



## **MEMORIA SUCINTA FINAL DEL ANTREPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

### **1. DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA**

#### **1.1. Antecedentes.**

El Anteproyecto de Ley de Segunda Modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres fue aprobado por acuerdo de Consejo de Gobierno de 28 de enero de 2020 y remitido al Parlamento Vasco con fecha 31 de enero del mismo año.

La disolución del Parlamento Vasco y la convocatoria de elecciones hizo decaer la iniciativa legislativa presentada ante la Cámara por el Gobierno de la pasada legislatura, de acuerdo con lo establecido en el artículo 130 del Reglamento del Parlamento Vasco que expresamente determina que “disuelto el Parlamento o caducado su mandato caducaran, todos los asuntos en tramitación con excepción de los que corresponda conocer a la Diputación Permanente o que deban prorrogarse por disposición legal”.

Decaída la iniciativa legislativa remitida por el Gobierno Vasco relativa a este proyecto legislativo, el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales considera justificado y necesario continuar con la iniciativa legislativa aprobada por el anterior gabinete en sus mismos términos. Los motivos son los siguientes:

- a) El Programa de Gobierno 2020-2024 de la XII legislatura prevé expresamente “Aprobar la nueva Ley de Igualdad que contemple específicamente la prevención y lucha contra la violencia machista y un nuevo impulso de la igualdad” (Eje II, Área 13, Compromiso 93, Iniciativa 1).

- b) Sigue siendo precisa su implementación en el ordenamiento jurídico, porque se mantienen las necesidades y retos que la motivaron y que más adelante se detallan.
- c) Porque los elementos esenciales del texto no se han visto afectados por normativa surgida con posterioridad a su aprobación por el Consejo de Gobierno.

En consecuencia, se procede nuevamente a la remisión del texto normativo, en el que no se ha producido ninguna modificación, a fin de su aprobación y se reproducen, a continuación, los objetivos, las consideraciones y la explicación de todos aquellos trámites procedimentales que se efectuaron en su día y que deben considerarse válidos.

## 1.2. 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 un igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida<sup>1</sup>.

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 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

---

<sup>1</sup> 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/>.

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.

### **1.3. 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 dio 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 sometió al Dictamen de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi (COJUAE), que certifica su dictamen con fecha de 10 de enero de 2020.

Posteriormente, el texto resultante se sometió 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 recibió la Diligencia de la Oficina de Control Económico con relación al anteproyecto.

No es necesario realizar ningún trámite ante la Unión Europea.

Dentro de los trámites internos llevados 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 llevó a cabo un proceso participativo, promovido y liderado por Emakunde. En dicho proceso participativo se contó 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 abrieron canales directos para que la ciudadanía hiciera sus aportaciones; se realizaron sesiones abiertas a la ciudadanía en los tres territorios; se llevaron a cabo más de media docena de presentaciones específicas a comisiones, grupos y colectivos implicados; se realizaron tres convocatorias de reunión, una en cada territorio histórico, dirigidas al movimiento feminista; y se prestó 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 fue flexible con los plazos y que no se dejó 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 recibieron 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 HOMBRES.
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 HOMBRES
17. ICAGI

18. INFOPOLIS-DIMENSIÓN GÉNERO
19. MASTER UPV-EHU
20. PLAZANDREOK
21. PROGRAMA OBLATAS LEIHO ZABALIK BILBAO GIZARTERAKO ELKARTEA.
22. PROSPEKTIKER
23. SATSE
24. EUDEL
25. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ECONOMÍA
26. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES
27. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
28. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD
29. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS
30. DEPARTAMENTO DE SALUD
31. DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA
32. DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA
33. DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA
34. CUADRILLA DE GORBEIALDEA

Las aportaciones realizadas fueron 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 COJUAE. 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 COJUAE, 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.

- Se modifica el artículo 21.6 para que se explice el carácter voluntario de la inscripción de datos en el Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas de la CAE.
- 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 explica 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 explica 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.

Con fecha de 28 de enero se aprobó el texto por el Consejo de Gobierno y se remitió al Parlamento Vasco el 31 de enero de 2020.

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 COJUAE 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 149.1.18" 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 COJUAE 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 competentes 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 COJUAE 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 COJUAE 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 llevé 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 plantea 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 COJUAE 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 COJUAE 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 COJUAE 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 COJUAE de dedicar un artículo específico a la discriminación retributiva para no alterar la numeración pre establecida y evitar incluir un artículo “bis” en el texto.
- No se ha atendido la sugerencia de la COJUAE 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 COJUAE. 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 plantea 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 Pública 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 amplia 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 5 de noviembre de 2020

BEATRIZ ARTOLAZABAL ALBENIZ

CONSEJERA DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES