

ANDRE HORI:

EXCMA. SRA.:

Honako hau jakinarazten dizut: Eusko Jaurlaritzak, 2020ko urtarrilaren 28an egindako bilkuran, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa LEGE-PROIEKTUA** onartu du.

Tengo el honor de comunicar a V.E. que el Gobierno Vasco, en Sesión celebrada el día 28 de enero de 2020, ha procedido a la aprobación del **PROYECTO DE LEY de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Era berean jakinarazten dizut, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoak eman duen Irizpenaren itzulpena hemendik gutxira bidaliko dugula Ganbera horretara.

Asimismo, le significo que la traducción del Dictamen emitido por la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi se remitirá en breve a esa Cámara.

Hori ziurtatu egiten dut eta, Jaurlaritzak erabakitakoa betez, horren berri ematen dizut, Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legean exijitutakoa betez.

Lo que certifico y, en cumplimiento de lo acordado por el Gobierno, traslado a V.E., de conformidad con lo exigido por la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno.

Vitoria-Gasteiz, 2020ko urtarrilaren 31a.

Vitoria-Gasteiz, a 31 de enero de 2020.

Josu Iñaki Erkoreka Gervasio

SECRETARIO DEL GOBIERNO
JAURLARITZAKO IDAZKARIA

**EXCMA. SRA. PRESIDENTA DEL PARLAMENTO VASCO/
EUSKO LEGEBILTZARREKO LEHENDAKARIA**



**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO LEGEAREN
BIGARREN ALDAKETA LEGE-
PROIEKTUA**

**PROYECTO DE LEY DE SEGUNDA
MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

**HONEKIN BATERA AURKEZTEN DIREN
AGIRIAK**

DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN

BIDALKETA-IDAZKIA

OFICIO DE REMISIÓN

I. LEGE PROIEKTUAREN TESTUA

TEXTO DEL PROYECTO DE LEY

II. MEMORIA

MEMORIA

III. EUSKADIKO AHOLKU BATZORDE JURIDIKOKO
IRIZPENA

DICTAMEN DE LA COMISIÓN JURÍDICA ASESORA DE
EUSKADI

OFICIO DE REMISIÓN /
BIDALKETA-IDAZKIA

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO LEGEAREN BIGARREN
ALDAKETA LEGE-PROIEKTUA**

**PROYECTO DE LEY DE SEGUNDA
MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

ANDRE HORI:

EXCMA. SRA.:

Honako hau jakinarazten dizut: Eusko Jaurlaritzak, 2020ko urtarrilaren 28an egindako bilkuran, **Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa LEGE-PROIEKTUA** onartu du.

Tengo el honor de comunicar a V.E. que el Gobierno Vasco, en Sesión celebrada el día 28 de enero de 2020, ha procedido a la aprobación del **PROYECTO DE LEY de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

Era berean jakinarazten dizut, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoak eman duen Irizpenaren itzulpena hemendik gutxira bidaliko dugula Ganbera horretara.

Asimismo, le significo que la traducción del Dictamen emitido por la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi se remitirá en breve a esa Cámara.

Hori ziurtatu egiten dut eta, Jaurlaritzak erabakitakoa betez, horren berri ematen dizut, Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legean exijitutakoa betez.

Lo que certifico y, en cumplimiento de lo acordado por el Gobierno, traslado a V.E., de conformidad con lo exigido por la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno.

Vitoria-Gasteiz, 2020ko urtarrilaren 31a.

Vitoria-Gasteiz, a 31 de enero de 2020.

Josu Iñaki Erkoreka Gervasio

SECRETARIO DEL GOBIERNO
JAURLARITZAKO IDAZKARIA

**EXCMA. SRA. PRESIDENTA DEL PARLAMENTO VASCO/
EUSKO LEGEBILTZARREKO LEHENDAKARIA**



I

**TEXTO DEL PROYECTO DE LEY /
LEGE PROIEKTUAREN TESTUA**

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO LEGEAREN BIGARREN
ALDAKETA LEGE-PROIEKTUA**

**PROYECTO DE LEY DE SEGUNDA
MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**



PROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante LIMH), supuso un antes y un después en la historia de las políticas de igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, ya que permitió establecer y desarrollar un marco jurídico sólido que dotó a dichas políticas de mayor fuerza vinculante y simbólica y de más medios y peso político.

Gracias a su implantación, entre otros logros, se han incrementado significativamente los recursos económicos, humanos y materiales destinados por las administraciones públicas vascas a las estructuras de impulso de la igualdad. Asimismo, se han aumentado notablemente en dichas administraciones los planes de igualdad, las estructuras de coordinación y las redes de colaboración, así como el personal empleado público con formación en la materia. También se han incrementado exponencialmente las empresas y organizaciones privadas que cuentan con un plan o distintivo en materia de igualdad de mujeres y hombres.

La LIMH ha supuesto mejoras en la prestación de los servicios públicos al conjunto de la ciudadanía. A diferencia de lo que ocurría con anterioridad a la misma, hoy en día se ha generalizado en buena parte de las administraciones públicas vascas el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, la incorporación y explotación de la variable sexo a las estadísticas, la aprobación de normas con evaluaciones de impacto de género y con medidas de igualdad, la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones, etc.

Además, ha posibilitado mejoras en la prestación de los servicios públicos a sectores específicos, en la medida que creó servicios específicos para la defensa de la ciudadanía ante discriminaciones por razón de sexo, facilitó el complemento de las pensiones de viudedad más bajas, la generalización de la atención educativa y asistencial a la infancia, una regulación amplia y garantista de los recursos para las mujeres víctimas de la violencia, etc.

Asimismo, ha facilitado el acceso a las mujeres a cargos políticos y ha conseguido que en los máximos órganos legislativos y ejecutivos del país haya una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Las principales beneficiarias de la existencia de la ley y de su aplicación han sido las mujeres y, en particular, aquellas más afectadas por la desigualdad. No obstante, la ley ha beneficiado a la ciudadanía en su conjunto, al ser la igualdad una cuestión de derechos humanos y un elemento clave para el Buen Gobierno y el desarrollo social y económico de los pueblos.

Fruto de todo ello, en 2015 las Naciones Unidas concedieron el Primer Premio al Servicio Público al proceso de elaboración e implantación de la LIMH. En la implantación de la ley de igualdad han jugado y siguen jugando un papel fundamental los poderes públicos vascos, los grupos políticos, las asociaciones feministas y de mujeres, la sociedad civil, así como las empresas y organizaciones del sector privado. En este sentido, este galardón, aunque fue concedido a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, fue un premio al país y un reconocimiento a todas las personas, colectivos y entidades públicas y privadas que durante todos estos años han trabajado y siguen diariamente trabajando a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

A pesar de ello, ni la LIMH ni el trabajo desarrollado desde diferentes sectores han sido suficientes para acabar en nuestro país con la violación de los derechos humanos más extendida en el mundo: la discriminación contra las mujeres, incluida la violencia que sobre ellas se ejerce, que es su manifestación más grave. Las estadísticas y la propia realidad siguen mostrando que la desigualdad por razón de sexo está aún presente en prácticamente todos los ámbitos de la vida y, aunque según el Índice de Igualdad de la Unión Europea Euskadi se sitúa entre los países más avanzados, todavía está lejos de la consecución de la igualdad real y efectiva. Es decir, queda mucho por hacer y cada vez la ciudadanía exige más y, prueba de ello, son las multitudinarias movilizaciones promovidas desde el feminismo en los últimos tiempos para reclamar un mayor compromiso institucional y social a favor de la igualdad y en contra de la violencia hacia las mujeres.

En esta línea, la evaluación cualitativa que se hizo en 2015 con ocasión de los 10 años de la LIMH pone de manifiesto que, a pesar de los indudables avances, es necesario ir más allá, de modo que la apuesta por la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres no se quede en lo formal y sea una práctica que atraviese las estructuras, las organizaciones, los discursos, las reflexiones, la clase política, el personal técnico y la sociedad en general. La evaluación concluye que es necesario un pacto de país en esta materia.

Precisamente, esta modificación de la LIMH tiene como fin posibilitar un gran pacto país por la igualdad y contra la violencia machista y, en particular, reforzar y adaptar dichas políticas a las nuevas necesidades derivadas del nuevo contexto jurídico-normativo y social.

Por lo que respecta al ámbito jurídico, destaca sobremanera el Convenio sobre prevención y lucha contra violencia contra la mujer y la violencia doméstica adoptado por el Consejo de Europa (más conocido como Convenio de Estambul), el cual desde su entrada en vigor en el Estado español en 2014 obliga a adecuar los ordenamientos jurídicos internos para garantizar la aplicación del convenio en su totalidad.

Por otro lado, la aprobación en 2015 por parte de las Naciones Unidas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre otras cuestiones, plantea a todos los países en su objetivo 5 el reto de eliminar para el 2030 todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, reto que ha sido debidamente recogido en la Agenda Euskadi Basque Country 2030.

En el ámbito estatal, otro hito es el Pacto de Estado contra la Violencia de Género suscrito en 2017, que plantea compromisos y medidas concretas para mejorar la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres.

Además, la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia; la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia; y la Ley 4/2015, de 17 de abril, del Estatuto de la víctima del delito plantean importantes modificaciones por lo que respecta a la protección de las víctimas de delitos.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ha introducido cambios significativos en la normativa estatal en materia de igualdad de mujeres y hombres, que deben ser considerados por la normativa vasca a fin de mantener la coherencia entre el ordenamiento jurídico del Estado y de la Comunidad Autónoma y de reforzar sus efectos positivos.

En el mismo sentido, la normativa de la Comunidad Autónoma se debe adaptar para dar adecuada respuesta al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales, incluidos los relativos a la igualdad de mujeres y hombres, establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

El contenido de los cambios que la presente disposición general plantea a la LIMH tienen que ver, en buena medida, con los retos planteados por los instrumentos jurídicos hasta ahora mencionados, así como con los identificados en: las evaluaciones realizadas durante los últimos años por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, en particular, las evaluaciones quinquenales de la LIMH; en el proceso de trabajo interinstitucional llevado a cabo desde 2014 por las instituciones públicas

vascas en el marco del Programa Conjunto Global de las Naciones Unidas sobre servicios esenciales para mujeres y niñas víctimas de la violencia y que se orienta al cumplimiento de la meta 5 de la ya referida Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, relativa a poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; y en el proceso participativo realizado en 2017 y 2018 previo a la elaboración de esta ley.

Como conclusión, se puede decir que existe un corpus bastante amplio y consensuado sobre cuáles pueden ser los retos y los puntos centrales a abordar desde el ámbito legal. Es importante señalar que los retos son coincidentes al margen de su origen, lo que lleva a pensar que son retos acertados y, por tanto, legitimadores del contenido de la presente ley.

El primer y más fundamental desafío es garantizar una visión compartida sobre la ubicación de la violencia contra las mujeres dentro del problema sistémico y universal de la desigualdad de mujeres y hombres. La violencia machista contra las mujeres es consecuencia de la desigualdad y de las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres, como lo son, entre otras, la brecha salarial, la feminización de la pobreza o la infrarrepresentación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones. Esta violencia es la expresión más extrema de la desigualdad de mujeres y hombres. Por lo tanto, los avances globales en la igualdad son avances hacia la erradicación de la violencia contra las mujeres. No se trata de un problema individual de unos hombres que ejercen violencia, sino que es un problema estructural y sistémico que requiere eliminar el caldo de cultivo de dicha violencia que es el machismo y que afecta a todos los ámbitos de la vida y, para ello, la solución pasa por la generalización de la igualdad, como valor y como meta de toda sociedad democrática. Precisamente, para hacer más visible que la causa fundamental de la violencia contra las mujeres es el machismo, se ha optado por incluir en la LIMH el término “violencia machista contra las mujeres”, así como una mención expresa a dicha violencia en el título de la ley y entre sus principios generales.

En esta línea, el Convenio de Estambul insta a legislar reafirmando el vínculo existente entre la discriminación por motivos de género y la violencia contra las mujeres y obliga a los Estados a aplicar de manera efectiva políticas para la igualdad de mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres como vía para erradicar la violencia que éstas sufren por razón de género. Reforzar este vínculo ha sido la razón fundamental por la que la fórmula de cambio legislativo por la que se ha apostado no haya sido una ley diferenciada y específica en materia de violencia contra las mujeres, sino la modificación de la LIMH que ya regulaba esta cuestión, junto con el resto de las manifestaciones de la desigualdad. El planteamiento que entonces se hizo fue que la ley más integral contra la violencia hacia las mujeres es una ley de igualdad que aborde de forma global las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo en todos los ámbitos donde

éstas se generan o manifiestan. Este planteamiento tiene hoy plena vigencia y cobra todo el sentido respetar la trayectoria y el enfoque desarrollado en todos estos años en las políticas de igualdad de este país que lo han distinguido y lo han hecho merecedor de consideración y reconocimiento más allá de sus fronteras. Es un activo que no se puede dilapidar.

Siendo coherentes con dicho planteamiento, esta ley incide en la mejora y en la garantía de la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres y, entre otros aspectos, plantea como novedad incluir menciones expresas en sus principios generales a la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres, al empoderamiento de las mujeres y a su participación en las políticas públicas, a la consideración de la interseccionalidad en dichas políticas, así como a la necesidad de promover la innovación, la transparencia, la rendición de cuentas, la internacionalización, la protección de los derechos lingüísticos y el fomento del euskera.

Se prevé también el refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad, que dote de mayor reconocimiento a los organismos y servicios para la igualdad, de modo que ejerzan un verdadero liderazgo como impulsores de las políticas de igualdad y también en la actuación en materia de violencia machista contra las mujeres, y no solo en las tareas de prevención, donde hasta ahora están desarrollando una importante labor, sino también en la delimitación de criterios para la atención reparadora de las víctimas. Todo ello, con el fin de que se garantice un enfoque de género y de derechos humanos en el trabajo a favor de la igualdad y en todos los ámbitos de intervención frente a la violencia machista contra las mujeres.

Junto al refuerzo de las estructuras especializadas para la igualdad ya existentes, se establecen medidas para facilitar la implantación generalizada en todos los poderes públicos vascos de elementos clave para el avance de las políticas de igualdad como son los planes, los servicios especializados, la formación, el fomento de una representación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones, los permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento o las medidas para promover la igualdad en la normativa, en las subvenciones públicas, así como en la contratación pública, aprovechando la nuevas posibilidades que la Ley de contratos del sector público del Estado brinda para la inclusión de cláusulas para la igualdad.

Además, se incorporan, en buena medida, los estándares de calidad de las políticas de igualdad consensuados por las administraciones públicas vascas en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y que se plasman en el acuerdo adoptado al respecto en su sesión de 12 de diciembre de 2018. Los referidos estándares o criterios de calidad están relacionados fundamentalmente con aspectos recogidos en el Título I y Título II de la LIMH. No

obstante, también se ha reforzado dicha ley con relación a las medidas previstas en los ámbitos de intervención previstos en su Título III y, en particular, por lo que respecta a la cultura y los medios de comunicación, a la educación, a otros derechos sociales básicos y al trabajo, donde cabe destacar las medidas previstas para combatir la desigualdad retributiva, en consonancia con la Estrategia y el Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha Salarial en Euskadi de 2018 y con las últimas modificaciones de la normativa estatal sobre la materia establecidas en virtud del Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Asimismo, se ha realizado un planteamiento más amplio del tema de trabajo doméstico y del cuidado con relación a la necesidad promover un cambio del modelo económico para situar el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro, incluyendo y desarrollando conceptos como la corresponsabilidad social y la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

El segundo reto es garantizar la formación de todo el personal implicado. El éxito de todo proyecto depende de las personas que están detrás del mismo, por ello, la clave del proyecto de un país para la consecución de la igualdad y la superación de la violencia machista reside en contar con profesionales con la capacitación y preparación adecuada. Así, se prevé la formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad para todo el personal de los poderes públicos vascos y, en particular, para el personal implicado en la respuesta frente a la violencia machista contra mujeres, una formación inicial y continua obligatoria.

Otro desafío es la de garantizar una visión compartida entre todas y todos los profesionales implicados. Además de la formación que cada sistema debe proveer a sus profesionales, se plantea garantizar la existencia de instrumentos formativos y espacios de intercambio para profesionales de los diferentes sectores a fin de favorecer un aprendizaje común y una visión compartida en la intervención contra la violencia hacia las mujeres.

También es ampliamente compartido el reto de superar la centralidad de la denuncia y de la visión policial-judicial. Sin menoscabo de la importancia que los sistemas policial y judicial tienen en la intervención contra la violencia contra las mujeres y en la protección de sus víctimas, y conscientes de las limitaciones competenciales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para legislar en la materia, se prevé situar en el centro de todas las medidas los derechos de las víctimas y su empoderamiento, con independencia de su grado de implicación o colaboración con el procedimiento judicial.

Otro desafío clave es integrar un enfoque interseccional, como ya se ha señalado, la nueva norma recoge la interseccionalidad en sus principios generales como enfoque inspirador de toda la intervención pública en materia de igualdad de mujeres y hombres y establece la necesidad de adaptar la respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres para asegurar el derecho que toda

víctima tiene a una atención integral, gratuita y de calidad, independientemente de su situación personal, social y administrativa y, en particular, el de aquellas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad.

Se considera necesario, asimismo, aumentar la investigación y mejorar la recogida, comunicación y difusión de datos. Más allá del trabajo realizado hasta la fecha en dicho ámbito, se establece la necesidad de impulsar la implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, en coordinación con los sistemas que existan en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial y social. Asimismo, obliga a realizar encuestas de prospección de toda la población y evaluaciones periódicas que permitan conocer la magnitud del problema y la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos existentes, todo ello desde una perspectiva de mejora continua y de rendición de cuentas.

Otro desafío es el profundizar en la sensibilización ciudadana. Por ello, se establece la necesidad de garantizar la existencia y permanencia en el tiempo de campañas y programas institucionales de concienciación social dirigidas a toda la sociedad, en particular a hombres y niños, así como campañas informativas y programas de empoderamiento de las mujeres.

La prevención es otro reto clave. Partiendo de la premisa de que la violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más visibles y dañinas de la desigualdad entre mujeres y hombres, para su prevención y como ya se ha señalado, se plantea reforzar en su conjunto las medidas para la igualdad y para el empoderamiento de las mujeres previstas en la LIMH y, en particular, las referidas al ámbito de la cultura, la educación y las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Otro desafío a afrontar es el de la mejora de los sistemas de detección temprana. Sin perjuicio de los ya existentes, se establece la necesidad de asegurar la existencia de protocolos de detección actualizados para las y los profesionales del ámbito educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social, de modo que actúen de forma proactiva y coordinada para detectar de casos de violencia contra las mujeres y encauzarlos adecuadamente.

Es fundamental también dotar de mayor protección a las niñas, niños y adolescentes. Para ello, por un lado, se recoge expresamente como principio rector la defensa del interés de las niñas, niños y adolescentes. Por otro lado, además de a las mujeres, adolescentes y niñas que sufren en primera persona las conductas violentas por motivos de género, se considera expresamente como víctimas de la violencia machista contra las mujeres, a las niñas, niños y adolescentes y otras personas dependientes que convivan en un entorno en el que se ejerza dicha violencia y que por su situación de vulnerabilidad se vean directamente afectadas por aquélla. En consecuencia, se establece el deber de las administraciones

públicas vascas de garantizar la existencia de servicios de atención adaptados a dichas víctimas.

Otro reto a abordar es la ampliación del sistema de atención a las víctimas de todas las formas de violencia machista contra las mujeres. Más allá de las víctimas de la violencia en el ámbito doméstico y de la violencia sexual, se regula y amplía el sistema de atención a las víctimas del resto de las manifestaciones de la referida violencia.

También es una necesidad garantizar el derecho a la reparación de las víctimas, reconocido en el Convenio de Estambul. Así, se plantean medidas encaminadas a garantizar una indemnización por el daño sufrido, el reconocimiento de la verdad, la no repetición de los hechos violentos y una completa recuperación a través de los correspondientes recursos públicos de atención. Conviene aclarar que, a los efectos de la LIMH, el concepto “víctima” engloba también a las personas “supervivientes” de la violencia, en línea con lo establecido los tratados internacionales y en los textos legales sobre la materia.

El último reto identificado es el de mejorar los sistemas de coordinación. A tal fin, entre otras medidas, se prevé la gestión integrada de expedientes, la actualización de los acuerdos interinstitucionales y los protocolos de coordinación existentes y la adopción de nuevos acuerdos y protocolos en los ámbitos en los que no existan.

En conclusión, con esta modificación de la LIMH se quiere seguir avanzando pos de una sociedad igualitaria y libre de violencia contra las mujeres, sobre la base de lo ya construido, pero desde un planteamiento transformador y sensible a las nuevas demandas, retos y necesidades, e integrador de las distintas sensibilidades, de modo que se garantice un apoyo político, técnico y ciudadano amplio que será una de las claves de su éxito.

Frente a la aparición en el Estado y en el panorama internacional de posiciones políticas que cuestionan de forma abierta y explícita las políticas de igualdad y de erradicación de la violencia machista contra las mujeres, este país quiere dejar clara su apuesta y compromiso por garantizar los derechos humanos de todas las personas, sin dejar a nadie atrás, y todo ello desde el convencimiento de que la igualdad de mujeres y hombres es una condición básica para la democracia y para el desarrollo sostenible de los pueblos, tanto humano, social como económico.

Artículo primero.– Se modifica el título de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES»

Artículo segundo.– Se modifica el artículo 1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1.- Objeto

La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria y libre de violencia machista en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.»

Artículo tercero.– Se modifica el artículo 2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La presente ley será de aplicación a todas las administraciones públicas vascas, con las salvedades que a lo largo de ella se establezcan.

2. Se considera Administración pública vasca, a los efectos de esta 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.
3. Los principios generales del artículo 3 y los artículos 15.6, 16, 17.1, 17.2, 17.3, 17.5, 18.1, 18.4, 21, 22, 23, 43.5 y 48.3 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos. A los efectos de esta ley, se considera poder público vasco:
- a) Todas las administraciones públicas vascas con sus respectivas administraciones institucionales y demás entes instrumentales dependientes o adscritos a ellas.
 - b) Entes de naturaleza pública dotados de personalidad jurídica independiente y sin régimen de adscripción que integren el sector público vasco y otros entes cuya norma de creación así lo determine expresamente.
 - c) Parlamento Vasco.
 - d) Juntas Generales de los territorios históricos.
 - e) Ararteko.
 - f) Tribunal Vasco de Cuentas.
 - g) Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.
4. A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con los poderes públicos vascos o que estén participadas por éstos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos les será exigible durante el tiempo y materia sobre la que verse su relación con el poder público correspondiente el cumplimiento de los principios generales del artículo 3 y de los artículos 16 y 18.4.
5. Los poderes públicos vascos en los contratos, subvenciones, convenios u otro tipo de documentos a través de los cuales se formalice la transferencia de fondos públicos con las entidades privadas referidas en el párrafo anterior, incorporarán cláusulas para la igualdad que determinen el modo en que en cada caso se concretará el cumplimiento de los referidos artículos. Su incumplimiento podrá dar lugar a la imposición de penalidades, a la resolución de los correspondientes contratos o convenios o a la minoración o devolución de las cantidades percibidas.
6. Asimismo, la presente ley se aplica al Sistema Universitario Vasco y al sector privado en los términos que a lo largo de ella se establecen.»

Artículo cuarto.– Se modifica el artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactado en los siguientes términos:

«Artículo 3.- Principios generales

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada; la colaboración y coordinación e internacionalización; el empoderamiento de las mujeres; la participación; la innovación, transparencia y rendición de cuentas; y la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.

1. Igualdad de trato

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 posible tipificación como delito, el acoso sexual y por razón de sexo 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 personas 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.
- c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

Los poderes públicos vascos combatirán la discriminación múltiple y garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, han de promover un enfoque interseccional, lo que, a los efectos de esta ley, supone tener en cuenta cómo el sexo se interrelaciona e interacciona con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles y cómo se generan identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.

2. Igualdad de oportunidades

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

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán la accesibilidad universal, de modo que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la legislación sobre la promoción de la accesibilidad. A tal fin, adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables en los recursos, servicios y procedimientos de acuerdo con lo establecido en los tratados internacionales y demás normativa aplicable sobre la materia.

3. Prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres

Los poderes públicos vascos integrarán de forma transversal en sus políticas y acciones el objetivo de prevenir y erradicar la violencia machista contra las mujeres en sus diferentes formas, en tanto que manifestación más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, será una prioridad de los poderes públicos vascos la atención integral, recuperación y reparación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

4. Respeto a la diversidad y a la diferencia

Los poderes públicos pondrán los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios grupos de mujeres y de hombres.

5. Integración de la perspectiva de género

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

6. 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.

7. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. En particular, han de promover el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento central de las políticas públicas.

8. Representación equilibrada

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

El principio de representación equilibrada se aplicará en el nombramiento de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales y en la designación de cargos públicos y de personas integrantes de los consejos de administración de las sociedades públicas y de los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público vasco.

Por lo que respecta a los órganos pluripersonales, a los efectos de esta Ley, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros las personas de cada sexo están representadas al menos al 40%. En el resto, cuando personas de ambos sexos estén representadas.

Excepcionalmente y, con el informe favorable del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de la institución pública correspondiente, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los órganos pluripersonales en los siguientes casos:

- a) Cuando se demuestre de forma objetiva que la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de referencia al que concierne el órgano en cuestión no alcance el 40%. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia en el órgano de las personas del sexo menos representado proporcional a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los párrafos siguientes.
- b) Cuando existiendo una representación de mujeres superior al 60% en el órgano, esa sobre representación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.
- c) Cuando se demuestre de forma objetiva que no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuada para participar en el órgano en cuestión o, a pesar de haberlas, no puedan hacerlo por motivos debidamente justificados.
- d) Cuando se trate de órganos en los que la designación de sus integrantes se haga en función del cargo o cuando esta designación sea realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de

representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución, salvo que sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los párrafos anteriores.

9. Colaboración y coordinación e internacionalización

Los poderes públicos vascos han de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de cooperación al desarrollo, así como la internacionalización de las políticas de igualdad a fin de captar e intercambiar conocimiento y recursos y de posicionar de forma destacada al País Vasco en la acción internacional para dar cumplimiento al objetivo global de la agenda internacional de desarrollo sostenible de lograr la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres. Todo ello, como vía fundamental para hacer frente al problema universal de la desigualdad de mujeres y hombres en un mundo globalizado.

10. Empoderamiento de las mujeres

Los poderes públicos vascos tienen que establecer las condiciones y realizar las adaptaciones necesarias para favorecer el empoderamiento de las mujeres, considerando su diversidad.

A los efectos de esta ley, se considera empoderamiento de las mujeres el proceso que éstas llevan a cabo para la toma de conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren por el hecho de ser mujeres y para la adquisición de la competencia, poder y control que les permitan tomar decisiones estratégicas sobre sus propias vidas y transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la desigualdad y discriminación por razón de género en los distintos ámbitos de la vida.

11. Participación

Los poderes públicos vascos tienen que impulsar en el desarrollo de las políticas públicas, la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres, de los agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto, para favorecer un modelo de participación más democrático que dé mayor legitimidad a sus aportaciones y facilite que estas tengan incidencia real. A tal fin adaptarán o crearán los oportunos espacios y vías de participación, que garantizarán la accesibilidad universal.

12. Innovación, transparencia y rendición de cuentas

Los poderes públicos vascos deben fomentar la innovación y la mejora continua de las políticas de igualdad y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través de los recursos públicos.

13. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera

Los poderes públicos vascos deben garantizar el ejercicio de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. A tal fin, en el desarrollo de las políticas de igualdad se asegurarán, entre otras medidas, de que los servicios se presten en la lengua cooficial elegida por la persona interesada, de que se garanticen los derechos lingüísticos en las actividades de formación, participación y sensibilización dirigidas a la ciudadanía y de que se fomente el uso del euskera en las actividades dirigidas a las personas trabajadoras y profesionales.»

Artículo quinto.– Se modifican las letras b), n) y ñ) del artículo 5 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactadas en los siguientes términos:

- «b) Planificación y coordinación general, así como elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad de mujeres y hombres.»
- «n) Prestación de programas o servicios con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, así como de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter unitario para toda la Comunidad.»
- «ñ) Establecimiento de recursos y servicios para la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter unitario para toda la Comunidad.»

Artículo sexto.– Se modifican las letras c), i) y j) del artículo 6 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactadas en los siguientes términos:

- «c) Planificación en su ámbito territorial dentro del marco de la planificación general del Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a su realidad territorial lo dispuesto en esta ley y en sus normas de desarrollo.»

- «i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, así como de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.»
- «j) Establecimiento de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.»

Artículo séptimo.– Se modifica el artículo 7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 7.- De la Administración local.

1. En materia de igualdad de mujeres y hombres, y a los fines de la presente ley, corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones de que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:
 - a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.
 - b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
 - c) Planificación en el ámbito local, en el marco de la planificación general del Gobierno y de la planificación territorial de las respectivas diputaciones forales, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a su realidad municipal lo dispuesto en esta ley y en sus normas de desarrollo.
 - d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
 - e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
 - f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
 - h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
 - i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, así como de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
 - j) Establecimiento de recursos y servicios para la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
 - k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
 - l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.
 - m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.
2. Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el párrafo anterior por parte de las administraciones locales, éstas contarán con asistencia de la Administración de la Comunidad Autónoma y de las correspondientes administraciones forales, especialmente aquellas con menor capacidad económica y de gestión.
3. Los poderes públicos vascos facilitarán que las administraciones locales con menor capacidad económica y de gestión puedan constituir mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones para el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el primer apartado de este artículo.»

Artículo octavo.– Se modifica el artículo 9 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 9.- Administración de la Comunidad Autónoma

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres. Su régimen jurídico es el establecido en su ley de creación.»

Artículo noveno. – Se modifica el artículo 10 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 10.- Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas

1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, planificación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres.
2. Dichas entidades, órganos o unidades administrativas han de ejercer, en su ámbito territorial, al menos las siguientes funciones:
 - a) Diseño de la planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a sus respectivos ámbitos de intervención lo establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.
 - b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
 - c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
 - d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.

- e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple y el modo en que interseccionan los factores que generan dicha discriminación.
- f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
- i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquella.
- k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

3. Las estructuras administrativas referidas en los párrafos anteriores, deben tener personal suficiente y una posición orgánica y una relación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.

4. Corresponde a las administraciones forales y locales, en el marco de sus competencias, la creación y regulación de unidades administrativas de igualdad en sus respectivas organizaciones y departamentos.

5. Los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas que tengan más de 50 personas empleadas dispondrán de una estructura con personal especializado responsable del desarrollo de las políticas de igualdad en su organización.

6. El Parlamento Vasco, las Juntas Generales, el Ararteko, el Tribunal Vasco de Cuentas y la Universidad del País Vasco, en el marco de sus competencias y considerando sus especificidades, dispondrán de una estructura con personal especializado para el desarrollo de las políticas de igualdad en su respectiva institución.»

Artículo décimo.– Se modifica el título del artículo 12 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 12.- Coordinación interinstitucional»

Artículo undécimo.– Se modifica el artículo 11 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una dirección o unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas direcciones o unidades tendrán personal suficiente y una posición orgánica y una relación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.

2. Reglamentariamente se determinarán las funciones mínimas que habrán de ejercer las unidades administrativas referidas en el párrafo anterior.

3. Los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos o vinculados a la Administración de la Comunidad Autónoma que tengan más de 50 personas empleadas, han de adecuar sus estructuras a fin de disponer de unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 15. Aquellos organismos y entes públicos que cuenten con menos personas empleadas contarán con el asesoramiento de las unidades para la igualdad de los correspondientes departamentos.»

Artículo duodécimo.– Modificación del artículo 13 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

1. Se modifica el título del artículo 13 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 13.- Coordinación interdepartamental»

2. Se añade un párrafo 3 al artículo 13 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Corresponde a las administraciones forales y locales, en el marco de sus competencias, establecer y regular sus respectivas estructuras o espacios de coordinación interdepartamental.»

Artículo decimotercero.– El artículo 14 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 14.- Disposición general

1. Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a la eliminación de las desigualdades en función del sexo. A tal fin, deben establecer las correspondientes directrices para su realización, seguimiento y evaluación, así como los oportunos procesos de capacitación.
2. Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.
3. La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1% de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.»

Artículo decimocuarto.– El artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 15.- Planes para la igualdad de mujeres y hombres

1. El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3.
2. En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación. Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará el modo de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, por lo que respecta a la elaboración de dichos planes.
3. Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones de las que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con asistencia del Gobierno Vasco y de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.
4. Los planes referidos en los párrafos 2 y 3 han de disponer, al menos, de:
 - a) Diagnóstico de situación.

- b) Cauces para la participación en su elaboración de los agentes sociales, las asociaciones, colectivos y personas expertas del ámbito del feminismo y de la igualdad de mujeres y hombres, en el caso de planes dirigidos fundamentalmente a la ciudadanía.
- c) Cauces para la participación de los departamentos o áreas implicadas, tanto a nivel técnico como político y, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras.
- d) Presupuesto.
- e) Calendario.
- f) Objetivos, acciones y sistemas de implantación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas con sus correspondientes indicadores.

5. Los objetivos, acciones e indicadores principales de los planes referidos en los párrafos anteriores y sus correspondientes indicadores de evaluación se han de incorporar a los planes de carácter estratégico de las respectivas administraciones públicas.

6. Antes de su aprobación, los planes referidos en los párrafos 2 y 3 han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a lo previsto en esta Ley y a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar, según lo dispuesto en el párrafo 1.

7. El Parlamento Vasco, las Juntas Generales, el Ararteko, el Tribunal Vasco de Cuentas y la Universidad del País Vasco, en el marco de sus competencias y considerando sus especificidades, elaborarán sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales.»

Artículo decimoquinto.– Se modifica el artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 16.- Estadísticas y estudios

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos vascos en cualquier actividad que suponga recogida de datos referidos a personas, han de incorporar de forma obligatoria la variable “sexo”, para que puedan ser explotados con fines estadísticos, preferentemente de forma disociada.

2. Asimismo, en la elaboración de sus estudios, investigaciones, estadísticas o recogida de datos que realicen, deben:
 - a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
 - b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
 - c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
 - d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
 - e) Explotar y difundir los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
 - f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

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

3. Se crea, en el seno de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres como un instrumento para disponer de una visión global y permanente de la situación y evolución de la igualdad de mujeres y hombres, incluido lo relativo a la violencia machista contra las mujeres, en la Comunidad Autónoma de Euskadi y que permita evaluar el impacto de las actuaciones llevadas por los poderes públicos vascos en dicho ámbito. Reglamentariamente se determinarán sus funciones, organización y régimen de funcionamiento.»

Artículo decimosexto.– Se modifica el artículo 17 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 17.- Capacitación del personal de los poderes públicos vascos

1. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres de todo su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en su actuación.
2. Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, los poderes públicos vascos:
 - a) Elaborarán y ejecutarán los correspondientes planes de formación, teniendo en cuenta las competencias necesarias en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres para cada una de las distintas tipologías de puestos de trabajo existentes.
 - b) Realizarán actividades de formación y sensibilización para sus cargos públicos.
3. Los poderes públicos vascos deben integrar la perspectiva de género en la formación que no sea específica sobre igualdad de mujeres y hombres, para lo cual analizarán sus respectivas ofertas formativas y realizarán las adaptaciones correspondientes.
4. Asimismo, los poderes públicos vascos deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.
5. En los temarios de los procesos de selección para el acceso y promoción al empleo público y, en su caso, en la provisión de puestos, los poderes públicos vascos han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito público en concreto al que se opte.»

Artículo decimoséptimo.– El artículo 18 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 18.- Disposiciones generales

1. Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los contratos, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.
2. Sin perjuicio de la competencia legislativa en materia de igualdad de mujeres y hombres de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, los órganos forales de los territorios históricos y la Administración local elaborarán sus propias normas sobre dicha materia que concreten y adapten a la realidad de los distintos territorios históricos y municipios los mandatos genéricos recogidos en esta ley y en sus normas de desarrollo. Todo ello, en ejercicio de sus competencias de ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres, de sus potestades reglamentarias y de auto-organización, así como de sus competencias en otras materias sectoriales afectadas por la igualdad de mujeres y hombres por ser esta una materia transversal.
3. En la realización de la evaluación previa de impacto en función del género y la introducción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad y demás actuaciones que se prevén en este capítulo, se ha de tener en cuenta la influencia que, en las diferencias entre mujeres y hombres, tienen los factores generadores de discriminación señalados en el último inciso del apartado 1 del artículo 3.
4. Los poderes públicos vascos deben hacer un uso inclusivo y no sexista de todo tipo de lenguaje e imágenes en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.»

Artículo decimoctavo.– El artículo 19 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 19.- Evaluación previa del impacto en función del género y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

1. En el momento de acometer la elaboración de una norma, las administraciones públicas vascas, a través del órgano administrativo que lo promueva, han de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres. Para ello, ha de analizar si la actividad

proyectada en la norma puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

2. En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.

3. Las administraciones públicas vascas han de aprobar, a propuesta de su órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, 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 y la incorporación de medidas para promover la igualdad, así como las normas que quedan excluidas de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en este artículo.

4. En la memoria del proyecto de norma se han de explicar detalladamente los trámites realizados en relación con este artículo y los resultados de la misma.

5. El órgano administrativo que promueva la norma habrá de hacer un seguimiento de la efectividad de las medidas referidas en los párrafos anteriores incluidas en la norma de cara a la consecución del objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, de lo que dará cuenta al órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva administración.

6. Los proyectos de normas que se elaboren en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a efectos de verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en este artículo y, en su caso, para realizar propuestas de mejora en tal sentido. En el caso de normas de otras administraciones públicas, serán sus órganos competentes quienes establezcan el modo de garantizar la correcta aplicación de lo establecido en este artículo.

7. Los planes que tengan naturaleza jurídica de disposiciones de carácter general, en particular los territoriales y urbanísticos, deben ser objeto de evaluación previa de impacto en función del género e incluir medidas para promover la igualdad. No obstante, por su especificidad, se determinará reglamentariamente la forma de llevar a cabo dicho trámite.

8. Los actos administrativos no estarán sujetos a los trámites previstos en este artículo, salvo las convocatorias de ofertas públicas de empleo y los concursos de traslados.

9. El Parlamento Vasco y las Juntas Generales han de adoptar las medidas oportunas para que, respectivamente, en las proposiciones de ley y en las proposiciones de normas forales se evalúe su previsible impacto en función del género y se incluyan medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.»

Artículo decimonoveno.– El artículo 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 20.- Procesos selectivos y jurados

1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, 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) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

- 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.
- c) Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan prevista por finalidad proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las

empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.

- d) Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como postnatales, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y artísticos, deben incluir 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.

3. A los efectos de lo señalado en este artículo, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro integrantes cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.»

Artículo vigésimo.– El artículo 21 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 21.- Contratación pública y subvenciones

1. Los poderes públicos vascos aplicarán el principio general relativo al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales en el ámbito específico de la igualdad de mujeres y hombres. A tal efecto, deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública, y entre otras medidas, incluirán cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres entre los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución, considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con

la igualdad de mujeres y hombres, porque la prestación contractual no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres, y porque no es posible incorporar este tipo de cláusulas.

2. Cuando la consideración de la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato, se podrá incluir expresamente en la definición de dicho objeto una mención específica a la igualdad de mujeres y hombres.

3. Los poderes públicos vascos excluirán del procedimiento de contratación a las personas físicas y jurídicas que incurran en prohibición de contratar establecida por legislación básica del Estado, entre ellas, no cumplir con la obligación, en su caso, de contar con un plan de igualdad y las motivadas por delitos o por sanciones firmes por infracción muy grave en materia de prevención de igualdad de mujeres y hombres.

4. Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, se exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia, conocimientos o formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en la normativa en materia de contratación pública.

5. Salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres en los términos previstos en el primer párrafo de este artículo, los órganos de contratación incorporarán en los pliegos de contratación:

- a) Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será de al menos del 5% del total del baremo.
- b) Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje e imágenes.

6. Con el fin de favorecer la acreditación de sus condiciones de aptitud con relación a la igualdad de mujeres y hombres, en el Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dará la opción de recoger información desglosada en función del sexo, al menos, del número de:

- a) Personas titulares de las personas jurídicas y de las personas que componen sus órganos de administración o dirección.

- b) Personas trabajadoras y de su retribución media, distribuida por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
7. Se deberá verificar el cumplimiento efectivo de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres establecidas en los pliegos, y a tal efecto:
- a) La contratista estará obligada al cumplimiento de todas las cláusulas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como a acreditar su correcta ejecución de manera efectiva, presentando la documentación pertinente sin que medie requerimiento previo.
 - b) En los pliegos se especificarán las consecuencias derivadas del incumplimiento de las referidas cláusulas, de acuerdo con lo previsto en la legislación sobre contratos del sector público.
 - c) La unidad encargada del seguimiento y ejecución del contrato, deberá verificar la documentación acreditativa relativa a la igualdad de mujeres y de hombres. A estos efectos, podrá recabar asesoramiento del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva institución.
8. Los poderes públicos vascos con carácter general deben incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas e incluir en las bases o normas reguladoras medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres entre los criterios de valoración y entre las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias, salvo que mediante informe motivado se justifique que la subvención afecta a un ámbito donde no existen desigualdades por razón de género o que habiéndolas, la subvención no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres. Se dará traslado del informe al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva institución para recabar su parecer.
9. Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, durante el período impuesto en la correspondiente sanción. Tampoco podrán recibir ayudas o subvenciones las empresas que debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa del Estado, no lo tengan, ni aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que no acrediten

haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres.

10. Los poderes públicos vascos, entre otras cuestiones, en las bases o normas reguladoras de las subvenciones públicas:

- a) Señalarán entre los requisitos que deberán reunir las personas físicas o jurídicas concurrentes, siempre que la igualdad de mujeres y hombres sea un aspecto relevante a la vista del objeto de la subvención, el acreditar una trayectoria en materia de igualdad de mujeres y hombres; o que entre sus fines estatutarios, finalidad social u objetivo fundacional figura la promoción de la igualdad; o bien que las personas que ejecutarán el proyecto o actividad subvencionada poseen una formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- b) Valorarán con al menos un 5% del total del baremo de los criterios de valoración las acciones y políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres de las personas físicas o jurídicas concurrentes y/u otros aspectos relacionados con la integración de la perspectiva de género en el proyecto que se presenta a la subvención. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que dicho porcentaje es desproporcionado en relación con el impacto de la subvención en la situación de mujeres y hombres.
- c) Establecerán obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, más allá de la de realizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje e imágenes.
- d) Con el fin de conocer su impacto en la situación de mujeres y hombres, exigirán a las entidades beneficiarias que en las memorias justificativas del cumplimiento de las obligaciones impuestas en la concesión de las subvenciones aporten información desglosada por sexo de las personas beneficiarias o usuarias finales del servicio prestado y de las personas titulares de la entidad y de su plantilla, así como de la plantilla de la entidad que se haya contratado, en su caso, para la prestación del servicio objeto de la subvención.

11. Todas las personas jurídicas beneficiarias de subvenciones públicas deberán acreditar el cumplimiento efectivo de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, así como aportar y justificar la documentación establecida para su verificación y someterse a las actuaciones de comprobación sobre dichos criterios sociales.

12. A los efectos de dar cumplimiento a la normativa del Estado, las administraciones públicas vascas a la hora de elaborar sus planes estratégicos de subvenciones deberán analizar y justificar de forma objetiva y motivada si en los ámbitos a los que se dirigen sus subvenciones existen desigualdades entre mujeres y hombres. A tal fin, podrán recabar la opinión del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva administración.

13. Los órganos promotores de las correspondientes subvenciones y contratos habrán de establecer indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y efectividad de las medidas referidas en los párrafos anteriores.

14. Los poderes públicos vascos, cada cual por lo que respecta a su respectivo ámbito de actuación, podrán aprobar normas o instrucciones en las que se den pautas para el cumplimiento efectivo de lo previsto en este artículo.»

Artículo vigésimo primero.– El artículo 22 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 22.- Planes sectoriales y de carácter estratégico

1. Los poderes públicos vascos han de incluir en sus planes sectoriales y en los de carácter estratégico la perspectiva de género e incluir medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, considerando especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3. Todo ello, salvo que mediante informe motivado se justifique la no pertinencia respecto al género del plan, del que se dará traslado al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres para su recabar su parecer.

2. Con el fin de conocer su impacto en la situación de mujeres y hombres, los poderes públicos vascos deben garantizar que en las memorias o evaluaciones de los planes sectoriales y de carácter estratégico se aporte información desglosada por sexo de los indicadores de evaluación previstos y de las personas beneficiarias de las medidas desarrolladas en el plan.

3. Las administraciones públicas vascas, a propuesta de su órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, pueden aprobar normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización y seguimiento de la aplicación efectiva de lo previsto en los párrafos anteriores.»

Artículo vigésimo segundo.– Se añade el apartado 2 al artículo 23 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Los poderes públicos vascos velarán por que, a través de los medios de comunicación, se haga una cobertura mediática no sexista y estereotipada en función del género y equitativa y equilibrada de quienes ejercen cargos políticos, a fin de evitar que dicha cobertura pueda impactar negativamente sobre su representatividad y labor institucional, así como sobre la confianza del electorado en elegir personas candidatas de uno u otro sexo.»

Artículo vigésimo tercero.– Se modifican los apartados 1, 2, 3, y 5 del artículo 24 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«1. Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres, considerando la realidad de aquellas mujeres en las que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas. »

«2. Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda ni apoyo ni reconocimiento alguno a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento.»

«3. Las administraciones públicas vascas apoyarán a las asociaciones y organizaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente ley y promoverán vías de colaboración público privadas con dichas entidades como las casas de las mujeres, a fin de favorecer el empoderamiento de las mujeres y propiciar espacios para la detección de casos de violencia machista contra las mujeres y el acompañamiento a las víctimas.»

«5. Las administraciones públicas vascas facilitarán los mecanismos, tiempos, espacios y procesos de capacitación adecuados para garantizar el ejercicio de la participación ciudadana de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales, considerando especialmente las necesidades de aquellas mujeres en las que concurren los factores mencionados en el último inciso del artículo 3.1. Asimismo, articularán vías de interlocución efectiva ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.»

Artículo vigésimo cuarto.– Se modifica el artículo 25 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactadas en los siguientes términos:

«Artículo 25.- Actividades culturales

1. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. A los efectos de esta ley, se consideran actividades culturales, entre otras, las artísticas, las festivas, las conmemorativas, las deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera.

Se prohíbe la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.

2. Las administraciones públicas vascas no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural que sea discriminatoria por razón de sexo.

3. Las administraciones públicas vascas han de impulsar una recuperación de la memoria histórica desde la visión de género y promover políticas culturales favorables a la igualdad, que hagan visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio y a la cultura y contribuyan a superar estereotipos y prejuicios

sexistas, así como fomentar la presencia de mujeres en exhibiciones y producciones artísticas y culturales en los ámbitos en que se encuentren infrarrepresentadas. A tal fin, entre otras medidas, establecerán ayudas públicas o adaptarán las ya existentes.

4. En particular, las administraciones públicas vascas han de promover que en los museos y centros de arte financiados con fondos públicos:

- a) Se integre la perspectiva de género en sus programas educativos, de visitas y de otra índole, especialmente en aquellos dirigidos a la población infantil y juvenil.
- b) Se integre la perspectiva de género en los protocolos y criterios de compra y en las líneas prioritarias de adquisición de obras, así como en las políticas de exposiciones, de modo que se incrementen las exposiciones de mujeres artistas y se logre una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- c) Se promueva la representación equilibrada en todas las estructuras de toma de decisiones, como patronatos, comisiones artísticas, jurados y otras.

5. Las administraciones públicas vascas deben adoptar las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con relación a la práctica de todas las modalidades deportivas, tanto de ocio como de competición.

6. Las administraciones públicas vascas fomentarán una elección no estereotipada de prácticas deportivas, así como el patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su respectiva participación sea minoritaria. Asimismo, aumentarán las ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres y garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la concesión de premios y reconocimientos.»

Artículo vigésimo quinto.– Se modifica el artículo 26 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 26.- Medios de comunicación social, publicidad y tecnologías de la información y comunicación.

1. Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales o productos de enriquecimiento. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.
2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales o productos de enriquecimiento, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.
3. Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, garantizarán la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos, además de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil. De la misma manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento.
4. Los medios de comunicación de titularidad pública de la Comunidad Autónoma apoyarán y darán un trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios a las campañas institucionales que tengan el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, y de prevenir la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones. A tales efectos, se establecerán, en su caso, los oportunos mecanismos o acuerdos de colaboración institucional.
5. Las administraciones públicas vascas, los organismos autónomos y las demás entidades públicas dependientes o vinculados a aquéllas han de contribuir a la difusión de las campañas institucionales referidas en el párrafo anterior, en el ámbito de sus competencias, mediante la cesión de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.
6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de eliminar las barreras existentes y adoptar las medidas necesarias para garantizar un acceso y uso igualitario de mujeres y hombres a las tecnologías de la información y comunicación, así como para corregir las discriminaciones

que se detecten en función del sexo y de otros factores generadores de discriminación múltiple referidos en el artículo 3.1.

7. Asimismo, dichas administraciones deben promover, a través de la promoción de normas de autorregulación o de otras fórmulas, la no existencia de contenidos sexistas y que atenten contra la dignidad de las mujeres en Internet, las redes sociales, en los videojuegos y en los sistemas informáticos.»

Artículo vigésimo sexto.– Se modifica el artículo 27 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 27.- Órgano de asesoramiento y control de la publicidad y de los medios de comunicación

En el Gobierno Vasco existirá un órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad y los contenidos que se transmiten a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso, a fin de erradicar todo tipo de discriminación y estereotipación de las personas por razón del sexo. Asimismo, promoverá la formación en este ámbito y velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación que, entre otros aspectos, aborden el tratamiento adecuado de los casos de violencia machista contra las mujeres.»

Artículo vigésimo séptimo.– Se modifica el artículo 28 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 28.- Disposición general

Las políticas públicas educativas promoverán la coeducación, que a los efectos de esta ley se considera el modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Para ello, se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todos los niveles y etapas educativas, incluida la educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional y la enseñanza para personas adultas, y en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.»

Artículo vigésimo octavo.– Se modifica el artículo 29 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 29.- Currículum

1. La Administración educativa incentivará, a través de las medidas y recursos que sean necesarios, la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos:

- a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.
- b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.
- c) La incorporación de conocimientos necesarios para que los alumnos y alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.
- d) La capacitación del alumnado y la remoción de los obstáculos existentes mejorando, entre otros, los programas de orientación del alumnado en la selección de los estudios, para favorecer que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género, de modo que se pueda superar la infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores estratégicos de la formación profesional, así como en ámbitos como la industria, la ciencia y la tecnología y la de los hombres en ámbitos como las humanidades, la educación o la salud.
- e) La prevención de la violencia machista contra las mujeres, a través del cuestionamiento de la socialización de género binaria y mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.
- f). El respeto a la diversidad sexual, haciendo frente a los prejuicios relacionados con la orientación y la identidad sexual y fomentando una sexualidad libre, positiva y saludable.»

2. Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, y fijará asignaturas o contenidos y tiempos específicos en todos los niveles educativos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana, integrando en la misma aspectos y contenidos relacionados con el ámbito doméstico y con el cuidado de las personas, el conocimiento del funcionamiento de las relaciones personales y el fomento de relaciones afectivo-sexuales saludables y positivas, el uso no sexista del lenguaje, el cuestionamiento del uso del cuerpo de las mujeres como reclamo o producto de enriquecimiento, la identificación y prevención de conductas machistas, incluidas las menos visibles, y el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en el respeto a la igualdad de sexos y a la diversidad.

3. La Administración educativa aprobará un plan general de coeducación en el que se recogerán de forma general y coordinada, las líneas de intervención y las directrices que han de orientar las actuaciones que han de desarrollar los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi con relación a la coeducación.

4. La administración educativa velará por que los horarios y calendario faciliten al máximo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las madres y padres del alumnado. Además, fomentará la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de sus hijos e hijas y su participación en la vida educativa y asociativa de los centros escolares.»

Artículo vigésimo noveno.– Se modifica el artículo 31 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 31.- Personas y estructuras

1. Con el fin de integrar la perspectiva de género en su labor, los órganos correspondientes responsables de la evaluación, investigación, innovación e inspección educativa, así como en todos los servicios de apoyo al profesorado, dispondrán de personal con capacitación especializada en coeducación.

2. La Administración educativa garantizará en todos los centros educativos el nombramiento de profesorado responsable de coeducación en los centros escolares y la correspondiente asignación horaria en el horario semanal del profesorado para el trabajo y la formación en materia de coeducación. Asimismo, garantizará que existan comisiones responsables de tema de la

igualdad de mujeres y hombres, en la que participe la comunidad educativa, y que se coordinarán, en su caso, con los órganos o unidades de igualdad de la Administración local correspondiente. También asegurará la existencia de representantes de igualdad con formación adecuada en los órganos de máxima representación de dichos centros y la promoverá en los consejos escolares, tanto de ámbito municipal como autonómico, a fin de que impulsen medidas para promover la igualdad en el ámbito educativo.

3. La Administración educativa potenciará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la docencia en las diferentes áreas de conocimiento y etapas educativas, así como en los órganos de dirección de los centros.

4. El profesorado estará obligado a poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros los indicios de violencia machista contra mujeres, niñas y niños que les consten.»

Artículo trigésimo.– Se modifica el apartado 1 del artículo 32 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

« Artículo 32.- Formación

1. La Administración educativa pondrá en marcha planes de formación sobre coeducación dirigidos a las y los profesionales de la educación, que abarquen a todos los centros de enseñanza no universitaria y que incluyan contenidos que faciliten identificar y afrontar de forma adecuada el abordaje de los diferentes tipos de violencias machistas contra mujeres, niñas y adolescentes.

2. A fin de que cada centro establezca las medidas oportunas para la puesta en marcha de dichos planes de formación, la Administración educativa posibilitará las correspondientes adaptaciones horarias y organizativas. Además, se establecerán mecanismos para atender al alumnado que pueda verse afectado por el calendario y horarios previstos en los citados planes.

3. La oferta de formación permanente dirigida a las y los profesionales de la educación, tanto de forma individual como a través de los centros, además de integrar la filosofía coeducativa de modo transversal en sus contenidos, ha de incorporar cursos específicos en materia de coeducación.

4. Además de a las y los profesionales de la educación, la Administración educativa promoverá la formación en coeducación de las y los trabajadores que integran la Comunidad Escolar.

5. Asimismo, la Administración educativa, a través de las federaciones y asociaciones de padres y madres, promoverá la sensibilización y formación de las familias en temas de coeducación.»

Artículo trigésimo primero.– Modificación del artículo 33 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

1. Se modifica el apartado 3 del artículo 33 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá que las universidades del Sistema Universitario Vasco impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento y, en particular, que incorporen contenidos específicos sobre coeducación en la formación dirigida al profesorado de la educación no universitaria y sobre igualdad y violencia machista en aquellas carreras vinculadas con las y los profesionales que atienden a sus víctimas, así como en las vinculadas con las y los profesionales de la comunicación.»

2. Se modifica el apartado b) y añade una nueva letra e) al apartado 4 del artículo 33 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactados en los siguientes términos:

«b) Tengan en los equipos de investigación una representación de, al menos, el 40% de mujeres.»

«e) Aborden aspectos vinculados con la prevención y la atención a víctimas de la violencia machista contra las mujeres que favorezcan la mejora de dicha atención y la formación de profesionales en dicho ámbito.»

Artículo trigésimo segundo.– Se modifica la sección 1 del Capítulo IV de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO IV TRABAJO

Sección 1ª Trabajo doméstico y de cuidado»

Artículo 34.- Disposiciones generales.

1. Las administraciones públicas vascas realizarán periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico no remunerado, incluido el cuidado de las personas, realizado en la Comunidad Autónoma de Euskadi, e informarán a la sociedad vasca del resultado de dichas estimaciones con el fin de dar a conocer su importancia económica y social.

2. Los poderes públicos vascos tendrán en cuenta el valor del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en el diseño de sus presupuestos y de sus políticas económicas y sociales para favorecer la transformación hacia un modelo económico y social que ponga el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro.

3. Las personas cuidadoras no profesionales tienen derecho al ocio, al tiempo libre y al descanso. Con el fin de hacerlo efectivo, en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y del Sistema Vasco de Servicios Sociales, las administraciones públicas vascas competentes, entre otras, han de llevar a cabo las medidas siguientes:

- a) Realizar ofertas formativas dirigidas a las personas cuidadoras familiares en función de las necesidades detectadas en ellas.
- b) Desarrollar programas de reposo y esparcimiento que incluyan alojamientos temporales para permitir el descanso de quienes cuidan, considerando especialmente a quienes sostienen familias monoparentales o asumen cargas familiares en solitario.
- c) Apoyar iniciativas y fórmulas de apoyo mutuo entre particulares para el cuidado de personas.
- d) Otro tipo de medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial que sean necesarios para atender las necesidades de las personas cuidadoras.

Artículo 35.- Corresponsabilidad

Los poderes públicos vascos han de promover la corresponsabilidad social del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, entre otras medidas, a través de:

- a) La adecuación de las estructuras del empleo y la transformación de la cultura y práctica empresarial que incluya, entre otras, las medidas recogidas en el artículo 48 de esta ley.
- b) La provisión universal y pública de cuidados que incluya, entre otras, las medidas recogida en el artículo 49 de esta ley.
- c) El fomento de la corresponsabilidad de los hombres en trabajo doméstico y de cuidado y de la generalización de la ética y práctica del cuidado como vía para el desarrollo y bienestar propio y ajeno, y para la prevención, tanto de las desigualdades y violencias machistas, como de las conductas de riesgo nocivas para las personas. Asimismo, los poderes públicos vascos adoptarán las medidas oportunas para que las normas y actuaciones que promuevan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres.»

Artículo trigésimo tercero.– Se modifica el artículo 37 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 37.- Servicios de empleo

1. Los servicios de empleo que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral no podrán tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.
2. A fin de adecuar los servicios de empleo al principio de igualdad de mujeres y hombres, las administraciones públicas vascas:
 - a) Formarán al personal propio de sus servicios de empleo y garantizarán la formación del personal de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo; así como, sobre cómo atender a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

- b) Promoverán que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas y que cuenten con empleos de calidad, considerando especialmente a aquellas mujeres en las que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1. Entre otras medidas, garantizarán la presencia equilibrada de las mujeres en los programas de empleo que prevén contratos o ayudas económicas en sectores en los que están infrarrepresentadas.
- c) Incluirán la perspectiva de género en la formación profesional que gestionen directa o indirectamente.»

Artículo trigésimo cuarto.– Se modifica el artículo 38 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 38.- Acceso y condiciones de empleo.

Con el objetivo de favorecer el acceso y mejorar las condiciones de empleo de las mujeres, en particular de aquellas en las que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1, las administraciones públicas vascas con competencia en la materia:

- a) Incorporarán la perspectiva de género en las políticas activas de empleo, así como módulos específicos de género en sus programas formativos.
- b) Establecerán, en aquellas ayudas dirigidas a empresas que prevean medidas para el fomento de la contratación, acciones positivas para contratar mujeres en aquellas profesiones y sectores en los que estén infrarrepresentadas y, en especial en los que sean considerados más estratégicos en la economía.
- c) 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 que tienen mayor incidencia en las mujeres.
- d) Priorizarán, en el acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversión en activos y gastos generales de funcionamiento, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres, en especial en aquellas profesiones y sectores en los que estén infrarrepresentadas y sean considerados más estratégicos en la economía.

- e) Fomentarán que las sociedades de garantía recíproca que cuenten con ayuda pública establezcan fondos específicos destinados a favorecer la constitución o consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.
- f) Promoverán, en el marco de sus competencias, la mejora de las condiciones de empleo de los sectores profesionales relacionados con la prestación de servicios de cuidados, en particular, el servicio del hogar familiar, de modo que se cumplan las previsiones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos al empleo decente en dicho sector.»

Artículo trigésimo quinto.– Se modifica el título del artículo 39 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 39.- Planes de formación y gestión avanzada

1. En las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas se priorizarán aquellas acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres dentro de su organización, así como aquellas que faciliten la promoción profesional de las mujeres.»
2. Asimismo, se han de establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres, en especial de aquellas en las que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1, en las diversas acciones formativas, tanto en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas, como en el ámbito del trabajo por cuenta ajena. Sobre todo, en aquellas acciones formativas que les capacitan para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que están infrarrepresentadas, en particular a puestos directivos y a sectores con empleos de calidad.
3. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la calidad y la gestión avanzada.»

Artículo trigésimo sexto.– El artículo 40 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 40.- Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres

1. Los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas en todo caso, así como las empresas privadas de más de 50 personas empleadas, en los términos que

establezca la normativa del Estado, elaborarán planes 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, así como los oportunos mecanismos de seguimiento y evaluación.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá, en los términos que reglamentariamente determine, ayudas para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres, la formación de los agentes sociales y otras personas que intervengan en la elaboración e implantación de dichos planes y la contratación de personas expertas que asesoren en su elaboración. Asimismo, impulsará la existencia de redes de colaboración entre empresas para fomentar por parte de estas el desarrollo de políticas de igualdad.

3. Las administraciones públicas vascas en el marco de las políticas de promoción económica y empleo en cualquiera de los sectores productivos han de establecer ayudas a las empresas para la ejecución de las medidas contenidas en los planes para la igualdad de mujeres y hombres, en particular, para aquellas que hayan sido reconocidas como entidades colaboradoras de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma, en el marco de sus competencias y en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones implicadas, ha de promover que se desarrollen planes y otras medidas para prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y para promover la igualdad de mujeres y hombres.

5. En particular, por lo que respecta a la discriminación retributiva, se desarrollarán las siguientes medidas:

- a) La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de la Inspección de Trabajo, creará un servicio especializado y desarrollará planes y campañas específicas contra la discriminación retributiva, habilitando para ello los recursos humanos, económicos y materiales necesarios.
- b) La Administración de la Comunidad Autónoma pondrá a disposición de las instituciones públicas, de las empresas, de las organizaciones empresariales y sindicales y de la ciudadanía en su conjunto recursos para combatir la discriminación retributiva y para garantizar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, en particular, directrices, criterios y metodologías para una valoración, clasificación y evaluación de puestos y una promoción profesional no sexista, y un servicio de información, asesoramiento y de canalización de quejas o denuncias.

- c) En los términos que se determine reglamentariamente, las organizaciones que compongan el sector público vasco deberán garantizar la transparencia en el ámbito retributivo, a través de libros de registro de retribuciones u otras fórmulas que se consideren adecuadas, así como aplicar las directrices, criterios y metodologías referidas en el apartado b) y, en su caso, realizar las auditorías salariales o retributivas correspondientes.
- d) Por lo que respecta al sector privado, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 2.4 y 2.5 de esta ley, es un requisito para las empresas y organizaciones que contraten o reciban subvenciones del sector público vasco el cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A tal fin, los poderes públicos vascos incluirán las cláusulas de igualdad correspondientes y establecerán los oportunos sistemas de control salarial o retributivo. En caso de que se detecten indicios de discriminaciones retributivas, se dará un plazo a las entidades para que lo justifiquen o corrijan y, en caso de que no lo hagan, recibirán la penalidad o consecuencia que se determine en el marco del proceso contractual o subvencional correspondiente, que podría incluir la pérdida de la subvención o resolución del contrato y la devolución de las cantidades percibidas.
- e) En el resto de empresas pertenecientes al sector privado, las administraciones públicas vascas fomentarán la transparencia retributiva y facilitarán que se apliquen las directrices, criterios y metodologías mencionadas en el apartado b) y que se realicen autoevaluaciones y auditorías salariales o retributivas, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación del Estado en la materia.»

Artículo trigésimo séptimo.– El artículo 42 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 42.- Negociación colectiva

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 se procure una presencia equilibrada de mujeres y hombres y se incorporen también este tipo de medidas, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, ha de velar para que éstos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como para que hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas para prevenir y combatir el acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo, impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.»

Artículo trigésimo octavo.– El artículo 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 43.- Seguridad y salud laboral

1. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Para ello:

- a) Considerará la variable sexo y otras variables que permitan un análisis de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Impulsará acciones de sensibilización y formación dirigida a agentes sociales y colectivos implicados en la prevención de riesgos laborales sobre la incorporación de la perspectiva de género en materia de seguridad y salud laboral.
- c) Tendrá en cuenta las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales en el diseño de políticas, estrategias y programas de seguridad y salud, estableciendo las medidas necesarias para su adecuado abordaje.

2. Las administraciones públicas vascas considerarán, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, a efectos de esta ley, se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual.

4. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tendrán la consideración de falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario de las administraciones públicas vascas, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.1. de la presente ley, en relación con el artículo 83.b) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

5. Los poderes públicos vascos actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así mismo, han de poner en marcha políticas específicas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever evaluaciones de riesgos psicosociales, la adopción de medidas preventivas y la elaboración y aplicación de protocolos de actuación.

6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo el derecho a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad que responda a sus necesidades derivadas de dichas situaciones de violencia y de conformidad con lo establecido en el Capítulo VII de este título.»

Artículo trigésimo noveno.– El artículo 44 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44.- Salud

1. Las administraciones públicas vascas en la formulación, desarrollo y evaluación de sus políticas, estrategias y programas de salud considerarán las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente, a los efectos de garantizar un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres. A tal fin, integrarán de forma activa en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud el principio de igualdad de trato y oportunidades y evitarán que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros. Asimismo, han de promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el sistema de salud el análisis, debate y concienciación en torno a las diferencias de mujeres y hombres relativas a dicho ámbito, así como la formación de sus profesionales al respecto.

2. Las Administraciones públicas vascas, a través de sus servicios de salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:

- a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
 - b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
3. Las administraciones públicas vascas han de cubrir las necesidades derivadas del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a través de programas, tanto preventivos como asistenciales, dirigidos, entre otros aspectos, a facilitar la planificación sexual y a garantizar las prestaciones de reproducción humana asistida admitidas, sin que puedan producirse discriminaciones por razones de estado civil, de orientación sexual o de procedencia, así como a evitar embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual. Dichos programas tendrán en cuenta el papel de los hombres en estos ámbitos, y contarán con actuaciones específicamente dirigidas a ellos.
4. La Administración sanitaria, a la hora de diseñar los procesos asistenciales, debe adoptar medidas para aliviar la carga de trabajo derivada del cuidado de personas con problemas de salud que se realiza en el ámbito doméstico de forma no remunerada y mayoritariamente por mujeres.»

Artículo cuadragésimo.– Se modifica el artículo 45 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

- «1. Las administraciones públicas vascas, a través de un abordaje integral, adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres. Y ello, por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para grupos de mujeres en los que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1.»
- 2. Las administraciones públicas vascas tendrán en cuenta las necesidades específicas de las familias monoparentales en el diseño e implantación de sus políticas y programas y promoverán las medidas de índole jurídica y económica necesarias para mejorar las condiciones de las personas que se encuentran por tal circunstancia en una situación de precariedad económica

o social. A tal fin, adoptarán medidas para evitar situaciones de impago de pensiones compensatorias y alimenticias, establecerán complementos para las pensiones de viudedad más bajas, adaptarán los baremos o condiciones de acceso a los recursos públicos y otro tipo de acciones para prevenir y corregir la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión entre las personas integrantes de este tipo de familias y sus mayores dificultades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Las administraciones públicas vascas velarán por el bienestar y la protección social de las mujeres de la tercera edad y fomentarán su participación en la vida política, económica, social y cultural.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma elaborará un plan de actuación en materia de prostitución, en colaboración con el resto de administraciones y grupos sociales que trabajan en dicho ámbito.»

Artículo cuadragésimo primero.— Se modifica el artículo 46 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 46.- Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, transporte y medio rural

1. Los poderes públicos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que integren la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de sus políticas, normas, planes y programas en materia de ordenación del territorio, urbanismo, transporte y vivienda, considerando, entre otras, cuestiones como:

- a) El fomento del conocimiento de las diferentes necesidades de mujeres y hombres en cuanto a la movilidad y la utilización de espacios, infraestructuras y servicios relacionados con las políticas de vivienda, transporte y urbanismo, incrementando y mejorando a tal fin los diagnósticos, estudios y la disponibilidad de datos estadísticos desagregados por sexo e indicadores específicos relativos a la igualdad de mujeres y hombres en dichos sectores.
- b) El fomento de espacios seguros para garantizar una vida libre de violencia machista contra las mujeres.
- c) La promoción de espacios y territorios socialmente cohesionados que contribuyan a mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres y que favorezcan un acceso a los servicios e infraestructuras en condiciones de

igualdad, teniendo en cuenta especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1.

- d) El favorecimiento de la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral y, en general, la consideración de las necesidades generadas en el ámbito productivo y reproductivo con el objetivo de facilitar la sostenibilidad de la vida.
- e) El fomento de la formación en igualdad de las y los profesionales del sector.
- f) El fomento de la transparencia y de una mayor visibilidad y participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas, en particular, de aquellas en las que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1.

2. Asimismo, los poderes públicos vascos, en el marco de sus competencias en materia de medio ambiente, entre otras medidas:

- a) Fomentarán el estudio y conocimiento sobre las diferentes realidades de mujeres y hombres en relación con la gestión, conservación y uso de los recursos naturales y a la ordenación y protección del paisaje e incrementarán y mejorarán la información estadística disponible desagregada por sexo y los indicadores relacionados con la igualdad de mujeres y hombres de género en lo que concierne a las políticas de gestión del medio ambiente.
- b) Integrarán la perspectiva de género en la educación medioambiental.
- c) Incentivarán el empleo y el autoempleo de calidad de las mujeres en los sectores emergentes vinculados con el medio ambiente.
- d) Integrarán el enfoque de género en la investigación, el análisis, el diseño y la puesta en marcha de estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, así como en la toma de decisiones políticas y técnicas, y visibilizarán los distintos impactos de este fenómeno.
- e) Fomentarán la formación en igualdad de las y los profesionales del sector.

f) Promoverán la transparencia y una mayor visibilidad y participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas, en particular, de aquellas en las que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1.

3. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus respectivas competencias, promoverán las condiciones para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el medio rural y removerán los obstáculos adicionales a los que las mujeres se enfrentan relacionados, entre otros, con la participación, el acceso a los recursos y con los estereotipos y roles asignados.»

Artículo cuadragésimo segundo.– Se modifica el Capítulo VI de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO VI CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 47.- Disposición general

A los efectos de esta ley, la conciliación corresponsable se refiere al conjunto de medidas dirigidas a buscar un justo equilibrio a la hora de dar respuesta a las obligaciones y necesidades personales, familiares y profesionales de las personas que promuevan que los hombres, las instituciones públicas y las empresas se corresponsabilicen en mayor medida del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, de modo que se evite hacer recaer fundamentalmente en las mujeres la responsabilidad de dicho trabajo y se corrija la actual desigual distribución del mismo, que está en la base de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida. En este sentido, las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, de la adecuación de las estructuras del empleo a las obligaciones y necesidades de la vida personal y familiar, de la provisión universal y pública de cuidados, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Artículo 48.- Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial.

1. Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores y de la prestación del servicio público, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.

2. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, promoverán que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo y los espacios de trabajo, así como que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.

3. Los poderes públicos vascos han de garantizar para su personal permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores y promover, en el marco de sus competencias, la aplicación de dichos permisos en el sector privado.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de hijas e hijos y de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional y en las futuras pensiones que les pudieran corresponder por su desempeño laboral.

Artículo 49.- Provisión universal y pública de cuidados.

