientos que incidirían sobre el acceso al empleo público de un modo mucho más eficaz chocan plenamente con las amplias competencias que aún se reserva el estado en esta materia.

3.3.5.4. *Eficacia limitada*

Al margen de lo apuntado respecto al ámbito de la propia ley y las dudas acerca de la eficacia temporal de la cláusula de prioridad, llama poderosamente la atención que no se haya incluido en la Disposición Final Segunda ninguna previsión respecto a la provisión por el sistema de libre designación, ni tampoco ninguna referencia al personal eventual de confianza. Ambos ámbitos parecen excluidos del objetivo de la paridad. Nos preguntamos sobre la razón que pudiera subyacer tras esa exclusión... aunque se pueda intuir.

No obstante no es vano reflexionar acerca de ello, pues los datos muestran un fuerte desequilibrio en determinados niveles de los puestos destinados a ser provistos mediante el sistema de libre designación. Así, según datos estadísticos de la Administración General de la CAV y sus OOAA publicados por el propio Departamento de Hacienda y Administración Pública en marzo de 2004, de las 33 personas en cargos de subdirección o delegación territorial, 25 (casi un 76%) eran hombres y sólo 8 (un 24%) mujeres. El dato es significativo, pues la presencia de mujeres en el Grupo A de la Administración General es de casi un 50%.

Es difícil entender por qué no se ha previsto ningún mecanismo de prioridad para fomentar una mayor presencia de mujeres en esos puestos que representan el máximo escalafón profesional de la Administración. La posible argumentación de que son puestos que entrañan un grado de confianza y, por lo tanto, se estaría coartando la discrecionalidad del órgano competente tampoco parece tener mucha fuerza, dado que es la propia Ley de Función Pública la que otorga la discrecionalidad. Además, la propia Ley para la Igualdad impone, en otro punto mucho más sensible, como la composición de candidaturas a las elecciones forales y autonómicas o en la composición del propio Gobierno, no ya una cláusula de prioridad, sino una cuota de obligado cumplimiento de presencia de mujeres para que las candidaturas sean válidas.

De todos modos, a pesar de que el artículo 3.7 de la ley establece que *«los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones»*, tampoco se ha incluido ninguna disposición para fomentar una mayor presencia de mujeres en rango de Dirección o Viceconsejería.

3.3.5.5. *Cierta inseguridad jurídica*

Inseguridad jurídica derivada de la propia redacción de la ley y de la inserción de la cláusula de prioridad, primero en el artículo 20.4, con una eficacia limitada desde el punto de vista del ámbito y, posteriormente en la Disposición Final Segunda que modifica la LFPV.

El artículo 20 incluye un párrafo 8., que dispone que:

«8.– Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, puede justificarse el no cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos 2, 4 y 5.»

Sin embargo no se incluye dicha advertencia o salvedad en los artículos de la LFPV modificados. ¿Cabe, por lo tanto, alguna excepción al cumplimiento de la cláusula de prioridad? ¿Cabría en la Diputación Foral de Bizkaia y no en la UPV-EHU? A la segunda no afecta el artículo 20 y sí a la primera. Nos tememos, como en otros aspectos de la ley ya comentados que la interpretación de esta contradicción recaerá, seguramente en los Tribunales de Justicia.

En todo caso no da muy buena impresión que se prevea la posibilidad de no aplicar la cláusula de prioridad de una forma tan expresa. En primer lugar, porque las situaciones excepcionales tienden a convertirse en habituales, lo que se une a las ya mencionadas dificultades para aplicar correcta y eficazmente esta cláusula. En segundo lugar, porque ya se prevé en el propio párrafo 4.a) que puede haber una excepción y es que *concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.*

3.3.6. Paridad en los tribunales de selección

También en este caso se da una doble regulación. Por un lado, el artículo 20, prevé, para los procesos de acceso, provisión y promoción:

«b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada».

Por otro, la Disposición Final Segunda, establece que:

2.– Se adiciona un párrafo al artículo 31 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, con el número 3, de manera que el actual 3 pasa a ser el 4, con la redacción siguiente:

«3. Salvo que se justifique debidamente su no pertinencia, la composición del tribunal u órgano técnico de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%; en el resto, cuando los dos sexos estén representados».

En este caso, además de lo ya comentado en cuanto a los diferentes ámbitos a que afectan el artículo 20 y la citada Disposición Final Segunda, no parece que haya problemas para su aplicación o su no aplicación, dado que en ambas disposiciones se recoge la posibilidad de establecer salvedades. Por otra parte, el modificar la propia LFPV refuerza jurídicamente esta previsión en lo referente, sobre todo, a la propia Administración general y la previsión no parece presentar contradicciones con lo dispuesto por el artículo 4.e) del Real Decreto 896/1991, que regula con carácter básico este tema respecto de la Administración Local.

En cuanto a la posible excepción que se prevé, ciertamente, puede haber una imposibilidad, puntual, de componer un órgano paritario por ausencia de mujeres en determinados cuerpos, pero entonces lo acertado hubiera sido redactar «*imposibilidad*» en lugar de «*no pertinencia*». Por el contrario, se nos ocurren casos en los que podría ser más pertinente una mayor proporción de mujeres en el órgano de selección, pero sólo cuando el desequilibrio se produjera en este sentido. Si esa hubiera sido la intención del equipo redactor de la ley, habría sido más acertado explicitarlo. De esta forma, alguien podría argumentar algún caso en el que no fuera pertinente un tribunal paritario de hombres y mujeres en detrimento de la presencia de estas últimas y, ciertamente, no acertamos a imaginar cuál puede ser ese caso.

