



Duela hamar urte baino gehiago sortu zenetik, Emakunde/Emakumearen Euskal Erakundea eta gainerako Euskal Administrazio Publikoak lanean aritu izan dira Euskadiko Autonomia Erkidegoaren esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko xedearekin. Gaurdaino, Eusko Jaurlaritzak 1991, 1995 eta 1999.ean hurrenez hurren onartu zituen Emakumeentzako Euskadiko Autonomia Erkidegoko Ekintza Positiborako hiru Planen bidez artikulatu izan da zeregin hori.

Plan horien garapenak esperientzia eta aurrerapen garrantzitsuak ekarri ditu Euskal Administrazio Publikoko hiru mailetako berdintasun-politiken ezarpenari, berdintasuna sustatzeko programen eta egituren sorrerari, profesionalen prestakuntzari, erakundeen arteko gai honetako lankidetzari eta abarri dagokienean eta, gainera, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin, baldintzak sustatu eta oztopoei eragin behararen inguruko gizarte- eta politika-adostasun zabala izatea erraztu du.

Aldez aurretiko lan horrek guztiak oso egoera onean jarri du Euskal Autonomia Erkidegoa berdintasunaren aldeko bidean beste urrats bat emate aldera eta orain arte buruturiko zereginen sakontzeko oinarriak finkatuko dituen eta politika eta ekintza guztiei, ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburu horizontala atxikitzeko elkarte-rautegiak eratortzen dituen exigentziei erantzun egokia emango dien lege-testua egiteari ekiteko.

Zentzu honetan, Emakundek **Emakumeen eta Gizonen Arteko Berdintasunerako Legearen Aurreproiektuaren lehenengo zirriborroa** egin du. Edozein erakundek, organizaziok edo pertsona partikularrek egin nahi dituen ekarpenei irekita dagoen dokumentua da, konbentzituta baikaude zenbat eta iradokizun, iritzi eta ikuspuntu gehiago izan, hainbat eta hobe izango dena. Gainera, zeharkako gai bati aurre egiten dionez, bereziki funtsezkotzat jo dira gehien eragiten dien erakundeek eta organizazioek, etorkizuneko Lege honen edukiaren inguruan ahalik eta adostasunik handiena erdiesteko asmoarekin, gauzatzen dituzten ekarpenak.

Lehenengo zirriborro honi buruzko proposamenak egin nahi izanez gero, Emakunderen egoitzara igorri beharko dira **irailaren 1a baino lehen**: Emakunde. Manuel Iradier 36, Vitoria-Gasteiz 01005; e-mail: emakunde@ej-gv.es.

Desde su creación hace más de una década Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer, junto con el resto de Administraciones Públicas Vascas, viene trabajando con el fin de promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Hasta la fecha, esta labor se ha articulado fundamentalmente a través de los tres Planes de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, aprobados por el Gobierno Vasco en 1991, 1995 y 1999 respectivamente.

El desarrollo de los citados Planes ha aportado experiencia y avances importantes por lo que respecta a la implantación de las políticas de igualdad en los tres niveles de la Administración Pública Vasca, la creación de programas y estructuras para el fomento de la igualdad, la formación de profesionales, la colaboración interinstitucional en la materia, etc., y, además, ha facilitado la existencia de un amplio consenso social y político en torno a la necesidad de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva.

Todo este trabajo previo sitúa a la Comunidad Autónoma Vasca en una posición óptima de cara a dar un paso más en el camino hacia la igualdad y acometer la elaboración de un texto legislativo que asiente las bases para profundizar en la labor llevada a cabo hasta ahora y para dar respuesta adecuada a las exigencias derivadas de la normativa comunitaria de integrar en todas las políticas y acciones el objetivo horizontal de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

En este sentido, Emakunde ha elaborado un **primer borrador de Anteproyecto de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres**. Se trata de un documento abierto a las aportaciones que cualquier institución, organización o persona particular quiera realizar, en el convencimiento de que la confluencia del mayor número de sugerencias, opiniones y puntos de vista redundará en su beneficio. Además, como aborda una materia de naturaleza transversal, se consideran especialmente relevantes las aportaciones que realicen aquellas instituciones y organizaciones más directamente afectadas, en aras a lograr el mayor consenso posible en torno al contenido de la futura Ley.

Las propuestas a este primer borrador se deberán remitir, **antes del 1 de septiembre**, a la sede de Emakunde: Manuel Iradier 36, Vitoria-Gasteiz 01005; e-mail: emakunde@ej-gv.es.

BORRADOR

***ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA  
IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES***



**EMAKUNDE**

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde Autonomiaduna:

Organismo Autónomo

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

|   |    |
|---|----|
| EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....  | 5  |
| TÍTULO PRELIMINAR.....  | 10 |
| <i>Artículo 1.-</i> Objeto.....   | 10 |
| <i>Artículo 2.-</i> Principios generales.....   | 10 |
| <i>Artículo 3.-</i> Ámbito de aplicación.....   | 13 |
| TÍTULO I.- ÁMBITO COMPETENCIAL Y FINANCIACIÓN.....  | 13 |
| <i>Artículo 4.-</i> Disposiciones generales.....  | 13 |
| <i>Artículo 5.-</i> Del Gobierno Vasco.....   | 14 |
| <i>Artículo 6.-</i> De las Diputaciones Forales.....  | 15 |
| <i>Artículo 7.-</i> De los Ayuntamientos.....   | 16 |
| <i>Artículo 8.-</i> Financiación.....   | 18 |
| <i>Artículo 9.-</i> Encomienda.....   | 18 |
| TÍTULO II.- MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA<br>ACTUACIÓN DE LOS PODERES Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS..... | 18 |
| CAPÍTULO I.- ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS<br>ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.....   | 18 |
| <i>Artículo 10.-</i> Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....  | 18 |
| <i>Artículo 11.-</i> Otras entidades, órganos y unidades para la igualdad.....  | 20 |
| <i>Artículo 12.-</i> Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....   | 22 |
| <i>Artículo 13.-</i> Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....   | 22 |
| <i>Artículo 14.-</i> Comisión Consultiva de Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y<br>Hombres.....                                | 23 |
| CAPÍTULO II.- PLANIFICACIÓN.....  | 24 |
| <i>Artículo 15.-</i> Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....  | 24 |
| CAPÍTULO III.- ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS.....   | 25 |
| <i>Artículo 16.-</i> Adecuación de las estadísticas y estudios.....   | 25 |
| CAPÍTULO IV.- PERSONAS Y ESTRUCTURAS.....   | 25 |
| <i>Artículo 17.-</i> Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....  | 25 |
| <i>Artículo 18.-</i> Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas.....   | 27 |
| CAPÍTULO V.- INTRODUCCIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA<br>NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA.....                                 | 28 |
| <i>Artículo 19.-</i> Disposiciones generales.....   | 28 |
| <i>Artículo 20.-</i> Comprobación de la pertinencia respecto al género.....   | 29 |
| <i>Artículo 21.-</i> Evaluación previa del impacto en función del género.....   | 29 |
| <i>Artículo 22.-</i> Medidas para corregir desigualdades y promover la igualdad.....  | 30 |
| <i>Artículo 23.-</i> Memoria explicativa y aprobación de la norma o disposición.....  | 32 |
| <i>Artículo 24.-</i> Control administrativo.....  | 32 |
| <i>Artículo 25.-</i> Evaluación de resultados.....  | 33 |
| <i>Artículo 26.-</i> Consulta a órganos especializados.....   | 33 |
| TÍTULO III.- APLICACIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES<br>ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....  | 34 |
| CAPÍTULO I.- PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA.....   | 34 |
| <i>Artículo 27.-</i> Disposición general.....   | 34 |
| <i>Artículo 28.-</i> Listas electorales.....  | 34 |
| <i>Artículo 29.-</i> Organizaciones empresariales y sindicales.....   | 34 |
| <i>Artículo 30.-</i> Participación en asociaciones.....   | 35 |
| CAPÍTULO II.- CULTURA, DEPORTES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....   | 35 |
| <i>Artículo 31.-</i> Actividades artísticas y culturales.....   | 35 |
| <i>Artículo 32.-</i> Actividades deportivas.....  | 35 |
| <i>Artículo 33.-</i> Medios de comunicación social y publicidad.....  | 36 |
| <i>Artículo 34.-</i> Órgano de control de la publicidad.....  | 37 |