1. Los poderes públicos vascos han de promover la provisión universal y pública de cuidados a través del Sistema Vasco de Servicios Sociales y de servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de poner los medios necesarios para garantizar la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia que cubran las necesidades de cada zona o comarca en las edades previas a la escolarización y que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles.

3. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de establecer los recursos necesarios para garantizar el óptimo funcionamiento del Sistema de Promoción de la Autonomía y Atención de la Dependencia, de modo que se dé respuesta adecuada a las necesidades de atención y a la demanda de cuidados existente.

4. La administración educativa, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de garantizar la existencia de un servicio completo de comedores escolares en todas las etapas educativas en función de la demanda.

5. Las administraciones públicas vascas han de poner los medios necesarios a fin de que a lo largo de la escolaridad infantil y primaria exista una atención complementaria, de carácter extracurricular, al horario y calendario escolar preestablecido, de modo que se facilite la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.

6. Las administraciones públicas vascas en sus convocatorias de ayudas dirigidas a servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, centros de día, residencias y demás centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, han de dar preferencia a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.

7. Las administraciones públicas vascas han de establecer ayudas para la creación y el mantenimiento de empresas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.»

Artículo cuadragésimo tercero.– Se modifica el Capítulo VII de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO VII VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Sección 1.^a Disposiciones generales

Artículo 50.- Disposiciones generales

1. Los poderes públicos vascos deben garantizar una vida libre de violencia machista contra mujeres.

2. La violencia machista contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, un problema social y de salud pública de primer orden y una manifestación de las desiguales relaciones de poder y de la discriminación contra las mujeres que desempeña, además, la función social de perpetuar las estructurales desigualdades que existen en función del género. Abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes y las mujeres transexuales, por el hecho de ser mujeres o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión y los medios para ejercerla pueden ser físicos, psicológicos, económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, social, socioeconómico o patrimonial.

3. Constituyen violencia machista contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la coacción o privación arbitraria de libertad, la tortura, el acoso y la violencia política de género, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal español o en la normativa estatal o autonómica. Todo ello, independientemente de que se produzcan en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye, pero no se limita, a los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, deportivo, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

4. Además de las mujeres, adolescentes y niñas que sufren en primera persona las conductas violentas por motivos de género, son víctimas de la violencia machista contra las mujeres, las niñas, niños y adolescentes y otras personas dependientes que estén expuestas a un entorno en el que se ejerza dicha violencia y que por situación de vulnerabilidad se vean directamente afectadas por aquélla.

5. Reglamentariamente se determinarán las condiciones para el acceso a los distintos derechos y servicios, sin que se pueda hacer depender la prestación de servicios de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra la persona autora de delito, salvo en aquellos servicios dirigidos al ejercicio de acciones judiciales.

6. Las políticas que tengan por objeto prevenir, hacer frente, reparar y erradicar la violencia machista contra las mujeres deben estar enmarcadas en las políticas de igualdad y los órganos competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres de las distintas administraciones públicas vascas, cada cual en su respectivo ámbito de competencia, deben ejercer un papel de liderazgo y coordinación general, sin perjuicio de los liderazgos y coordinaciones más específicas que correspondan a los órganos responsables de los distintos sistemas y políticas sectoriales concernidas.

7. Junto con los principios generales recogidos en el artículo 3 de esta ley, los principios rectores que rigen la respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres son los siguientes:

- a) Respeto, protección y promoción de los derechos humanos, desde un enfoque de género y feminista, lo que a los efectos de esta ley, supone una intervención fundamentada en la comprensión de las relaciones de género, en el empoderamiento de las mujeres y en la que los derechos de las víctimas se pongan en el centro de todas las medidas, para evitar la victimización secundaria, protegiendo su intimidad, imagen y vida privada, garantizando su consentimiento activo en sus relaciones con las instituciones públicas implicadas y estableciendo al mismo tiempo los procedimientos adecuados para el tratamiento de datos personales.
- b) Enfoque sistémico, integral e integrado, de modo que se parta de la base de que la violencia machista contra las mujeres es un problema estructural y multidimensional y que las necesidades de las víctimas son múltiples y todas ellas se deben tomar en consideración en el marco de una intervención pública multisectorial coordinada.
- c) La diligencia debida y rendición de cuentas, de manera que se dé cumplimiento a las obligaciones internacionales en materia de prevención, protección, asistencia, persecución del victimario y reparación de la víctima de la violencia machista contra las mujeres y se establezcan mecanismos de rendición de cuentas para casos de falta de diligencia.

- d) El interés superior de las niñas, niños y adolescentes, de modo que se investiguen y atiendan las formas específicas de violencia que les afectan y que se adapten los sistemas de prevención, detección, protección y atención a sus necesidades específicas.

Sección 2.^a

Investigación, sensibilización, prevención y formación

Artículo 51.- Investigación y recogida, comunicación y difusión de datos

1. Las administraciones públicas vascas han de promover la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias y su impacto en la salud y en el ejercicio de los derechos en todos los ámbitos de la vida, de las diferentes formas de violencia machista contra las mujeres y, en particular de las ejercidas contra las niñas, así como sobre la eficacia e idoneidad de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.
2. La Administración de la Comunidad Autónoma periódicamente ha de realizar o apoyar encuestas de prospección de toda la población y estudios sobre las distintas manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres para conocer su magnitud y prevalencia, considerando los factores que generan discriminación múltiple referidos en el último inciso del artículo 3.1.
3. La Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar que en las encuestas de salud y de servicios sociales se incluyen indicadores relativos a la violencia machista contra las mujeres.
4. La Administración de la Comunidad Autónoma, en el marco de los acuerdos de colaboración referidos en el artículo 62.1 de esta ley, impulsará la implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres, en coordinación con los sistemas que existan en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial y social. Todos ellos han de ajustarse a lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos personales y a los criterios establecidos por los organismos europeos e internacionales en la materia.
5. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha de realizar periódicamente una evaluación de la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de violencia machista contra las mujeres, que permita disponer de un mapa de recursos de atención actualizado que sirva para identificar los grupos de mujeres que

no acceden o tienen dificultades para el acceso a los mismos y que, asimismo, permita conocer el grado de satisfacción de las usuarias e identificar aquellas necesidades no cubiertas.

6. A los efectos del cumplimiento de lo señalado en los dos puntos anteriores, el resto de administraciones públicas vascas deben facilitar la información disponible con relación a los recursos y servicios que de ellas dependan a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, quien ha de dar cuenta periódicamente al Parlamento Vasco de los referidos datos estadísticos y evaluaciones, así como proceder a su difusión pública.

7. Asimismo, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de hacer llegar la información requerida al órgano competente para su remisión al Grupo de Personas Expertas en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (GREVIO).

Artículo 52.- Sensibilización y prevención

1. Habida cuenta de que la violencia machista contra las mujeres es una de las manifestaciones más visibles y dañinas de la desigualdad entre mujeres y hombres, para su prevención las administraciones públicas vascas deben promover y aplicar de manera efectiva todas las medidas para la igualdad y para el empoderamiento de las mujeres previstas en esta ley y en el resto de la normativa vigente y, en particular, las referidas al ámbito de la educación y al fomento de la coeducación y al ámbito de los medios de comunicación.

2. Sin perjuicio del resto de medidas preventivas previstas a lo largo de la presente ley, las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias y de forma coordinada y con el objetivo de promover la igualdad y prevenir y eliminar la violencia machista contra las mujeres, han de realizar campañas de sensibilización para promover los cambios en los modos de comportamiento socioculturales de las mujeres y los hombres, a fin de erradicar prejuicios, costumbres, tradiciones y prácticas basadas en la idea de inferioridad y subordinación de las mujeres o en un papel estereotipado de las mujeres y de los hombres.

Asimismo, deben llevar a cabo programas y actuaciones con el fin de abordar la desigualdad de género, incluidas actividades de sensibilización y formación, dirigidas específicamente a las mujeres para reforzar su autonomía, concienciación feminista y empoderamiento, y a los hombres para la deconstrucción de las masculinidades machistas y violentas, de modo que se conviertan en agentes activos a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista.

Se fomentarán especialmente aquellos programas y actuaciones de promoción de la infancia y la juventud que den voz a niñas y adolescentes, así como programas dirigidos a las mujeres mayores y a aquellas en las que concurren factores de especial vulnerabilidad.

3. Las administraciones públicas vascas han de adoptar medidas de prevención para, de un lado, detectar situaciones de riesgo en que se encuentren las víctimas y potenciales víctimas de la violencia machista contra las mujeres, y de otro, poner a disposición de la ciudadanía, en especial de las mujeres y de forma ágil y accesible, la información básica sobre sus derechos y los recursos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para la asistencia integral a víctimas.

4. Asimismo, las administraciones públicas vascas han de tomar medidas para crear o apoyar programas dirigidos a enseñar a quienes ejercen la violencia machista contra las mujeres a adoptar un comportamiento no violento en las relaciones interpersonales para prevenir nuevas violencias y cambiar los esquemas de comportamientos violentos, así como para crear o apoyar programas de reeducación dirigidos a prevenir la reincidencia de los autores de estos delitos, tanto jóvenes como adultos.

Artículo 53.- Formación

1. Cada una de las administraciones públicas vascas debe garantizar la formación inicial y continua obligatoria para todo su personal dedicado al diseño de políticas y programas y a la detección, atención y protección de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres. A tales efectos, los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas vascas, en colaboración con los correspondientes organismos y órganos competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, deben realizar diagnósticos, que se actualizarán periódicamente, sobre las necesidades de formación de su personal a fin de que la formación se ajuste a las necesidades de las y los diferentes profesionales.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha de promover instrumentos formativos y espacios de intercambio para profesionales de los diferentes sectores a fin de favorecer un aprendizaje común y una visión compartida en la intervención contra la violencia hacia las mujeres, donde prime como horizonte y eje de intervención el empoderamiento de las víctimas.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma contribuirá, en la medida de sus competencias, a la formación en materia de violencia machista contra las mujeres de la judicatura, de la fiscalía, del personal de la administración de justicia, incluido el de instituciones penitenciarias y el de los centros de menores, y demás operadores jurídicos.
4. Las administraciones públicas vascas han de garantizar la formación adecuada de las personas que trabajan en el ámbito de la infancia y de la juventud para la detección y atención de las formas específicas de violencia machista contra las mujeres que afectan a las personas en dichas edades, en particular, la violencia sexual en el ámbito familiar o en entornos cercanos.
5. Las administraciones públicas vascas han de favorecer también la formación de profesionales de entidades privadas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia machista contra las mujeres, así como en el de la asistencia y apoyo a sus víctimas y en el de la prevención de la reincidencia de los autores de dichos delitos.
6. Las administraciones públicas vascas exigirán como requisito la formación en materia de igualdad y erradicación de la violencia machista para el desempeño de puestos de trabajo y la prestación de servicios específicos para víctimas de violencia machista contra las mujeres.
7. Las formaciones referidas en los apartados anteriores se deben desarrollar desde un enfoque de derechos humanos, de género y feminista y desde una perspectiva interseccional.

Sección 3.^a

Detección, atención, coordinación y reparación

Artículo 54.- Disposiciones generales

1. Las administraciones públicas vascas han de asegurar que las actuaciones referidas a la detección, atención y reparación en el ámbito de la violencia machista contra las mujeres se realicen evitando la revictimización y poniendo los derechos de las víctimas y su empoderamiento en el centro de todas las medidas y, en particular, los de aquellas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad por concurrir algunos de los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el último párrafo del artículo 3.1 de esta ley.

2. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, deben asegurar el derecho que toda víctima de violencia machista contra las mujeres tiene a una atención prioritaria, integral, gratuita, accesible y de calidad, prestada por profesionales con capacitación específica y adaptada a sus necesidades derivadas o relacionadas con la situación de violencia, sin discriminación alguna, con independencia de su situación personal, social o administrativa y de su grado de implicación o colaboración con el procedimiento judicial. A tal fin, se velará por una gestión integrada y coordinada de los correspondientes expedientes en los términos que se determine reglamentariamente, garantizando el consentimiento informado activo de las víctimas y, al mismo tiempo, la agilidad procedimental necesaria en el tratamiento de los datos personales.

3. Este derecho incluye el acceso equitativo a una información y orientación, adecuada y accesible, expresada en una lengua comprensible y de forma clara para todas las víctimas sobre sus derechos y los recursos existentes, la atención a su salud física y mental, así como la atención a sus necesidades de seguridad, económicas, de alojamiento temporal seguro, de vivienda, educativas y sociales en los términos previstos en esta ley y en sus normas de desarrollo.

4. Las administraciones públicas vascas han de considerar a las víctimas de violencia machista contra las mujeres como un colectivo de atención preferente y prioritario en el acceso a las plazas y servicios públicos y concertados que se consideren idóneos en el proceso de atención.

5. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, deben incluir en los planes estratégicos del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social el objetivo prioritario de la eliminación de la violencia machista contra las mujeres y de la atención adecuada a sus víctimas, considerando su dimensión estructural.

6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, deben asegurar que las y los profesionales del ámbito educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social actúan de forma proactiva y coordinada para detectar casos no explicitados de violencia machista contra las mujeres y encauzarlos adecuadamente. A tal fin, han de garantizar la existencia y aplicación de protocolos, elaborados de forma coordinada entre las instituciones implicadas, que incluyan los indicadores y pautas de actuación correspondientes.

7. Las administraciones públicas vascas deben garantizar que las y los profesionales de los diferentes ámbitos implicados disponen del tiempo suficiente, de los recursos formativos y de apoyo y de los espacios adecuados para la atención a las víctimas de la violencia machista, así como de criterios

para valorar la situación de riesgo en la que se encuentran las víctimas, elaborados de forma coordinada entre las instituciones implicadas y sin perjuicio de los sistemas de valoración de riesgo existentes en el ámbito policial.

8. Las administraciones públicas vascas fomentarán procesos grupales en la recuperación, empoderamiento y fortalecimiento de las mujeres y promoverán la comunicación y el trabajo comunitario en materia de violencia machista contra las mujeres junto con las asociaciones de mujeres a favor de la igualdad, grupos feministas, escuelas de empoderamiento y las casas de las mujeres.

Artículo 55.- Atención sanitaria

1. El Sistema Sanitario de Euskadi garantizará a las víctimas de cualquier tipo de violencia machista contra las mujeres el ejercicio de su derecho, reconocido normativamente, a la protección de la salud y a la atención sanitaria, que incluirá la detección de situaciones de violencia y el seguimiento de la evolución de su estado hasta su total restablecimiento, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas derivadas de la violencia sufrida, independientemente de su situación administrativa.

2. El Sistema Público de Salud garantizará una atención específica y especializada a las mujeres víctimas de violencia machista, especialmente a aquellas en las que concurra enfermedad mental, trastornos de personalidad y adicciones.

3. El Sistema Sanitario de Euskadi garantizará la atención psicológica especializada a todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres desde un abordaje sociosanitario y con enfoque de género.

4. El Sistema Sanitario de Euskadi pondrá los medios para que en todos los servicios de urgencias hospitalarias exista personal especializado al objeto de que a las víctimas de violaciones o de otras violencias sexuales se les realice un reconocimiento médico y médico forense adecuado, se les dispense un apoyo vinculado al traumatismo y se les oriente y derive a los recursos correspondientes. El personal forense se deberá personar en dichos servicios hospitalarios, independientemente de la inicial voluntad de la víctima de emprender acciones legales contra el autor del delito. Para todo ello, en caso de ser necesario, se adaptarán los protocolos existentes en el marco de los acuerdos interinstitucionales referidos en el artículo 62.

Artículo 56.- Atención social

1. Las administraciones públicas vascas que integran el Sistema Vasco de Servicios Sociales, de acuerdo con el régimen competencial previsto en la legislación sobre servicios sociales, han de garantizar a todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres la prestación de los servicios incluidos en el catálogo y en la cartera de prestaciones y servicios de dicho sistema, en función de sus necesidades y con carácter inmediato.

2. En particular, garantizarán los servicios de información y atención a distancia, por vía telefónica y telemática, accesible las 24 horas y todos los días del año; la atención de urgencia; la acogida, a corto, medio y largo plazo; el asesoramiento sociojurídico; la atención psicosocial; la intervención socioeducativa y el acompañamiento social. Asimismo, adoptarán las medidas necesarias para asegurar que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres sean atendidas con carácter prioritario en el resto de servicios de la cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales.

3. Las administraciones forales y la Administración de la Comunidad Autónoma, a través de las prestaciones y servicios de la cartera y, en su caso, mediante otras prestaciones y servicios de carácter experimental, garantizarán la existencia de:

- a) Servicios de atención especializada a las niñas y adolescentes que sufren en primera persona la violencia machista contra las mujeres, así como a las niñas, niños y adolescentes y otras personas a su cargo que estén expuestas a un entorno en que se ejerce dicha violencia. Se reforzará el apoyo y la asistencia a hijas e hijos de víctimas mortales, debida a su especial situación de vulnerabilidad y se adoptarán y aplicarán protocolos para estos casos.
- b) Medidas para la seguridad y el apoyo social y psicológico de las familiares y amistades del entorno íntimo de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres que así lo demanden.

4. Las administraciones públicas vascas competentes garantizarán que las prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, dirigidos a toda la población y específicos, de las que puedan ser destinatarias las víctimas de la violencia machista, conformen un continuo de atención que sea coherente con el enfoque comunitario definido en la legislación sobre servicios sociales, mediante la adopción de medidas que refuercen el carácter preventivo, integral, personalizado, próximo, participativo y descentralizado de la atención.

5. Las administraciones públicas vascas, cada cual en su ámbito de competencia, promoverán espacios de coordinación entre los órganos competentes en el ámbito de los servicios sociales y en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, a fin de facilitar la definición conjunta de los modelos de atención, la inclusión de la perspectiva de género en la intervención y la generación de mecanismos estables de cooperación que favorezcan la mejora de la atención.

Artículo 57.- Prestaciones económicas

1. De conformidad con lo establecido en la disposición final séptima de esta ley, por un lado, las víctimas de la violencia machista contra las mujeres quedan exentas de la aplicación del límite mínimo de edad previsto legalmente para la percepción de la renta de garantía de ingresos, y, por otro lado, las personas que tengan que abandonar su domicilio habitual y se integren en el de otras personas como consecuencia de una situación de violencia machista contra las mujeres tienen derecho a percibir la renta de garantía de ingresos, tanto si quienes las acogen son familiares como si no, siempre que cumplan el resto de los requisitos exigidos para su percepción.

2. Asimismo, y a efectos de promover su autonomía económica y facilitar su vuelta a la vida normalizada, las víctimas de la violencia machista contra las mujeres que estén acogidas en pisos o centros de acogida temporal, siempre que cumplan el resto de los requisitos exigidos para su obtención, tienen derecho a percibir la renta de garantía de ingresos, aun cuando su manutención básica sea cubierta por dichos pisos o centros.

3. Los servicios sociales dispondrán de una partida presupuestaria destinada a prestaciones económicas de urgencia que tengan como objeto hacer frente de una manera inmediata a las necesidades básicas de supervivencia de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres, mientras se tramita la concesión del resto de prestaciones económicas a las que puedan tener derecho.

4. Además de las prestaciones económicas de carácter general a las que tengan acceso, respecto de las cuales tendrán la consideración de colectivo preferente, las administraciones públicas vascas han de garantizar a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres el acceso a las siguientes ayudas económicas específicas para lo cual, en su caso, adecuarán las normas y prestaciones relativas al Sistema Vasco de Servicios Sociales y al Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social.

- a) Ayudas de pago único para víctimas que acrediten insuficiencia de recursos económicos y unas especiales dificultades para obtener empleo, en el marco de la legislación estatal básica de aplicación.
- b) Ayuda económica para los hijos e hijas huérfanas de víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres.
- c) Ayudas extraordinarias para paliar situaciones de necesidad personal que sean evaluables y verificables, siempre que se haya observado por los órganos competentes la inexistencia o insuficiencia del montante de las ayudas ordinarias previstas.

Artículo 58.- Vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo

1. Las administraciones públicas vascas han de garantizar que en el acceso a las viviendas financiadas con fondos públicos se dará prioridad a las víctimas que sufren cualquier manifestación de violencia machista contra las mujeres y estén en situación de precariedad económica debido a la violencia o cuando el acceso a una vivienda sea necesario para su recuperación. A tal fin, se coordinarán entre sí y establecerán exenciones de requisitos, reservas, adjudicaciones directas u otro tipo de medidas que se concretarán a través del oportuno desarrollo reglamentario, en el que se tendrán en cuenta las necesidades de accesibilidad para las víctimas con discapacidad y las necesidades de adaptación de la vivienda para mujeres mayores de 65 años.
2. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las víctimas de violencia machista contra las mujeres tengan un trato preferente en los recursos públicos para la orientación sociolaboral. También lo tendrán para el acceso a los cursos de formación para el empleo que se ajusten a su perfil y que se financien total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, para lo cual se establecerán cupos u otro tipo de medidas.
3. Las administraciones públicas vascas han de promover la contratación laboral de las víctimas de violencia machista contra las mujeres, así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.
4. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas han de considerar como un colectivo preferente en el acceso a plazas de residencias públicas a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres con discapacidad o que sean mayores de 65 años y se encuentren en situación de precariedad económica.

5. La Administración educativa ha de garantizar que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres tendrán un trato preferente en el acceso, aun cuando sea temporal, a las escuelas infantiles financiadas total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, así como en el acceso a becas y otras ayudas y servicios que existan en el ámbito educativo.

6. Asimismo, la Administración educativa ha de asegurar una adecuada transición y una correcta escolarización en los casos en los que los hijos e hijas de las víctimas tengan que ser reubicadas y escolarizadas en un centro escolar distinto al que asistían cuando convivían en el entorno violento.

7. A los efectos de lo referido en los cuatro párrafos anteriores, se habrán de tener en cuenta sus posibles necesidades específicas como, en su caso, las relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Artículo 59.- Atención policial

La Administración de la Comunidad Autónoma y las administraciones locales de los municipios vascos han de garantizar, a través del Sistema de Seguridad Pública de Euskadi, que se presta a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres una atención prioritaria, eficaz y de calidad, para lo cual, entre otras medidas, han de:

- a) Garantizar un servicio de urgencias, por vía telefónica y telemática, accesible las 24 horas y todos los días del año que facilite protección policial y ayuda inmediata a las víctimas. Este servicio estará gestionado para todo el territorio autonómico por el Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de protección ciudadana.
- b) Facilitar a las víctimas una información en una lengua comprensible y de forma clara sobre sus derechos, los recursos disponibles y las consecuencias de la interposición de la denuncia.
- c) Asegurar la coordinación y la colaboración entre los diferentes cuerpos policiales, así como entre estos y el resto de servicios de atención, de modo que intercambien información que asegure la adecuada atención a las víctimas y que se eviten actuaciones que representen un incremento de la victimización, en concreto la duplicación o repetición de las intervenciones.

- d) Disponer de sistemas de valoración del riesgo que faciliten que en cada caso concreto el resto de servicios de atención intervinientes puedan conocer el nivel de riesgo y las medidas de protección establecidas y, en su caso, aportar información que a tal fin pudiera ser de utilidad.
- e) Habilitar espacios físicos en las dependencias policiales adecuados, que garanticen la confidencialidad y la separación completa entre la víctima y el victimario, y que estén especialmente diseñados en base a las necesidades de las víctimas o acompañantes menores de edad.
- f) Garantizar la plena accesibilidad para todas las víctimas, adaptándose a las necesidades específicas en cada situación y poniendo en marcha los recursos necesarios para facilitar la interposición de la denuncia a las víctimas con algún tipo de discapacidad y a las residentes en zonas rurales de difícil acceso, incluida la posibilidad de interponer la denuncia en el lugar donde se encuentren sin necesidad de desplazarse a dependencias policiales en caso de necesidad.
- g) Actualizar periódicamente los protocolos policiales para la investigación, actuación y valoración del riesgo ante los casos de violencia machista contra las mujeres, en todas sus manifestaciones, considerando la perspectiva de género y la interseccionalidad y consultando a personas expertas, a las víctimas y a las organizaciones de mujeres que trabajen con ellas.

Artículo 60.- Acceso a la justicia

1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de garantizar una atención prioritaria, eficaz y de calidad a las víctimas, mediante:
 - a) Una dotación y capacitación adecuada de los Servicios de Atención a la Víctima, de los equipos psicosociales de los juzgados y del Centro de Coordinación de Violencia Contra la Mujer.
 - b) La reducción de los tiempos de espera y la adopción de medidas para la seguridad de las víctimas en las dependencias judiciales y la no confrontación con el investigado acusado, mediante el establecimiento de equipamientos de carácter ambiental y tecnológico adecuados en los juzgados de violencia contra la mujer y en otros órganos jurisdiccionales en los que se dilucidan casos de violencia machista contra las mujeres contempladas por la presente ley.

- c) La disposición de los medios personales y materiales necesarios para que las unidades de valoración forense integral de los juzgados y tribunales de la Comunidad Autónoma de Euskadi puedan realizar su labor de forma efectiva, incluidas las pruebas periciales psicológicas siempre que se estimen necesarias para poder acreditar la existencia y la gravedad de la violencia ejercida.
- d) La articulación de los medios necesarios para garantizar que las víctimas sean informadas de la salida de prisión del autor del delito, sea ésta de forma temporal o definitiva.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de garantizar:

- a) La disponibilidad de los turnos de guardia de asistencia letrada a las víctimas, de modo que se asegure que haya las 24 horas del día, al menos, un letrado o letrada de guardia por partido judicial con especialización en violencia machista contra las mujeres.
- b) El derecho a una asistencia letrada inmediata, especializada, única e integral a las víctimas de violencia machista contra las mujeres prestada por letrados y letradas con una adecuada formación inicial y continua obligatoria y que incluya el ejercicio de acción acusatoria en los procesos penales y la solicitud de medidas provisionales previas a la demanda civil de separación nulidad o divorcio, o cautelares en el caso de uniones de hecho.
- c) La existencia de cauces efectivos de seguimiento y rendición de cuentas.
- d) La adaptación o flexibilización de los sistemas de comunicación y de acceso a la información jurídica a fin de evitar la situación de vulnerabilidad de las personas con discapacidad en estos contextos.

Artículo 61.- Derecho a la reparación

1. A los efectos de hacer efectivo, en el marco de las competencias de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el derecho a la reparación reconocido en el Convenio de Estambul a las víctimas de violencia machista contra las mujeres, y sin perjuicio de que toda la asistencia prestada en estos casos debe realizarse desde un enfoque reparador, los poderes públicos vascos desarrollarán las siguientes acciones:

- a) La Administración de la Comunidad Autónoma adoptará medidas de apoyo o ayuda económica a las víctimas para supuestos de impago de indemnizaciones derivadas del delito establecidas por resolución judicial.

- b) Medidas encaminadas al reconocimiento de la verdad, mediante acciones públicas de rechazo a la violencia y dando reconocimiento y voz a las víctimas.
- c) Medidas para evitar la repetición del delito, poniendo la atención en quien ha causado el daño.
- d) Medidas dirigidas a la completa recuperación, a través de los correspondientes recursos públicos de atención.

2. A través de las normas y actuaciones correspondientes se desarrollarán las acciones referidas en este artículo.

Artículo 62.- Coordinación interinstitucional

1. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha de impulsar la actualización de los acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una detección temprana y una actuación coordinada y eficaz ante los casos de violencia machista contra las mujeres y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.

2. En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, incluidas vías para que se puedan canalizar y dar adecuada respuesta a las quejas y sugerencias que se planteen para la mejora de la respuesta institucional en estos casos.

3. Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecuen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos referidos en los dos párrafos anteriores, en los que han de participar de manera proactiva todos los sistemas de atención implicados.»

Artículo cuadragésimo cuarto.– Se modifica la letra d) del artículo 64 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«d) Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Artículo cuadragésimo quinto.– Se añade un apartado 5 al artículo 67 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«5. Con anterioridad al inicio del procedimiento, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y resolver sobre su admisibilidad.»

Asimismo, los apartados 5 y 6 pasan a ser los apartados 6 y 7. Además, el apartado 6 queda redactado en los siguientes términos, manteniéndose con la misma redacción los párrafos que le acompañan:

«6. Las quejas no serán admitidas cuando concurra algunas de las siguientes circunstancias:»

Artículo cuadragésimo sexto.– Se modifican los apartados b) y c) del artículo 69 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactado en los siguientes términos:

«b) Por desistimiento o renuncia de la persona que haya formulado la queja, siempre y cuando no suponga un perjuicio a terceras personas.»

«c) Por caducidad, en los procedimientos iniciados a solicitud de la persona interesada, cuando se produzca su paralización por causa imputable a la misma. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer le advertirá de que, transcurridos tres meses, se producirá la caducidad del procedimiento. Consumido este plazo sin que la persona requerida realice las actividades necesarias para reanudar la tramitación, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer acordará el archivo de las actuaciones y lo notificará a la persona interesada.»

Artículo cuadragésimo séptimo.– Se modifica el párrafo 1 del artículo 70 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de elaborar un informe anual en el que se recojan la relación de las investigaciones llevadas a cabo y cualesquiera otras cuestiones que se consideren de interés.»

Artículo cuadragésimo octavo.– Se modifica el artículo 71 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 71.- Dictámenes

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.»

Artículo cuadragésimo noveno.– Se modifica el apartado b) del tercer párrafo del artículo 77 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«b) Contravenir las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 26.1., 26.2 y 30.1 de la presente ley.»

Artículo quincuagésimo.– Se modifica el artículo 79 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactados en los siguientes términos:

«a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 900 euros.

b) Las infracciones graves son sancionadas con multa de hasta 9.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre uno y tres años.

c) Las infracciones muy graves son sancionadas con multa de hasta 45.000 euros y/o con la prohibición de contratar y acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre tres y cinco años.»

Artículo quincuagésimo primero.– El artículo 83 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 83.- Procedimiento sancionador

El procedimiento sancionador se ha de ajustar a los principios establecidos en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Ley 2/1998, de 20 de febrero, de la Potestad Sancionadora de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.»

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de modo que pueda realizar las funciones atribuidas en esta ley, así como para adecuarlo a las necesidades derivadas de la aplicación de la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Los órganos competentes de los organismos autónomos y entes públicos referidos en el artículo undécimo, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo o, en su caso, los instrumentos organizativos equivalentes, a fin que en su seno existan unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 15.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación, innovación e inspección educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, a fin de incorporar requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en coeducación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de aquellos puestos a través de cuales se presten servicios específicos para víctimas de violencia machista contra las mujeres, a fin de incorporar requisitos específicos en formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y erradicación de la violencia machista.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se deroga el Decreto 264/2011, de 13 de diciembre, por el que se crea el Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres.

Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- Modificación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

1. Se modifica el artículo 3 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 3.- Funciones

“Corresponde a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer el impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluidas las relativas a la violencia machista contra las mujeres. En particular, le corresponde ejercer las siguientes funciones:”

- a) Elaboración de las directrices destinadas a conseguir los fines anteriormente mencionados e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma.
- b) Seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad y de la legislación autonómica por lo que respecta a su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como al grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria.
- c) Elaboración de propuestas de legislación y de reformas legislativas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, así como proposición de la normativa de desarrollo de la presente ley.
- d) Emisión de informes y dictámenes en relación con la igualdad de mujeres y hombres en el curso del procedimiento de elaboración de las disposiciones generales que promueva la Administración de la Comunidad Autónoma.
- e) Diseño de métodos para la integración de la perspectiva de género en todas las áreas políticas.
- f) Propuesta a los órganos competentes de las administraciones públicas vascas de las condiciones mínimas básicas y comunes por lo que respecta a las funciones y a la capacitación del personal de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- g) Asesoramiento y colaboración con las instituciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres y en el logro de los fines anteriormente mencionados, incluido el diseño de los planes de formación.

- h) Impulso y coordinación de los cometidos de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como impulso de las medidas de coordinación necesarias entre los diversos poderes públicos de la Comunidad Autónoma con relación a los programas que tengan incidencia en la situación de las mujeres y en la igualdad de mujeres y hombres, incluida la violencia machista contra las mujeres.
- i) Estudio de las diferentes condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social, promoviendo especialmente la realización de estudios dirigidos a perfilar la política a realizar en las distintas áreas de actuación.
- j) Asesoramiento y establecimiento de medidas de apoyo a las empresas y organizaciones para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- k) Propuesta al órgano competente de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- l) Impulso y propuesta en materia de prestación de servicios dirigidos a garantizar el acceso a sus derechos a las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- m) Impulso y propuesta en materia de prestación y adecuación de los servicios que favorezcan la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- n) Sensibilización a la ciudadanía, realizando las actividades y campañas de sensibilización, promoción y difusión que se consideren oportunas, sobre el significado e importancia de la igualdad de mujeres y hombres y sobre la necesidad de trabajar en su consecución y en el empoderamiento de las mujeres.
- o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones y otros entes y organismos que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de los objetivos del instituto.
- p) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con instituciones y organismos análogos de otras comunidades autónomas, del Estado y de la comunidad internacional.»

2. Se modifica el artículo 4 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que queda redactados de la forma siguiente:

«1. El Instituto presentará al Gobierno un Plan de medidas dirigidas a eliminar las trabas que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, para su aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

2. Así mismo, el Instituto presentará al Gobierno un Informe sobre la evaluación de la situación de la mujer en Euskadi y una Memoria sobre la actuación de los poderes públicos en ese campo, en los que se hará referencia al grado de cumplimiento de los objetivos del citado Plan. El referido informe se elaborará, en su caso, en colaboración con el organismo competente en materia de estadística del Gobierno Vasco.

3. En el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se apruebe el plan referido en el párrafo 1, se determinará la vigencia del mismo, así como el momento en que se habrán de presentar al Gobierno el informe y la memoria referidas en el párrafo anterior.»

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- Modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

1. Se modifica el párrafo 2 del artículo 25 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, que queda redactado de la forma siguiente:

«2. Los procedimientos de selección cuidarán la adecuación entre el tipo de pruebas a realizar y el contenido de las funciones a desempeñar, pudiendo incluir, a tal efecto, pruebas de conocimientos generales o específicos, teóricas o prácticas, test psicotécnicos, entrevistas, cursos selectivos de formación, períodos de prácticas y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para garantizar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del procedimiento selectivo.

En los temarios de los procedimientos de selección, tanto para el acceso como para la promoción, se incluirán contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación al ámbito de la Administración en concreto al que se opte.»

2. Se modifica el párrafo 2 del artículo 27 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, que queda redactado de la forma siguiente:

«2. En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas 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) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.»

3. Se añade un nuevo inciso al final del párrafo 4 del artículo 46 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, del siguiente tenor:

«y su capacidad para aplicar el principio de igualdad de mujeres y hombres al ámbito de la administración al que se opte.»

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- Modificación de la Ley 4/1986, de 23 de abril, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se añade un nuevo inciso al final del párrafo 1 del artículo 10 de la Ley 4/1986, de 23 de abril, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Euskadi, del siguiente tenor:

«No obstante, la variable sexo ha de incorporarse de forma obligatoria, para su explotación estadísticas, preferentemente de forma disociada.»

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.- Modificación del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi

1. Se modifica el párrafo 5 del artículo 50 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi, que tendrá la redacción siguiente:

«No se podrá conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, durante el período impuesto en la correspondiente sanción. Tampoco podrán recibir ayudas o subvenciones las empresas que debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa del Estado, no lo tengan, ni aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que no acrediten haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres.»

2. Se modifica el apartado c) del párrafo 1 del artículo 51 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi, que tendrá la redacción siguiente:

«c) Criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención y, en su caso, ponderación de los mismos. Cuando por la naturaleza del objeto de la ayuda o subvención el factor del uso de la lengua no sea irrelevante, y en todo caso en aquellas áreas de actuación a que se refieren los artículos 25, 26 y 27 de la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del Euskera, deberá contemplarse dicho factor entre los criterios objetivos de adjudicación. Asimismo, se valorarán con al menos un 5% del total del baremo de los criterios de valoración las acciones y políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres de las personas físicas o jurídicas concurrentes y/u otros aspectos relacionados con la integración de la perspectiva de género en el proyecto que se presenta a la subvención. Todo ello, salvo que objetivamente se justifique que de dicho porcentaje es desproporcionado en relación con el impacto de la subvención en la situación de mujeres y hombres.»

3. Se añade un nuevo párrafo tras la letra n) del párrafo 1 del artículo 51 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi, que tendrá la redacción siguiente:

«Con carácter general se debe incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas e incluir en las bases o normas reguladoras medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres entre los criterios de valoración y entre las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias, salvo que mediante informe motivado se justifique que la subvención afecta a un ámbito donde no existen desigualdades por razón de género o que habiéndolas, la subvención no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres. Se dará traslado del informe al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres para recabar su parecer.»

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.- Normas o directrices para la integración de la perspectiva de género en la contratación y en las subvenciones.

El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de un año, normas o directrices en las que se indiquen pautas a seguir para el cumplimiento efectivo de lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 2/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos subvencionales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras medidas públicas o criterios sociales en el ámbito subvencional.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.- Modificación de la Ley 14/1998, de 11 de junio, del deporte del País Vasco.

Se añade un nuevo inciso al final del apartado ñ) del párrafo 3 del artículo 2 de la Ley 14/1998, de 11 de junio, del deporte del País Vasco, del siguiente tenor:

«y la elección no estereotipada de prácticas deportivas, así como la garantía de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con relación a la práctica de todas las modalidades deportivas, tanto de ocio como de competición.»

DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA.- Modificación de la Ley 13/1988, de 28 de octubre, de consejos escolares de Euskadi.

1. Se añade en el artículo 10 de la Ley 13/1988, de 28 de octubre, de consejos escolares de Euskadi, antes del párrafo final un último guion, del siguiente tenor:

«Una persona representante de la unidad administrativa para la igualdad del Departamento competente en educación.»

2. Se añade un párrafo final al artículo 28 de la Ley 13/1988, de 28 de octubre, de consejos escolares de Euskadi, del siguiente tenor:

«Los Ayuntamientos podrán acordar en cualquier momento la participación con voz pero sin voto de representantes de sus órganos de igualdad para los Consejos Escolares Municipales, a fin de que impulsen medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito educativo.»

DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.- Elaboración de un texto refundido de la Ley 4/2005, de 18 febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres.

Se autoriza al Gobierno Vasco para que, en el plazo de un año, refunda en un único texto las disposiciones legales contenidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en las modificaciones llevadas a cabo de dicha ley, en virtud de la presente ley y de la Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. El Gobierno Vasco podrá regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que han de ser refundidos.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO LEGEAREN BIGARREN ALDAKETA EGITEKO LEGEAREN PROIEKTUA

ZIOEN AZALPENA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legea (aurrerantzean EGBL) mugarri izan zen Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-politiken historian; izan ere, esparru juridiko sendo bat ezartzeko eta garatzeko aukera eman zuen, eta, horrela, politika horiei indar lotesle eta sinboliko handiagoa, baliabide gehiago, eta pisu politiko handiagoa eman zitzaien.

Lege horren ezarpenari esker, beste lorpen batzuen artean, nabarmen gehitu dira euskal administrazio publikoek berdintasuna sustatzeko egituretara bideratzen dituzten baliabide ekonomiko, pertsonal eta materialak. Berdintasun-planak, koordinazio-egiturak eta lankidetza-sareak ere asko ugaltu dira administrazio horietan, bai eta gaiaren inguruko prestakuntza jaso duten langile publikoak ere. Igoera esponentziala izan dute, halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko plana edo bereizgarria duten enpresa eta erakunde pribatuek.

EGBLri esker, hobetu egin dira herritar guztientzako zerbitzu publikoen prestazioak. Legearen aurreko egoeran ez bezala, gaur egun guztiz zabaldua dago euskal administrazio publiko gehienetan hizkera inklusibo ez-sexista erabiltzea, sexuaren aldagaia estatistiketan txertatu eta ustiatzea, genero-inpaktuaren ebaluazioa eta berdintasun-neurriak dituzten arauak onartzea, kontratu eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak txertatzea, eta abar.

Gainera, legeak hobekuntzak ahalbidetu ditu sektore espezifiko batzuei emandako zerbitzu publikoetan, sexu-diskriminazioen aurrean herritarrak babesteko zerbitzu espezifikoak sortu zituelako, alargun-pentsio txikienak osatzea erraztu zuelako, haurrentzako hezkuntza- eta asistentzia-arreta orokortu zuelako, indarkeriaren biktima diren emakumeentzako baliabideen erregulazio zabal eta berme-emaila bat ekarri zuelako, eta abar.

Orobat erraztu du emakumeek kargu politikoetan jardutea, eta emakumeek eta gizonak ordezkaritza orekatua izatea herrialdeko botere legegile eta betearazle gorenetan.

Emakumeak izan dira lege hau egotearen eta aplikatzearen onuradun nagusiak, eta, bereziki, berdintasun-eza gehien pairatzen duten emakumeak. Nolanahi ere, legeak herritar guztiei egiten die mesede, berdintasuna giza eskubideen arloko kontu bat delako eta herrien Gobernu Onerako eta garapen sozial eta ekonomikorako giltzarri delako.

Horregatik guztiagatik, 2015ean, Nazio Batuek Zerbitzu Publikoaren Lehen Saria eman zioten EGBL egiteko eta ezartzeko prozesuari. Berdintasunerako legearen ezarpenean zeregin garrantzitsua izan dute eta halakoa dute oraindik ere euskal botere publikoek, talde politikoek, erakunde feministek eta emakume-taldeek, gizarte zibilak eta sektore pribatuko enpresek eta erakundeek. Ildo horretan, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari eman zitzaion arren, herrialdeari emandako saria izan zen hori, bai eta urte hauetan guztietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egin duten eta lanean diharduten pertsona, kolektibo eta erakunde publiko zein pribatuentzako aitorpen bat ere.

Hori gorabehera, ez EGBL ez hainbat sektorek garatutako lana ez dira nahikoa izan gure herrialdean munduan zabalduen dagoen giza eskubideen urraketa ezabatzeko, hots, emakumeen kontrako diskriminazioa, barne dela haren adierazpenik larriena: emakumeen kontrako indarkeria. Estatistikek eta errealitateak berak erakusten dute sexuagatiko berdintasun-eza presente dagoela oraindik ere bizitzaren ia alor guztietan, eta, nahiz eta Europar Batasuneko Berdintasun Indizearen arabera Euskadi herrialde aurreratuenen artean egon, oraindik urrun dago benetako berdintasuna lortzetik. Hau da, asko dago egiteko eta herritarrek gero eta gehiago eskatzen dute, eta horren adierazgarri dira azkenaldian feminismoak sustatutako mobilizazio jendetsuak, erakundeei eta gizarteari berdintasunaren aldeko eta emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako konpromiso handiagoa eskatzeko egindakoak.

Alde horretatik, EGBLk 10 urte bete zituela-eta 2015ean egin zen ebaluazio kualitatiboaren arabera, nahiz eta dudarik gabe aurrera egin den, harago joan behar da, emakumeen eta gizonen eskubide- eta aukera-berdintasunaren aldeko apustuak alderdi formala gainditu dezan eta praktika bihur dadin, eta egituretan, erakundeetan, diskurtsoetan, hausnarketetan, klase politikoan, teknikariengan eta oro har gizarte osoan eragina izan dezan. Ebaluazio horrek ondorioztatzen du beharrezkoa dela herrialde-itun bat egitea esparru horretan.

Hain zuzen ere, EGBLren aldaketa honen helburua da berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren kontrako herrialde-itun bati bide ematea, eta, bereziki, politikak egoera juridiko-normatibo eta sozial berriaren ondorioz sortzen diren behar berrietara egokitzea.

Arlo juridikoari dagokionez, nabarmentzekoa da Europako Kontseiluak onartu zuen emakumeen kontrako indarkeria eta etxeko indarkeria prebenitzeko eta haren kontra borrokatzeko hitzarmena (Istanbulgo Hitzarmena delakoa). Espainiako estatuan 2014an jarri zen indarrean, eta barneko ordenamendu juridikoak egokitzeko betebeharra ezartzen du, hitzarmena oso-osorik aplikatzen dela bermatzeko.

Bestalde, Nazio Batuek 2015ean onartutako Garapen Jasangarrirako 2030erako Agendaren onarpenak, beste gai batzuen artean, herrialde guztiei ezartzen die

2030erako emakumeen kontrako diskriminazio- eta indarkeria-mota guztiak ezabatzeke erronka, zehazki 5. helburuan. Bada, erronka hori behar bezala jaso da Euskadi Basque Country 2030 Agendan.

Estatuaren esparruan, 2017an sinatutako Genero Indarkeriaren kontrako Estatu Ituna da beste mugarri bat. Erakundeek emakumeen kontrako indarkeriari eman behar dioten erantzuna hobetzeko konpromisoak eta neurri zehatzak jasotzen ditu.

Gainera, delituen biktimak babesteari dagokionez, aldaketa garrantzitsuak proposatzen dituzte Haurrak eta Nerabeak Babesteko Sistema aldatzen duen uztailaren 22ko 8/2015 Legeak, Haurrak eta Nerabeak Babesteko Sistema aldatzen duen uztailaren 28ko 26/2015 Legeak eta Delituaren Biktimaren Estatutuaren apirilaren 17ko 4/2015 Legeak.

Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak aldaketa handiak ezarri ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko estatu-araudian, eta EAEko araudiak ere aintzat hartu behar ditu aldaketok, estatuko ordenamendu juridikoa eta autonomia-erkidegokoa bat etor daitezen eta ondorio positibo sendoagoak izan ditzaten.

Ildo beretik, autonomia-erkidegoko araudia egokitu beharra dago, behar bezala erantzun dakion irizpide sozialak (emakume eta gizonen berdintasunarekin lotutakoak barne) txertatzeko nahitaezko eta zeharkako betebeharrari. Betebehar hori ezartzen du Sektore Publikoko Kontratuen azaroaren 8ko 9/2017 Legeak, zeinak Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten baitu Espainiako ordenamendu juridikora.

Xedapen orokor honek EGBLri dagokionez proposatzen dituen aldaketek zerikusia dute, neurri handi batean, orain arte aipaturiko tresna juridikoek planteatzen dituzten erronkekin, baita honako prozesu hauetan identifikatutako erronkekin ere: Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak azken urteetan egindako ebaluazioetan (bereziki, EGBLren bost urtean behingo ebaluazioetan); EAEko erakunde publikoek Indarkeria jasaten duten Emakume eta Neskatoentzako Funtsezko Zerbitzuei buruzko Nazio Batuen Baterako Programa Globalaren barruan 2014tik egin duten lan-prozesuan (horren xedea da Garapen Jasangarrirako 2030 Agendako 5. helburua betetzea, mundu osoko emakume eta neskatilen kontrako diskriminazio-modu guztiak amaitzeari buruzkoa); eta lege hau prestatu aurretik 2017an eta 2018an egindako parte-hartze prozesuan.

Ondorio gisa, esan daiteke badagoela corpus nahikoa zabal eta adostu bat, legearen arloan ekin beharreko funtsezko erronka eta puntuei dagokienez. Garrantzitsua da aipatzea erronkek bat egiten dutela, beren jatorria edozein izanik

ere. Horrela, pentsa daiteke erronka egokiak direla eta, beraz, lege honen edukia legitimatzen dutela.

Lehen erronka, eta funtsezkoena: bermatu egin behar da ikuspuntu bera izatea emakumeen kontrako indarkeria emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren arazo sistemiko eta unibertsalean kokatzeari buruz. Emakumeen kontrako indarkeria matxista emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren eta haien arteko botere-harreman asimetrikoen ondorio da, eta hala dira, besteak beste, soldata-arrakala, pobreziaren feminizazioa, eta emakumeek erabakiak hartzeko guneetan duten presentzia txikiegia. Indarkeria hori emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren adierazpenik muturrekoena da. Ondorioz, berdintasunaren arloko aurrerapauso globalak emakumeen kontrako indarkeria ezabatzeko aurrerapausoak dira. Ez da indarkeria gauzatzen duten gizon batzuen arazo indibidual bat; aitzitik, egiturazko arazo sistemikoa da, eta beharrezkoa da indarkeria hori ahalbidetzen duen haztegia ezabatzea: matxismoa, zeinak bizitzaren eremu guztiei eragiten baitie. Egoera hori konpontzeko, orokortu egin behar da berdintasuna, gizarte demokratikoaren balio eta helburu gisa. Hain zuzen, emakumeen kontrako indarkeriaren kausa nagusia matxismoa dela are ageriago jartzeko, erabaki da “emakumeen kontrako indarkeria matxista” terminoa sartzea EGBLn, eta indarkeria hori berariaz aipatzea legearen izenburuan eta haren printzipioen artean.

Illo horretan, Istanbulgo Hitzarmenak eskatzen du legeak egitea genero-diskriminazioaren eta emakumeen kontrako indarkeriaren artean dagoen lotura berretsiz, eta Estatuak behartzen ditu modu eraginkorrean aplikatzera emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeak ahalduztzeko politikak, emakumeek generoa dela-eta pairatzen duten indarkeria ezabatzeko. Lotura hori indartzea izan da arrazoi nagusia legegintzako aldaketarako hautatutako formula legegilea ez izateko emakumeen kontrako indarkeriari buruzko lege bereizi eta espezifiko bat egitea, baizik eta EGBL aldatzea, gai hori jada arautzen zuelako, berdintasun-ezaren gainerako adierazpenekin batera. Orduan, hau planteatu zen: emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako legerik integralena berdintasun-lege bat da, sexu-diskriminazioei eta berdintasun-ezei modu globalean ekiten diena, gertatzen edo agertzen diren eremu guztietan. Planteamendu hori guztiz indarrean dago gaur egun, eta zeharo da zentzuzkoa herrialde honetan urte hauetan guztietan egin diren berdintasun-politiken ibilbidea eta ikuspuntua errespetatzea, horiek herrialdearen ezaugarri izan baitira eta gure mugetatik harago aintzat hartu eta aitortu baitira. Ezin da aktibo hori xahutu.

Planteamendu horrekin koherente izateko, lege honek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko indarreko araudiaren aplikazioa hobetzeko eta bermatzeko beharra azpimarratzen du, eta, besteak beste, berritasun gisa planteatzen du bere printzipio orokorren artean espresuki aipa dadila emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea, emakumeak ahalduztzea eta emakumeek politika publikoetan parte hartzea, politika horietan intersektionalitatea

kontuan hartzea, eta berrikuntza, gardentasuna, kontu-ematea, nazioartekotzea, hizkuntza-eskubideen babesa eta euskararen sustapena bermatzeko beharra.

Halaber aurreikusten da berdintasun-politikak garatzeko baliabide ekonomiko, pertsonal eta teknikoak indartzea, berdintasunerako organismo eta zerbitzuei aitorpen handiagoa emanez, benetako lidergoa izan dezaten berdintasun-politiken sustatzaile gisa eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloko jarduketetan, eta ez bakarrik prebentzio-lanetan, non orain arte lan garrantzitsua gauzatu duten, baizik eta biktimei arreta erreparatzailea emateko irizpideak zedarritzean ere bai. Hori guztia, generoaren eta giza eskubideen ikuspuntua berma dadin berdintasunaren aldeko lanean eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren aurka esku hartzeko eremu guztietan.

Oraingo berdintasun-egitura espezializatuak indartzearekin batera, neurri batzuk ezartzen dira euskal botere publiko guztietan modu orokorrean ezar daitezzen berdintasun-politikak sustatzeko funtsezko elementuak, hala nola planak, zerbitzu espezializatuak, prestakuntza, erabakiak hartzeko guneetan emakumeek eta gizonak izan behar duten ordezkaritzaaren sustapena, jaiotza-, adopzio- edo harrerakasuetako baimen berdin eta besterenezinak, edo araudian, dirulaguntza publikoetan eta kontratazio publikoan berdintasuna sustatzeko neurriak, Estatuko sektore publikoko kontratuen legeak berdintasun-klausulak txertatzeko ematen dituen aukera berriak baliatuz.

Gainera, neurri handi batean txertatu dira euskal administrazio publikoek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordean adostutako berdintasun- politiketarako kalitate-estandarrak, 2018ko abenduaren 12ko bilkuran onetsitako akordioan jasoak. Aipatu kalitate-estandarrak edo -irizpideak EGBLren I. eta II. tituluetan jasotako gaiekin lotuta daude, funtsean. Edonola ere, bat eginez Euskadin soldata-arrakala txikitzeko 2018ko Estrategia eta Plan Operatiboarekin eta martxoaren 1eko 6/2019 Lege Dekretuak gai horri buruzko estatuko araudian ezarri dituen aldaketekin, lege hori indartu egin da III. tituluan jasotako esku-hartze eremuetan aurreikusitako neurriei dagokienez ere, eta, batez ere, arlo hauetan: kultura eta komunikabideak, hezkuntza, oinarritzko beste eskubide sozial batzuk eta lana. Azken alor horretan bereziki aipatzekoak dira ordainsari-ezberdintasunen kontra egiteko neurriak. Halaber, etxeko lanen eta zaintza-lanen planteamendu zabalago bat egin da eredu ekonomikoa aldatzeko beharrari dagokionez, zaintza-lanak eta bizitzaren iraunkortasuna erdigunean jartzeko, zenbait kontzeptu sartuz eta garatuz, hala nola erantzukidetasun soziala eta bizitza pertsonalaren, familiarraren eta laboralaren kontziliazio erantzukidea.

Bigarren erronka tartean dauden langile guztien prestakuntza bermatzea da. Edozein proiekturen arrakasta atzean dituen pertsonen arabera da; horregatik, berdintasuna lortzeko eta indarkeria matxista gainditzeko herrialdeko proiektu baten giltzarria gaikuntza eta prestakuntza egokia duten profesionalak izatean datza. Horrela, lege honek berdintasunaren arloko prestakuntza oinarritzkoa, progresiboa,

etengabekoa eta derrigorrezkoa aurreikusten du euskal botere publikoetako langile guztientzat, eta, bereziki, emakumeen kontrako indarkeria matxistarekiko erantzunean parte hartzen dutenentzat, hasierako eta etengabeko prestakuntza nahitaezkoa.

Tartean dauden profesional guztiek ikuspegi bera izan dezaten bermatzea da beste erronka bat. Sistema bakoitzak bere profesionalei eman beharreko prestakuntzaz gainera, planteatzen da berma dadila askotariko sektoreetako profesionalak prestatzeko tresnak eta trukerako espazioak egotea, horrela lagunduko baita emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako esku-hartzeetan ikaskuntza eta ikuspegi bera izaten.

Askok uste dute, halaber, utzi egin behar zaiola salaketa eta ikuspegi polizial-judiziala ardatz gisa hartzeari, erronka gisa. Emakumeen kontrako indarkeriaren aurka esku hartzeko eta horren biktimei babesa emateko sistema polizialak eta judizialak duten garrantzia gutxietsi gabe, eta Euskal Autonomia Erkidegoak gai horren inguruan legeak emateko dituen eskumenen muga jakitun, neurri guztien ardatzean kokatu nahi dira biktimen eskubideak eta ahalduntzea, edozein delarik ere prozedura judizialean duten inplikazio- edo elkarlan-maila.

Funtsezko beste erronka bat ikuspegi intersektzional bat integratzea da; esan den moduan, arau berriak intersektzionalitatea aipatzen du gai honen inguruko esku-hartze publikoaren ikuspuntu inspiratzaile gisa, eta ezartzen du beharrezkoa dela erakundeek emakumeen kontrako indarkeria matxistari ematen dioten erantzuna egokitzea biktima guztiek arreta integrala, doakoa eta kalitatezkoa jasotzeko duten eskubidea bermatzeko, edozein delarik ere haien egoera pertsonala, soziala eta administratiboa, bereziki egoera ahulenean dauden kasuan.

Beharrezkotzat jotzen da, halaber, ikerketa areagotzea eta datuen bilketa, komunikazioa eta hedapena hobetzea. Alor horretan oraindano egindako lanaz harago, legeak xedatzen du beharrezkoa dela emakumeen kontrako indarkeriaren kasuei buruzko informazio-sistema elektroniko komun bat ezartzea, hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi- eta gizarte-arloko sistemekin koordinatuta. Era berean, herritar guztientzako prospekzio-inkestak eta aldizkako ebaluazioak egiteko betebeharra ezartzen du, arazoaren munta eta unean uneko baliabideen eskuragarritasuna, erabilgarritasuna eta kalitatea ezagutzeko, etengabeko hobekuntzaren eta kontu-ematearen ikuspuntutik.

Beste erronka bat herritarren sentsibilizazioan sakontzea da. Horregatik, ezartzen da beharrezkoa dela gizarte osoari zuzendutako gizarte-kontzientziazioko kanpainak eta programa instituzionalak egitea eta horiekin jarraitzea, batez ere gizonei eta mutikoei zuzendutakoak, bai eta emakumeak ahalduntzeko programak eta informazio-kanpainak ere.

Prebentzioa da funtsezko beste erronka bat. Emakumeen kontrako indarkeria emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren adierazpen ikusgai eta kaltegarrienetako bat dela oinarri hartuta, hura prebenitzeko, esan den moduan, planteatzen da EGBLn aurreikusitako berdintasun- eta ahalduntze-neurriak indartzea, eta, bereziki, kulturaren, hezkuntzaren eta informazio- eta komunikazio-teknologia berrien arlokoak.

Ekin beharreko beste erronka bat detekzio goiztiarreko sistemak hobetzea da. Ezertan eragotzi gabe orain dauden protokoloak, ezartzen da beharrezkoa dela detekzio-protokolo eguneratuak bermatzea arlo guztietako profesionalentzat (hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi-, lan- eta gizarte-arlokoentzat), horrela lortuko baita koordinatuta eta modu proaktiboan jardun dezaten, emakumeen kontrako indarkeriazko kasuak hautematen eta horiek behar bezala bideratzen.

Ezinbestekoa da, halaber, neskabila-mutikoei eta nerabeei babes handiagoa ematea. Horregatik, neskabila-mutikoen eta nerabeen interesaren defentsa jasotzen da espresuki printzipio gidarien artean. Bestalde, generoagatiko indarkeria-jarrerak zuzenean pairatzen dituzten emakume, nerabe eta neskatilez gainera, emakumearen kontrako indarkeriaren biktimatzat jotzen dira espresuki haurrak, nerabeak eta mendeko beste pertsona batzuk, baldin eta indarkeria hori gauzatzen den ingurunean bizi badira eta, beren egoera ahula dela-eta, indarkeria horrek zuzenean eragin badiezaieke. Ondorioz, euskal administrazio publikoei ezartzen zaie biktima horientzako arreta-zerbitzuak badaudela bermatzeko betebeharra.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistaren forma guztien biktimentzako arreta-sistema zabaltzea da beste erronka bat. Etxeko eremuan gertatutako indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktimez harago, indarkeria horren gainerako adierazpenen biktimentzako arreta-sistema arautzen eta zabaltzen da.

Beharrezkoa da, halaber, biktimen erreparazio-eskubidea aitortzea eta bermatzea, zeina onartuta baitago Istanbulgo Hitzarmenean. Ildo horretatik, neurri batzuk proposatzen dira pairatutako minaren kalte-ordaina ematen dela, egia aitortzen dela, indarkeria-ekintzarik berriro gertatzen ez dela, eta arreta-baliabide publiko egokien bidez biktimak erabat oneratzen direla bermatzeko. Kontu bat argitzea komeni da, ordea: EGBLren ondorioetarako, “biktima” kontzeptuak barnean hartzen ditu indarkeriaren “bizirauleak” ere, bat etorritik nazioarteko itunetan eta gai horri buruzko lege-testuetan xedatutakoarekin.

Identifikatu den azken erronka koordinazio-sistemak hobetzea da. Horretarako, beste neurri batzuen artean, aurreikusten da espedienteen kudeaketa integratua eta erakundearteko hitzarmenak eta indarreko koordinazio-protokoloak eguneratzea, bai eta hitzarmen eta protokolo berriak indarrean sartzeari ere, horrelakorik ez dagoen eremuetan.

Laburbilduz, EGBLren aldaketa honen xedea da emakumeen kontrako indarkeriarik gabeko gizarte berdinazale baterantz aurrera egiten jarraitzea, orain arte eraikitakoaren gainean, baina planteamendu eraldatzaile baten bidez, zeinak eskaera, erronka eta behar berriak kontuan hartuko baititu eta sentsibiltate guztiak integratuko baititu; izan ere, babes zabala lortu nahi da politikarien, teknikarien eta herritarren artean, babes hori izango baita arrakastaren gakoetako bat.

Estatuan eta nazioartean, jarrera politiko batzuk, modu ireki eta esplizituan, zalantzan jartzen ari dira berdintasun-politikak eta emakumeen kontrako indarkeria matxista ezabatzeke politikak. Jarrera horien aurrean, herrialde honek argi utzi nahi du pertsona guztien giza eskubideak bermatzeko apustua eta konpromisoa, inor atzean utzi gabe, eta sinetsita emakumeen eta gizonen berdintasuna oinarritzko baldintza dela demokraziarako eta herrien garapen jasangarrirako, dela gizalegearen, gizartearen edo ekonomiaren arloan.

Lehenengo artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen izenburua. Honela geratuko da:

«EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZEKO ETA EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTA DESAGERRARAZTEKO LEGEA»

Bigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 1. artikulua. Honela geratuko da:

«1. Artikulua.- Xedea

Lege honen xedea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, eta zenbait neurri arautzea bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduntzea bultzatzeko eta emakumeek gizartean, ekonomian zein politikan duten posizioa sendotzeko, egiturazko berdintasun-eza eta sexuan oinarritako diskriminazio-modu oro ezabatzeke, emakumeen aurkako indarkeria matxista barne dela. Azken batean, gizarte berdinazale eta indarkeria matxistarik gabeko bat lortu nahi da, non pertsona oro libre izango den, hala eremu publikoan nola pribatuan, bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat, non berdin aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonek dituzten portaera, jomuga eta beharrianak.»

Hirugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 2. artikulua. Honela geratuko da:

«1. Lege hau euskal administrazio publiko guztiei aplikatuko zaie, testuan zehar ezarriko diren salbuespenak salbuespen.

2. Lege honen ondorioetarako, hau da euskal administrazio publikoa:

- a) Autonomia Erkidegoko Administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
- b) Foru-administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
- c) Toki-administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.

3. Euskal botere publiko guztiei aplikatuko zaizkie 3. artikuluko printzipio orokorrak eta 15.6, 16., 17.1, 17.2, 17.3, 17.5, 18.1, 18.4, 21., 22., 23., 43.5 eta 48.3 artikulak. Lege honen ondorioetarako, hau da euskal botere publikoa:

- a) Euskal administrazio publiko guztiak, haien administrazio instituzionalak eta haien mendeko edo haiei atxikitako gainerako erakunde instrumentalak.
- b) Euskal sektore publikoa osatzen duten nortasun juridiko independentedun ente publikoak, adskripzio-araubiderik gabeak, eta sortze-arauan berariaz hala ezarrita duten beste ente batzuk.
- c) Eusko Legebiltzarra.
- d) Lurralde historikoetako Batzar Nagusiak.
- e) Arartekoa.
- f) Herri Kontuen Euskal Epaitegia.
- g) Euskal Herriko Unibertsitatea.

4. 3. artikuluan eta 16. eta 18.4 artikuluetan jasotzen diren printzipio orokorrak betetzeko eskatuko zaie euskal botere publikoren batekin kontratuak edo lankidetza-hitzarmenak sinatzen dituzten entitate pribatuei, euskal botere publikoen partaidetza dutenei edo botere publikoen laguntzen edo dirulaguntzen onuradun direnei, horien arteko erlazioari dagokion denboran eta gaian.

5. Euskal botere publikoek berdintasun-klausulak txertatuko dituzte kontratuetan, dirulaguntzetan eta aurreko paragrafoan aipatutako entitate pribatuekin funts publikoak transferitzeko egiten diren beste dokumentu-mota

batzuetan; klausula horietan zehaztuko da artikulua nola bete kasu bakoitzean. Ezarritakoa bete ezean, aukera egongo da zehazpenak ezartzeko, kontratuak edo hitzarmenak suntsitzeko edo jasotako diruzenbatekoak gutxitzeko edo itzularazteko.

6. Halaber, lege hau Euskal Unibertsitate Sisteman eta sektore pribatuan ere aplikatu behar da, testu honetan ezartzen denaren arabera.»

Laugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3. artikulua. Honela geratuko da:

«3. artikulua.- Xedapen orokorrak

Hauek dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduna gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak: tratu-berdintasuna; aukera-berdintasuna; dibertsitatea eta diferentzia errespetatzea; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkaritza orekatua; koordinazioa, lankidetzeta eta nazioartekotzea; emakumeen ahalduntzea; parte-hartzea; berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea; eta hizkuntza-eskubideen babesa eta euskararen erabileraren sustapena.»

«1. Tratu-berdintasuna

Debekatuta dago pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro, hala zuzenekoa nola zeharkakoa, edozein delarik ere diskriminatzeko erabili den modua.

Lege honen ondorioetarako:

- a) Zuzeneko diskriminazioa dago pertsona bat sexuagatiko edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta –haurdun egonda edo ama izanda, esaterako– beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean. Ezertan eragotzi gabe delitu gisa tipifikatu ahal izatea, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena zuzeneko sexu-diskriminaziotzat jotzen dira.»
- «b) Zeharkako diskriminazioa dago egintza juridiko, irizpide edo praktika batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo jardunbide hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita justifikatzeko modukoa denean.»
- «c) Ez dira sexu-diskriminaziotzat joko justifikazio objektiboa eta zentzuzkoa duten neurriak, emakumeei eta gizonei tratamendu ezberdina ematea

badakarte ere. Neurri horien artean helburu hauek dituztenak sartu behar dira: emakumeentzako ekintza positiboa, sexuei arrazoi biologikoengatik babes berezia eman beharra, eta gizonek etxeko lanetan, pertsonen zaintzan eta berdintasunaren aldeko lanean parte har dezaten sustatzea.

Euskal botere publikoek bermatu behar dute ezen diskriminazio-egoerak eragin ditzaketen beste inguruabar batzuk ere tartean direla-eta diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek nahiz emakume taldeek benetan baliatzen dituztela beren oinarrizko eskubideak. Inguruabar horiek honako hauek izan daitezke: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaiei buruzko iritziak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaioterria, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, sexu-identitatea, familia-konfigurazioa edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial. Gainera, ikuspegi interseksionala sustatu behar dute; horrek, lege honen ondorioetarako, esan nahi du kontuan hartu behar dela sexua aipatutako gainerako faktoreekin nola erlazionatzen eta interakzionatzen den hainbat mailatan –eta askotan aldi berean– eta nola sortzen diren identitate gainjarriak eta interseksionatuak, bai eta elkarri lotutako eta askotariko botere- eta zapalkuntza-egoera eta -ardatzak ere.

2. Aukera-berdintasuna

Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte berma dadin emakumeek eta gizonek era berean baliatzen dituztela eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak, kulturalak, eta arauetan aitor lekizkiekeen gainerako oinarrizko eskubideak, barne dela tartean boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea.

Lege honen ondorioetarako, aukera-berdintasuna ezarri behar da, alde batetik, boterea, baliabideak eta onurak eskuratzeko abiapuntu edo hasierako baldintzetan, eta, bestetik, horiek guztiak baliatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzetan.

Euskal botere publikoek irisgarritasun unibertsala ere bermatuko dute, oztoporik edo eragozpenik egon ez dadin lege honen bidez arauturiko eskubideak baliatzeko eta baliabideak erabiltzeko, betiere oztopo horiek ezabatu beharrekoak baldin badira irisgarritasuna sustatzeari buruzko legediaren arabera. Horretarako, behar diren neurriak hartuko dituzte baliabideetan, zerbitzuetan eta prozeduretan arrazoizko doikuntzak egiteko, nazioarteko tratatuetan eta gai horretan aplikatzekoa den gainerako arauetan ezarritakoarekin bat etorriz.

3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea

Euskal botere publikoek beren politika eta ekintzetan txertatuko dute, modu transbertsalean, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren forma guztiak

prebenitzeko eta desagerrarazteko helburua, kontuan harturik emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren adierazpenik muturrekoena dela.

Halaber, euskal botere publikoen lehentasuna izango da emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimen arreta integrala, errekupeazioa eta erreparazioa.

4. Dibertsitateari eta diferentziari dagokionez

Botere publikoek beharrezkoak diren neurri guztiak abiaraziko dituzte sexuen berdintasunerako prozesuan errespetatu daitezkeen, batetik, gizonen eta emakumeen artean dauden diferentziak eta dibertsitatea (biologiari, bizi-baldintzei, jomugei eta beharrezkoen dagozkienez), eta, bestetik, emakumeen eta gizonen kolektiboen barruan dauden diferentziak eta dibertsitatea.

5. Genero-ikuspegiaren integrazioa

Euskal botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute politika eta ekintza guztietan, horietan guztietan ezar dadin helburu orokorra: berdintasun-ezak ezabatzea eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea.

Lege honen ondorioetarako, hau da genero-ikuspegia txertatzea: sistematikoki kontuan izatea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrezkoen diferentziak, eta, horretarako, berdintasun-ezak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketarako espezifikoak gehitzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, exekutatze eta ebaluatze fase guztietan.

6. Ekintza positiboa

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna lortzea sustatze aldera, botere publikoek neurriak hartu behar dituzte, espezifikoak eta aldi baterako, bizitzaren eremu guztietan sexuan oinarritutako egitatezko berdintasun-ezak ezabatzeko edo murrizteko.

7. Sexuaren arabeko rolak eta estereotipoak ezabatzea

Euskal botere publikoek sexuaren arabeko rol sozial eta estereotipoak desagerraraztea sustatu behar dute; izan ere, rol eta estereotipo horiek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezaren oinarri dira, eta horien arabera esleitzen zaie emakumeei etxeko eremuaren ardura, eta gizonei, berriz, eremu publikoarena, eta hori, gainera, balorazio eta aitortze ekonomiko eta sozial oso ezberdinak eginez. Zehazki, etxeko lanen eta zaintza-lanaren aitortzea sustatu behar dute, politika publikoen elementu nagusi gisa.

8. Ordezkaritza orekatua

Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte, erabakiak hartzeko esparru guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko, guztiek gaikuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

Ordezkaritza orekatuaren printzipioa aplikatuko da, lehenik, epaimahaietan, hautaketa-epaimahaietan eta pertsona anitzeko bestelako administrazio-organoetan, eta, bigarrenik, kargu publikoak, sozietate publikoen administrazio kontseiluetako kideak eta euskal sektore publikoa osatzen duten entitateen gobernu-organoetako kideak izendatzerakoan.

Pertsona anitzeko administrazio-organoei dagokienez, eta lege honen ondorioetarako, ordezkariak orekatua dagoela ulertuko da lau kidetik gorako organoetan sexu bakoitzeko kideek % 40ko ordezkariak dutenean gutxienez. Gainerako kasuetan, berriz, bi sexuek ordezkariak dutenean.

