

DISPOSICIONES GENERALES

LEHENDAKARITZA

1257

LEY 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Se hace saber a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi que el Parlamento Vasco ha aprobado la Ley 1/2022, de 3 de marzo, 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 ella, 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 de la variable sexo a las estadísticas y su explotación, 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, etcétera.

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, etcétera.

Asimismo, ha facilitado el acceso de 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 Euskadi se sitúa entre los países más avanzados según el Índice de Igualdad de la Unión Europea, 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. Prueba de ello son las multitudinarias movilizaciones promovidas desde el feminismo, y las múltiples iniciativas y actuaciones impulsadas desde diferentes ámbitos 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 de 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 del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (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 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, plantean importantes modificaciones por lo que respecta a la protección de las víctimas de delitos.

jueves 17 de marzo de 2022

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 violencia, 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 de 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. 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 estas 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

jueves 17 de marzo de 2022

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 estas 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 implicación de los hombres, 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 y en la contratación pública, aprovechando las 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 Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo. Asimismo, se ha realizado un planteamiento más amplio del tema del trabajo doméstico y del cuidado con relación a la necesidad de promover un cambio de 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 adecuadas. 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 las mujeres, una formación inicial y continua obligatoria.

Otro desafío es 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 en sus principios generales la interseccionalidad 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 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 dañinas y visibles de la desigualdad entre mujeres y hombres, para su prevención, 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.

jueves 17 de marzo de 2022

Otro desafío que afrontar es 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 profesionales del ámbito educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social, de modo que actúen de forma proactiva y coordinada para detectar 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 aquella. 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 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 en 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 en 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 y 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 VIDAS LIBRES DE 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:

«Artículo 2.— Ámbito de aplicación.

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 aquella.

b) La Administración foral, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella.

c) La Administración local, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquella.

3.— Los principios generales del artículo 3 y los artículos 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 Públicas.

g) Universidad del País Vasco.

jueves 17 de marzo de 2022

4.– A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con los poderes públicos vascos o que estén participadas por estos 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 queda 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 e integración de la perspectiva interseccional; la igualdad de oportunidades; la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres; el respeto a la diversidad y a la diferencia; el derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual, y los derechos sexuales y reproductivos, garantizando la libre decisión de las personas en el momento de su ejercicio; 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 implicación de los hombres; la participación; la innovación, transparencia y rendición de cuentas; la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera.

1.– Igualdad de trato e integración de la perspectiva interseccional.

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 el acoso por razón de sexo tienen 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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 raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, proceso migratorio, estatus de refugiado, cultura, origen rural, situación de discriminación social, situación de seropositividad, familia monoparental, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal, social o administrativa. Además, han de promover un enfoque interseccional, lo que, a los efectos de esta ley, supone tener en cuenta cómo el sexo y/o género se interrelacionan e interaccionan con el resto de los referidos factores en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles, 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, laborales, sociales, culturales, medioambientales 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 solo 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 aquellos.

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 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en otros tratados internacionales y normas aplicables sobre la materia.

3.– Prevención, atención 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, atender 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. Asimismo, para hacer frente a la segregación horizontal que se produce en el ámbito del empleo, abordarán la valoración desigual de los trabajos.

8.– Derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual y a la autonomía corporal y autodeterminación, como garantía para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben, por un lado, adoptar las medidas necesarias para erradicar de todos los ámbitos de la vida las discriminaciones relacionadas con la identidad sexual y/o de género y orientación sexual, así como, por otro lado, desarrollar las políticas públicas necesarias que aseguren la autonomía corporal y la autodeterminación de todas las mujeres y, en especial, el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, desde una perspectiva integral y multidisciplinar.

9.– 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 adecuadas 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 alcanza el 40 %. En ese caso, se deberá garantizar que en dicho órgano la presencia de las personas del sexo menos representado sea al menos 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 sobrerrepresentación 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 hay personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuadas para participar en el órgano en cuestión, o que, a pesar de haberlas, no pueden hacerlo por motivos debidamente justificados.

d) Cuando se trate de órganos en los que la designación de sus integrantes se hace 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.

10.– Colaboración, coordinación e internacionalización.