3.3.7. Negociación colectiva

El artículo 42 de la ley 4/2005 establece que:

«1.– La Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado...»

Resulta contradictorio el hecho de que se hayan incluido disposiciones que afectan directamente al derecho de acceso y provisión sin haberse abordado previamente en los foros de negociación colectiva pertinentes y, por el contrario, no se prevea ni un solo mecanismo de interlocución social aunque su plasmación se deba hacer en el ámbito de la negociación colectiva, como pudiera ser la creación de Comisiones para la Igualdad de Oportunidades en el seno de las Mesas Negociadoras dependientes de la Administración.

4. Conclusiones

Las Administraciones Públicas vascas de la CAV distan mucho de ser un ámbito ejemplar desde del punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres. Sin entrar a valorar las condiciones cotidianas que las mujeres deben enfrentar en sus relaciones laborales, podemos decir, con los datos en la mano que no sólo no es igualitaria, equilibrada o paritaria la presencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos profesionales, sino que tampoco lo es su distribución en las diferentes categorías y ámbitos de decisión. La propia ley autonómica 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres viene a reconocer esta realidad al establecer respecto a las Administraciones Públicas el deber, no sólo de intervenir activamente para superar las desigualdades sociales existentes, sino también de actuar sobre sus propias políticas de personal con el fin de avanzar hacia la igualdad.

Las causas de las desigualdades existentes en las Administraciones Públicas pueden achacarse a la histórica atribución a un sexo y a otro de diferentes actividades profesionales. Pero lo cierto es que los propios criterios de valoración de puestos o los sistemas de provisión han de tener algo que ver cuando los salarios medios de las mujeres respecto a los hombres resultan sensiblemente inferiores.

En todo caso, resulta evidente la limitada capacidad de la Comunidad Autónoma, por la reserva competencial por parte del Estado, para proceder a una regulación de la función pública y, en particular de los sistemas de provisión y acceso, también en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en la función pública.

Esta ley, absolutamente novedosa en estos aspectos, introduce una serie de medidas que, a priori, deben llevar a pensar que permitirán avanzar en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración pública en la CAV. Sin embargo, al analizar aquellas disposiciones de la ley que pueden afectar, directa o indirectamente al personal de las Administraciones Públicas, observamos no pocas dificultades que conviene no sólo detectar sino, también, poner en vías de solución.

El ámbito de la ley no comprende las Administraciones de todos los poderes públicos vascos de la CAV, aunque la modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca que se aborda a través de la Disposición Final Segunda de la ley 4/2005, extiende su aplicabilidad a todas ellas. Por otra parte, las sociedades y empresas públicas sólo se ven afectadas por algunas disposiciones.

La mayores dificultades aparecen en la aplicabilidad de la que hemos llamado cláusula de prioridad:

- En primer lugar, no parece muy claro desde cuándo será de aplicación ya que aparece recogida en dos disposiciones diferentes, una de las cuales, el

artículo 20, no entrará en vigor hasta el 3 de marzo de 2006 y, la otra, la Disposición Final Segunda, entró en vigor el 3 de marzo de 2005.

- Tampoco la redacción de la ley deja demasiado claro a qué ámbito debe aplicarse esta cláusula cuando la presencia de mujeres sea inferior al 40%. Los términos «*cuero*» y «*escala*» que la ley recoge, son equívocos, con diferentes significados en las diferentes administraciones, y la legislación autonómica específica en esta materia no es concordante con la LFPV. Todo ello hace necesaria una labor o una norma que interprete el ámbito de aplicación de esta cláusula.
- El concepto «*igualdad de capacitación*» se presta a interpretaciones que, o bien pueden conllevar que la cláusula de prioridad sea realmente ineficaz, o bien pueden exceder las disposiciones de aplicación básica en materia de acceso a la función pública.
- La cláusula no es de aplicación para el personal eventual o los procesos de provisión por el sistema de libre designación, cuando es precisamente en puestos de este tipo donde se dan unos de los mayores índices de desigualdad y donde la ley, probablemente, hubiera tenido mayor margen de maniobra.
- Cierta inseguridad jurídica, derivada de su doble redacción en diferentes disposiciones de la ley, en la previsión de no aplicar excepcionalmente esta cláusula.

Por último, en las restantes disposiciones que afectan directa o indirectamente a las políticas de personal de las Administraciones Públicas vascas de la CAV (negociación colectiva, evaluación de impacto...), se aprecia una falta de concreción importante, aun cuando la propia ley hubiera podido solventar en parte esta carencia, incorporando unas obligaciones mínimas.

Parece necesario, por lo tanto, y, si cabe, urgente, la elaboración de una norma de desarrollo de esta ley que defina su alcance y determine los contenidos mínimos y plazos de cumplimiento por parte de las Administraciones Públicas vascas de la CAV. Y ello, tanto para evitar la judicialización de las medidas que arbitren las diferentes entidades en aplicación de la misma, como para imponer a las diferentes Administraciones un cumplimiento armónico de la ley, sin que quede al arbitrio de cada órgano competente y de la voluntad política de sus equipos gestores una aplicación más entusiasta o reticente de la misma.