Salbuespen gisa, baldin eta dagokion instituzio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumena duen organo edo erakundeak aldeko txostena ematen badu, justifikatuta egongo da ordezkariak orekatuaren irizpidea ez aplikatzea pertsona anitzeko administrazio-organoetan, betiere kasu hauetan:

- a) Modu objektiboan frogatzen denean organo horri dagokion erreferentziazko sektorean edo eremuan sexu jakin bateko pertsonen presentzia % 40tik beherakoa dela. Halako kasuetan, bermatu egin beharko da, edonola ere, ordezkariak txikieneko sexuko pertsonak organo hartan izango duten ordezkariak erreferentziazko sektore edo eremuan duten presentziaren proportzionala dela, salbu eta hurrengo ataletan azaldutako inguruabarretako bat gertatzen bada gutxienez.
- b) Emakumeek organoan duten ordezkariak % 60tik gorakoa izanik, erabakiak hartzeko eremuetan emakumeek historikoki izan duten berdintasun-ezeko egoera –ordezkariak txikiegia– zuzentzeko helbururako egokitzat jotzen denean ordezkariak handiagoa izatea.
- c) Modu objektiboan frogatzen denean sexu jakin batean ez daudela organo hartan parte hartzeko gaitasun, trebakuntza eta prestakuntza egokia duten behar adina pertsona, edo, behar adina egonda ere, ezin dutenean organo horretan parte hartu, behar bezala justifikatutako arrazoiren bat dutelako.
- d) Dagokion organoko kideak karguaren arabera izendatzen direnean edo izendapen hori instituzio edo erakunde batek baino gehiagok egin behar duenean. Halako kasuetan, ordezkariak orekatuaren irizpideari eutsi beharko zaio, erakunde berak izendatutako pertsonen taldeari dagokionez, aurreko ataletan bildutako kasuetako bat aplikatzekoa denean izan ezik.

9. Lankidetza, koordinazioa eta nazioartekotzea

Euskal botere publikoek ahalegina egin behar dute garapenerako lankidetzako politiketan genero-ikuspegia txerta dadin eta berdintasun-politikak nazioartekotu daitezen, ezagutza eta baliabideak erakartzeko eta trukatzeko eta Euskadi nazioarteko ekintzan nabarmen kokatzeko, garapen jasangarriko nazioarteko agendaren helburu globala betetze aldera: sexuen arteko berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea lortzea. Hori guztia, mundu globalizatu batean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezaren arazo unibertsalari aurre egiteko funtsezko bide gisa.

10. Emakumeen ahalduntzea

Euskal botere publikoek baldintzak ezarri behar dituzte eta behar diren egokitzapenak egin behar dituzte emakumeak ahalduntzen laguntzeko, emakumeen dibertsitatea kontuan hartuta.

Lege honen ondorioetarako, emakumeen ahalduntzetzat jotzen da emakumeek emakume izateagatik jasaten duten desberdintasun- eta diskriminazio-egoera estrukturalaz banaka eta taldeka jabetzeko egiten duten prozesua, bai eta beren bizitzetara buruzko erabaki estrategikoak hartzeko eta bizitzaren zenbait alderditan generoagatik berdintasun-eza eta diskriminazioa sendotzen eta iraunarazten duten egiturak eta erakundeak eraldatzeko aukera emango dieten eskumenak, boterea eta kontrola eskuratzeko prozesua ere.

11. Parte-hartzea

Euskal botere publikoek ezinbestean sustatu behar dute talde feministen eta emakume taldeen, gizarte-eragileen eta, oro har, herritar guztien partaidetza eta elkarrikeria, politika publikoak garatzerakoan; hala, beste partaidetza-eredu bat faboratuko da, demokratikoagoa, taldeen ekarpenei legezketasun handiagoa emango diena eta haien ekarpenek benetako eragina izatea erraztuko duena. Horretarako, parte hartzeko gune eta bitarteko egokiak sortuko edo egokituko dira, irisgarritasun unibertsala bermatuko dutenak.

12. Berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea

Euskal botere publikoek berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatu behar dute, eta gardentasuna eta herritarrei kontu ematea bermatu, baliabide publikoen bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari nola laguntzen zaion azaltzeko.

13. Hizkuntza-eskubideen babesa eta euskararen erabileraren sustapena

Euskal botere publikoek bermatu behar dute hizkuntza-eskubideak baliatzen direla eta euskararen erabilera sustatzen dela emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan. Horretarako, berdintasun-politikak garatzeko orduan, ziurtatuko dute, beste neurri batzuen artean, zerbitzuak interesdunak aukeratutako hizkuntza koofizialean ematen direla, herritarrentzako prestakuntza-, partaidetza- eta sentsibilizazio-jardueretan hizkuntza-eskubideak bermatzen direla, eta langile eta profesionalentzako jardueretan euskararen erabilera sustatzen dela.»

Bosgarren artikulua.– Aldatu egiten dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 5. artikuluko b), n) eta ñ) letrak. Honela geratuko dira:

- «b) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko plangintza orokorra gauzatzea eta eremu horretako arau eta jarraibide orokorrak egitea.»
- «n) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko eskubide sozialetarako sarbidea izango dutela bermatzeko eta emakumeen ahalduntzea bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea, zerbitzu horien izaera dela-eta Erkidego osorako modu bateratuan eman beharrekoak direnean.»
- «ñ) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak ezartzea, duten izaera dela-eta Erkidego osorako modu bateratuan eskaini beharrekoak direnean.»

Seigarren artikulua.– Aldatu egiten dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 6. artikuluko c), i) eta j) letrak. Honela geratuko dira:

- «c) Bakoitzak bere lurralde-eremuan programak egitea, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruan, eta lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan xedaturikoa zehaztuko eta lurralde-errealitatera egokituko duten arauak, jarraibideak eta gidalerroak sortzea.»
- «i) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko eskubide sozialetarako sarbidea izango dutela bermatzeko eta emakumeen ahalduntzea bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea, zerbitzu horien izaera dela-eta udalez gaineratik modu bateratuan eman beharrekoak direnean.»
- «j) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak ezartzea, duten izaera dela-eta udalez gaineratik eman beharrekoak direnean.»

Zazpigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 7. artikulua. Honela geratuko da:

«7. artikulua.- Toki-administrazioa

1. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta lege honen helburuetarako, Euskal Autonomia Erkidegoko udalek funtzio hauek bete behar dituzte, bai banaka, bai partaide diren mankomunitate, kuadrilla edo elkartzeen bidez edo lege honetako xedeetarako eratzen dituztenen bidez:
 - a) Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitzea eta sortzea, bere administrazio-jardueran genero-ikuspegia txertatzeko.
 - b) Ekintza positiboko neurriak exekutatzea toki-eremuan.
 - c) Toki-eremuan plangintza egitea, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruan eta foru-aldundien lurralde-plangintzaren esparruan, eta lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan xedaturikoa zehaztuko eta lurralde-errealitatera egokituko duten arauak, jarraibideak eta gidalerroak sortzea.
 - d) Estatistikak egokitzea eta eguneratzea, toki-erakundeek esku hartzen duen eremu guztietan emakumeek eta gizonen zer egoera bereizgarri duten jakiteko.
 - e) Emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea toki-eremuan.
 - f) Toki-eremuan sentsibilizazio-jarduerak egitea, emakumeen eta gizonen berdintasun-ezeko egoeraz eta berdintasuna sustatzeko behar diren neurriez.
 - g) Toki-araudia nolakoa den eta nola aplikatzen den aztertzea, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera.
 - h) Herritarrei, eta batez ere emakumeei, informazioa eta orientazioa ematea emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten baliabideei eta programei buruz eta diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeei oinarritzko eskubideetarako sarbidea bermatzeko programa eta zerbitzuei buruz.
 - i) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko eskubide sozialetarako sarbidea izango dutela bermatzeko eta emakumeen ahalduntzea bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea, zerbitzu

horien izaera dela-eta udalez gainetik modu bateratuan eman beharrekoak direnean.

- j) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak ezartzea, duten izaera dela-eta udal-mailan eskaini beharrekoak direnean.
 - k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakunde horien xedeek edo funtzioek tokian-tokian emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.
 - l) Toki-eremuan sexuan oinarrituta gertatzen diren diskriminazio-egoerak hautematea, eta egoera horiek ezabatzeko neurriak hartzea.
 - m) Bakoitzari bere eskumen-eremuan agindu dakioken beste edozein funtzio.
2. Toki-administrazioei aurreko paragrafoan aipatzen diren funtzioak benetan betetzen laguntzeko, Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta foru-administrazioek laguntza emango diete; bereziki, gaitasun ekonomiko eta kudeaketa-gaitasun txikien dutenei.
3. Euskal botere publikoek sustatu eta faboratu egingo dute gaitasun ekonomiko eta kudeaketa-gaitasun txikieneko toki-administrazioek mankomunitateak, kuadrillak eta elkartzeak sor ditzaten, artikulua honen lehenengo apartatuan aipaturiko eginkizunak benetan gauzatze aldera.»

Zortzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 9. artikulua. Honela geratuko da:

«9. artikulua.- Autonomia Erkidegoko Administrazioa

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen ardura da Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak (emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzkoak barne) bultzatu, planifikatu, ebaluatu eta horiei buruz aholku ematea. Emakunde sortzeko legean ezartzen da zer araubide juridiko duen.»

Bederatzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 10. artikulua. Honela geratuko da:

«10. artikulua.- Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk

1. Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeko dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, administrazio bakoitzak gutxienez entitate, organo edo administrazio-unitate bat izan dezan, bakoitzaren jardun-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak (emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko politikak barne) bultzatu, planifikatu eta ebaluatzeko eta horiei buruz aholku emateko.
2. Erakunde, organo edo administrazio-unitate horiek, bakoitzak bere lurralde-eremuan, gutxienez funtzio hauek beteko dituzte:
 - a) Berdintasunaren arloko plangintza eta jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak diseinatzea, eta lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan xedaturikoa zehaztuko eta dagozkien esku-hartze esparruetara egokituko duten arauak, jarraibideak eta gidalerroak sortzea.
 - b) Ekintza positiboko neurri espezifikoak diseinatzea eta sustatzea.
 - c) Bakoitzak bere administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan genero-ikuspegia txertatzeko sustapen-lana bultzatzea, maila guztietan eta fase guztietan.
 - d) Bakoitzak bere administrazioko sailei eta beren mendeen dauden gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz aholkularitza ematea eta lankidetzan aritzea.
 - e) Bakoitzari dagokion lurralde-eremuan bizi diren herritarrentzat sentsibilizazio-jarduerak egitea emakumeen eta gizonen berdintasun-ezeko egoeraz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriez, diskriminazio anizkoitzeko egoerak eta diskriminazio hori sortzen duten faktoreak nola gurutzatzen diren aintzat hartuta.
 - f) Bakoitzak bere administrazioan programa edo zerbitzu espezifikoak egokitze eta sortzeko proposamenak eta sustapen-lana egitea, diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko eskubideak izango dituztela bermatzeko.
 - g) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak sortu eta egokitzea sustatzea eta horretarako proposamenak egitea.

- h) Bakoitzaren lurralde-eremuan gertatzen diren diskriminazio-egoerak hautematea, eta egoera horiek ezabatzeko neurriak diseinatzea eta sustatzea.
- i) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakunde horien xedeek edo funtzioek emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.
- j) Bakoitzaren administrazioari atxikitako langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza-beharrizanak diagnostikatzea, eta kasu bakoitzean zer prestakuntza-mota behar den eta prestakuntza hori jasotzeko irizpideak eta lehentasunak zein diren proposatzea.
- k) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituzten erakunde, organo eta unitateekin elkarriketak izatea, eta, bereziki, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin.
- l) Lege honetan jasotzen den edo bakoitzari bere eskumen-eremuan agindu dakiokeen beste edozein funtzio.

3. Aurreko paragrafoetan aipaturiko administrazio-egiturek nahikoa langile eta posizio organiko eta erlazio funtzional egokiak izan behar dituzte; horretaz gainera, behar adinako aurrekontu-zuzkidura izan behar dute, dagozkien xedeak lortzeko.

4. Foru- eta toki-administrazioei dagokie beren erakundeetan eta departamentuetan berdintasunerako administrazio-unitateak sortzea eta arautzea, bakoitzaren eskumenen esparruan.

5. Gehienbat euskal erakunde publikoen partaidetza duten 50 langile baino gehiagoko enpresek egitura bat izango dute, langile espezializatuekin, erakunde barruan berdintasun-politikak garatzeko.

6. Eusko Legebiltzarrak, Batzar Nagusiek, Arartekoak, Herri Kontuen Euskal Epaitegiak eta Euskal Herriko Unibertsitateak, euren eskumen-eremuan eta bakoitzaren berezitasunak aintzat hartuta, egitura espezializatu bat izango dute, langile espezializatuekin, bakoitzari dagokion erakundean berdintasun-politikak garatzeko.»

Hamargarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 12. artikulua izenburua. Honela geratuko da:

«12. artikulua.- Erakundearteko koordinazioa»

Hamaikagarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 11. artikulua. Honela geratuko da:

«1. Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu behar ditu, Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzean gutxienez administrazio-unitate bat egon dadin, zeinaren ardura izango baita saileko zuzendaritzekin eta arloekin eta hari atxikitako organismo autonomo, erakunde publiko eta organoekin lankidetzan aritzea, koordinatzea eta sustatzea, lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onartutako berdintasun-planean xedatutakoa exekutatzeko. Zuzendaritzok edo unitateok nahikoa langile eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiak izan behar dituzte, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere.

2. Erregelamendu bidez zehaztuko dira aurreko paragrafoan aipatutako administrazio-unitateek bete beharko dituzten gutxieneko eginkizunak.

3. Autonomia Erkidegoko Administrazioari atxikitako edota lotutako organismo autonomo eta bestelako erakunde publikoek, 50 langile baino gehiago badituzte, egokitu egin beharko dituzte egiturak, administrazio-unitateak izan ditzaten lege honetan eta 15. artikulua 1. paragrafoan zehaztutako berdintasun-planean jasotzen diren neurrien exekuzioa bultzatzeko eta koordinatzeko. Langile gutxiago dituzten organismoek eta entitate publikoek sailetako berdintasun-unitateen aholkularitza izango dute.»

Hamabigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 13. artikulua.

1. Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 13. artikulua izenburua. Honela geratuko da:

«13. artikulua.- Sailarteko koordinazioa»

2. 3. paragrafoa gehitzen zaio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 13. artikuluari. Honela geratuko da:

«3. Foru- eta toki-administrazioei dagokie, bakoitzari bere eskumen-eremuan, sailarteko koordinaziorako dagozkien egiturak edo gunak ezartzea eta arautzea.»

Hamahirugarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 14. artikulua:

«14. artikulua.- Xedapen orokorra

1. Euskal administrazio publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute euren aurrekontu publikoetan, emakumeen eta gizonen premia diferenteak kontuan izateko eta berdintasuna sustatzen eta sexuan oinarritutako berdintasun-ezak ezabatzen laguntzeko. Horretarako, gidalerroak ezarri behar dituzte, funtzio hori gauzatzeko, horri jarraipena egiteko eta ebaluatzeko, eta trebakuntza-prozesu egokiak abiarazteko.

2. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, foru-administrazioak eta toki-administrazioek euren aurrekontuetan urtero esleitu eta zehaztuko dute zer baliabide ekonomiko behar diren lege honetan aurreikusitako funtzioak baliatzeko eta aurreikusitako neurriak exekutatzeko.

3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak modu aktiboan eta progresiboan sustatuko du Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzera bideratzea.»

Hamalagarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua:

«15. artikulua.- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak

1. Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko du, eta, plan horretan, esku-hartze ildoak eta gidalerroak jasoko dira –koordinatuta eta oro har–, euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak gidatzeko. Plan hori egiteko orduan, Eusko Jaurlaritzak parte hartzeko aukera eman behar die gainerako euskal administrazio publikoei, talde feministei eta emakume-taldee, beste gizarte-eragile batzuei eta, oro har, herritar guztiei. Halaber, erraztu behar du 3.1 artikuluaaren azken tartekian aipatutako emakumeen interesak ordezkatzeko dituzten kolektiboak edo antolakundeak egotea.

2. Lehenengo paragrafoan aurreikusitako plan orokorraren esku-hartze ildo eta gidalerro horiek garatzerakoan, Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduketan plan propioa egingo du legegintzaldi bakoitzean; plan horiek behar diren baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo dira, benetan ezarriko direla bermatzeko. Sail bakoitzak zehaztuko du, nor bere ezaugarrien arabera eta efikazia-irizpideak kontuan hartuta, nola koordinatu

bere organismo autonomoekin eta atxikitako edo lotutako entitate publikoekin, plan horiek egiteko.

3. Foru-aldundiek eta udalek berdintasun-planak onartuko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren esku-hartze ildo eta gidalerroei jarraikiz, eta, beharrezkoak diren baliabide material, ekonomiko eta pertsonalen bitartez, bermatu egin behar dute aipatu planetan eta lege honetan jasotzen diren neurriak benetan eta koordinatuta exekutatzen direla beren sail, organismo autonomo eta mendeko edo lotutako bestelako erakunde publiko guztietan. Udalek banaka edo kide diren edo ondorio horietarako osa ditzaketen mankomunitate, kuadrilla edo elkartzeen bidez egin ditzakete jarduketara horiek. Horretarako, Eusko Jaurlaritzak eta kasuan kasuko foru-aldundiek laguntza emango diete; bereziki, gaitasun ekonomiko eta kudeaketa-gaitasun txikiagoa dutenei.

4. 2. eta 3. paragrafoetan aipaturiko planek honako hauek izan behar dituzte, gutxienez:

- a) Egoeraren diagnostikoa.
- b) Planak egiten feminismoaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko adituek, kolektiboek, elkarteek eta gizarte-eragilek parte hartzeko bideak, batez ere herritarrei zuzendutako planetan.
- c) Sailek edo inplikaturako arloek maila teknikoan nahiz maila politikoan parte hartzeko bideak, eta, hala badagokio, langileen legezko ordezkariak parte hartzekoak.
- d) Aurrekontua.
- e) Egutegia.
- f) Helburuak, ekintzak eta ezarpen-, jarraipen-, ebaluazio- eta kontu emateko sistemak, dagozkien adierazleekin.

5. Aurreko paragrafoetan aipaturiko planen helburu, ekintza eta adierazle nagusiak eta haiei dagozkien ebaluazio-adierazleak administrazio publiko bakoitzari dagozkion plan estrategikoetan txertatu behar dira.

6. 2. eta 3. paragrafoetan aipaturiko planak eta programak onartu baino lehen, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak horiei buruzko txostena egin behar du, zehazteko ea plan eta programa horien edukiak egokitzen diren lege honetan aurreikusitakora eta Eusko Jaurlaritzak onartu behar duen plan orokorreko esku-hartze ildo eta gidalerroetara (betiere, 1. paragrafoan xedatutakoaren arabera).

7. Eusko Legebiltzarrak, Batzar Nagusiek, Arartekoak, Herri Kontuen Euskal Epaitegiak eta Euskal Herriko Unibertsitateak, euren eskumen-eremuan eta bakoitzaren berezitasunak aintzat hartuta, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan propioak egin behar dituzte; plan horiek behar beste baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo dira.»

Hamabosgarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 16. artikulua. Honela geratuko da:

«16. artikulua.- Estatistikak eta azterlanak

1. Lege honetan jasotako xedapenak betetzeko eta genero-ikuspegia eguneroko jardueran benetan txertatzen dela bermatzeko, euskal botere publikoek ezinbestean txertatu behar dute “sexua” aldagaia pertsonen buruzko datuak biltzea dakarren edozein jardueratan, datu horiek helburu estatistikoekin ustia daitezen, ahal izanez gero bananduta.
2. Gainera, azterlanak, ikerketak, estatistikak eta datu-bilketak egitean, beharrezkoa izango da halaber:
 - a) Sexuaren aldagaia sistematikoki sartzeari egiten dituzten estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan.
 - b) Eragiketa estatistikoetan adierazle berriak ezartzea eta sartzeari, emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharrezkoak diren diferentziak, horien guztien adierazpena eta aztertuko den errealitatearekin duten elkarreragina hobeto ezagutzea ahalbidetzeko.
 - c) Beste aldagai batzuen eragina ezagutzea ahalbidetzeko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatzea eta sartzeari, aldagai horiek agertzeak diskriminazio anizkoitzeko egoerak sorrazten baditu esku-hartze eremuetan.
 - d) Lagin zabalak hartzea, sartutako aldagai guztiak sexuaren aldagaia oinarri hartuta ustia eta azter daitezen ahalbidetzeko.
 - e) Datuak emakumeek eta gizonek esku-hartze eremuetan dituzten egoera, baldintza, jomuga eta beharrezkoak diren adierazleak ezagutzea ahalbidetzeko moduan ustiatzea eta zabaltzea.
 - f) Gaur egun dauden definizio estatistikoak berrikustea, eta, hala badagokio, egokitzea, emakumeen lana aitortu eta baloratzen

laguntzeko eta emakumeen zenbait kolektiboren estereotipatze negatiboa saihesteko.

Ohiz kanpoko kasuetan soilik justifika daiteke gorago aipatutako betebeharretako bat ez betetzea. Horretarako, txosten arrazoitu bat aurkeztu beharko da, organo eskudunak onetsia.

3. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen barruan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia sortu da, Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoeraren eta bilakaeraren ikuspegi orokor eta iraunkorra izateko tresna gisa, emakumeen aurkako indarkeria matxistari dagokiona barne, eta euskal botere publikoek eremu horretan egindako jarduketan eragina ebaluatzeko aukera emango du ikuspegi horrek. Erregelamendu bidez zehaztuko dira funtzioak, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea.»

Hamaseigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 17. artikulua. Honela geratuko da:

«17. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako langileen trebakuntza

1. Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte euren langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarritzko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko, lege honetan biltzen diren xedapenak bete daitezen eta, horretaz gain, administrazio-jardunean genero-ikuspegia benetan txertatzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa bermatzeko.

2. Aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzeko, euskal botere publikoek:

- a) Prestakuntza-planak egin eta gauzatuko dituzte, dauden lanpostuen tipologia bakoitzerako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan beharrezkoak diren gaitasunak kontuan hartuta.
- b) Prestakuntza- eta sentsibilizazio-jarduerak egingo dituzte beren kargu publikoentzat.

3. Euskal botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoa ez den prestakuntzan, eta, horretarako, prestakuntza-eskaintzak aztertuko dituzte, eta dagozkion egokitzapenak egingo.

4. Halaber, euskal botere publikoek bermatu egin behar dute emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeko eta

aholkularitza teknikoak eskaintzeko lanpostuetan dauden langile teknikoek esperientzia edota gaitasun zehatza dutela. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte lanpostu horietara sartu ahal izateko.

5. Enplegu publikoko lanpostuak lortzeko eta lanpostuz igotzeko hautaketa-prozesuen gai-zerrendetan, euskal administrazio publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartu behar dituzte.

Hamazazpigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 18. artikulua:

«18. artikulua.- Xedapen orokorrak

1. Euskal botere publikoek oso kontuan izan behar dute emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburua arauak garatu eta aplikatzerakoan, eta planak, programak eta politika publikoa formulatzeko beste tresna batzuk, kontratuak, dirulaguntza-programak eta administrazio-egintzak garatu eta aplikatzerakoan.

2. Autonomia Erkidegoko erakunde komunek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duten legegintza-eskumena alde batera utzi gabe, lurralde historikoen foru-organismoak eta toki-administrazioak gai horren gaineko arau propioak landuko dituzte, lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan bilduriko agindu orokorrak lurralde historiko eta udalerrri bakoitzaren errealitatera egokituta eta zehaztuta. Hori guztia, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko exekuzio-eskumenak, erregelamendu-ahalak eta auto-antolatze ahalak baliatuz, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunak eragiten dien beste gai sektorial batzuetan dituzten eskumenak ere, gaia zeharkakoa izaki.

3. Generoaren arabera inpaktua aurretiaz ebaluatzerakoan, berdintasun-ezak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak ezartzerakoan eta kapitulu honetan aurreikusitako bestelako jarduketak egiterakoan, kontuan hartu behar da emakumeen eta gizonen arteko diferentzietan zer-nolako eragina daukaten diskriminazio anizkoitza eragiten duten faktoreak (3.1 artikulua azken tartekian aipatzen dira).

4. Euskal botere publikoek hizkera inklusiboa eta ez-sexista erabili behar dute irudi- eta hizkera-mota guztietan, zuzenean eta beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan.»

Hamazortzigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 19. artikulua:

«19. artikulua.- Generoaren araberako inpaktua aurretiaz ebaluatzea, berdintasun-ezak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko

1. Administrazio-arau bat egiterakoan, euskal administrazio publikoek, hori sustatzen duen administrazio-organoaren bitartez, ebaluatu egin behar dute proposamen horrek nolako inpaktua izan dezakeen emakumeek eta gizonek kolektibo gisa duten egoeran. Horretarako, aztertu behar du ea administrazio-arauan proiektatu den jarduketak ondorio positiboak edo kontrakoak izan litzakeen helburu orokorrean (emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezak ezabatzea eta horien arteko berdintasuna sustatzea).
2. Egindako genero-inpaktuaren ebaluazioaren arabera, administrazio-arauaren proiektuan honelako neurriak sartu behar dira: batetik, arau edo proiektu horiek emakumeen eta gizonen egoeran sor dezaketen eragin negatiboa indargabetzeko neurriak, eta, bestetik, hautemandako berdintasun-ezak ezabatzeko edo gutxitzeko eta sexuen berdintasuna sustatzeko neurriak.
3. Euskal administrazio publikoek, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskuduna den organo edo erakundeak proposatuta, arauak edo gidalerroak onartu behar dituzte, adierazteko, batetik, zer urrats egin behar diren generoaren araberako inpaktuaren aurretiazko ebaluazioa egiteko eta berdintasuna bultzatzeko neurriak ezartzeko, eta bestetik, zer administrazio-arau dauden salbuetsita aurretiazko ebaluazio hori eta artikulua honetan jasotzen diren gainerako tramiteak egin behar izatetik.
4. Arau-proiektuari buruzko memorian xehetasunez azaldu behar da zer tramite egin diren artikulua honi dagokionez, eta hark zer emaitza izan dituen.
5. Administrazio-araua sustatzen duen administrazio-organoak aztertu egin beharko du ea administrazio-arauan edo jasotako neurriak –aurreko paragrafoetan aipatutakoak– eraginkorrak diren helburua lortzeko, alegia, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta berdintasun-ezak ezabatzeko; gero, horren berri emango dio dagokion administrazioan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskuduna den organo edo erakundeari.
6. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan prestatzen diren arau-proiektuei buruzko txostena eman behar du, artikulua honetan xedatzen dena egoki aplikatzen dela egiaztatzeko eta, hala badagokio, horren inguruko hobekuntzak proposatzeko. Beste administrazio publiko batzuen arauen kasuan, organo eskudunek ezarri beharko dute nola bermatu artikulua honetan finkatutakoa behar bezala aplikatzen dela.

7. Xedapen orokorren izaera juridikoa duten planei, batik bat lurralde- eta hirigintza-planei, genero-inpaktuaren aldeaz aurreko ebaluazioa egin behar zaie, eta berdintasuna sustatzeko neurriak sartu behar dira. Nolanahi ere, duen espezifikotasuna dela-eta, erregelamendu bidez zehaztuko da izapide hori nola gauzatu behar den.

8. Administrazio-egintzak ez dira artikulua honetan aurreikusitako izapideen mende egongo, enplegu-eskaintza publikoen deialdiak eta lekualdatze-lehiaketak izan ezik.

9. Eusko Legebiltzarrak eta Batzar Nagusiek dagozkien neurriak hartu behar dituzte, lege-proposamenetan eta foru-arauetarako proposamenetan (hurrenez hurren) ebalua dadin generoaren arabera zer inpaktu aurreikus daitekeen, eta halako proposamenetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak txerta daitezen.»

Hemeretzigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20. artikulua:

«20. artikulua.- Hautapen-prozesuak eta epaimahaiak

1. Egokitze jotako beste neurri batzuk ere har badaitezke ere, enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak (praktikaldiak barne hartuta) erregulatzen dituzten administrazio-arauetan edo -egintzetan, honako hauek jaso behar dira:

- a) Klausula bat, gaikuntza-berdintasuna egonda emakumeei lehentasuna ematen diena emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, hala nola lanpostuak lortzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea (nolanahi ere, arrazoi horiek ez dute eragin behar sexu-diskriminaziorik).

Administrazio publikoetan funtzio publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte, a) letran xedaturikoa aplikatzea ahalbidetzeko, eta irizpideak ezarri behar dituzte, aurreko paragrafoan aipaturiko ehunekoa kalkulatzeko erreferentzia-esparrua finkatzeko.

- b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

- c) Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezten: lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edota bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan eta edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen.
- d) Neurri horien bitartez, hautaketa-prozesuak, lanpostuak betetzeko prozesuak eta mailaz igotzeko prozesuak garatzerakoan, amatasunari behar bezalako babesa emango zaio bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ondoko aldietan, sexu-diskriminazioaren egoerarik ez gertatzeko. Hori horrela izanik, deialdi bakarreko sistemaren araberrako ariketak edo probak edota hautagaiak bertaratzea eskatzen duten bestelako jarduketak barne hartzen dituzten prozesuetan, egoera jakin batzuek –haurduntzak, erditzeak edo edoskitzeak–, baldin eta behar bezala egiaztatuta badaude, ekitaldiaren denbora- edo leku-inguruabarrak aldatzea eragin dezakete, eta aldaketa hori justifikatuta egongo da. Aldaketa-eskabideak kontuan hartzerakoan, beharrezkotzat eta egokitza jotako antolamendu-neurriak hartuko dira hautagai guztien lehia-berdintasunaren printzipioa bermatzeko.

2. Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari-mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauak, eta kultura- edo arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatuko dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela. Horrez gain, dena dela, egokitza jotzen diren beste neurri batzuk ere har daitezke.

3. Artikulu honetan adierazitakoaren ondorioetarako, ordezkariak orekatua dagoela ulertuko da lau kide baino gehiago dituzten epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkariak baldin badu. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkariak daudenean izango da orekatua.»

Hogeigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 21. artikulua:

«21. artikulua.- Kontratazio publikoa eta dirulaguntzak

1. Euskal botere publikoek irizpide sozialak txertatzeko nahitaezko eta zeharkako betebeharrari buruzko printzipio orokorra aplikatuko dute

emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremu espezifikoan. Horretarako, genero-ikuspegia txertatu behar dute kontratazio publikoan, eta, beste neurri batzuen artean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatuko dituzte adjudikazio-irizpideetan eta exekuzio-baldintza berezietan, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Hori guztia, salbu eta objektiboki justifikatzen bada kontratuaren xedeak ez duela loturarik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin, kontratu-prestazioak ez duelako eraginik emakumeen eta gizonen egoeran, eta ezin delako horrelako klausularik sartu.

2. Genero-ikuspegiaren kontsiderazioa kontratuaren xedearen ezaugarri tekniko bat denean, xede horren definizioan berariaz txertatu ahal izango da emakumeen eta gizonen berdintasunaren aipamen espezifiko bat.

3. Euskal botere publikoek kontratazio-prozeduratik kanpo utziko dituzte Estatuko oinarrizko legerian kontratatzeke debekua ezarrita duten pertsona fisikoak eta juridikoak; horien artean, berdintasun-plan bat izateko betebeharra ez konplitzeagatik eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzearen arloko arau-hauste oso astuna dela-eta egindako delituengatik edo zehapen irmoengatik jarritakoak.

4. Kontratuaren xederako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gaitasun espezifikoak eskatzen badira, gaitasun tekniko edo profesional gisa eskatuko da esperientzia zehatza, ezagutzak edo prestakuntza izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, kontratazio publikoari buruzko araudian ezarritakoaren arabera.

5. Baldin eta objektiboki justifikatzen ez bada kontratuaren xedeak ez duela loturarik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin artikulua honen lehen paragrafoan aurreikusitako baldintzetan, kontratazio-organismoek honako hauek sartuko dituzte kontratazio-pleguetan:

- a) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideak, baremoaren guztizkoaren % 5eko haztapenarekin, gutxienez.
- b) Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako gauzatze-baldintza berezi bat, gutxienez, hizkera- eta irudi-mota guztietan erabilera ez-sexista egitetik harago.

6. Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez dituzten gaitasunak errazago akreditatu ahal izateko, Euskal Autonomia Erkidegoko Lizitatzailleen eta Enpresa Sailkatuen Erregistroan aukera emango da informazioa sexuaren arabera bereizita jasotzeko, gutxienez honako hauen kopuruari buruzkoa:

- a) Pertsona juridikoen eta haien administrazio- edo zuzendaritza-organoak osatzen dituzten pertsona titularrak.
- b) Langileak eta haien batez besteko ordainsaria, lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo lanpostu berberen edo balio berekoen arabera banatuta.

7. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak benetan betetzen direla egiaztatu beharko da, eta horretarako:

- a) Kontratistak nahitaez bete beharko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausula guztiak, eta horiek behar bezala exekutatu direla egiaztatu beharko du, dagokion dokumentazioa aurkeztuta, aurretiazko errekerimendurik igorri behar izan gabe.
- b) Pleguetan zehaztuko da zer ondorio dituen aipatutako klausulak urratzeak, bat eginez sektore publikoko kontratuen legerian ezarritakoarekin.
- c) Kontratuaren jarraipenaz eta gauzatzeaz arduratzen den unitateak emakumeen eta gizonen berdintasuna egiaztatzeko dokumentazioa egiaztatu beharko du. Ondorio horietarako, aholkularitza eska diezaioke dagokion erakundean emakume eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituen organoari edo organismoari.

8. Euskal botere publikoek, oro har, dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatu behar dute, eta, arau eta oinarrien artean, berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezak ezabatzeko neurriak sartu behar dituzte balorazio-irizpideetan eta pertsona fisiko edo juridiko onuradunen betebeharretan, salbu eta txosten arrazoitu baten bidez justifikatzen bada dirulaguntzak generoagatiko berdintasun-ezik ez dagoen esparru batean eragiten duela edota berdintasun-ezak egonda ere dirulaguntzak ez duela eraginik emakumeen eta gizonen egoeran. Txostena helaraziko zaio dagokion erakundean emakume eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituen organo edo organismoari, iritzia eskatzeko.

9. Euskal botere publikoek ezingo diete laguntzarik edo dirulaguntzarik eman sexuan oinarrituta diskriminatzen duten jardueri, eta sexu-diskriminazioa egiteagatik edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudia ez betetzeagatik administrazio- edo zigor-zehapenen bat ezarri zaien pertsona fisikoei eta juridikoei, dagokion zehapenean ezarritako denbora-tarte osoan. Halaber, laguntza eta dirulaguntzetatik kanpo geratuko dira estatu-araudiaren arabera berdintasun-plan bat indarrean izan behar duten arren halakorik ez

duten enpresak, eta, estatu-legeriak emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan finkatzen duen bezala, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurriak ezarri dituztela egiaztatzen ez duten 50 langiletik gorako enpresak.

10. Euskal botere publikoek, beste gai batzuen artean, dirulaguntza publikoak erregulatzen dituzten oinarri edo arauetan:

- a) Pertsona fisiko edo juridiko parte-hartzaileek bete beharreko baldintzen artean sartuko dute, betiere emakumeen eta gizonen berdintasuna alderdi garrantzitsua bada dirulaguntzari begira, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ibilbide bat egiaztatzea; edo beren estatutuetako helburuen, xede sozialen edo sorrerako helburuen artean berdintasunaren sustapena izatea; edo diruz lagundutako proiektua edo jarduera exekutatu duten pertsonen emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa izatea.
- b) Balorazio-irizpideen baremoaren guztizko % 5ekin baloratuko dituzte, gutxienez, pertsona fisiko edo juridiko parte-hartzaileen emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak eta politikak eta/edo dirulaguntzara aurkeztutako proiektuan genero-ikuspegia txertatzearekin lotutako beste alderdi batzuk. Hori guztia, baldin eta objektiboki justifikatzen ez bada ehuneko hori neurritz kanpoko delarik dirulaguntzak emakume eta gizonen egoeran duen inpaktuari dagokionez.
- c) Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako betebeharrak ezarriko dituzte, hizkera- eta irudi-mota guztietan erabilera ez-sexista egitetik harago.
- d) Emakumeen eta gizonen egoeran nolako inpaktua izan dezaketen jakiteko, entitate onuradunei eskatuko diete dirulaguntzak jasotzeko betebeharrak betetzen dituztela justifikatzeko memorietan sexuaren arabera banakatuta aurkez dezatela honako hauei buruzko informazioa: emandako zerbitzuaren azken onuradunak edo erabiltzaileak, pertsona titularrak eta langileak, eta dirulaguntza eragin duen zerbitzua emateko entitateak kontratatu dituen langileak.

11. Dirulaguntza publikoen onuradun diren pertsona juridiko guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak benetan betetzen direla egiaztatu beharko dute, bai eta hori egiaztatzeko ezarritako dokumentazio guztia aurkeztu eta justifikatu ere, eta irizpide sozial horiek egiaztatzeko jarduketak egiten utzi beharko dute.

12. Estatuko araudia betetze aldera, euskal administrazio publikoek, dirulaguntzen plan estrategikoak prestatzeko orduan, aztertu beharko dute ea dirulaguntzekin loturiko esparruetan badagoen berdintasun-ezik emakumeen eta gizonen artean, eta modu objektibo eta arrazoituan justifikatu beharko dituzte berdintasun-ez horiek, hala badagokio. Horretarako, iritzia eskatu ahalko diote dagokion administrazioan emakume eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituen organoari edo organismoari.

13. Dirulaguntzak eta kontratuak sustatzen dituzten organoek adierazle batzuk ezarri beharko dituzte, aurreko paragrafoetan aipatutako neurriak zenbateraino betetzen diren eta zenbateraino diren eraginkorrak ebaluatu ahal izateko.

14. Euskal botere publikoek, bakoitzak bere jardun-eremuan, arauak edo jarraibideak onar ditzakete, artikulua honetan xedatutakoa benetan betetzeko pautak eta adibideak emateko.»

Hogeita batgarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 22. artikulua:

«22. artikulua.- Plan sektorialak eta estrategikoak

1. Euskal botere publikoek genero-ikuspegia sartu behar dute beren plan sektorialetan eta estrategikoetan, eta neurriak sartu behar dituzte berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezak ezabatzeko, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Salbuespen izango da txosten arrazoitu baten bidez justifikatzea planari ez dagokiola genero-ikuspegia txertatzea; txosten hori emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskuduna den organo edo organismoari helaraziko zaio, zer irizten dion jakiteko.

2. Emakumeen eta gizonen egoeran nolako inpaktua izan dezaketen jakiteko, euskal botere publikoek bermatu egin behar dute, plan sektorial eta estrategikoen memoria edo ebaluazioetan, aurreikusitako ebaluazio-adierazleen eta planean garaturiko neurrien onuradunen informazioa sexuen arabera banakatuta aurkezten dela.

3. Euskal administrazio publikoek, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskuduna den organo edo organismoak proposatuta, arauak edo gidalerroak onar ditzakete, zeinetan adieraziko den zer egin behar den aurreko paragrafoetan aurreikusitakoa benetan aplikatzeko eta horren jarraipena egiteko.»

Hogeita bigarren artikulua.– 2 zenbakia gehitzen zaio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 23. artikuluari. Honela geratuko da:

«2. Euskal botere publikoen ardura izango da komunikabideek kargu politikodunez egiten duten estaldura mediatikoa sexismorik eta generoaren araberrako estereotiporik gabek, ekitatiboa eta orekatua izan dadin zaintzea, estaldura horrek eragin negatiborik izan ez dezan euren ordezkagarritasunean eta lan instituzionalean, ez eta hautesleek sexu bateko edo besteko hautagaiak hautatzeko duten konfiantzan ere.»

Hogeita hirugarren artikulua.– Aldatu egiten dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 24. artikularen 1, 2, 3 eta 5 zenbakiak. Honela geratuko dira:

«1. Euskal administrazio publikoek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea profesionalen, enpresen, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritza-organoetan, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikularen azken tartekian aipatutako faktoreak dituzten emakumeen egoera. Horretarako, beste jarduketa batzuen artean, dagozkien dirulaguntzak egokitu ditzakete, emakumeen ordezkaritza txikiegia duten organoetan emakumeen presentzia handitzeko neurriak hartzearen arabera. »

«2. Euskal administrazio publikoek ezin izango diete inolako laguntzarik, babesik edo aitorpenik eman kideak aukeratzeko prozesuan edo lan-jardunean sexuagatik diskriminatzen duten elkarte edo erakundeei.»

«3. Euskal administrazio publikoek lege honetan aurreikusitako xedeak lortzeko jarduerak egiten dituzten elkarteei eta antolakundeei laguntza emango diete, eta entitate horiekin (adibidez, emakumeen etxeekin) lankidetzan aritzeko bide publiko pribatuak bultzatuko dituzte, emakumeak ahaldundzen laguntzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak hautemateko eta biktimei lagun egiteko guneak errazteko.»

«5. Euskal administrazio publikoek mekanismoak, denborak, guneak eta gaikuntza-prozesu egokiak jarriko dituzte politika sozial, ekonomiko eta kulturalak garatzen emakumeek eta elkartegintza-mugimenduak parte har dezaten bermatzeko, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikularen azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal administrazio publikoekin solasean aritzeko bideak antolatuko dituzte.»

Hogeita laugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 25. artikulua. Honela geratuko da:

«25. artikulua.- Kultura-jarduerak

1. Euskal administrazio publikoek, bakoitzak bere eskumen-eremuan, behar beste neurri hartu behar dituzte, bai sexu-diskriminazio oro saihesteko, bai sustatzeko emakumeek zein gizonek parte hartzeko aukera eta partaidetza orekatua izatea Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan izaten diren kultura-jarduera guztietan. Lege honen ondorioetarako, kultura-jardueratzat hartzen dira, besteak beste, artistikoak, jai-giroan egiten direnak, oroitzapenezkoak, kirol-jarduerak eta euskararen hizkuntza-normalizazioaren arloan egindakoak.

Debekatu egiten da gune publikoetan emakumeek gizonekiko berdintasunean parte hartzea onartzen ez duten edo oztopatzen duten kultura-jarduerarik antolatzea eta egitea.

2. Euskal administrazio publikoek ezingo dute inolako laguntzarik eman eta haien ordezkariak ezingo dute ordezkari gisa parte hartu sexu-diskriminatzaile diren kultura-jardueretan.

3. Euskal administrazio publikoek genero-ikuspegitik memoria historikoa berreskuratzea bultzatu behar dute, eta berdintasunaren aldeko kultura-politikak sustatu, ondareari eta kulturari emakumeek egin dizkieten ekarpenak ikusgarri egiteko eta estereotipo eta aurreiritzi sexistak gainditzeko laguntzeko; eta emakumeen presentzia sustatu behar dute, emakumeek ordezkari gisa txikiegia duten eremuetako erakusketa eta ekoizpen artistiko eta kulturaletan. Horretarako, beste neurri batzuen artean, laguntza publikoak ezarriko dituzte, edo daudenak egokituko.

4. Bereziki, euskal administrazio publikoek bultzatu egin behar dute funts publikoekin finantzaturako museo eta arte-zentroetan:

- a) Genero-ikuspegia txerta dadila haietako hezkuntza-programetan, bisita-programetan eta bestelakoetan, eta, bereziki, haur eta gazteentzako programetan.
- b) Genero-ikuspegia txerta dadila erosketa-irizpide eta -protokoloetan eta obrak eskuratzeko lehentasun-ildoetan, bai eta erakusketa-politiketan ere, horrela lortuko baita emakumezko artisten erakusketak ugaritzea eta emakumeen eta gizonen ordezkari gisa orekatua lortzea.

c) Ordezkaritza orekatua susta dadila erabakiak hartzeko egitura guztietan (patronatuak, batzorde artistikoak eta epaimahaiak, besteak beste).

5. Euskal administrazio publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte kirol-modalitate guztietan –bai aisialdian, bai lehiaketetan– emakumeek eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna izango dutela bermatzeko.

6. Euskal administrazio publikoek kirol-jarduerak estereotipoetan oinarritu gabe hautatzea sustatuko dute, bai eta emakumeen zein gizonen kirol-jarduerak babestea ere, bietako edozein gutxiengoa den modalitateetan. Era berean, handitu egingo dituzte gehienbat emakumeek praktikatzan dituzten kirol-modalitateentzako laguntza publikoak, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko da sariak eta aitortpenak ematerakoan.»

Hogeita bosgarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 26. artikulua. Honela geratuko da:

«26. artikulua.- Komunikabide sozialak, publizitatea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologiak

1. Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumen-eremuan diharduten hedabideek ezin izango dituzte pertsonak erakutsi sexu batekoak edo bestekoak izateagatik giza duintasun txikiagoak edo handiagoak balira bezala, ez eta objektu sexual edo aberastasun-iturri soil bezala ere. Orobat, ezingo zaie zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, hutsaldu edo horretara bultzatzen duten edukiei.

2. Debekatu egiten da honelako publizitate-iragarkiak egitea, ematea eta erakustea: pertsonak, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun txikiagoa edo handiagoa dutela edo sexu-objektu edo aberastasun-iturri soilak direla adierazten dutenak eta emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, hutsaldu edo horretara bultzatzen dutenak.

3. Gizarte-komunikabideek, beren programazioak egiteko orduan, bermatuko dute edukietan genero-ikuspegia sartzen dela; horrez gain, ez dute hizkera sexistarik erabili behar, eta emakumeen parte-hartze aktiboa eta bi sexuen presentzia orekatua eta irudi plurala bermatu behar dute, edertasun-kanonetatik eta sexu bakoitzak bizitzako arloetan betetzen dituen funtzioei buruzko estereotipo sexistetatik aparte, eta bereziki zaindu behar dituzte haur zein gazteentzako edukiak. Bestalde, emakumeek sustatutako edo emakumeei zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea bermatu behar dute, berdintasunean, eta emakumeak ahalduntzeko lagungarri diren jarduerak ere bai.

4. Autonomia Erkidegoko titulartasun publikoko komunikabideek babestu egingo dituzte berdintasun-ezak ezabatu eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta emakumeen kontrako indarkeria-mota oro prebenitzeko kanpaina instituzionalak, eta horiei lehentasunezko tratua emango diete beren publizitate-espazioetan. Horretarako, dagokionean, erakundeen arteko lankidetzarako beharrezko diren mekanismoak edo itunak ezarriko dira.

5. Euskal administrazio publikoek, organismo autonomoek eta haien mende edo haiei lotuta dauden gainerako entitate publikoek, beren eskumen-eremuan, aurreko apartatuan aipatutako kanpaina instituzionalak hedatzen lagunduko dute. Horretarako, barruan nahiz kanpoan publizitaterako dituzten gune edo lekuak lagako dituzte kanpaina instituzional horietarako.

6. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, oztopoak ezabatu eta beharrezko diren neurriak hartu behar dituzte, berma dadin emakumeek eta gizonen informazio- eta komunikazio-teknologiak berdintasunez eskuratzeko eta erabiltzeko aukera dutela, eta zuzen daitezen sexu-diskriminazioak eta 3.1 artikuluan aipatutako diskriminazio anizkoitza eragiten duten beste faktore batzuk.

7. Administrazio horiek orobat sustatu behar dute, autorregulazio-arauen edo bestelako formulen bidez, eduki sexistarik edo emakumeen duintasunaren kontrarik ez agertzea interneten, sare sozialetan, bideo-jokoetan eta informatika-sistemetan.»

Hogeita seigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 27. artikulua. Honela geratuko da:

«27. artikulua.- Publizitatearen eta komunikabideen aholkularitza- eta kontrol-organoa

Eusko Jaurlaritzan organo bat eratuko da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen diren publizitatearen eta edukien inguruan aholku emateaz eta horiek aztertzeaz arduratuko dena, pertsonen sexu-diskriminazio eta estereotipo oro ezabatzeko. Era berean, alor horretako prestakuntza sustatuko du, eta komunikabideek emandako edukiei buruzko kode etikoak badaudela ere zainduko du; horiek emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuen tratamendu egokia landuko dute, besteak beste.»

Hogeita zazpigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 28. artikulua. Honela geratuko da:

«28. artikulua.- Xedapen orokorra

Hezkuntza-politika publikoek hezkidetza bultzatuko dute. Lege honen ondorioetarako, hezkidetza da sexuaren arabera estereotipoak eta rolak baztertzeko dituen garapen integratuek, diskriminazio-mota ororen bazterketan eta generoak baldintzatu gabeko orientazio akademiko eta profesionalaren bermean oinarritutako hezkuntza-eredua. Horretarako, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatuko da hezkuntza-maila eta -etapa guztietan (haur-hezkuntza, lehen hezkuntza, bigarren hezkuntza, batxilergoa, lanbide-heziketa eta helduentzako irakaskuntza) eta dimentsio guztietan (curriculum, antolamendua eta beste batzuk).»

Hogeita zortzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 29. artikulua. Honela geratuko da:

«29. artikulua.- Curriculum

1. Hezkuntza Administrazioak hezkidetza-proiektuak egitea sustatuko du, behar diren neurrien eta baliabideen bitartez, eta jarraian aipatzen diren hezkidetza-helburuak integratuko ditu hezkuntzako maila guztietako jakintza-arloetako eta diziplinetako curriculumaren diseinuan eta garapenean:

- a) Emakumeei eta gizonei esleitzen zaizkien portaera-eredu soziokulturaletan oinarrituta eraiki diren sexuaren arabera aurreiritzi, estereotipo eta rolak ezabatzea, sexu bateko zein besteko ikasleei beren burua erabat garatzeko aukera emateko.
- b) Emakumeen jakintza eta emakumeek gizadiaren garapenari egin dioten ekarpen sozial eta historikoa integratzea; horretarako, irakasten diren edukiak berrikusiko dira, eta, hala dagokionean, zuzendu.
- c) Beharrezko diren ezagutzak sartzeko, ikasleek, neskek zein mutilak etxeko lanen eta pertsonak zaintzearen arloan gaur egun dituzten eta etorkizunean izan ditzaketen beharrian eta erantzukizunen ardura har dezaten.
- d) Ikasleak gaitzea eta egun dauden oztopoak kentzea, ikasleei ikasketak hautatzeko ematen zaizkien orientazio-programak hobetuz besteak beste, aukera akademikoak generoan oinarritutako baldintzapenik gabe hauta ditzaten; izan ere, emakumeek presentzia txikiegia dute lanbide-heziketaren sektore estrategiko jakin batzuetan eta beste eremu batzuetan –esaterako, industrian, zientzian eta teknologian–, eta, gizonak, berriz, beste eremu batzuetan –esaterako, humanitateetan, hezkuntzan eta osasunean–, eta hori zuzendu nahi da.

- e) Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, batetik, zalantzan jarriz genero bitarraren sozialazioa, eta, bestetik, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak erakutsiz, bai eta aniztasunean eta emakumeek eta gizonak eskubide eta aukeren aldetik duten berdintasunaren errespetuan oinarritzen diren bizikidetzak-ereduak ere.
- f) Sexu-dibertsitatea errespetatzea, sexu-identitate eta -orientazioarekin lotutako aurreiritziei aurre eginez eta sexualitate aske, positibo eta osasungarri bat sustatuz.»

2. Era berean, Hezkuntza Administrazioak oinarritzeko printzipiotzat ezarriko du hezkuntza-maila guztietan indarkeriazko jokaerak prebenitzea, eta eguneroko bizitzari buruzko irakasgai edo eduki eta aldi zehatzak ezarriko ditu hezkuntza-maila guztietan. Eduki eta aldi horietan gai hauekin lotutako alderdi eta edukiak sartuko dira: etxeko eremua eta pertsonen zaintza, harreman pertsonalen funtzionamenduaren ezagutza eta harreman afektibo-sexual osasungarri eta positiboak sustatzea, hezkuntzaren erabilera ez-sexista, emakumeen gorputza erakartzeko elementu edo aberastasun-iturri gisa erabiltzea zalantzan jartzea, jarrera matxisten identifikazioa eta prebentzioa (ikusgarrienak ez direnak barne), eta gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak eta sexuen berdintasunaren eta dibertsitatearen errespetuan oinarritutako bizikidetzak-ereduak ikastea.

3. Hezkuntza Administrazioak hezkidetzak-plan orokor bat onartuko du, eta hor jasoko dira, oro har eta koordinatuta, Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeek hezkidetzari dagokionez garatu behar dituzten jarduerak gidatuko dituzten jarraibideak eta esku-hartze ildoak.

4. Hezkuntza Administrazioak zainduko du ordutegiek eta egutegiak ahalik eta gehien errazten dutela ikasleen gurasoen lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egitea. Gainera, gurasoek seme-alaben zaintzan duten erantzukidetasuna sustatuko du, bai eta ikastetxeetako hezkuntza- eta elkarbizitzan duten parte-hartzea ere.

Hogeita bederatzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 31. artikulua. Honela geratuko da:

«31. artikulua.- Pertsonak eta egiturak

1. Hezkuntzaren arloa ebaluatu, ikertu eta berritzeaz arduratzen diren organoetan eta irakasleen laguntzarako zerbitzuetan, hezkidetzari buruzko trebakuntza espezializatua jaso duten langileak arituko dira, beren zereginetan genero-ikuspegia txertatzeko.

2. Hezkuntza Administrazioak ikastetxe guztietan bermatuko du ikastetxeetan hezkidetzako irakasle arduradunak izendatuko direla, eta irakasle horiei asteko ordutegian dagozkien orduak esleituko zaizkiela hezkidetzaren arloko lanerako eta prestakuntzarako. Halaber, bermatuko du emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaiaz arduratzen diren batzordeak egongo direla; batzorde horietan hezkuntza-komunitateak parte hartuko duela, eta, hala badagokio, dagokion toki-administrazioko berdintasun-organo edo -unitateekin koordinatuko direla. Era berean, bermatuko du ikastetxe horietako ordezkaritza-organo gorenetan dauden berdintasun-ordezkariek prestakuntza egokia izatea, eta hori sustatuko du eskola-kontseiluetan, hala udalerrien nola autonomia-erkidegoaren mailan, hezkuntza-eremuan berdintasuna sustatzeko neurriak bultzatzen.

3. Hezkuntza Administrazioak bultzatuko du emakume zein gizon irakasleek presentzia orekatua izatea jakintza-arlo eta hezkuntzako etapa guztietan eta ikastetxeetako zuzendaritza-organoetan.

4. Irakasleek ikastetxeen zuzendaritza-organoei jakitera eman beharko diete emakumeen eta neskatila-mutikoen aurka nabaritzen duten indarkeria matxistaren zantzu oro.»

Hogeita hamargarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 32.1 artikulua. Honela geratuko da:

«32. artikulua.- Prestakuntza

1. Hezkuntza Administrazioak hezkidetzari buruzko prestakuntza-planak jarriko ditu abian, hezkuntzako profesionalentzat. Plan horiek unibertsitatez kanpoko ikastetxe guztiak hartuko dituzte, eta emakumeen, haurren eta nerabeen aurkako indarkeria matxista mota guztiak identifikatzen eta horiei modu egokian aurre egiten laguntzen duten edukiak jasoko dituzte.

2. Ikastetxe bakoitzak prestakuntza-plan horiek abian jartzeko neurri egokiak ezar ditzan, Hezkuntza Administrazioak beharrezko diren egokitzapenak egingo ditu ordutegian eta antolamenduan. Gainera, mekanismoak ezarriko dira plan horietan aurreikusi diren egutegi eta ordutegiek eragin diezaieketen ikasleei erantzuteko.

3. Irakaskuntzako profesionalei –banaka zein ikastetxeen bidez– zuzentzen zaien etengabeko prestakuntzarako eskaintzan, edukietan hezkidetzaren filosofia zeharka barneratzeaz gainera, hezkidetzari buruzko ikastaro espezifikoak ere jaso behar dira.

4. Hezkuntzako profesionalek ez ezik eskola-komunitatea osatzen duten langile guztiek ere hezkidetzari buruzko prestakuntza jasotzea sustatuko du Hezkuntza Administrazioak.

5. Hezkuntza Administrazioak orobat sustatuko du, gurasoen elkarteen eta federazioen bitartez, familiak hezkidetzaren gaietan sentsibilizatzea eta formatzea.»

Hogeita hamaikagarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 33. artikulua:

1. Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 33.3 artikulua. Honela geratuko da:

«3. Autonomia Erkidegoko Administrazioak sustatuko du Euskal Unibertsitate Sistemako unibertsitateek eman dezatela emakumeen eta gizonen berdintasunerako agente izateko prestakuntza espezializatua, eta genero-ikuspegia txerta dezatela diziplina eta jakintza-arlo guztietan, eta, bereziki, txerta ditzatela hezkidetzari buruzko eduki espezifikoak unibertsitateaz kanpoko irakasleentzako prestakuntzan, eta berdintasunari eta indarkeria matxistari buruzkoa biktimak artatzen dizuten profesionalei lotutako karreretan eta komunikazio-arloko profesionalei lotutako karreretan.»

2. B) letra aldatzen eta e) letra gehitzen zaio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 33.4 artikuluari. Honela geratuko dira:

«b) Emakumeen ordezkaritza, gutxienez, % 40 izatea ikerketa-taldeetan.»

«e) Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzearekin eta biktimak artatzearekin lotuta dauden gaiei heltzea, arreta hori hobetzen eta eremu horretako profesionalak formatzen laguntzeko.»

Hogeita hamabigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen IV. kapituluaren 1. atalaren izenburua. Honela geratuko da:

«IV. KAPITULUA LANA

1. atala Etxeko lanak eta zaintza-lanak»

34. artikulua.- Xedapen orokorrak

1. Euskal administrazio publikoek, aldika, Euskal Autonomia Erkidegoan egindako etxeko lan ez-ordainduen balio ekonomikoa zenbatetsiko dute – hartan sartuta pertsonak zaintzeak dakarren lana–, eta zenbatespen hori euskal gizarteari jakinaraziko diote, etxeko lanen garrantzi ekonomiko eta soziala ezagutzera emateko.»

2. Euskal botere publikoek kontuan hartuko dute etxeko lan eta zaintza-lan ez-ordainduen balioa aurrekontuak eta politika ekonomikoak eta sozialak prestatzerakoan, beste eredu ekonomiko eta sozial bat izaten laguntzeko, hain zuzen ere, zaintza eta bizitzaren iraunkortasuna erdigunean izango dituen eredu ekonomiko eta soziala.

3. Zaintzaile ez-profesionalek aisialdirako, astialdirako eta atsedenerako eskubidea dute. Eskubide hori gauzatzeko, Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemaren eta Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren esparruan, euskal administrazio publiko eskudunek neurri hauek hartu behar dituzte, besteak beste:

- a) Prestakuntza ematea familiako senide ez-profesionalei, haiei hautemandako beharren arabera.
- b) Atsedeen- eta aisialdi-programak garatzea, aldi baterako ostatuak barne hartzen dituztenak, zaintzaileei atsedeen hartzeko aukera emateko, bereziki kontuan hartuta guraso bakarreko familiak edo familia-kargak bakarka hartzen dituztenak.
- c) Partikularren artean elkarri laguntzeko ekimenak eta formulak sustatzea, pertsonak zaintzeko.
- d) Zaintzaileen beharrei erantzuteko beharrezkoak diren laguntza ekonomiko, tekniko eta psikosozialeko bestelako neurri guztiak.

35. artikulua.- Erantzukidetasuna

Euskal botere publikoek, beste neurri batzuen artean, etxeko lan eta zaintza-lan ez ordainduen erantzukidetasun soziala sustatu behar dute, honako hauen bitartez:

- a) Enplegu-egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea, besteak beste lege honen 48. artikuluan jasotako neurriak barne hartuko dituena.
- b) Zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa, besteak beste lege honen 49. artikuluan jasotako neurriak barne hartuko dituena.

- c) Euskal administrazio publikoek gizonen erantzukidetasuna sustatuko dute etxeko lanen eta zaintza-lanen arloan, eta bultzatu egingo dute haien artean zaintzaren etika eta jarduna orokortzea, norberaren eta besteen garapen eta ongizaterako bide gisa, eta berdintasun-ezak, indarkeria matxistak eta pertsonentzat kaltegarri diren arrisku-jokabideak prebenitzeko bide gisa. Halaber, euskal botere publikoek neurri egokiak hartuko dituzte gizonen erantzukidetasuna sustatzeko neurriak sar daitezen bizitza pertsonalaren, familiararen eta lanaren kontziliazioa sustatzeko neurrietan eta jarduketetan.»

Hogeita hamahirugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 37. artikulua. Honela geratuko da:

«37. artikulua.- Enplegu-zerbitzuak

1. Laneratzen laguntzeko prozesuaren faseetan parte hartzen duten enplegu-zerbitzuek ezin dute tramitatu sexu-diskriminazioa sortzen duen lan-eskaintzarik.
2. Enplegu-zerbitzuak emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipiora egokitu daitezen, euskal administrazio publikoek honako hauek egin behar dituzte:
 - a) Beren enplegu-zerbitzuetako langileei prestakuntza emango diete, eta bermatu egingo dute lankidetzarako langileei prestakuntza ematea; batetik, jakin dezaten genero-ikuspegia nola txertatu laneratzen laguntzeko prozesu integraleko fase bakoitzean (informazioa eta orientazioa, prestakuntza, bitartekotza, laneratzeko laguntza eta laneratzearen jarraipena, enpresen eta autoenpleguaren sustapena), eta, bestetik, jakin dezaten emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak nola artatu.
 - b) Sustatuko dute enplegu-zerbitzuek neurriak har ditzatela kontratatutako emakume gehiago egon daitezen presentzia txikiegia duten lanbideetan, eta emakumeek kalitateko enpleguak izan ditzaten, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Beste neurri batzuen artean, bermatu egingo dute emakumeen presentzia orekatua izatea emakume gutxiegi dauden sektoreetarako kontratuak edo laguntza ekonomikoak aurreikusten dituzten enplegu-programetan.
 - c) Genero-ikuspegia sartuko dute zuzenean edo zeharka kudeatzen duten lanbide-heziketan..»

Hogeita hamalau garren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 38. artikulua. Honela geratuko da:

«38. artikulua.- Enplegua lortzea eta lan-baldintzak

Emakumeek enplegua errazago lortzeko eta haien lan-baldintzak hobetzeko, bereziki 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeena, arlo horretan eskumena duten euskal administrazio publikoek:

- a) Genero-ikuspegia txertatuko dute enplegu-politika aktiboetan, bai eta genero-modulu espezifikoak ere beren prestakuntza-programetan.
- b) Kontratazioa sustatzeko neurriak aurreikusten dituzten enpresentzako laguntzetan, ekintza positiboak ezarriko dituzte emakumeak kontratatzeko emakume gutxiegi dauden lanbide eta sektoreetan, eta, bereziki, ekonomian estrategikoenak direla jotzen direnetan.
- c) Emakumeentzako kalitateko enplegu egonkorra sustatzeko programak eta emakumeen kontratazioa bultzatzekoak garatuko dituzte, aukera ematen dutenak, alde batetik, kontratazio-modalitate desberdinetan emakumeek duten partaidetza-kuota handitzeko, eta, bestetik, enplegu prekarioa eta aldi baterako enplegua desagerrarazteko, horrelako enpleguak gehienbat emakumeek dituztela kontuan hartuta.
- d) Eraketa-gastuak, aktiboen inbertsioak eta funtzionamendu-gastu orokorrak finantzatzeko laguntzak ematerakoan, sustatzaileen artean emakumeak gehiengoaren diren enpresa-ekimenak lehenetsiko dituzte, bereziki emakumeen presentzia txikiegia duten lanbide eta sektoreetan eta ekonomiarako estrategikotzat jotzen direnetan.
- e) Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateek sustatzaileen artean emakumeak gehiengoaren diren enpresa-ekimenak eratzen edo finkatzen laguntzeko fondo bereziak izatea sustatuko dute.
- f) Beren eskumenen esparruan, zaintza-zerbitzuak (bereziki, etxeko zerbitzuak) ematearekin lotutako sektore profesionaletako lan-baldintzak hobetzea sustatuko dute, sektore horretan Lanaren Nazioarteko Erakundearen hitzarmenetan enpleguari buruz jasotako aurreikuspenak betetzeko.»

Hogeita hamabosgarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 39. artikulua izenburua. Honela geratuko da:

«39. artikulua.- Prestakuntza eta kudeaketa aurreratuko planak

1. Enpresen prestakuntza-planei laguntzak emateko deialdi publikoetan, erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzak lehenetsiko dira, bai eta emakumeen sustapen profesionala errazten dutenak ere.
2. Halaber, behar diren laguntza-zerbitzu eta -mekanismoak ezarri behar dira emakumeek –eta batez ere 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako faktoreak dituzten emakumeek– prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten bermatzeko, bai autoenpleguaren eta enpresak sortzearen eremuan, bai inoren konturako lanaren eremuan. Batez ere, emakume gutxiegi dagoen lanpostu eta mailetara –eta, bereziki, zuzendaritza-postuetara eta kalitatezko enpleguak dauden sektoreetara– iristeko gaikuntza ematen dien prestakuntza-ekintzetan.
3. Autonomia Erkidegoko Administrazioak kalitatearen eta kudeaketa aurreratuaren eremuan genero-ikuspegia txertatzea sustatuko du.»

Hogeita hamaseigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40. artikulua:

«40. artikulua.- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak

1. Gehienbat euskal erakunde publikoen partaidetza duten partzuergoek, fundazioek eta enpresek, kasu guztietan, eta 50 langiletik gorako enpresa pribatuek, Estatuaren araudiak ezarritako terminoetan, planak landuko dituzte, eta horietan neurri zehatz eta eraginkorrak jasoko dituzte, beren barne-funtzionamenduan eta kanpora begirako jardueran emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, bai eta jarraipena eta ebaluazioa egiteko behar diren mekanismoak ere.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, erregelamenduz ezarritako moduan, laguntzak ezarri behar ditu emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko, gizarte-eragileak eta plan horiek egiten eta ezartzen parte hartzen duten beste pertsona batzuk formatzeko, eta adituak kontratatzeko, planak egiterakoan aholku eman dezaten. Enpresen artean lankidetza-sareak egotea ere sustatuko du, enpresek berdintasun-politiken garapena susta dezaten.

3. Sustapen ekonomikoaren eta enpleguaren arloko politiken esparruan, euskal administrazio publikoek laguntzak ezarri behar dituzte zeinahi sektore produktibotako enpresentzat, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planetan jasotako neurriak gauzatu ditzaten, eta, bereziki, 41. artikulua araberak lankidetzak-erakunde gisa aitortu diren enpresentzat.

4. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere eskumen-eremuan eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzarekin eta inplikaturako beste erakunde batzuekin elkarlanean, sustatu behar du planak eta beste neurri batzuk gara daitezela, lan-eremuan sexu-diskriminazioa prebenitu eta eragozteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.

5. Bereziki, ordainsari-diskriminazioari dagokionez, neurri hauek garatuko dira:

- a) Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Laneko Ikuskaritzaren bidez, zerbitzu espezializatu bat sortuko du, eta plan eta kanpaina espezifikoak egingo ditu ordainsari-diskriminazioaren kontra, eta, horretarako, behar diren beste giza baliabide eta baliabide ekonomiko eta material gaituko ditu.
- b) Autonomia Erkidegoko Administrazioak erakunde publikoei, enpresei, sindikatuak eta oro har herritarrei baliabideak jarriko dizkie, ordainsari-diskriminazioaren kontra egiteko eta balio bereko lanari ordainsari bera ematearen printzipioa bermatzeko; bereziki gidalerroak, irizpideak eta metodologiak jarriko ditu, lanpostuak baloratu, sailkatu eta ebaluatzeko eta laneko sustapen ez-sexista egiteko, eta zerbitzu bat, informazio eta aholkularitza emateko eta kexak edo salaketak bideratzeko.
- c) Erregelamenduz xedatzen diren terminoetan, euskal sektore publikoa osatzen duten erakundeek ordainsari-gardentasuna bermatu beharko dute, ordainsarien erregistro-liburuak edo egokitutako jotako beste formula batzuen bidez; halaber, b) letran aipaturako gidalerro, irizpide eta metodologiak aplikatu beharko dituzte, eta, behar denean, soldata edo ordainsarietan auditoretzak egin beharko dituzte.
- d) Sektore pribatuari dagokionez, eta lege honen 2.4 eta 2.5 artikuluetan esaten dena alde batera utzi gabe, euskal sektore publikoaren kontratuak edo dirulaguntzak eskuratzeko baldintza da emakumeen eta gizonen ordainsarien arloko gardentasun- eta berdintasun-printzipioa betetzea. Horretarako, euskal botere publikoek dagozkien berdintasun-klausulak sartuko dituzte, eta soldata edo ordainsariak kontrolatzeko sistema egokiak ezarriko dituzte. Ordainsari-diskriminazioaren zantzuak hautematen badira, erakundeei epe bat emango zaie horiek justifikatu edo zuzentzeko, eta, hori egiten ez badute, zehapena edo kontratu- edo dirulaguntza-prozesuaren esparruan ebaztutako ondorioa ezarriko zaie.

Ondorio hori izan liteke dirulaguntza galtzea edo kontratua suntsiaraztea eta jasotako dirua itzuli behar izatea.

- e) Sektore pribatuko gainerako enpresei dagokienez, euskal administrazio publikoek ordainsari-gardentasuna sustatuko dute, eta b) letran aipatutako gidalerro, irizpide eta metodologiaren aplikazioa erraztuko dute, bai eta soldaten edo ordainsarien arloko autoebaluazioak eta auditoretzak egitea ere, ezertan eragotzi gabe Estatuaren legeriak gai horretan xedatzen duena.»

Hogeita hamazazpigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 42. artikulua:

«42. artikulua.- Negoziazio kolektiboa

1. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere langileekin egindako negoziazio kolektiboan, enplegu publikoaren arloan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar ditu. Gizarte-eragileen arteko elkarrikitza ere sustatu behar du, sektore pribatuko negoziazio kolektiboan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izateko eta neurri-mota horiek ere txertatzeko, eta, bereziki, ordainsari-diskriminazioa ezabatzeak.

2. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, hitzarmen kolektiboen erregistroaren bitartez, zaindu beharko du hitzarmen horietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez egotea, hizkera ez-sexista erabiltzea eta jazarpen sexistaren aurkako neurri espezifikoak jasotzea. Horrekin batera, sexu-diskriminazioa kontrolatzeko eta ezabatzeak ikuskapenak ere bultzatuko ditu.»

Hogeita hamazortzigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 43. artikulua:

«43. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna

1. Autonomia Erkidegoko Administrazioak laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan genero-ikuspegia txertatzea sustatuko du. Horretarako:

- a) Sexuaren aldagaia eta beste aldagai batzuk hartuko ditu kontuan, generoaren analisia egin ahal izateko, bai datuak bildu eta tratatzeko sistemetan, bai laneko arriskuak prebenitzearen arloko azterlan eta ikerketetan.

b) Lan-arriskuen prebentzioan diharduten gizarte-eragile eta kolektiboentzat, sentsibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak bultzatuko ditu, laneko segurtasun eta osasunaren arloan genero-ikuspegia sartzeari buruz.

c) Segurtasun- eta osasun-politikak, -estrategiak eta -programak diseinatzean, kontuan hartuko ditu emakumeen behar espezifikoak, ezaugarri anatomiko, fisiologiko eta psikosozialekin zerikusia dutenak, eta behar bezala lantzeko beharrezko neurriak ezarriko ditu.

2. Euskal administrazio publikoek, laneko osasuna babestu, sustatu eta hobetzerakoan, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena hartuko dute kontuan.

3. Ezertan eragotzi gabe delitu gisa tipifikatzea, lege honen ondorioetarako, laneko sexu-jazarpenentzat hartuko da pertsona bati, berak nahi gabe eta bere sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide zuzentzea, horren helburua edo ondorioa bada pertsona horren duintasunaren kontra egitea edo beldurtzeko, apaltzeko, umiliatzeko, eraso egiteko edo kontrako giro bat sortzea. Jokabide hori, sexuarekin zerikusia duenean, sexu-jazarpenentzat hartuko da.

4. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena diziplinako falta oso astuna izango da euskal administrazio publikoetako funtzionarioentzat, lege honen 2.1 artikulua Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 83.b artikuluekin lotuta ezartzen duenarekin bat.