Los poderes públicos vascos han de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de cooperación para el 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.

11.– 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 estas 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, el poder y el 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.

12.– Implicación de los hombres.

Los poderes públicos vascos deben promover, de forma transversal y a través de acciones específicas, la concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista, así como el cuestionamiento y erradicación de las masculinidades no igualitarias. Todo ello, como refuerzo y complemento del trabajo prioritario de empoderamiento de las mujeres y como vía para el desarrollo humano de todas las personas y la consecución de la justicia social y la igualdad.

13.– 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.

14.– 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.

15.– 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:

jueves 17 de marzo de 2022

«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 o establecimiento de recursos 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, cuando 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, cuando 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 o establecimiento de recursos 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, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal».

«j) Establecimiento de recursos y servicios para favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, cuando 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 las 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, así como 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.

jueves 17 de marzo de 2022

- 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 o establecimiento de recursos con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, como escuelas de empoderamiento, casas de mujeres, redes comunitarias y supramunicipales u otros, así como de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación correspondiente de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, cuando 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, estas contarán con la 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 la denominación del capítulo II del título I de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactada en los siguientes términos:

«Organización, coordinación institucional y participación».

Artículo noveno.– 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 décimo.— 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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 adecuadas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines y para poder garantizar que las políticas de igualdad se incorporan adecuadamente dentro de las decisiones políticas.

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 Públicas y la Universidad del País Vasco, en el marco de sus competencias y considerando sus especificidades, dispondrán de una estructura con personal especializado, recursos suficientes y una posición orgánica adecuada para el desarrollo de las políticas de igualdad en su respectiva institución».

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 a él, 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 adecuadas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines. Dichas direcciones o unidades se encargarán también de coordinarse en espacios interdepartamentales.

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.– 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 decimotercero.– 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 decimocuarto.– Se crea la sección 4.^a del capítulo II del título I de la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactada como sigue:

«Sección 4.^a Participación.

Artículo 13 bis.– Participación.

Las administraciones públicas vascas dispondrán de órganos o cauces a través de los cuales se articule la participación y colaboración referida en los artículos 5.o), 6.k), 7.1.k) y 25.5 de esta ley».

Artículo decimoquinto.– 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, en particular en su fase de diseño, 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 eliminar 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 decimosexto.– 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

jueves 17 de marzo de 2022

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.

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 Públicas y la Universidad del País Vasco, en el marco de sus competencias y considerando

jueves 17 de marzo de 2022

sus especificidades, elaborarán sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales.

8.– Lo establecido en los párrafos anteriores se desarrollará sin perjuicio de la obligación de las administraciones públicas de realizar y aplicar los planes de igualdad previstos en el Estatuto Básico del Empleado Público».

Artículo decimoséptimo.– 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 sus estudios, investigaciones, estadísticas o recogida de datos que realicen, deben:

a) Incluir sistemáticamente la variable 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 o factores cuya concurrencia resulta generadora de discriminación múltiple y que se recogen en el último párrafo del artículo 3.1 de esta ley.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable 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.

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

2.– 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 en la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluido lo relativo a la violencia machista contra las mujeres, y que permita evaluar el impacto de las actuaciones realizadas por los poderes públicos vascos en dicho ámbito.

3.– El Observatorio colaborará con Eustat-Instituto Vasco de Estadística y con otros organismos y órganos competentes en materia de estadísticas, estudios e investigaciones públicas, en el marco de sus respectivas competencias.

jueves 17 de marzo de 2022

4.– Reglamentariamente se determinarán sus funciones, organización y régimen de funcionamiento».

Artículo decimoctavo.– Se modifica el artículo 17 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que 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 y perspectiva de género 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 dichas plazas.

5.– En los temarios de los procesos de selección para el acceso y la promoción en el 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.

6.– Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán la aplicación de los acuerdos adoptados en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dirigidos a la aplicación de estándares de calidad en las políticas públicas de igualdad, en particular los relativos a las plazas del personal técnico de igualdad, por lo que respecta a su inclusión en las relaciones de puestos de trabajo, al grupo de clasificación profesional, al tipo de dedicación y de jornada y a la formación requerida».