|  |    |
|--|----|
| CAPÍTULO III.- EDUCACIÓN .....   | 38 |
| Sección 1ª.- Educación no universitaria .....                                      | 38 |
| <i>Artículo 35.-</i> Contenidos curriculares.....                                  | 38 |
| <i>Artículo 36.-</i> Materiales didácticos.....                                    | 39 |
| <i>Artículo 37.-</i> Personas y estructuras.....                                   | 39 |
| <i>Artículo 38.-</i> Formación.....  | 40 |
| Sección 2ª.- Educación universitaria .....   | 40 |
| <i>Artículo 39.-</i> Disposiciones generales.....                                  | 40 |
| CAPÍTULO IV.- EMPLEO .....   | 41 |
| <i>Artículo 40.-</i> Disposiciones generales.....                                  | 41 |
| <i>Artículo 41.-</i> Servicios públicos de empleo.....                             | 43 |
| <i>Artículo 42.-</i> Acceso al empleo.....   | 43 |
| <i>Artículo 43.-</i> Planes de formación.....                                      | 44 |
| <i>Artículo 44.-</i> Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.....      | 44 |
| <i>Artículo 45.-</i> Entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres..... | 45 |
| <i>Artículo 46.-</i> Acoso sexual.....   | 45 |
| CAPÍTULO V.- SALUD E INTEGRACIÓN SOCIAL.....                                       | 46 |
| <i>Artículo 47.-</i> Salud.....  | 46 |
| <i>Artículo 48.-</i> Integración social.....                                       | 47 |
| CAPÍTULO VI.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....            | 47 |
| <i>Artículo 49.-</i> Disposición general.....                                      | 47 |
| <i>Artículo 50.-</i> Condiciones de empleo.....                                    | 48 |
| <i>Artículo 51.-</i> Servicios sociocomunitarios.....                              | 48 |
| CAPÍTULO VII.- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES .....                                  | 49 |
| Sección 1ª.- Investigación, sensibilización y formación.....                       | 49 |
| <i>Artículo 52.-</i> Investigación.....  | 49 |
| <i>Artículo 53.-</i> Sensibilización.....  | 50 |
| <i>Artículo 54.-</i> Formación.....  | 50 |
| Sección 2ª.- Atención y protección a las víctimas.....                             | 50 |
| <i>Artículo 55.-</i> Protección policial.....                                      | 50 |
| <i>Artículo 56.-</i> Proceso judicial.....   | 51 |
| <i>Artículo 57.-</i> Asistencia jurídica y psicológica.....                        | 51 |
| <i>Artículo 58.-</i> Pisos de acogida y servicios de urgencia.....                 | 51 |
| <i>Artículo 59.-</i> Ayudas económicas.....  | 52 |
| <i>Artículo 60.-</i> Vivienda.....   | 53 |
| <i>Artículo 61.-</i> Inserción laboral.....  | 53 |
| <i>Artículo 62.-</i> Escuelas infantiles.....                                      | 53 |
| <i>Artículo 63.-</i> Acceso a los recursos.....                                    | 54 |
| <i>Artículo 64.-</i> Coordinación interinstitucional.....                          | 54 |
| <i>Artículo 65.-</i> Apoyo al movimiento asociativo.....                           | 55 |
| TÍTULO IV.- LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....               | 55 |
| CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES .....   | 55 |
| <i>Artículo 66.-</i> Naturaleza jurídica y adscripción.....                        | 55 |
| <i>Artículo 67.-</i> Ámbito de actuación.....                                      | 55 |
| <i>Artículo 68.-</i> Funciones.....  | 56 |
| <i>Artículo 69.-</i> Potestades administrativas.....                               | 57 |
| <i>Artículo 70.-</i> Límites.....  | 58 |
| <i>Artículo 71.-</i> Deber de colaboración.....                                    | 58 |
| <i>Artículo 72.-</i> Acceso a sus servicios.....                                   | 59 |
| CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN .....   | 59 |
| <i>Artículo 73.-</i> La Defensora o Defensor de Igualdad de Mujeres y Hombres..... | 59 |
| <i>Artículo 74.-</i> Resto de personas integrantes de la Defensoría.....           | 60 |

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Artículo 75.- Presupuesto.....</i>  | 61        |
| <b>CAPÍTULO III. FUNCIONAMIENTO .....</b>  | <b>61</b> |
| Sección 1ª.- Procedimiento de investigación.....   | 61        |
| <i>Artículo 76.- Iniciación.....</i>   | 61        |
| <i>Artículo 77.- Instrucción.....</i>  | 62        |
| <i>Artículo 78.- Finalización.....</i>   | 62        |
| Sección 2ª.- Informes y dictámenes.....  | 63        |
| <i>Artículo 79.- Informe anual.....</i>  | 63        |
| <i>Artículo 80.- Informes extraordinarios.....</i>   | 64        |
| <i>Artículo 81.- Dictámenes.....</i>   | 64        |
| <b>CAPÍTULO IV. INFRACCIONES Y SANCIONES .....</b>   | <b>64</b> |
| <i>Artículo 82.- Responsabilidad.....</i>  | 64        |
| <i>Artículo 83.- Infracciones.....</i>   | 64        |
| <i>Artículo 84.- Reincidencia.....</i>   | 65        |
| <i>Artículo 85.- Sanciones.....</i>  | 65        |
| <i>Artículo 86.- Graduación de las sanciones.....</i>  | 66        |
| <i>Artículo 87.- Régimen de prescripciones.....</i>  | 66        |
| <i>Artículo 88.- Competencia.....</i>  | 67        |
| <i>Artículo 89.- Procedimiento sancionador.....</i>  | 67        |
| <b>DISPOSICIONES ADICIONALES .....</b>   | <b>68</b> |
| <i>Primera.- Evaluación y revisión de la Ley.....</i>  | 68        |
| <i>Segunda.- Nombramiento de la Defensora o Defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres... 68</i>   | 68        |
| <i>Tercera.- Adecuación de estructuras por parte del Gobierno Vasco.....</i>   | 68        |
| <b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA .....</b>   | <b>69</b> |
| <i>Única.- Vigencia de determinadas normas.....</i>  | 69        |
| <b>DISPOSICIÓN DEROGATORIA .....</b>   | <b>70</b> |
| <i>Única.- Derogación.....</i>   | 70        |
| <b>DISPOSICIONES FINALES .....</b>   | <b>70</b> |
| <i>Primera.- Modificación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea.....</i>  | 70        |
| <i>Segunda.- Modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.....</i>  | 72        |
| <i>Tercera.- Modificación de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de elecciones al Parlamento Vasco.....</i>   | 73        |
| <i>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 del País Vasco.....</i> | 74        |
| <i>Quinta.- Modificación de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la exclusión social.....</i>   | 74        |
| <i>Sexta.- Normas o directrices para la evaluación del impacto en función del género y comprobación de la pertinencia respecto al género.....</i>  | 75        |
| <i>Séptima.- Planes de formación específica.....</i>   | 75        |
| <i>Octava.- Adaptación de los planes de estudios.....</i>  | 75        |
| <i>Novena.- Homologación de entidades consultoras y de entidades auditoras.....</i>  | 75        |
| <i>Décima.- Regulación de los recursos de acogida.....</i>   | 76        |
| <i>Undécima.- Desarrollo normativo.....</i>  | 76        |
| <i>Duodécima.- Entrada en vigor de la Ley.....</i>   | 76        |

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, está recogido en normas jurídicas de rango internacional, europeo, estatal y autonómico.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En ella, los Estados partes se comprometen a *“asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”*.

Por otro lado, desde la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. En todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los Estados miembros debe integrarse el objetivo horizontal de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

En el ámbito estatal y autonómico, los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y el artículo 9 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.