5. Euskal botere publikoek ofizioz jardungo dute sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketen aurrean. Politika espezifikoak ere abiarazi behar dituzte beren langileentzat, laneko jazarpena prebenitzeko eta ezabatzeko. Politika horietan, beste neurri batzuen artean, aurreikusi behar da arrisku psikosozialak ebaluatzea, prebentzio-neurriak hartzea eta jarduketa-protokoloak egin eta aplikatzea.

6. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, doako eta kalitatezko arreta integrala bermatu behar diete sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren biktimei, indarkeria-egoera horien ondorioz dituzten beharrei erantzuteko, titulu honen VII. kapituluaren ezarritakoarekin bat etorritik.»

Hogeita hemeretzigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 44. artikulua:

«44. artikulua.- Osasuna

1. Euskal administrazio publikoek, beren osasun-politikak, -estrategiak eta -programak formulatu, garatu eta ebaluatzerakoan, kontuan hartuko dituzte

emakumeek eta gizonek zer behar ezberdin dituzten eta zer neurri behar diren horiei ondo heltzeko, emakumeei eta gizonei osasunerako eskubide berbera bermatzeko. Horretarako, tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa modu aktiboan barneratuko dute osasun-politikaren jardueretan eta helburuetan, eta emakumeen diferentzia biologikoengatik edo halakoekin zerikusia duten gizarte-estereotipoengatik haien artean diskriminazioak gertatzea saihestuko. Halaber, osasunaren arloan emakumeek eta gizonek dituzten diferentzien analisia, eztabaida eta kontzientziazioa sustatu behar ditu osasun-sisteman parte hartzen duten profesionalen, erabiltzaileen eta eragile sozialen artean, eta prestakuntza sustatu beren profesionalentzat.

2. Euskal administrazio publikoek, osasun-zerbitzuen eta kasuan kasuko organo eskudunen bidez, jarduera hauek egingo dituzte:

- a) Osasun-hezkuntzako ekintzetan, emakumeen osasuna modu berezian sustatzeko eta emakumeen kontrako diskriminazioa prebenitzeko helburua duten ekimenei modu sistematikoan ekitea.
- b) Ikerketa zientifikoa sustatzea. Ikerketak kontuan hartu behar ditu emakumeen eta gizonen arteko diferentziak, osasuna babesteko orduan, batez ere, osasunbideetara jotzeari eta diagnostiko aldetik nahiz alde terapeutikotik egin beharreko esfortzuari dagokienez, saiakuntza klinikoan nahiz sorospen-saiakuntzan.

3. Euskal administrazio publikoek sexu- eta ugalketa-eskubideak baliatzearen ondoriozko beharrei erantzun behar diete, prebentzio- eta asistentzia-programen bidez. Programa horiek bideratuko dira, besteak beste, onartuta dauden laguntza bidezko giza ugalketaren prestazioak bermatzera, diskriminaziorik egin gabe egoera zibila, sexu-orientazioa edo jatorria dela-eta, eta nahi gabeko haurdunaldiak eta sexu-transmisiozko gaixotasunak prebenitzera. Aipatu programetan, kontuan hartuko da gizonek eremu horietan duten egitekoa, eta berariaz gizonentzat diren jarduerak jasoko dira.

4. Osasun Administrazioak, asistentzia-prozesuak diseinatzekoan, neurriak hartu behar ditu osasun-arazoak dituzten pertsonak etxean zaintzeko lanak – ordaindu gabekoak eta gehienbat emakumeek egindakoak– sortzen duen karga arintzeko.»

Berrogeigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 45. artikulua. Honela geratuko da:

«1. Euskal administrazio publikoek, modu integralean, behar diren neurriak hartuko dituzte pobreziak eta gizarte-bazterkeriak emakumeengan eragin handiagoa izatearen ondorioei aurre egiteko. Horretarako, alde batetik,

genero-ikuspegia txertatuko dute pertsona guztiek oinarrizko eskubide sozialak baliatu ahal izango dituztela bermatzea helburu duten sektore-programetan, eta, bestetik, programa espezifikoak diseinatuko dituzte 3.1 artikuluko azken tarteak aipatutako faktoreen eraginpean dauden emakumeen kolektiboentzat.»

2. Euskal administrazio publikoek, beren politikak eta programak diseinatu eta ezartzerakoan, kontuan hartuko dituzte guraso bakarreko familiek dituzten behar espezifikoak, eta behar diren neurri juridiko eta ekonomikoak sustatuko dituzte inguruabar horiengatik prekaritate ekonomiko edo sozialean dauden pertsonen baldintzak hobetzeko. Horretarako, behar diren neurriak hartuko dituzte konpentsazio- eta mantenu-pentsioak ordaintzen ez diren egoerak saihesteko; osagarriak ezarriko dituzte alarguntza-pentsio txikienetarako; baliabide publikoak baliatzeko baremoak edo baldintzak egokituko dituzte, eta bestelako ekintza batzuk egingo dituzte, zenbait egoera prebenitu eta zuzentzeko, hala nola familia-mota horietako kideen artean pobreak eta bazterkeriak eragin handiagoa izatea eta bizitza pertsonala, familiarra eta laborala uztartzeko zailtasun handiagoa izatea.

3. Euskal administrazio publikoek adineko emakumeen ongizatea eta gizarte-babesa zainduko dute, eta adineko emakumeek bizitza politikoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean parte har dezaten sustatuko.

4. Autonomia Erkidegoko Administrazioak plan bat prestatuko du instituzioaren arloan jarduteko, gainerako administrazioekin eta eremu horretan lanean ari diren gizarte-taldeekin elkarlanean.»

Berrogeita batgarren artikulua.— Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 46. artikulua. Honela geratuko da:

«46. artikulua.- Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua

1. Euskal botere publikoek behar diren baliabideak jarriko dituzte berma dadin genero-ikuspegia txertatzen dela lurralde-antolamenduaren, hirigintzaren, garraioaren eta etxebizitzaren arloko politikak, arauak, planak eta programak diseinatzean, betearaztean eta ebaluatzean; besteak beste, gai hauek hartuko dira kontuan:

a) Mugikortasunari eta etxebizitza-, garraio- eta hirigintza-politikekin lotutako espazioak, azpiegiturak eta zerbitzuak erabiltzeari dagokionez, emakumeen eta gizonen beharrezko desberdinen ezagutza sustatzea, horretarako diagnostikoak, azterlanak eta sexuaren arabera bereizitako estatistika-datuak eta sektore horietako emakumeen eta gizonen

berdintasunari buruzko adierazle espezifikoek eskuragarritasuna areagotuz eta hobetuz.

- b) Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitza bat bermatzeko gune seguruak sustatzea.
- c) Gizartean kohesionatuta dauden eremuak eta lurraldeak sustatzea, emakumeen eta gizonen bizi-kalitatea hobetzen laguntzeko eta zerbitzuak eta azpiegiturak berdintasun-baldintzetan eskuratzeko, bereziki kontuan hartuta 3.1. artikuluko azken tartekian aipatutako faktoreak betetzen dituzten emakumeen egoera.
- d) Etxeko lanak eta pertsonak zaintzeko lanak egiten laguntzea eta bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez bateratzea, eta, oro har, ekoizpen- eta ugalketa-arloan sortutako beharrak kontuan hartzea, bizitzaren iraunkortasuna errazteko helburuarekin.
- e) Sektoreko profesionalen berdintasun-arloko prestakuntza sustatzea.
- f) Aipatutako politika eta programak diseinatzerakoan eta gauzatzerakoan gardentasuna eta emakumeen ikusgaitasun eta parte-hartze handiagoa sustatzea, bereziki 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako faktoreak biltzen dituztenena.

2. Era berean, euskal botere publikoek, ingurumenaren arloan dituzten eskumenen esparruan, neurri hauek hartuko dituzte, besteak beste:

- a) Ikerketa eta jakintza sustatuko dute, emakumeen eta gizonen errealitatea ezagutzeko baliabide naturalen kudeaketan, kontserbazioan zein erabileran eta paisaiaren antolamendu zein babesean, eta, ingurumena kudeatzeko politikei dagokienez, sexuaren arabera bereizitako informazio estatistikoa eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako adierazleak areagotu eta hobetuko dituzte.
- b) Genero-ikuspegia integratuko dute ingurumen-hezkuntzan.
- c) Ingurumenarekin lotuta sortzen ari diren sektoreetan emakumeen enplegua eta kalitatezko autoenplegua sustatuko dituzte.
- d) Genero-ikuspegia txertatuko dute klima-aldaketa arintzeko eta horretara egokitzeko estrategiak ikertzean, aztertzean, diseinatzean eta abian jartzean, bai eta erabaki politiko eta teknikoak hartzean ere, eta fenomeno horren inpaktuak ikusaraziko dituzte.

e) Sektoreko profesionalen berdintasunaren arloan duten prestakuntza sustatuko dute.

f) Aipatutako politika eta programak diseinatzean eta gauzatzean gardentasuna eta emakumeen ikusgarritasun eta parte-hartze handiagoa sustatuko dute, bereziki 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako faktoreak biltzen dituzten emakumeena.

3. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, behar diren baldintzak sustatuko dituzte landa-ingurunean emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna bermatzeko, eta emakume horiek dituzten oztopo gehigarriak kenduko dituzte, besteak beste, parte-hartzearekin, baliabideak lortzearekin eta esleitutako estereotipo eta rolek in lotutako oztopoak.»

Berrogeita bigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen VI. kapitulua. Honela geratuko da:

«VI. KAPITULUA
BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIO
ERANTZUKIDEA

47. artikulua.- Xedapen orokorra

Lege honen ondorioetarako, kontziliazio erantzukidea da pertsonen betebeharrak eta beharrian pertsonal, familiar eta profesionalen erantzuteko orduan bidezko oreka lortzeko xedea duten eta gizonak, erakunde publikoak eta enpresak etxeko lanaz eta zaintza ez-ordainduaz neurri handiagotan arduratzea sustatzen duten neurrien multzoa. Kontziliazio erantzukidearen bidez, lan horren ardura ez zaie egokituko nagusiki emakumeei, eta lanaren gaur egungo banaketa desorekatua zuzenduko da, zeina emakumeek bizitzako hainbat esparrutan jasaten duten berdintasun-ezaren eta diskriminazioaren egiturazko egoeraren oinarrian baitago. Alde horretatik, euskal administrazio publikoek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztu behar dute. Horretarako, alderdi hauek sustatuko dituzte: ordaindu gabeko etxeko lan eta zaintza-lanetan gizonak erantzukide izatea; enplegu-egiturak bizitza pertsonalaren eta familiaren betebeharrak eta beharrianetara egokitzea; zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa izatea; prestazio ekonomikoak eta neurri fiskalak prestatzea; eta delako helbururako egoki irizitako beste edozein neurri.

48. artikulua.- Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea

1. Administrazio publikoetako langileen lan-baldintzak erregulatzen dituzten arauetan, lan-denbora eta lan-eremuak malgutzeko eta berrantolatzeko neurriak jaso behar dira, ezertan eragotzi gabe enpleguaren kalitatea, langileen eskubideak eta zerbitzu publikoa ematea; halaber, beste neurri-mota batzuk ere jaso behar dira, bide emango dutenak antolaketa aldatzeko eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzeko, sustatu ahal izateko emakumeen eta gizonen berdintasuna, bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiaren kontziliazioa, eta gizonen erantzukidetasuna etxeko lan eta zaintza-lanetarako.

2. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, enpresak bultzatuko dituzte lan-denbora eta lan-eremuak malgutu eta berrantolatu ditzaten eta beste neurri batzuk har ditzaten, bide emango dutenak antolaketa aldatzeko eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzeko, sustatu ahal izateko emakumeen eta gizonen berdintasuna, bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiaren kontziliazioa, eta gizonen erantzukidetasuna etxeko lan eta zaintza-lanetarako.

3. Euskal botere publikoek guraso bientzat baimen berdin eta besterenezinak bermatuko dizkiete beren langileei, seme-alaben jaiotza-, adopzio- edo harrera-kasuetan, eta, beren eskumen-eremuan, sektore pribatuan baimen horiek aplikatzea sustatuko dute.

4. Autonomia Erkidegoko Administrazioak laguntzak emango dizkie etxeko beharrei erantzuteko eta seme-alabak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak hartzen dituzten langileei. Laguntza horiek erregulatzen dituzten arauetan, neurriak aurreikusi behar dira laguntza horiek baliatzen dituzten pertsonen lanera itzultzen laguntzeko eta kalterik ez izateko ez beren garapen profesionalean, ez lanaren ondorioz etorkizunean izango dituzten pentsioetan.

49. artikulua.- Zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa

1. Euskal botere publikoek zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa sustatu behar dute, eta, horretarako, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema eta zerbitzu eskuragarri, malgu, kalitatezko eta eskuraerazak jarri behar dituzte, autonomia funtzional nahikoa ez izateagatik eguneroko jardunetarako beren kabuz baliatu ezin diren pertsonen zaintza-beharrizanei erantzuteko.

2. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, gainerako administrazio eskudunekin lankidetzan, behar diren bitartekoak jarri behar ditu haurrentzako hezkuntza- eta asistentzia-arretarako zerbitzuak daudela bermatzeko. Zerbitzu horien bidez, eremu edo eskualde bakoitzean eskolatzeko-adina baino lehenagoko haurrek dituzten beharrizanei erantzun behar zaie, eta ordutegi eta egutegi zabal eta malguak eskaini behar dira.

3. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, behar diren baliabideak ezarri behar dituzte Autonomia Sustatzeko eta Mendetasunaren Arretarako Sistemak bikain funtzionatzen duela bermatzeko, eta, horrela, dauden arreta-premiei eta zaintza-eskariari behar bezala erantzuteko.

4. Hezkuntza Administrazioak, gainerako administrazio eskudunekin lankidetzan, jantoki-zerbitzu osoa dagoela bermatu behar du hezkuntzaren maila guztietan, eskariaren arabera.

5. Euskal administrazio publikoek beharrezkoak diren bitartekoak jarri behar dituzte Haur eta Lehen Hezkuntzan, haurrei arreta osagarria eskain dakien curriculumetik kanpo, ezarrita dagoen eskola-ordutegia eta -egutegia zabaldua, emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzen laguntzeko.

6. Euskal administrazio publikoek, haurrentzako hezkuntza- eta asistentzia-arretarako zerbitzuei, eguneko zentroei, egoitzei eta mendeko pertsoneri arreta emateko gainerako zentro eta programei laguntzak emateko deialdietan, lehentasuna emango diete gainerako kalitate-irizpideak betetzeaz gainera ordutegi eta egutegi zabalak eta malguak dituztenei.

7. Euskal administrazio publikoek laguntzak ezarri behar dituzte emakumeek eta gizonek bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatu ahal izateko zerbitzuak eskaintzea helburu duten enpresak sortzeko eta mantentzeko.»

Berrogeita hirugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen VII. kapitulua. Honela geratuko da:

«VII. KAPITULUA EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTA

1. atala Xedapen orokorrak

50. artikulua.- Xedapen orokorrak

1. Euskal botere publikoek emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitza bat bermatu behar dute.

2. Emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubideen urraketa bat da, gizarte-arazo eta osasun publikoko arazo handi bat, botere-harreman ez-parekoen eta emakumeen kontrako diskriminazioaren erakusgarri argia, eta, horretaz gainera, generoaren arabera dauden berdintasun-ezeko egoera

estrukturalak betikotzeko funtzio soziala du. Emakume izateagatik bakarrik emakumeen kontra baliatzen den indarkeria oro hartzen du, neskatila eta nerabeen eta emakume transexualen kontra egiten dena barne, edo neurritz kanpo eragiten dien indarkeria, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Indarkeria egintzaz zein omisioz egin daiteke, eta egiteko bitartekoak izan daitezke fisikoak, psikologikoak edo ekonomikoak, mehatxuak, larderia eta hertsapena barne, baldin eta horien ondorioa min, sufrimendu edo kalte fisikoa, sexuala, psikologikoa, soziala, sozioekonomikoa edo ondarearekin lotutakoa bada.

3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista dira bikotekidearen edo bikotekide ohiaren kontrako indarkeria, familia-indarkeria, sexu-indarkeria, feminizidioa, emakumeen eta neskaten salerosketa, sexu-esplotazioa, emakumeen genitalen mutilazioa, behartutako ezkontzak eta beste jardun tradizional kaltegarri batzuk, hertsapena edo askatasun-gabetze arbitrarioa, tortura, jazarpena eta genero-indarkeria politikoa, eta emakumeen edo neskaten duintasuna, segurtasuna edo askatasuna urratzen duen edo urra dezakeen beste edozein indarkeria-mota, baldin eta nazioarteko tratatuetan, Espainiako Zigor Kodean edo Estatuko edo Autonomia Erkidegoko araudietan jasota badago. Hori guztia, kontuan izan gabe alor publikoan edo pribatuan gertatzen den; horren barnean sartzen dira, besteak beste, eremu hauek: familia, lana, hezkuntza, osasuna, kirola, komunikabideak, aisialdi- eta jai-espazioak eta eremu birtuala.
4. Generoagatiko indarkeria-jarrerak zuzenean pairatzen dituzten emakume, nerabe eta neskatez gainera, emakumearen kontrako indarkeriaren biktima dira haurrak, nerabeak eta mendeko beste pertsona batzuk, baldin eta indarkeria hori gauzatzen den ingurunean bizi badira eta, beren egoera ahula dela-eta, indarkeria horrek zuzenean eragin badiezaieke.
5. Erregelamenduz ezarriko da zer baldintza bete behar diren eskubide eta zerbitzu batzuk eskuratzeko. Zerbitzu horiez baliatzeko, ezingo da baldintza gisa jarri biktimek delitugilearen aurka lekukotza emateko edo lege-ekintzak baliatzeko borondatea izatea, ekintza judizialak gauzatzera bideratutako zerbitzuetan izan ezik.
6. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitu, konpondu eta ezabatu eta haren kontra egiteko xedea duten politikak berdintasun-politiken esparruan kokatu behar dira, eta euskal administrazio publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumena duten organoek, bakoitzak bere eskumen-eremuan, lidergoaz eta koordinazio orokorraz arduratu behar dute, ezertan eragotzi gabe zerikusia duten sistema eta politika sektorialetako organo arduradunei dagozkien lidergo eta koordinazio espezifikoagoak.

7. Lege honen 3. artikuluan jasotako printzipio orokorrekin batera, hauek dira emakumeen kontrako indarkeria matxistari erakundeek nola erantzun behar dioten arautzen duten printzipio gidariak:

- a) Giza eskubideen errespetua, babesa eta sustapena, genero-ikuspegian eta ikuspegi feministan oinarrituta. Lege honen ondorioetarako, horrek esan nahi du genero-harremanen ulermenean eta emakumeen ahalduntzean oinarrituta esku hartu behar dela, biktimen eskubideak neurri guztien muinean jarrita, biktimizazio sekundariorik ez eragiteko, haien intimitatea, irudia eta bizitza pribatua babestuz, inplikaturik dauden erakunde publikoekiko harremanetan baimen aktiboa ematen dutela bermatuz, eta datu pertsonalak tratatzeko prozedura egokiak ezarriz.
- b) Ikuspegi sistemikoa, integrala eta integratua: emakumeen kontrako indarkeria matxista egiturazko arazo multidimentsionala delako oinarritik abiatu behar da, biktimen beharrezko ugariak direla ulertuta eta horiek guztiak sektore ugariako esku-hartze publiko eta koordinatu baten esparruan kontuan hartuta.
- c) Arreta egokia eta kontu-ematea: nazioarteko obligazioak bete behar dira zenbait gairi dagokienez (emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloko prebentzioa, babesa, laguntza, biktimagilearekiko jazarpena eta biktimaren erreparazioa), eta kontuak emateko mekanismoak ezarri, arreta egokirik ematen ez denerako.
- d) Neskatala-mutikoen eta nerabeen interes gorena: haiei eragiten dieten indarkeria-modu espezifikoak ikertu eta artatu behar dira, eta prebentzio-, detekzio-, babes- eta arreta-sistemak haien behar espezifikoetara egokitu.

2. atala

Ikerketa, sentsibilizazioa, prebentzioa eta prestakuntza

51. artikulua.- Datuen ikerketa, bilketa, komunikazioa eta hedapena

1. Euskal administrazio publikoek ikerketa sustatu behar dute, honako hauen gainean: indarkeriaren kausak, ezaugarriak, arazoa identifikatzeko zailtasunak eta ondorioak, eta osasunean eta bizitzaren eremu guztietan eskubideak baliatzerakoan duen inpaktua, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren motak, eta batez ere neskatilen kontra baliatzen den indarkeriarenak, eta indarkeria horiek ezabatzeko eta horien ondorioak konpontzeko aplikatzen diren neurrien eraginkortasuna eta egokitasuna.

2. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, aldi berean, herritar guztientzako prospekzio-inkestak edo azterlanak egin edo babestu behar ditu, emakumeen

kontrako indarkeria matxistaren adierazpenei buruzkoak, arazoaren neurria eta prebalentzia zenbaterainokoa den jakiteko, 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako diskriminazio anizkoitzaren faktore eragileak kontuan hartuta.

3. Autonomia Erkidegoko Administrazioak bermatu egin behar du emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko adierazleak sartzen direla osasun-inkestetan eta gizarte-zerbitzuen inkestetan.

4. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, lege honen 62.1 artikuluan aipatzen diren lankidetzat-hitzarmenen barruan, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren adierazpenen kasuei buruz informazioa partekatzeko sistema elektronikoa bat ezartzea sustatuko du, osasunaren, hezkuntzaren, poliziaren, botere judizialaren edo gizartearen eremuetan dauden sistemekin koordinatuta. Guztiek bete behar dituzte datuen babesari buruzko legeriak xedatutakoa eta gai horri buruz Europako eta nazioarteko erakundeek ezarritako irizpideak.

5. Euskal Autonomia Erkidegoak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen bidez, aldi berean, ebaluazio bat egingo du emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan Euskal Autonomia Erkidegoan dauden baliabide eta programen eskuragarritasunari, irisgarritasunari eta kalitateari buruz; ebaluazio horren bidez, arreta-baliabideen mapa eguneratu bat izango da, horietara iristen ez diren edo iristeko zailtasunak dituzten emakume taldeak identifikatu ahal izateko eta, aldi berean, erabiltzaileen gogobetetasun-maila jakiteko eta estali gabeko beharrak identifikatzeko.

6. Aurreko bi puntuetan adierazitakoa betetze aldera, gainerako euskal administrazio publikoek beren mendeko baliabide eta zerbitzuei buruz eskuragarri duten informazioa jakinaraziko diote Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari, eta azken hori arduratuko da aldi berean Eusko Legebiltzarrari datu estatistiko eta ebaluazio horien berri emateaz eta datu horiek ezagutzera emateaz.

7. Horretaz gainera, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak eskatutako informazioa helarazi behar dio organo eskudunari, Europako Kontseiluan emakumearen kontrako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren kontrako borrokarako dagoen aditu-taldeari igor diezaion (GREVIO, Europako Kontseilua).

52. artikulua.- Sentsibilizazioa eta prebentzioa

1. Kontuan izanik emakumeen kontrako indarkeria matxista emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezaren adierazpen ikusgai eta kaltegarrienetako bat dela, hura prebenitzeko, euskal administrazio publikoek lege honetan eta

indarreko gainerako arauetan aurreikusitako berdintasunerako eta emakumeen ahalduntzerako neurri guztiak sustatuko dituzte, eta modu eraginkorrean aplikatuko, eta, batez ere, hezkuntzaren eta hezkidetzaren sustapenaren eremukoak eta komunikabideen eremukoak.

2. Ezertan eragotzi gabe lege honetan aurreikusitako gainerako prebentzio-neurriak, euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, koordinaturik eta emakumeen kontrako indarkeria matxista ezabatzeko helburuarekin, sentsibilizazio-kanpainak egin behar dituzte emakumeen eta gizonen jokamolde soziokulturaletan aldaketak sustatzeko, eta, hartara, emakumeen gutxiagotasunaren eta mendekotasunaren ideian edo emakumeen eta gizonen rol estereotipatu batean oinarritutako aurreiritziak, ohiturak, tradizioak eta jardunak ezabatzeko.

Era berean, genero-desberdintasunari aurre egiteko programak eta jarduerak egin behar dituzte, sentsibilizazio- eta prestakuntza-jarduerak barne, bereziki emakumeei zuzenduta, haien autonomia, kontzientziazio feminista eta ahalduntzea indartzeko, eta gizonei, berriz, maskulinitate matxista eta bortitzak deseraikitze, berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako eragile aktibo bihurtzeko.

Bereziki sustatuko dira neskatilei eta nerabeei ahotsa ematen dieten haurtzaro eta gaztaroaren sustapen-programak eta jarduerak, eta adineko emakumeentzako programak eta zaugarritasun bereziko faktoreak dituztenak.

3. Euskal administrazio publikoek prebentzio-neurriak hartu behar dituzte, alde batetik, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimak eta balizko biktimak dauden arrisku-egoerak hautemateko, eta, bestetik, herritarren eta bereziki emakumeen esku uzteko, arin eta erraz lortzeko moduan, beren eskubideei buruzko eta Euskal Autonomia Erkidegoan biktimei arreta integrala emateko eskuragarri dauden baliabideei buruzko oinarritzko informazioa.

4. Era berean, euskal administrazio publikoek neurriak hartu behar dituzte emakumeen kontrako indarkeria baliatzen dutenei pertsonen arteko harremanetan indarkeriarik gabe nola jokatu erakutsiko dieten programak sortu edo babesteko; izan ere, indarkeria berriak prebenitu nahi dira, indarkeriazko jokabide-eskemak aldatu, eta delitu horien egileek delitua berriz ez egiteko berreziketa-programak sortu edo babestu, bai gazteentzat, bai helduentzat.

53. artikulua.- Prestakuntza

1. Euskal administrazio publiko bakoitzak nahitaezko hasierako prestakuntza eta jarraitua bermatu behar die langile guztiei: politikak eta programak

diseinatzen dituztenei eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren eremuko biktimak identifikatu eta haiei arreta eta babesa ematen dietenei. Horretarako, euskal administrazio publikoetako langileen prestakuntzaren arloko eskumenak dituzten organoek diagnostikoak egin behar dituzte, emakumeen eta gizonen berdintasuneko organismo eta organo eskudunekin elkarlanean. Horiek aldi berean behin egingo dira, eta langileen prestakuntza-beharrei buruzkoak izango dira, prestakuntza profesionalen beharren arabera izan dadin.

2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen bidez, sektoreetako profesionalentzako prestakuntza-tresnak eta trukatutako espazioak sustatu behar ditu, emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako esku-hartzeetako baterako ikaskuntza eta ikuspegi partekatua sustatzeko, non biktimen ahalduntzea izango baita helburu eta esku-hartze ardatz nagusi.

3. Autonomia Erkidegoko Administrazioak lagundu egingo die, bere eskumen-eremuan, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloko prestakuntza ematen epaileei, fiskalei, justizia-administrazioko langileei (espetxe eta adingabeen zentroetako ere bai) eta gainerako eragile juridikoei.

4. Euskal administrazio publikoek bermatu egin behar dute haurtzaroaren eta gaztaroaren eremuan lan egiten dutenek prestakuntza egokia izan dezaten, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren forma espezifikoak, haur eta gazteei eragiten dietenak, hautemateko eta artatzeko; bereziki, sexu-indarkeria, familiaren eremuan edo hurbileko ingurunean.

5. Euskal administrazio publikoek halaber lagundu behar dute entitate pribatuetako langileek prestakuntza izan dezaten, betiere entitate horien lan-eremua baldin bada emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitu eta ezabatzea, biktimei laguntza eta babesa ematea, eta delitu horien egileek berriz ere delitu hori egin dezaten prebenitzea.

6. Euskal administrazio publikoek baldintzatutako eskatuko dute berdintasunaren eta indarkeria matxista desagerraraztearen arloko prestakuntza izatea, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimentzako zerbitzu espezifikoak emateko eta horri lotutako lanpostuak betetzeko.

7. Aurreko apartatuetan aipatutako prestakuntzak giza eskubideen, generoaren eta feminismoaren ikuspegian eta ikuspegi interseksionalean oinarrituta garatu behar dira.

3. atala

Detekzioa, arreta, koordinazioa eta erreparazioa

54. artikulua.- Xedapen orokorrak

1. Euskal administrazio publikoek bermatu behar dute emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloko detekzio-, arreta- eta erreparazio-jarduketak egiterakoan ez dela berriz biktimizatuko eta neurri guztien ardatzean biktimen eskubideak eta ahalduntzea jarriko direla, eta, bereziki, lege honen 3.1 artikuluaaren azken paragrafoan aipatutako diskriminazio anizkoitzaren faktore eragileak izateagatik ahultasun-egoera handiagoan dauden pertsonenak.

2. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, bermatu behar dute emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktima orok lehentasunezko arreta, integrala, doakoa eta kalitatekoa jasotzeko duen eskubidea, gaikuntza espezifikoa duten profesionalen eskutik eta indarkeria-egoeraren ondoriozko edo horrekin lotutako beharrei moldatua, diskriminaziorik egin gabe, edozein delarik ere beren egoera pertsonala, soziala edo administratiboa eta prozedura judizialean duten parte-hartze edo elkarlan-maila. Horretarako, espedienteen kudeaketa integrala eta koordinatua izan dadin zainduko da, erregelamenduz ezarriko diren terminoetan, eta, datu pertsonalak tratatzerakoan, biktimen baimen informatu aktiboa eta prozedura-arintasuna bermatuko da.

3. Eskubide horretan sartzen da biktima guztiek informazio eta orientazio egokia eta eskuraerraza izan dezatela, ulertzen duten hizkuntza batean eta argiro, dituzten eskubideei eta dauden baliabideei buruz; eta artatuak izan daitezela osasun fisiko eta mentalaren arloan eta beste zenbait arlotan duten beharrei dagokienez (segurtasuna, arlo ekonomikoa, aldi baterako bizileku segurua, etxebizitza, hezkuntza eta arlo soziala), lege honetan eta hori garatzeko arauetan aurreikusitako terminoetan.

4. Euskal administrazio publikoek, arreta-prozesuan egokitzen jotzen diren plaza eta zerbitzu publiko eta itunduak emateko orduan, lehentasunez artatzeko kolektibotzat hartu behar dituzte emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak.

5. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, sistema edukatibo, sanitario, polizial, judizial, laboral eta sozialetako plan estrategiko guztietan sartu behar dute lehentasunezko helburua, esan nahi baita emakumeen kontrako indarkeria matxista ezabatzea eta biktimei arreta egokia ematea, dimentsio estrukturala kontuan hartuta.

6. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, bermatu behar dute eremu edukatibo, sanitario, polizial, judizial, laboral eta sozialeko profesionalak modu proaktibo eta koordinatuan jarduten dutela emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasu ez-esplizitatuak hautemateko eta behar

bezala bideratzeko. Horretarako, protokoloak egotea eta aplikatzea bermatu behar dute; hain zuzen ere, inplikaturako erakundeek koordinatuta egindako protokoloak, adierazleak eta jardute-irizpideak dituztenak.

7. Euskal administrazio publikoek bermatu behar dute emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimak artatzen dituzten profesionalak badituztela nahikoa denbora, behar diren prestakuntza- eta babes-baliabideak eta espazio fisiko egokiak, bai eta biktimen arrisku-egoera baloratzeko irizpideak ere, inplikaturako erakundeek modu koordinatuan eginak, ezertan eragotzi gabe eremu polizialean arriskua baloratzeko dauden sistemak.

8. Euskal administrazio publikoek talde-prozesuak sustatuko dituzte emakumeen errehabilitazio, ahaluntze eta sendotzerako, eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan komunikazioa eta elkarlana sustatuko dute berdintasunaren aldeko emakume-elkarte, talde feminista, ahaluntze-eskola eta emakumeen etxeekin batera.

55. artikulua.- Arreta sanitarioa

1. Euskadiko Osasun Sistemak emakumeen aurkako edozein indarkeria-motaren biktima guztiei bermatu behar die osasuna babesteko eta osasun-arreta izateko duten eskubidea, arauz aitortua; barnean sartzen da indarkeria-egoerak detektatzea eta biktimen egoerari jarraipena egitea, guztiz oneratzeko den arte, jasandako indarkeriatik datozen ondorioei edo sintomatologiari dagokienez, edozein dela ere biktimaren administrazio-egoera.

2. Osasunaren Sistema publikoak arreta espezifiko eta espezializatua bermatuko die indarkeria matxistaren biktima izan diren emakumeei, eta, batez ere, gaixotasun mentalak, nortasun-nahasmenduak eta adikzioak dituztenei.

3. Euskadiko Osasun Sistemak arreta psikologiko espezializatua bermatuko die emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktima izan diren guztiei, arlo soziosanitarioan eta genero-ikuspegiari oinarrituta.

4. Euskadiko Osasun Sistemak bitartekoak jarriko ditu ospitaleko larrialdi-zerbitzu guztietan langile espezializatuak egongo daitezen, bortxaketen edo beste sexu-indarkeria batzuen biktimei azterketa mediko eta forentse egokia egiteko, traumatismoarekin lotutako laguntza emateko, orientatzeko eta dagozkien baliabideetara bideratzeko. Forentseek ospitale-zerbitzu horietara joan beharko dute, kontuan izan gabe biktimak delituaren egilearen aurkako legezko ekintzak abiarazteko hasierako borondatea izan duen. Horretarako, beharrezkoa bada, dauden protokoloak egokituko dira 62. artikuluan aipaturako erakundearteko hitzarmenen esparruan.

56. artikulua.- Gizarte-arreta

1. Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema osatzen duten euskal administrazio publikoek, bat eginez gizarte-zerbitzuei buruzko legerian ezartzen den eskumen-araubidearekin, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktima guztiei bermatu behar diete sistema horretako katalogoan eta prestazio- eta zerbitzu-zorroan sartzen diren zerbitzuak emango zaizkiela, dituzten beharren arabera eta berehala.

2. Bereziki, honako zerbitzu hauek bermatuko dituzte: urruneko informazio- eta arreta-zerbitzuak, bai telefonozkoak bai telematikoak, urteko egun guztietan eta eguneko 24 orduetan; urgentziazko arreta; epe laburreko, ertaineko eta luzeko harrera; aholkularitza soziojuridikoa; arreta psikosoziala; esku-hartze sozioedukatiboa; eta akonpainamendu soziala. Era berean, beharrezko neurriak hartuko dituzte emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei lehentasunezko arreta eman dakien Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio- eta zerbitzu-zorroko gainerako zerbitzuetan.

3. Foru-administrazioek eta Autonomia Erkidegoko Administrazioak, zorroko prestazio eta zerbitzuen bitartez, eta, hala badagokio, beste prestazio eta zerbitzu esperimental batzuen bidez, honako hauek daudela bermatuko dute:

- a) Arreta espezializatutako zerbitzuak, bai emakumeen kontrako indarkeria matxista zuzenean pairatzen duten neskatila eta emakumezko nerabeentzat, bai indarkeria hori gauzatu den ingurune batean bizi diren neskatila-mutikoentzat eta nerabeentzat eta emakumeen kargura dagoen beste edonorentzat. Hildako biktimen seme-alabentzako babesa eta laguntza indartuko dira, haien egoera bereziki ahula dela-eta, eta protokoloak ezarriko dira kasu horietan.
- b) Emakumeen kontrako indarkeriaren biktimen ingurune intimoko senide eta lagunei –hala eskatzen badute– segurtasuna eta babes sozial eta psikologikoa emateko neurriak.

4. Euskal administrazio publiko eskudunek bermatuko dute Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemak herritar guztien eskura jartzen dituen prestazio eta zerbitzuak nahiz prestazio eta zerbitzu espezifikoak (azken horien hartzaile izan daitezke indarkeria matxistaren biktimak) bat datozela gizarte-zerbitzuei buruzko legerian zehaztutako ikuspegi komunitarioarekin. Horretarako, neurriak hartuko dituzte arreta hori are prebentiboagoa, integralagoa, pertsonalatuagoa, hurbilagoa, parte-hartzaileagoa eta deszentralizatuagoa izan dadin.

5. Euskal administrazio publikoek, nork bere eskumen-eremuan, koordinazio-guneak sustatuko dituzte gizarte-zerbitzuen eremuan eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan eskumenak dituzten organoen artean, errazago izan dadin arreta-ereduak elkarrekin definitzea, esku-hartzean genero-ikuspegia sartzea eta lankidetzak-mekanismo egonkorak sortzea, arreta hobetze aldera.

57. artikulua.- Prestazio ekonomikoak

1. Lege honetako azken xedapenetatik zazpigarrenean ezarritakoarekin bat, batetik, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimak salbuetsita daude diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzeko lege ezarrita dagoen gutxieneko adin-mugaren aplikaziotik, eta, bestetik, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren egoera bat dela-eta ohiko etxebizitza utzi behar duten eta beste pertsona batzuenen integratzen diren pertsonen diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzeko eskubidea daukate, harrera egin dietenak senitartekoak izan ala ez, baldin eta errenta hori jasotzeko eskatzen diren beste betekizunak betetzen badituzte.

2. Halaber, eta pertsona horiek ekonomikoki autonomoak izatea eta bizitza normalizatura itzultzea bultzatzearen, aldi baterako harrera-pisuetan edo -zentroetan babestuta dauden emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek oinarritzko errenta jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta errenta hori jasotzeko eskatzen diren beste betekizunak betetzen badituzte, nahiz eta pertsona horien oinarritzko mantenua pisu edo zentro horiek bete.

3. Gizarte-zerbitzuek aurrekontu-partida bat izango dute urgentziako prestazio ekonomikoetarako. Prestazio horien helburua, hain zuzen ere, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek bizirik irauteko dituzten oinarritzko beharrezkoen berehala erantzutea da, biktima horiek eskubidez jaso ditzaketen gainerako prestazio ekonomikoak ematea tramitatzen den bitartean.

4. Lor ditzaketen prestazio ekonomiko orokorrekin gainera (eta lehentasunezko kolektibotzat hartuko dira prestazio horiek lortzeko), euskal administrazio publikoek emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei ondoren zehazten diren laguntza ekonomiko espezifikotarako sarbidea bermatu behar diete; horretarako, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemari eta Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko EAEko Sistemari buruzko arauak eta prestazioak egokitu beharko dituzte, behar izanez gero.

a) Ordainketa bakarreko laguntzak, baliabide ekonomiko nahikoa ez dutela eta enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituztela frogatzen duten biktimentzat, aplikatzekoa den Estatuko oinarritzko legeriaren esparruan.

- b) Laguntza ekonomikoa, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimen seme-alaba umezurtzentzat.
- c) Aparteko laguntzak, premia pertsonaleko egoerak arintzeko – ebaluagarriak eta egiaztagarriak badira–, betiere organo eskudunek ikusten badute laguntza arruntik ez dagoela edo laguntza horren zenbatekoa ez dela nahikoa.

58. artikulua.- Etxebizitza, gizarteratzea eta laneratzea eta hezkuntza

1. Euskal administrazio publikoek, funts publikoekin finantzatutako etxebizitzetarako sarbidean, bermatu behar dute lehentasuna emango zaiela emakumeen kontrako edonolako indarkeria matxista pairatzen duten biktimei, baldin eta indarkeriaren ondorioz prekaritate ekonomikoan badaude edo etxebizitza bat izatea beharrezkoa badute egoera leheneratzeko. Horretarako, elkarren artean koordinatuko dira, eta baldintzen salbuespenak, erreserbak, zuzeneko esleipenak edo bestelako neurri batzuk ezarriko dituzte (erregelamendu-garapen bidez zehaztuko dira); horietan, kontuan hartuko dira desgaitasuna duten biktimen irisgarritasun-beharrizanak eta 65 urtetik gorako emakumeek etxebizitzak egokitzeko dituzten beharrizanak.
2. Erregelamenduz zehaztuko diren baldintzetan, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek lehentasuna izango dute orientazio soziolaboralerako baliabide publikoetan. Lehentasunezko eskubidea izango dute, halaber, beren profiletara egokitzen diren eta erabat edo partzialki euskal administrazio publikoetako funtsekin finantzatuta dauden enplegurako prestakuntza-ikastaroak egiteko; horretarako, kupoak edo beste neurri batzuk ezarriko dira.
3. Euskal administrazio publikoek emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimak lanerako kontratatzea eta langile autonomo edo kooperatibako bazkide izatea sustatu behar dute, erregelamenduz ezarriko diren baldintzetan.
4. Erregelamenduz ezarriko diren baldintzetan, euskal administrazio publikoek emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimak lehentasunezko kolektibotzat hartuko dituzte egoitza publikoetako plazetara sartzeko, baldin eta desgaitasunen bat badute edo 65 urtetik gorakoak badira eta prekaritate ekonomikoan badaude.
5. Hezkuntza Administrazioak bermatu behar du emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek lehentasunezko tratua izango dutela, aldi baterako bada ere, erabat edo partzialki euskal administrazio publikoetako funtsekin finantzatuta dauden haur-eskoletan sartzeko eta hezkuntzaren eremuan dauden beka eta bestelako laguntza eta zerbitzu batzuk lortzeko.

6. Hezkuntza Administrazioak halaber bermatu behar du trantsizioa behar bezala egiten dela eta umeak behar bezala eskolatzen direla, biktimen seme-alabak indarkeria-ingurunea utzita beste norabait eraman behar direnean eta beste ikastetxe batean eskolatu behar direnean.

7. Aurreko lau apartatuetan aipatutakoaren ondorioetarako, kontuan izan beharko dira behar espezifiko posibleak, hala nola bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren kontziliazioarekin lotutakoak.

59. artikulua.- Arreta poliziala

Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta Euskadiko udalerrietako toki-administrazioek bermatu behar dute, Euskadiko Segurtasun Sistema Publikoaren bidez, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan ematen duten arreta lehentasunezkoa, eraginkorra eta kalitatekoa dela. Horretarako, beste neurri batzuen artean, hau egin behar dute:

- a) Larrialdietako zerbitzua bermatu, telefonoz eta bide telematikoz, eguneko 24 orduetan eta urteko egun guztietan, biktimei babes poliziala eta berehalako laguntza emateko. Zerbitzu hori Eusko Jaurlaritzan herritarrak babesteko eskumenak dituen sailak kudeatuko du autonomia-lurralde osorako.
- b) Biktimei informazioa eman, ulertzen duten hizkuntza batean era argiro, jakin dezaten zer eskubide dituzten, zer baliabide erabil ditzaketen eta zer ondorio dakarren salaketa aurkezteak.
- c) Polizia-kidegoen arteko koordinazioa eta lankidetzak bermatu, bai eta horien eta gainerako arreta-zerbitzuen artekoa ere, biktimei arreta egokia ematen zaiela bermatzen duen informazioa trukatzeko eta biktimizazioa areagotzen duten jarduerak –bereziki, esku-hartzeak bikoiztea edo errepikatzea– saihesteko.
- d) Arriskua baloratzeko sistemak izan, kasu jakin bakoitzean aukera emango dietenak parte hartzen duten gainerako zerbitzuei arrisku-maila eta ezarritako babes-neurriak ezagutzeko, eta, hala badagokio, xede horretarako erabilgarri izan daitekeen informazioa emateko.
- e) Gune fisiko egokiak prestatu polizia-bulegoetan, konfidentzialtasuna eta biktimaren eta biktimagilearen arteko bereizketa osoa bermatzeko, eta biktimen edo adingabe laguntzaileen premien arabera bereziki diseinatuta egon daitezen.

- f) Biktima guztientzat erabateko irisgarritasuna bermatu, egoera bakoitzeko behar espezifikoetara egokituta eta desgaitasunen bat duten biktimei eta iristeko zailak diren landa-eremuetan bizi direnei salaketa jartzea errazteko behar diren baliabideak abian jarrita, behar izanez gero polizia-bulegoetara joan beharrik gabe dauden tokian bertan salaketa jartzeko aukera ere emanez.
- g) Emakumeen kontrako indarkeria matxistaren mota guztietako kasuak ikertzeko, jarduteko eta baloratzeko protokolo polizialak aldika eguneratu, kontuan hartuta genero-ikuspegia eta interseksionalitatea, eta adituei, biktimei eta haiekin lan egiten duten emakume-taldeei kontsulta eginez.

60. artikulua.- Justiziarako sarbidea

1. Autonomia Erkidegoko Administrazioak bermatu behar du lehentasunezko eta kalitatezko arreta eraginkorra ematen zaiela biktimei, neurri hauen bidez:

- a) Biktimaren Arreta Zerbitzuak, epaitegietako lantalde psikosozialak eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren arloko Koordinazio Zentroak behar beste langile izatea eta gaituta egotea.
- b) Itxarote-denborak murriztea eta biktimentzako segurtasun-neurriak hartzea epaitegian, eta akusatutako ikertuarekin konfrontaziorik ez izatea; horretarako, lege honetan aurreikusitako inguruarekin eta teknologiarekin lotutako ekipamenduak ezarriko dira emakumeen kontrako indarkeriaren epaitegietan eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak argitzen diren beste organo jurisdikzionaletan.
- c) Baliabide pertsonal eta materialak xedatzea Euskal Autonomia Erkidegoko epaitegi eta auzitegietako balorazio forentse integraleko unitateei, beren lana eraginkortasunez egin ahal izan dezaten, peritu-proba psikologikoak barne, erabilitako indarkeriaren existentzia eta larritasuna egiaztatu ahal izateko beharrezkotzat jotzen direnean.
- d) Beharrezko diren bitartekoak egituratzea, bermatzeko biktimei jakinarazi egiten zaiela delitugilea espetxetik irten dela, hala aldi baterako nola behin betiko.

2. Autonomia Erkidegoko Administrazioak honako hauek bermatu behar ditu:

- a) Biktimentzako lege-laguntza emateko guardia-txandak, bermatzeko eguneko 24 orduetan badagoela, gutxienez, guardiako letradu bat barruti judizial bakoitzean, emakumeen kontrako indarkeria matxistan espezializatua.

- b) Berehalako lege-laguntza espezializatua, bakarra eta integrala izateko eskubidea emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei, hasierako eta etengabeko prestakuntza nahitaezkoa jaso duten letraduen eskutik. Horren barne sartuko da salaketa-ekintza gauzatzea zigor-arloko prozesuetan, eta behin-behineko neurriak eskatzea banaketa-, deuseztasun- edo dibortzio-demanda zibilen aurretik, edo kautela-neurriak, izatezko bikoteen kasuan.
- c) Jarraipena egiteko eta kontu emateko bitarteko egokiak egotea.
- d) Komunikazio-sistemak eta informazio juridikoa lotzeko sistemak egokitzea edo malgutzera, desgaitasuna duten pertsonak egoera horietan zaugarri izan ez daitezen.

61. artikulua.- Erreparaziorako eskubidea

1. Euskal botere publikoek, Istanbulgo Hitzarmenean emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei onartzen zaien erreparazio-eskubidea gauzatze aldera –betiere Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumenen barruan–, eta kontuan hartuta kasuotan ematen den asistentzia oro ikuspegi erreparatzailetik eman behar dela, honako hauek egingo dituzte:

- a) Autonomia Erkidegoko Administrazioak neurriak hartuko ditu delituaren ondorioz sortutako eta ebazpen judizial bidez ezarritako kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan biktimei laguntzeko edo laguntza ekonomikoa emateko.
- b) Egia aitortzeko neurriak hartuko ditu, indarkeria errefusatzeko ekintza publikoen bidez eta biktimak aitortuz eta haiei ahotsa emanez.
- c) Delitua berriz egiten dela saihesteko neurriak hartuko ditu, arreta kaltegilearengan jarrita.
- d) Erabateko errekupeazioa lortzeko neurriak hartuko ditu, dagozkion arreta-baliabide publikoen bidez.

2. Arau eta ekintza egokien bitartez, artikulua honetan aipatutako neurriak hartuko dira.

62. artikulua.- Erakundearteko koordinazioa

1. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen bitartez, gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal

administrazio publikoekin erakundearteko lankidetza-akordioak eguneratzea sustatuko du; izan ere, horrela ahalbidetuko da emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak goiz detektatzea, horrelako kasuetan koordinatua eta eraginkor jardutea, eta biktimei laguntza integrala eta kalitatezkoa bermatzea. Gai honetan eskumenak dituzten gainerako erakundeekin ere lankidetza-bideak sustatu behar dira.

2. Lankidetza-akordio horietan, jarduketa-irizpideak edo -protokoloak finkatuko dira, Erkidego osorako homogeneoak, horrelako kasuetan diharduten profesionalentzat. Akordioetan, mekanismo batzuk ere ezarriko dira, aldeek hartutako konpromisoak nola betetzen ari diren aztertzeko eta ebaluatzeko, barne direla erakundeek horrelako kasuetan ematen duten erantzuna hobetzeko planteatzen diren kexa eta iradokizunak bideratu eta horiei erantzun egokia emateko bideak.

3. Foru- eta toki-administrazioek beren lurralde-eremuan lankidetza-akordioak eta jarduketa-protokoloak ezartzea sustatuko dute, aurreko bi paragrafoetan aipatutako akordio eta protokoloak garatzeko, zehazteko eta beren errealitateetara egokitze; horietan, proaktiboki parte hartu behar dute inplikaturik dauden arreta-sistema guztiek.»

Berrogeita laugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 64.d) artikulua. Honela geratuko da:

«d) Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen konponbidea errazteko tresna izatea.»

Berrogeita bosgarren artikulua.– 5 zenbakia gehitzen zaio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 67. artikuluari. Honela geratuko da:

«5. Prozedura hasi aurretik, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak informazio edo aurretiazko jarduketan aldi bat has dezake kasu zehatzaren inguruabarrak ezagutzeko eta horren onargarritasunari buruz erabakitze.»

Lehenengo 5 eta 6 zenbakiak 6 eta 7 zenbakiak izango dira. Halaber, 6 zenbakia honela geratuko da, berarekin doazen letrak berdin geratzen direla:

«6. Ez da kexarik onartuko, honako inguruabar hauetako bat gertatzen bada:»

Berrogeita seigarren artikulua.– Aldatu egiten dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 69. artikulua b) eta c) letrak. Honela geratuko dira:

«b) Kexa aurkeztu duen pertsonak atzera egiteagatik edo uko egiteagatik, betiere hirugarrenei kalterik ez badakarkie.»

«c) Iraungitzeagatik, interesdunak eskatuta hasitako prozeduretan, pertsona horri egotz dakizkiokeen kausengatik prozedura eten bada. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak ohartaraziko dio hiru hilabete igarota prozedura iraungi egingo dela. Epe hori igarota interesdunak tramitazioa berrabiarazteko beharrezko diren jarduerak egin ez baditu, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak jarduketak artxibatzea ebatziko du, eta interesdunari jakinaraziko dio.»

Berrogeita zazpigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 70.1 artikulua. Honela geratuko da:

«1. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak urteko txosten bat idatziko du, eta hor jasoko da egindako ikerketen zerrenda eta interesekotzat jotzen den beste gai oro.»

Berrogeita zortzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 71. artikulua. Honela geratuko da:

«71. artikulua.- Irizpenak

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea organo eskuduna da Lan Prozedurari buruzko Legearen 95.3 artikuluan ezarritako irizpenak egiteko.»

Berrogeita bederatzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 77. artikuluko hirugarren paragrafoko b) letra. Honela geratuko da:

«b) Lege honen 26.1, 26.2 eta 30.1 artikuluetan ezarritako eginbeharrak eta debekuak ez betetzea.»

Berrogeita hamargarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 79. artikulua. Honela geratuko da:

«a) Arau-hauste arinengatik zehapena: ohartarazpena eta/edo 900 eurora arteko isuna.

- b) Arau-hauste astunengatiko zehapena: 9.000 eurora arteko isuna, edota euskal administrazio publikoen edozein laguntza publiko eskuratzeko debekua, urtebete eta hiru urte bitarteko aldi.
- c) Arau-hauste oso astunengatiko zehazpena: 45.000 eurora arteko isuna, edota euskal administrazio publikoen kontratuak eta edozein laguntza publiko eskuratzeko debekua, hiru eta bost urte bitarteko aldi.»

Berrogeita hamaikagarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 83. artikulua:

«83. artikulua.- Zehapen-prozedura

Zehapen-prozedurak bat etorri behar du Sektore Publikoaren Araubide Juridikoari buruzko urriaren 1eko 40/2015 Legean eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoen Zehatzeko Ahalari buruzko otsailaren 20ko 2/1998 Legean ezarritako printzipioekin.»

XEDAPEN GEHIGARRIAK

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.- Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administratiboak hasiko dituzte Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen lanpostu-zerrenda aldatzeko, erakundeak lege honen bidez esleitzen zaizkion funtzioak bete ahal ditzan eta lege honen aplikazioaren ondoriozko beharrianetara egokitu dadin.

Bigarren XEDAPEN GEHIGARRIA.- Hamaikagarren artikuluan aipaturiko organismo autonomo eta ente publikoetako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administratiboak hasiko dituzte lanpostu-zerrendak aldatzeko –edo, hala badagokio, horien baliokide diren antolakuntza-bitartekoak aldatzeko–, hala lege honetan nola 15. artikuluko 1. paragrafoan adierazten den planean jasotzen diren neurriak sustatzeko eta koordinatzeko administrazio-unitateak izan ditzaten.

Hirugarren XEDAPEN GEHIGARRIA.- Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administratiboak hasiko dituzte hezkuntza ebaluatu, ikertu, berriztu eta ikuskatzeko ardura duten organoen eta irakasleei laguntzeko zerbitzuen lanpostu-zerrenda aldatzeko, hezkidetzaren arloko trebakuntza behar duten lanpostuetan baldintza espezifikoak txertatze aldera.

Laugarren XEDAPEN GEHIGARRIA.- Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administratiboak hasiko dituzte emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimetako zerbitzu

espezifikokoak ematen dituzten lanpostuen zerrendak aldatzeko, emakume eta gizonen berdintasunaren eta indarkeria matxista desagerraraztearen arloko prestakuntzan baldintza espezifikokoak txertatze aldera.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen da 264/2011 Dekretua, abenduaren 13koa, Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistaren Euskal Behatokia sortzeko dena.

Halaber, indargabetuta geratzen dira maila bereko edo beheragoko arauak, lege honetan xedatutakoaren aurkakoak badira.

AZKEN XEDAPENAK

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA.- Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legea aldatzea.

1. Aldatu egiten da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 3. artikulua. Honela geratuko da:

«3. artikulua.- Funtzioak

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika publikoak (emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzkoak barne) bultzatu, planifikatu, ebaluatu eta horiei buruz aholku ematea. Bereziki, funtzio hauek betetzea dagokio:

- a) Aurrez aipatutako helburuak lortzeko jarraibideak prestatzea, eta autonomia-erkidegoko botere publikoek jarraibide horiek aplika ditzaten sustatzea.
- b) Berdintasunerako politikei eta autonomiako legediari segimendua eta ebaluazioa egitea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioarekin bat datozen eta bereizkeriaren aurkako araudia zenbateraino betetzen den ikusteko.
- c) Legegintzako proposamenak eta legedia aldatzekoak egitea, sexu bien arteko berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izatea oztopatzen edo eragozten duten trabak kentzeko; eta lege hau garatzeko araudia proposatzea.
- d) Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko txostenak egitea eta irizpenak ematea, Autonomia Erkidegoko Administrazioak proposatzen dituen xedapen orokorrak lantzeko prozedurak irauten duen artean.
- e) Genero-ikuspegia arlo politiko guztietan txertatzeko metodoak diseinatzea.

- f) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituzten entitate, organo eta unitateetako langileen funtzioei eta gaikuntzari dagokienez, gutxieneko baldintza oinarrizkoak eta komunak proposatzea euskal administrazio publikoetan horretarako eskumena duten organoei.
- g) Euskal erakunde publikoei aholkularitza ematea eta haiekin lankidetzan aritzea emakume eta gizonen berdintasunaren arloan eta aurrez aipatutako helburuak lortzeko lanean, prestakuntza-planak diseinatzea barne delarik.
- h) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen funtzioak bultzatzea eta koordinatzea; halaber, emakumeen egoeran eta emakumeen eta gizonen berdintasunean eragina duten programei dagokienez Autonomia Erkidegoko botere publikoen artean izan beharreko koordinazio-neurriak bultzatzea.
- i) Emakumeen eta gizonen baldintza, beharrizan eta interesak aztertzea, bai eta horren guztiaren ondorioz bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean gertatzen diren berdintasun-ezak ere. Horretarako, jardun-arlo guztietan egin beharreko politikak taxutzeko azterlanak egitea bultzatuko da.
- j) Enpresa eta erakundeei emakume eta gizonen berdintasuna lortzeko plan, programa eta jarduerak lantzen laguntzeko neurriak ezartzea eta aholkuak ematea.
- k) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zerbitzuak ematen dituzten entitateak homologatzeko aplikatuko diren betekizunak eta gutxieneko baldintza oinarrizkoak eta komunak proposatzea eskumena duen organoari.
- l) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarrizko eskubideak erabili ahal izan ditzaten bermatzeko zerbitzuak eman daitezen bultzatzea eta proposatzea.
- m) Emakumeek eta gizonek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko duten zerbitzuak eman eta egokitu daitezela bultzatzea eta proposatzea.
- n) Herritarrak sentibilizatzea, egokitzea jotzen diren sentibilizazio-, sustapen- eta zabalkunde-jarduerak eta -kanpainak eginez, emakumeen eta gizonen berdintasunaren esangurari eta garrantziari buruz eta berdintasun hori eta emakumeen ahalduntzea lortzeko lan egin beharrari buruz.
- o) Elkarre, fundazio eta beste entitate eta organismo batzuekin harremanak eta parte hartzeko bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeak edo funtzioak lagungarri badira Emakunderen helburuak lortzeko.
- p) Beste autonomia-erkidego batzuetako, Estatuko eta nazioarteko antzeko erakunde eta organismoekin harremanak eta parte hartzeko bideak ezartzea.»

2. Aldatu egiten da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 4. artikulua. Honela geratuko da:

«1. Erakundeak sexu bien arteko benetako berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak ezabatzeko neurrien plan bat aurkeztuko dio Jaurlaritzari, autonomia-erkidegoan aplika dadin.

2. Emakundek, era berean, emakumeek Euskadin duten egoeraren ebaluazioari buruzko txosten bat eta botere publikoek esparru horretan egiten duten lanari buruzko memoria bat aurkeztuko dizkio Jaurlaritzari, eta planeko helburuak zenbateraino bete diren jasoko du horietan. Txostena, hala badagokio, estatistika-arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako organismoarekin elkarlanean prestatuko da.

3. 1. paragrafoan aipatutako plana onartuko duen Gobernu Kontseiluaren akordioan zehaztuko da planak zenbateko indarraldia izango duen eta Jaurlaritzari noiz aurkeztu beharko zaizkion aurreko paragrafoan aipatutako txostena eta memoria.»

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA.- Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea aldatzea.

1. Aldatu egiten da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 25.2 artikulua. Honela geratuko da:

«2. Hautaketa-prozesuek zaindu egingo dute egin beharreko proba-moten eta bete beharreko funtzioen edukiaren arteko egokitasuna; horretarako, honako hauek sar ditzakete: ezagutza orokor edo espezifikoko probak, proba teorikoak eta praktikoak, test psikoteknikoak, elkarriketak, prestakuntza-ikastaro selektiboak, praktika-aldiak eta beste edozein sistema, hautaketa-prozeduraren objektibotasuna, arrazionaltasuna eta funtzionaltasuna bermatzeko egoki dena.

Lanpostuak lortzeko nahiz mailaz igotzeko hautaketa-prozeduretako gaitzerrendetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari buruzko gaiak eta hautatzen den administrazio-eremuan dagokien aplikazioari buruzkoak sartuko dira.»

2. Aldatu egiten da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 27.2 artikulua. Honela geratuko da:

«2. Baldin eta gaikuntza-berdintasuna badago, emakumeei lehentasuna emango zaie emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, hala nola lanpostuak eskuratzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo

batzuetako kide izatea (nolanahi ere, arrazoi horiek ez dute eragin behar sexu-diskriminaziorik).

Administrazio publikoetan funtzio publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte, a) letran xedaturikoa aplikatzea ahalbidetzeko, eta irizpideak ezarri behar dituzte, aurreko paragrafoan aipaturiko ehunekoa kalkulatzeko erreferentzia-esparrua finkatzeko.»

3. Azken tarteki bat gehitzen zaio Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 46.4 artikuluari. Honela geratuko da:

«eta zer gaitasun duen hautatzen den administrazio-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aplikatzeko.»

AZKEN XEDAPENETAKO HIRUGARRENA.- Euskadiko Autonomia Elkartearen Estatistikari buruzko apirilaren 23ko 4/1986 Legea aldatzea.

Azken tarteki bat gehitzen da Euskadiko Autonomia Elkartearen Estatistikari buruzko apirilaren 23ko 4/1986 Legearen 10.1 artikuluaaren amaieran. Honela geratuko da:

«Hala ere, sexuaren aldagaia nahitaez sartu behar da, ustiapen estatistikoetarako, ahal izanez gero bananduta.»

AZKEN XEDAPENETAKO LAUGARRENA.- Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretua aldatzea.

1. Aldatu egiten da Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuaren 50.5 artikulua. Honela geratuko da:

«Ezingo zaie laguntzarik edo dirulaguntzarik eman sexuan oinarrituta diskriminatzen duten jardueri, ezta sexu-diskriminazioa gauzatzeagatik edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudia ez betetzeagatik administrazio- edo zigor-zehapenen bat ezarri zaien pertsona fisikoei eta juridikoei ere, dagokion zehapenean ezarritako denbora-tarte osoan. Halaber, laguntza eta dirulaguntzetatik kanpo geratuko dira estatu-araudiaren arabera berdintasun-plan bat indarrean izan behar duten arren halakorik ez duten enpresak, eta, estatu-legeriak emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan finkatzen duen bezala, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurriak ezarri dituztela egiaztatzen ez duten 50 langiletik gorako enpresak.»

2. Aldatu egiten da Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuaren 51.1 artikuluko c) letra. Honela geratuko da:

«c) Laguntza edo dirulaguntza esleitzeko irizpide objektiboak eta, hala badagokio, horien haztapena. Laguntzaren edo dirulaguntzaren helburua den gaian hizkuntzaren erabilerak zerikusia baldin badu, edo Euskararen Erabilera Normalizatzeko azaroaren 24ko 10/1982 Oinarrizko Legearen 25, 26 eta 27. artikuluetan aipatzen diren jarduera-eremuetan, hizkuntza-gaitasuna kontuan izan beharko da esleipena egiteko irizpide objektiboen artean. Halaber, balorazio-irizpideen baremoaren guztizko % 5ekin baloratuko dituzte, gutxienez, pertsona fisiko edo juridiko parte-hartzaileen emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak eta politikak eta/edo dirulaguntzara aurkeztutako proiektuan genero-ikuspegia txertatzearekin lotutako beste alderdi batzuk. Hori guztia, baldin eta objektiboki justifikatzen ez bada ehuneko hori neurritz kanpoko delako dirulaguntzak emakume eta gizonen egoeran duen inpaktuari dagokionez.»

3. Paragrafo bat gehitzen da Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuaren 51.1 artikuluko n) letraren ostean. Honela geratuko da:

«Oro har, dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatu behar da, eta, arau eta oinarrien artean, berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezak ezabatzeko neurriak sartu behar dira balorazio-irizpideetan eta pertsona fisiko edo juridiko onuradunen betebeharretan, salbu eta txosten arrazoitu baten bidez justifikatzen bada dirulaguntzak generoagatiko berdintasun-ezik ez dagoen esparru batean eragiten duela edota berdintasun-ezak egonda ere dirulaguntzak ez duela eraginik emakumeen eta gizonen egoeran. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskumena duen organo edo organismoari helaraziko zaio txostena, iritzia eman dezan.»

AZKEN XEDAPENETAKO BOSGARRENA.- Kontratazioan eta dirulaguntzetan genero-ikuspegia txertatzeko arauak edo jarraibideak.

Eusko Jaurlaritzak, urtebeteko epean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 2/2005 Legearen 21. artikuluan xedatutakoa benetan betetzeko arauak edo jarraibideak onartuko ditu, kontuan hartuta zein den aplikatu beharreko araudia, zein diren dirulaguntzen xedeak, eta arau eta jarraibide horiek bat ote datozen dirulaguntzen arloko beste neurri publiko edo irizpide sozial batzuen aplikazioarekin.

AZKEN XEDAPENETAKO SEIGARRENA.- Euskadiko kirolaren ekainaren 11ko 14/1998 Legea aldatzea.

Beste tarteki bat gehitzen da Euskadiko kirolaren ekainaren 11ko 14/1998 Legearen 2.3 artikuluko ñ) letraren amaieran. Honela geratuko da:

«eta kirol-praktikak estereotipatu gabe aukeratzea, bai eta emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea ere, kirol-modalitate guztiak –aisialdikoak zein lehiaketakoak– praktikatzeari dagokionez.»

AZKEN XEDAPENETAKO ZAZPIGARRENA.- Euskadiko Eskola Kontseiluei buruzko urriaren 28ko 13/1988 Legea aldatzea.

1. Azken gidoia gehitzen da Euskadiko Eskola Kontseiluei buruzko urriaren 28ko 13/1998 Legearen 10. artikuluan, azken paragrafoa baino lehen. Honela geratuko da:

«Hezkuntza-arloan eskuduna den saileko berdintasun-unitate administratiboaren ordezkari bat.»

2. Azken paragrafoa gehitzen zaio Euskadiko Eskola Kontseiluei buruzko urriaren 28ko 13/1988 Legearen 28. artikuluari. Honela geratuko da:

«Udalek edozein unetan adostu ahal izango dute euren berdintasun-organoek udal eskola-kontseiluetarako dituzten ordezkariak parte hartzea, hitzarekin baina botorik gabe, hezkuntza-arloan emakume eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak susta ditzaten.»

AZKEN XEDAPENETAKO ZORTZIGARRENA.- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen testu bategina egitea.

Eusko Jaurlaritzari baimena ematen zaio testu bakar batean bateratu ditzan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen xedapenak eta lege horretan egindako aldaketak, bat etorritik lege honekin eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzen dituen otsailaren 16ko 3/2012 Legearekin. Eusko Jaurlaritzak bateratu behar diren lege-testuak erregularizatu, argitu eta egokitu ahal izango ditu.

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean jarriko da indarrean.

II

MEMORIA / MEMORIA

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO LEGEAREN BIGARREN
ALDAKETA LEGE-PROIEKTUA**

**PROYECTO DE LEY DE SEGUNDA
MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

M E M O R I A S U C I N T A F I N A L D E L A N T R E P R O Y E C T O D E L E Y D E S E G U N D A M O D I F I C A C I Ó N D E L A L E Y P A R A L A I G U A L D A D D E M U J E R E S Y H O M B R E S

1. DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA

1.1. Regulación en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi (EAPV), a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 9.2d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.

En su artículo 10.39 el EAPV establece que es competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma la “condición femenina”.

El Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y tal y como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.

Posteriormente, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esta ley supuso un antes y un después en la historia de las políticas de igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, ya que permitió establecer y desarrollar un marco jurídico sólido que dotó a dichas políticas de mayor fuerza vinculante y de más medios, recursos y peso político, lo que generó importantes avances en el camino hacia una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida¹.

A pesar de ello, ni la ley ni el trabajo desarrollado desde diferentes sectores han sido suficientes para acabar en nuestro país con la violación de los derechos humanos más extendida en el mundo: la discriminación contra las mujeres, incluida la violencia que sobre ellas se ejerce, que es su manifestación más grave. Las estadísticas y la propia realidad siguen mostrando que la desigualdad por razón de sexo está presente aún en todos los ámbitos de la vida y, según el Índice de Igualdad de la Unión Europea, todavía la Comunidad Autónoma de Euskadi está a algo menos de medio camino de la consecución de la igualdad real y efectiva. Es decir, queda mucho por hacer y cada vez la ciudadanía exige más y, prueba de ello, son las multitudinarias movilizaciones promovidas desde el feminismo en los últimos tiempos para reclamar un mayor

¹ A este respecto se pueden consultar las evaluaciones realizadas hasta la fecha de la ley disponibles en <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/evaluaciones-politicas/>.



compromiso institucional y social a favor de la igualdad y en contra de la violencia hacia las mujeres.

Precisamente, a través de esta modificación de la ley se quiere posibilitar una política y un pacto de país con mayúsculas por la igualdad y contra la violencia machista, reforzándola y adaptándola a las nuevas necesidades derivadas del nuevo contexto normativo y social.

En este nuevo contexto destaca sobremanera el Convenio sobre prevención y lucha contra violencia contra la mujer y la violencia doméstica adoptado por el Consejo de Europa (más conocido como Convenio de Estambul), el cual desde su entrada en vigor en el Estado español en 2014 obliga a adecuar los ordenamientos jurídicos internos para garantizar la aplicación del convenio en su totalidad.

En el ámbito estatal, otro hito al que se ha de dar respuesta es el Pacto de Estado contra la Violencia de Género suscrito en 2017, que plantea compromisos y medidas concretas para mejorar la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres.

Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, y la Ley 26/2015, de 28 de julio, plantean importantes modificaciones en el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia que han sido tenidas en cuenta en la presente modificación legislativa.

El Real Decreto-ley 6/2019 también ha introducido cambios significativos en la normativa estatal en materia de igualdad de mujeres y hombres, que deben ser considerados por la normativa vasca a fin de mantener la coherencia entre el ordenamiento jurídico del Estado y de la Comunidad Autónoma y de reforzar sus efectos positivos.

En el mismo sentido, la normativa de la Comunidad Autónoma se debe adaptar para dar adecuada respuesta al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales, incluidos los relativos a la igualdad de mujeres y hombres, establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Fundamentalmente por todos los motivos expuestos se plantea la modificación de la vigente Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1.2. Regulación en los distintos ordenamientos jurídicos estatales.

El artículo 14 la Constitución Española establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

El artículo 9.2 añade que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Por su parte, las Cortes Generales aprobaron la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya última modificación se ha producido a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE DISPOSICIÓN DE CARÁCTER GENERAL

La tramitación del anteproyecto comenzó con la aprobación del Decreto 16/2018, de 19 de octubre, del Lehendakari, por el que se ordena el inicio del procedimiento de elaboración del anteproyecto de Ley para la erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

No obstante, durante 2017 y 2018 se desarrolló un proceso participativo previo que, entre otras actuaciones, dio lugar a tres seminarios territoriales de trabajo, una aplicación web para recogida de aportaciones, una reunión del Grupo Técnico Interinstitucional del II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y violencia sexual y otra con un grupo de expertas del ámbito de la igualdad y del feminismo. Este proceso fue fundamental para identificar desafíos y espacios de mejora, así como para dilucidar la fórmula legislativa más adecuada para afrontarlos. Así, se optó por mantener la materia objeto de regulación dentro de la actualmente vigente Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dado el vínculo indisoluble que existe entre la violencia contra las mujeres y la desigualdad de mujeres y hombres y, de este modo, continuar con la trayectoria histórica de esta Comunidad Autónoma de regular lo relativo a la violencia contra las mujeres en el marco de la ley para la igualdad. Esta decisión quedó plasmada en el Decreto 7/2019, de 7 de marzo, del Lehendakari, por el que se aprueba con carácter previo el Anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Además, el hecho de decantarse por una modificación del Capítulo VII del Título III de la referida ley (Violencia contra las Mujeres), se consideró una oportunidad para proponer la realización otros cambios en otros aspectos del texto que se ven necesarios tras 14 años de vigencia de la norma.