Artículo decimonoveno.– 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 y de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, así como 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 vigésimo.– 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 la de 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 realizar la evaluación previa del impacto en función del género e incorporar 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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, 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 vigésimo primero.– 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 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.

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 adecuadas.

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 por finalidad prevista 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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 posnatales, tomando en consideración la dificultad añadida de las familias monoparentales para la conciliación, 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 adecuadas.

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 segundo.– 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.

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 otros por no cumplir con la obligación, en su caso, de contar con un plan de igualdad, o por delitos o sanciones firmes por infracción muy grave en materia de prevención de igualdad de mujeres y hombres.

jueves 17 de marzo de 2022

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 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 personas que componen sus órganos de administración o dirección.

b) Personas trabajadoras y 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 entidad 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 hombres. A estos efectos, podrá recabar asesoramiento del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva institución.

Artículo 21 bis.– Subvenciones.

1.– 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.

jueves 17 de marzo de 2022

2.– Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo o por aquellos factores de discriminación múltiple contemplados en el artículo 3.1, 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.

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

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, así como las consecuencias derivadas del incumplimiento de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres.

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.

4.– 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.

5.– 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.

jueves 17 de marzo de 2022

Artículo 21 ter.– Disposiciones comunes a contratación pública y subvenciones.

1.– 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 dos artículos anteriores.

2.– 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 los dos artículos anteriores».

Artículo vigésimo tercero.– 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 la perspectiva de género en sus planes sectoriales y en los de carácter estratégico, así como 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 del plan respecto al género. El informe se enviará al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, para 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 aplicación efectiva y el seguimiento de lo previsto en los párrafos anteriores».

Artículo vigésimo cuarto.– 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, sin estereotipos de género, 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 de cara a elegir personas candidatas de uno u otro sexo».

Artículo vigésimo quinto.– 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, que quedan redactados 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

jueves 17 de marzo de 2022

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-privada 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, equipamientos y procesos de capacitación accesibles y adecuados para garantizar el ejercicio de la participación ciudadana de las mujeres, cualquiera que sea su situación administrativa; del movimiento feminista; del sindicalismo y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, laborales, económicas, culturales y medioambientales, 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, creando entidades e impulsando modelos de cogobernanza, entre otros».

Artículo vigésimo sexto.– Se modifica el artículo 25 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado 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 o que promueva el odio hacia las mujeres. Asimismo, se promoverá la participación en actividades que busquen la igualdad entre mujeres y hombres y la superación de los estereotipos.

3.– Las administraciones públicas vascas han de impulsar la elaboración y reconstrucción de la memoria social, así como los procesos de memorialización, desde la visión de género. Además, han de 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

jueves 17 de marzo de 2022

producciones artísticas y culturales en los ámbitos en que se encuentren infrarrepresentadas. A tal fin, entre otras medidas, establecerán amplios espacios de participación y 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, en las prácticas y actividades que tengan lugar en la CAE.

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, garantizarán la existencia de ayudas 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 séptimo.– 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, con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil y

jueves 17 de marzo de 2022

desmontando los prejuicios y estereotipos asociados a las mujeres en las que concurren los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el inciso final del artículo 3.1.

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 vinculadas a aquellas 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, en las redes sociales, en los videojuegos y en los sistemas informáticos».

Artículo vigésimo octavo.– 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 de 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 noveno.– 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 trigésimo.— 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.— Currículo.

1.— La Administración educativa realizará proyectos coeducativos, a través de las medidas y recursos que sean necesarios, 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 la contribución social e histórica de las mujeres y del feminismo 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. Se trabajará la importancia del cuidado de forma transversal.

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. Deberá favorecer el respeto a cualquier forma de relación.

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, así como una educación sexual integral y sistemática, con una metodología adecuada a cada edad.

2.— Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas, incluidos los abusos sexuales a menores, 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

jueves 17 de marzo de 2022

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 para 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 el 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 trigésimo primero.– Se modifica el artículo 31 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que 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 del tema de la igualdad de mujeres y hombres, en las 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 que les consten de violencia machista contra mujeres, niñas y niños».