Por su parte, el artículo 10.39 del Estatuto establece que la Comunidad Autónoma del País Vasco tiene competencia exclusiva en la materia denominada *“condición femenina”*. De hecho, el Parlamento Vasco ya ha hecho uso de la competencia legislativa en la materia mediante la aprobación de la Ley 2/1988 de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, en cuya exposición de motivos se declara prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de la mujer y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad.

En desarrollo de la Ley 2/1988, el Gobierno Vasco ha aprobado tres Planes de Acción Positiva para las Mujeres, donde se recogen las líneas básicas de intervención de

las Administraciones Públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

La evolución de los roles que desempeñan mujeres y hombres es uno de los fenómenos que está sufriendo mayores cambios. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura y, en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, están produciendo importantes cambios sociales difícilmente reversibles. Sin embargo los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico, la violencia contra las mujeres, la pobreza, etc., siguen mostrando la existencia de una brecha entre la situación de las mujeres y de los hombres que, en muchos casos, condiciona el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía por parte de las mujeres. Este no es un fenómeno exclusivo de la Comunidad Autónoma de Euskadi sino que está afectando al conjunto de las sociedades europeas y se hace necesario seguir profundizando en el desarrollo de medidas más incisivas tendentes a eliminar esas desigualdades.

Por otra parte, existe un amplio consenso social con relación a la aceptación del derecho a la igualdad de las mujeres por lo que respecta al empleo, a la participación socio política, a la autonomía económica, al disfrute del tiempo de ocio..., así como sobre la necesidad, la conveniencia y la justicia de que los hombres participen más y sean corresponsables de las obligaciones del ámbito doméstico. Una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y doméstico, en la que se articule equilibradamente entre mujeres y hombres la reproducción y la producción y en la que se haga un mejor uso de las potencialidades de todas las personas y colectivos es, hoy por hoy, el modelo planteado como deseable y que se expresa tanto en el discurso individual como colectivo. Todo ello ofrece una oportunidad excelente para adoptar una Ley dirigida a incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas.

Así mismo, el desarrollo de los Planes de Acción Positiva durante más de una década ha aportado experiencia y avances importantes en la propia Administración. Han facilitado el desarrollo y la implantación de las políticas de igualdad en los tres niveles de la Administración Pública vasca, la creación de estructuras para la puesta en práctica de las mismas, el establecimiento de mecanismos estables de coordinación y

colaboración intrainstitucional e interinstitucional, la capacitación de personas para el avance en dichas políticas, así como que la igualdad de mujeres y hombres esté presente en la agenda política. Esta labor previa sitúa a la Administración Pública vasca en una posición adecuada para afrontar el reto de dar un satisfactorio cumplimiento a lo dispuesto en la presente Ley.

El avance que la Ley plantea en el desarrollo de las políticas de igualdad es, además, necesario si se quiere dar respuesta adecuada a las exigencias de la normativa comunitaria con relación a la integración de la perspectiva de género y del objetivo de la igualdad de sexos en todas las políticas y actuaciones administrativas.

En este sentido, la Ley pretende establecer las bases para profundizar en la labor llevada a cabo hasta ahora en el desarrollo de políticas de igualdad, de modo que pueda situarse a la Comunidad Autónoma de Euskadi al nivel de los países más avanzados en esta materia. Todo ello en el convencimiento de que la igualdad de mujeres y hombres, además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización en la democracia y para la construcción de una sociedad vasca más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

Como se establece en el Título Preliminar, el objeto de la Ley es regular un conjunto de medidas dirigidas a eliminar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de influencia, integración y oportunidades de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Tal y como se deriva de los principios generales que en el mismo Título se recogen, la igualdad que esta Ley promueve es una igualdad en sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos. Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que supere la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino como modelo universal. Se trata, en suma, de que mujeres y hombres sean iguales en la diferencia. Este es el motivo por el que en el título de la Ley se ha optado por formular el principio de igualdad “de” y no “entre” mujeres y hombres<sup>1</sup>. Se pretende así evitar la

---

<sup>1</sup> Postura defendida por la jurista Eliane Vogel-Polsky, Experta del Consejo de Europa, de la Comisión Europea y profesora de la Universidad Libre de Bruselas. *Marco jurídico: procedimientos de*

comparación sin más entre la situación de las mujeres y de los hombres, que muchas veces implícitamente plantea una jerarquía en la que la situación de los hombres es la deseable y a la que las mujeres han de amoldarse renunciando a sus aspiraciones y necesidades.

El Título Preliminar define, también, los dos principios o estrategias, de carácter complementario, que en la actualidad están consideradas internacionalmente las más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la acción positiva y la integración de la perspectiva de género. Precisamente, la Ley pretende establecer las bases para la aplicación efectiva de dichas estrategias en nuestra Comunidad, como vía de consecución de la igualdad. Igualmente, en dicho Título se establece el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define las funciones que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, corresponden a cada nivel administrativo, a partir de la delimitación competencial básica establecida en el artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, en los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos y en el artículo 28 de la Ley de Bases de Régimen Local. Asimismo, prevé los criterios y mecanismos de financiación de las medidas contempladas en la Ley en función de las competencias de cada nivel administrativo y las posibles fórmulas de colaboración financiera.

El Título Segundo regula un conjunto de medidas con el fin de facilitar la aplicación del mencionado principio de integración de la perspectiva de género en la actuación de las Administraciones Públicas vascas: la adecuación de la organización institucional y la coordinación entre administraciones, la planificación, la mejora de las estadísticas y estudios, la habilitación de las personas y estructuras necesarias, la capacitación del personal al servicio de la Administración, así como la introducción de medidas para promover la igualdad en la normativa y actuación administrativa. Estas medidas han sido consideradas como requisitos previos o condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa por el Consejo de Europa, en su informe *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Estrasburgo, 1998.

---

*aplicabilidad en relación con la acción positiva*. II Congreso internacional sobre género y políticas de acción positiva. Emakunde. 1999.

Por su parte, el Título Tercero regula una serie de medidas que habrán de adoptar los Poderes y Administraciones Públicas vascas en diferentes áreas de intervención: participación sociopolítica; cultura, deportes y medios de comunicación; educación; empleo; salud e integración social; conciliación de la vida personal, familiar y profesional y violencia contra las mujeres.

El Título Cuarto crea y regula la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un nuevo órgano de carácter independiente que tiene por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato en el sector privado de la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo. De este modo, se complementa la labor que en esta materia y por lo que respecta al sector público vasco está llevando a cabo la Institución del Ararteko y se da respuesta a los mandatos comunitarios sobre la necesidad de la existencia de organismos independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, entre cuyas funciones figuren las de prestar asistencia independiente a las víctimas a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminaciones por razón de sexo, realizar estudios e informes independientes al respecto y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación<sup>2</sup>.

Finalmente, el Título Quinto establece el cuadro de infracciones y sanciones que puedan hacer realmente eficaz la labor investigadora de la Defensoría, respetando el principio de seguridad jurídica.

---

<sup>2</sup> Artículo 8bis de la Directiva 202/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. (DOCE. L 269/15; 5-10-02).

## TÍTULO PRELIMINAR

### *Artículo 1.-* Objeto.

La presente Ley tiene por objeto regular un conjunto de medidas dirigidas a eliminar la discriminación por razón de sexo y a promover la igualdad de influencia, integración y oportunidades de mujeres y hombres<sup>3</sup> en todos los ámbitos de la vida en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

### *Artículo 2.-* 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:

#### 1. Igualdad de trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta<sup>4</sup>.

Existe 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 que exista una justificación objetiva y razonable<sup>5</sup>.

Sin perjuicio de su tipificación como delito y a efectos de esta Ley, el acoso sexual en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo<sup>6</sup>.

Existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuada y

---

<sup>3</sup> Basado en el artículo 1 de la Ley de igualdad de sexos de Dinamarca de 2000.

<sup>4</sup> Artículo 2.1 de la Directiva 2002/73/CE.

<sup>5</sup> Artículo 2.2 y párrafo 12º de la Directiva 2002/73/CE.

necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo<sup>7</sup>.

A los efectos de esta Ley, no se consideran constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque plantean un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen su fundamento en el párrafo 5 de este artículo, 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<sup>8</sup>.