El primer borrador aprobado por el mencionado Decreto 7/2019 fue sometido a los siguientes trámites:

- De conformidad con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, se informó y consultó a todos los departamentos del Gobierno Vasco, a las 3 diputaciones forales y a Eudel por medio de la remisión del texto a través de Tramitagune. Asimismo, fue dado a conocer a los operadores jurídicos del Gobierno, mediante la inserción del Decreto de inicio en el espacio colaborativo LEGESAREA.
- De conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 8/2003, el Anteproyecto de ley fue sometido a información pública mediante la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco nº 49 de 11 de marzo de 2019 de la Resolución de 7 de marzo de 2019, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Tras el análisis de las aportaciones recibidas al primer borrador, se elaboró un segundo borrador que se remitió para recabar nuevas aportaciones a las personas e instituciones integrantes de:

- La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y su Grupo Técnico Interinstitucional. Se envió el texto a las personas integrantes de la Comisión y de su Grupo Técnico con fecha de 24 de junio de 2019 a los efectos de recabar aportaciones por escrito.
- La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y su Grupo Técnico Interdepartamental. Además de dar traslado del texto, la cuestión se abordó en la sesión de 10 de julio de 2019 de la Comisión y en 3 reuniones de trabajo del Grupo Técnico Interdepartamental, celebradas el 25 de marzo, el 12 de abril y el 7 de mayo de 2019.
- La Comisión de Seguimiento del II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual y de Grupo Técnico Interinstitucional. Además de dar traslado del texto, la cuestión se abordó en la sesión de 5 julio de 2019 de la Comisión y en 2 reuniones de trabajo del Grupo Técnico Interinstitucional, celebradas el 28 de mayo y el 25 de junio de 2019.

Asimismo, dicho segundo borrador se hizo llegar con fecha de 25 de junio para su informe:

- Al Departamento de Cultura sobre la incidencia de las disposiciones de carácter general en la normalización del uso del euskera y su adecuación a la normativa vigente en materia lingüística. Informe recibido con fecha de 22 de julio de 2019.
- A la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración. Informe recibido con fecha de 2 de julio de 2019.
- A la Dirección de Función Pública. Informe recibido con fecha de 26 de noviembre de 2019.

Incluidas las aportaciones recibidas al segundo borrador, con fecha de 24 de julio se dio traslado del texto a las entidades y órganos consultivos competentes con el fin de recabar los siguientes informes y dictámenes:

1. Informe de la Junta Asesora de Contratación Administrativa de la CAE, con fecha de 14 de agosto de 2019.
2. Informe del Consejo Escolar de Euskadi, con fecha de 3 de octubre 2019.
3. Informe del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, con fecha de 9 de septiembre de 2019. Se informa favorablemente y no se proponen modificaciones.
4. Dictamen del Consejo Económico y Social Vasco, con fecha de 4 de octubre de 2019.
5. Informe del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, con fecha de 7 de octubre de 2019.
6. Informe de la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi, con fecha de 7 de noviembre de 2019.

No se ha dado traslado del anteproyecto a los órganos de cooperación y coordinación interadministrativa y a los órganos consultivos y de participación del ámbito de servicios sociales por los siguientes motivos. Por un lado, el departamento del Gobierno Vasco competente en servicios sociales consideró que no era necesario, en la medida en que el texto no plantea una modificación de la normativa que regula el Sistema Vasco de Servicios Sociales. Por otra parte,

los órganos competentes en servicios sociales de los tres niveles de la administración pública vasca han sido consultados y han mostrado su parecer, tanto a nivel técnico como político, en el proceso de elaboración del texto, en particular, a través de los informes que constan en el expediente y de la participación en las sesiones llevadas a cabo a tal efecto por parte de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual y de su Grupo Técnico Interinstitucional.

El 18 de noviembre de 2019 se celebró la reunión de la comisión bilateral compuesta por representantes de la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi y de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 90.3 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi.

Se elaboró un tercer borrador de anteproyecto de ley con las aportaciones derivadas de los informes de las entidades y órganos consultivos y de las recomendaciones del Grupo de personas expertas sobre violencia contra la mujer y violencia doméstica del Consejo de Europa (GREVIO). Este tercer borrador se remitió con fecha de 22 de noviembre de 2019 a la Dirección de la Oficina de Control Económico que emitió el preceptivo informe de control económico-normativo con fecha de 20 de diciembre de 2019. Asimismo, a solicitud de la referida Oficina, la Dirección de Presupuestos emitió su preceptivo informe con fecha de 10 de diciembre de 2019.

Con las observaciones de la citada Oficina incorporadas al texto, éste se somete al Dictamen de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi (COJUE), que certifica su dictamen con fecha de 10 de enero de 2020.

Posteriormente, el texto resultante se somete a aprobación del Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer el 23 de enero de 2020.

Con fecha de 27 de enero de 2020 se recibe la Diligencia de la Oficina de Control Económico con relación al anteproyecto.

Para finalizar, el anteproyecto de ley precisa de su aprobación por el Consejo de Gobierno con carácter previo a su remisión como proyecto de ley al Parlamento Vasco.

No es necesario realizar ningún trámite ante la Unión Europea.

Dentro de los trámites internos que se están llevando a cabo dentro de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, se han elaborado la memoria económica del anteproyecto, el informe de impacto en función del género, que prevé con carácter general un impacto positivo en la igualdad, y el informe de impacto de empresa, que no prevé ningún impacto en la constitución, puesta en marcha y funcionamiento de las empresas, en términos de cargas administrativas que generen un mayor coste a la actividad emprendedora.

Finalmente, para hacer efectivo el principio de equivalencia jurídica que debe coexistir entre las dos versiones lingüísticas oficiales, el sistema que se ha utilizado para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.1 de la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del

uso del euskera, es el de traducción por el Servicio oficial de Traductores-IZO de Instituto Vasco de Administración Pública.

3. RESUMEN DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS, MODIFICACIONES INTRODUCIDAS Y JUSTIFICACIÓN DE LAS ALEGACIONES NO ADMITIDAS.

Hay que destacar que en la elaboración del anteproyecto de ley se ha llevado a cabo un proceso participativo, promovido y liderado por Emakunde. En dicho proceso participativo se ha contado con personas expertas en género e igualdad, con las instituciones públicas competentes en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, con agrupaciones feministas, con profesionales que intervienen en la prevención, detección y atención de la violencia contra las mujeres, con agentes sociales, entidades y asociaciones que trabajan con las víctimas de la violencia; se han abierto canales directos para que la ciudadanía hiciera sus aportaciones; se han realizado sesiones abiertas a la ciudadanía en los tres territorios; se han llevado a cabo más de media docena de presentaciones específicas a comisiones, grupos y colectivos implicados; se han realizado tres convocatorias de reunión, una en cada territorio histórico, dirigidas al movimiento feminista; y se ha prestado apoyo técnico a las asociaciones de mujeres de la Comisión Consultiva de Emakunde y a las asociaciones de mujeres víctimas y supervivientes de la violencia para facilitar la realización de aportaciones. Es de destacar, además, que se ha sido flexible con los plazos y que no se ha dejado de valorar ninguna aportación por el hecho de no haber sido realizada en los plazos inicialmente previstos.

En concreto, en la fase de información y consulta se han recibido más de 400 aportaciones, correspondientes a 8 personas individuales y a las siguientes entidades, colectivos o grupos, departamentos del Gobierno Vasco y otras administraciones públicas:

1. ASOCIACIÓN MADRES SOLTERAS POR ELECCIÓN (MSPE EUSKADI)
2. ASOCIACIONES DE MUJERES VÍCTIMAS Y SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA
3. BERDINSAREA
4. CCOO. Integrante del Grupo de Género de la Mesa de Diálogo Social.
5. UGT. Integrante del Grupo de Género de la Mesa de Diálogo Social.
6. COMISIÓN CONSULTIVA DE EMAKUNDE (SUBCOMISIONES DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA)
7. CONFEBASK. Integrante del Grupo de Género de la Mesa de Diálogo Social.
8. ELKARTEAN
9. EONCULT
10. EUSKAL-GORRAK
11. EUSKALIT
12. FEVAS PLENA INCLUSIÓN EUSKADI
13. GARAIPEN ELKARTEA
14. GRUPO TÉCNICO INTERDEPARTAMENTAL DE APOYO A COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRÉS.
15. GRUPO TÉCNICO INTERINSTITUCIONAL DE APOYO A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL

16. GRUPO DE EXPERTAS EN EL ÁMBITO DEL FEMINISMO Y LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOM BRES
17. ICAGI
18. INFOPOLIS-DIM ENSIÓN GÉNERO
19. MASTER UPV-EHU
20. PLAZANDREOK
21. PROGRAM A OBLATAS LEIHO ZABALIK BILBAO GIZARTERAKO ELKARTEA.
22. PROSPEKTIKER
23. SATSE
24. EUDEL
25. DEPARTAM ENTO DE HACIENDA Y ECONOM ÍA
26. DEPARTAM ENTO DE EM PLEO Y POLÍTICAS SOCIALES
27. DEPARTAM ENTO DE EDUCACIÓN
28. DEPARTAM ENTO DE SEGURIDAD
29. DEPARTAM ENTO DE DESARROLLO ECONÓM ICO E INFRAESTRUCTURAS
30. DEPARTAM ENTO DE SALUD
31. DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA
32. DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA
33. DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA
34. CUADRILLA DE GORBEIALDEA

Las aportaciones realizadas han sido numerosas, además de diversas en contenido y forma. Unas más generales que tienen que ver con el marco conceptual, los principios, las competencias y las medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas, y otras más concretas que abarcan diferentes ámbitos sectoriales como el laboral o el educativo o las relativas al ámbito de la violencia contra las mujeres.

Los cambios más importantes introducidos en el II. borrador con relación al I. borrador han sido:

- Se elimina del título de la norma la referencia a la “eliminación de la violencia machista contra las mujeres”.
- Se extiende a las fundaciones y consorcios públicos las obligaciones establecidas a las empresas participadas mayoritariamente con capital público.
- Se eliminan las previsiones que podrían vulnerar las competencias de auto-organización de las administraciones forales o locales como la obligación de disponer unidades administrativas de igualdad o la de garantizar la existencia de una red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia machista hacia las mujeres.
- Se corrigen algunos artículos para que no entren en colisión con la normativa del Estado en materia de contratación pública sobre prohibición de contratar y en materia de registro de planes igualdad de empresas.
- Se incluyen más referencias y previsiones relacionadas con garantizar los derechos de las mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad como las mujeres con discapacidad o las que están a cargo de una familia monoparental.
- Se realiza un planteamiento más amplio del tema de trabajo doméstico y del cuidado con relación a la necesidad promover un cambio del modelo económico para situar el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro, incluyendo y desarrollando conceptos

como la corresponsabilidad social y la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

- Se amplían y mejoran las previsiones con relación al ámbito de la cultura, de la educación, de la salud, incluida una mención específica a la salud laboral, así como respecto al medio ambiente, ordenación del territorio, vivienda, transporte y medio rural.
- Se amplían y mejoran las previsiones relativas a la violencia contra las mujeres, así como se concretan en algunos casos la administración competente para la prestación de servicios y recursos.

Se elaboró un tercer borrador de anteproyecto de ley con las aportaciones derivadas de los informes de las entidades y órganos consultivos y de la sesión de trabajo con el GREVIO. Los cambios más importantes introducidos en el III. borrador con relación al II. borrador han sido:

- En los principios generales, se incluye una referencia a la innovación y a la internacionalización y se define el concepto de empoderamiento.
- Se sustituye a lo largo de todo el texto el concepto de “servicios sociocomunitarios para la conciliación corresponsable” por el más general de “servicios para la conciliación corresponsable” y el de “personas con responsabilidad política” por el de “cargos públicos”.
- Se elimina la mención relativa a que las estructuras de igualdad deban de tener una posición orgánica o funcional que les permita “incidir en la toma de decisiones políticas”, a fin de no interferir en las competencias de auto-organización de las administraciones públicas vascas.
- Se hace una mención expresa a que los planes territoriales y urbanísticos que tengan naturaleza jurídica de disposiciones de carácter general, deberán ser objeto de evaluación previa de impacto en función del género e incluir medidas para promover la igualdad, en los términos que se determine reglamentariamente.
- Por lo que respecta a la contratación pública, por lado, se introduce a una mención expresa a que para incorporar cláusulas para igualdad debe existir relación entre la igualdad de mujeres y hombres y el objeto del contrato y, por otro lado, se aclara que la prohibición de contratar en materia de prevención de igualdad de mujeres y hombres se refiere a sanciones firmes por infracción muy grave.
- Se especifica que derecho al ocio, al tiempo libre y al descanso de las personas cuidadoras no profesionales, se ha de hacer efectivo, en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y del Sistema Vasco de Servicios Sociales.
- Se incluye una referencia expresa a que se incorporarán la perspectiva de género en las políticas activas de empleo, así como módulos específicos de género en sus programas formativos.
- Se señala que para incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres relacionadas con sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales en el diseño de políticas, estrategias y programas de seguridad y salud, estableciendo las medidas necesarias para su adecuado abordaje.
- Se especifica que la provisión universal y pública de cuidados se realizará a través del Sistema Vasco de Servicios Sociales.

- Se establece que, mediante decisión judicial y con las debidas garantías, se podrá suspender el derecho a la guarda y custodia de los hijos e hijas, y el régimen de estancia, relación y comunicación respecto de ellos y ellas, cuando el progenitor esté incurso en un procedimiento judicial por violencia doméstica o de género, en cualesquiera de sus modalidades previstas en la legislación penal.
- Se prevé que el Sistema Sanitario de Euskadi garantizará que en todos los servicios de urgencias hospitalarias exista personal especializado para que a las víctimas de violaciones o de otras violencias sexuales se les realice un reconocimiento médico y médico forense adecuado, se les dispense un apoyo vinculado al traumatismo y se les oriente y derive a los recursos correspondientes. Asimismo, se establece que el personal forense se deberá personar en dichos servicios hospitalarios, independientemente de la inicial voluntad de la víctima de emprender acciones legales contra el autor del delito.
- Se incluye que se adoptarán y aplicarán protocolos para casos en los que se produzcan víctimas mortales de la violencia machista contra las mujeres, así como que, en los términos que se determine reglamentariamente, se concederá una ayuda económica a los hijos e hijas en dichos casos.
- Se elimina la sanción prevista por incumplimiento de la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas, porque esta cuestión ya está prevista en la normativa del Estado.

Asimismo, se elaboró el anexo previsto en el artículo 18.3 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, a fin de realizar una estimación del gasto económico necesario para dotar a los pisos de acogida de competencia municipal de “servicios de intervención socioeducativa y psicosocial y acompañamiento social de baja intensidad”, de conformidad con lo previsto en el artículo 57.1.d). No obstante, en la última versión del anteproyecto se ha eliminado dicho precepto, por lo que no se asigna ninguna nueva competencia a las entidades locales y, en ese sentido, no cabe reajuste económico.

Se elabora el cuarto borrador de anteproyecto de ley con las aportaciones derivadas del informe de la Dirección de Función pública del Gobierno Vasco, de las del informe de la Diputación Foral de Álava, cuyas aportaciones no habían sido incorporadas a borradores anteriores por error, y de las de los informes de la Dirección de Presupuestos y de la Dirección de la Oficina de Control Económico. Los cambios más importantes introducidos en el VI. borrador con relación al III. borrador han sido:

- Se elimina la referencia a que reglamentariamente se establecerán los criterios para la determinación del personal necesario para la dotación de las unidades administrativas para la igualdad de los departamentos del Gobierno Vasco y su cualificación.
- Se incluyen dos nuevas disposiciones adicionales para evitar que se pueda entender que ley crea directamente servicios o incrementa puestos de trabajo en la Administración y para clarificar que es a través de la correspondiente modificación de las relaciones de puestos de trabajo o del instrumento organizativo equivalente, la vía a través de la cual se deben dotar de los recursos personales a las unidades administrativas para la igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma e incorporar requisitos de formación para los puestos de dicha administración que presten servicios específicos para víctimas de la violencia machista contra las mujeres.

- Se incorpora una disposición final para modificar la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, para explicitar en el artículo 3 el organismo desarrollará funciones en el ámbito de la violencia machista contra las mujeres y adaptar las funciones actuales a las nuevas previsiones del anteproyecto. Asimismo, se modifica el artículo 4 de la Ley 2/1988 para mantener la coherencia con la nueva redacción del artículo 15 de Ley 4/2005, que ya no limita la vigencia del plan autonómico para la igualdad a la legislatura y deja en manos del Consejo de Gobierno la determinación de su vigencia y del momento en que se habrán de presentar al Gobierno el informe y la memoria relacionados con dicho plan.
- Se especifica que todos los planes que tengan naturaleza de disposición general se deben someter al trámite de evaluación de impacto en función del género, no sólo los territoriales y urbanísticos.
- A la hora de establecer las posibles excepciones a la aplicación del principio de representación equilibrada, se sustituye el término “órganos administrativos pluripersonales” por el más genérico de “órganos pluripersonales”, de modo que dicha excepción pueda ser aplicable a cualquier órgano pluripersonal.
- Se modifican las previsiones relativas a la “atención social” de las víctimas y supervivientes de la violencia machista contra las mujeres, a los efectos de evitar que se pueda entender que indirectamente se está modificando la cartera de prestaciones y servicios prevista en la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales y el Decreto 185/2015, de 6 de octubre, de cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales. De este modo, se plantea una redacción más genérica de acuerdo a los órganos del departamento competente en servicios sociales, lo cual permitiría, una vez aprobada la norma, si ello sucediera, que los órganos institucionales del sistema de servicios sociales valoraran la real afección a la cartera y, en su caso, determinar el mejor prestador posible, su alcance y su financiación.
- Se suprime la sanción de la prohibición de contratar para el caso de las infracciones graves previstas en el anteproyecto y se especifica en el caso de las infracciones muy graves que la sanción de la prohibición de contratar sólo podrá hacerse efectiva en el caso de que la sanción tenga carácter firme.
- Se modifica el artículo relativo a las subvenciones para eliminar la referencia a la distinta tipología de subvenciones (“de concurrencia competitiva, directas y nominativas”); se hace una referencia expresa a las “bases o normas reguladoras”; se corrige la expresión “a la hora de la concesión de las subvenciones”; se especifica que se señalarán requisitos relativos a la igualdad, entre los requisitos que deberán reunir las personas físicas o jurídicas concurrentes, “siempre que la igualdad de mujeres y hombres sea un aspecto relevante a la vista del objeto de la subvención”; se posibilita la no aplicación de la valoración de la igualdad en un 5% del total del baremo de criterios de valoración, si objetivamente se justifica “que de dicho porcentaje es desproporcionado en relación con el impacto de la subvención en la situación de mujeres y hombres”; se añade la mención a que “el órgano administrativo promotor de la subvención habrá de establecer indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y efectividad de las medidas previstas; y se corrigen las referencias erróneas que se hace en las disposiciones finales a la Ley de Régimen Presupuestario, en cuyo lugar se menciona el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi.

- Se elimina la disposición final que planteaba una modificación de la Ley de Régimen Presupuestario para que en las directrices presupuestarias se recordara “la obligación de integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos, así como el tanto por ciento mínimo que cada Departamento ha de dedicar al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.”
- Se modifica el artículo relativo al derecho a la reparación, para evitar que pueda entenderse que se configura como un derecho subjetivo y para clarificar que, entre otras medidas, lo que se plantea es habilitar una “dotación presupuestaria para dar respuesta a situaciones de impago de indemnizaciones establecidas por resolución judicial derivada del delito”.
- Se modifica la memoria económica para clarificar que la asistencia psicológica (terapia psicológica) es un servicio que según el Anexo A) Epígrafe B) del Decreto 185/2015, de 6 de octubre, compete a Salud por tratarse de una prestación “de Salud”. Por ello, no se plantea una modificación competencial y, en consecuencia, no se afecta a la normativa relativa a los servicios sociales ni cabe reajuste económico.

Se elaboró el quinto borrador de anteproyecto de ley con las aportaciones derivadas del dictamen de la COJUE. Los cambios más importantes introducidos en el V. borrador con relación al IV. borrador han sido:

- Se modifica la exposición de motivos para tratar de hacerla más clara y ordenada, evitar reiteraciones, presentar de forma más nítida la finalidad de la norma, explicar por qué se opta por el término “violencia machista contra las mujeres” y atender las observaciones de técnica legislativa realizadas.
- Se explican en el articulado los términos “interseccionalidad”, “enfoque feminista”, “conciliación corresponsable” y “coeducación” y se elimina del articulado el término “superviviente”.
- Se incluye un nuevo principio general sobre “protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera” para incorporar las aportaciones realizadas por la Viceconsejería de Política Lingüística, que no se habían introducido en los borradores anteriores por error.
- Se revisa y clarifica el ámbito subjetivo de aplicación de la ley.
- En cuanto a los principios generales: se hace más visible el término “discriminación múltiple” en el apartado 1, que ya aparecía recogido en borradores anteriores; se elimina la referencia a “la carga de trabajo” en el apartado 7.c; y se incorpora una referencia a la cooperación al desarrollo en el apartado 8.
- El párrafo 4 del artículo 10, relativo a la creación y regulación de las unidades de igualdad en las administraciones forales y locales, se reubica en el artículo 10, de modo que en el artículo 11 se recoja únicamente lo relativo a la creación y regulación de las unidades de igualdad por lo que respecta a la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- A fin de usar el mismo criterio numérico adoptado por el Estado para exigir a las empresas la obligación de tener un plan de igualdad, se eleva de 25 a 50 la cifra de personas empleadas establecida para determinar la obligación de disponer plan y estructuras especializadas de igualdad en los organismos autónomos, entes públicos, así como en las fundaciones, consorcios y empresas participadas mayoritariamente con fondos de instituciones públicas vascas. Asimismo, se establece que serán las empresas de más de 50 personas empleadas las que no podrán recibir subvenciones si no

- acreditan haber establecido medidas para prevenir y combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos establecidos por la legislación del Estado.
- Se modifica el texto para evitar conculcar las competencias de las administraciones forales y locales. En particular: se elimina la expresión “regularán” con relación a los órganos de coordinación interdepartamental del artículo 13, para que no parezca que se les está exigiendo la aprobación de una norma; se les excluye de la obligación de dedicar al menos el 1% de sus presupuestos a las políticas de igualdad; se usa la expresión “planes de carácter estratégico” por ser más neutral que la de “planes estratégicos” que es más propia del Gobierno Vasco; y se eliminan las especificaciones sobre grupos profesionales y condiciones de desempeño de los puestos de trabajo para el impulso de las políticas de igualdad planteadas en el artículo 17.
 - Se modifica el párrafo 2 del artículo 17 para evitar hacer menciones a aspectos instrumentales que, según la COJUA, no son propias de una norma de rango legal y se conserva la redacción en vigor del párrafo 3 y se suprime el párrafo 5 por extralimitarse al regular materias propias del sistema legal de función pública.
 - Se mantiene la previsión del artículo 17 que plantea para los poderes públicos una formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres de todo su personal. El motivo de plantear dicha formación con carácter obligatorio se debe a que la experiencia de todos estos años ha puesto de manifiesto que no es posible en la práctica aplicar de forma efectiva el principio horizontal de la integración de la perspectiva de género recogido en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005 si no se garantiza de forma generalizada que el personal de los poderes públicos dispone al menos de una formación mínima en la materia. Existe un consenso generalizado entre los organismos internacionales especializados en la materia de que la formación es una condición básica para hacer efectivo el principio de integración de la perspectiva de género, también conocido como *mainstreaming* de género o transversalidad de género.
 - Se explicita que los actos administrativos que serán objeto de evaluación previa de impacto en función del género serán solo las ofertas de empleo público y los concursos de traslados.
 - Con relación a la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones:
 - o Se modifica el artículo 21.7.b), relativo a las consecuencias derivadas del incumplimiento de las referidas cláusulas, para hacer una referencia más genérica que se ajuste a la legislación del Estado sobre contratos del sector público.
 - o Se modifica el artículo 21.6 para que se explicita el carácter voluntario de la inscripción de datos en el Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas de la CAE.
 - o Se reformula el artículo 21.6 para que quede claro que su finalidad es la acreditación en materia de igualdad de mujeres y hombres de las condiciones de aptitud de las empresas licitadoras y se mantiene en dicho artículo el porcentaje mínimo del 5% referido a la ponderación de la igualdad en el baremo de concesión de subvenciones y contratos, por ser ese mismo porcentaje el que se establece en el Acuerdo de 5 de marzo de 2019 del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.

- Se añade un nuevo párrafo para integrar en el articulado la obligación prevista en la normativa del Estado de determinar los planes estratégicos de subvenciones los ámbitos en los que las bases reguladoras de las subvenciones pueden incluir criterios de valoración relativos a la igualdad.
 - Se amplía a las subvenciones la obligación de incluir indicadores y hacer un seguimiento del impacto de las medidas adoptadas prevista para la contratación.
- Se incluye una referencia expresa al “bachillerato” cuando se mencionan los niveles y etapas educativas en las que se deben promover la coeducación.
 - Se elimina del anteproyecto la expresión “empleos bien remunerados” por ser un término indeterminado y ser un elemento intrínseco a la calidad, que ya aparece mencionada.
 - Se explicita que son las empresas de más de 50 personas empleadas las que deben disponer de plan de igualdad.
 - Se incluye en el artículo 40.6.d), relativo a la igualdad retributiva, una referencia a los artículos 2.4 y 2.5 por tratar todos ellos del tema de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.
 - Se modifica el título del artículo 43, que queda como “Seguridad y salud laboral”.
 - Se elimina la expresión “ayudas” del artículo 48.2 para diferenciarlo del artículo 40.4.
 - Se explicita en el artículo 50 a las “mujeres transexuales” como víctimas de la violencia machista contra las mujeres, en la línea de lo previsto en el artículo 6.3 de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
 - Se incluye como formas de violencia machista contra las mujeres la tortura y la privación arbitraria de libertad, en lugar de la “violencia perpetrada o tolerada por el Estado”.
 - Se elimina la expresión “superviviente” y “sobreviviente” del articulado y se incluye una mención en la exposición de motivos para explicar que el concepto “víctima” incluye a las personas supervivientes o sobrevivientes.
 - Se elimina la referencia a la modificación de la legislación sobre supuestos de separación o ruptura de las personas progenitoras, ante las dudas existentes sobre la existencia de un título competencial que habilite para plantear una modificación en los términos previstos en el anteproyecto.
 - Se revisa el artículo 50.5 para evitar que pueda friccionar con el principio de garantizar el consentimiento activo de la víctima recogido en el artículo 50.7.a).
 - Se elimina el término “registro” del artículo 51 y se especifica que será la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi la competente de impulsar el sistema electrónico de información compartida recogida en el artículo 51. 4 y que se hará en el marco de los acuerdos de colaboración referidos en el artículo 62.1.
 - Se explicita en los artículos 54.5 y 55.6 que las administraciones públicas vascas actuarán “en el ámbito de sus competencias” cuando se hagan alusiones a materias que carecen de competencias como es el ámbito judicial.
 - Se incluye una mención en el artículo 55.4 que especifique que “en caso de ser necesario, se adaptarán los protocolos existentes en el marco de los acuerdos interinstitucionales referidos en el artículo 62”.
 - Se elimina la referencia las “falsas creencias o visiones estereotipadas” del artículo 58.3 para no llamar la atención sobre un aspecto de alto contenido subjetivo.

- Se modifica el artículo 60.1 para dirigir el mandato a la Administración de la Comunidad Autónoma y no a las y los profesionales implicados.
- Se elimina del artículo 60.2.d) la referencia a “la adaptación o flexibilización de los procedimientos judiciales”, ya que la CAE carece competencia sobre procedimientos judiciales.
- Se especifica en el artículo 60 que el derecho a la reparación está recogido en el Convenio de Estambul.
- Se modifica el artículo 60.1.a), de modo que se haga referencia a “medidas de ayuda o apoyo económico a las víctimas para supuestos de impago de las indemnizaciones establecidas por resolución judicial.”
- Se mantienen las sanciones previstas en la ley en vigor y se elimina la referencia a inhabilitación de personas físicas o jurídicas para atender al principio de proporcionalidad que ha de regir la potestad administrativa sancionadora.
- Se deroga el Decreto 264/2011, de 13 de diciembre, por el que se crea el Observatorio de la Violencia Machista contra las Mujeres, y se modifica el artículo 16 para crear en su lugar, en el seno de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como un instrumento para disponer de una visión global y permanente de la situación y evolución de la igualdad de mujeres y hombres, incluido lo relativo a la violencia machista contra las mujeres, en la CAE y que permita evaluar el impacto de las actuaciones llevadas por los poderes públicos vascos en dicho ámbito.
- Se añade una disposición final para adaptar la Ley 13/1988, de 28 de octubre, de consejos escolares de Euskadi a lo previsto en artículo 31.2 sobre consejos escolares.
- Se añade una disposición final para adaptar la Ley de principios ordenadores de la hacienda de Euskadi a lo previsto en el artículo 21.9.
- Se añade una disposición final que prevé la elaboración y aprobación de un texto refundido de la Ley 4/2005 en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la modificación legal.

En el Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, celebrado el 23 de enero de 2020, se aprueban por unanimidad dos modificaciones en el anteproyecto. Por un lado, introducir un nuevo artículo en el Anteproyecto para modificar el título de la actualmente en vigor que quedaría en estos términos: “Ley para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia machista contra las mujeres”. Por otro lado, modificar el artículo del anteproyecto relativo a los principios generales para incluir un nuevo principio en estos términos:

«3. Prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres

Los poderes públicos vascos integrarán de forma transversal en sus políticas y acciones el objetivo de prevenir y erradicar la violencia machista contra las mujeres en sus diferentes formas, en tanto que manifestación más extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, será una prioridad de los poderes públicos vascos la atención integral, recuperación y reparación de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.»

Con fecha de 27 de enero de 2020 se recibe la Diligencia de la Oficina de Control Económico con relación al anteproyecto y como consecuencia de ella:

- Se sustituye el término “Administración de la Comunidad Autónoma” por el de “Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi” por lo que respecta a la modificación planteada al artículo 14 de la Ley 4/2004.
- Se modifica el cuadro de la memoria económica para reflejar coherentemente los gastos previstos con relación al Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Se modifica el artículo 21.12 para que la justificación objetiva y motivada para la inclusión de cláusulas de igualdad en subvenciones se exija “particularmente en los ámbitos donde dichas desigualdades se indique que existen”.
- Se corrige la formulación de la disposición final quinta.

Se han adjuntado al expediente los siguientes documentos donde se recogen y ordenan las principales aportaciones recibidas a lo largo del proceso con la correspondiente valoración de Emakunde:

- Anteproyecto de ley de modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Aportaciones de la sociedad civil.
- Anteproyecto de ley de modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Aportaciones realizadas por los departamentos del Gobierno Vasco y otras administraciones públicas.
- Anteproyecto de ley de modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Aportaciones realizadas por las entidades y órganos consultivos.

Con relación a las alegaciones recibidas y la justificación de aquellas no incorporadas al texto, cabe destacar las siguientes:

- La DACIMA y la OCE han propuesto la eliminación de la referencia a que “de forma progresiva se garantice que al menos el 1% de los presupuestos de las administraciones públicas vascas se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres”. Conocido el parecer de la COJUE al respecto, se ha considerado adecuado mantener dicho porcentaje solo por lo que respecta a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Los motivos son fundamentalmente tres. Por un lado, el texto normativo traslada el compromiso de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, adoptado el 12 de diciembre de 2018, de que de forma progresiva se garantice que al menos el 1% de los presupuestos de las respectivas administraciones públicas se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres. Por otro lado, es coherente con las normas forales para la igualdad de mujeres y hombres de Bizkaia y de Gipuzkoa que hacen mención expresa a dicho porcentaje en términos similares. Además, marca un objetivo y, en esa medida, tiene un valor referencial y simbólico muy importante de cara mostrar un compromiso de país en pos de la igualdad y en contra de la violencia contra las mujeres.
- La Junta Asesora de la Contratación Pública de la CAE considera que la nueva redacción planteada para el artículo 21.6 “está soslayando el ámbito competencial, tanto desde el punto de vista del ámbito objetivo, al pretender que el Registro de Licitadores y

Empresas Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Euskadi recoja datos que exceden de los establecidos por la legislación básica sobre contratos, como también desde el punto de vista del ámbito subjetivo, por cuanto el Departamento competente en materia de contratación y de Registro de Licitadores y Empresas Clasificadas es el Departamento de Hacienda y Economía. Además, dado que, como se ha indicado anteriormente, los artículos 337, 338, 339 Y 342 de la LCSP, según la Disposición Final Primera de la propia LCSP, constituyen legislación básica dictada al amparo del artículo 149.1.18º de la Constitución en materia de legislación básica sobre contratos y concesiones administrativas y, en consecuencia, son de aplicación general a todas las Administraciones Públicas y organismos y entidades dependientes de ellas, se está invadiendo también el ámbito competencial de la Administración General del Estado". Conocido el parecer de la COJUA E y modificado el artículo en los términos propuestos por aquélla, se considera que ya no vulnera el ámbito competencial desde el punto de vista del ámbito objetivo, ya que el artículo 339.1.e) de la LCSP permite introducir reglamentariamente en el referido registro "cualesquiera otros datos de interés para la contratación pública" y se estima que es de interés para la contratación pública posibilitar a las empresas licitadoras la acreditación de sus condiciones de aptitud con relación a la igualdad de mujeres y hombres. Más aun, cuando la inscripción en el registro de dichos datos es voluntaria y el Real Decreto-Ley 6/2019 obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a disponer de registros salariales que contengan dichos datos. De este modo, además, se facilita el cumplimiento de incluir en la contratación pública de manera transversal y preceptiva criterios de igualdad. Tampoco se considera que se vulnera el ámbito competencial desde el ámbito subjetivo, porque al ser la igualdad una materia transversal, tienen los organismos competentes en la materia competencia para plantear medidas que favorezcan la incorporación de la igualdad en los distintos ámbitos sectoriales; competencia que habrá de ejercerse de forma coordinada con los órganos competente de la materia sectorial correspondiente.

- Alegando vulneración de las competencias de auto-organización de los órganos forales prevista en el artículo 7.a.1 de la Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma y los Órganos forales de sus Territorios Históricos, la Diputación Foral de Álava propone varios cambios que no se han incluido en el texto en la medida que la COJUA E no ha cuestionado su legalidad. Las propuestas han sido:

- Excluir a los órganos forales de la obligación establecida en la nueva redacción propuesta a los apartados 21.5.a) y b), relativos a que los órganos de contratación incorporarán en los pliegos de contratación criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será de al menos el 5% del total del baremo, y al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres.
- Permitir, en la concesión de subvenciones públicas, que sean los órganos forales quienes determinen, en su caso, la valoración mínima que en el artículo 21.5.b) debe otorgarse sobre la totalidad del baremo a los aspectos relacionados con la igualdad.
- Excluir a las diputaciones forales de las obligaciones recogidas en los artículos 40.1. y 40.2., donde se señala que los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas elaboren planes que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a

promover la igualdad de mujeres y hombres y dispongan de un servicio especializado responsable del desarrollo de las políticas de igualdad en su organización, siempre que tengan más de 50 personas empleadas.

- La CGLE plantea que tras la entrada en vigor de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi (LILE) es exigible la concreción de las competencias y servicios que se asigna a las entidades locales y su conexión con la financiación municipal. En particular señala que la nueva redacción que se propone para los artículos 7.1.i y 7.1.j es muy genérica y, por ello, se podría vulnerar el artículo 18.1 de la LILE que establece que la asignación de competencias debe ser determinada. Conocida la opinión de la COJUE al respecto, se estima que los apartados referidos no vulneran la legalidad. Conviene aclarar que la fórmula utilizada en ellos ya consta básicamente en la Ley 4/2005 vigente. De hecho, en el apartado i) únicamente se ha añadido una mención relativa a los “programas y servicios con el objetivo para promover el empoderamiento de las mujeres” para recoger unos servicios o programas que ya se vienen prestando por muchos municipios como son, por ejemplo, las escuelas de empoderamiento. En el apartado j) sólo se ha incluido el adjetivo “corresponsable” junto al término “conciliación”. Es cierto que la ley en determinados casos no especifica a qué administración pública en concreto corresponde la realización de actuaciones o la prestación de servicios. En unos casos, ello se debe a que, al ser una materia de carácter horizontal o transversal, corresponde a todas las administraciones públicas llevar a cabo dichas actuaciones o prestaciones y lo que delimita su ámbito concreto de actuación es su ámbito territorial de competencia (este sería el caso, por ejemplo, de los programas para promover el empoderamiento de las mujeres). En otros casos, lo que delimita el ámbito concreto de actuación de cada administración son las competencias que dicha administración tiene en la materia sectorial de referencia (empleo, urbanismo, servicios sociales, etc.).
- No se ha eliminado la previsión de la modificación de la vigente Ley de Función Pública Vasca propuesta en el informe de la Dirección de Función Pública, porque se entiende que el hecho de que se esté tramitando un proyecto de norma (Ley de empleo público vasco) que prevea su derogación, no conlleva necesariamente que dicho proyecto vaya a ser aprobado. Si se diera tal circunstancia, se adaptarían las previsiones del anteproyecto objeto de esta memoria en función de lo que establezca la nueva normativa.
- La OCE propone mantener la redacción actual de la Ley 4/2005 por lo que respecta a incluir cláusulas de igualdad en las subvenciones y que se llevó a cabo el desarrollo normativo previsto para dar “directrices claras sobre en qué supuestos y cómo pueden o deben incorporarse a las normas sectoriales subvencionales”. Sin perjuicio de dicho desarrollo normativo, se considera que es conveniente, como se ha hecho en otros instrumentos administrativos, que la ley plantee avances también en este ámbito que, además, son acordes a la realidad actual de nuestra administración en la que ya se están incorporando, en buena medida, cláusulas de igualdad en las bases y normas subvencionales. Se han introducido cambios en el artículo que regula específicamente esta cuestión a los efectos de tratar de solventar las dudas de legalidad planteadas por la OCE.
- No se ha atendido la sugerencia de la COJUE de elevar a rango de ley la regulación de un órgano consultivo o de participación en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres. El motivo es que no existe un consenso mínimo sobre qué tipo de mecanismo

de participación es el más adecuado y, por ello, se ha optado por una redacción genérica de esta cuestión en el artículo 24.5 que no limite las posibilidades en el futuro de regular una fórmula de participación sobre la base de un acuerdo o consenso mínimo entre la Administración y las organizaciones sociales.

- No se ha atendido a la recomendación de la OCE y de la COJUE de limitar la prohibición de recibir subvenciones a los casos en los que exista una sanción penal o administrativa por incurrir en discriminación por razón de sexo o por incurrir en las infracciones previstas en la legislación sobre igualdad. Todo ello, en la medida que la COJUE no se ha manifestado radicalmente en contra de mantener la redacción propuesta y propone, en caso de que se mantenga, que se modifique a través de una disposición final el artículo 50.5 de la Ley de Principios ordenadores de la hacienda de Euskadi, que es lo que se ha hecho en la versión final del anteproyecto.
- No se ha atendido la sugerencia de la COJUE de dedicar un artículo específico a la discriminación retributiva para no alterar la numeración preestablecida y evitar incluir un artículo “bis” en el texto.
- No se ha atendido la sugerencia de la COJUE de evitar en la exposición de motivos y en los artículos 50.4 y 57.2 la expresión “mujeres, adolescente y niñas que sufren en primera persona la violencia”, porque se considera importante hacer visible a nivel legal la distinción entre ellas y las que se encuentran expuestas a un entorno en que se ejerce violencia ya que, aunque ambas son víctimas, se considera importante que en la ley se haga visible y se conciencie a la sociedad y a los sectores profesionales implicados que las segundas también lo son y que pueden tener unas necesidades diferentes.
- La OCE en su diligencia de 27 de enero de 2020 plantea reparos porque se crea un Observatorio Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres, sin que las instancias a quien corresponde pronunciarse, en caso de creación de órganos y de nuevas plazas, se hayan pronunciado. A este respecto, cabe señalar que no se han pronunciado, en la medida que la modificación ha sido planteada como consecuencia del informe de la COJUE. Además, ha de tenerse en cuenta que lo que se plantea más que crear un nuevo observatorio es en la práctica ampliar el ámbito y las funciones del Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres que ha estado inoperativo, en buena medida, por falta de recursos; observatorio que el anteproyecto de ley plantea derogar. En cualquier caso, las referidas instancias podrán mostrar su parecer cuando se proceda a regular el órgano y cuando, en su caso, se plantee el correspondiente diagnóstico de necesidades de personal.
- En la misma diligencia, la OCE plantea que si introducen modificaciones en la LPOHGPV debe señalarse expresamente en la nueva regulación que ello tendrá lugar una vez que el Gobierno Vasco apruebe las normas o directrices previstas en la disposición adicional quinta del anteproyecto. Se considera que introducir tal mención supondría condicionar la introducción de cláusulas de igualdad a la aprobación de dichas normas y directrices y ello afectaría negativamente al hecho de que en la actualidad ya se vienen incorporando cláusulas de igualdad de forma bastante generalizada en las bases de las subvenciones reguladas por la Administración Públicas de CAE. Para mantener una mayor coherencia con la disposición final cuarta, se plantea eliminar los artículos determinados de los sustantivos “normas”, “directrices” y “pautas”, de modo que de la lectura de dicha disposición no se desprenda que la aprobación de las mismas condiciona la inclusión de cláusulas de igualdad en las subvenciones públicas.

4. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LA DISPOSICIÓN DE CARÁCTER GENERAL

En contenido de los cambios que la presente disposición general plantea a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres tienen que ver básicamente con los retos planteados por los instrumentos jurídicos mencionados en el apartado 1.1 de esta memoria y con los desafíos identificados en las evaluaciones realizadas durante los últimos años por Emakunde, en particular, las evaluaciones quinquenales de la propia ley, en el proceso de trabajo llevado a cabo por las instituciones públicas vascas en el marco del Programa Conjunto Global de las Naciones Unidas sobre servicios esenciales para mujeres y niñas víctimas de la violencia y en el proceso participativo previo realizado de cara a la elaboración de este anteproyecto de ley.

El primer y más fundamental desafío es garantizar una visión compartida sobre la ubicación de la violencia contra las mujeres dentro del problema sistémico y universal de la desigualdad de mujeres y hombres. Precisamente, el Convenio de Estambul insta a legislar reafirmando el vínculo existente entre la discriminación por motivos de género y la violencia contra las mujeres y obliga a los Estados a aplicar de manera efectiva políticas para la igualdad de mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres como vía para erradicar la violencia que éstas sufren por razón de género. Reforzar este vínculo ha sido la razón fundamental por la que la fórmula de cambio legislativo por la que se ha apostado no haya sido una ley diferenciada y específica en materia de violencia contra las mujeres, sino la modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobada en 2005 por el Parlamento Vasco que ya regulaba esta cuestión, junto con el resto de las manifestaciones de la desigualdad. El planteamiento que entonces se hizo fue que la ley más integral contra la violencia hacia las mujeres es una ley de igualdad que aborde de forma global las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo en todos los ámbitos donde éstas se generan o manifiestan. Este planteamiento tiene hoy plena vigencia y cobra todo el sentido respetar la trayectoria y el enfoque desarrollado en todos estos años en las políticas de igualdad de este país que lo han distinguido y lo han hecho merecedor de consideración y reconocimiento más allá de sus fronteras.

Siendo coherentes con dicho planteamiento, esta ley incide en la mejora y en la garantía de la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres y, entre otros aspectos, plantea como novedad incluir menciones expresas en sus principios generales al empoderamiento de las mujeres y a su participación en las políticas públicas, a la consideración de la interseccionalidad en dichas políticas, así como a la necesidad de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas. La ley prevé también el refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad, que dote de mayor reconocimiento a los organismos y servicios para la igualdad, de modo que ejerzan un verdadero liderazgo como impulsores de las políticas de igualdad y también en la actuación en materia de violencia machista contra las mujeres, y no solo en las tareas de prevención, donde hasta ahora están desarrollando una importante labor, sino también en la delimitación de criterios para la atención reparadora de las víctimas sobrevivientes. Todo ello, con el fin de que se garantice un enfoque de género y de derechos humanos en el trabajo a favor de la igualdad y en todos los ámbitos de intervención frente a la violencia machista contra las mujeres.

Junto al refuerzo de las estructuras especializadas para la igualdad ya existentes, la ley establece medidas para facilitar la implantación generalizada en todo el sector público institucional vasco de elementos clave para el avance de las políticas de igualdad como son los planes, los servicios especializados, la formación, el fomento de una representación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones o las medidas para promover la igualdad en la normativa, en las subvenciones públicas y en la contratación pública, aprovechando la nuevas posibilidades que la normativa del Estado brinda para la inclusión de cláusulas para la igualdad.

Además, la ley incorpora los estándares de calidad de las políticas de igualdad consensuados por las administraciones públicas vascas en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y que se plasman en el acuerdo adoptado al respecto en su sesión de 12 de diciembre de 2018. Los referidos estándares de calidad están relacionados fundamentalmente con aspectos recogidos en el Título I y Título II de la ley. No obstante, también se ha reforzado la ley con relación a las medidas previstas en los ámbitos de intervención previstos en su Título III y, en particular, por lo que respecta a la cultura y los medios de comunicación, a la educación, a otros derechos sociales básicos y al trabajo, donde cabe destacar las medidas previstas para combatir la desigualdad retributiva, en consonancia con las últimas modificaciones de la normativa estatal sobre la materia. Asimismo, se ha realizado un planteamiento más amplio del tema de trabajo doméstico y del cuidado con relación a la necesidad promover un cambio del modelo económico para situar el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro, incluyendo y desarrollando conceptos como la corresponsabilidad social y la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

Otro desafío importante es garantizar la formación de todo el personal implicado. El éxito de todo proyecto depende de las personas que están detrás del mismo, por ello, la clave del proyecto de un país para la consecución de la igualdad y la superación de la violencia machista reside en contar con profesionales con la capacitación y preparación adecuada. Así, esta ley prevé la formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad para todo el personal de los poderes públicos vascos y, en particular, para el personal implicado en la respuesta frente a la violencia machista contra mujeres, una formación inicial y continua obligatoria.

Otra necesidad detectada es la de garantizar una visión compartida entre todas y todos los profesionales implicados. Además de la formación que cada sistema debe proveer a sus profesionales, la ley plantea garantizar la existencia de instrumentos formativos y espacios de intercambio para profesionales de los diferentes sectores a fin de favorecer un aprendizaje común y una visión compartida en la intervención contra la violencia hacia las mujeres.

También es ampliamente compartida la idea superar la centralidad de la denuncia y de la visión policial-judicial. Sin menoscabo de la importancia que los sistemas policial y judicial tienen en la intervención contra la violencia contra las mujeres y en la protección de sus víctimas, y consciente de las limitaciones competenciales para legislar en la materia, la ley prevé situar en el centro de todas las medidas los derechos de las víctimas y supervivientes y su empoderamiento, con independencia de su grado de implicación o colaboración con el procedimiento judicial.

Otro aspecto clave es integrar un enfoque interseccional, como ya se ha señalado, la nueva norma recoge la interseccionalidad en sus principios generales como enfoque inspirador de toda la intervención pública en materia de igualdad de mujeres y hombres y establece la necesidad de adaptar la respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres para asegurar el derecho que toda víctima tiene a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad, independientemente de su situación personal, social y administrativa y, en particular, el de aquellas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad.

Se considera necesario, asimismo, aumentar la investigación y mejorar el registro y la difusión de datos. Más allá del trabajo realizado hasta la fecha en dicho ámbito, la ley establece la necesidad de impulsar la implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, en coordinación con los sistemas que existan en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial y social. Asimismo, obliga a realizar encuestas de prospección de toda la población y evaluaciones periódicas que permitan conocer la magnitud del problema y la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos existentes, todo ello desde una perspectiva de mejora continua y de rendición de cuentas.

Otro desafío es el profundizar en la sensibilización ciudadana. Por ello, la ley establece la necesidad de garantizar la existencia y permanencia en el tiempo de campañas y programas institucionales de concienciación social dirigidas a toda la sociedad, en particular a hombres y niños, así como campañas informativas y programas de empoderamiento de las mujeres.

La prevención es otro elemento clave. Partiendo de la premisa de que la violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más visibles y dañinas de la desigualdad entre mujeres y hombres, para su prevención y como ya se ha señalado, la ley plantea reforzar en su conjunto las medidas para la igualdad y para el empoderamiento de las mujeres previstas en la normativa vigente y, en particular, las referidas al ámbito de la cultura, la educación y las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Otro desafío a afrontar es el de la mejora de los sistemas de detección temprana. Sin perjuicio de los ya existentes, la ley determina la necesidad de asegurar la existencia de protocolos de detección actualizados para las y los profesionales del ámbito educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social, de modo que actúen de forma proactiva y coordinada para detectar de casos de violencia contra las mujeres y encauzarlos adecuadamente.

Es fundamental también dotar de mayor protección a las niñas, niños y adolescentes. Para ello, la ley, por un lado, recoge expresamente como principio rector la defensa del interés de las niñas, niños y adolescentes. Por otro lado, además de a las mujeres, adolescentes y niñas que sufren en primera persona las conductas violentas por motivos de género, la ley considera expresamente como víctimas y supervivientes de la violencia machista contra las mujeres, a las niñas, niños y adolescentes y otras personas dependientes que convivan en un entorno en el que se ejerza dicha violencia y que por su situación de vulnerabilidad se vean directamente afectadas por aquélla. En consecuencia, establece el deber de las administraciones públicas vascas de garantizar la existencia de servicios de atención adaptados a dichas víctimas.

Otro reto a abordar es la ampliación del sistema de atención a las víctimas de todas las formas de violencia machista contra las mujeres. Más allá de las víctimas de la violencia en el ámbito doméstico y de la violencia sexual, la ley regula y amplía el sistema de atención a las víctimas del resto de las manifestaciones de la referida violencia.

También es una necesidad reconocer y garantizar el derecho a la reparación de las víctimas. La ley plantea medidas para garantizar dicho derecho reconocido en los tratados internacionales, que incluyen una indemnización proporcionada, el reconocimiento de la verdad, la garantía de no repetición de los hechos violentos y una completa recuperación a través de los correspondientes recursos públicos de atención.

El último reto identificado es el de mejorar los sistemas de coordinación. A tal fin, entre otras medidas, la ley prevé la gestión integrada de expedientes, la actualización de los acuerdos interinstitucionales y los protocolos de coordinación existentes y la adopción de nuevos acuerdos y protocolos en los ámbitos en los que no existan.

5. INCIDENCIA NORMATIVA

En cuanto a la repercusión en el ordenamiento jurídico que esta norma puede ocasionar, se prevé la modificación de las siguientes normas:

- Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Ley 13/1988, de 28 de octubre, de consejos escolares de Euskadi.
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
- Ley 4/1986, de 23 de abril, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi.
- Ley 14/1998, de 11 de junio, del Deporte del País Vasco.
- Decreto 214/2006, de 31 de octubre, de estructura orgánica y funcional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.
- Decreto 116/2016, de 27 de julio, sobre el régimen de la contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En Vitoria-Gasteiz, a 27 de enero de 2020

Izaskun Landaia Larizgoitia
Directora

http://www.tramita.ejgv.euskalsarea.eus/y52bActuacionesWar/exptramitagune/maint%3bJSESSIONID_Y528=P35FV1ZhWvZBfGMi12OCgplxt... Buscar...

Jakina - Tus aplicaciones Gestión del Consejo de Gobierno Itrekia Eusko Jauriaritza - Gobier... Tramitagune Consejo de Gobierno

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

correo carmen cortes lara...

Ver firmantes Cerrar ✕

Nombre	Departamento	Cargo	Fecha
MIREN IZASKUN LANDAIDA LARIZGOITIA	EMAKUNDE - INST.VASCO DE LA MUJER	DIRECTOR/A GENERAL (NIVEL...	27/01/2020

[Primera página](#) [Anterior](#) Página de 1 [Siguiente](#) [Última página](#) ▼ Mostrando 1-1 de 1

195% 10:48 28/01/2020

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO LEGEAREN BIGARREN ALDAKETARI BURUZKO LEGE-AURREPROIEKTUAREN MEMORIA LABURRA

1. AURREKARIAK AZALTZEA ETA ARAUGINTZA-EKIMENA JUSTIFIKATZEA

1.1. Euskal Autonomia Erkidegoko erregulazioa.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1 artikuluan, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamena eginda, berdintasunerako eskubidea eta sexuagatiko diskriminaziorik eza aldarrikatzen da.

Horrez gainera, Estatutuaren 9.2.d artikuluan adierazten denez, botere publikoek pertsonen eta horien taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetakoa eta eraginkorra izan dadin.

Era berean, Euskadiko Autonomia Estatutuaren 10.39 artikulua xedatzen du Autonomia Erkidegoaren eskumen eskusiboa dela «emakume-kondizioa».

Eusko Legebiltzarrak, otsailaren 5eko 2/1988 Legea onartuta (Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen sorrerari buruzkoa), eta lege horren zioen adierazpenean jasotzen den eran, lehen mailako gaitzat hartu zuen bi hauek sustatzeko beharrezko neurriak hartzea: emakumeekiko diskriminazio era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure erkidegoko alor guztietan esku hartu ahal izatea. Halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratua sustatzeko lana ere.

Geroago, Eusko Legebiltzarrak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, onartu zuen. Lege hori mugarria izan zen Euskal Autonomia Erkidegoaren berdintasun-politiken historian, hari esker esparru juridiko sendoa ezarri eta garatu ahal izan baitzen, politika horiei indar lotesle eta garrantzi politiko handiagoa eta bitarteko eta baliabide gehiago eman zizkiena. Hala, aurrerapauso garrantzitsuak ekarri zituen bizitzako hainbat arlotan gizonen eta emakumeen arteko berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko bidean.

Hori gorabehera, ez legea ez hainbat sektorek garatutako lana ez dira nahikoa izan gure herrialdean munduan zabalduen dagoen giza eskubideen urraketa ezabatzeko; hots, emakumeen kontrako diskriminazioa, haren adierazpenik larriena den emakumeen kontrako indarkeria barne. Estatistikek eta errealitateak berak erakusten dute sexuagatiko berdintasun-eza presente dagoela oraindik ere bizitzaren alor guztietan, eta, Europar Batasuneko Berdintasun Indizearen arabera, Euskal Autonomia Erkidegoak benetako berdintasuna lortzeko bidearen erdia baino gutxiago egin du. Hau da, asko dago egiteko eta herritarrek gero eta gehiago eskatzen dute, eta horren adierazgarri dira, erakundeei eta gizarteari berdintasunaren aldeko eta emakumeek jasaten duten indarkeriaren aurkako konpromiso handiagoa eskatze aldera, azkenaldian feminismoak sustatutako mobilizazio jendetsuak.

Legea aldatuta, hain zuzen ere, berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren kontrako politika eta itun handi bat lortu nahi dira, hura indartzeko eta araudiaren eta gizartearen testuinguru berriaren ondoriozko behar berrietara egokitzeko.



Testuinguru honetan, nabarmentzekoa da Europako Kontseiluak onartu zuen emakumeen aurkako indarkeria eta etxeko indarkeria prebenitzeko eta haren kontra borrokatzeko hitzarmena (Istanbulgo Hitzarmena delakoa). Espainiako estatuan 2014an jarri zen indarrean, eta barneko ordenamendu juridikoak egokitzeke betebeharra txertatzen du, hitzarmena osotasunean aplikatzen dela bermatzeko.

Estatuan, 2017an sinatutako Genero Indarkeriaren kontrako Estatu Ituna da beste mugarri bat. Erakundeek emakumeen kontrako indarkeriari ematen dioten erantzuna hobetzeko konpromisoak eta neurri zehatzak jasotzen ditu.

Uztailaren 22ko 8/2015 Lege Organikoak eta uztailaren 28ko 26/2015 Legeak aldaketa garrantzitsuak egin zizkieten haurrak eta nerabeak babesteko sistemari, eta kontuan hartu dira oraingo lege-aldaketa hau egiterakoan.

6/2019 Errege Lege-Dekretuak ere aldaketa esanguratsuak egin ditu emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko Estatuko araudian. Aldaketa horiek kontuan hartu behar dira EAEko araudian, Estatuko eta autonomia-erkidegoko ordenamendu juridikoen arteko koherentziari eusteko eta horien ondorio positiboak indartzeko.

Bide beretik, autonomia-erkidegoaren araudia egokitu behar da irizpide sozialak (eta horien barruan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzkoak) barne hartzeko zeharkako premia dela kausa. Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB Zuzentarauen transposizioa egiteko den 9/2017 Legeak, azaroaren 8koak, Sektore Publikoko Kontratuenak, ezartzen du behar hori.

Funtsean, azaldutako arrazoi horiengatik guztiengatik planteatzen da indarrean dagoen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea, otsailaren 18koa, aldatzea.

1.2. Estatuko ordenamendu juridikoetako erregulazioa.

Espainiako Konstituzioko 14. artikuluan hau xedatzen da: «Espainiarrak legearen arabera berdinak dira, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsonal zein sozialak aintzat hartuta».

Era berean, 9.2 artikulua hau xedatzen du: «Botere publikoei dagokie inguruabar zehatzak sustatzea, gizabanakoaren eta berak osatzen dituen taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eraginkorrak izan daitezen; oztopoak kentzea, horiek haien osotasuna eragotzi edo zailtzen badute; eta herritar guztien parte-hartzea erraztea, bai bizitza politikoan, baita ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzan ere».

Bestalde, Gorte Nagusiek onartu zuten 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriari buruzkoa. Lege horren azken aldaketa martxoaren 1eko 6/2019 Errege Dekretuak ezarri zuen.

2. IZAERA OROKORREKO XEDAPEN-PROIEKTUAREN IZAPIDEAK

Aurreproiektua izapidetzeko lehenengo urratsa 16/2018 Dekretua onartzea izan zen, urriaren 19koa, Lehendakariarena, emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko lege-aurreproiektua prestatzeko prozedurari ekitea agintzen duena.

Dena den, 2017 eta 2018 urteetan aurretiko partaidetza-prozesu bat garatu zen, eta besteak beste, ekintza hauek abiarazi ziren: lurraldeko hiru lan-mintegi, ekarpenak jasotzeko web aplikazio bat, etxeko tratatu txarren eta sexu-indarkeriaren biktima izan diren emakumeentzako arreta hobetzeko Erakunde Arteko II. Hitzarmeneko Erakunde Arteko Talde Teknikoaren bilera bat eta beste bat berdintasunaren eta feminismoaren alorreko adituen talde batekin. Prozesu hori funtsezkoa izan zen erronkak eta hobekuntza-esparruak identifikatzeko, bai eta horiei ekiteko lege-formula egokiena zein zen argitzeko ere. Arautu nahi den gai hori gaur egun indarrean den Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen barnean uztea erabaki zen, emakumeen aurkako indarkeriaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunik ezaren arteko lotura bereizezina delako. Horrela, ez da autonomia-erkidego honetako ibilbide historikoa eten eta, oraingoan ere, emakumeen aurkako indarkeriarekin lotutako gaiak Berdintasunerako lege-markoaren barnean arautu dira. Erabaki horren isla izan zen 7/2019 Dekretua, martxoaren 7koa, Lehendakariarena, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egiteko Legearen aurreproiektua aurrez onartzen duena. Gainera, aipatutako legearen III. Tituluaren VII. Kapitulua (Emakumeen aurkako indarkeria) aldatzeko erabakiak aukera ematen du araudia aldatze aldera beste proposamen batzuk egiteko; izan ere, aldaketak egiteko premia dago, legeak 14 urte baitarama indarrean.

Ondorengo izapideak egin dira aipatutako 7/2019 Dekretuaren bidez onartutako lehenengo zirriborroan:

- Abenduaren 22ko 8/2003 Legeko (Xedapen Orokorrak Egiteko Prozedurarena) 9. artikuluan xedatutakoa oinarri hartuta, Eusko Jaurlaritzeko Sail guztiei, 3 Foru Aldundiei eta EUDELi bidali zitzaien informazioa eta guztiei kontsulta egin zitzaien, Tramitaguneren bidez testua igorrita. Halaber, Gobernuaren eragile juridikoei ere ezagutarazi zitzaien, prozedura hasteko Dekretua LEGESAREA lankidetzaz-esparruan txertatuta.
- 8/2003 Legeak 8. artikuluan xedatzen duenez, lege-aurreproiektua jendaurrean jarri zen, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkariaren 49. zenbakian, 2019ko martxoaren 11koan, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariaren 2019ko martxoaren 7ko ebazpena argitaratuta.

Lehen zirriborroari buruz jasotako ekarpenak aztertu ostean, bigarren zirriborroa idatzi da eta, ekarpen gehiago egiteko, pertsona eta erakunde hauei bidali zaie:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Arteko Batzordeari eta horren Erakunde Arteko Lantalde Teknikoari. Batzordeko eta haren Talde Teknikoko pertsonei, 2019ko ekainaren 24an, idatzizko ekarpenak jasotze aldera.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordeari eta haren Sailarteko Lantalde Teknikoari. Testua helarazteaz gain, gaia Batzordearen 2019ko uztailaren

10eko saioan eta Sailarteko Talde Teknikoaren 3 bileratan (2019ko martxoaren 25ekoa, apirilaren 12koa eta maiatzaren 7koa) jorratu zen.

- Etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeei harrera hobea egiteko Erakunde Arteko II. Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeari eta haren Erakunde Arteko Talde Teknikoari. Testua helarazteaz gain, Batzordearen 2019ko uztailaren 5eko saioan eta Erakunde Arteko Talde Teknikoaren 2 lan-bileratan (2019ko maiatzaren 28koa eta ekainaren 25ekoa) jorratu zen gaia.

Bestalde, aipatutako bigarren zirriborroa ekainaren 25ean hauei guztiei helarazi zitzaizkien haren berri izan zezaten:

- Kultura Sailari, txostena egin dezan xedapen orokorrek euskararen erabileraren normalizazioan duten eraginari buruz eta hizkuntza-esparruan indarrean dagoen araudiarekiko egokitasun-mailari buruz. Txosten hori 2019ko uztailaren 22an jaso zen.
- Herritarrak Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzari. Txosten hori 2019ko uztailaren 2an jaso zen.
- Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari. Txosten hori 2019ko azaroaren 26an jaso zen.

Bigarren zirriborroari eginiko ekarpenak txertatuta, testua kontsulta-erakunde eta -organo eskudunei igorri zaie uztailaren 24an, txosten eta irizpen hauek jasotzeko:

1. EAEko Administrazio Kontratazioko Aholku Batzordearen txostena, 2019ko abuztuaren 14koa.
2. Euskadiko Eskola Batzordearen txostena, 2019ko urriaren 3koa.
3. Euskadiko Kooperatiben Batzorde Nagusiaren txostena, 2019ko irailaren 9koa. Aldeko txostenak bidali dira eta ez dira aldaketak proposatu.
4. Euskadiko Ekonomia eta Gizarte-Arazoetarako Batzordearen irizpena, 2019ko urriaren 4koa.
5. Lan Harremanen Kontseiluaren txostena, 2019ko urriaren 7koa.
6. Euskadiko Tokiko Gobernuen Batzordearen txostena, 2019ko azaroaren 7koa.

Arrazoi hauek direla eta, ez zaie aurreproiektua helarazi administrazioen arteko lankidetzaren eta koordinazio-organoei eta gizarte-zerbitzuen alorreko organo aholku-emaleei eta partaidetzaren organoei. Batetik, gizarte-zerbitzuen eskuduntza duen Eusko Jaurlaritzaren sailari ez zitzaion beharrezkoa iruditu, testuak ez baitu Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren araudian aldaketarik eragingo. Bestetik, euskal administrazio publikoaren hiru mailatan gizarte-zerbitzuen eskuduntza duten organoei kontsulta egin zaie eta haien iritzia jaso dira, bai teknikoak bai politikoak, testua egiteko prozesuan, bereziki, espedientean jasotako txostenen bidez eta etxeko tratatu txarrak eta sexu-indarkeria jasaten dituzten emakumeentzako arreta hobetzeko Erakunde Arteko II. Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeak eta bere Erakunde Arteko Talde Teknikoak horretarako egindako saioen bidez.

2019ko azaroaren 18an, Euskadiko Tokiko Gobernuen Batzordearen eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen bitarteko batzordearen bilera egin zen, apirilaren 7ko 2/2016 Legearen (Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa) 90.3. artikuluan agindutakoa betetze aldera.



Lege-aurreproiektuaren hirugarren zirriborria egin zen, ekarpen hauek jasotzeko: organo aholku-emaileen txostenetakoak eta emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako Europako Kontseiluko aditu-taldearen (GREVIO) gomendioetakoak. Hirugarren zirriborria Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren Zuzendaritzari helarazi zitzaion 2019ko azaroaren 22an, eta hark kontrol ekonomikoko nahitaezko arau-txostena bidali zuen 2019ko abenduaren 20an. Horrez gain, aipatutako Bulegoak eskatuta, Aurrekontu Zuzendaritzak bere nahitaezko txostena atera zuen 2019ko abenduaren 10ean.

Aipatutako Bulegoaren oharrak testuan txertatu ondoren, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoaren (EABK) Irizpena jaso zuen testuak. Irizpen hori 2020ko urtarrilaren 10ean ziurtatu zuen Batzorde horrek.

Gero, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko Zuzendaritza Kontseiluak onartu beharko du azken testua, 2020ko urtarrilaren 23an.

2020ko urtarrilaren 27an, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak aurreproiektuari buruz egin duen eginbidea jaso genuen.

Bukatzeko, Gobernu Kontseiluak onartu behar du lege-aurreproiektua, Eusko Legebiltzarrera lege-proiektu gisa bidali aurretik.

Ez dago Europar Batasunaren aurrean inolako izapiderik egin beharrik.

Emakunde-Emakumeen Euskal Erakundearen baitan egiten ari diren izapideetan, txosten hauek egin dira: aurreproiektuaren memoria ekonomikoa, genero-inpaktuari buruzko txostena, berdintasunari dagokionez oro har inpaktu positiboa aurreikusten duena, eta enpresa-inpaktuari buruzko txostena, ez duena inpakturik aurreikusten enpresak eratzeko, abian jartzeko eta aritzeko orduan, jarduera ekintzaileari kostuak handituko dizkion administrazio-kargei dagokienez.

Bi bertsio linguistiko ofizialen artean koexistitu behar duen baliokidetasun juridikoaren printzipioa betetzeko helburuarekin, Itzultzaile Zerbitzu Ofizialaren (IZO) itzulpena erabili da, azaroaren 24ko 10/1982 Legeak, euskararen erabilera normalizatzeko oinarrikoak, 8.1. artikuluan xedatzen duena betetzeko.

3. JASOTAKO OHARREN, EGINDAKO ALDAKETEN ETA ONARTU EZ DIREN ALEGAZIOEN JUSTIFIKAZIOEN LABURPENA

Azpiparratu behar da lege-aurreproiektua egiteko, parte-hartze prozesu bat egin dela, Emakundek sustatua eta gidatua. Partaidetza-prozesu horretan, generoan eta berdintasunean adituak diren pertsonak parte hartu dute, hala nola emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioan eta arretan eskumena duten erakunde publikoek, elkarte feministek, emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioan, detekzioan eta arretan esku hartzen duten profesionalek, eragile sozialek eta indarkeriaren biktimekin diharduten entitate eta elkarteek. Zuzeneko kanalak ezarri dira herritarrek beren ekarpenak egiteko; saio irekiak egin dira herritarrekin hiru lurraldeetan; dozena erditik gora aurkezpen espezifiko egin dira batzorde, talde eta kolektibo inplikatuetan; hiru bilera deitu dira, bat lurralde historiko bakoitzean, mugimendu

feministarentzat, eta laguntza teknikoa eman zaie Emakundeko Kontsulta Batzordeko emakume elkarteei eta indarkeria pairatu eta bizirik atera diren emakume biktimen elkarteei, ekarpenak egitea errazteko. Azpimarratzekoa da, bestalde, prozesua malgua izan dela epeei dagokienez, eta ez dela ekarpenik baloratu gabe utzi aurreikusitako epeetan egin ez delako.

Zehazki, kontsulta publikoaren fasean, 400 ekarpen baino gehiago jaso dira, 8 pertsona indibidualek eta jarraian zehaztuko diren erakundeek, kolektiboek eta taldeek, Eusko Jaurlaritzako sailek eta bestelako administrazio publikoek eginak:

1. HAUTUZKO AMA EZKONGABEEN ERAKUNDEA (MSPE EUSKADI)
2. INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN ETA BIZIRIK ATERA DIREN EMAKUMEEN ELKARTEAK
3. BERDINSAREA
4. CCOO (Elkarriketa Sozialaren Mahaiaren Genero Taldeko kidea)
5. UGT (Elkarriketa Sozialaren Mahaiaren Genero Taldeko kidea)
6. EMAKUNDEREN AHOLKU BATZORDEA (ARABAKO, BIZKAIKO ETA GIPUZKOAKO AZPIBATZORDEAK)
7. CONFEBASK. (Elkarriketa Sozialaren Mahaiaren Genero Taldeko kidea)
8. ELKARTEAN
9. EONCULT
10. EUSKAL-GORRAK
11. EUSKALIT
12. FEVAS PLENA INCLUSIÓN EUSKADI (FEVAS)
13. GARAIPEN ELKARTEA
14. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO SAILARTEKO BATZORDEARI LAGUNTZEKO SAILARTEKO TALDE TEKNIKOA.
15. ETXEAN TRATU TXARRAK ETA SEXU-INDARKERIA JASATEN DITUZTEN EMAKUMEENTZAKO ARRETA HOBETZEKO ERAKUNDEARTEKO II. AKORDIOAREN JARRAIPEN BATZORDEARI LAGUNTZEKO ERAKUNDEARTEKO TALDE TEKNIKOA.
16. FEMINISMOAREN ETA EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ALORREKO ADITU-TALDEA
17. ICAGI
18. INFOPOLIS-GENERO DIMENTSIOA
19. EHU-REN MASTERRA
20. PLAZANDREOK
21. OBLATAS PROGRAMA LEIHO ZABALIK BILBO GIZARTERAKO ELKARTEA.
22. PROSPEKTIKER
23. SATSE
24. EUDEL.
25. OGASUN ETA EKONOMIA SAILA.
26. ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA
27. HEZKUNTZA SAILA
28. SEGURTASUN SAILA
29. EKONOMIAREN GARAPEN ETA AZPIEGITURA SAILA
30. OSASUN SAILA
31. ARABAKO FORU ALDUNDIA
32. BIZKAIKO FORU ALDUNDIA
33. GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA

34. GORBEIALDEKO KUADRILLA

Egindako ekarpenak asko izan dira, eta askotarikoak, edukiari eta formari dagokienez. Batzuk orokorrak dira, eta zerikusia dute genero-ikuspegia botere eta administrazio publikoen jarduketan txertatzeko neurri, printzipio, eskumen eta esparru kontzeptualarekin, eta beste batzuk zehatzagoak dira, eta hainbat eremu sektorial hartzen dituzte (besteak beste, lanekoa edo hezkuntzakoa), baina gehienak emakumeen aurkako indarkeriaren eremukoak izan dira.

Hauek dira II. zirriborroan I. zirriborroari egindako aldaketa nagusiak:

- Arauaren titulutik kendu egin da «emakumeen aurkako indarkeria ezabatzeari» buruzko aipamena.
- Fundazio eta partzuergo publikoetara hedatu dira partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresen betekizunak.
- Ezabatu dira foru-administrazioen edo tokiko erakundeen auto-antolakuntzarako eskumenak urratu zitzaizketen aurreikuspenak; adibidez, berdintasuneko unitate administratiboak izateko betekizuna edo berdintasunaren aldeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren aurkako euskal udalerrien sare baten existentzia bermatzeko betekizuna.
- Zenbait artikuluko zuzendu dira, Estatuko kontratazio publikoari buruzko araudiari aurka ez egiteko, kontratatze debekuari eta enpresen berdintasun planen erregistroari dagokienez.
- Aipamen eta aurreikuspen gehiago txertatu dira egoera ahulagoan dauden emakumeen eskubideak bermatze aldera; adibidez, desgaitasuna duten emakumeenak edo familia gurasobakarra kargura duten emakumeenak.
- Etxeko lanari eta zainketari buruzko planteamendu zabalagoa egin da. Planteamendu horrek eredu ekonomikoaren aldaketa sustatu beharra jasotzen du, bizitzaren zainketa eta iraunkortasuna erdigunean jartze aldera. Erantzunkidetasun soziala eta bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiaren kontziliazio erantzunkidea barne hartu eta garatu behar dira.
- Hainbat alorri buruzko aurreikuspenak zabaldu eta hobetu dira; kulturari, hezkuntzari eta osasunari (laneko osasunari buruzko aipamen espezifikoarekin) buruzkoak, bai eta ingurumenari, lurralde-antolakuntzari, etxebizitzari, garraioari eta landa-eremuari buruzkoak ere.
- Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko xedapenak zabaldu eta hobetu dira eta kasu batzuetan, baliabideak eta zerbitzuak emateko administrazio eskuduna zehaztu da.