Artículo trigésimo segundo.– 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 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 ade-

cuada 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 los horarios previstos en los citados planes.

3.– La oferta de formación permanente dirigida a 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.– La Administración educativa promoverá también la formación en coeducación del personal que integra 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 tercero.– 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 profesionales que atienden a víctimas, así como en las relacionadas con la comunicación».

2.– Se modifica el apartado b) y se 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».

jueves 17 de marzo de 2022

Artículo trigésimo cuarto.– Se modifica la sección 1 del capítulo IV del título III de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactada en los siguientes términos:

«CAPÍTULO IV

TRABAJO

SECCIÓN 1.ª

TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO NO REMUNERADO

Artículo 34.– Disposiciones generales.

1.– Las administraciones públicas vascas realizarán periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico y de cuidado 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.– Se fomentará el derecho de todas las personas a recibir cuidados, garantizando la promoción de la autonomía de las personas atendidas y poniendo en marcha medidas que prioricen la no reproducción de modelos de cuidados de base familiar sostenidos por mujeres.

4.– 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 recogidas en el artículo 49 de esta ley.

c) El fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el 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 quinto.– Se modifica el artículo 37 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y 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, es decir, en información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo, así como sobre el modo de 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 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 sexto.– 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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, 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 estas, 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. Asimismo, la Administración de la Comunidad Autónoma, en relación con el personal al servicio del hogar familiar, ofrecerá asesoramiento jurídico gratuito y fomentará la intermediación laboral pública a fin de evitar situaciones de precariedad y vulneración de derechos.

g) Promoverán la mejora de las condiciones laborales del personal que trabaja en los sectores feminizados en las instituciones públicas, limitando la subcontratación o, en su defecto, estableciendo cláusulas sociales en la contratación pública que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las de las categorías profesionales o actividades equivalentes en la administración pública».

Artículo trigésimo séptimo.– 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 capacitan a las mujeres 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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 octavo.– 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, en los términos que reglamentariamente se determinen, promoverá 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. La regulación de estas ayudas deberá tomar en consideración las circunstancias y necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, impulsará la creación de redes de colaboración entre empresas para 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, promoverán, en los términos que reglamentariamente se determinen, 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, campañas y otras medidas para prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral incluido el acoso sexual y por razón de sexo, así como para promover la igualdad de mujeres y hombres, en particular en sectores especialmente vulnerables».

Artículo trigésimo noveno.– Se crea el artículo 40 bis de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 40 bis.– Discriminación retributiva.

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, desarrollará planes y campañas específicas contra la discriminación retributiva, habilitando para ello los recursos humanos, económicos y materiales necesarios.

jueves 17 de marzo de 2022

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, así como un servicio de información y 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 cuadragésimo.– 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. Fomentará el diálogo especialmente en los sectores feminizados y carentes de convenio colectivo.

2.– La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de Convenios Colectivos, ha de velar para que estos 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».

jueves 17 de marzo de 2022

Artículo cuadragésimo primero.– 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 dirigidas 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, que se produzca en el ámbito o con ocasión de las relaciones de trabajo, 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 y la inclusión de cláusulas en la contratación pública de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la presente ley.

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, de conformidad con lo establecido en el capítulo VII de este título».

Artículo cuadragésimo segundo.– 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 a las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y al 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 medidas tanto preventivas como asistenciales, dirigidas, entre otros aspectos, a:

a) Asegurar de forma integral la salud sexual y reproductiva, y favorecer el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.

b) Facilitar la planificación sexual y evitar embarazos no planificados.

c) Garantizar las prestaciones de reproducción humana asistida admitidas, sin que puedan producirse discriminaciones por razones de estado civil, de discapacidad, de orientación sexual o de procedencia.

d) Garantizar la prestación de la interrupción del embarazo, a través de los centros de la red sanitaria de responsabilidad pública, según la normativa vigente.

e) Promover la autonomía de las mujeres en el embarazo, el parto y la lactancia, así como su empoderamiento en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción, las medidas de prevención de las enfermedades de transmisión sexual y otros aspectos relacionados con su salud sexual y reproductiva.

f) Prevenir y detectar enfermedades de transmisión sexual.