Los poderes públicos vascos han de prestar especial protección a aquellas personas o grupos de personas en las que concurran además del sexo otras circunstancias que puedan dar lugar a situaciones de discriminación como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social<sup>9</sup>.

## 2. Igualdad de oportunidades.

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas posibilidades de influencia e integración así como las mismas oportunidades para el disfrute y ejercicio de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, así como para el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

A efectos de esta Ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos.

---

<sup>6</sup> Artículo 2.3 de la Directiva 2002/73/CE.

<sup>7</sup> Artículo 2 Directiva 97/80/CEE del Consejo relativa a la carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo.

<sup>8</sup> Artículo 3 de la Ley de igualdad de sexos de Noruega de 1978.

<sup>9</sup> Las circunstancias susceptibles de dar lugar a discriminación son las mencionadas en *la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. 2000.

### 3. Respeto a la diversidad y a la diferencia.

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

También han de respetar la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

### 4. 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 de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres<sup>10</sup>.

A efectos de esta Ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

### 5. Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos vascos 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<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Artículo 3.2 con relación al artículo 2 del Tratado de la Unión Europea.

<sup>11</sup> Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas: asuntos Comisión / Francia (1988), Kalanke (1995) y Marschall (1997).

**Artículo 3.-** 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 entiende por Administración Pública vasca a los efectos de esta Ley:

- a) La Administración General, sus organismos autónomos y los demás entes públicos dependientes de aquélla.
- b) La Administración Foral, sus organismos autónomos y los demás entes públicos dependientes de aquélla.
- c) La Administración Local, sus organismos autónomos y los demás entes públicos dependientes de aquélla.

3. Los principios generales del artículo 2 y los artículos 16, 19.1, 19.2 y 27 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos sin excepción.

4. Asimismo, la presente Ley se ha de aplicar a la Universidad Pública vasca y al sector privado en los términos que a lo largo de ella se establecen.

**TÍTULO I.- ÁMBITO COMPETENCIAL Y FINANCIACIÓN**

**Artículo 4.-** Disposiciones generales.

1. Corresponde al Parlamento Vasco la función legislativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. El Gobierno Vasco tiene la competencia de desarrollo normativo y acción directa en dicha materia.

A los efectos de la presente Ley, se considera acción directa la competencia de ejecución respecto a aquellas funciones, programas o servicios que por su interés general o por sus específicas condiciones técnicas, económicas o sociales tengan que ser

prestados con carácter unitario en todo el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

3. La ejecución de las normas en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a las Diputaciones Forales, Ayuntamientos y demás Entes Locales de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley y en la normativa que la desarrolle.

#### **Artículo 5.-** Del Gobierno Vasco.

La iniciativa legislativa, la potestad reglamentaria y la acción directa en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta en las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

b) Planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad de mujeres y hombres.

c) Diseño y ejecución de medidas de acción positiva y de programas y servicios que tengan que ser realizados con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma de Euskadi.

d) Evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de Comunidad Autónoma del País Vasco y del grado de cumplimiento de la presente Ley.

e) Impulso de la colaboración entre las actuaciones de las diferentes Administraciones Públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

f) Ordenación de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi, regulando los mecanismos de coordinación entre ellos, así como las condiciones mínimas por lo que respecta a sus funciones y a la capacitación de su personal<sup>12</sup>.

g) Diseño de la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas.

h) Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadísticas

---

<sup>12</sup> Habría que analizarlo y negociarlo desde el punto de vista de la competencia de organización de sus propios servicios de las Diputaciones Forales.

actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica.

i) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres que deban de hacerse con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma del País Vasco.

j) Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad cuando se hayan de realizar con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma del País Vasco.

k) Seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

l) Asistencia, asesoramiento y apoyo en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos vascos y a la iniciativa privada.

m) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma, de otras comunidades autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

n) Investigación, detección y adopción de medidas para la corrección de situaciones de discriminación por razón de sexo.

ñ) Ejercicio de la potestad sancionadora.

o) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se le pudiera encomendar.

#### **Artículo 6.-** De las Diputaciones Forales.

En materia de igualdad de mujeres y hombres y en el ámbito de sus respectivos territorios, corresponde a las Diputaciones Forales las siguientes funciones:

a) Ejercicio de la potestad reglamentaria para la organización de sus propios servicios.

b) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

c) Ejecución de medidas de acción positiva en su ámbito territorial.

d) Programación en su ámbito territorial de acuerdo con la planificación general del Gobierno.

e) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención foral.

f) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en su ámbito territorial.

g) Realización en su ámbito territorial de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

h) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a los Ayuntamientos y demás Entidades Locales de recursos materiales y personales para el desarrollo de programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

i) Prestación de programas o servicios específicos a favor de las mujeres, en particular, para aquellas que se encuentren en una especial situación de vulnerabilidad.

j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

k) Seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

l) 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.

m) Detección y adopción de medidas para la corrección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en su Territorio.

n) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se le pudiera encomendar.

#### **Artículo 7.-** De los Ayuntamientos.

1. En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individual o mancomunadamente, las siguientes funciones:

- a) Ejercicio de la potestad reglamentaria para la organización de sus propios servicios.
- b) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.
- c) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- d) Programación en el ámbito local de acuerdo con la planificación general del Gobierno y de la programación de las respectivas Diputaciones Forales.
- e) 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.
- f) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- g) 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.
- h) Información y orientación a la ciudadanía y, en especial a las mujeres, sobre recursos y programas con relación a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios específicos para mujeres en especial situación de vulnerabilidad.
- i) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- j) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- k) Detección y adopción de medidas para la corrección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local.
- l) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se le pudiera encomendar.

2. El Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales deben establecer las medidas de asistencia, promoción y fomento oportunas para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el apartado anterior por parte de las Entidades Locales.

**Artículo 8.-** Financiación.

1. El Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para la ejecución de las competencias previstas en la presente Ley.

2. La colaboración financiera entre las diferentes Administraciones se ha de instrumentar a través de subvenciones, convenios de colaboración, contratos-programa o cualquiera de las fórmulas reguladas en la legislación vigente.

**Artículo 9.-** Encomienda.

Con el fin de mejorar la eficacia de la gestión pública, las Administraciones Públicas competentes podrán encomendarse la prestación o gestión de sus servicios de conformidad con los instrumentos previstos en el ordenamiento jurídico.

**TÍTULO II.- MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LOS PODERES Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS**

**CAPÍTULO I.- ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS**

**Artículo 10.-** Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. Emakumearen Euskal Erakundea/Instituto Vasco de la Mujer pasa a denominarse Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2. Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres 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 y su régimen jurídico es el establecido en su Ley de creación.

3. Corresponde al Instituto el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Elaboración de las directrices destinadas a conseguir los fines anteriormente propuestos e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma.

b) Seguimiento de la legislación autonómica, de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres, así como de las políticas de igualdad.

c) Elaboración de propuestas 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 promoviesen el Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales.

e) Diseño de métodos para la integración de la perspectiva de género en todas las áreas políticas.

f) Asesoramiento y colaboración con las Administraciones Públicas vascas en el diseño de los planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y en el logro de las metas propuestas.

g) Impulso y coordinación de los cometidos de la Comisión Interdepartamental y de la Comisión Interinstitucional, así como de las medidas necesarias entre los programas de actuación a desarrollar por los diversos poderes públicos de la Comunidad Autónoma y que tengan incidencia en la situación de las mujeres y en la igualdad de entre mujeres y hombres.

h) Estudio de las diferentes condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social, promoviendo especialmente la realización de estudios dirigidos a perfilar la política a realizar en las distintas áreas de actuación.

i) Asesoramiento a las empresas y organizaciones en orden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

j) Impulso y propuesta en materia de prestación de servicios en favor de las mujeres y en particular de los dirigidos a aquéllas que tengan especial necesidad de ayuda.

k) Impulso y propuesta en materia de prestación y adecuación de los servicios sociocomunitarios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

l) 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.

m) Impulso y coordinación de los cometidos de la Comisión Consultiva para consolidar su participación en la formulación y seguimiento de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.

n) 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.