Lege-aurreproiektuaren hirugarren zirriborro bat egin zen, eta han jaso ziren erakundeen eta organo aholku-emaeleen txostenetako eta GREVIOrekin egindako lan-saioaren txosteneko ekarpenak. Hauek dira III. zirriborroan II. zirriborroari egindako aldaketa nagusiak:

- Printzipio orokorretan berrikuntzari eta nazioartekotzeari aipamena egin zaio eta ahalduz kontzeptua definitu da.
- Testu osoan, “kontziliazio erantzunkiderako zerbitzu soziokomunitarioak” kontzeptuaren ordez, “kontziliazio erantzunkiderako zerbitzuak” kontzeptu zabalagoa erabili da eta “ardura politikoa duten pertsonak” ordez “kargu publikodunak”.

- Ezabatu egin da berdintasun-egiturek “erabaki politikoetan eragina edukitzeko moduko” maila organikoa edo funtzionala eduki behar dutela dioen aipamena, euskal administrazio publikoen auto-antolakuntza eskumena ez oztopatzeke.
- Berariaz aipatzen da xedapen orokorren izaera juridikoa duten lurralde- eta hirigintza-planen genero-inpaktuaren alde aurreko ebaluazioa egin behar zaiela, eta berdintasuna sustatzeko neurriak sartu behar direla, araudiak zehazten dituen terminoak oinarri hartuta.
- Kontratazio publikoari dagokionez, batetik, berariaz aipatzen da berdintasunerako klausulak txertatzeko, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunak eta kontratuaren objektuak zerikusia izan behar dutela, eta bestetik, argitzen da emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko prebentzio-neurrien barruan, kontratatzeke debekua arau-hauste oso larriengatik zehapen irmoekin lotuta dagoela.
- Zehazten da aisialdirako, astialdirako eta atsedenerako zaintzaile ez-profesionalen eskubidea modu eraginkorrean gauzatu behar dela, Autonomiarako eta Mendekotasunari Arreta Emateko Sistemaren eta Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren markoan.
- Berariaz aipatzen da enplegu-politika aktiboetan, genero-ikuspegia eta genero-modulu espezifikoak txertatuko direla prestakuntza-programetan.
- Lan-osasunaren arloan genero-ikuspegia txertatzeko, adierazten da segurtasun- eta osasun-politikak, -estrategiak eta -programak diseinatzean, kontuan hartuko direla emakumeen behar espezifikoak, ezaugarri anatomiko, fisiologiko eta psikosozialekin zerikusia dutenak, eta gai hori behar bezala lantzeko beharrezko neurriak ezarriko direla.
- Zehazten da zaintzen hornikuntza unibertsala eta publikoa Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren bidez egingo dela.
- Xedatu da erabaki judizial bidez eta behar diren bermeekin, eten egin ahal izango direla seme-alaben zaintza eta jagoletzarako eskubidea, bai eta haien egonaldi-, harreman- eta komunikazio-araubidea ere, baldin eta gurasoa prozedura judizial batean sartuta badago etxeko indarkeriagatik edo genero-indarkeriagatik, zigor-legerian aurreikusitako edozein modalitatetan.
- Aurreikusi da Euskadiko Osasun Sistemak berrantolatuko duela ospitaleko larrialdi-zerbitzu guztietan langile espezializatuak egongo direla, bortxaketen edo beste sexu-indarkeria batzuen biktimei azterketa mediko eta forentse egokia egiteko, traumatismoarekin lotutako laguntza emateko eta dagozkien baliabideetara orientatzeko eta bideratzeko. Halaber, forentseko ospitale-zerbitzu horietara joan beharko dutela xedatu da, kontuan izan gabe biktimak delituaren egilearen aurkako legezko ekintzak abiarazteko hasierako borondatea izan duen.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistak heriotzak eragiten dituen kasuetan protokoloak aplikatuko direla jaso da, bai eta, araudiko terminoen arabera, kasu horietan, seme-alabei laguntza ekonomikoa emango zaiela ere.
- Ezabatu egin da enpresetan berdintasun-planak egiteko betekizuna betetzen ez den kasuetarako aurreikusitako zigorra, Estatuko araudian aurreikusita baitago gai hori.

Halaber, apirilaren 7ko 2/2016 Legearen (Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa) 18.3 artikuluan aurreikusitako eranskina egin da. Eranskinak helburu du udal-eskumeneko abegi-etxeak “esku-hartze sozio-hezitzaileko eta psikosozialerako eta intentsitate txikiko gizarte-laguntzarako zerbitzuez” hornitzeak zer gastu ekonomiko duen zenbatestea, 57.1d. artikulua

aurreikusitakoa oinarri hartuta. Dena den, aurreproiektuaren azken bertsioan ezabatu egin da arau hori, beraz, ez zaie eskumen berririk esleitu tokiko erakundeei eta, ondorioz, ez da birdoitze ekonomikorik behar.

Lege-aurreproiektuaren laugarren zirriborroa egin zen erakunde hauen txostenetako ekarpenak txertatuta: Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoaren Zuzendaritzarena, Arabako Foru Aldundiarena (Aldundi horren ekarpenak ez ziren aintzat hartu aurreko zirriborroen idazketan, akats baten ondorioz), Aurrekontu Zuzendaritzarena eta Kontrol Ekonomikoko Bulegoaren Zuzendaritzarena. Hauek dira IV. zirriborroan III. zirriborroari egindako aldaketa garrantzitsuenak:

- Ezabatu egin da Eusko Jaurlaritzako sailetako berdintasunerako unitate administratiiboak hornitzeko zenbat langile behar diren eta langile horiek zer kualifikazio behar duten zehazteko irizpideak araudiaren arabera xedatuko direnaren aipamena.
- Bi xedapen gehigarri erantsi dira uler ez dadin legeak zuzenean zerbitzuak sortzen dituela edo lanpostuak gehitzen dituela Administrazioan eta argitzeko lanpostuen zerrendak edo antzeko antolakuntza-tresnaren bat aldatuta hornitu behar direla langilez Autonomia Erkidegoko berdintasunerako unitate administratiiboak, eta modu berean txertatuko direla administrazio horretan emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei berariazko zerbitzuak emateko lanpostuetako prestakuntza-betekizunak.
- Azken xedapen bat erantsi dugu, aldaketa bat egiteko Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legean (2/1988 Legea, otsailaren 5koa); hots, 3. artikuluan azaldu dugunez, erakundeak, aurrerantzean, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloan ere beteko ditu funtzio batzuk, eta gaur egungo funtzioak aurreproiektuaren aurreikuspen berrietara egokituko dira. Horrez gain, 2/1988 Legeko 4. artikulua ere aldatuko da, koherentea izan dadin 4/2005 Legearen 15. artikulua ere idazketa berriarekin, azken horrek ez baitu legealdira mugatzen berdintasunerako autonomia-planaren iraupena. Gobernu Kontseiluaren esku uzten du indarrean noiz arte egongo den erabakitzea eta zer unetan aurkeztu beharko zaizkion Gobernuari plan horrekin zerikusia daukaten txostena eta memoria.
- Zehazten da xedapen orokortzat hartutako plan guztiek pasa beharko dutela genero-inpaktuaren ebaluazioa, ez soilik lurralde-planek eta hirigintza-planek.
- Ordezkaritza orekatuaren printzipioaren aplikazioarekin lotutako balizko salbuespenak zehazterakoan, “kide anitzeko administrazio-organo” kontzeptuaren ordez “kide anitzeko organoak” jarri da, horrela, salbuespen hori kide anitzeko edozein organori aplikatu ahal izango zaio.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei eta hartatik bizirik atera direnen “gizarte-arreta”rekin lotutako aurreikuspenak aldatu dira, uler ez dadin, zeharka, abenduaren 5eko 12/2008 Legean, Gizarte Zerbitzuei buruzkoan, eta urriaren 6ko 185/2015 Dekretuan, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio eta zerbitzuen zorroari buruzkoan, aurreikusitako prestazio- eta zerbitzu-zorroa aldatzen dela. Horrela, gizarte-zerbitzuen eskumena duen saileko organoei hitzarmenaren testu generikoagoa planteatzen zaie, eta horri esker, araua onartzen denean, onartuko balitz, gizarte-zerbitzuen sistemako organo instituzionalek zorroari zer neurritan eragiten dion baloratuko dute eta, kasuan-kasuan, finkatu ahal izango dute zorro horren emaila ahalik eta onena, norainokoa eta finantzaketa.

- Ezabatu egin da aurreproiektuan aurreikusitako arau-hauste larriengatik kontratatzeko debekuaren zehapena eta zehaztu da arau-hauste oso larrien kasuan, kontratatzeko debekua soilik zehapena irmoa denetan gauzatu ahal izango dela.
- Dirulaguntzei buruzko artikulua aldatu egin dugu, honela: jartzen zuen dirulaguntzak ez direla denak mota berekoak (“lehia bidezkoak, zuzenekoak eta arauzkoak”), baina aipamen hori ezabatu egin dugu; “oinarri edo arau arautzaileak” aipatu ditugu, berariaz; “dirulaguntzak emateko orduan” esapidea zuzendu egin dugu; zehaztu dugu ezen, aurkeztu diren pertsona fisikoek edo juridikoek bete beharko dituzten eskakizunen artean, jarriko ditugula berdintasunari buruzko baldintza batzuk, “baldin eta dirulaguntzaren xedea aintzat hartuta gizon-emakumeen berdintasuna garrantzitsua bada”; aurrerantzean, balorazio-irizpideen baremo osoaren % 5 berdintasuna balioesteko erabili beharrik ez da izango, baldin eta objektiboki azaltzen bada “ehuneko hori neurrigabekoa dela, dirulaguntzak gizon-emakumeen egoeran izango duen eraginaren aldean”; aipatu dugu “dirulaguntza sustatu duen administrazio-organoak adierazle batzuk jarri beharko dituela, neurtu ahal izateko zenbateraino diren betetzen eta diren eraginkorrak aurreikusitako neurriak”; eta azken xedapenetan Aurrekontu Araubideari buruz jasota zeuden okerreko aipamenak zuzendu egin ditugu, eta, haien orde, beste hau aipatu dugu: 1/1997 Legegintzako Dekretua, azaroaren 11koa, Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duena.
- Ezabatu egin da Aurrekontu Erregimenari buruzko Legea aldatzea planteatzen zuen azken xedapena, aurrekontu-jarraibideetan gogoraraztea nahi zuena “aurrekontu publikoetan genero-ikuspegia sartu beharra dagoela, bai eta sail bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzeko gutxienez zer ehuneko bideratu behar duen ere.”
- Erreparazio-eskubideari buruzko artikulua aldatu egin dugu, ez dezan inork ulertu eskubide subjektibo modura jotzen dugula eta argi uzteko ezen, beste neurri batzuen artean, planteatzen duguna dela “aurrekontu-zuzkidura bat jartzea, hartara, delituaren ebazpen judizialak kalte-ordaina agintzen duenean baina ez denean ordaintzen, erantzun ahal izateko”.
- Memoria ekonomikoa aldatu egin da argitzeko laguntza psikologiko-zerbitzua (terapia psikologikoa) Osasun Sailaren eskumena dela, “osasun” prestazioa denez, urriaren 6ko 185/2015 Dekretuko A) Eranskineko B) Epigrafearen arabera. Horiek horrela, ez da aldaketarik proposatzen eskumenetan eta, beraz, ez dago ondorioz gizarte-zerbitzuen alorreko araudian, eta ez da birdoitze ekonomikorik egin behar.

Lege-aurreproiektuaren bosgarren zirriborro bat egin zen EABJren irizpeneko ekarpenekin. Hauek dira V. zirriborroan IV. zirriborroari egindako aldaketa nagusiak:

- Zioen azalpena aldatu da argiagoa eta ordenatuagoa izan dadin, errepikapenik egon ez dadin, arauaren helburua argiago aurkezteko, “emakumeen aurkako indarkeria matxista” terminoa zergatik hautatu den azaltzeko eta lege-teknikei buruz jasotako oharra aintzat hartzeko.
- Artikuluetan kontzeptu hauek azaldu dira: “interseksionalitatea”, “ikuspegi feminista”, “kontziliazio erantzunkidea” eta “hezkidetza”. “Bizirik atera dena” kontzeptua ezabatu da artikuluetatik.

- Printzipio orokor bat erantsi da, “hizkuntza-eskubideen babesari eta euskararen erabilera sustatzeari buruzkoa”. Horrela, Hizkuntza Politika Sailburuordetzak egindako ekarpenak txertatu dira, ez baitziren aurreko zirriborroetan sartu, akats baten ondorioz.
- Legearen aplikazio-esparru subjektiboa berrikusi eta argitu da.
- Printzipio orokorretan ikusgarriago egin da 1. apartatuko “diskriminazio anizkoitza” kontzeptua, aurreko zirriborroetan ere jaso zena; 7.c apartatuan “lan-kargari” egiten zitzaion aipamena ezabatu da eta 8. apartatuan aipamen bat txertatu da garapenerako lankidetzari buruz.
- 11. artikuluko 4. paragrafoa, foru- eta toki-administrazioetan berdintasun-unitateak sortzeari eta horiek arautzeari buruzkoa, 10. artikulura mugitu da, 11. artikulua Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioan sortu eta arautu beharreko berdintasun-unitateei buruzkoak baino jaso ez ditzan.
- Estatuak enpresei berdintasun-plan bat eskatzeko darabilen kopuru-irizpidearekin bat egite aldera, erakunde autonomoetan, erakunde publikoetan, bai eta fundazioetan, partzuergoetan eta partaidetza nagusia euskal erakunde publikoen kapitala duten enpresetan ere, 25 langile edukitzea beharrean 50 langile edukitzea izango da plan bat eta berdintasunean espezializatutako egiturak edukitzera behartzeko langile-kopurua. Halaber, ezartzen da 50 langiletik gorako enpresek ezin izango dutela diru-laguntzarik jaso, ez badute egiaztatzen ezarri dituztela neurri batzuk, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta borrokatzeko, Estatuako legeriak ezarritako baldintzetan.
- Testua aldatu da foru- eta toki-administrazioen eskumenak ez urratzeko. Zehazki: 13. artikuluko sailarteko koordinazio-organoez ari garela, “arautuko dute” esamoldea kendu egin dugu, ez dezan itxura eman agintzen zaienik arau bat onartu behar dutela; kendu egin zaie orobat beren aurrekontuen % 1, gutxienez, berdintasun-politiketara bideratzeko betebeharra; “izaera estrategikoko planak” esamoldea erabili da, “plan estrategikoak” esamoldea baino neutralagoa delako, azken hori Eusko Jaurlaritzarako proposagoa baita; eta kendu egin dira orobat berdintasun-politikak bultzatu nahian 17. artikuluan jaso diren lanbide-taldeei eta lanpostuak betetzeko baldintzei buruzko zehaztapenak.
- 17. artikuluko 2. paragrafoa aldatu da alderdi instrumentalak ez aipatzeko; izan ere, EABJk dioenez, ez dira egokiak lege-mailako arau batean. 3. paragrafoari indarrean eutsiko zaio eta 5. paragrafoa ezabatuko da, neurritz kanpo arautzen baititu funtzio publikoko lege-sistemari dagozkion gaiak.
- 17. artikuluko aurreikuspena bere horretan utzi dugu: botere publikoetan gizon-emakume arteko berdintasun-modu bat planteatzen du langile guztientzat, oinarritzkoa, aldiari aldikoa, une orokoa eta derrigorrezkoa. Bai, prestakuntza horrek derrigorrezkoa izan behar duela diogu, hain zuzen ere, urte hauetako guztietako eskarmentuak erakutsi digulako praktikan ezinezkoa dela genero-ikuspegia txertatzeko printzipio horizontala eraginkortasunez aplikatzea (4/2005 Legeko 3.4 artikuluan dator), ez baldin bada bermatzen, orokorrean, botere publikoetako langileek badaukatela gai horri buruzko gutxieneko prestakuntza bat behinik behin. Gaiari espezializatuta dauden nazioarteko erakundearen artean adostasun orokorra da prestakuntza oinarritzko baldintza dela genero-ikuspegiaren integrazio-printzipioa (genero-mainstreaminga eta genero-zeharkakotasuna ere esaten zaio) benetan gauzatu dadin.

- Argi eta garbi adierazten da genero-inpaktuaren aurretiko ebaluazioa egingo zaien administrazio-egintzak hauek baino ez direla izango: lan-eskaintza publikoak eta lekualdatze-lehiaketak.
- Kontratueta eta dirulaguntzetan berdintasunerako klausulak txertatzeari buruz:
 - 21.7. b) artikulua aldatu da, aipatutako klausulak ez betetzearen ondorioei buruzkoa: sektore publikoko kontratuei aipamen generikoagoa egin zaie, Estatuko legeekin bat etortzeko.
 - 21.6 artikulua aldatu da argi eta garbi adierazteko EAEko Lizitatzailen eta Enpresa Saikatuaren Erregistroan datuak inskribatzea borondatezkoa dela.
 - 21.6 artikulua beste era batera idatzi dugu, garbi gera dadin zer xede duen, alegia, lehiaketara aurkeztzen diren enpresek gizon-emakumeen berdintasun-kontuetan dauzkaten gaitasunen egiaztapena, baina, artikulua horretan bertan, gutxieneko % 5a bere horretan utzi dugu eta aurrerantzean ere berdintasunari balio hori emango zaio dirulaguntzak eta kontratuak esleitzeko baremoan, Gobernu Kontseiluaren 2019ko martxoaren 5eko Akordioan ere ehuneko hori baitago ezarrita. Han onartu zen -instrukzio baten bidez, zer klausula eta neurri jaso behar diren gizon-emakumeen arteko soldata-berdintasuna lortzeko eta kontratazio publikoan soldata-arrakalarik ez egoteko, hurrenez hurren.
 - Estatuko araudian aurreikusita dagoenez, dirulaguntzetarako plan estrategikoetan derrigorra da zehaztuta uztea dirulaguntza-oinarrietako zer esparrutan jaso daitezkeen berdintasuna baloratzeko irizpideak. Horregatik, beste paragrafo bat gehitu dugu, betebeharrak hori artikulura biltzeko.
 - Kontratazioetan derrigorra da adierazleak jartzea eta jarraipen bat egitea ea hartutako neurriek zenbateko eragina duten; bada, aurrerantzean, dirulaguntzetarako ere balio du obligazio horrek.
- Berariazko erreferentzia egiten zaio “batxilergoari”, hezkidetzak zer hezkuntza-mailatan eta -etapatan sustatu behar den aipatzen denean.
- Aurreproiektutik “ondo ordaindutako lanak” adierazpena ezabatu da, ez delako kontzeptu zehatza eta kalitatearen baitako elementu bat delako (kalitatea aipatzen da aurreproiektuan).
- Argi eta garbi adierazten da 50 langiletik gora dituzten enpresek eduki behar dutela berdintasun-plan bat.
- 40.6.d) artikuluan -ordainsari-berdintasuna du gaia-, 2.4 eta 2.5 artikuluen aipamena egin dugu, denak ere kontratu eta dirulaguntzetako berdintasun-klausulei buruzkoak dira-eta.
- 43. artikulua izenburua aldatu da; aurrerantzean, honela egongo da idatzita: “Lan-segurtasuna eta -osasuna”.
- 48.2. artikulutik “laguntzak” hitza ezabatu da, 40.4. artikulutik bereizteko.
- 50. artikuluan, argi eta garbi zehaztu dugu “emakume transexualak” emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktima direla, hala baitago aurreikusita Transexualak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzko ekainaren 28ko 14/2012 Legearen 6.3 artikuluan.
- Emakumeen aurkako indarkeria matxistatzat txertatu dira tortura eta askatasun kentze arbitrarioa, “Estatuak burututako edo onartutako indarkeriaren” ordeza.

- “Bizirik atera diren” adierazpena ezabatu da artikuluetatik eta zioen azalpenean “biktima” kontzeptuak bizirik atera diren emakumeei ere erreferentzia egiten diela azaltzen duen aipamen bat txertatu da.
- Ezabatu egin da gurasoen banantze edo hausturei buruzko legedia aldatzeari egiten zitzaion aipamena, aurreproiektuan planteatzen zen erako aldaketa bat egiteko ahalmena ematen duen eskumen-titulurik baden edo ez den zalantzak daudenez.
- 50.5 artikulua berrikusi egin dugu, ez dezan talkarik-edo egin biktimaren adostasun aktiboa bermatzeko printzipioarekin (50.7.a) artikuluan jasoa).
- “Erregistro” hitza ezabatu egin da 51. artikulutik, eta zehaztu da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak daukala 51. 4. artikuluan jasotako informazio partekatuko sistema elektronikoa sustatzeko eskumena, eta 62.1. artikuluan azaldutako lankidetzahitzarmenen itzalpean egingo dela.
- 54.5. eta 55.6. artikuluetan aipatzen da euskal administrazio publikoak “beren eskumenen esparruan” jardungo dutela, beren eskumenetatik kanpoko gaiak aipatzen direnean, hala nola esparru juridikoko gaiak.
- 55.4. artikuluan aipamen bat txertatu da, hau zehazteko: “beharrezkoa balitz, 62. artikuluan aipatutako erakunde arteko hitzarmenaren markoko protokoloak egokituko dira”.
- “Sinesmen faltsuak edo ikuspegi estereotipatuak” aipamena ezabatu da 58.3. artikulutik, eduki oso subjektiboa duen alderdi bat ez nabarmentze aldera.
- 60.1. artikulua aldatu da, mandatua Autonomia Erkidegoko Administrazioari zuzentzeko, eta ez tartean diren profesionali.
- Ezabatu egin da 60.2.d) artikulutik “prozedura judizialak egokitzea edo malgutzea”ri buruzko aipamena, izan ere, EAEk ez du eskumenik prozedura judizialetan.
- 60. artikuluan zehaztu da erreparazio-eskubidea Istanbuleko Hitzarmenean jasota dagoela.
- 60.1.a) artikulua aldatu egin dugu, bertan aipaturik gera daitezen “biktimentzako laguntza edo laguntza ekonomikoko neurriak, ebazpen judizial bidez ezarritako kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetarako”.
- Indarrean dagoen legean aurreikusitako zigorrei eutsiko zaie eta ezabatu egin da pertsona fisikoak edo juridikoak gaitasunik gabe uzteari buruzko aipamena, administrazioaren ahalmen zehatzailea gidatu behar duen proportzionaltasun-printzipioa kontuan har dadin.
- Abenduaren 13ko 264/2011 Dekretua, Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistaren Euskal Behatokia sortzeko eta bere funtzionamendua eta osaera arautzeko dena, indargabetu da eta 16. artikulua aldatu da haren ordez, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen baitan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia sortzeko. Tresna horren bidez, EAEn emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren egoeraren eta bilakaeraren ikuspegi globala eta iraunkorra edukiko da, eta esparru horretan euskal botere publikoek abiatutako egintzen inpaktua ebaluatu ahal izango da.
- Azken xedapen bat erantsi da urriaren 28ko 13/1988 Legea, Euskadiko Eskola-Kontseiluei buruzkoa, 31.2. artikuluan eskola-kontseiluei buruz aurreikusitakora egokitzeko.
- Azken xedapen bat erantsi da Euskadiko Ogasunaren Antolarauei buruzko Legea 21.9. artikuluan aurreikusitakora egokitzeko.

- Azken xedapen bat erantsi da, 4/2005 Legearen testu bategin bat egitea eta onartzea aurreikusten duena, urtebeteko epean, legearen aldaketa indarrean jartzen denetik aurrera.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen Zuzendaritza Kontseiluak, 2020ko urtarrilaren 23an egindako bilkuran, aurreproiektuaren bi aldaketa onartu ditu, aho batez. Alde batetik, aurreproiektuan artikulua berri bat sartzea, gaur egun indarrean dagoen legearen izenburua aldatzeko. Honela geratuko litzateke: "Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxista desagerrarazteko Legea". Beste alde batetik, printzipio orokorrean buruzko aurreproiektuaren artikulua aldatzea, printzipio berri bat sartzeko, honela:

«3. Emakumeen aurkako indarkeria matxistaren prebentzioa eta ezabatzea.

Euskal agente publikoek emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzeko eta ezabatzeko helburua beren politiketan eta ekintzetan integratuko dute zeharka, indarkeria hori emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren adierazpen muturrekoena den aldetik.

Era berean, euskal botere publikoen lehentasuna izango da emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimei arreta osoa ematea, eta biktima horiek oneratzeko eta ordaina ematea."

2020ko urtarrilaren 27an, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak aurreproiektuari buruz egindako eginbidea jaso genuen, eta, ondorioz:

- 4/2004 Legearen 14. artikulurako proposatu den aldaketari dagokionez, "Autonomia Erkidegoko Administrazioa" terminoaren ordez, "Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoa" jarri dugu.
- Memoria ekonomikoaren koadroa aldatu egin dugu, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia dela-eta aurreikusi diren gastuak koherentziaz islatzeko.
- 21.12 artikulua aldatu egin dugu, diru-laguntzetan berdintasun-klausulak sartzeko justifikazio objektibo eta arrazoitua eska dadin "bereziki, horrelako desberdintasunak egon badaudela adierazten den eremuetan".
- Azken xedapenetatik bosgarrenaren formulazioa zuzendu egin dugu.

Espedienteari dokumentu hauek erantsi zaizkio, prozesuan zehar jasotako ekarpen nagusiak jaso eta ordenatzeko, Emakunderen balorazioa eta guzti:

- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea aldatzeko lege-aurreproiektua. Gizarte zibilaren ekarpenak.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea aldatzeko lege-aurreproiektua. Eusko Jaurlaritzako Sailek eta beste administrazio publiko batzuek egindako ekarpenak.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea aldatzeko lege-aurreproiektua. Erakunde eta organo aholku-emaileek egindako ekarpenak.

Jasotako alegazioei buruz eta hala gertatu denetan horiek testuan ez txertatu izanaren zioei buruz, hau da azpimarragarria:

- Herritarrek Hartzeko eta Administrazioa Berritzeko eta Hobetzeko Zuzendaritzak (HHABHZ) eta Kontrol Ekonomikoko Bulegoak proposatu dute aipamen hau kentzea: "Apurka-apurka bermatuko da euskal administrazio publikoen aurrekontuen% 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzera bideratuko dela". EABJk gaiari buruz zer iritzi duen ezagututa, erabaki da egokia dela ehuneko horri eustea, soilik Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoaren kasuan. Hiru dira funtsezko arrazoiak: Alde batetik, arau-testuak adierazten du Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeak konpromisoa hartu zuela, 2018ko abenduaren 12an, pixkanaka-pixkanaka bermatzeko ezen administrazio publiko bakoitzaren aurrekontuen % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzera bideratuko dela. Bestalde, koherentea da emakumeen eta gizonen berdintasunerako Bizkaiko eta Gipuzkoako foru-arauekin, antzeko hitzekin aipatzen baitute ehuneko horixe bera. Horrez gain, helburu bat jartzen du eta, alde horretatik, balio handia du erreferentzia eta sinbolo moduan, berdintasunaren alde eta emakumeen aurkako indarkeriaren kontra herri-konpromiso bat erakusteko.
- EAEko Kontratazio Publikoaren Aholku Batzordeak uste du "21.6. artikularen idazketa berriak ez duela eskumen-eremua kontuan hartzen. Izan ere, eremu objektiboaren ikuspegitik, Euskal Autonomia Erkidegoko Lizitatzailleen eta Enpresa Sailkatuen Erregistroak kontratuen inguruko oinarritzko legediak zehazten ez dituen datuak jaso behar dituela ezartzen da, eta, eremu subjektiboaren ikuspegitik, Ogasun eta Ekonomia Saila da kontratazio-arloan eta Lizitatzailleen eta Enpresa Sailkatuen Erregistroan eskumenak dituen. Gainera, lehen aipatu den bezala, SPKLren 337., 338., 339. eta 342. artikulua, SPKLren azken xedapenetako lehenaren arabera, oinarritzko legedia dira, administrazio-kontratuen eta -emakiden oinarritzko legediari buruzko Konstituzioko 149.1.18 artikularen babespean emandakoa, eta, ondorioz, herri-administrazio guztiei eta haien mendeko organismo eta erakundeei aplikatuko zaizkie. Hori dela-eta, Estatuko Administrazio Orokorraren eskumen-eremuan ere sartzen da". EABJk gaiari buruz zer iritzi duen ezagututa eta bere irizpideen arabera artikulua aldatuta, uste da orain ez duela eskumen-eremurik urratzen esparru objektiboaren ikuspegitik; izan ere, SPKLren 339.1. artikulua baimentzen du aipatutako erregistroan sar daitezkeela erregelamenduaren bidez "kontratazio publikorako interesekoak diren beste edozein datu" eta kontratazio publikorako interesekotzat jo da enpresa lizitatzailleei emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotuta zer gaitasun dituzten frogatzeko aukera ematea. Are gehiago, kontuan hartuta, datu horiek erregistroan inskribatzea borondatezkoa dela eta 6/2019 Errege Lege Dekretuak datu horiek dituzten soldata-erregistroak edukitzera behartzen dituela 50 langiletik gorako enpresak. Horrek, gainera, kontratazio publikoan era transbertsalean eta nahitaezkoan berdintasun-irizpideak txertatzea errazten du. Ez da uste ere eskumen-eremua eremu subjektibotik urratzen denik; izan ere, berdintasuna zeharkako gaia denez, arlo horretan eskumena duten erakundeei badute eskumena hainbat sektore-eremutan berdintasuna sartzen lagunduko duten neurriak proposatzeko; eskumen hori dagokion arloko organo eskudunekin koordinatuta gauzatu beharko da.
- Arabako Foru Aldundiak dio urraturik geratu direla foru-organoen autoantolaketaarako eskumenak, azaroaren 25eko 27/1983 Legearen 7.a.1 artikuluan jasota daudenak

(Autonomia Erkidego Osorako Erakundeen eta bertako Lurralde Historikoetako Foruzko Jardute-Erakundeen arteko harremanei buruzko Legea), eta, horregatik, zenbait aldaketa proposatu ditu, baina testuan ez dira sartu, EABJ-k ez duelako zalantzan jarri legezkotasuna. Hauek ziren proposamenak:

- 21.5.a) eta b) ataletarako proposatzen den idazketa berrian datorren obligaziotik salbuetsita uztea foru-organoak. Obligazio horrek dio kontratazio-pleguetan kontratazio-organoek gizon-emakumeen arteko berdintasuna ere jaso behar dutela esleipen-irizpideen artean, eta baremo guztiaren gutxienez % 5 balio behar dutela irizpide horiek, eta, gainera, exekuzio-baldintzen artean ere, gutxienez berezi bat jaso behar dutela gizon-emakumeen berdintasunari buruz.
- Dirulaguntza publikoak ematerakoan, foru-organoek zehaztu dezatela gutxienez zer balorazio eman behar zaien, 21.5.b) artikuluan, berdintasunarekin lotutako gaiei, baremoaren guztizkoari dagokionez.
- Foru-diputazioak 40.1. eta 40.2. artikuluetako betekizunetatik salbuestea. Artikulu horiek diote partzuergoek, fundazioek eta partaidetza nagusia euskal erakunde publikoen kapitala duten enpresek plan bat egin behar dutela emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurri zehatz eta eraginkorrekin eta beren antolaketan berdintasun-politikak garatzeko ardura izango duen zerbitzu espezializatua eduki behar dutela, baldin eta 50 langiletik gora badituzte.
- ETGBk planteatu du apirilaren 7ko 2/2016 Legea, Euskadiko Tokiko Erakundeen Legea (ETEL) indarrean denez, eska daitekeela tokiko erakundeei zer eskumen eta zerbitzu esleitzen zaizkien eta horiek udal finantzaketarekin zer lotura duten zehazteko. Zehazki, adierazi du 7.1.i eta 7.1.j artikuluen berridazketa oso orokorra dela eta, ondorioz, ETELren 18.1. artikulua urra dezakeela; izan ere, artikulu horrek dio eskumenen esleipenak zehatza izan behar duela. EABJk horri buruz zer iritzi duen ezagututa, uste da aipatutako apartatuek ez dutela legea urratzen. Argitzea komeni da horietan erabilitako formula funtsean jasota dagoela indarrean dagoen 4/2005 Legean. Izatez, i) apartatuan aipamen bat baino ez da erantsi: “emakumeen ahalduntzea sustatzeko helburua duten programak eta zerbitzuak”. Horrela, udal asko jada ematen ari diren zerbitzu eta programa batzuk jaso nahi izan dira, hala nola ahalduntze-eskolak. j) apartatuan “erantzunkide” adjektiboa baino ez da erantsi “kontziliazio” hitzaren ondoan. Egia da zenbaitetan legeak ez duela zehazten zer administrazio publiko jakinen ardura den egintzak burutzea edo zerbitzuak ematea. Kasu batzuetan, horren arrazoia da, gaia horizontala edo transbertsala izanik, administrazio publiko guztien ardura izatea egintza eta zerbitzu horiek egikaritzea; beraz, horien jarduera-eremu zehatza mugatzen duena eskumenaren lurralde-eremua da (hori da, adibidez, emakumeen ahalduntzea sustatzeko programen kasua). Beste kasu batzuetan, administrazio bakoitzaren jarduera-eremu zehatza administrazio horiek erreferentziazko sektore-gaia dituzten eskumenek mugatzen dute (enplegua, hirigintza, gizarte-zerbitzuak...).
- Ez da ezabatu indarrean dagoen Euskal Funtzio Publikoaren Legearen aldaketaren aurreikuspena, funtzio Publikoaren Zuzendaritzaren txostenean jaso; izan ere, hura indar gabe utziko lukeen arau-proiektu bat izapidetzen aritzeak (Euskal Enplegu Publikoaren Legea), ez du esan nahi proiektu hori onartuko denik. Hori gertatuko balitz, memoria honen muina den aurreproiektuko aurreikuspenak egokituko dira, legedi berriak ezarritakoaren arabera.

- Diru-laguntzetan berdintasun-klausulak sartzeari dagokionez, KEB-k proposatzen du 4/2005 Legearen egungo idazketari eustea, eta aurreikusitako arau-garapena egitea, "jarraibide argiak emateko ea diru-laguntzen arau sektorialetan zer kasutan eta nola txerta daitezkeen edo nola txertatu behar diren". Arau-garapen hori alde batera utzi gabe, komenigarritzat jotzen da, beste administrazio-tresna batzuetan egin den bezala, legeak aurrerapausoak proposatzea eremu horretan ere, aurrerapausook bat baitatzo, gainera, gure administrazioaren egungo errealitatearekin; izan ere, diru-laguntzen oinarrietan eta arauetan orain ere txertatzen baitira, neurri handi batean, berdintasun-klausulak. Alderdi hori espezifikoki arautzen duen artikuluan aldaketak egin dira KEBk planteatutako legezkotasunari buruzko zalantzak argitzeko.
- Ez zaio jaramon egin emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan aholku- edo partaidetza-organo baten arautzea lege-mailara igotzeko EABJren proposamenari. Horretarako arrazoia da gutxieneko adostasunik ez dagoela zein partaidetza-mekanismo mota den egokiena eta, beraz, gai horren idazketa orokorrago baten alde egin da 24.5. artikuluan, ez duena mugatuko etorkizunean Administrazioaren eta gizarte-erakundeen arteko gutxieneko adostasun bat oinarri izango duen partaidetza-formula bat arautzeko aukera.
- Kontrol Ekonomikoko Bulegoak, 2020ko urtarrilaren 27ko eginbidean, eragozpen batzuk planteatzen ditu, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia sortzen delako, baina organo berriak eta plaza berriak sortzen direnean iritzia eman behar duten instantziek ez dutelako erabakirik hartu. Hori erabakitzeke, kontuan hartu da EABJ ez dela proposatutako idazketari eustearen guztiz aurka azaldu. Testuari bere horretan eusten baldin bazaio, azken xedapen baten bidez Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen 50.5. artikulua aldatzeko proposatu du, eta hori egin da aurreproiektuaren azken bertsioan.
- Ez zaio jaramon egin AEBJren proposamen honi: berariazko artikulua bat txertatzea soldata-diskriminazioari buruz, aurrezarritako zenbaketa ez aldatzeko eta testuan "bis" artikulurik ez txertatzeko.
- Ez da aintzat hartu AEBJren proposamen hau: zioen azalpenean eta 50.4. eta 57.2. artikuluetan "indarkeria lehen pertsonan jasaten duten emakume, nerabe eta neskatok" adierazpena ez erabiltzea. Garrantzitsua iruditzen zaigu lege-mailan ikusgai egitea horien eta indarkeria erabiltzen den ingurune batean dauden arteko desberdintasuna; izan ere, bi-biak biktimak izanik ere, garrantzitsua dela uste da legeak ikusgai egitea eta gizarte nahiz tartean diren sektore profesionalak kontzientziatzea, bigarrenak ere biktimak direla eta beste behar batzuk izan ditzaketela.
- KEB-k, 2020ko urtarrilaren 27ko eginbidean, eragozpen batzuk planteatzen ditu, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia sortzen delako baina organo berriak eta plaza berriak sortzen direnean iritzia eman behar duten instantziek ez dutelako ezer esan. Horri dagokionez, adierazi behar da aldaketa EABJ-ren txostenaren ondorioz planteatu delako ez dutela eman iritzia. Gainera, kontuan hartu behar da behatoki berri bat sortzea baino gehiago, praktikan, Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistaren Euskal Behatokiaren eremua eta funtzioak zabaltzea planteatzen dela. Behatoki hori, neurri handi batean, baliabide faltagatik erabili gabe egon da, eta lege-aurreproiektuak indargabetzea planteatzen du. Nolanahi ere, instantzia horiek beren iritzia eman ahal izango dute organoa arautzen denean eta, hala badagokio, langile-premien diagnostikoa egiten denean.

- Eginbide berean, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak planteatu du ezen, EONALen aldaketarik sartzekotan, erregulazio berrian berariaz adierazi behar dela aurretiaz Eusko Jaurlaritzak onartuak behar dituela eduki aurreproiektuaren bosgarren xedapen gehigarrian aurreikusita dauden arauak edo jarraibideak. Aipamen hori egiten baldin bada, gure ustea da arau eta jarraibide horiek onartzen ote diren baldintzapean geratzen dela berdintasun-klausulak sartzea edo ez, eta horrek eragin negatiboa izango luke, gaur egun ere berdintasun-klausulak jada nahiko orokorrean txertatzen ari direlako EAEko Administrazio Publikoak araututako diru-laguntzen oinarrietan. Azken xedapenetatik laugarrenarekin koherentzia handiagoa izateko, espainierazko bertsioan, "normas", "directrices" eta "pautas" substantiboetatik artikulua mugatuak kentzea planteatzen da, halako moldez non xedapen hori irakurrita ez den ondorioztatuko haiek onartzea inolako baldintza denik diru-laguntza publikoetan berdintasun-klausulak sartzeko.

4. IZAERA OROKORREKO XEDAPENAREN EDUKIAREN AZALPENA

Xedapen honek otsailaren 18ko Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako 4/2005 Legean proposatzen dituen aldaketek zerikusia dute, funtsean, memoria honen 1.1. apartatuan aipatutako tresna juridikoek planteatutakoekin eta Emakundek azken urteetan egindako ebaluazioetan identifikatutako erronkekin, bereziki, legearen beraren bost urtean behingo ebaluazioetan, euskal erakunde publikoek indarkeria jasaten duten emakume eta neskatuentzako funtsezko zerbitzuei buruzko Nazio Batuen Baterako Programa Globalaren esparruan egindako lan-prozesuaren eta lege-aurreproiektu hau egiteko alde aurretiko parte hartzeko prozesuaren barnean.

Lehen erronka, eta funtsezkoena, da ikuspuntu partekatu bat bermatzea emakumeen kontrako indarkeriak emakumeen eta gizonen desparekotasunaren arazo sistemiko eta unibertsalean duen kokalekuari buruz. Istanbulerako Hitzarmenak, hain zuzen, eskatzen du generoagatiko diskriminazioaren eta emakumeen kontrako indarkeriaren artean dagoen lotura berresten duten legeak ematea, eta Estatuak behartzen ditu modu eraginkorrean aplikatzera emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeak ahaldundzeko politikak, horiek generoagatik jasaten duten indarkeria ezabatze aldera. Lotura hori indartzea izan da arrazoi nagusia legegintzako aldaketarako hautatutako formula legegilea ez izateko emakumeen kontrako indarkeriari buruzko lege bereizi eta espezifiko bat egitea, baizik eta 2005ean Eusko Legebiltzarrak onetsitako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea aldatzea, gai hori dagoeneko arautzen zuelako, berdintasun-ezaren gainerako adierazpenekin batera. Orduan, hau planteatu zen: emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako legerik integralena, sexu-diskriminazioei eta desparekotasunei, horiek gertatzen edo agertzen diren eremu guztietan, modu globalean ekiten dien berdintasun-lege bat da. Planteamendu hori guztiz indarrean dago gaur egun, eta zeharo zentzuzkoa da herrialde honetan urte hauetan guztietan egin diren berdintasun-politiken ibilbidea eta ikuspuntua errespetatzea, horiek herrialdearen ezaugarri izan baitira eta gure mugetatik harago aintzat hartu eta aitortu baitira.

Planteamendu horrekiko koherentzia gordez, lege honek emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorreko indarreko araudiaren aplikazioa hobetzeko eta bermatzeko beharra azpimarratzen du eta, beste alor batzuen artean, berritasun gisa planteatzen du bere printzipio

orokorren artean espresuki aipatzea emakumeen ahalduntzea eta politika publikoetan duten parte-hartzea, politika horietan intersektionalitatea kontuan hartzea, bai eta gardentasuna eta kontu- ematea bermatzeko beharra ere. Legeak, era berean, berdintasun-politikak garatzeko baliabide ekonomiko, pertsonal eta teknikoak indartzea aurreikusten du, berdintasunerako organismo eta zerbitzuei aintzatespen handiagoa emanda, halako moldez non benetako lidergoa gauzatu ahal izango duten berdintasun- politiken sustatzaile gisa eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren alorreko jarduketetan, eta ez bakarrik prebentzio-lanetan, non orain arte lan garrantzitsua gauzatu duten, baizik eta bizirik irten diren biktimei erreparazio-arreta emateko irizpideak zedarritzean ere. Hori guztia, generoaren eta giza eskubideen ikuspuntua berma dadin berdintasunaren aldeko lanean eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren aurka esku hartzeko eremu guztietan.

Oraingo berdintasun-egitura espezializatuak indartzearekin batera, legeak neurri batzuk ezartzen ditu euskal erakundearen sektore publiko guztian modu orokorrean ezar daitezkeen berdintasun-politikak sustatzeko funtsezko elementuak, hala nola planak, zerbitzu espezializatuak, prestakuntza, erabakiak hartzeko guneetan emakumeen eta gizonen ordezkariaren sustapena, edo araudian, dirulaguntza publikoetan eta kontratazio publikoan berdintasuna sustatzeko neurriak, Estatuko araudiak berdintasun-klausulak txertatzeko ematen duen aukera berriak baliatuz.

Gainera, legean txertatuta geratu dira euskal administrazio publikoek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordean adostutako berdintasun- politketarako kalitate-estandarrak, 2018ko abenduaren 12ko bilkuran onetsitako akordioan jasoak. Aipatu kalitate-estandarrak Legearen I. eta II. tituluetan jasotako gaiekin lotuta daude, funtsean. Edonola ere, legea indartu egin da III. tituluan aurreikusitako esku-hartze eremuetan aurreikusitako neurriei dagokienez ere. Batez ere, arlo hauek indartu dira: kultura eta komunikabideak, hezkuntza, oinarritzko beste eskubide sozial batzuk eta lana, azken alor horretan bereziki aipatzekoak dira ordainsari-ezberdintasunen kontra egiteko neurriak, Estatuko araudian alor horretan izan diren aldaketekin bat eginik. Halaber, etxeko lanen eta zaintza-lanen planteamendu zabalago bat egin da eredu ekonomikoa aldatzeko beharrari dagokionez, zaintza-lanak eta bizitzaren iraunkortasuna erdigunean jartzeko. Horretarako, zenbait kontzeptu sartu eta garatu dira, hala nola erantzukidetasun soziala eta bizitza pertsonalaren, familiarraren eta laboralaren kontziliazio erantzunkidea.

Beste erronka handi bat da tartean dauden langile guztien prestakuntza bermatzea. Edozein proiektuen arrakasta atzean dituen pertsonen arabera da, horregatik, berdintasuna lortzeko eta indarkeria matxista gainditzeko herrialdeko proiektu baten giltzarria gaikuntza eta prestakuntza egokia duten profesionalak edukitzea da. Horrela, lege honek aurreikusten ditu, batetik, berdintasunaren arloko prestakuntza oinarritzkoa, progresiboa eta etengabekoa euskal botere publikoetako langile guztientzat, eta, bestetik eta bereziki, hasierako eta etengabeko prestakuntza nahitaezkoa emakumeen kontrako indarkeria matxistarekiko erantzunean parte hartzen dutenentzat.

Hauteman den beste behar bat da tartean dauden profesional guztien ikuspegi partekatu bat bermatzea. Sistema bakoitzak bere profesionaleri eman beharreko prestakuntzaz gainera, legeak planteatzen du askotariko sektoreetako profesionalak prestatzeko tresnak eta trukerako

espazioak egotea bermatu behar dela, horrela lagunduko baita emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako esku-hartzeetan ikaskuntza eta ikuspegi bera izaten.

Guztiz zabalduta dago, halaber, gainditu egin behar dela salaketa eta ikuspegi polizial- judiziala ardatz gisa hartzea. Emakumeen kontrako indarkeriaren aurka esku hartzeko eta horren biktimei babesa emateko sistema polizialak eta judizialak duten garrantzia gutxietsi gabe, eta gai horren inguruan legeak emateko eskumenen arloko mugen jakitun, legeak neurri guztien ardatzean kokatu nahi ditu biktimen eta bizirauleen eskubideak eta ahalduntzea, edozein izanik ere prozedura judizialean duten inplikazio- edo elkarlan-maila.

Funtsezko beste alderdi bat da ikuspegi intersektional bat integratzea; esan den moduan, arauak intersektionalitatea aipatzen du gai honen inguruko esku-hartze publikoaren ikuspuntu inspiratzaile gisa, eta ezartzen du beharrezkoa dela erakundeek emakumeen kontrako indarkeria matxistari ematen dioten erantzuna egokitzea biktima guztiek arreta integrala, doakoa eta kalitatezkoa jasotzeko duten eskubidea bermatzeko, beren egoera pertsonala, soziala eta administratiboa edozein izanik ere, batik bat egoera ahulenean dauden kasuan.

Beharrezkotzat jotzen da, halaber, ikerketara areagotzea eta datuen erregistroa eta hedapena hobetzea. Alor horretan oraindaino egindako lanaz harago, legeak xedatzen du beharrezkoa dela emakumeen kontrako indarkeriaren kasuei buruzko informazio-sistema elektroniko komun bat ezartzea, hezkuntza-, osasuna-, polizia-, epaitegi-, lan- eta gizarte-arloko sistemekin koordinatuta. Era berean, herritar guztientzako prospekzio-inkestak eta aldzikako ebaluazioak egiteko betebeharra ezartzen du, arazoaren munta eta unean-uneko baliabideen eskuragarritasuna, erabilgarritasuna eta kalitatea ezagutzeko, etengabeko hobekuntzaren eta kontu ematearen ikuspuntutik.

Beste erronka bat da herritarren sentsibilizazioan sakontzea. Horregatik, legeak ezartzen du beharrezkoa dela gizarte osoari zuzendutako gizarte-kontzientziarazioko kanpainak eta programa instituzionalak egitea eta horiekin jarraitzea, batez ere gizonei eta mutikoei zuzendutakoak, eta emakumeak ahalduntzeko programak eta informazio-kanpainak egitea eta horiekin jarraitzea.

Prebentzioa da beste giltzarri bat. Emakumeen kontrako indarkeria emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren adierazpen ikusgarri eta kaltegarrienetako bat dela oinarri hartuta, hura prebenitzeko, esan den moduan, legeak planteatzen du indarreko araudian aurreikusitako berdintasun- eta ahalduntze-neurrien multzoa indartzea, bereziki, kulturaren, hezkuntzaren eta informazio- eta komunikazio-teknologia berrien arlokoak.

Ekin beharreko beste erronka bat da detekzio goiztiarreko sistemen hobekuntza. Ezertan eragotzi gabe orain dauden protokoloak, legeak ezartzen du beharrezkoa dela detekzio-protokolo eguneratuak bermatzea arlo guztietako profesionalentzat (hezkuntza-, osasuna-, polizia-, epaitegi-, lan- eta gizarte-arlokoentzat), horrela lortuko baita koordinatuta eta modu proaktiboan jardun dezaten, emakumeen kontrako indarkeria kasuak hautematen eta horiek behar bezala bideratzen.

Ezinbestekoa da, halaber, neskatoei, mutikoei eta nerabeei babes handiagoa ematea. Horregatik, legeak neskatila-mutikoen eta nerabeen interesaren defentsa jasotzen du espresuki bere printzipio gidarien artean. Bestalde, generoagatiko indarkeria-jarrerak zuzenean pairatzen

dituzten emakume, nerabe eta neskatilez gainera, legean emakumearen kontrako indarkeriaren biktima eta bizirauletzat jotzen dira espresuki haurrak, nerabeak eta mendeko beste pertsona batzuk, baldin eta indarkeria hori gauzatzen den ingurunean bizi badira eta, beren egoera ahula dela-eta, indarkeria horrek zuzenean eragin badiezaieke. Ondorioz, euskal administrazio publikoei ezartzen die biktima horientzako arreta-zerbitzuak badaudela bermatzeko betebeharra.

Beste erronka bat da emakumeen kontrako indarkeria matxistaren forma guztien biktimentzako arreta-sistemaren zabalkundeari heltzea. Etxeko eremuan gertatutako indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktimez harago, legeak indarkeria horren gainerako adierazpenen biktimentzako arreta sistema arautzen eta zabaltzen du.

Beharrezkoa da, halaber, biktimen erreparazio-eskubidea aitortzea eta bermatzea. Legeak nazioarteko tratatuetan onartutako eskubide hori bermatzeko neurriak planteatzen ditu, hala nola neurriko kalte-ordaina, egiaren aitortza, indarkeriazko gertakariak ez errepikatzeko bermea eta guztiz errekuaratzeko eskubidea, horretarako arreta-baliabide publikoen bidez.

Identifikatu den azken erronka koordinazio-sistemak hobetzearena da. Horretarako, beste neurri batzuen artean, legeak espedienteen kudeaketa integratua eta erakundearteko hitzarmenak eta indarreko koordinazio-protokoloak eguneratzea aurreikusten du, bai eta hitzarmen eta protokolo berriak indarrean sartzeko ere, horrelakorik ez dagoen eremuetan.

5. ARAUDIAN DUEN ERAGINA

Arau honek ordenamendu juridikoan izan dezakeen eraginari dagokionez, ondorengo arauak aldatzea aurreikusi da:

- 2/1988 Legea, otsailaren 5koa, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundea sorrarazteari buruzkoa.
- 13/1988 Legea, urriaren 28koa, Euskadiko Eskola-kontseiluei buruzkoa.
- 6/1989 Legea, uztailaren 6koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Funtzio Publikoari buruzkoa
- 4/1986 Legea, apirilaren 23koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Estatistikari buruzkoa.
- Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretua.
- 14/1998 Legea, ekainaren 11koa, Euskadiko kirolarena.
- 214/2006 Dekretua, urriaren 31koa, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundearen egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duena.
- 213/2007 Dekretua, azaroaren 27koa, Eusko Jaurlaritzako sailetan, organismo autonomoetan eta erakunde publikoetan berdintasunerako politikak bultzatu eta koordinatzeko ardura duten unitate administratiboak arautzen dituena.
- 116/2016 Dekretua, uztailaren 27koa, Euskal Autonomia Erkidegoko Sektore Publikoaren Kontratazioaren araubidea ezartzeko.

Vitoria-Gasteizen, 2020ko urtarilaren 27an.

Izaskun Landaia Larizgoitia. Zuzendaria.

III

**DICTAMEN DE LA
COMISIÓN JURÍDICA ASESORA DE EUSKADI /
EUSKADIKO AHOLKU BATZORDE JURIDIKOAREN
IRIZPENA**

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO LEGEAREN BIGARREN
ALDAKETA LEGE-PROIEKTUA**

**PROYECTO DE LEY DE SEGUNDA
MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**



Sr. LEHENDAKARI

El Pleno de la Comisión Jurídica Asesora de Euzkadi, en la sesión del día 8 de enero de 2020, con la asistencia de los miembros que al margen se expresan, ha examinado su **consulta**, registrada con el nº 217/2019, relativa al **anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres (Ref.: DNCG_LEY_2839/18_47)**.

Tras su deliberación, ha emitido por unanimidad el siguiente dictamen. Expresa el parecer de la Comisión, la vocal Sra. Iriarte Irureta.

PRESIDENTE:

D. Sabino Torre Díez.

VICEPRESIDENTE:

D. Xabier Unanue Ortega.

VOCAL:

D^a M^a Teresa Astigarraga Goenaga.

D. Luis M^a Eskubi Juaristi.

D. Iñaki Beitia Ruiz de Arbulo.

D^a Fátima Saiz Ruiz de Loizaga.

D. Imanol Zubizarreta Arteche.

D. Ion Gurutz Echave Aranzabal.

D. Iñaki Calonge Crespo.

D^a Miren Izaskun Iriarte Irureta.

SECRETARIO:

D. Jesús M^a Alonso Quilchano.

DICTAMEN N° 3/2020

ÍNDICE

ANTECEDENTES.....	3
DESCRIPCIÓN DEL ANTEPROYECTO.....	4
INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN	20
CONSIDERACIONES.....	21
I El proceso de elaboración.....	21
II Título competencial y marco normativo	29
III Análisis del contenido del anteproyecto.....	37
A) Observaciones a la exposición de motivos.....	37



B)	Observaciones al articulado	38
	Artículo 2.- Ámbito de aplicación	38
	Artículo 3.- Principios generales	40
	Artículos 5 a 7.- De la Administración de la Comunidad Autónoma, de las administraciones forales y de la administración local	41
	Artículo 10.- Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas (estructuras de igualdad).....	43
	Artículo 11.- Unidades para la igualdad de mujeres y hombres	44
	Artículo 13.- Coordinación interdepartamental.....	44
	Sección 3ª. Órganos de coordinación institucional: Comisión Interinstitucional (artículo 12) y Comisión Interdepartamental (artículo 13).....	45
	Artículo 14.- Financiación.....	45
	Artículo 15.- Planes para la igualdad de mujeres y hombres	47
	Artículo 17.- Capacitación del personal de los poderes públicos vascos.....	48
	Artículo 19.- Evaluación previa de impacto en función del género y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.....	51
	Artículo 21.- Contratación pública y subvenciones.....	53
	Artículo 22.- Planes sectoriales y/o estratégicos	58
	Artículo 28.- Enseñanza no universitaria	58
	Artículo 37.- Servicios de empleo.....	58
	Artículo 40.- Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres	58
	Artículo 43.- Salud laboral	60
	Artículo 48.- Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial.....	61
	Artículo 50.- Disposiciones generales - violencia machista contra las mujeres	61
	Artículo 51.- Investigación, registro y difusión de datos.....	66
	Artículo 54.- Disposiciones generales.....	67
	Artículo 55.- Atención sanitaria.....	67
	Artículo 58.- Vivienda, inserción laboral y ámbito educativo	68
	Artículo 60.- Acceso a la justicia.....	69
	Artículo 61.- Derecho a la reparación.....	69
	Artículo 79.- Sanciones	71
	Disposición derogatoria	73
	Disposiciones finales	74
C)	Observaciones de técnica normativa.....	74
	CONCLUSIÓN.....	78



ANTECEDENTES

1. Por Decreto 39/2019, de 20 de diciembre (con entrada el día 23 siguiente), el Lehendakari solicita a la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi que dictamine el anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de mujeres y hombres.
2. El expediente remitido, además del texto del anteproyecto y del citado decreto de solicitud, consta de los siguientes documentos relevantes:
 - a) Decreto 16/2018, de 19 de octubre, del Lehendakari, por el que se ordena el inicio del procedimiento de elaboración del anteproyecto de Ley para la erradicación de la violencia contra las mujeres.
 - b) Decreto 7/2019, de 7 de marzo, del Lehendakari, por el que se aprueba con carácter previo el anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres.
 - c) Memoria técnica justificativa, de 24 de junio de 2019.
 - d) Informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, de 2 de julio de 2019.
 - e) Informe jurídico de 8 de julio de 2018.
 - f) Informe 17/2019, de 2 de agosto, del Pleno de la Junta Asesora de Contratación Pública.
 - g) Informe de la Dirección de Normalización Lingüística de las Administraciones Públicas, de 18 de julio de 2019.
 - h) Informe preceptivo 11/2019 del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, de 9 de septiembre de 2019.
 - i) Informe de 3 de octubre de 2019 de la Comisión Permanente del Consejo Escolar de Euskadi al anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombre.
 - j) Dictamen 14/19, de 4 de octubre, del Consejo Económico y Social Vasco.
 - k) Informe del Consejo de Relaciones Laborales, de 7 de octubre de 2019.



- l) Informe sobre la consulta pública y las aportaciones realizadas por la sociedad civil, de octubre de 2019.
- m) Informe de la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi, de 14 de noviembre de 2019.
- n) Memoria económica del anteproyecto, de 8 de noviembre de 2019.
- o) Memoria sucinta, de 8 de noviembre de 2019.
- p) Acta de la reunión de 18 de noviembre de 2019 entre la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi y el Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde (en adelante, Emakunde).
- q) Memoria económica modificada, de 22 de noviembre de 2019.
- r) Anexo específico del artículo 18.3 de la Ley 2/2006, de 7 de abril, de instituciones locales de Euskadi.
- s) Informe nº 48/2019, de 26 de noviembre, de la Dirección de Función Pública.
- t) Segunda memoria sucinta, de 22 de noviembre de 2019.
- u) Informe de impacto en función del género, de 28 de noviembre de 2019.
- v) Informe de impacto en la empresa, de 10 de diciembre de 2019.
- w) Informe de diciembre de 2019 sobre las aportaciones de los departamentos del Gobierno Vasco y otras administraciones públicas.
- x) Informe de diciembre 2019 de sistematización de las aportaciones realizadas por las entidades y órganos consultivos.
- y) Informe de la Dirección de Presupuestos de 16 de diciembre de 2019.
- z) Informe de la Oficina de Control Económico (OCE) de 20 de diciembre de 2019.
- aa) Memoria sucinta final, de 20 de diciembre de 2019.

DESCRIPCIÓN DEL ANTEPROYECTO

- 3. Previamente a la presentación del contenido del anteproyecto resulta oportuno apuntar que, en origen, su cometido se centraba en la erradicación de la violencia contra las mujeres, tal y como se recogía en el Programa legislativo de la XI Legislatura del Gobierno Vasco. Sin embargo, posteriormente se opta por incluir la propuesta de modificación legal en el seno de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de



mujeres y hombres (en adelante, Ley 4/2005), cuyo título II, relativo a las medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención, ya dedica su capítulo VII, de manera específica, a la violencia ejercida contra las mujeres.

4. El anteproyecto sometido a consulta consta de exposición de motivos, noventa artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales.
5. La **Exposición de Motivos** realiza un repaso de los avances producidos en materia de igualdad de hombres y mujeres desde la aprobación de la Ley 4/2005, si bien incide en la necesidad de seguir actuando contra la discriminación de género y, de manera especial, contra la expresión más radical de la desigualdad: la violencia de género. Además de aludir a las novedades normativas a las que el anteproyecto responde, se presentan los contenidos de la ley en materia de: la formación obligatoria; la sensibilización; el empoderamiento de las mujeres y su participación en las políticas públicas; la interseccionalidad; la transparencia y la rendición de cuentas; el refuerzo de los recursos destinados a la igualdad de género y el liderazgo de los organismos y servicios para la igualdad; las subvenciones públicas; la contratación; los estándares de calidad de las políticas de igualdad; y la violencia de género, la atención y la reparación a las víctimas.
6. El **artículo primero** incluye en el objeto de la ley del artículo 1 el empoderamiento de las mujeres y la finalidad de la ley de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres.
7. El **artículo segundo** amplía el ámbito de aplicación fijado en el artículo 2, de manera que, además de los principios generales del artículo 3 y de los artículos 16 –adecuación de las estadísticas y estudios–, 18.4 –uso de lenguaje no sexista– y 23 –presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados–, también serán de aplicación a todos los poderes públicos vascos –“toda institución y organización que integre el sector público institucional vasco”– las siguientes previsiones del anteproyecto:
 - a) El Parlamento Vasco, las Juntas Generales, el Ararteko y la Universidad del País Vasco elaborarán sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres (artículo 15.6).
 - b) En materia de formación:
 - Proveer formación básica, progresiva, permanente y obligatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres (artículo 17.1).
 - Garantizar que la formación se realice dentro de la jornada laboral y no compute a los efectos del cálculo de las horas anuales que con carácter general se disponen para la formación (artículo 17.2.a).



- Identificar las competencias requeridas en materia de igualdad de género en cada puesto tipo y elaborar y aplicar los correspondientes planes de formación (artículo 17.2.b).
 - Realizar actividades de formación y sensibilización para sus cargos públicos (artículo 17.2.c).
 - Integrar la perspectiva de género en la formación de todo tipo (artículo 17.3).
 - Incluir contenidos sobre la igualdad de mujeres y hombres en los temarios de los procesos de selección para el acceso y promoción al empleo público y, en su caso, en la provisión de puestos, contenidos relativos a la igualdad y su aplicación al ámbito de la Administración en concreto al que se opte (artículo 17.6).
- c) Tener en cuenta de manera activa la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de normas, planes, programas, en las subvenciones, en la contratación y en los actos administrativos (artículo 18.1).
- d) Incluir en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público (artículo 20.1):
- La priorización de las mujeres, en caso de existir igualdad de capacitación, en los cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40 %, salvo justificadas excepciones.
 - La representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección.
 - A los efectos de la valoración de la experiencia profesional, que los baremos de méritos tengan en cuenta el tiempo transcurrido en situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, de reducción de jornada o permisos por maternidad, paternidad o por conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, o de permisos por razón de violencia de género.
 - Medidas para la debida protección de la maternidad. En los procesos con ejercicios o pruebas de llamamiento único u otras actuaciones que requieran la presencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán conllevar la modificación las circunstancias de tiempo o lugar de la celebración del acto.



- e) Garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombre en los jurados para la concesión de un premio promovido o subvencionado por la Administración (artículo 20.2).
- f) La representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro integrantes se produce cuando cada sexo está representado al menos al 40 %. En el resto, cuando los dos sexos están representados (artículo 20.3).
- g) En materia de contratación:
 - Incorporar la perspectiva de género en la contratación pública, incluyendo, entre otras, cláusulas para la igualdad de género en los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución, salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no tiene impacto en la situación de mujeres y hombres, y porque no sea posible incorporar este tipo de cláusulas (artículo 21.1).
 - Se podrá incluir expresamente en la definición del objeto del contrato una mención específica a la igualdad cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto contractual (artículo 21.2).
 - Excluir del procedimiento de contratación a quienes incurran en la prohibición de contratar prevista en la legislación básica, por no contar con un plan de igualdad, en su caso, o por delitos o por sanciones firmes por infracción muy grave en materia de igualdad de mujeres y hombre (artículo 21.3).
 - Exigir como requisito de solvencia técnica o profesional la experiencia, los conocimientos o la formación en materia de igualdad cuando el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad (artículo 21.4).
 - Incluir en los pliegos de contratación, salvo que objetivamente se justifique que el objeto del contrato no está relacionado con la igualdad (artículo 21.5):
 - (i) Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, con una ponderación al menos del 5 % del total del baremo.
 - (ii) Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres, más allá de la garantizar un uso no sexista en todo tipo de lenguaje o imágenes.



- Recoger en el Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Euskadi información desglosada en función del sexo, al menos, del número de:
 - (i) Personas titulares de las personas jurídicas y de las personas que componen sus órganos de administración o dirección (artículo 21.6.a).
 - (ii) Personas trabajadoras y su retribución media, distribuida por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor (artículo 21.6.b).
- Verificar el cumplimiento efectivo de las cláusulas de igualdad del pliego:
 - (i) La contratista deberá acreditar la correcta ejecución de dichas cláusulas, presentando la documentación pertinente sin que medie requerimiento previo (artículo 21.7.a).
 - (ii) Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de género tendrán la consideración de obligaciones contractuales esenciales en los pliegos, por lo que su incumplimiento tendrá el carácter de grave y, en ese caso, el órgano de contratación podrá, o bien resolver el contrato, o bien continuarlo con la imposición de penalidades, o acordar su prórroga si esta estuviera prevista (artículo 21.7.b).
 - (iii) La unidad encargada del seguimiento y ejecución del contrato podrá recabar el asesoramiento del órgano competente en materia de igualdad de su respectiva administración (artículo 21.7.c).

h) En materia de subvenciones públicas:

- Incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas, incluir medidas para promover la igualdad entre los criterios de valoración, salvo que mediante informe motivado se justifique que la subvención no tiene impacto de género. Dicho informe se remitirá al órgano competente en materia de igualdad para recabar su parecer (artículo 21.8).
- No conceder ayudas o subvenciones a actividades que sean discriminatorias; ni a personas sancionadas penal o administrativamente por cuestiones de igualdad de género durante el periodo de la sanción; ni a empresas que no tengan un plan de igualdad o medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuando sea obligatorio de acuerdo con la normativa aplicable (artículo 21.9).



- En el procedimiento para la concesión de subvenciones:
 - (i) Cuando la igualdad de mujeres y hombres sea un aspecto relevante a la vista del objeto de la subvención, exigir la acreditación de la trayectoria en materia de igualdad; o que entre sus fines estatutarios, finalidad social u objetivo fundacional figure la promoción de la igualdad; o que las personas que lleven a cabo la actividad subvencionada posean una formación específica en materia de igualdad (artículo 21.10.a).
 - (ii) Valorar con al menos un 5 % del baremo de los criterios de valoración las cuestiones relacionadas con la igualdad, salvo que objetivamente se justifique que tal porcentaje sea desproporcionado en relación con el impacto de la subvención en la situación de mujeres y hombres (artículo 21.10.b).
 - (iii) Establecer obligaciones en materia de igualdad (artículo 21.10.c).
 - (iv) En las memorias justificativas, las entidades beneficiarias deberán aportar información desglosada por sexo de las personas beneficiarias, de las personas titulares de la entidad y de su plantilla y, en su caso, también de la entidad que se haya contratado para la prestación de la actividad subvencionada (artículo 21.10.d).
- Establecer indicadores de seguimiento y de resultado (artículo 21.10).
- Deber de las beneficiarias de acreditar el cumplimiento efectivo de las cláusulas de igualdad, de aportar y justificar la documentación para su verificación y someterse a actuaciones de comprobación (artículo 21.11).
- i) En los planes sectoriales y estratégicos, incluir medidas para promover la igualdad salvo que se justifique, mediante informe motivado, que carece de impacto de género. Ese informe será remitido al órgano u organismo competente en materia de igualdad para recabar su parecer. Las memorias o evaluaciones de estos planes aportarán información desglosada por sexo de los indicadores de evaluación previstos, así como de las personas beneficiarias de las medidas desarrolladas en los mismos (artículo 22).
- j) En la participación sociopolítica, además de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y colegiados (artículo 23.1), los poderes públicos vascos velarán por una cobertura mediática de quienes ejercen cargos políticos no sexista ni estereotipada en función del género, equitativa y equilibrada (artículo 23.2).



- k) Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual (artículo 43.3)
 - l) Garantizar para su personal permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores y promover, en el marco de sus competencias, la aplicación de dichos permisos en el sector privado (artículo 48.3).
8. Además de lo ya avanzado, de aplicación a todos los poderes públicos vascos en virtud del artículo 2.3, el proyecto aporta las siguientes novedades.
9. Los **artículos tercero a duodécimo** modifican el artículo 3 relativo a los principios generales: añaden los principios de internacionalización, empoderamiento de las mujeres, participación, innovación, transparencia y rendición de cuentas; introduce la distinción entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el enfoque interseccional; incluye el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado como un elemento central de las políticas públicas; y se desarrolla el principio de representación equilibrada, concretándose que se aplicará en el nombramiento de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales, en la designación de cargos públicos y de personas integrantes de los consejos de administración de las sociedades públicas y de los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público vasco, si bien prevé, asimismo, posibles supuestos de excepción.
10. Los **artículos decimotercero a decimoctavo** asignan nuevas funciones a las ya recogidas en los artículos 5, 6 y 7 para la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante, Administración General) y para las administraciones forales y local, respectivamente. Se trata, fundamentalmente, de atribuir a la Administración General la coordinación general, y a las tres administraciones la función de promover el empoderamiento de las mujeres y la conciliación corresponsable en sus correspondientes niveles territoriales. Asimismo, explicita la función de las administraciones forales y locales para elaborar sus propias normas, instrucciones y directrices en el marco de la Ley 4/2005 y de sus normas de desarrollo; y añade, por una parte, que, además de la Administración General, también las diputaciones forales proveerán la asistencia técnica en materia de igualdad requerida por las administraciones locales, y, por otra parte, que los poderes públicos vascos facilitarán la constitución de mancomunidades, cuadrillas o agrupaciones, por parte de administraciones locales con menor capacidad económica y de gestión, para el ejercicio efectivo de las funciones en materia de igualdad a las administraciones locales.



11. El **artículo decimonoveno** explicita en el artículo 9 que Emakunde es también el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas relativas a la violencia machista contra las mujeres.
12. Los **artículos vigésimo a vigésimo tercero** modifican el artículo 10 relativo a los organismos de igualdad en las administraciones forales y locales. En primer lugar, se incluye en el título la referencia a “otras instituciones públicas”. En segundo lugar, incluye explícitamente la función de planificación y la materia de la violencia machista contra las mujeres en el ámbito de responsabilidad de las entidades, órganos o unidades administrativas responsables de la igualdad de género de las administraciones forales y locales, además de la función de elaborar las normas, instrucciones y directrices pertinentes. Por último, se añaden dos nuevos párrafos: uno relativo al deber de dotar estas estructuras administrativas con personal y recursos suficientes y una posición orgánica y una relación funcional adecuada, y otro por el que, en el marco de sus competencias, el Parlamento Vasco, las Juntas Generales, el Ararteko y la Universidad del País Vasco dispondrán de una estructura especializada con personal suficiente.
13. Los **artículos vigésimo cuarto a vigésimo séptimo** modifican el artículo 11 dedicado a las unidades para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General: se introduce la posibilidad de que se creen también direcciones, y que las direcciones o unidades tengan personal y recursos suficientes y una posición orgánica y una relación funcional adecuada; los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos a la Administración General con más de 25 personas empleadas deberán tener una unidad administrativa para la igualdad de hombres y mujeres; y, en el ámbito foral y local, corresponde a las administraciones forales y locales la creación y regulación de estas unidades en sus respectivas organizaciones.
14. Los **artículos vigésimo octavo y vigésimo noveno** modifican el artículo 13, de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, sustituyendo su título por el de “Coordinación interdepartamental”, y añadiendo un párrafo tercero que prevé el establecimiento de estructuras o espacios de coordinación interdepartamental también en las administraciones forales y locales, en el marco de sus competencias.
15. El **artículo trigésimo** modifica el artículo 14 relativo a la financiación para integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos de las administraciones públicas vascas y para que se dedique al menos el 1 % de los mismos a políticas de igualdad de mujeres y hombres.
16. El **artículo trigésimo primero** da una nueva redacción al artículo 15 relativo a los planes para la igualdad de mujeres y hombres. Se identifican los contenidos y los cauces de participación para la elaboración de los planes de igualdad de la Administración General, las diputaciones forales y los ayuntamientos; se prevé la incorporación de estos planes



de igualdad a la planificación estratégica de las administraciones en cuestión, así como la adopción por parte del Parlamento Vasco, las Juntas Generales, el Ararteko y la Universidad del País Vasco de sus correspondientes planes de igualdad, en el marco de sus competencias y de sus especificidades.