g) Prevenir y detectar la mutilación genital femenina, e informar a las personas afectadas, incluidas las mujeres menores de edad, sobre la posibilidad, en su caso, de restaurar o mitigar, mediante mecanismos sanitarios de intervención quirúrgica, los efectos de la mutilación practicada.

h) Se tendrá también en cuenta el papel de los hombres en el diseño, desarrollo y evaluación de las medidas previstas en los apartados anteriores y se pondrán en marcha actuaciones específicamente dirigidas a ellos que contribuyan a la igualdad de mujeres y hombres.

jueves 17 de marzo de 2022

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 tercero.– 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:

«Artículo 45.– Inclusión social.

1.– Las administraciones públicas vascas, a través de un abordaje integral, preventivo, integrado, centrado en las personas, interdisciplinar y coordinado, 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 las 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 garantizar el pago de pensiones compensatorias y alimenticias, establecerán complementos para las pensiones de viudedad más bajas, proporcionarán asistencia personal a las madres con discapacidad que la necesiten, 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 y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, en colaboración con el resto de administraciones y grupos sociales que trabajan en dicho ámbito.

5.– Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus respectivas competencias y desde un enfoque intercultural y de derechos humanos, promoverán la igualdad real y efectiva de las mujeres de origen extranjero, migradas o de otra nacionalidad, así como de las mujeres gitanas, y removerán los obstáculos adicionales a los que se enfrentan, relacionados, entre otros, con la participación, el acceso a los recursos y los estereotipos y roles asignados.

6.– Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, establecerán medidas para dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades de las mujeres con discapacidad, desde un enfoque de accesibilidad universal y que promueva su participación activa y plena en la sociedad.

jueves 17 de marzo de 2022

7.– Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas que estén en el marco de sus competencias para dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades específicas de las mujeres presas.

8.– Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, establecerán medidas para dar respuesta a las situaciones, condiciones y necesidades de las mujeres sin hogar y en situación de exclusión social grave, desde enfoques centrados en la persona y orientados a la vivienda.

9.– Las administraciones públicas vascas garantizarán cauces de participación adecuados para las asociaciones de mujeres representativas de los intereses de los colectivos mencionados en los párrafos anteriores en la elaboración, seguimiento y evaluación de las medidas previstas en este artículo. Deberán, a su vez, diseñar estrategias de sensibilización ciudadana para hacer frente a los prejuicios y estereotipos sobre los que se asienta la discriminación social y las violencias a las que se enfrentan».

Artículo cuadragésimo cuarto.– 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 se integre 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 y estudios, así como 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 dirigida a 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 mujeres en las que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1.

jueves 17 de marzo de 2022

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 con 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 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 dirigida a 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 mujeres 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.

4.– Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, promoverán el reconocimiento de la contribución de las mujeres del ámbito pesquero y agrario a la soberanía alimentaria y al sostenimiento de la vida y del planeta. Asimismo, adoptarán las medidas para garantizar su derecho a la igualdad real y efectiva y para remover los obstáculos adicionales a los que se enfrentan, relacionados, entre otros, con la participación, el acceso a los recursos y con los estereotipos y roles asignados».

Artículo cuadragésimo quinto.– Se modifica el capítulo VI del título III 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, y al conjunto de medidas que se impulsarán para que, mediante la reorganización de los cuidados, todos los agentes implicados, los hombres, las instituciones públicas y las empresas asuman sus responsabilidades, de modo que se evite hacer recaer fundamentalmente en las mujeres la responsabilidad de dicho trabajo y se corrija su desigual distribución actual, que está en la base de la situación estructural de desigualdad y

jueves 17 de marzo de 2022

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.

5.— Para todos los puntos anteriores, las medidas necesarias para su puesta en marcha se elaborarán junto con las personas representantes de las personas trabajadoras.