ñ) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con instituciones y organismos análogos de otras Comunidades Autónomas, del Estado y de la Comunidad Internacional.

o) Cualquier otra función que, relacionada con sus fines, se le pudiera encomendar.

#### **Artículo 11.-** Otras entidades, órganos y unidades para la igualdad.

1. Las Diputaciones Forales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización<sup>13</sup>, 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, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de sus respectivos Territorios Históricos.

2. Dichas entidades, órganos o unidades administrativas han de ejercer las siguientes funciones:

a) Diseño de la programación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito de su respectivo territorio histórico, de acuerdo con la planificación general del Gobierno Vasco.

b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.

---

<sup>13</sup> Estas Unidades de Igualdad existen ya en las Diputaciones Forales de Álava y Bizkaia. No obstante, habría que analizarlo y negociarlo desde el punto de vista de las competencias de autoorganización de las Diputaciones Forales.

c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Diputación, a todos los niveles y en todas sus fases.

d) Seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres

e) Asesoramiento y asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva diputación.

f) Sensibilización a la ciudadanía residente en el respectivo Territorio Histórico sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Impulso para la adaptación y creación por parte de su respectiva Diputación de programas y servicios específicos dirigidos a mujeres, especialmente a aquellas que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad.

h) Impulso para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

i) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a los Ayuntamientos y demás Entidades Locales e instituciones públicas y privadas de recursos materiales y personales para el desarrollo de programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

j) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su territorio histórico y diseño de medidas específicas tendentes a su erradicación.

k) 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.

l) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a la Diputación y proposición del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

m) Interlocución con las entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres y, en especial, con Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

n) Cualesquiera otras que le sean encomendadas.

**Artículo 12.-** Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. Se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que en materia de igualdad de mujeres y hombres se desarrollen por parte de las Administraciones autonómica, foral y local.

2. La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres se adscribe a Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

3. Sus funciones<sup>14</sup>, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.

**Artículo 13.-** Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres, adscrito a Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

---

<sup>14</sup> Habría que valorar si las funciones se determinan en la Ley o se dejan para el desarrollo reglamentario. Serían las siguientes:

a) Servir de órgano de interlocución entre las Administraciones Públicas vascas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) Coordinación de las Administraciones Públicas vascas en ejecución de la presente Ley y de los planes para la igualdad de mujeres y hombres regulados por el artículo 15.

c) Impulso de la ejecución de la Ley y de los planes para la igualdad y colaboración con las entidades y órganos dependientes de las Administraciones Públicas vascas responsables de dicha ejecución.

d) Proposición de las acciones precisas para el eficaz cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en la Ley y en los diferentes planes o programas para la igualdad así como para la mejora en la intervención de los tres niveles de la Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Proposición de criterios para la elaboración de las normas de desarrollo, aplicación y, en su caso, revisión de la presente Ley.

f) Participación en el proceso de elaboración del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobado por el Gobierno Vasco.

g) Cualesquiera otras que le sean encomendadas.

2. Sus funciones<sup>15</sup>, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.

**Artículo 14.-** Comisión Consultiva de Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. La Comisión Consultiva de Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano, de carácter consultivo, de participación de las asociaciones de mujeres y del resto de asociaciones y fundaciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi que incluyan entre sus objetivos estatutarios el fomento de la igualdad de mujeres y hombres y la defensa y promoción de las mujeres.

2. Sus funciones<sup>16</sup>, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.

---

<sup>15</sup> Habría que valorar si las funciones se determinan en la Ley o se dejan para el desarrollo reglamentario. Serían las siguientes:

- a) Servir de órgano de interlocución entre los departamentos del Gobierno y Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- b) Coordinación de la actuación de los departamentos en ejecución de la presente Ley y del plan para la igualdad aprobado por el Gobierno.
- c) Proposición al Gobierno y a los departamentos de cuantas acciones estimen convenientes en orden a la ejecución de la Ley y del plan para la igualdad.
- d) Impulso y colaboración con los departamentos con relación a la ejecución de la Ley y del plan para la igualdad.
- e) Aprobación, al inicio de cada ejercicio, de un documento-programa en el que se señalen los objetivos a conseguir, cuantificándolos cuando sea posible, las acciones concretas a desarrollar, el presupuesto estimado y los recursos para su cumplimiento por parte del Gobierno Vasco para la ejecución de las medidas previstas en la presente Ley así como en el plan para la igualdad previsto en el párrafo primero del artículo 15.
- f) Aprobación, al final de cada ejercicio, de un informe de seguimiento de las acciones realizadas y de los medios y recursos utilizados con relación a las previsiones del documento-programa.
- g) Cualesquiera otras que le sean encomendadas.

<sup>16</sup> Habría que valorar si las funciones se determinan en la Ley o se dejan para el desarrollo reglamentario. Serían las siguientes:

- a) Servir de órgano de interlocución entre el Instituto y las asociaciones y fundaciones que incluyan entre sus objetivos estatutarios el fomento de la igualdad de mujeres y hombres y la defensa y promoción de las mujeres.
- b) Emitir informes no preceptivos y no vinculantes con relación a:
  - Proyectos de normativa que en desarrollo de esta Ley elabore Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## CAPÍTULO II.- PLANIFICACIÓN

### **Artículo 15.-** Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. El Gobierno Vasco al comienzo de cada legislatura ha de aprobar un plan que recoja de forma coordinada y global las líneas y directrices de intervención que deben orientar la actividad de las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. Las Diputaciones Forales deben aprobar sus propios planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas y directrices establecidas en planificación general del Gobierno Vasco.

3. Las Diputaciones Forales fomentarán que, en el ámbito de sus respectivos Territorios Históricos, los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individual o mancomunadamente, elaboren y pongan en marcha planes locales para la igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con la planificación aprobada por el Gobierno Vasco y por la respectiva Diputación.

- 
- Plan para la igualdad de mujeres y hombres aprobado por el Gobierno Vasco.
  - Cualesquiera otros asuntos que le plantee el Instituto.
  - c) Conocer a través de Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres de:
    - La Memoria anual de actuación de los poderes públicos vascos en ejecución del Plan para la igualdad aprobado por el Gobierno.
    - El Plan anual de actuación del Instituto y la Memoria anual de actuación.
  - d) Realizar propuestas y plantear iniciativas a Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres en materia de promoción y fomento de la igualdad de sexos y de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.
  - e) Impulsar y coordinar la realización de actividades dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres por parte de otras entidades asociativas no prevista en el artículo 14.1.
  - f) Colaborar en la difusión de las políticas de igualdad y de campañas de sensibilización social.
  - g) Cualquiera otra que le sea atribuida.

### CAPÍTULO III.- ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

#### **Artículo 16.-** Adecuación de las estadísticas y estudios.

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, salvo que justifiquen debidamente su no pertinencia, deben:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Realizar muestras lo suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable sexo.
- c) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Incluir y, en su caso, diseñar otros indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres y su interacción en la realidad que se vaya a analizar.

### CAPÍTULO IV.- PERSONAS Y ESTRUCTURAS

#### **Artículo 17.-** Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. En cada departamento del Gobierno Vasco existirá una unidad administrativa encargada del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esta Ley y en el plan para la igualdad

aprobado por el Gobierno<sup>17</sup>. La Unidad para la Igualdad de Mujeres y Hombres tendrá una dependencia orgánica y funcional directa del Consejero o Consejera.

2. Reglamentariamente se determinarán la composición y funciones<sup>18</sup> de las unidades administrativas referidas en el párrafo anterior.

3. En los organismos autónomos y demás entes públicos se podrá crear una unidad de igualdad, una plaza de especialista en igualdad o asignar a una plaza ya existente la responsabilidad 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.

4. Si no se estimara oportuna la adopción de alguna de las medidas señaladas en el párrafo anterior, la Unidad para la Igualdad del Departamento asume las funciones referidas en el párrafo 2 también respecto a los organismos autónomos y demás entes adscritos al mismo.

5. Las Diputaciones Forales habilitarán los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar que en todos sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes se ejecuten de forma efectiva y coordinada las

---

<sup>17</sup> Acciones IB.2 e IB.3 del III PAPME.