17. El **artículo trigésimo segundo** explicita en el artículo 16, relativo a las estadísticas y a los estudios, que cualquier actividad que suponga recogida de datos referidos a las personas han de incorporar, obligatoriamente, la variable “sexo”.
18. El **artículo trigésimo tercero** da una nueva redacción al artículo 17, sobre formación, que, además de lo anteriormente mencionado en artículo segundo, delimita las funciones del personal técnico de igualdad, su adscripción al Grupo A de clasificación profesional, así como su dedicación exclusiva, salvo justificadas excepciones.
19. El **artículo trigésimo cuarto** matiza el artículo 18 relativo a las disposiciones generales en materia de medidas para promover la igualdad en la normativa y la actividad administrativa.
20. El **artículo trigésimo quinto** también da una nueva redacción al artículo 19 de evaluación previa de impacto: se incluye en el título “y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad”, y fusiona asimismo el artículo 21, “Informe de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer”; se amplía a las administraciones forales y locales la realización de la evaluación previa de impacto de género de los proyectos de norma o acto administrativo; los planes que tengan naturaleza jurídica de disposiciones de carácter general, especialmente los territoriales y urbanísticos, también serán objeto de evaluación previa de impacto; los proyectos de normas de la Administración General serán informados por Emakunde y, en el caso de las administraciones forales y locales, por sus órganos de igualdad correspondientes; las medidas a adoptar resultantes de la evaluación previa serán objeto de seguimiento por parte del órgano promotor, que deberá, a su vez, dar cuenta de ello al órgano u organismo competente en materia de igualdad de su respectiva administración; el Parlamento Vasco y las Juntas Generales han de adoptar medidas para evaluar el previsible impacto de las proposiciones de ley y de normas forales a fin de incluir medidas para promover la igualdad.
21. El **artículo trigésimo sexto** se refiere al artículo 20 sobre medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad; el **artículo trigésimo séptimo** modifica el artículo 21 sobre el informe de Emakunde; el **artículo trigésimo octavo** da una nueva redacción al artículo 22, y el **trigésimo noveno** añade un párrafo al artículo 23 sobre participación sociopolítica. Los contenidos de estos artículos se han presentado en el marco del artículo segundo.



22. El **artículo cuadragésimo** matiza el artículo 24 relativo a las asociaciones y organizaciones e incluye el deber de las administraciones públicas vascas de facilitar la participación ciudadana de las mujeres y del movimiento asociativo.
23. El **artículo cuadragésimo primero** redacta un nuevo artículo 25 de actividades culturales, que incluye la recuperación de la memoria histórica desde la visión de género y refuerza la perspectiva de género en las exhibiciones y producciones artísticas y culturales, así como en los museos y centros de arte financiados con fondos públicos.
24. El **artículo cuadragésimo segundo** añade las tecnologías de la información y comunicación al título del artículo 26 relativo a los medios de comunicación social y publicidad, e introduce el deber de las administraciones públicas vascas de garantizar un acceso y uso igualitario de mujeres y hombres a las tecnologías de la información y comunicación, y de promover la no existencia de contenidos sexistas en Internet, las redes sociales, los videojuegos y en los sistemas informáticos.
25. El **artículo cuadragésimo tercero** matiza el artículo 27, incluido su título, que pasa a enunciarse “Órgano de asesoramiento y control de la publicidad y de los medios de comunicación”, al tiempo que presta una especial atención a la cuestión de la violencia de género.
26. El **artículo cuadragésimo cuarto** modifica el artículo 28, la disposición general en materia de enseñanza no universitaria, para incidir en el principio de coeducación y en la igualdad en todos los niveles y etapas educativas, incluida la educación infantil, primaria, secundaria, la formación profesional y la enseñanza para personas adultas.
27. Los **artículos cuadragésimo quinto a cuadragésimo octavo** modifican el artículo 29 relativo al currículum: se promueve la orientación y la información para que la elección de los estudios no se vea condicionada por la presencia de un género de manera infra o sobrerrepresentada; se incluye el respeto a la diversidad sexual; la prevención de las conductas violentas a través del fomento de relaciones afectivo-sexuales saludables y positivas, el uso no sexista del lenguaje, el cuestionamiento del uso del cuerpo de las mujeres como reclamo o producto de enriquecimiento, la identificación y prevención de conductas machistas, incluidas las menos visibles; se atribuyen dos responsabilidades a la Administración educativa, como son, por un lado, la aprobación de un plan general de coeducación y, por otro lado, a través de los horarios y del calendario escolar, facilitar la vida laboral, familiar y personal de las madres y los padres del alumnado, así como fomentar la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de sus hijos e hijas y su participación en la vida educativa y asociativa de los centros escolares.
28. El **artículo cuadragésimo noveno** modifica el artículo 31 sobre personas y estructuras: la Administración educativa garantizará el nombramiento de profesorado responsable de coeducación con su asignación horaria semanal, así como el establecimiento de comisiones en materia de igualdad, y la participación de las personas representantes de



igualdad en los órganos de máxima representación de los centros y en los consejos escolares.

29. Los **artículos quincuagésimo y quincuagésimo primero** modifican el artículo 32 de formación: en la formación sobre coeducación se prestará especial atención a los distintos tipos de violencia machista; y la Administración educativa formará en coeducación a todo el personal que integra la comunidad escolar y promoverá la sensibilización y formación de las familias en temas de coeducación.
30. Los **artículos quincuagésimo segundo y tercero** modifican el artículo 33 sobre la enseñanza universitaria para incidir especialmente en la cuestión de la violencia machista.
31. El **artículo quincuagésimo cuarto** modifica el título de la sección 1ª del capítulo IV para precisar que se refiere al trabajo doméstico y de cuidado.
32. Los **artículos quincuagésimo quinto a octavo** modifican el artículo 34: los poderes públicos vascos tendrán en cuenta el valor del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en el diseño de sus presupuestos y de sus políticas económicas y sociales; las personas cuidadoras no profesionales tienen derecho al ocio, al tiempo libre y al descanso, y las administraciones públicas vascas, en el marco del Sistema para Autonomía y Atención a la Dependencia y del Sistema Vasco de Servicios Sociales, adoptarán las medidas oportunas para ello.
33. El **artículo quincuagésimo noveno** modifica el artículo 35 para precisar algunas medidas de corresponsabilidad de los hombres con el trabajo doméstico a promover por los poderes públicos vascos.
34. Los **artículos sexagésimo y sexagésimo primero** modifican el artículo 37 de servicios de empleo, explicitando la especial atención a prestar a las víctimas de la violencia de género, además de asegurar la perspectiva de género en la formación profesional que gestionen los servicios de empleo directa o indirectamente.
35. Los **artículos sexagésimo segundo y tercero** sustituyen al artículo 38 de acceso al empleo, que se refiere ahora al acceso y a la mejora de las condiciones de empleo de las mujeres.
36. Los **artículos sexagésimo cuarto a sexto** modifican el artículo 39: se añade la gestión avanzada a los planes de formación.
37. El **artículo sexagésimo séptimo** redacta un nuevo artículo 40 sobre planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres, por el que: (i) los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital público vasco y las empresas privadas



previstas en la normativa del Estado elaborarán sus planes de igualdad, y los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital público vasco con más de 25 personas empleadas tendrán un servicio especializado en materia de igualdad entre hombres y mujeres; (ii) y las administraciones públicas vascas concederán ayudas a las empresas para promover la igualdad.

38. Asimismo, se prevé, entre otros, la creación un servicio especializado en la discriminación retributiva en el seno de la Administración de la Comunidad Autónoma, y que el sector público vasco garantice la transparencia en el ámbito retributivo.
39. El **artículo sexagésimo octavo** matiza el artículo 42 relativo a la negociación colectiva.
40. El **artículo sexagésimo noveno** da una nueva redacción al artículo 43 sobre el acoso sexista, que pasa a denominarse “Salud laboral”: la Administración General promoverá la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral; las administraciones públicas vascas considerarán el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como cuestiones de salud laboral.
41. El **artículo septuagésimo** redacta un nuevo artículo 44 relativo a la salud: se promoverá la igualdad en el ámbito de la política de salud, se evitará la discriminación entre mujeres y hombres por sus diferencias biológicas o por los estereotipos, y se cubrirán las necesidades del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, sin que puedan producirse discriminaciones por razón de estado civil, de orientación sexual o de procedencia.
42. Los **artículos septuagésimo primero y septuagésimo segundo** modifican el artículo 45 de inclusión social, incluyendo el supuesto de las familias monoparentales y proponiendo una serie de medidas para mejorar las condiciones de las personas que se encuentren en una situación de precariedad por viudedad o por impago de pensiones compensatorias y alimenticias, principalmente.
43. Los **artículos septuagésimo tercero a quinto** modifican el artículo 46, de medio ambiente y vivienda, que pasa a ser de “Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, transporte y medio rural”, para proponer medidas concretas en cuanto a la integración de la perspectiva de género en las mencionadas políticas públicas.
44. El **artículo septuagésimo sexto** introduce la corresponsabilidad en el título del capítulo VI, “Conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral”, y el **artículo septuagésimo séptimo** modifica el artículo 47, en el que se incluye el trabajo de cuidado y la provisión universal y pública de cuidados.
45. Los **artículos septuagésimo octavo y noveno** modifican el artículo 48: se cambia su título (“Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial”),



se incluye la cuestión de la flexibilización y reordenación no solo del tiempo sino también de los espacios de trabajo, así como la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado. Además, prevé que los poderes públicos vascos garanticen a su personal permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores y promover, en el marco de sus competencias, la aplicación de dichos permisos en el sector privado. La Administración General evitará que su personal que se acoja a estas medidas se vea perjudicado, también, en las futuras pensiones que le pudieran corresponder.

46. El **artículo octogésimo** da una nueva redacción al artículo 49, que pasa de ser de servicios sociocomunitarios para titularse “Provisión universal y pública de cuidados”, que prevé que las administraciones públicas vascas concedan ayudas para la creación y el mantenimiento de empresas que presten servicios que faciliten la conciliación corresponsable.
47. El **artículo octogésimo primero** modifica el título del capítulo VII (“Violencia machista contra las mujeres”) y los artículos comprendidos en el mismo, desde el artículo 51 al 62, ambos incluidos, que quedan ordenados en tres secciones.
48. La sección 1ª se centra en las disposiciones generales del artículo 50.
49. El artículo 50, “Disposiciones generales”, define la violencia machista contra las mujeres y su alcance, y considera también víctimas de esta violencia, además de a quienes la hayan sufrido directamente, también a las mujeres, niñas, niños, adolescentes y demás personas dependientes que estén expuestas a un entorno donde se ejerce dicha violencia. Mediante decisión judicial y con las debidas garantías se podrá suspender el derecho a la guarda y custodia de los hijos e hijas y el régimen de estancia, relación y comunicación respecto a ellos y ellas, cuando el progenitor esté incurso en un procedimiento judicial por violencia doméstica o de género. A tal fin, se modificará la legislación sobre relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de las personas progenitoras. Asimismo, las políticas de lucha contra la violencia machista deben estar enmarcadas en las políticas de igualdad, y los órganos competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres de las administraciones públicas vascas deben ejercer un papel de liderazgo y coordinación general.
50. La sección 2ª se titula “Investigación, sensibilización, prevención y formación” y se compone de los artículos 51 a 53.
51. El artículo 51 —relativo a la investigación, el registro y la difusión de datos prevé— que la Administración General realice periódicamente encuestas de prospección para conocer el alcance de violencia machista, además de un mapa de recursos de atención actualizado, y que garantice que en las encuestas de salud y de servicios sociales se



incluyan indicadores relativos a la violencia machista. Se impulsará un sistema electrónico de información compartida entre las administraciones públicas vascas, en coordinación con el sistema sanitario, educativo, policial, social y judicial. Emakunde remitirá la información oportuna al Grupo de Personas Expertas en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (GREVIO).

52. El artículo 52 contempla medidas de sensibilización y prevención, y el artículo 53 actuaciones en materia de formación, como la formación inicial y continua obligatoria que han de garantizar las administraciones públicas vascas para todo su personal dedicado al diseño de políticas y programas y a la detección, atención, protección de las víctimas y supervivientes de la violencia machista, así como la formación de las personas que trabajan en el ámbito de la infancia y de la juventud para facilitar la detección y atender las formas específicas de violencia machista contra las mujeres. Asimismo, la Administración General contribuirá, en el marco de sus competencias, a la formación en materia de violencia machista contra las mujeres de la judicatura, de la fiscalía, del personal de la administración de justicia, incluido el de instituciones penitenciarias y el de los centros de menores, y demás operadores jurídicos. Además, las administraciones públicas vascas, para el desempeño de puestos de trabajo y prestación de servicios específicos en materia de violencia de machista, exigirán como requisito la acreditación de formación en materia de igualdad y erradicación de la violencia machista.
53. La sección 3ª, “Detección, atención, coordinación y reparación”, agrupa los artículos 54 a 62.
54. El artículo 54, relativo a las disposiciones generales, incide en la atención prioritaria y preferente que ha de proporcionarse a las víctimas de la violencia machista y en evitar su revictimación y promover su empoderamiento, en el marco de una estrecha colaboración interdisciplinar e interinstitucional.
55. El artículo 55 define la atención sanitaria que proporcionará el Sistema Sanitario de Euskadi ante supuestos de violencia machista, que, además de la atención específica, especializada y continuada hasta el restablecimiento de la víctima, se prevé la existencia de personal especializado en las urgencias hospitalarias y la personación del personal forense, independientemente de la inicial voluntad de la víctima de emprender acciones legales contra el autor del delito.
56. El artículo 56 presenta los servicios de atención social a distancia —por vía telefónica y telemática, accesible las 24 horas y todos los días del año—, presencial a través del servicio social de atención primaria y, en su caso, secundaria, y el servicio de coordinación para la atención de urgencias sociales; las administraciones públicas vascas, en el marco del Sistema Vasco de Servicios Sociales, adoptarán las medidas necesarias para asegurar que las víctimas de la violencia machista sean atendidas con carácter prioritario.



57. El artículo 57 sobre prestaciones económicas, añade, a las ya previstas, las ayudas de pago único para víctimas y las sobrevivientes que acrediten insuficiencia de recursos económicos y unas especiales dificultades para obtener empleo, y la ayuda económica para los hijos e hijas huérfanas de víctimas mortales de violencia machista.
58. El artículo 58, relativo a la vivienda, inserción laboral y ámbito educativo, refuerza la prioridad de garantizar el acceso a la vivienda de las víctimas, al eliminar el límite poblacional a partir del cual los municipios o mancomunidades están obligados a ello, y al añadir que se habrán de tener en cuenta las necesidades de accesibilidad para las víctimas con discapacidad y las necesidades de adaptación de la vivienda para mujeres mayores de 65 años. Asimismo, se mantiene el trato preferente en la formación y la orientación sociolaboral, en el ámbito de la educación y de becas, así como para su contratación laboral y para la conciliación de su vida personal familiar y profesional.
59. El artículo 59 establece los servicios de atención policial y el artículo 60, de acceso a la justicia. La Administración General y las administraciones municipales han de garantizar, en el marco de sus competencias, un servicio de urgencia de atención permanente y accesible, espacios físicos en las dependencias judiciales que garanticen la confidencialidad y la separación completa entre la víctima y el victimario, y la asistencia para la interposición de la denuncia. Por su parte, la Administración General ha de garantizar una atención prioritaria, eficaz y de calidad a las víctimas por parte del conjunto de profesionales de los juzgados que dependen de ella, a través de: los Servicios de Atención a la Víctima, los equipos sicosociales de los juzgados, el Centro de Coordinación de Violencia Contra la Mujer y de la atención forense; así como la reducción de tiempos de espera y la adopción de medidas de seguridad para la víctima, la disponibilidad de turnos de guardia de asistencia letrada de forma permanente y especializada, el seguimiento y la rendición de cuentas, y la adaptación o flexibilización de los procedimientos judiciales.
60. El artículo 61 regula el derecho a la reparación, por el que la Administración General habilitará una dotación presupuestaria que actúe en casos de impago de las indemnizaciones establecidas por resolución judicial y por el que se promoverán medidas dirigidas al reconocimiento de la verdad, a evitar la repetición del delito, así como a la completa recuperación de la víctima.
61. El artículo 62 de coordinación interinstitucional, añade una referencia explícita a la inclusión de vías para canalizar quejas y sugerencias para la mejora de la actuación institucional, y a la participación proactiva de todos los sistemas de atención implicados.
62. El **artículo octogésimo segundo** incluye en el artículo 64 la función de Emakunde de servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, cuando actúa como Defensoría de la igualdad de género.



63. El **artículo octogésimo tercero** incluye en el artículo 67, de iniciación del procedimiento de investigación, un periodo de información o actuaciones previas con anterioridad al inicio del procedimiento.
64. Los **artículos octogésimo cuarto y quinto** modifican el artículo 69 sobre la finalización del procedimiento, incluyendo la posibilidad de la renuncia y la caducidad por causa imputable a la persona interesada.
65. El **artículo octogésimo sexto** precisa en el artículo 70 que el informe anual de Emakunde en el ámbito de la Defensoría recogerá la relación de investigaciones llevadas a cabo y cualquier otra cuestión que considere de interés.
66. El **artículo octogésimo séptimo** matiza el artículo 71 al señalar que Emakunde es el órgano competente para emitir los dictámenes por discriminación por razón de sexo del apartado 3 del artículo 95 de la Ley de procedimiento laboral.
67. El **artículo octogésimo octavo** elimina del artículo 77.3.b), relativo a las infracciones graves, el incumplimiento de la obligación del artículo 40.1 de disponer del correspondiente plan de igualdad.
68. El **artículo octogésimo noveno** modifica la cuantía de las sanciones del artículo 79, elevando la multa de las leves desde 900 hasta 3.000 euros, las de las graves desde 9.000 hasta 18.000 euros y las de las muy graves desde 45.000 hasta 90.000 euros. El **artículo nonagésimo** actualiza la referencia legal relativa al régimen jurídico del sector público del artículo 83 sobre el procedimiento sancionador.
69. Las **disposiciones adicionales primera a cuarta** establecen el plazo de un año para iniciar los procedimientos administrativos para adecuar la relación de puestos de trabajo de Emakunde, de los organismos autónomos y entes públicos de la Administración General y de la administración educativa a las funciones atribuidas en la ley.
70. La **disposición derogatoria** establece la derogación de todas las normas de igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en la ley.
71. La **disposición final primera** actualiza las funciones del artículo 3 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del “Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea”, así como el artículo 4 de la Ley 2/1988 para mantener la coherencia con la nueva redacción del artículo 15 de Ley 4/2005, que ya no limita la vigencia del plan autonómico para la igualdad a la legislatura, sino que será el Consejo de Gobierno quien fije su vigencia y el momento en el que se habrán de presentar al Gobierno el informe y la memoria relacionados con dicho plan.



72. La **disposición final segunda** modifica la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca, concretamente: el artículo 25.2, con la finalidad de incluir en los temarios de los procedimientos de selección contenidos sobre la igualdad de mujeres y hombres; el artículo 27.2, para incidir en la disposición de estadísticas adecuadas y actualizadas sobre la representación de las mujeres en los cuerpos, escalas, niveles y categorías de la administración; el artículo 46.4, para evaluar en los concursos la capacidad de aplicar el principio de igualdad en el ámbito de la Administración al que se opte.
73. La **disposición final tercera** modifica el artículo 10.1 de la Ley 4/1986, de 23 de abril, de estadística de la Comunidad Autónoma de Euskadi, para añadir que la variable sexo ha de incorporarse obligatoriamente para su explotación estadística, preferentemente de forma disociada.
74. La **disposición final cuarta** modifica el apartado c) del párrafo 1 del artículo 51 del Texto refundido de la Ley de principios ordenadores de la hacienda de Euskadi, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, que incluirá la valoración con al menos un 5 % del total del baremo de los criterios de valoración las acciones y políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres de las personas físicas o jurídicas concurrentes u otros aspectos relacionados con la integración de la perspectiva de género en el proyecto. Asimismo, se modifica el último inciso del párrafo 1 del artículo 51 para, con carácter general, incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas e incluir en las bases o normas reguladoras medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres entre los criterios de valoración y entre las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias.
75. La **disposición final quinta** modifica la Ley 14/1998, de 11 de junio, del deporte del País Vasco, que incluye en el artículo 2.3.ñ) la elección no estereotipada de prácticas deportivas y la garantía de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con relación a la práctica de todas las modalidades deportivas, tanto de ocio como de competición.
76. La **disposición final sexta** establece el plazo de un año para que el Gobierno Vasco apruebe las normas o directrices para el cumplimiento de lo establecido en materia de igualdad en el ámbito de la contratación y las subvenciones.
77. La ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.

INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN

78. Este dictamen se emite de conformidad con el artículo 3.1.a) de la Ley 9/2004, de 24 de noviembre, de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi (en adelante, LCJAE), que incluye como ámbito de la función consultiva de la Comisión los “anteproyectos de ley”, cualquiera



que sea la materia y objeto de los mismos, siempre que no se encuentren incursos en las excepciones que contempla, lo que no es el caso.

CONSIDERACIONES

I EL PROCESO DE ELABORACIÓN

79. La Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general (en adelante, LPEDG), es el parámetro de contraste para examinar el proceso de elaboración del texto sometido a dictamen.
80. Ahora bien, antes es obligado precisar que, como ha señalado esta Comisión (por todos, Dictamen 76/2004), aunque dicho texto legal establece el mismo iter procedimental para las iniciativas reglamentarias y para los anteproyectos de ley, esta identidad de régimen termina ahí, ya que mientras las primeras encuentran en las leyes de las que traigan causa su fundamento y límite, los segundos no están sometidos a tan estricta vinculación.
81. La radical diferencia entre el ejercicio de la iniciativa legislativa y el ejercicio de la iniciativa reglamentaria por el Gobierno ha sido analizada en la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 55/2018, de 24 de mayo, en la que se ha vuelto a recordar que “Los Estatutos de Autonomía reconocen la iniciativa legislativa a los gobiernos autonómicos, no a sus administraciones. A diferencia de lo que ocurre con la potestad reglamentaria, que también corresponde al Gobierno, el ejercicio de esta prerrogativa se inserta en el ámbito de las relaciones del Gobierno con las cámaras parlamentarias. El procedimiento de elaboración y aprobación de proyectos de ley es la vía que permite al gobierno autonómico participar en la función legislativa y, por tanto, articular sus políticas públicas a través de normas con rango de ley “
82. De acuerdo con esa diferente naturaleza, desde el principio de su andadura (Dictamen 39/1999), la Comisión ha hecho especial hincapié en los distintos contornos que adquiere su intervención en razón del concreto objeto (proyectos de norma de rango legal, de rango reglamentario, de actos administrativos, etc.) sobre el que, en cada caso, ejerce su función consultiva.
83. En cuanto a los anteproyectos de ley, su especificidad se observa en que el Parlamento, aunque sometido a las normas superiores del ordenamiento, como la Constitución Española (CE) y el Estatuto de Autonomía del País Vasco (EAPV), no es un mero ejecutor de las previsiones en ellas contenidas, sino que goza de lo que se ha denominado “libertad de configuración”, cuyo ejercicio se orienta en función de valoraciones políticas [“el legislador no ejecuta la Constitución, sino que crea derecho en libertad dentro del marco que ésta ofrece, en tanto que en el ejercicio de la potestad reglamentaria se opera de acuerdo con la Constitución y las Leyes (art. 97 CE)”] (entre otras, STC 209/1987, de 22 de diciembre).



84. Los anteproyectos de ley conllevan, por tanto, un mayor nivel de opción “sobre la forma de crear derecho”, que, en orden a la intervención de la Comisión, se traduce en una interpretación más restrictiva de lo que su función conlleva respecto de otros productos normativos, a fin de respetar los límites que derivan de la dimensión política de toda ley, en cuanto expresión de la voluntad popular.
85. Por tanto, en el examen de los anteproyectos de ley, salvo en los casos en que la CE, el EAPV o, en ocasiones, las leyes orgánicas prevean algún trámite específico excepcional (STC 35/ 1984, de 13 de marzo, o STC 176/2011, de 8 de noviembre), la valoración del iter seguido para su preparación difiere de la que corresponde realizar en el caso de los reglamentos. Mientras en los reglamentos, por ejemplo, la falta de audiencia o de participación de intereses públicos y privados o la ausencia de informes preceptivos puede llegar a incidir en la validez del futuro producto normativo, con los anteproyectos de ley no sucede lo mismo, ya que sólo en los indicados casos pueden ver comprometida su validez, junto a aquellos otros en los que la carencia afecte limitativamente a la formación de la voluntad parlamentaria (por todas, STC 108/1986, de 28 de julio).
86. Esta sustancial diferencia hace que el examen de los procedimientos de elaboración de los anteproyectos de ley por la Comisión se concrete esencialmente en contribuir al acierto de la regulación proyectada, esto es, a su racionalidad —entendida como utilidad para alcanzar los objetivos propuestos y la corrección de la regulación en términos de adecuación a la realidad que se pretende normar—.
87. La precedente especificidad de la función consultiva en relación a los anteproyectos de ley no ha impedido, sin embargo, que, con un ánimo de estricta colaboración con el órgano consultante, la Comisión formule observaciones sobre el procedimiento de elaboración del anteproyecto y de la memoria que lo acompaña en aras a su mejora. Pero siempre sin olvidar que la valoración del procedimiento de elaboración por el órgano consultivo no se adentra en el terreno de la validación jurídica del texto y no permite fundar objeciones a la constitucionalidad del producto normativo final.
88. Hecha esta inicial acotación, procede abordar el examen de la tramitación del anteproyecto de Ley en el marco del procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general recogido en la LPEDG.
89. El inicio del procedimiento se produce con la aprobación del Decreto 16/2018, de 19 de octubre, del Lehendakari, por el que se ordena el inicio del procedimiento de elaboración del anteproyecto de Ley para la erradicación de la violencia contra las mujeres.
90. Como ya se ha mencionado anteriormente, la iniciativa legislativa relativa a la erradicación de la violencia contra las mujeres forma parte del Programa Legislativo de la XI Legislatura, y, es por ello, que el Decreto 16/2018 plantea el análisis de las dos



posibilidades existentes para su tramitación: o bien una norma autónoma y específica en la materia, o bien a través de la modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, que ya contiene un capítulo dedicado a la violencia contra las mujeres.

91. Además, el decreto observa lo establecido en el artículo 5.1 LPEDG y presenta: la finalidad y el objeto de la norma; su estimación sobre la viabilidad jurídica y material de la misma; su repercusión en el ordenamiento jurídico; la incidencia presupuestaria de la norma proyectada; los trámites e informes procedentes para su aprobación; el método para la redacción del texto normativo; y designa a la Secretaría General de Emakunde como órgano responsable de la tramitación.
92. El decreto de inicio se da a conocer en el espacio colaborativo *Legesarea*, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 28 de diciembre de 2010.
93. Tras el correspondiente análisis de las dos alternativas planteadas, se opta por modificar la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, dado el vínculo indisoluble que existe entre la violencia contra las mujeres y la desigualdad de mujeres y hombres. En consecuencia, se adopta el Decreto 7/2019, de 7 de marzo, del Lehendakari, por el que se aprueba con carácter previo el anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, en los términos del artículo 7.1 LPEDG, y se remite el texto del anteproyecto al Parlamento Vasco, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 56.1 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno (introducido por la Ley 8/2016, de 2 de junio, de modificación de la citada ley).
94. Asimismo, constan en el expediente la memoria técnica justificativa y el informe de impacto de género del anteproyecto, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, y en las Directrices sobre la realización de la evaluación previa de impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012.
95. Los trámites de información, audiencia pública, participación y consulta a otras administraciones, previstos de los artículos 8 y 9 LPEDG se llevan a cabo a través de:
 - a) La remisión del anteproyecto a todos los departamentos del Gobierno Vasco, a las tres diputaciones forales, a EUDL, a la Comisión Interinstitucional y a la Comisión Interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres, y a sus respectivos Grupos Técnicos, así como a la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres y víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.



- b) La publicación en el BOPV nº 49 de 11 de marzo de 2019 de la Resolución de 7 de marzo de 2019, de la Directora de Emakunde, relativa al anuncio de la apertura de la información pública del anteproyecto.
- c) Un amplio proceso participativo en el que han tomado parte personas expertas en género e igualdad, instituciones públicas competentes en prevención y atención de la violencia contra las mujeres y profesionales en la materia, agrupaciones feministas, agentes sociales, entidades y asociaciones que trabajan con las víctimas de la violencia, y la ciudadanía, a través de canales digitales y reuniones presenciales.
96. En la fase de información y consulta se han recibido más de 400 aportaciones.
97. Han participado en esta fase todos los departamentos del Gobierno Vasco —Lehendakaritza, Gobernanza Pública y Autogobierno, Desarrollo Económico e Infraestructuras, Empleo y Políticas Sociales, Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda, Hacienda y Economía, Educación, Salud, Turismo, Comercio y Consumo, Cultura y Política Lingüística, Seguridad, y Trabajo y Justicia—, así como las diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, los ayuntamientos de Azkoitia y de Bergara, la Cuadrilla de Gorbeialdea y EUDEL-Asociación de Municipios Vascos.
98. La participación de la sociedad civil en la fase de consulta ha contado con las aportaciones de las siguientes organizaciones: Berdinsarea-Red de Municipios Vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres; Comisión Consultiva de Emakunde (a través de las Subcomisiones Consultivas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa); Confebask (Grupo de Género de la Mesa de Diálogo Social); Elkartean (Confederación coordinadora de personas con discapacidad física de la CAPV); Eoncult Vitoria; Euskal Gorrak (Federación Vasca de Asociaciones de Personas Sordas); Euskalit; FEVAS Plena Inclusión Euskadi Gizarterako; Grupo Social ONCE; Hermanas Oblatas de Bilbao (Programa Leihio Zabalik); ICAGI (Colegio de Abogados de Gipuzkoa); INFOPOLIS 2000 SL; Máster de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (Dirección Máster); MSPE Euskadi (Asociación Madres Solteras por Elección); Plazandreok; Prospektiker; SATSE EUSKADI (sindicato de enfermería); Sindicato CCOO (Grupo de Género de la Mesa de Diálogo Social); y Sindicato UGT (Grupo de Género de la Mesa de Diálogo Social).
99. Tanto las aportaciones de las administraciones públicas como las de la sociedad civil han sido objeto de sendos informes que analizan de manera individualizada las propuestas trasladadas, indicando el resultado de su valoración, es decir, si procede o no su admisión.
100. El 8 de julio de 2019 se emite el informe jurídico (artículo 7.3 LPEDG), que presenta los antecedentes del anteproyecto, analiza el contenido del mismo y traslada unas observaciones de técnica normativa.



101. Con relación a los informes y dictámenes preceptivos (artículo 11 LPEDG), constan en el expediente los siguientes:
- a) Informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, de 2 de julio de 2019, en virtud de lo dispuesto en el artículo 11.1.c) del Decreto 71/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.
 - b) Informe de 16 de julio de 2019 de la Dirección de Normalización Lingüística de las Administraciones Públicas, con arreglo al Decreto 233/2012, de 6 de noviembre, por el que se establece el régimen de inclusión de la perspectiva de normalización del uso del euskera en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general.
 - c) Informe 17/2019, de 2 de agosto, del Pleno de la Junta Asesora de Contratación Pública, en aplicación del artículo 27 del Decreto 116/2016, de 27 de julio, sobre el régimen de la contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
 - d) Informe preceptivo 11/2019, de 9 de septiembre, del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, de conformidad con el artículo 145.2.b) de la Ley 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas de Euskadi.
 - e) Informe de 3 de octubre de 2019 de la Comisión Permanente del Consejo Escolar de Euskadi, en virtud del artículo 14 de la Ley 13/1998, de 28 de octubre, de consejos escolares de Euskadi.
 - f) Informe del Consejo de Relaciones Laborales de 7 de octubre de 2019, de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1.a) de la Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Lan Harremanen Kontseilua /Consejo de Relaciones Laborales.
 - g) Dictamen 14/19, de 4 de octubre, del Consejo Económico y Social Vasco, de acuerdo con el artículo 3.1.a) de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.
 - h) Informe de 14 de noviembre de 2019 de la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi, así como el acta de la reunión celebrada el 18 de noviembre entre representantes de la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi y de Emakunde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 1 y 3 respectivamente, de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de instituciones locales de Euskadi.
 - i) Informe nº 48/2019, de 26 de noviembre, de la Dirección de Función Pública, en aplicación del artículo 17 del Decreto 71/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.



- j) Informe de 16 de diciembre de 2019 de la Dirección de Presupuestos, de conformidad con el artículo 12.g) del Decreto 168/2017, de 13 de junio, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Hacienda y Economía.
 - k) Informe de control económico-normativo de 20 de diciembre de 2019, en virtud de lo dispuesto en el Texto refundido de la Ley de control económico y contabilidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, aprobado mediante Decreto Legislativo 2/2017, de 19 de octubre, y en el Decreto 464/1995, de 31 de octubre, por el que se desarrolla el ejercicio del control económico interno y la contabilidad en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
102. A este respecto, cabe señalar que los órganos de coordinación gubernamental e interinstitucional en materia de igualdad de mujeres y hombres, es decir, la Comisión Interdepartamental y la Comisión Interinstitucional, reguladas, respectivamente, en el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, y en el Decreto 5/2007, de 16 de enero, no contemplan entre sus funciones la de emitir un informe en el marco del proceso de disposiciones de carácter general, como es el caso. Lo mismo ocurre con las funciones atribuidas a la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres y víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual por el propio acuerdo. En cualquier caso, como ya se ha mencionado anteriormente, consta en el expediente que se ha dado traslado del anteproyecto a las tres comisiones en cuestión y que han tomado parte en el proceso de participación.
103. Sin embargo, si bien no se trata de un informe o dictamen preceptivo, se aprecia que hubiera resultado de interés recabar la opinión de la Comisión de Derecho Civil Vasco sobre la afección del anteproyecto en cuestiones de derecho civil vasco, como puede ser la Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores, ya que dicha comisión es un órgano consultivo creado por la Ley 5/2015, de 25 de junio, de derecho civil vasco, con la función, entre otras, de asesorar al Parlamento y al Gobierno Vasco en esa materia.
104. La sistematización de las aportaciones realizadas por las entidades y órganos consultivos también ha sido objeto de un informe en el que se valoran todas las contribuciones recibidas, de manera individualizada.
105. Se redacta la memoria económica del anteproyecto (artículo 10.3 LPEDG), que es completada tras la reunión entre la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi y Emakunde. La memoria describe los antecedentes y la necesidad, en términos económicos, de la disposición, que prevé que los presupuestos públicos de la CAPV integren la perspectiva de género y destinen el 1% de los mismos al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, presenta, de forma detallada, un cálculo estimativo de los gastos que supone la entrada en vigor de la ley proyectada,



especialmente en cuanto a la atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género del Sistema Sanitario Vasco, al reconocimiento del derecho a la reparación del daño y a las ayudas a hijas e hijos de las víctimas mortales de la violencia machista, a los permisos para ambos progenitores en caso de nacimiento, adopción y acogimiento, a la promoción de la coeducación y de los planes de igualdad de las empresas, a la eliminación de la brecha salarial, así como al incremento de recursos humanos que requerirán las estructuras administrativas dedicadas a la igualdad de género (se calcula la creación estimada de: 16 nuevas plazas en Emakunde, de 34 para el conjunto de los departamentos de la Administración General y sus organismos autónomos y entes públicos, un total de 36 en las tres diputaciones forales, y de 71 en el conjunto de los municipios vascos).

106. Asimismo, Emakunde aporta el anexo específico, en aplicación del artículo 18.3 de la Ley 2/2006, de 7 de abril, de instituciones locales de Euskadi, por el que las leyes que atribuyan competencias propias a los municipios deberán recoger en un anexo específico la dotación de recursos necesarios para asegurar la suficiencia financiera de los municipios. El motivo del anexo es la previsión del anteproyecto para que los pisos de acogida de competencia municipal dispongan de servicios de intervención socioeducativa y sicosocial y acompañamiento social de baja intensidad, servicios estos que actualmente no se prestan en todos los pisos de acogida municipales. El cálculo económico aproximado que figura en el anexo es de 720.000 euros. No obstante, lo anterior, cabe advertir que, tras el informe de la OCE, se elimina del anteproyecto la obligación explícita de los municipios de proveer pisos de acogida con servicios de intervención socioeducativa y psicosocial y acompañamiento social de baja intensidad, “por lo que no se asigna ninguna nueva competencia a las entidades locales y, en ese sentido, no cabe reajuste económico.”, de acuerdo con la memoria sucinta.
107. Se elabora el informe de impacto en la empresa, previsto en el artículo 6 de la Ley 16/2012, de 28 de junio, de apoyo a las personas emprendedoras y a la pequeña empresa del País Vasco.
108. Por último, se elabora una completa memoria relativa al procedimiento para la elaboración del anteproyecto de Ley (artículo 10.2 LPEDG), en la que se destacan los cambios que se han operado en el texto del anteproyecto como resultado de los informes y de las aportaciones recibidas.
109. En ella se da cuenta que “No se ha dado traslado del anteproyecto a los órganos de cooperación y coordinación interadministrativa y a los órganos consultivos y de participación del ámbito de servicios sociales por los siguientes motivos. Por un lado, el departamento del Gobierno Vasco competente en servicios sociales consideró que no era necesario, en la medida en que el texto no plantea una modificación de la normativa que regula el Sistema Vasco de Servicios Sociales. Por otra parte, los órganos competentes en servicios sociales de los tres niveles de la administración pública



vasca han sido consultados y han mostrado su parecer, tanto a nivel técnico como político, en el proceso de elaboración del texto, en particular, a través de los informes que constan en el expediente y de la participación en las sesiones llevadas a cabo a tal efecto por parte de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual y de su Grupo Técnico Interinstitucional”.

110. También precisa que “Se modificará la memoria económica para clarificar que la asistencia psicológica (terapia psicológica) es un servicio que según el Anexo A) Epígrafe B) del Decreto 185/2015, de 6 de octubre, compete a Salud por tratarse de una prestación ‘de Salud’. Por ello, no se plantea una modificación competencial y, en consecuencia, no se afecta a la normativa relativa a los servicios sociales ni cabe reajuste económico”.
111. Sin embargo, nada se dice en la memoria final sobre las propuestas realizadas en el informe de normalización lingüística relativas a introducir en el anteproyecto: (i) el principio sobre la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera en las actuaciones que se lleven a cabo en el ámbito de la igualdad de género – a incluir a los principios del artículo 3—; (ii) una disposición relativa a que se garantizará que el servicio se preste en la lengua cooficial elegida por la persona interesada; (iii) la protección de los derechos lingüísticos también en las actividades de formación, participación y sensibilización; (iv) y tener en cuenta la promoción del uso del euskera en las actividades dirigidas a las personas trabajadoras y profesionales.
112. En virtud del artículo 5.3 de la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del euskera, “Los poderes públicos garantizarán el ejercicio de los derechos lingüísticos fundamentales, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, a fin de que tales derechos sean efectivos y reales”.
113. Es por ello que el órgano promotor debiera haberse pronunciado al respecto, bien para incorporar las propuestas en el proyecto normativo, bien para argumentar el motivo de su rechazo, máxime habida cuenta que ambas políticas, la política de igualdad de género y la política lingüística, comparten su naturaleza transversal, de aplicación en las diversas esferas de las políticas públicas.
114. En consecuencia, se estima conveniente que se recoja en el expediente el posicionamiento del órgano promotor del anteproyecto ante las propuestas del informe de política lingüística.
115. Por último, y de conformidad con el artículo 8.c) del Decreto 214/2006, de 31 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el Consejo de Dirección de Emakunde deberá aprobar el anteproyecto previamente a su elevación al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva.



116. En definitiva, procede concluir que se ha observado la tramitación prevista en la LPEDG, donde la participación, la transparencia, la información y la audiencia pública se han desarrollado de manera reseñable.

II TÍTULO COMPETENCIAL Y MARCO NORMATIVO

117. La igualdad de mujeres y hombre constituye un valor fundacional de la Unión Europea (UE) recogido en el artículo 2 del Tratado de la UE, por lo que, en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y de promover su igualdad, en virtud del artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE. Igualmente, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, en su artículo 23, establece que la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, al mismo tiempo que reconoce que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.
118. La prohibición de la discriminación por razón de sexo queda asimismo reconocida en el artículo 14 del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales del Consejo de Europa, prohibición sobre la que se erige el Convenio del Consejo de Europa sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, conocido como el “Convenio de Estambul”.
119. La igualdad de género y la discriminación por razón de sexo es también un principio inspirador de la Organización de Naciones Unidas (ONU), que queda reflejado en su Carta fundacional, así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
120. Si bien son numerosas las iniciativas adoptadas en la materia, a nivel mundial destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificado por España en 1983, y la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1993.
121. En todo caso, se trata de un principio jurídico universal, de contenido pluridisciplinar y transversal, que afecta a los más variados sectores del ordenamiento jurídico, como ya quedó expresado en el análisis pormenorizado del título competencial y del marco normativo de la igualdad de mujeres y hombres que realizó el Dictamen 64/2004 de esta Comisión, emitido con ocasión del anteproyecto de ley origen de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
122. Dada, pues, la transversalidad del principio de igualdad y su aplicación en prácticamente todos los ámbitos materiales del ordenamiento jurídico, y por una razón de eficacia, el análisis del título competencial y del marco normativo del anteproyecto se centrará en



la competencia jurídica específica en materia de igualdad de género y en su desarrollo normativo directo, sin perjuicio de que en el análisis del contenido del Anteproyecto puedan realizarse referencias a otros ámbitos competenciales y normativos.

123. Entrando a analizar el título competencial, recordaremos que la Constitución, en su artículo 14, consagra la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo entre los derechos y deberes fundamentales y atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la igualdad y la libertad sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que lo impidan, en virtud de su artículo 9.2.
124. Por su parte, la Comunidad Autónoma de Euskadi tiene competencia exclusiva en materia de igualdad de hombres y mujeres, así como de organización de sus instituciones de autogobierno, de conformidad con el artículo 10, párrafos 2 y 39, respectivamente, del Estatuto de Autonomía del País Vasco.
125. Sin embargo, dada la transversalidad de la materia “política de género”, el título competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi en esta materia se habrá de ajustar a los ámbitos sobre los que tiene competencia, tal y como lo expresa el Tribunal Constitucional en su STC 159/2016, de 22 de septiembre, al referir que “La materia política de género se proyecta de un modo genérico sobre todas las materias reguladas en la Ley de Igualdad pero si existe un título específico que atribuye al Estado o a la Comunidad Autónoma competencia sobre una determinada materia la competencia sobre política de género pasa a un segundo plano pues, de lo contrario, quedaría desbordado el ámbito y sentido de este título competencial que no puede operar como un título capaz de introducirse en cualquier materia o sector del ordenamiento. El legislador autonómico puede dictar medidas relativas al título competencial de políticas de género en caso de que afecten a sectores sobre los que tenga competencia”.
126. En el ámbito de los territorios históricos, la Ley 27/1983, de 25 de noviembre, de relaciones entre las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma y los órganos forales de sus territorios históricos (LTH), a través de su artículo 7.c).2, atribuye a los órganos forales las competencias de ejecución en materia de igualdad de género, sin perjuicio de la acción directa por parte de las instituciones comunes. Asimismo, los órganos forales de los territorios históricos tienen competencia exclusiva en materia de organización, régimen y funcionamiento de sus propias instituciones, así como de elaboración y aprobación de sus presupuestos (artículo 37.3.a) y b) Estatuto), y les corresponde el desarrollo normativo y la ejecución, dentro de su territorio, en las materias que el Parlamento Vasco señale, de conformidad con el artículo 37.4 del Estatuto.
127. Por su parte, el artículo 17.1.27 de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de instituciones locales de Euskadi (LILE), identifica la ordenación y gestión de las políticas de igualdad de género y fomento de la equidad como una competencia propia de los municipios, mientras que



el artículo 25.2.o) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local (LBRL), en las actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres explicita la actuación contra la violencia de género como competencia municipal propia, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género. Asimismo, se reconoce la potestad de autoorganización de los municipios para el ejercicio de sus competencias (artículo 10 LILE) y sus potestades reglamentaria, tributaria y financiera [artículo 4.1.a) y b) LBRL y 110 LILE].

128. El anteproyecto respeta el marco competencial vigente y se presenta en el ejercicio de la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de igualdad de género, y teniendo en cuenta las competencias de ejecución de los órganos forales y de las administraciones locales en sus correspondientes ámbitos territoriales. En todo caso, el anteproyecto ha de observar, necesariamente, el respeto a las competencias exclusivas de los órganos forales y las propias de las instituciones locales, especialmente, la de su autoorganización para cumplir el mandato legal oportuno y la de la elaboración y aprobación de sus propios presupuestos
129. El marco normativo en materia de igualdad a nivel estatal descansa sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se trasponen la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo –refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)–; y la Directiva 2005/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Se trata de una normativa de carácter básico, sobre la base de diversos preceptos constitucionales que se señalan en su disposición final primera.
130. La Ley Orgánica 3/2007 reconoce al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres la naturaleza de principio ordenador del ordenamiento jurídico de carácter transversal, que ha de integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Prevé, entre otras medidas, la prohibición de contratar o conceder ayudas a quienes contravienen lo dispuesto en ella, así como la obligación de que las empresas dispongan de un plan de igualdad o adopten medidas contra el acoso sexual o del acoso por razón de sexo o de transparencia salarial. Recientemente, se ha ampliado el número de las empresas que deben adoptar sus correspondientes planes de igualdad de género, al reducirse de 250 a 50 el número de personas empleadas de las empresas que requieren de dicho plan, modificación que ha sido operada a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad



de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que, a su vez, también modifica el Texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, concretamente el apartado 13 del artículo 7, de modo que se considera una infracción grave el incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea aplicable.

131. Con anterioridad a la citada Ley Orgánica 3/2007, se aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra violencia de género, con el objeto de actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. La Ley Orgánica 1/2004 fija los principios rectores de la actuación de los poderes públicos contra la violencia de género y legisla sobre: las medidas de sensibilización, prevención y detección, prestando una especial atención a los ámbitos educativo, sanitario y de publicidad y medios de comunicación; los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género; la tutela institucional; la tutela penal; y la tutela judicial.
132. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, es modificada por la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, con el objeto de otorgar la consideración de víctimas de la violencia de género ejercida contra las mujeres también a sus hijos e hijas menores y a las y los menores sujetos a su tutela, guardia o custodia, así como para prever, en todos los procedimientos relacionados con la violencia de género, el pronunciamiento judicial obligatorio sobre estos menores, con la posibilidad de la suspensión, para el inculpado, del ejercicio de su patria potestad, guarda y custodia, acogimiento, tutela, curatela o guarda de hecho y del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con las y los menores que dependan de él.
133. Cabe añadir la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica, por la que se unifican los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de estos delitos y faltas, y que tiene por objeto garantizar que, a través de un rápido procedimiento judicial ante el juzgado de instrucción, la víctima pueda obtener un estatuto integral de protección que concentre de forma coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal. Además, esta orden judicial de protección supone la activación inmediata de todos los instrumentos de protección social previstos al efecto.



134. En 2014 España ratifica el Convenio de Estambul, que reconoce que la naturaleza estructural de la violencia contra la mujer está basada en el género y que la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento clave de la prevención de la violencia contra la mujer. El Convenio de Estambul se presenta como un referente normativo en materia de violencia contra la mujer y la violencia doméstica en el marco del Consejo de Europa, ya que establece una serie de medidas de actuación para los estados que lo hayan ratificado, como es el caso de España. Los objetivos de este convenio consisten en: (i) proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; (ii) contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de las mujeres; (iii) concebir un marco global de políticas y medidas de protección y de asistencia a todas las víctimas de violencia contra la mujer y de la violencia doméstica; (iv) promover la cooperación internacional para eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; (v) apoyar y ayudar a las organizaciones y a las fuerzas y cuerpos de seguridad para cooperar de manera eficaz e integral en la eliminación de la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.
135. Para su seguimiento, el Convenio de Estambul prevé, entre otras medidas, el Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (GREVIO), que se hará cargo de velar por la aplicación del convenio.
136. Por su parte, la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, recoge, entre los principios rectores de la acción administrativa, la protección de la infancia y la adolescencia contra toda forma de violencia, incluida la violencia de género, y establece que, en ese caso, las actuaciones de los poderes públicos estarán encaminados a garantizar el apoyo necesario para procurar la permanencia de las y los menores, con independencia de su edad, con la mujer víctima de la violencia, así como su protección, atención especializada y recuperación.
137. La Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, se presenta con la vocación de ser el catálogo general de los derechos procesales y extraprocesales de todas las víctimas de delitos, a la vez que incide en la relevancia de la formación y la colaboración de los poderes públicos para proporcionar la debida protección a las víctimas.
138. En diciembre de 2017 se culmina el Pacto de Estado contra la violencia de género con la formalización del acuerdo por parte del Gobierno del Estado, de las comunidades autónomas, entidades locales y de las entidades y organismos intervinientes en torno a diez ejes de actuación, en los que se ordenan las 214 medidas aprobadas por el Congreso y las 267 medidas aprobadas por el Senado, dirigidas a dar respuesta al compromiso de aplicar lo establecido en el Convenio de Estambul.



139. Los ejes de actuación del Pacto de Estado contra la violencia de género son los siguientes: eje 1, sensibilización y prevención; eje 2, coordinación interinstitucional; eje 3, perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas; eje 4, intensificación de la asistencia y protección de menores; eje 5, formación de agentes; eje 6, mejora del conocimiento; eje 7, recomendaciones a comunidades autónomas, entidades locales y otras instituciones; eje 8, visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres; eje 9, compromiso económico para la erradicación de la violencia machista; eje 10, seguimiento del Pacto de Estado.
140. Posteriormente, se aprueba el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, que modifica, de manera puntual, algunos preceptos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, que no tenían rango de ley orgánica, así como otros textos normativos.
141. En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el primer referente legal en materia de igualdad es la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del “Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea”, por el que se crea Emakunde con las funciones, entre otras, de elaborar directrices e impulsar su aplicación por los poderes públicos, así como de promover la coordinación entre los programas de actuación de los distintos poderes públicos.
142. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, ley pionera en el Estado en esta materia, despliega su regulación en los diversos ámbitos relacionados con la igualdad, promueve importantes medidas de acciones positivas con relación a la representación equilibrada de mujeres y hombres –por ejemplo, en su participación sociopolítica– y sienta las bases de la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres en la Administración pública, a través de planes de igualdad, estructuras administrativas de igualdad e informes de impacto de género de los proyectos normativos.
143. Fue modificada por primera vez por la Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y la Ley sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, con el fin de dar una nueva redacción al capítulo I del título IV relativo a la defensoría para la igualdad de mujeres y hombres, y de atribuir las correspondientes funciones de tal defensoría a Emakunde. Asimismo, actualiza las funciones de Emakunde relativas a realizar el seguimiento y la evaluación tanto de las políticas de igualdad como de la legislación autonómica por lo que respecta a su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres, y del grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria, y de elaboración de propuestas normativas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.



144. La regulación de las estructuras administrativas de igualdad en la Administración General, sus organismos autónomos y entes públicos se lleva a cabo a través del Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en los organismos autónomos y entes públicos que el propio decreto identifica (concretamente, Eustat-Instituto Vasco de Estadística, IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública, HABE-Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos, Academia de la Policía del País Vasco, Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, EITB-Radio Televisión Vasca, Osakidetza-Servicio vasco de salud, ETS-Red Ferroviaria Vasca).
145. En torno a la violencia de género, destacan: el Decreto 148/2007, de 11 de septiembre, regulador de los recursos de acogida para mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico, en desarrollo de la Ley 5/1996, de 18 de octubre, de servicios sociales y de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de igualdad de hombres y mujeres, recursos gestionados por las administraciones locales y forales; y el Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de violencia de género en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi. En virtud del Decreto 70/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Lehendakaritza, corresponde a Emakunde la dirección y la coordinación de las políticas sobre atención a víctimas de la violencia de género.
146. Cabe mencionar, asimismo, el Decreto 264/2011, de 13 de diciembre, por el que se crea el Observatorio vasco de la violencia machista contra las mujeres y se regula su funcionamiento y composición.
147. La coordinación interinstitucional en el ámbito de la violencia machista se formaliza a través del II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual suscrito el 3 de febrero de 2009 por el Gobierno Vasco, las diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, EUDL-Asociación de Municipios Vascos, el Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía Superior, el Consejo Vasco de la Abogacía y el Consejo Médico Vasco –el I Acuerdo interinstitucional se firmó el 18 de octubre de 2001—.
148. El II Acuerdo interinstitucional recoge el compromiso de todas las partes intervinientes a actuar de manera coordinada conforme a los protocolos de actuación que se aprueban en diversos ámbitos, como son el sanitario, policial, judicial, de asistencia letrada, servicios sociales y educación. El acuerdo incorpora, a su vez, una serie de anexos con modelos de documentos e información detallada de interés.
149. Resulta, asimismo, reseñable la Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores –fruto de una iniciativa legislativa



popular—, según la cual, con carácter general, se entenderá que no procede atribuir la guarda y custodia de los hijos e hijas, ni individual ni compartida, ni un régimen de estancia, relación y comunicación respecto de ellos y ellas, al progenitor que haya sido condenado penalmente por sentencia firme por un delito de violencia doméstica o de género por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro miembro de la pareja o de los hijos e hijas que convivan con ambos hasta la extinción de la responsabilidad penal.

150. Se considera, igualmente, oportuno resaltar la relevancia de la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de servicios sociales, que plantea los servicios sociales como instrumento para la igualdad de género real y efectiva. Es decir, servicios sociales también de atención primaria y secundaria provistos por las administraciones locales y forales, que faciliten la inclusión social de las mujeres en situación de exclusión, desprotección, maltrato y violencia que afrontan, y que promuevan medidas y servicios para aliviar y reforzar la red socio familiar de apoyo, especialmente de las mujeres que asumen la mayor carga de la atención a las personas dependientes.
151. Los territorios históricos de Gipuzkoa y Bizkaia disponen de sus propias normas forales en materia de igualdad: la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres del Territorio Histórico de Gipuzkoa, de aplicación en su sector público foral (la Administración y Diputación Foral, los organismos autónomos forales y las entidades públicas forales, las sociedades mercantiles forales y las fundaciones del sector público foral que así se definan en su normativa de aplicación); y la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la igualdad de mujeres y hombres del Territorio Histórico de Bizkaia, también aplicable a su sector público (Diputación Foral, organismos autónomos forales, entidades públicas empresariales forales, sociedades mercantiles forales, fundaciones forales y consorcios forales y otros entes forales de derecho público).
152. En cuanto el ámbito programático se refiere, el anteproyecto forma parte del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres para la XI Legislatura, y de la “Agenda Euskadi Basque Country 2030” como iniciativa legislativa que contribuye a la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) nº 5 para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas de la “Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, aprobada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015.
153. El anteproyecto responde a los principios y disposiciones de la legislación referida y supone la instauración, para el conjunto de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus tres niveles administrativos territoriales, de medidas de diversa naturaleza, dirigidas a garantizar la transversalidad de la perspectiva de género y su toma en consideración en la actuación de los poderes públicos y del sector público vasco, con la finalidad de promover la igualdad de mujeres y hombres, de manera real y efectiva.



III ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL ANTEPROYECTO

154. Habiéndose presentado en detalle el contenido del anteproyecto y una vez vistos el título competencial y el marco normativo, esta sección se centra en el análisis jurídico de la propuesta, del que derivan observaciones de carácter legal, así como otras sugerencias o recomendaciones que se trasladan con el propósito de mejorar la calidad de la norma.
155. Las consideraciones relativas al texto articulado se realizarán directamente sobre los artículos modificados de la Ley 4/2005, en aras a facilitar la trazabilidad de las aportaciones que se trasladan.

A) Observaciones a la exposición de motivos

156. Se sugiere revisar la sistematización de la información presentada en la exposición de motivos porque, si bien resulta de interés y de utilidad para contextualizar el anteproyecto, sus contenidos pueden presentarse de una forma más clara y ordenada, con el fin de evitar reiteraciones innecesarias, aligerar el texto y presentar de forma nítida la finalidad que se persigue –tal como ocurre, por ejemplo, en la memoria técnica—.
157. Dicho esto, en aplicación de los principios de seguridad jurídica y claridad, se recomienda incluir las referencias concretas de la normativa del Estado de relevancia en la materia, ya que las expresiones genéricas que se han empleado resultan excesivamente indeterminadas (“normativa del Estado”, “legislación del Estado”, “legislación básica del Estado”), especialmente teniendo en cuenta la naturaleza legal del anteproyecto.
158. Se traslada, asimismo, la propuesta de relacionar la mención sobre la participación de Emakunde en el programa promovido en el marco de la ONU sobre servicios esenciales para las mujeres y las niñas sometidas a la violencia, con la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Asimismo, se sugiere incluir la referencia a la “Agenda Euskadi Basque Country 2030”, por ser esta agenda la que aglutina, precisamente, la contribución vasca a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.
159. Por último, se estima oportuno realizar una observación sobre la introducción del término “violencia machista” o “violencia machista contra las mujeres” que realiza el anteproyecto, en sustitución de la expresión de “violencia contra la mujer” utilizada en la Ley 4/2005.
160. A este respecto, se observa que, si bien la normativa de referencia en la materia, tanto a nivel internacional, europeo, como estatal, utiliza los conceptos jurídicos de “violencia contra las mujeres” o “violencia de género”, la expresión “violencia machista” también tiene presencia en textos normativos, como es el caso de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no



discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, de las normas forales de igualdad de Bizkaia y Gipuzkoa o de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de Cataluña.

161. El anteproyecto define y delimita el alcance de la violencia machista en el artículo 50, párrafos 2 y 3.
162. Sin embargo, habida cuenta que se produce una clara opción terminológica en el anteproyecto a favor de la utilización del término “violencia machista”, que supone una innovación respecto expresión “violencia contra la mujer” empleada en la Ley 4/2005, se recomienda que en la exposición de motivos se recojan las razones que han llevado a introducir este cambio terminológico en el anteproyecto y la finalidad a la que responde.

B) Observaciones al articulado

163. A la vista de que existen diversos conceptos de carácter novedoso, resultaría conveniente delimitar previamente el alcance o el significado de los mismos.
164. Es por ello que, con la finalidad de asegurar la correcta comprensión de la norma, se recomienda la inserción de un artículo de **definiciones**, que explique el significado de ciertos términos que se recogen en el anteproyecto, como es el caso, por ejemplo, de “interseccionalidad”, “estándares de calidad”, “enfoque feminista”, “conciliación corresponsable”, “coeducación” o de “superviviente”, término al que nos referiremos posteriormente.
165. En el caso de que no se considerara oportuna la inclusión de un artículo de definiciones, al menos los términos señalados a título de ejemplo debieran ser definidos o explicados de algún modo en el texto articulado o, al menos, en la exposición de motivos.
166. Asimismo, se recomienda valorar la inclusión en el anteproyecto de la **protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera** en las actuaciones que se lleven a cabo en el ámbito de la igualdad de género, bien tomando en consideración las propuestas concretas trasladadas por informe de normalización lingüística, bien incluyendo una referencia genérica al respecto dentro del título preliminar, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.3 de la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del euskera, conforme al cual “Los poderes públicos garantizarán el ejercicio de los derechos lingüísticos fundamentales, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, a fin de que tales derechos sean efectivos y reales”.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

167. El artículo 2 requiere una clarificación respecto al ámbito subjetivo de la ley, concretamente respecto a las entidades destinatarias de naturaleza pública que han de aplicar la ley: (i) las administraciones públicas vascas o la Administración pública vasca



(se emplean las dos expresiones); (ii) los poderes públicos vascos; (iii) y “sector público institucional vasco”.

168. Se ha de resaltar que la cuestión de delimitar con claridad el ámbito subjetivo de la ley es esencial para la eficacia de su aplicación y la seguridad jurídica. Por lo tanto, resulta fundamental fijar con nitidez el ámbito de aplicación de la ley, identificando a quién se aplica y el alcance de su aplicación en cada caso.
169. A este respecto, se trasladan las siguientes consideraciones.
170. En primer lugar, se observa que, si bien la definición de la Administración pública vasca del párrafo 2 no plantea duda alguna, no ocurre lo mismo con los poderes públicos vascos y el “sector público institucional vasco”, a la vista de la definición que el **párrafo 3** del artículo 2 realiza de los poderes públicos vascos al homologarla al sector público vasco (“se considera poder público vasco a toda institución y organización que integre el sector público institucional vasco”).
171. El artículo 2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, determina que el “sector público” comprende: (i) la Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades autónomas, y las entidades que integran la Administración Local; y (ii) el “sector público institucional” —integrado por los organismos públicos, entidades de derecho público y entidades de derecho privado vinculados o dependientes de las administraciones públicas, y por las universidades públicas, que se regirán por su normativa específica—.
172. En la Comunidad Autónoma de Euskadi, el Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de principios ordenadores de la hacienda general del País Vasco, establece en su artículo 7 que el “sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi” se integra por: (i) la Administración General o Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi; y (ii) por su Administración Institucional —compuesta por sus organismos autónomos, entes públicos de derecho privado, sociedades públicas, fundaciones y consorcios—.
173. También se delimita el “sector público vasco” en la Proposición de ley del sector público vasco, que se conoce actualmente en sede parlamentaria. Así, de acuerdo con su artículo 4, conforman el “sector público vasco”: (i) todas las administraciones públicas vascas —la general, las forales y las locales—, con sus administraciones institucionales y demás entes instrumentales dependientes y adscritos a ellas; (ii) los entes de naturaleza pública dotados de personalidad jurídica independiente y sin régimen de adscripción, como el Consejo de Relaciones Laborales y el Consejo Económico y Social Vasco, y otros entes cuya norma de creación así lo determine expresamente; y (iii) la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.



174. A la vista de lo anterior, se aprecia que la utilización del término “sector público institucional vasco” no parece corresponderse con la interpretación que se extrae de su lectura, que, se intuye, hace referencia al “sector público” en general, es decir, incluidas también las administraciones general, forales y locales.
175. Por todo ello, se sugiere la revisión del párrafo 3 del artículo 2 para que se garantice la idoneidad de los términos utilizados con el fin de identificar correctamente el ámbito subjetivo del anteproyecto.
176. En cualquier caso, se advierte que, entre las disposiciones que se identifican en el párrafo 3 como aplicables a los poderes públicos vascos, dos de ellas suscitan dudas. Se trata, concretamente, del artículo 15.7, que no existe o que, al menos, no se encuentra en el anteproyecto, y del artículo 43.3, que se limita a definir lo que se entenderá por acoso por razón de sexo y por acoso sexual.
177. En segundo lugar, se aprecia que, a lo largo del texto del anteproyecto se identifica como destinatarios del precepto, bien a los “poderes públicos vascos”, bien a “las administraciones públicas vascas”.
178. Teniendo en cuenta que el alcance de los “poderes públicos vascos” es más amplio que el de las “administraciones públicas vascas”, resultaría conveniente comprobar en el articulado que se establece correctamente el ámbito de aplicación subjetivo en cada caso, ya que en ocasiones parece utilizarse de manera indistinta un término u otro.
179. En tercer lugar, en aras a una mayor claridad, sería recomendable delimitar, de manera explícita, el ámbito subjetivo de aplicación de la ley con relación al Parlamento Vasco, las Juntas Generales, la Universidad del País Vasco y entidades como el Ararteko o el Tribunal Vasco de Cuentas, así como revisar si los artículos del anteproyecto refieren de manera clara que les resultan de aplicación.
180. Con relación al **párrafo 4**, atendiendo a un criterio de sistematización, se recomienda trasladar la cuestión relativa al incumplimiento de las cláusulas de igualdad, bien al título V, relativo a infracciones o sanciones, bien a los artículos específicos relacionados con la temática en cuestión, como ocurre en el caso del artículo 21 sobre contratación pública y subvenciones.

Artículo 3.- Principios generales

181. En el **apartado 1** sobre el principio de igualdad de trato, siguiendo la sugerencia que el CES traslada en su dictamen, se considera oportuno incluir la discriminación múltiple junto a la discriminación directa e indirecta, ya que se trata de un tipo de discriminación al que se hace alusión en distintos preceptos del anteproyecto y también de la Ley



4/2005, y que, además, adquiere especial protagonismo en el enfoque interseccional de la desigualdad.

182. Asimismo, en el **apartado 7**, sobre el principio de representación equilibrada, se identifican una serie de supuestos excepcionales en los que se podrá justificar la inaplicación de este principio.
183. La excepción que se recoge en la letra c) se refiere al caso en que “se demuestre de forma objetiva que no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuada para participar en el órgano en cuestión o, a pesar de haberlas, no puedan hacerlo por la sobrecarga de trabajo que les pueda generar o por otros motivos debidamente justificados”.
184. Pues bien, se recomienda eliminar el motivo relacionado con la sobrecarga de trabajo, por tratarse de una cuestión de gestión interna de las organizaciones, que no debieran sobreponerse al contenido de una ley.
185. Con relación a la incorporación del principio relativo a la internacionalización en el **apartado 8**, y a la vista de la importante labor que se lleva a cabo en materia de igualdad de género en el ámbito de la cooperación al desarrollo, se plantea la oportunidad de incluir de manera explícita esta cuestión en el anteproyecto.
186. Cabe apuntar que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica su artículo 32 a la política española de cooperación para el desarrollo, y también lo hacen las normas forales de igualdad de mujeres y hombres de Gipuzkoa y Bizkaia, en sus artículos 44 y 53, respectivamente.

Artículos 5 a 7.- De la Administración de la Comunidad Autónoma, de las administraciones forales y de la administración local

187. El capítulo I, “Competencias y funciones”, del título I comprende los artículos 4 a 8, relativos a disposiciones generales, la Administración de la Comunidad Autónoma, las administraciones forales, la administración local y la homologación de entidades.
188. Como se ha visto, se conservan prácticamente los artículos como están redactados en la Ley 4/2005, con algunas adaptaciones.
189. En el informe sobre las aportaciones realizadas por las entidades y órganos consultivos, Emakunde refiere:

Sobre la competencia en materia de auto-organización de las administraciones públicas vascas y las propuestas vinculadas a las posibles “injerencias” del anteproyecto de ley en dicha capacidad de auto-organización (art. 5, art. 6, art.7, art. 10.1., art. 15.1.), en la medida en que ni desde Eudel, ni desde las diputaciones forales,



en sus aportaciones, se ha cuestionado la distribución competencial prevista en dichos artículos, por un lado, y de que se recogen aspectos que ya están contemplados en la ley de igualdad vigente, por otro, se considera más adecuado mantener el texto tal y como se presenta, hasta conocer la opinión al respecto de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.

190. Pues bien, a este respecto, se comparte el criterio de Emakunde de considerar que la propuesta que se traslada en el anteproyecto es respetuosa con la ley en vigor y con el reparto competencial existente en la materia.
191. Así, tal y como se recoge en el artículo 4 de la Ley 4/2005, corresponde a las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma de Euskadi la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la acción directa en materia de igualdad de mujeres y hombres, mientras que corresponde a los órganos forales de los territorios históricos y a la Administración local la ejecución de las normas en la materia.
192. Los artículos 5, 6 y 7 identifican las funciones correspondientes a cada uno de los tres niveles administrativos, de conformidad con sus correspondientes competencias.
193. En cualquier caso, se considera oportuno trasladar una reflexión sobre el carácter transversal e informador de la igualdad de género en las políticas públicas, que se estima de utilidad a la hora de discernir posibles dudas competenciales.
194. En el ámbito público, la transversalidad de la política en materia de igualdad de mujeres y hombres resulta de su vocación de generar un cambio de paradigma en el conjunto de la acción pública, con el objetivo de caminar hacia la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la sociedad.
195. Es por ello que ese cambio o transformación cultural hacia la igualdad requerirá, igualmente, de todo tipo de medidas, entre las que se encuentran medidas que afectan tanto a la estructura de la Administración, como a su funcionamiento.
196. Se aprecia que es precisamente en ese tipo de medidas donde más fácilmente se puedan suscitar cuestiones sobre posibles colisiones competenciales.
197. Así, a diferencia de lo que ocurre normalmente con las políticas sectoriales, en las que la línea divisoria entre la competencia material y la competencia de autoorganización resulta clara, en un ámbito material transversal como el de la igualdad de género se entiende que el mismo también comprende cuestiones de organización que afecten a la estructura administrativa o al propio funcionamiento de la Administración (por ejemplo, las estructuras administrativas de igualdad o los planes de igualdad de género), sin que



ello contravenga la competencia de la Administración foral o local en cuestión para organizar sus propios recursos a tal fin.

198. Es decir, se trata de distinguir entre una medida que establece una finalidad, de una medida organizativa que fija el modo de alcanzar tal finalidad.
199. Ese criterio interpretativo es el utilizado en el análisis del anteproyecto desde la perspectiva del reparto competencial.

Artículo 10.- Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas (estructuras de igualdad)

200. El artículo 10 de la Ley 4/2005, relativo a las estructuras de igualdad de las administraciones forales y locales, se mantiene en su integridad en el anteproyecto, si bien se precisan tres de sus funciones, se explicita que estas estructuras también se encargarán de la violencia machista contra las mujeres y que deberán de estar dotadas con personal y recursos presupuestarios suficientes, así como con una posición orgánica y una relación funcional adecuada. Además, el anteproyecto también prevé la existencia de estructuras de igualdad en el Parlamento Vasco, las Juntas Generales, el Ararteko y la Universidad del País Vasco, en el marco de sus competencias y teniendo en cuenta sus especificidades.
201. Por lo tanto, más allá de la inclusión del Parlamento, las Juntas Generales, el Ararteko y la Universidad del País Vasco en el precepto, no se produce una novación jurídica que requiera de una consideración específica al respecto, habida cuenta que la referencia relativa a los recursos humanos y presupuestarios suficientes y a la posición orgánica y relación funcional adecuadas de estas estructuras de igualdad es la traslación de los requisitos previstos para la creación de un órgano administrativo, de conformidad con el artículo 5.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.
202. El artículo 10 se enmarca, pues, en la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno (artículo 10.2 Estatuto), que puede incidir en la autonomía organizativa de los órganos forales (artículo 37.3.a del EAPV) y de la potestad de autoorganización de las administraciones locales (artículo 10 LILE), siempre y cuando se limite a establecer un estándar común, homogéneo, para el conjunto de las administraciones públicas con presencia en la CAPV, o principios y reglas básicas sobre aspectos organizativos y de funcionamiento aplicables a todas ellas, y que no afecte el núcleo intangible de la foralidad, tal y como se recuerda en la Decisión 1/2019, de 20 de junio, del Pleno de la Comisión Arbitral, y como ha venido reiterando esta Comisión (entre otros, Dictamen 105/2012).