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. Todo ello se realizará garantizando unas condiciones laborales dignas en el sector de los cuidados profesionales.

jueves 17 de marzo de 2022

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 fomentar la creación de bolsas o servicios de cuidado profesional, de calidad y con garantía de derechos laborales de las personas profesionales, para el cuidado de menores de 14 años u otras personas que puedan requerir cuidados, así como 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 sexto.– Se modifica el capítulo VII del título III 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 las 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 desigualdades estructurales 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 o 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, la violencia institucional, el acoso, la violencia política de género, la violencia digital y en redes sociales, la obstétrica, la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos, 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 y comunitario, los medios de comunicación, los espacios de ocio y festivos y el entorno virtual.

4.– Se considera asimismo violencia machista contra las mujeres la violencia ejercida contra las personas que apoyan a las víctimas, así como la ejercida contra su entorno cercano o afectivo, especialmente contra los hijos e hijas u otros familiares, con la voluntad de afligir a la mujer.

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 las 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 poner los derechos de las víctimas en el centro de todas las medidas, para evitar la victimización

jueves 17 de marzo de 2022

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. Los poderes públicos vascos tomarán las medidas necesarias para impedir que planteamientos teóricos o criterios sin aval científico que presuman interferencia o manipulación adulta, como el llamado síndrome de alienación parental, puedan ser tomados en consideración.

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 ha de realizar o apoyar encuestas periódicas 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 generadores de discriminación múltiple referidos en el último inciso del artículo 3.1. Para ello, promoverá trabajos basados en una perspectiva interseccional.

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, laboral 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.

jueves 17 de marzo de 2022

5.– La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y en colaboración con las instituciones implicadas, ha de realizar periódicamente evaluaciones 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 actualizado de recursos de atención, que sirva para establecer las coberturas asistenciales necesarias; identificar los grupos de mujeres que no acceden o tienen dificultades para acceder a ellos, conocer el grado de satisfacción de las usuarias e identificar aquellas necesidades no cubiertas, y formular objetivos de mejora.

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 dañinas y visibles 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, 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 y favorezcan el empoderamiento de las niñas y de las chicas y la implicación de los niños y los chicos en la igualdad. Asimismo, se promoverán programas dirigidos a las mujeres mayores y a aquellas en las que concurren los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el último párrafo del artículo 3.1 de esta ley.

jueves 17 de marzo de 2022

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 deben garantizar la existencia de programas, tanto para menores como para adultos, 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 garantizar la existencia de programas de reeducación dirigidos a prevenir la reincidencia de los autores de estos delitos.

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 sus 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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, prestando especial atención al proceso de transición de víctima a superviviente, 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 de 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 prioritaria 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 profesionales 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.

jueves 17 de marzo de 2022

7.– Las administraciones públicas vascas deben garantizar que las profesionales 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 del 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. Se deberá garantizar el acceso universal a todos esos espacios, estructuras y recursos.

Artículo 56.– Atención social.

1.– Las administraciones públicas 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, independientemente de su situación administrativa. A tal fin, llevarán a cabo las medidas normativas y de otra índole necesarias.

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

jueves 17 de marzo de 2022

urgencia; la acogida, a corto, medio y largo plazo; el asesoramiento sociojurídico; la atención psicosocial y psicológica; 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, debido 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 familiares y amistades del entorno íntimo de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres, cuando así lo demanden.

4.– Las administraciones públicas vascas competentes garantizarán que las prestaciones y los servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, dirigidos a toda la población y específicos, de los que puedan ser destinatarias las víctimas de la violencia machista, conformen un continuo de atención que sea coherente con el enfoque universal y 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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 tendrán 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 y así lo soliciten.

jueves 17 de marzo de 2022

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 las hijas e hijos de las víctimas tengan que ser reubicados y escolarizados 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, en una lengua comprensible y de forma clara, información 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, incluidos los servicios sociales de base, 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 en las dependencias policiales espacios físicos adecuados, que garanticen la confidencialidad y la separación completa entre la víctima y el victimario, y que estén especialmente diseñados con base en 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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.

h) Disponer las medidas de protección que se consideren necesarias en función del resultado de la valoración del riesgo, incluso en aquellos casos en que la víctima decida no interponer denuncia y en los que, como consecuencia de una resolución judicial, se produzca el archivo del caso, siempre que se siga apreciando la existencia de riesgo de violencia.