<sup>18</sup> De cara a la eficacia del trabajo de las citadas Unidades, se pretende que estén compuestas al menos por una persona técnica especialista en materia de igualdad de mujeres y hombres. Las funciones serían las siguientes:

- a) Diseño de la programación del departamento en la ejecución de lo dispuesto en esta Ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno.
- b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
- c) Impulso de la integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y acciones del departamento.
- d) Asesoramiento y asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal dependiente del departamento, así como a las entidades públicas y privadas con las que éste se relacione.
- e) Elaboración de los informes técnicos previstos por el artículo 26.1 de esta Ley.
- f) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito al departamento y proposición del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
- g) Detección de posibles situaciones de discriminación existentes en el área de actuación correspondiente y diseño de medidas específicas tendentes a su erradicación.
- h) Interlocución con las entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres y, en especial, con Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- i) Cualesquiera otras que le sean encomendadas.

medidas previstas en esta Ley y en los planes forales para la igualdad previstos en el párrafo 2 del artículo 15.

6. Las Diputaciones Forales fomentarán que, en el ámbito de sus respectivos Territorios Históricos, los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individual o mancomunadamente, dispongan de personal técnico para el impulso, asesoramiento y puesta en marcha de políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito local.

**Artículo 18.-** Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas.

1. Las Administraciones Públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal a su servicio, 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 la actuación administrativa.

2. El Gobierno Vasco reglamentariamente ha de establecer los objetivos, contenidos, período de vigencia y ámbito de aplicación de los planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas.

3. Las Administraciones Públicas vascas han de promover la realización de actividades de sensibilización en la citada materia para las personas con responsabilidad política.

4. Asimismo, las Administraciones Públicas vascas deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.

5. En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las Administraciones Públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa<sup>19</sup>.

## CAPÍTULO V.- INTRODUCCIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

### **Artículo 19.-** Disposiciones generales.

1. Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades<sup>20</sup>. Para ello, previo análisis de su pertinencia, han de introducir en las actividades, políticas, normas y disposiciones administrativas que elaboren medidas dirigidas a eliminar o reducir las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

2. Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades<sup>21</sup>.

3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las Administraciones Públicas Vascas han de ajustarse a lo establecido en los artículos 20 a 26 de esta Ley<sup>22</sup>, sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las Instituciones Forales y Locales realicen en el ejercicio de sus competencias y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.

---

<sup>19</sup> Artículo 1.1. d) de la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Diputación Foral de Bizkaia ya viene aplicando tal medida.

<sup>20</sup> Artículo *bis* de la Directiva 2002/73/CE que modifica la Directiva 76/207/CEE.

<sup>21</sup> En este sentido, entre otros Acciones IE.7 e IE.8 del III PAPME, la Instrucción del Lehendakari de 18 de marzo de 1994 y la Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa de 21 de febrero de 1990.

<sup>22</sup> Ver el encaje de estas medidas en el Anteproyecto de Ley reguladora del procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general.

**Artículo 20.-** Comprobación de la pertinencia respecto al género.

1. Antes de acometer la elaboración de una norma o disposición administrativa, el órgano administrativo que la promueva debe analizar la pertinencia de incluir objetivos y medidas diferenciadas y específicas orientadas al objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres, tanto en relación con el contenido de la propia norma o disposición como con el proceso de su ejecución.

2. En caso de que considere no pertinente la integración de la perspectiva de género se debe justificar debidamente tal decisión, mediante informe motivado.

3. El Gobierno Vasco reglamentariamente determinará las pautas a seguir para la comprobación de la pertinencia respecto a la integración de la perspectiva de género<sup>23</sup>, así como las normas o disposiciones que quedan excluidas de la necesidad de comprobación de su pertinencia respecto al género y de la realización de los trámites previstos en los artículos siguientes.

**Artículo 21.-** Evaluación previa del impacto en función del género.

1. Cuando considere pertinente la inclusión de la perspectiva de género en la propuesta de norma o disposición en cuestión, el órgano administrativo que la promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o disposición administrativa puede tener repercusiones positivas o adversas en el

---

<sup>23</sup> Para ello se han de recabar datos desagregados por sexo, analizarlos y plantearse las siguientes cuestiones:

a) Si la propuesta va dirigida a uno o más grupos objetivo o si afecta a la vida de una o varias partes de la población.

b) Si existen en el ámbito sobre el que se quiere actuar diferencias entre las mujeres y los hombres por lo que se refiere al acceso a derechos y recursos, a la participación en los ámbitos de toma de decisiones así como sobre las normas y valores sociales vinculados a la pertenencia a un sexo.

c) Si el proceso de ejecución o desarrollo de la norma o disposición favorece la participación y promoción de las mujeres y la toma de decisiones por parte de éstas.

La respuesta afirmativa a cualquiera de las siguientes cuestiones, dará lugar a la necesidad de realizar la evaluación previa del impacto en función del género.

objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad, tanto en los colectivos usuarios o destinatarios de la actuación proyectada como en las entidades o personas implicadas en su ejecución.

2. El Gobierno Vasco ha de aprobar normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación del impacto en función del género referida en el apartado anterior<sup>24</sup>.

**Artículo 22.-** Medidas para corregir desigualdades y promover la igualdad.

1. En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o disposición administrativa se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar el posible impacto negativo de las mismas en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o corregir las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, los departamentos, organismos y entes públicos dependientes de la Administración, en las normas que regulen la concesión de subvenciones, han de incluir entre los criterios de valoración de los proyectos uno relativo a la integración de la perspectiva de género<sup>25</sup>, salvo que se justifique debidamente la no pertinencia de tal medida, mediante informe motivado.

La puntuación otorgada al criterio señalado no podrá ser inferior al 5% de total de la misma.

---

<sup>24</sup> Gobiernos de países como Bélgica, Holanda, Suecia e incluso la propia Comisión Europea han aprobado métodos y guías para la evaluación del impacto en función del género. En este sentido también la Proposición de Ley de 8 de marzo de 2002 (núm.217-1) de *Medidas para incorporar la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*, presentada por Grupo Parlamentario Catalán.

<sup>25</sup> Acción IE4 del III PAPME. Dicho criterio se viene incorporando ya en las normas reguladoras de las subvenciones concedidas por las Direcciones de Bienestar Social, Drogodependencias, Inmigración, Cooperación al Desarrollo del Gobierno Vasco. En la misma línea se plantea la regulación de los Fondos Estructurales 2000-2006.

3. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, los pliegos de cláusulas particulares que regulan los contratos de consultoría y asistencia, han de incluir una cláusula relativa a la valoración de la integración de la perspectiva de género en los proyectos presentados, salvo que se justifique debidamente la no pertinencia de tal medida<sup>26</sup>, mediante informe motivado.

La puntuación otorgada al criterio señalado no podrá ser inferior al 5% de total de la misma.

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

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación desde el punto de vista de la aptitud, competencia y prestaciones profesionales, se dé prioridad a las mujeres en aquellos sectores de la actividad de la Administración que, en el nivel del puesto de que se trate, la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.<sup>27</sup>

b) Una cláusula por la que se garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección, salvo que se justifique debidamente su no pertinencia<sup>28</sup>, mediante informe motivado.

5. 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<sup>29</sup>, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice una representación equilibrada de mujeres y

---

<sup>26</sup> Circular 1/2000, de 31 de mayo, de la Dirección de Patrimonio y Contratación sobre medidas a adoptar en la contratación administrativa, para la aplicación del III PAPME. Acción IE.5 del III PAPME.

<sup>27</sup> Acción IIIB.6 del III PAPME. Cláusula declarada acorde con el derecho comunitario por la sentencia del asunto *Marschall* (1997).

<sup>28</sup> Acción IIIB.5 del III PAPME.

<sup>29</sup> Acción 3.1.2.4 del III PAPME.

hombres en los tribunales de selección, salvo que se justifique debidamente su no pertinencia mediante informe motivado.

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

7. El órgano administrativo que promueva la norma o disposición administrativa habrá de establecer indicadores para la evaluación del grado de cumplimiento y de la efectividad de las medidas referidas en los párrafos anteriores.