Artículo 11.- Unidades para la igualdad de mujeres y hombres

203. El artículo 11 de la Ley 4/2005 en vigor hace referencia únicamente a las unidades de igualdad de la Administración General, ya que ese tipo de estructuras administrativas en las administraciones forales y locales son objeto, precisamente, del artículo anterior, es decir, del artículo 10.
204. Por esa razón, se recomienda que el nuevo **párrafo 4** (la creación y regulación de sus unidades de igualdad, por parte de las administraciones forales y locales) que introduce el anteproyecto en el artículo 11 sea eliminado del mismo y, en su caso, reubicado en el artículo 10, ya que, de otro modo, distorsionaría las disposiciones recogidas en el artículo 11, que se refieren y se aplican a la Administración General.
205. Asimismo, se traslada la sugerencia de reconsiderar su oportunidad o su redacción ya que dicha tarea, la de crear y regular sus unidades de igualdad, no se recoge para la Administración General.
206. El **párrafo 3** del artículo 11 del anteproyecto determina ahora cuáles son los organismos autónomos y entes públicos adscritos a la Administración General que deberán contar con una unidad de igualdad: aquellos que tengan más de 25 personas empleadas.
207. A modo de apunte, decir que, a día de hoy, el criterio era de carácter nominal, ya que el Decreto 213/2007, que regula las unidades de igualdad, recoge la relación nominativa de los organismos y entes obligados.
208. Teniendo en cuenta que la utilización de este criterio numérico de personal para determinar los organismos y entes que han de contar con una unidad de igualdad resulta novedosa, sería recomendable que en el expediente se incluyera alguna explicación relativa a la adopción de dicho criterio y de su cifra concreta.

Artículo 13.- Coordinación interdepartamental

209. El artículo 13 incorpora la obligación de las administraciones forales y locales de establecer y regular (“establecerán y regularán”), en el marco de sus competencias, sus respectivas estructuras o espacios de coordinación interdepartamental.
210. A este respecto y en coherencia con el hilo argumental relativo a la competencia exclusiva de las diputaciones forales y las administraciones locales en materia de autoorganización, se recomienda eliminar la expresión verbal “regularán” —que parece exigir necesariamente la aprobación de una norma—, por tratarse de una actuación operativa, consustancial al funcionamiento y organización de estas administraciones, para la consecución del fin encomendado, que en este caso consiste en promover la coordinación interna en cada institución.



Sección 3ª. Órganos de coordinación institucional: Comisión Interinstitucional (artículo 12) y Comisión Interdepartamental (artículo 13)

211. La sección 3ª del capítulo II —relativo a la organización institucional y coordinación entre las administraciones públicas vascas— de la Ley 4/2005 regula los órganos de coordinación institucional.
212. Concretamente, la coordinación institucional se articula a través de la Comisión Interinstitucional (artículo 12) y la Comisión Interdepartamental (artículo 14).
213. Sin embargo, se echa en falta que el anteproyecto no prevea órganos consultivos o mecanismos que materialicen el principio de participación que se incorpora al artículo 3, garantizando, de una manera estructural, la participación de los diversos agentes implicados y de la ciudadanía, en el marco de la buena gobernanza; máxime teniendo en cuenta la sólida trayectoria de Emakunde y su compromiso por fomentar la participación de la sociedad civil, tal y como ha quedado reflejado en el procedimiento de elaboración del mismo anteproyecto, y como también queda recogido entre las funciones de Emakunde que se prevén en la disposición final primera del anteproyecto, que modifica el artículo 3 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer —“o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones y otros entes y organismos que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de los objetivos del instituto”—.
214. A este respecto, cabe apuntar la existencia de la Comisión Consultiva de Emakunde, constituida y regulada por el Decreto 103/1998, de 9 de junio, de creación de la Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, que se mantiene operativa como órgano de interlocución de las asociaciones de mujeres de Euskadi con Emakunde.
215. Es por ello que, en aras a consolidar la participación y la buena gobernanza como un elemento sustancial de las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres, se traslada la sugerencia de valorar la oportunidad de elevar esta cuestión al rango de ley, incluyéndola explícitamente en el anteproyecto.

Artículo 14.- Financiación

216. El párrafo 2 del artículo 14 establece que “Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley, de modo que de forma progresiva se garantice que al menos el 1 % de los presupuestos de las respectivas administraciones públicas se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres”.



217. A este respecto, del informe sobre las aportaciones de las administraciones públicas se extrae que la propuesta se debe a que “el texto normativo traslada el compromiso de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, adoptado el 12 de diciembre de 2018, de que de forma progresiva se garantice que al menos el 1 % de los presupuestos de las respectivas administraciones públicas se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.”
218. Por su parte, los territorios históricos de Gipuzkoa y Bizkaia ya asumieron, en 2015 y 2018, respectivamente, el compromiso de dedicar un mínimo del 1 % del presupuesto de sus diputaciones forales al cometido de la igualdad de género con la aprobación de sus normas forales de igualdad de mujeres y hombres.
219. Concretamente, de conformidad con la disposición adicional segunda de la Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres del Territorio Histórico de Gipuzkoa, “La Diputación Foral de Gipuzkoa incrementará progresivamente, con carácter general, el presupuesto destinado al impulso de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres, hasta alcanzar un importe mínimo del 1 % de su presupuesto propio de gestión para el año 2020”.
220. Y la disposición adicional tercera de la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la igualdad de mujeres y hombres del Territorio Histórico de Bizkaia, establece que “Los proyectos de normas forales de presupuestos de la Diputación Foral de Bizkaia fijarán anualmente los créditos destinados a la igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo previsto en esta norma foral, en el plan foral para la igualdad de mujeres y hombres y planes sectoriales, de manera que en cada ejercicio se alcance un importe mínimo equivalente al 1 % del presupuesto de gestión propia de la Diputación Foral de Bizkaia, siendo revisable en circunstancias excepcionales de carácter jurídico y presupuestario que condicionen los servicios y prestaciones básicas”.
221. Sin embargo, la Diputación Foral de Álava y la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi proponen suprimir del párrafo 2 la disposición relativa a lograr que, de forma progresiva, se garantice que al menos el 1 % de los presupuestos de las respectivas administraciones públicas se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.
222. Y ello porque la Diputación Foral de Álava considera que dicha disposición invade la competencia exclusiva de los órganos forales en materia de elaboración y aprobación de sus presupuestos y cuentas [artículo 37.3.b) EAPV], constitutiva del núcleo intangible de foralidad; y la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi entiende que afecta a la autonomía financiera municipal que, en virtud del artículo 110 LILE, se concretará en el ejercicio de las potestades de ordenación y gestión en materia económico-financiera y presupuestaria, sin perjuicio de las competencias sobre estas materias de los órganos forales de los territorios históricos.
223. Tampoco la Dirección de Presupuestos ni la Oficina de Control Económico consideran adecuado establecer un porcentaje determinado de los presupuestos para dedicarlo a



la política de igualdad de género, esgrimiendo que son los presupuestos generales anuales los que han de contener las dotaciones económicas anuales para la ejecución de la ley de igualdad, sin que estén sujetos, de antemano, a compromisos presupuestarios establecidos previamente.

224. Así las cosas, resulta oportuno distinguir, por un lado, el supuesto de las diputaciones forales y las administraciones locales, y, por otro lado, el supuesto de la Administración General.
225. Comenzando por las diputaciones forales y las administraciones locales, si bien se reconoce el carácter transversal de la política de igualdad de género, que afecta a todas las áreas de la acción pública, incluida la presupuestaria –como es el caso del párrafo 1 del artículo 14 con relación a la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos—, no es menos cierto que, por el carácter instrumental de la política presupuestaria, la previsión legal de llegar a dedicar al menos un 1 % de los presupuestos también de las administraciones forales y locales a las políticas de igualdad de género podría friccionar con la competencia exclusiva de la diputaciones forales de elaborar sus presupuestos, así como con el principio de autonomía financiera municipal, por lo que se recomienda eliminar esta previsión para el caso de los presupuestos forales y municipales.
226. En cuanto a la Administración General se refiere, más allá del criterio de idoneidad y de la lógica presupuestaria ordinaria esgrimidos por la OCE y la Dirección de Presupuestos, no se hallan razones legales que impidan establecer en la Ley 4/2005 el objetivo de garantizar, de forma progresiva, que al menos el 1 % de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma se dediquen al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres, como se prevé en las normas forales de igualdad de mujeres y hombres de los territorios históricos de Bizkaia y Gipuzkoa para sus correspondientes presupuestos.
227. En cualquier caso, la Comisión recuerda que la previsión legal de destinar al menos el 1 % de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma a la igualdad de género tiene el carácter y la naturaleza de un objetivo a alcanzar, siendo, en última instancia, la ley específica en materia presupuestaria, es decir, la ley de presupuestos generales que se apruebe anualmente en el Parlamento Vasco la que determinará, finalmente, el porcentaje que en cada ejercicio se destine a la política de igualdad de género.

Artículo 15.- Planes para la igualdad de mujeres y hombres

228. El **párrafo 3** del artículo 15 introduce la obligación de incorporar a la “planificación estratégica o equivalentes de las respectivas administraciones públicas” los objetivos, acciones e indicadores principales de los correspondientes planes de igualdad de la Administración General, de las diputaciones forales y de las administraciones locales.



229. En este artículo se utiliza la terminología del Gobierno Vasco, que distingue sus planes entre: (i) “planes estratégicos”, los que al inicio de la legislatura el Consejo de Gobierno, en el marco de su programa de gobierno, califica como estratégicos –un número de unos quince– y son aprobados por el propio Consejo de Gobierno; y (ii) “planes departamentales”, los planes departamentales que se aprueban por orden del consejero o la consejera.
230. Dado que utilizar dicha referencia terminológica basada en la práctica de la Administración General pudiera plantear algún problema de interpretación, sería recomendable emplear una terminología neutra, aplicable en los tres niveles de administración territorial, que bien pueden identificarse con una expresión genérica como, por ejemplo, “planes de carácter estratégico”.

Artículo 17.- Capacitación del personal de los poderes públicos vascos

231. El artículo 17 introduce una serie de novedades sobre las que realizamos las siguientes observaciones.
232. La primera observación se refiere al carácter obligatorio y universal que el anteproyecto otorga a la formación en materia de igualdad.
233. Así, a la “formación básica, progresiva y permanente” prevista en el **párrafo 1** del artículo 17 de la Ley 4/2005, se añade ahora que esa formación ha de ser “obligatoria” para “todo” su personal.
234. De esta manera se produce un cambio de paradigma en la formación en materia de igualdad ya que se convierte en una materia formativa que exige una formación básica, progresiva y permanente, y obligatoria para todas las personas que trabajan en los poderes públicos vascos.
235. En cuanto a la obligatoriedad de la formación en materia de igualdad se refiere, en el marco del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, este precepto ha de ponerse en relación con: (i) el derecho individual de las empleadas y los empleados públicos a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral (artículo 14.g); (ii) el deber de los empleados y las empleadas públicas de mantener actualizada su formación y cualificación para desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales (artículo 54.8); (iii) los criterios generales de los planes para la formación son materia de negociación colectiva (artículo 37.1.f).



236. A la vista de la magnitud de la modificación introducida, se considera necesario argumentar la cuestión de la obligatoriedad de la formación en materia de igualdad, de manera motivada y justificada dentro del marco legal vigente.
237. Dado que tal argumentación no se halla en el expediente, se debería incorporar al expediente la información requerida.
238. En el **párrafo 2** del artículo 17, a la obligación de las administraciones públicas vascas de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio se añaden dos precisiones, que, por su carácter doméstico o instrumental, no resultarían apropiadas para una norma de rango legal,
239. Dichas precisiones se refieren, concretamente, a que los poderes públicos vascos:
- a) Garantizarán que la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres se realice dentro de la jornada laboral y no compute a los efectos del cálculo de las horas anuales que con carácter general se disponen para la formación. A tal fin, podrán elaborar las normas o instrucciones correspondientes.
 - b) Identificarán en todas las tipologías de puestos las competencias necesarias en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres requeridas en cada puesto y sus correspondientes necesidades formativas, para cuya satisfacción habrán de elaborar y ejecutar los correspondientes planes de formación.
240. Además, la inclusión en una previsión legal de la cuestión relativa a la impartición de la formación en el horario laboral y su cómputo puede resultar superflua, máxime cuando se prevé que dicha formación sea obligatoria, por lo que, en principio, debiera ser impartida en horario laboral y no computaría en principio en el cálculo de horas de formación.
241. En cuanto al contenido de la letra b) se refiere, se aprecia que, al tratarse más bien de una cuestión metodológica relativa a la elaboración de planes de formación de igualdad, podría ser más adecuado reservar esta cuestión operativa al desarrollo reglamentario, sin que sea recogida en la propia ley, ya que cualquier cambio o adaptación al respecto requeriría, asimismo, la correspondiente modificación legal.
242. A falta de una argumentación que esclarezca las observaciones que se plantean, se sugiere reconsiderar la oportunidad de los incisos a) y b) del párrafo 2 del artículo 17, y valorar su posible eliminación.
243. También suscitan dudas las novedades incorporadas por el anteproyecto en los **párrafos 4 y 5** del artículo 17 relativas a:



4. Para la dotación de las entidades, órganos y unidades de igualdad referidas en el Capítulo I del Título I, las administraciones públicas vascas deben contar en sus relaciones de puestos de trabajo, o en sus instrumentos organizativos equivalentes, plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres y garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que las vaya a ocupar, estableciendo requisitos específicos de conocimientos o formación en dicha materia para el acceso a las mismas, entre los que se reconocerá la posesión de títulos de estudios universitarios de grado y postgrado especializados en igualdad, estudios feministas o de género.

5. Las plazas del personal técnico de igualdad referidas en el apartado anterior han de ser consideradas en las relaciones de puestos de trabajo plazas relativas al Grupo A de clasificación profesional y tendrán una dedicación exclusiva y a jornada completa, salvo que se justifique debidamente la idoneidad de otro tipo de dedicación por motivos tales como el tamaño de la administración o la existencia en dicha administración de otras plazas de personal técnico de igualdad que ya cuentan con ese tipo de dedicación.

244. Nuevamente se plantean cuestiones relativas al ámbito normativo y específico de las relaciones de puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas, como son la adscripción del puesto a una categoría laboral, su dedicación o los requisitos exigidos para su desempeño.

245. Así, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 15 de Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca:

1. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán necesariamente para cada uno de ellos:

a) su denominación,

b) Departamento o Centro directivo al que se halle adscrito,

c) régimen de dedicación,

d) requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar el perfil lingüístico asignado y su fecha de preceptividad, y



e) la adscripción al Grupo, Cuerpo o Escala, o categoría laboral que en cada caso corresponda. Los puestos de trabajo podrán atribuirse indistintamente a más de un Grupo, siempre que estuvieran comprendidos en su intervalo de niveles.

246. Por lo tanto, incluir ámbitos competenciales propios de función pública y de su legislación específica en la Ley 4/2005 podría suponer una distorsión del ordenamiento jurídico, en tanto que el sistema establecido para regular el tipo de cuestiones que se plantean en los párrafos 4 y 5 atribuye a las relaciones de puestos de trabajo dicha función de manera específica.
247. Por otra parte, si bien es cierto que el párrafo 4 coincide prácticamente con el párrafo 3 de la Ley 4/2005 en vigor, también lo es que en el anteproyecto se desarrolla el precepto, precisando, por un lado, el deber de las administraciones públicas de incluir las plazas en cuestión en las relaciones de puestos de trabajo o en sus instrumentos organizativos equivalentes, y, por otro lado, el tipo de títulos universitarios o de estudios que reconocerán como requisitos específicos.
248. Y es concretamente dicho desarrollo el que podría resultar cuestionable ya que se estima que el párrafo 3 en vigor ya colma el objetivo material que se establece en la ley, que no es otro que el de garantizar la experiencia o capacitación específico del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.
249. Por lo tanto, la adición que realiza el anteproyecto sobre el modo en que se ha de cumplir dicha obligación, con las precisiones que ahora se proponen, podría llegar a suponer una injerencia en la competencia de autoorganización de las administraciones forales y locales.
250. Por todo lo anterior, se recomienda conservar en el párrafo 4 del anteproyecto la redacción del párrafo 3 en vigor para evitar colisiones innecesarias con las competencias propias de autoorganización de las administraciones forales y locales, y suprimir el párrafo 5 por extralimitarse al regular materias propias del sistema legal de función pública.

Artículo 19.- Evaluación previa de impacto en función del género y medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad

251. Este precepto incluye en sus previsiones contenidos que se encontraban dispersos en el propio artículo 19, 20.1 y 21.



252. Esa nueva sistematización permite dibujar con mayor claridad las características del proceso de evaluación y verificación que debe llevarse a cabo.
253. Ello, no obstante, la Comisión sugiere reflexionar sobre la exigencia genérica de evaluación de actos administrativos que contempla su **párrafo 1** (“1. En el momento de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo (...)”).
254. En tales casos, la Administración se limita a aplicar la normativa pertinente, es decir, los dictados de la ley o del reglamento correspondiente, debiendo respetar estrictamente aquellos. El artículo 37 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, declara la inderogabilidad singular de las resoluciones administrativas de carácter particular.
255. Es cierto que cabe distinguir supuestos en los que la Administración ejerce potestades discrecionales de aquellos en los que actúa con poderes reglados, en los que no dispone de margen de apreciación.
256. Por ello, solo tendrá sentido la evaluación si las normas (ley/reglamento) otorgan esos poderes discrecionales y permiten, además, como prevé el párrafo segundo, la inclusión en el propio acto de medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de mujeres y hombres como colectivo, reducir o eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad de género.
257. Tal eventualidad parece quedar restringida a un número reducido de actos administrativos que se caracterizan por tener una pluralidad indeterminada de personas destinatarias.
258. Prueba de ello es que las Directrices para la evaluación, tanto las de 2007 como la actuales de 2012, han excluido del informe todas las propuestas de actos administrativos, salvo en determinados casos (en la actualidad solo deben serlo las “convocatorias de ofertas públicas de empleo público y concursos de traslados”). Puede pensarse, además, que la aplicación práctica de la Ley 4/2005 desde el año 2005 ha conducido a esa delimitación.
259. De otro lado, conforme al **párrafo 6**, la labor de verificación de Emakunde se ciñe a “los proyectos de normas”, porque la valoración tendrá su mayor incidencia en el procedimiento de su elaboración.
260. Siendo esto así, convendría que la propia ley acotara los actos administrativos que, en la línea apuntada por las Directrices, deben ser objeto del informe de impacto en función del género, en vez de establecer de forma indiscriminada que todos deben serlo, algo que, en general, se revela como manifiestamente innecesario y sin efecto alguno y suscita dudas de factibilidad.



Artículo 21.- Contratación pública y subvenciones

261. En materia de **contratación**, se trasladan las siguientes observaciones en torno a tres cuestiones.
262. La primera se refiere a los casos en los que el objeto del contrato guarda relación con la igualdad de mujeres y hombres, en los que se deberá incorporar a los pliegos de contratación tanto la ponderación de un mínimo de un 5 % del total del baremo de los criterios de adjudicación para la igualdad de género, como una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de hombres y mujeres, al menos, más allá del uso de un lenguaje no sexista.
263. Conviene recordar que la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante, LCSP), en su artículo 1.3 establece que: “En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.”.
264. En cuanto a los criterios de adjudicación del contrato se refiere, en virtud del artículo 145 LCSP, la adjudicación de los contratos se realizará utilizando una pluralidad de criterios de adjudicación en base a la mejor relación calidad-precio, que se evaluará con arreglo a criterios económicos y cualitativos.
265. Concretamente, los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato, siempre y cuando las características sociales del contrato se refieran, entre otras, a finalidades como la aplicación de los planes de igualdad de género en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres, el fomento de la contratación femenina o la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
266. Con relación a las condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, el artículo 202 LCSP prevé la introducción de consideraciones de tipo social o relativas al empleo que tengan por finalidad, entre otras, la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, y la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar.
267. Sin embargo, en el expediente se echa en falta una justificación sobre la cuantificación de la ponderación de al menos el 5 % del total del baremo, que se recomienda se incluya



en el mismo, en aras a garantizar la existencia de una motivación solvente que legitime la determinación por ley de una cifra concreta.

268. La segunda observación se refiere a la obligación de recoger en el Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Euskadi la información desglosada en función del sexo sobre los miembros de órganos de administración o dirección y de las personas trabajadoras y de su retribución media, como mínimo. Con relación a la cuestión retributiva, cabe recordar que, de conformidad con el artículo 28.2 de la Ley del Estatuto de los trabajadores –a través de la modificación operada por el Real Decreto-ley 6/2019–, las empresas están obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
269. A este respecto, se ha de incidir en la finalidad del registro en cuestión, que no es otra que la de inscribir datos y circunstancias que resulten relevantes para acreditar las condiciones de aptitud de las empresas para contratar con las administraciones públicas y su sector público (artículo 337.1 LCSP y artículo 50 del Decreto 116/2016, de 27 de julio, sobre el régimen de la contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi).
270. Por lo tanto, la propuesta de recoger información desglosada en función del sexo debe estar ligada a su relevancia respecto a los criterios de adjudicación y a las posibles condiciones especiales de ejecución que se requieran cuando el objeto del contrato guarde relación con la igualdad de hombres y mujeres.
271. Es por ello que se sugiere reformular la frase inicial del **párrafo 6** ya que con la redacción actual puede interpretarse que la propuesta está dirigida principalmente a recabar información, cuando su finalidad ha de estar vinculada a la acreditación de las condiciones de aptitud de la empresa, que es el objeto del Registro.
272. Asimismo, se ha de corregir la obligatoriedad de recabar esta información desglosada en función del sexo ya que la inscripción en el registro es, en todo caso, voluntaria, tal y como se recoge en el artículo 342 de la LCSP:

Artículo 342. Voluntariedad de la inscripción.

1. Sin perjuicio de la práctica de oficio de las inscripciones obligatorias a las que se refieren el artículo 338 y el apartado 1 del artículo 341, la inscripción en los Registros de licitadores y empresas clasificadas es voluntaria para los empresarios, los cuales podrán determinar qué datos de entre los mencionados en el artículo anterior desean



que se reflejen en ellos. La inscripción implicará el consentimiento del empresario para la difusión por medios electrónicos de sus datos inscritos, en los términos y con los límites y restricciones que legal o reglamentariamente se determinen.

2. Los interesados podrán en todo momento solicitar la cancelación de las inscripciones a ellos referidas, salvo en los casos y circunstancias de inscripción obligatoria.

273. El carácter facultativo de la inscripción en el registro también se reconoce en el artículo 47 del Decreto 116/2016, de 27 de julio, sobre el régimen de la contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi:

Artículo 47.– Inscripción en el Registro.

1.– La inscripción en el Registro de Licitadores y Empresas Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Euskadi tiene carácter facultativo, sin que la misma constituya un requisito obligatorio para concurrir a los procedimientos de licitación.

274. En consecuencia, el **párrafo 6** deberá redactarse de modo que se sustituya el modo verbal imperativo por uno facultativo, que exprese el carácter voluntario de la inscripción de los datos en cuestión.
275. La tercera observación se refiere a la contradicción que se aprecia en el **párrafo 7.b)**.
276. Así, por una parte, el párrafo 7.b) establece que los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución tendrán la consideración de obligaciones contractuales esenciales en los pliegos de contratación; y, por otra parte, prevé que, ante el incumplimiento de tales obligaciones contractuales esenciales, el órgano de contratación podrá, o bien imponer penalidades y no acordar su prórroga si esta estuviera contemplada, o bien resolver el contrato.
277. Sin embargo, este planteamiento parece colisionar con el de la Ley de contratos del sector público.
278. Concretamente, el artículo 202 LCSP, que regula las condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social y ético, contempla dos posibilidades alternativas ante el incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución: (i) establecer penalidades cuando así se contemple en los pliegos o los documentos descriptivos (artículo 192.1 LCSP); (ii) resolver el contrato cuando se les haya atribuido a dichas condiciones especiales de ejecución el carácter de obligaciones contractuales esenciales (artículo 211.1.f) LCSP).



279. De ahí que el planteamiento del párrafo 7.b) de otorgar, necesariamente y de manera obligatoria, el carácter de obligaciones contractuales esenciales a las condiciones especiales de ejecución no parece ser acorde con la Ley de contratos del sector público, que considera esta cuestión como optativa.
280. Igualmente, también se aprecia una contradicción entre el tratamiento que se prevé en el anteproyecto en el caso de incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución, ya que, de acuerdo con el artículo 211.1.f) LCSP, ese supuesto únicamente se prevé como causa de resolución del contrato por el carácter de obligaciones contractuales esenciales, sin que se contemple la opción de imponer penalidades, como permite el anteproyecto.
281. En consecuencia, y teniendo en cuenta que las referidas disposiciones de la Ley de contratos del sector público constituyen legislación básica sobre contratos (disposición adicional primera, párrafo 3), la letra b) del párrafo 7 debe adecuarse a lo dispuesto de la legislación aplicable en la materia.
282. En todo caso, se suscribe la siguiente observación de la Junta Asesora de Contratación Pública: “Por lo que se refiere al último inciso del apartado 7.b) del artículo 21, se considera que no es necesaria la inclusión del mismo en el texto por cuanto la facultad del órgano de contratación de no acordar la prórroga del contrato la tiene en todos los casos en que en el pliego se prevé la posibilidad de prorrogarlo”.
283. Con relación a las **subvenciones** se trasladan las siguientes consideraciones.
284. Se recomienda reconsiderar la idoneidad del **párrafo 9**, que identifica los supuestos en los que se prohíbe conceder subvenciones, sobre la base del principio de seguridad jurídica y de la coherencia del ordenamiento jurídico.
285. La Ley 4/2005 trata esta cuestión en su disposición final sexta, por la que modifica la Ley de principios ordenadores de la hacienda de Euskadi, añadiendo un nuevo párrafo al artículo 50 por el que:
5. No podrán concurrir, durante el periodo que establezca la correspondiente sanción, a las convocatorias de las subvenciones y ayudas reguladas en este título las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la ley para la Igualdad de Mujeres y Hombre
286. Sin embargo, ahora en el párrafo 9 se amplían los supuestos de prohibición también a las actividades que sean discriminatorias por razón de sexo y a las empresas que no



dispongan de plan de igualdad o de medidas contra el acoso sexual o por razón de sexo cuando estuvieran obligadas a ello.

287. Con relación a esta cuestión, resulta esencial incidir en que la prohibición de ser elegible a la recepción de ayudas o subvenciones públicas supone una restricción de derechos, que ha de verse sustentada en una sanción que resulte de un procedimiento sancionador desarrollado con las pertinentes garantías procesales, entre las que destaca el derecho de defensa.
288. Es por ello que se recomienda ceñir los supuestos del párrafo 9 a aquellos en los que el incumplimiento de la legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres haya sido sancionado administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo o por incurrir en las infracciones previstas en la legislación aplicable en materia de igualdad de género.
289. En cualquier caso, si se optara por mantener la redacción del párrafo 9, se debería modificar el artículo 50.5 de la Ley de principios ordenadores de la hacienda de Euskadi en el sentido propuesto en el anteproyecto a través de una disposición final.
290. En el **párrafo 10** se establece la valoración de las cuestiones de igualdad de género con al menos un 5 % del total del baremo de los criterios de valoración para la adjudicación de las subvenciones, sin que conste en el expediente la justificación de la adopción de ese criterio numérico específico. Por lo tanto, al igual de lo expresado anteriormente en relación con la contratación, también en este caso se recomienda justificar en el expediente la fijación del criterio numérico en cuestión.
291. También se incluye la obligación de exigir a las entidades beneficiarias que en las memorias justificativas del cumplimiento de las obligaciones impuestas en la concesión de las subvenciones aporten información desglosada por sexo de las personas beneficiarias o usuarias finales del servicio prestado y de las personas titulares de la entidad y de su plantilla, así como de la plantilla de la entidad que se haya contratado, en su caso, para la prestación del servicio objeto de la subvención.
292. Se entiende que la obligación de aportar estos datos desagregados por sexo no debería suponer, en principio, una carga inasumible para las entidades beneficiarias, ni una carga injustificada para ellas, al ser la dimensión de género una cuestión transversal, aplicable al conjunto de la acción pública, bien directa o indirectamente.
293. Por otra parte, se debería considerar el modo de integrar en el articulado del anteproyecto la obligación de determinar en los **planes estratégicos de subvenciones** los ámbitos en que las bases reguladoras de las subvenciones pueden incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las



entidades solicitantes, de conformidad con el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

294. Por último, se sugiere ubicar el **párrafo 10** en el lugar del párrafo 11, de modo que la obligación de establecer indicadores para realizar el oportuno seguimiento y medir el impacto de las medidas adoptadas sea aplicable no solo en el caso de las subvenciones, sino también para la contratación.

Artículo 22.- Planes sectoriales y/o estratégicos

295. El artículo 22 utiliza la terminología del Gobierno Vasco respecto a la planificación, sobre la que se ha emitido una observación con anterioridad.
296. En coherencia, pues, con lo ya expresado, se recomienda utilizar la expresión “plan de carácter estratégico”, en lugar de “plan estratégico”.

Artículo 28.- Enseñanza no universitaria

297. En el artículo 28 se detecta la omisión del bachillerato al mencionarse todos los niveles y etapas educativas en las que se promoverá la igualdad real de género, y, por lo tanto, debiera incluirse en el artículo.

Artículo 37.- Servicios de empleo

298. El artículo 37 introduce en la letra b) de su **párrafo 2** una precisión relativa a “empleos de calidad y bien remunerados”.
299. Dado que la expresión “bien remunerados” es un término indeterminado, y habida cuenta que una remuneración adecuada resulta ser un elemento intrínseco de la calidad un empleo, se sugiere evitar la expresión en cuestión.

Artículo 40.- Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres

300. El artículo 40 prevé que, además de las empresas participadas mayoritariamente con capital público, también los consorcios y las fundaciones hayan de contar con sus propios planes de igualdad.
301. En el **párrafo 1** se añade, asimismo, que también las empresas privadas elaborarán sus planes “en los términos que establezca la normativa del Estado”.
302. En la actualidad, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, las empresas de cincuenta o más trabajadores o trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad, de



conformidad con el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

303. Habida cuenta que la modificación del criterio del número de personas empleadas se ha operado recientemente y que las empresas con 50 o más personas disponen de un periodo de transitoriedad de 3 años para elaborar su plan de igualdad –es decir, hasta marzo del año 2022–, parece probable que no se produzcan modificaciones sobre esta cuestión en un horizonte temporal razonable.
304. Es por ello que, en base a razones de claridad y seguridad jurídica, se sugiere explicitar, en el párrafo 1, que son las empresas con 50 o más personas empleadas las obligadas a tener un plan de igualdad, así como la referencia legal concreta a la que están sometidas.
305. Se añade un nuevo **párrafo 2**, por el que “Los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas que tengan más de 25 personas empleadas dispondrán de un servicio con personal especializado responsable del desarrollo de las políticas de igualdad en su organización”.
306. Pues bien, a este respecto se trasladan dos consideraciones.
307. En primer lugar, y por una cuestión de coherencia, se recomienda extraer del artículo 40, relativo a planes y políticas de igualdad, este precepto relativo a una estructura administrativa de igualdad, y ubicarlo en el marco de los artículos 10 y 11, relacionados con las estructuras administrativas de igualdad de la Administración General y las administraciones forales y locales.
308. En segundo lugar, se traslada la conveniencia de justificar en el expediente el criterio numérico adoptado (25 o más personas), a la vista de las dudas que ha podido suscitar, como ha sido el caso del CES, que estima que “la obligación establecida nos parece excesiva ya que, en nuestra opinión, una empresa de 25 trabajadores es demasiado pequeña”.
309. El **párrafo 6** del anteproyecto introduce una serie de medidas para combatir la discriminación retributiva, que, teniendo en cuenta la envergadura del asunto, podría considerarse la opción de dedicar un artículo específico a esta cuestión y facilitar así su visibilidad.
310. En cuanto a las medidas propuestas, una de ellas, concretamente la de la letra d) del párrafo 6, ha suscitado dudas en el marco del proceso de participación de la sociedad civil, en tanto que la exigencia de incluir cláusulas de igualdad para cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva en empresas y organizaciones privadas pudiera incurrir en una posible “inconstitucionalidad formal”.
311. Recordaremos que el artículo 40.6.d) reza:



d) Por lo que respecta al sector privado, es un requisito para las empresas y organizaciones que contraten o reciban subvenciones del sector público vasco el cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A tal fin, los poderes públicos vascos incluirán las cláusulas de igualdad correspondientes y establecerán los oportunos sistemas de control salarial o retributivo. En caso de que se detecten indicios de discriminaciones retributiva, se dará un plazo a las entidades para que lo justifiquen o corrijan y, en caso de que no lo hagan, recibirán la penalidad o consecuencia que se determine en el marco del proceso contractual o subvencional correspondiente, que podría incluir la pérdida de la subvención o resolución del contrato y la devolución de las cantidades percibidas.

312. A este respecto, se entiende que, teniendo en cuenta que la vulneración de la igualdad de género se incluye entre las prohibiciones de contratar previstas en el artículo 71.1 de la Ley de contratos del sector público y las sanciones accesorias que establece el artículo 46 bis.1 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, por las responsabilidades empresariales específicas en materia de igualdad, resulta posible la inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación y en el procedimiento de concesión de subvenciones, siempre y cuando se garantice, desde un inicio, la claridad y alcance, tanto de dichas cláusulas, como de los “oportunos sistemas de control salarial o retributivo”, en aplicación del principio de libertad de acceso a las licitaciones y a las subvenciones y de los principios de publicidad y transparencia de los procedimientos.
313. En cualquier caso, con relación a las cláusulas de igualdad, sería conveniente incluir una remisión al artículo 2.4, donde se prevé que “Los poderes públicos vascos en los contratos, subvenciones, convenios u otro tipo de documentos a través de los cuales se formalice la transferencia de fondos públicos con las referidas entidades privadas, incorporarán cláusulas para la igualdad que determinen el modo en que en cada caso se concretará el cumplimiento de los referidos artículos”.

Artículo 43.- Salud laboral

314. El artículo 43 sustituye su título “Acoso sexista” por el de “Salud laboral”.
315. A este respecto, dado que el artículo se refiere, asimismo, a la seguridad laboral, es decir, a la seguridad y salud laboral, se recomienda que en el título se añada también el término “seguridad”: “seguridad y salud laboral”.



Artículo 48.- Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial

316. El **párrafo 2** prevé que “Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias promoverán, en los términos que reglamentariamente se determine, ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo y los espacios de trabajo, así como para que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar un cambio organizacional y una transformación de la cultura y práctica empresarial que promueva la igualdad de mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado”.
317. Mientras que el párrafo 4 del artículo 40 del anteproyecto establece que “Las administraciones públicas vascas en el marco de las políticas de promoción económica y empleo en cualquiera de los sectores han de establecer ayudas a las empresas para la ejecución de las medidas contenidas en los planes para la igualdad de mujeres y hombres (...)”.
318. Dado que de la lectura de las dos disposiciones no se aprecia una diferencia significativa entre el alcance de ambas, se realiza la advertencia con el fin de que el órgano promotor valore si estima oportuno introducir alguna precisión al respecto.

Artículo 50. Disposiciones generales - violencia machista contra las mujeres

319. El artículo 50 incorpora una serie de novedades, sobre las que se realizan las siguientes observaciones.
320. Con relación a la definición de la violencia machista del **párrafo 2**, se advierte que, de conformidad con lo establecido en el artículo 6.3 de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, toda persona cuya identidad de género sentida sea la de mujer y acredite tal condición que sea víctima de la violencia machista tendrá acceso, en condiciones de igualdad, a los recursos asistenciales existentes. Por lo tanto, se recomienda valorar la pertinencia de incluir en el artículo 50 el supuesto de las personas transexuales en cuestión.
321. La segunda observación se refiere al **párrafo 3**, según el cual, constituye violencia machista contra las mujeres, entre otros, “la violencia perpetrada o tolerada por el Estado”.
322. Dado que no se ha hallado esta expresión en la normativa jurídica específica, se recomienda sustituir la redacción en cuestión por dos expresiones, una que se utiliza en el Convenio de Estambul y otra en el Código Penal, como son: “la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada” [artículo 3, a) del Convenio de Estambul], y “la tortura”, de conformidad con el artículo 174.1 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, por el que “Comete tortura la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo, y con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona



o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o por cualquier razón basada en algún tipo de discriminación, la sometiére a condiciones o procedimientos que por su naturaleza, duración u otras circunstancias, le supongan sufrimientos físicos o mentales, la supresión o disminución de sus facultades de conocimiento, discernimiento o decisión o que, de cualquier otro modo, atenten contra su integridad moral”.

323. En el **párrafo 4** se encuentra, por primera vez en el texto, el binomio “víctimas y supervivientes”, que se utiliza reiteradamente en el anteproyecto en el ámbito de la violencia de género.
324. El uso del término “supervivientes” se explica y se emplea en la publicación titulada “Paquete de servicios esenciales para mujeres y niñas que sufren violencia. Elementos centrales y directrices relativas a la calidad de la atención”, elaborado en el marco del Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre servicios esenciales para mujeres y niñas sometidas a violencia.
325. En dicha publicación se relata que en el “Estudio a fondo del Secretario General sobre todas las formas de violencia contra la mujer” (2006) se hace referencia al “debate existente en torno a los términos ‘víctima’ y ‘sobreviviente’”. Hay quien sugiere que debiera evitarse el término ‘víctima’ porque implica pasividad, debilidad y una vulnerabilidad inherente, y no reconoce la realidad de la resiliencia y la actuación de las mujeres. Para otras personas, el término ‘sobreviviente’ plantea problemas, puesto que niega el sentimiento de victimización que experimentan las mujeres que han sido objeto del crimen violento. En consecuencia, en estas directrices se utiliza el término ‘víctima/sobreviviente’ ”
326. Más allá de la interpretación que pueda generar un término u otro, lo cierto es que, en términos jurídicos, los textos legales se refieren únicamente a las víctimas, entre las que incluye a las sobrevivientes.
327. A título de ejemplo, la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, en su artículo 1.a) delimita el alcance del concepto de “víctima”: “(i) la persona física que haya sufrido un daño o perjuicio, en especial lesiones físicas o mentales, daños emocionales o un perjuicio económico, directamente causado por una infracción penal; (ii) los familiares de una persona cuya muerte haya sido directamente causada por un delito y que haya sufrido un daño o perjuicio como consecuencia de la muerte de dicha persona; (...)”.
328. La Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, que traspone la Directiva 2012/29/UE, en su artículo 2 distingue, dentro del concepto general de víctima, entre “víctima directa” —la que haya sufrido un daño sobre su propia persona o patrimonio— y “víctima indirecta” —en los casos de muerte o desaparición causada



directamente por un delito, serán la pareja, hijos e hijas, progenitores y algunos parientes—.

329. Por su parte, el artículo 3.e) del Convenio de Estambul refiere que “Por «víctima» se entenderá toda persona física que esté sometida a los comportamientos especificados en los apartados a y b”, es decir, en los apartados relativos a la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, respectivamente.
330. Así pues, teniendo en cuenta que en los textos legales se utiliza únicamente la expresión “víctimas” y que, además, el término “supervivientes” es objeto de debate en el ámbito de la política internacional y su utilización no está consolidada, por una cuestión de seguridad jurídica, se recomienda abandonar el empleo del término “supervivientes” y ceñirse en el anteproyecto a las “víctimas”, que, como se ha visto, comprenden, a su vez, a las supervivientes.
331. En este contexto, también se traslada la sugerencia de evitar el uso de la expresión “mujeres, adolescentes y niñas que sufren en primera persona” la violencia de género para distinguirlas de las que se encuentran en un entorno en que se ejerce dicha violencia, ya que, a la vista de la legislación vigente, todas ellas son víctimas, salvo que dicha distinción sea de relevancia en cuanto a su protección se refiere. La expresión “en primera persona” se utiliza en la exposición de motivos y en los artículos 50.4 y 57.2 del anteproyecto.
332. El párrafo 4 del artículo 50 establece que:
4. Además de las mujeres, adolescentes y niñas que sufren en primera persona las conductas violentas por motivos de género, son víctimas y supervivientes de la violencia machista contra las mujeres, las niñas, niños y adolescentes y otras personas dependientes que estén expuestas a un entorno en el que se ejerza dicha violencia y que por situación de vulnerabilidad se vean directamente afectadas por aquélla. En este sentido, mediante decisión judicial y con las debidas garantías, se podrá suspender el derecho a la guarda y custodia de los hijos e hijas, y el régimen de estancia, relación y comunicación respecto de ellos y ellas, cuando el progenitor esté incurso en un procedimiento judicial por violencia doméstica o de género, en cualesquiera de sus modalidades previstas en la legislación penal. A tal fin, se modificará la legislación sobre relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de las personas progenitoras.



333. Concretamente, nos referiremos a la posibilidad de suspender el derecho a la guarda y custodia de los hijos e hijas y el régimen de estancia, relación y comunicación respecto de ellos y ellas al inculpado por violencia de género.
334. En primer lugar, se ha de recordar que esta cuestión fue objeto de la Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, que modificó los artículos 1, 61, 65 y 66 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, con la finalidad de, tal y como se recoge en su exposición de motivos: (i) reconocer a las y a los menores víctimas de la violencia de género su consideración de víctimas; (ii) “lograr una mayor claridad y hacer hincapié en la obligación de los Jueces de pronunciarse sobre las medidas cautelares y de aseguramiento, en particular, sobre las medidas civiles que afectan a los menores que dependen de la mujer sobre la que se ejerce violencia”; (iii) “ampliar las situaciones objeto de protección en las que los menores pueden encontrarse a cargo de la mujer víctima de la violencia de género”.
335. Así, en virtud del artículo 61.2 de la Ley Orgánica 1/2004:
2. En todos los procedimientos relacionados con la violencia de género, el Juez competente deberá pronunciarse en todo caso, de oficio o a instancia de las víctimas, de los hijos, de las personas que convivan con ellas o se hallen sujetas a su guarda o custodia, del Ministerio Fiscal o de la Administración de la que dependan los servicios de atención a las víctimas o su acogida, sobre la pertinencia de la adopción de las medidas cautelares y de aseguramiento contempladas en este capítulo, especialmente sobre las recogidas en los artículos 64, 65 y 66, determinando su plazo y su régimen de cumplimiento y, si procediera, las medidas complementarias a ellas que fueran precisas.
336. Los artículos 64, 65 y 66 de la Ley Orgánica 1/2004 se refieren a las medidas cautelares o de aseguramiento que puede adoptar la jueza o el juez respecto al inculpado por violencia machista relacionadas con la salida del domicilio, alejamiento y la suspensión de las comunicaciones, de la patria potestad o la custodia de menores y del régimen de visitas, estancia, relación o comunicación con los menores.
337. Se trata, pues, de una cuestión objeto de una ley orgánica, cuya aplicación, sobre la base del principio del interés superior del menor, compete al poder judicial, concretamente al órgano judicial que conozca del caso.
338. A este respecto, cabe traer a colación el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la STC 77/2018, de 5 de julio, dictada con ocasión de una cuestión de inconstitucionalidad promovida por el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 2 de Eibar relativa



a la Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores, donde afirma que: “Del conjunto de la regulación vasca se desprende, sin lugar a dudas, que la prevalencia del interés del menor y la discrecional actuación del Juez a favor de la protección de los hijos son por tanto principios nucleares de la Ley 7/2015 , que en esta dimensión guarda, por lo demás, coherencia con la jurisprudencia constitucional (...)”.

339. Es por ello que se estima oportuno revisar la redacción del párrafo 4 y delimitar la finalidad a la que responde la modificación legislativa propuesta, a la vista que la competencia de la Comunidad Autónoma de Euskadi para regular la institución de la guarda y custodia de menores se ampara en su competencia estatutaria para “la conservación, modificación y desarrollo del derecho civil foral y especial, escrito y consuetudinario propio de los Territorios Históricos que integran el País Vasco y la fijación del ámbito territorial de su vigencia”, recogido en el artículo 10.5 del Estatuto.
340. Además, se advierte que toda modificación prevista en relación con la Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores (“A tal fin, se modificará la legislación sobre relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de las personas progenitoras”), deberá ser objeto de su correspondiente disposición final, en la que se precisen las modificaciones propuestas en el articulado de la ley en cuestión.
341. También se recomienda revisar la formulación del **párrafo 5** del artículo 50 para expresar de una forma más clara su significado (“5. Reglamentariamente se determinarán, en caso de ser necesarios, los medios que acrediten la condición de víctima para el acceso a los distintos derechos y servicios, sin que se pueda hacer depender la prestación de servicios de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra la persona autora de delito, salvo en aquellos servicios dirigidos al ejercicio de acciones judiciales.”), debido a que, con su redacción actual, pudiera poderse traslucir alguna posible fricción con el principio de garantizar el consentimiento activo de la víctima en sus relaciones con las instituciones públicas, reconocido en el artículo 50.7.a del Anteproyecto.
342. En cuanto a la referencia a que “Reglamentariamente se determinarán, en caso de ser necesarios, los medios que acrediten la condición de víctima”, cabe recordar que dicho desarrollo reglamentario deberá realizarse en el marco del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, que modifica el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, con el fin de ampliar los títulos judiciales y no judiciales para acreditar la condición de víctima de violencia de género:

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.



Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Artículo 51.- Investigación, registro y difusión de datos

343. El artículo 51, en su **párrafo 4**, refiere que “Las administraciones públicas vascas impulsarán la implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones de violencia machista contra las mujeres, en coordinación con los sistemas que existan en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial y social”.
344. La primera cuestión que suscita dicha disposición es si el mencionado “sistema electrónico de información compartida” se refiere al “registro” al que se hace alusión en el enunciado del título del artículo 51.
345. En el caso de que así sea, se recomienda el uso unívoco del término oportuno con relación a tal repositorio de información, con el fin aportar claridad a la norma y esclarecer si se trata meramente de un sistema electrónico en el que se comparte información, o si se trata de un registro, de carácter más formal y naturaleza administrativa.
346. La segunda cuestión se refiere a la indeterminación de cuál es la Administración que coordina o gestiona dicho sistema o registro, lo cual resulta esencial de cara a su eficaz desarrollo. Es por ello que se estima conveniente precisar la Administración sobre la que recae la coordinación o la gestión del mismo.



347. Y, en tercer lugar, habida cuenta que el éxito del sistema o registro depende de la necesaria colaboración interinstitucional, se sugiere la posibilidad de incluir alguna referencia relativa a un posible protocolo de colaboración en el marco de un acuerdo interinstitucional, como pudiera ser el Acuerdo interinstitucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.

Artículo 54.- Disposiciones generales

348. El artículo 54, en sus **párrafos 5 y 6**, precisa que las administraciones públicas vascas actuarán en el marco de la planificación estratégica y la formación en diversos ámbitos sectoriales, entre los que figura el “judicial”, entre otros.
349. A este respecto, se advierte que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de Administración de Justicia (artículo 149.1.5 de la Constitución), si bien corresponde a la Comunidad Autónoma de Euskadi la provisión del personal y de los medios materiales y económicos necesarios para su funcionamiento dentro de su territorio (artículo 35.3 EAPV), así como el diseño, la creación y la organización de los servicios comunes procesales de la oficina judicial (artículo 438.3 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial).
350. Es por ello que se recomienda delimitar expresamente que las administraciones públicas vascas actuarán en el ámbito de sus competencias, reservando al marco de la cooperación interinstitucional la actuación coordinada en materias sobre las que carecen de competencias, como es el caso del ámbito judicial.
351. Esa recomendación se extiende también al ámbito policial cuando trascienda al de la policía vasca.

Artículo 55.- Atención sanitaria

352. El **párrafo 4** del artículo 55 prevé que:

El Sistema Sanitario de Euskadi garantizará que en todos los servicios de urgencias hospitalarias exista personal especializado para que a las víctimas de violaciones o de otras violencias sexuales se les realice un reconocimiento médico y médico forense adecuado, se les dispense un apoyo vinculado al traumatismo y se les oriente y derive a los recursos correspondientes. El personal forense se deberá personar en dichos servicios hospitalarios, independientemente de la inicial voluntad de la víctima de emprender acciones legales contra el autor del delito.



353. Si bien no se contempla una medida similar en la legislación del Estado o en el Pacto de Estado, la Administración General pueda adoptar una medida de este tipo en el ámbito de sus competencias en materia de sanidad, igualdad de género, asistencia social y del personal al servicio de la Administración de Justicia.
354. Con relación al personal forense del Instituto Vasco de Medicina Legal, cabe recordar que es personal al servicio de la Administración de Justicia, que desempeña funciones de asistencia técnica a los juzgados, tribunales, fiscalías y oficinas del Registro Civil en las materias de su disciplina profesional (artículo 1.2 del Reglamento orgánico del cuerpo nacional de médicos forenses), por lo que su actividad está necesariamente vinculada al ámbito de la Administración de Justicia, aunque esté adscrito orgánicamente al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de justicia (artículo 2.1 del Decreto 236/2012, de 21 de noviembre, por el que se regula el Instituto Vasco de Medicina).
355. En consecuencia, y a la vista de la implicación directa de diversas instituciones en esta cuestión, para que la medida prevista en el párrafo 4 del artículo 55 sea eficaz se requerirá al menos de la adopción del pertinente protocolo de colaboración entre todas las partes interesadas, por lo que se sugiere que quede así reflejado en la propuesta normativa.
356. De hecho, la actuación en el ámbito sanitario es uno de los contenidos del II Acuerdo interinstitucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de violencia sexual.
357. En el marco de este II Acuerdo interinstitucional se adopta el protocolo sanitario con el objeto de establecer las pautas comunes de actuación para asegurar una atención sanitaria integral a las mujeres víctimas de maltrato doméstico, de agresión o abusos sexuales que acuden a un centro sanitario. En él se contempla la intervención forense, así como la actuación ante la negativa de la víctima a denunciar —proporcionar las razones para motivarla para hacerlo e informarle sobre la obligación legal de los y las profesionales a poner los hechos en conocimiento del juzgado (artículo 262 de la Ley de enjuiciamiento criminal)—.

Artículo 58.- Vivienda, inserción laboral y ámbito educativo

358. El **párrafo 3** del artículo 58 precisa que las administraciones públicas vascas “deben contrarrestar las falsas creencias o visiones estereotipadas que pudiera haber sobre estas mujeres en el ámbito del empleo”.
359. A este respecto, se traslada la observación de que elevar al contenido de una ley una cuestión de apreciación (“falsas creencias o visiones estereotipadas”) como la que se plantea



podría actuar, veladamente, como una doble victimización de las personas que sufren la violencia machista, al llamar la atención sobre un aspecto de alto contenido subjetivo.

360. Es por ello que se sugiere la reconsideración de dicha referencia o su revisión, sin que ello obste para que las administraciones públicas puedan adoptar las medidas pertinentes que estimen oportunas para tal fin.

Artículo 60. Acceso a la justicia

361. En el **párrafo 1** del artículo 60 se recomienda evitar la referencia “por parte del conjunto de profesionales de los juzgados que dependen de la Comunidad Autónoma del País Vasco” y centrarse en que “La Administración de la Comunidad Autónoma ha de garantizar una atención prioritaria, eficaz y de calidad a las víctimas, entre otras, mediante:”.
362. La razón de la propuesta responde a la complejidad de la dependencia orgánica y funcional del personal al servicio de la Administración de Justicia, por lo que se considera preferible evitar una referencia imprecisa como la que se realiza, cuando, a continuación, se enuncian las medidas en cuestión.
363. Además, la letra d) del **párrafo 2** dispone que la Administración de la Comunidad Autónoma ha de garantizar “La adaptación o flexibilización de los procedimientos judiciales”.
364. Dado que la Administración General carece de competencia alguna sobre los procedimientos judiciales, se estima necesario precisar el sentido de la frase en cuestión.

Artículo 61.- Derecho a la reparación

365. El artículo 61 contempla una serie de medidas dirigidas a asegurar la efectiva reparación del daño causado a las víctimas, “el derecho a la reparación reconocido a las víctimas y sobrevivientes de violencia machista contra las mujeres en tratados internacionales”.
366. A este respecto, se trasladan tres consideraciones.
367. La primera de ella se refiere a la recomendación de sustituir la referencia genérica a los “tratados internacionales” por la mención expresa del Convenio de Estambul, en aras a aportar una mayor claridad en cuanto a la identificación del marco internacional en el que se ubican las propuestas.
368. La segunda consideración gira en torno a las medidas de reparación económica o indemnización previstas.
369. Concretamente, el párrafo 1.a) del artículo 61 del anteproyecto prevé que: “La Administración de la Comunidad Autónoma habilitará dotación presupuestaria para dar respuesta a situaciones de impago de indemnizaciones establecidas por resolución judicial derivada del delito.”



370. En ese sentido, resulta oportuno recordar que, de conformidad con el artículo 30, “Indemnización”, del Convenio de Estambul:

1. Las Partes tomarán las medidas legislativas u otras necesarias para que las víctimas tengan derecho a solicitar una indemnización por parte de los autores de todo delito previsto en el presente Convenio.

2. El Estado debería conceder una indemnización adecuada a quienes hayan sufrido graves daños contra su integridad física o a la salud, en la medida en que el perjuicio no esté cubierto por otras fuentes, en particular por el autor del delito, los seguros o los servicios sociales y médicos financiados por el Estado. Esto no impide a las Partes requerir al autor del delito el reembolso de la indemnización concedida, siempre que la seguridad de la víctima se tenga en cuenta de manera adecuada.

3. Las medidas tomadas con arreglo al apartado 2 deberán garantizar la concesión de la indemnización en un plazo razonable.

371. La propuesta del artículo 61.1.a) se enmarcaría, por lo tanto, en las actuaciones públicas previstas en el artículo 30.2 del Convenio de Estambul.

372. De acuerdo con la información proporcionada por la memoria económica del anteproyecto, la actuación que se plantea en la actualidad con esta finalidad en la Administración General consiste en “el diseño de una experiencia piloto que permita concretar y delimitar esta indemnización por parte del Gobierno Vasco”, al mismo tiempo que explica que “La cuantificación de esta indemnización entraña cierta complejidad”. Y reconoce, además, que “la regulación de las indemnizaciones requiere de un trabajo previo que permita orientar bien los criterios para posibilitar el acceso a este derecho y tasar de forma adecuada y objetiva las compensaciones económicas a percibir por las supervivientes, en función de los daños y de los diferentes impactos de éstos en sus vidas”.

373. A la vista, pues, tanto del carácter novedoso y experimental de la medida, como de su complejidad, puede resultar inadecuado, en este momento, establecer una previsión legal consistente en habilitar una dotación presupuestaria específica a tal efecto.

374. Y ello porque, precisamente por tratarse de una cuestión experimental y de cierta complejidad, si bien puede resultar oportuno establecer legalmente la obligación legal de la Administración General de otorgar ayudas económicas a las víctimas de violencia contra la mujer, puede resultar cuestionable definir en la actualidad que se requerirá, expresamente, de la habilitación de una dotación presupuestaria específica, ya que tal medida es simplemente una cuestión de técnica presupuestaria, que puede resultar adecuada, o no, a la vista de la experiencia adquirida, una vez superada la fase piloto.



375. Por lo tanto, teniendo en cuenta que la importancia radica en la concesión de las ayudas económicas, más que en la técnica presupuestaria adecuada para ello, se sugiere sustituir la referencia a la habilitación de una dotación presupuestaria por la referencia a que la Administración de la Comunidad Autónoma adoptará medidas de ayuda o apoyo económico a las víctimas para los supuestos de impago de las indemnizaciones establecidas por resolución judicial.
376. La tercera consideración se realiza con relación a las medidas de la letra c) del apartado 1 del artículo 61: “Medidas para evitar la repetición del delito, poniendo la atención en quien ha causado el daño”.
377. Estas medidas se corresponden con las del artículo 50 del Convenio de Estambul, “Respuesta inmediata, prevención y protección”:
1. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las fuerzas y cuerpos de seguridad competentes respondan de forma rápida y eficaz a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio ofreciendo protección adecuada e inmediata a las víctimas.
 2. Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que las fuerzas y cuerpos de seguridad competentes tomen de forma rápida y adecuada medidas de prevención y protección frente a todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, incluidas las medidas operativas preventivas y la recogida de pruebas.
378. Tal y como se precisa en el párrafo 1 del artículo 61, estas y las demás medidas de reparación previstas en este artículo se llevarán a cabo “en el marco de las competencias de la Comunidad Autónoma de Euskadi”.

Artículo 79.- Sanciones

379. El artículo 79 se limita a elevar la cuantía de las multas, de forma que triplica la cuantía de las sanciones leves (de 900 a 3.000 euros) y duplica las de las sanciones graves y muy graves (de 9.000 a 18.000 y de 45.000 a 90.000 euros, respectivamente).
380. Si estas cifras se comparan con las sanciones previstas en el artículo 40 de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, se aprecia una diferencia sustancial entre las mismas (multas de un máximo de 625 euros para las leves, un máximo de 6.250 euros para las graves y un máximo de 187.515 euros para las muy graves).
381. A la vista de que en el expediente no se explica el incremento de las sanciones, se estima necesario que se proporcione la información pertinente, de modo que se justifique la



aplicación del principio de proporcionalidad del régimen sancionador del artículo 29 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

382. Además de esta cuestión cuantitativa, se estima pertinente llamar la atención sobre el hecho de que el elenco de conductas infractoras queda muy reducido, especialmente tras la eliminación como infracción grave del artículo 77.3.b) el incumplimiento del artículo 40.1, es decir, la no elaboración de los planes de igualdad por parte de las empresas públicas y privadas, que estuvieran obligadas a ello, por ser una infracción objeto de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.
383. Así, las infracciones se limitan a: (i) dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer —infracción leve—; (ii) obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en materia de discriminación, contravenir las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 26.1, 26.2 y 30.1 y reincidir en la comisión de al menos dos infracciones leves —infracciones graves—; (iii) la reincidencia en la comisión de, al menos, dos infracciones graves —infracciones muy graves—.
384. Dejando a un lado las relativas a la obstrucción de las labores de investigación, que se disponen como medida encaminada a lograr un objetivo de eficacia en la función fiscalizadora que realiza Emakunde, las restantes se contraen a los casos que recogen los artículos 26.1 y 26.2 (obligaciones que recaen en los medios de comunicación social) y artículo 30.1 (en los responsables de realizar, difundir y utilizar libros de texto y materiales didácticos) y a la garantía de la no reincidencia.
385. En ese contexto, parece oportuno recordar el cuidado que debe ponerse a la hora de definir los tipos infractores y las sanciones, por cuanto que el Tribunal Constitucional ha extendido al ámbito de la potestad administrativa sancionadora las garantías que derivan de los artículos 24 y 25 CE, aunque lo sea con matizaciones.
386. En concreto, queremos referimos al principio de proporcionalidad, enunciado en el artículo 29 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, y artículo 11 de la Ley 2/1998, de 20 de febrero, de la potestad sancionadora de las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
387. Si el artículo 29 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, menciona la “debida idoneidad y necesidad de la sanción a imponer y su adecuación a la gravedad del hecho constitutivo de la infracción”, el artículo 11 de la Ley 2/1998 de potestad sancionadora exige considerar “tanto la gravedad y naturaleza de las infracciones como las peculiaridades y finalidad de la regulación material de que se trate”.



388. El anteproyecto incluye como posibles medidas accesorias, en el caso de las infracciones graves y muy graves, la inhabilitación temporal de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.
389. Sigue con ello la estela de la regulación actual, pero se recomienda su revisión, tanto por la extrema rigurosidad de la medida (que se despliega en el caso de las infracciones graves y muy graves, además como una posible medida añadida a la multa y a las prohibiciones de acceder a ayudas o a contratar) como por su falta de conexión con el ámbito en el que se produce la infracción. No está en juego, a la vista de las conductas tipificadas, la garantía de la correcta prestación de los servicios públicos (que pueden ser propios o impropios), por lo que la inhabilitación para ostentar su titularidad (a través de una concesión, concierto o una simple licencia o autorización) no cumple una finalidad preventiva o retributiva acorde con la regulación material.
390. Sirva de ejemplo el artículo 93.4 de la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de servicios sociales, que solo contempla la inhabilitación en el caso de infracciones muy graves imputables (“a) La inhabilitación para el ejercicio de las actividades contempladas en esta ley durante los cinco años siguientes, con la consiguiente revocación de la autorización administrativa correspondiente y, en su caso, de la homologación.”)
391. Por último, se sugiere eliminar la referencia de la letra c) a que “La sanción de la prohibición de contratar solo podrá hacerse efectiva en el caso de que la sanción tenga carácter firme”, por innecesaria, al tratarse de una cuestión de carácter general prevista en el artículo 90.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas (“3. La resolución que ponga fin al procedimiento será ejecutiva cuando no quepa contra ella ningún recurso ordinario en vía administrativa, pudiendo adoptarse en la misma las disposiciones cautelares precisas para garantizar su eficacia en tanto no sea ejecutiva y que podrán consistir en el mantenimiento de las medidas provisionales que en su caso se hubieran adoptado”).

Disposición derogatoria

392. En cuanto a la disposición derogatoria se refiere, se traslada la cuestión sobre la eficacia y la aplicación del Decreto 264/2011, de 13 de diciembre, por el que se crea el Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres y se regula su funcionamiento y composición, dado que no existe constancia del mismo ni de su actividad en el expediente, ni es objeto de mención en el anteproyecto.
393. En consecuencia, se sugiere que, en el caso de que dicho observatorio fuera inoperante, se considere la posibilidad de derogar el decreto que lo crea y lo regula.



394. Y, al contrario, si efectivamente el Observatorio se considera un instrumento necesario y de utilidad, sería oportuno mencionarlo en el articulado del anteproyecto, con la finalidad de sistematizar el ordenamiento jurídico en la materia en torno a la ley de igualdad.

Disposiciones finales

395. Las disposiciones finales contemplan la modificación de determinados preceptos de varias leyes.
396. En todo caso, por una cuestión de seguridad jurídica y de nitidez del ordenamiento jurídico aplicable, se recomienda identificar las modificaciones que en el ordenamiento jurídico supone la aprobación de la propuesta legislativa e incluir las modificaciones legales oportunas en las disposiciones finales del anteproyecto, como es el caso, por ejemplo, de la adaptación de la Ley 13/1988, 28 de octubre, de consejos escolares de Euskadi a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, cuyo artículo 126.2 dispone que “Una vez constituido el Consejo Escolar del centro, éste designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres”).
397. Además, en la **disposición final cuarta** se recomienda incluir la modificación del artículo 50.5 de la Ley de principios ordenadores de la hacienda de Euskadi para adaptarla
398. Por último, teniendo en cuenta que se trata de la segunda modificación de la Ley 4/2005 y que las modificaciones operadas son numerosas, en aras a una mayor claridad del texto legislativo, resultaría de aplicación la directriz séptima de las Directrices para la elaboración de proyectos de ley, decretos, órdenes y resoluciones, aprobadas por acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de marzo de 1993, que prevé que, en los casos de modificaciones extensas o reiteradas, se dictará una disposición enteramente nueva.
399. Además, ello facilitaría una clara visualización de la afección de la ley en el ordenamiento jurídico a través de una correcta sistematización de las disposiciones finales y derogatorias, introducidas en el anteproyecto.
400. En consecuencia, se debería incluir una nueva última disposición final que prevea la elaboración y aprobación de un texto refundido de la Ley 4/2005, en un plazo determinado de tiempo.

C) Observaciones de técnica normativa

401. En cuanto al texto remitido, la Comisión estima conveniente efectuar una serie de consideraciones específicas de técnica normativa a fin de colaborar en la obtención de un producto normativo técnicamente más acabado y, por tanto, más acorde con el principio de seguridad jurídica.



402. En el análisis que se aborda tenemos también en cuenta las Directrices para la elaboración de proyectos de ley, decretos, órdenes y resoluciones, aprobadas por acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de marzo de 1993 y publicadas por Orden de 6 de abril de 1993, del Consejero de Presidencia, Régimen Jurídico y Desarrollo Autonómico (en adelante, las directrices), aplicables en virtud de la disposición adicional tercera de la LPEDG, junto con otras consideraciones convenientes a fin de mejorar la calidad del producto normativo.
403. Se constata que el anteproyecto despliega en distintos artículos modificaciones parciales de un mismo artículo, como ocurre, por ejemplo, con los artículos tercero a duodécimo que modifican, todos ellos, diversos contenidos del artículo 3 de la Ley 4/2005.
404. Es por ello que, como observación general, se recomienda aglutinar todas las modificaciones relativas a un mismo artículo de la Ley 4/2005 en un único artículo del anteproyecto.
405. También se observa que, en ocasiones, se propone sustituir el contenido completo del artículo en cuestión —aunque algunos de sus contenidos no se hayan modificado—, mientras que en otros supuestos los artículos del anteproyecto se ciñen estrictamente a los párrafos modificados.
406. A la vista de que no se mantiene un criterio uniforme a lo largo del anteproyecto, se considera que aporta mayor claridad al texto el hecho de que, únicamente cuando se trate de una modificación puntual de un artículo determinado, el artículo del anteproyecto se limite a ese aspecto preciso, mientras que si el artículo de la Ley 4/2005 se ve modificado de manera sustancial o en más de uno de sus párrafos, se sugiere que el artículo del anteproyecto sustituya de forma íntegra el artículo modificado.
407. Se aprecia, asimismo, que en ocasiones se utiliza el modo verbal imperativo al referirse a las administraciones públicas —de manera especial a las forales y locales—, por lo que se sugiere, con carácter general, suavizar la utilización de este tipo de expresiones verbales, de forma que el deber de actuar o la obligación se recojan en un modo adecuado al principio de cooperación interinstitucional, evitando expresiones verbales de naturaleza conminativa.
408. También como observación general, se ha de señalar que en varias ocasiones figura en el texto el uso conjunto de las conjunciones “y/o”. Recordamos que es desaconsejado ese uso para indicar que se puede elegir entre la adición de dos opciones propuestas o solo por una de ellas, salvo que resulte imprescindible para evitar ambigüedades en contextos muy técnicos. Normalmente el valor que se le pretende atribuir es el de la conjunción “o”, por lo que, cuando se quiere indicar que puede ser una cosa u otra o



ambas, se debe usar la conjunción “o” sola; la conjunción “y” se empleará cuando abarque los dos términos de la combinación.

409. Asimismo, se recomienda revisar las remisiones que se realizan a otros artículos del anteproyecto, con la finalidad de garantizar su corrección.
410. Por último, se exponen las observaciones individualizadas a las disposiciones del anteproyecto.
411. En la **Exposición de Motivos** se realizan referencias genéricas a “la ley”, cuando en un texto legal las referencias a las leyes se han de realizar de manera completa.
412. Sería recomendable explicitar en el párrafo séptimo la entidad destinataria del premio otorgado por la ONU (“Precisamente, por todo ello, en 2015 las Naciones Unidas concedieron el Primer Premio al Servicio Público al proceso de elaboración e implantación de la Ley 4/2005”).
413. Se considera inapropiado para un texto de rango legal la reproducción de las conclusiones de un informe de evaluación, que se corresponde con el contenido de la memoria técnica, al igual que se estima inadecuada en una norma jurídica la utilización de mayúsculas (“Requiere actuar como UNA POLÍTICA DE PAÍS y requiere UN PACTO DE PAÍS”), así como la referencia a “posibilitar una política y un pacto de país con mayúscula.”
414. Se detecta una errata en el párrafo decimoquinto (“se ha destacar el Acuerdo” en lugar de “se ha de destacar el Acuerdo”).
415. Se sugiere dividir el párrafo vigésimo primero en dos: por un lado, las novedades que se introducen en los principios generales y, por otro lado, la referencia refuerzo de las estructuras administrativas de igualdad.
416. Se detecta una errata en el párrafo vigésimo séptimo (“la idea superar” en lugar de “la idea de superar”).
417. El **artículo 2** hace referencia al artículo 15.7, sin que se conozca ese párrafo ni en el Anteproyecto, ni en la Ley 4/2005 —se intuye que se refiere al párrafo 6 y no 7 del artículo 15—.
418. Se sugiere dividir en dos el párrafo 4 del **artículo 2**: el primero relativo a la aplicación de ciertas disposiciones a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con la administración; y el segundo, relativo a la incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
419. En el artículo 3.7, en el tercer subpárrafo, se debiera sustituirse la expresión “de ambos sexos” por “de cada sexo”.



420. En el **artículo 6.j)** debe decir “corresponsable” en lugar de “correponsable”.
421. Además, dada la extensión del **artículo 21** se sugiere su desglose en dos artículos: uno dedicado a la contratación pública y, otro, relativo a las subvenciones.
422. Asimismo, se detecta una errata en la letra b) del párrafo 10 del artículo 21 (“Todo ello, salvo que se justifique de dicho porcentaje es desproporcionado”).
423. En los artículos del anteproyecto relativos al **artículo 11** se constata que se produce un salto numérico, ya que se pasa del artículo vigésimo quinto al artículo vigésimo séptimo.
424. En el **artículo 15** se sugiere dividir el párrafo 5 en dos párrafos independientes: uno relativo a la incorporación de los objetivos, las acciones y los indicadores de los planes de igualdad a los planes de carácter estratégico de las administraciones públicas vascas, y otro relativo al informe preceptivo de Emakunde, previo a la aprobación definitiva de los planes de igualdad de los departamentos de la Administración General y de las administraciones forales y locales.
425. En el **artículo 21** se deberían reenumerar porque existen dos párrafos 10.
426. En el **artículo 27** se detecta una expresión inadecuada (“Asimismo, promoverá formación”).
427. En el **artículo 29.1.f)** se detecta la omisión de la preposición “a” en la utilización de la expresión “hacer frente”.
428. En el título del **artículo 46** falta una coma entre “urbanismo” y “vivienda”.
429. El **artículo 51.5** se aprecia una omisión (“que permita disponer un mapa de recursos”).
430. En el **título del artículo 59** el término “Inserción” debiera escribirse con i minúscula.
431. En el **artículo 61.1.a)** falta el artículo que acompaña a “dotación presupuestaria” (“La Administración de la Comunidad Autónoma habilitará dotación presupuestaria”).
432. Finalmente, por una cuestión de coherencia temática, se sugiere invertir el orden de la **disposición final sexta** por la **quinta**, de modo que la adaptación de la normativa o las directrices en materia de contratación y de subvenciones se presente tras la disposición final cuarta de modificación de la Ley de principios ordenadores de la hacienda de Euskadi.



CONCLUSIÓN

La Comisión dictamina que, una vez consideradas las observaciones formuladas en el cuerpo del presente dictamen, puede elevarse al Consejo de Gobierno para su aprobación el anteproyecto de Ley de segunda modificación de la ley para la igualdad de mujeres y hombre.

Lo que certificamos en Vitoria-Gasteiz, a 10 de enero de 2020 para su conocimiento y consideración, recordándole la obligación prevista en el artículo 30.2 de la Ley 9/2004, de 24 de noviembre, de comunicar a esta Comisión la disposición o resolución que finalmente se adopte, en la forma y plazo que se establecen en el artículo 34 del Reglamento de Organización y Funcionamiento (aprobado por Decreto 167/2006, de 12 de septiembre).

Vº Bº:

Jesús María Alonso Quilchano,
Secretario

Sabino Torre Díez,
Presidente

Firmado digitalmente por

AHOLKU BATZORDE JURIDIKOA-COMISION JURIDICA ASESORA EUSKADI

10/01/2020 13:55:01

✓ Verificación correcta