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 adecuadas 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) Un servicio de acompañamiento especializado a las víctimas en el ámbito judicial.

c) La reducción de los tiempos de espera y la adopción de medidas para la seguridad y preservar la intimidad de las víctimas en las dependencias judiciales y la no confrontación con el investigado acusado, así como para atención adecuada de las personas acompañantes menores de edad, tales como la habilitación o adaptación de espacios y el establecimiento de equipamientos físicos y tecnológicos 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.

d) 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.

e) La articulación de los medios necesarios para garantizar que las víctimas sean informadas de la salida de prisión del autor del delito, sea esta 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, gratuita 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 especializada, 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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 y difusión de la verdad, mediante acciones públicas de rechazo a la violencia y dando reconocimiento, protagonismo y voz a las víctimas y a las organizaciones de defensa de sus derechos e intereses, teniendo presente la perspectiva de transición de víctima a superviviente.

c) Medidas para evitar la repetición del delito, poniendo la atención en quien ha causado el daño y en la implicación social y comunitaria.

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, en cuya elaboración se escuchará a las víctimas y se les concederá protagonismo, en particular, para identificar las vías de reparación que consideren más adecuadas.

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 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.

jueves 17 de marzo de 2022

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 séptimo.– 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 redactada 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 octavo.– 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 concorra alguna de las siguientes circunstancias:».

Artículo cuadragésimo noveno.– 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 redactados 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 esta. 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 quincuagésimo.– 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 quincuagésimo primero.– 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 quincuagésimo segundo.— 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 tercero.— Se modifica el artículo 79 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 79.— Sanciones.

a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 3.000 euros.

b) Las infracciones graves son sancionadas con multa de hasta 18.000 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 90.000 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 cuarto.— 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».

Artículo quincuagésimo quinto.— Se modifica la disposición adicional primera de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactada en los siguientes términos:

«Primera.— Evaluación y revisión de la ley.

De acuerdo con las funciones que le encomienda el artículo 12 de esta ley, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cada cinco años, hará un seguimiento y evaluación del cumplimiento, del desarrollo, de la aplicación y, en su caso, de la oportunidad de revisión de la presente ley. El informe será remitido al Parlamento Vasco».

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.— Adecuación de necesidades de personal.

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.– Unidades administrativas de impulso y coordinación.

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.– Modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

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.– Formación en igualdad como requisito de los puestos de trabajo.

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 los cuales se presten servicios específicos para víctimas de violencia machista contra las mujeres, a fin de incorporar requisitos específicos de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y erradicación de la violencia machista.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.– Recursos de la Comunidad Autónoma destinados a las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

La Comunidad Autónoma del País Vasco incrementará progresivamente el porcentaje del presupuesto destinado a las políticas de igualdad de mujeres y hombres, de forma que constituyan, al menos, el 1,5 % sobre el gasto total consignado en los presupuestos generales para el año 2030, sin perjuicio de que dicho objetivo presupuestario pueda materializarse con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.3 de la presente ley.

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 oponga a lo dispuesto en la presente ley.

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

jueves 17 de marzo de 2022

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 que hay que 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.

jueves 17 de marzo de 2022

m) Impulso y propuesta en materia de prestación y adecuación de 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 redactado de la forma siguiente:

«Artículo 4.– Plan de actuación, informe y memoria anual.

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 su vigencia, así como el momento en que se habrán de presentar al Gobierno el informe y la memoria referidos 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.– En los procedimientos de selección, se cuidará que las pruebas que se planteen se adecúen al contenido de las funciones que haya que desempeñar, pudiendo incluir, a tal efecto, pruebas teóricas o prácticas de conocimientos generales o específicos, 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

jueves 17 de marzo de 2022

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 estadística, 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 esos criterios. 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 normatización del uso del Euskera, deberá contemplarse dicho factor entre los criterios objetivos

jueves 17 de marzo de 2022

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 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».

jueves 17 de marzo de 2022

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.

DISPOSICIÓN FINAL NOVENA.– Entrada en vigor.

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

Por consiguiente, ordeno a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi, particulares y autoridades, que la guarden y hagan guardarla.

Vitoria-Gasteiz, a 3 de marzo de 2022.

El Lehendakari,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.