**Artículo 23.-** Memoria explicativa y aprobación de la norma o disposición.

1. El proyecto de norma o disposición habrá de ir acompañado de una memoria donde se incluya un resumen de los trámites realizados en relación con los artículos 19, 20, 21 y 22.

2. La aprobación o suscripción de la norma o disposición de que se trate dejará constancia, al menos sucintamente, de la realización de los trámites referidos en el apartado anterior.

**Artículo 24.-** Control administrativo.

1. El control del cumplimiento de las prescripciones señaladas en los artículos 19 a 22 de esta Ley, se ha de llevar a cabo a través de los informes o dictámenes de control de legalidad que realicen los servicios jurídicos centrales de las correspondientes Administraciones.

2. El control de aquellos proyectos de normas o disposiciones administrativas en los que no sea preceptiva la emisión de los informes o dictámenes referidos en el párrafo anterior, lo debe realizar el órgano con funciones de asesoría jurídica del departamento, organismo autónomo o entidad del que provengan.

3. Cuando no se haya superado dicho control, la propuesta se devolverá al servicio responsable para ser revisada.

**Artículo 25.-** Evaluación de resultados.

En los casos en los que se realice una evaluación de resultados de las normas o disposiciones aprobadas, el órgano administrativo que la lleve a cabo habrá incluir en ella los indicadores necesarios para conocer el impacto de las medidas previstas para el cumplimiento del objetivo de corregir las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

**Artículo 26.-** Consulta a órganos especializados.

1. Para la realización tanto del análisis previo de situación, como de la evaluación previa de impacto en función del género y de la inclusión de medidas correctoras, los órganos promotores de la norma o disposición pueden solicitar el correspondiente informe a los organismos, órganos o unidades encargadas de prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. Los órganos que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24, les corresponde controlar si la dimensión de la igualdad ha sido considerada correctamente, podrán recabar el correspondiente informe de los organismos, órganos o unidades encargadas de prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres.

### **TÍTULO III.- APLICACIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN<sup>30</sup>**

#### **CAPÍTULO I.- PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA**

##### **Artículo 27.-** Disposición general.

Todos los poderes públicos vascos deben promover que exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de órganos o instituciones.

##### **Artículo 28.-** Listas electorales<sup>31</sup>.

Para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en la participación política, las listas electorales para la elección al Parlamento Vasco han de contar con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que estén representados ambos sexos al menos al 40%.<sup>32</sup>

##### **Artículo 29.-** Organizaciones empresariales y sindicales.

Las Administraciones Públicas vascas han de promover que las direcciones de las organizaciones sindicales y empresariales tengan una presencia equilibrada de

---

<sup>30</sup> Las medidas planteadas en este Título serán objeto de negociación con los Departamentos del Gobierno y demás instituciones implicadas.

<sup>31</sup> Habrá que analizar más detenidamente las posibilidades competenciales en la materia. La Ley 6/2002, de 21 de junio, de modificación de la Ley Electoral de la Comunidad Autónoma de Illes Balears y la Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley Electoral de Castilla-La Mancha que establecen un sistema paritario han sido recurridas ante el TC.

<sup>32</sup> Alternativas: - integradas por personas de uno y otro sexo ordenadas de forma alternativa.  
- dentro de cada grupo de 6 personas candidatas deben figurar un número igual de mujeres y de hombres.  
- dentro de cada una de las listas la diferencia entre el nº de candidatos y de candidatas no puede ser superior a uno.

Las alternativas anteriores están reguladas en Francia. Se adopta una u otra dependiendo, al parecer, de las elecciones de que se trate.

mujeres y hombres. A tal fin, podrán incrementar las subvenciones que les correspondan en función del cumplimiento del objetivo señalado.

**Artículo 30.-** Participación en asociaciones<sup>33</sup>.

1. La participación en cualquier clase de asociación u organización profesional, sindical, política, cultural o de otra índole que tenga como objeto principal el contribuir a dar respuesta a cuestiones generales de naturaleza social, debe estar abierta a mujeres y hombres en términos de igualdad, sin que quepa ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

2. No se considera que vulneran la prohibición de discriminación por razón de sexo establecida en el párrafo anterior las asociaciones compuestas por miembros de un solo sexo cuyo objeto principal sea promover las necesidades especiales de dichas personas.

**CAPÍTULO II.- CULTURA, DEPORTES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

**Artículo 31.-** Actividades artísticas y culturales.

Las Administraciones Públicas vascas han de promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades artísticas y culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Artículo 32.-** Actividades deportivas.

1. 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.

2. Las Administraciones Públicas vascas fomentarán el patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su participación es minoritaria.

**Artículo 33.-** Medios de comunicación social y publicidad.

1. Los medios de comunicación social de titularidad pública o financiados con fondos de las Administraciones Públicas Vascas han de hacer un uso no sexista del lenguaje y fomentar una imagen equilibrada y plural de mujeres y hombres 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.

2. Ningún medio de comunicación social puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen o inciten a la violencia contra las mujeres.

3. Se prohíbe la emisión en los medios de comunicación públicos 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, así como los que justifiquen o inciten a la violencia contra las mujeres.

4. Para la difusión de las campañas interinstitucionales que se realicen para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de los sexos, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres dispondrá de espacios gratuitos de publicidad en los medios de comunicación de titularidad pública de la Comunidad Autónoma, con un máximo del 5% del tiempo dedicado a la publicidad en

---

<sup>33</sup> Artículo 8.2 de la Ley Noruega nº 45 del 9 de junio de 1978 sobre Igualdad de sexos y párrafo 15 de la Exposición de Motivos de la Directiva 2002/73/CE.

cada una de las franjas horarias elegidas por la propia Comisión y durante todo el tiempo que duren las campañas<sup>34</sup>.

5.- Las Administraciones Públicas vascas, los organismos autónomos y las demás entidades públicas dependientes de aquéllas han de contribuir a la difusión de las campañas interinstitucionales 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<sup>35</sup>.

#### **Artículo 34.-** Órgano de control de la publicidad.

En el Gobierno Vasco existirá un órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso a fin de erradicar todo tipo de discriminación por razón del sexo de las personas<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Esta medida la prevé la Ley 18/1998, de 25 junio, sobre prevención, asistencia e inserción en materia de drogodependencias por lo que respecta a campañas institucionales sobre prevención de drogodependencias.

<sup>35</sup> Idem.

<sup>36</sup> Actualmente dicho órgano es la Comisión Asesora de Publicidad “Begira”, regulada por Decreto 78/1998, de 27 de abril y que ejerce las siguientes funciones:

- a) Atender las peticiones de asesoramiento que se remitan facilitando criterios y alternativas a fin de evitar el sexismo en las iniciativas publicitarias planteadas.
- b) Desarrollar una labor continuada de seguimiento y análisis de los anuncios y campañas que se difundan en la Comunidad Autónoma de Euskadi a fin de plantear alternativas publicitarias que transmitan imágenes y modelos no estereotipados.
- c) Servir de cauce a través del cual se canalicen las denuncias que se reciban con relación a la publicidad sexista que pueda resultar ilegal.
- d) Cualesquiera otras que le sean encomendadas.

Habría que tener en cuenta la futura regulación del Consejo Vasco Audiovisual.

## CAPÍTULO III.- EDUCACIÓN

### Sección 1ª.- Educación no universitaria<sup>37</sup>

#### **Artículo 35.-** Contenidos curriculares.

1. La Administración educativa habilitará los medios necesarios para que en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas, así como en la orientación educativa, especialmente en su vertiente académico-vocacional, se integren los siguientes objetivos coeducativos:

a) La eliminación de los prejuicios y estereotipos en función del sexo y garantizar posibilidades de desarrollo personal integral, tanto para las chicas como para los chicos, no condicionadas por los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres.

b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.

c) La incorporación de conocimientos necesarios para que los alumnos y alumnas se hagan cargo de sus propias necesidades domésticas y compartan las responsabilidades de sus hogares y de la atención a personas dependientes.

d) El equilibrio de chicos y chicas en todas las opciones académicas, fomentando la superación de los modelos tradicionales, tanto en unas como en otros, y especialmente el acceso de las chicas a las nuevas tecnologías, a la ciencia y a la técnica.

e) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de modelos de convivencia basados en el respeto a la igualdad y a la diversidad y de métodos no violentos para la resolución de conflictos.

2. Asimismo, la Administración educativa incorporará en todos los niveles educativos una asignatura o, en su caso, contenidos y tiempos específicos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana, integrando en la misma aspectos y contenidos

---

<sup>37</sup> Artículo 5 de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

relacionados con el ámbito doméstico y con el cuidado de las personas, con el conocimiento del funcionamiento de las relaciones personales y con el aprendizaje de modelos de convivencia basados en el respeto a la igualdad y a la diversidad y de métodos no violentos para la resolución de conflictos .

**Artículo 36.-** Materiales didácticos.

1. Los libros de texto y demás materiales didácticos que se utilicen en los centros educativos financiados total o parcialmente por la Administración Pública Vasca han de hacer un uso no sexista del lenguaje y no contravenir los objetivos señalados en el párrafo 1 del artículo anterior.

2. En ningún centro educativo de la Comunidad Autónoma de Euskadi han de utilizarse libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden utilizar aquellos que justifiquen o inciten a la violencia contra las mujeres.

**Artículo 37.-** Personas y estructuras.

1. Con el fin de integrar la perspectiva de género en su labor, los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa, así como los servicios de apoyo al profesorado dispondrán de personal con capacitación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. La Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos de centro.

### **Artículo 38.- Formación.**

1. La Administración educativa pondrán en marcha planes de formación sobre coeducación dirigidos al profesorado que abarquen a todos los centros de enseñanza no universitaria.

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. En todo caso, se habrá de garantizar la escolarización del alumnado que pueda verse afectado por el calendario y horarios previstos en el citado plan.

3. La oferta de formación permanente dirigida al profesorado tanto de forma individual, como a través de la formación de centros, ha de incorporar cursos sobre coeducación.

4. Las Escuelas Universitarias de Formación de profesionales de la educación no universitaria adecuarán sus planes de estudio con el fin de favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el párrafo 1 de artículo 31. Estos mismos objetivos se tendrán en cuenta en los planes de estudios de las enseñanzas conducentes a la obtención del título de especialización didáctica en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

## **Sección 2ª.- Educación universitaria**

### **Artículo 39.- Disposiciones generales.**

1. Las Universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a todas las carreras, especialidades y planes de estudios, así como con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones.

2. Las Universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi habilitarán los medios necesarios para conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres

en todas las disciplinas y áreas de conocimiento tanto entre el profesorado como entre el alumnado, haciendo especial hincapié en la incorporación de las mujeres a los estudios científico-técnicos.

3. Asimismo, velarán por que los trabajos de investigación respondan a las necesidades de todos y todas las ciudadanas y contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres<sup>38</sup>.

4. La Administración educativa en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación valorarán especialmente aquellos proyectos que:

- a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.
- b) En los equipos de investigación exista una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- c) Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.

5. La Administración educativa establecerá ayudas para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en las Universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

## CAPÍTULO IV.- EMPLEO

### **Artículo 40.-** Disposiciones generales.

1. Las Administraciones Públicas vascas han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en el ámbito del empleo sea real y efectiva.

2. La igualdad de trato en materia de empleo supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto en las condiciones de acceso al empleo y al

trabajo por cuenta propia, como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y despido.

3. En todo caso se considera que un empleador o empleadora incurre en discriminación laboral por razón de sexo cuando:

a) Por razón de su embarazo, maternidad, paternidad o cualquier otra razón relacionada directamente con el sexo, no contrata a una persona para un trabajo determinado, o después de contratarla o formarla, la despide, da por terminada la relación laboral o le reduce la duración o el alcance del contrato laboral por las mismas razones.

b) Realiza ofertas de empleo dirigidas a un único sexo, salvo que exista una justificación objetiva y razonable relacionada con la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir.

c) Aplica a una o varias personas empleadas, basándose en el sexo, condiciones de salario, formación o empleo menos favorables que aquellas que se aplican a otra u otras personas empleadas por el mismo trabajo o trabajo de igual valor.

d) Asigna a una o varias personas empleadas a una categoría claramente menos favorable que a otras personas en función de su sexo, mediante la distribución de las tareas o a través de otro tipo de decisiones o acuerdos sobre las condiciones laborales.

e) Es negligente en cuanto a la obligación de eliminar el acoso sexual.

f) Empeora las condiciones laborales o los términos del contrato laboral a una persona empleada después de que ésta haya iniciado algún procedimiento de reclamación por discriminación por razón de sexo.

g) Aplica un criterio, actúa o toma una decisión que aparentemente es neutral pero en la práctica perjudica a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un sexo.

4. No se considera que un empleador o empleadora ha violado la prohibición de discriminación estipulada en este artículo siempre que pueda probar que ha procedido basándose en otros factores que se consideren objetivos y razonables y que no tengan relación con el sexo de la persona o personas en cuestión”.

---

<sup>38</sup> Resolución de Consejo, de 20 de mayo de 1999, sobre la mujer y la ciencia.

5. No se consideran constitutivas de discriminación laboral por razón de sexo las medidas que, aunque plantean un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen su fundamento en el párrafo 5 del artículo 2, 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.

**Artículo 41.- Servicios públicos de empleo.**

1. Los servicios públicos de empleo que ofrezcan servicios en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral y que estén financiadas total o parcialmente por las Administraciones Públicas vascas<sup>39</sup> han de tener un conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres con relación al trabajo. A tal fin, han de adecuar sus estudios y estadísticas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta Ley.

2. A fin de adecuar los servicios públicos de empleo al principio de igualdad de mujeres y hombres, las Administraciones Públicas vascas responsables de aquéllos:

a) Formarán al personal de los servicios de empleo sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.

b) Incluirán entre los criterios de valoración para la concesión de ayudas a los servicios de empleo la formación de su personal en igualdad de oportunidades y trato.

c) Incentivarán a los servicios de empleo que consigan un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

**Artículo 42.- Acceso al empleo.**

Con el objetivo de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las Administraciones Públicas vascas con competencia en la materia:

- a) Establecerán ratios de contratación de mujeres y hombres en las ayudas para la implantación de nuevas empresas.
- b) Desarrollarán programas de fomento de empleo estable y de apoyo a la contratación de mujeres, que permitan elevar la cuota de participación de éstas en las diferentes modalidades de contratación.
- c) 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 por mujeres en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas.
- d) Establecerán un fondo de garantía para la constitución y/o consolidación de iniciativas empresariales promovidas por mujeres que hayan elaborado un plan de viabilidad con alguna de las Administraciones Públicas Vascas y no cuenten con avales.
- e) Incentivarán a las empresas para que faciliten a las mujeres la realización de prácticas, especialmente en aquellas ocupaciones en las que están infrarrepresentadas.

**Artículo 43.-** Planes de formación.

1.- En las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas se fomentarán especialmente aquellas acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres en dentro de su organización.

2.- Asimismo, se han de establecer los mecanismos necesarios para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas, especialmente en aquellas que les capacitan para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que están infrarrepresentadas.

**Artículo 44.-** Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

1. Las Administraciones Públicas vascas competentes han de establecer ayudas para financiar la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia, tanto por parte de empresas como de las

---

<sup>39</sup> Dudas sobre la conveniencia de realizar dicha precisión en articulado de la Ley.

organizaciones sindicales y empresariales. La concesión de ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre impacto de la ayuda.

2. Las Administraciones Públicas vascas valorarán positivamente o, en su caso, podrán condicionar la concesión de determinadas ayudas públicas a empresas a la presentación de un plan de igualdad de mujeres y hombres<sup>40</sup>.

3. Las Administraciones Públicas vascas no podrán conceder en el plazo de 3 años subvenciones, bonificaciones o cualquier otro tipo de ayuda pública a aquellas empresas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo<sup>41</sup>.

#### **Artículo 45.-** Entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres.

1. El Gobierno Vasco puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

2. La entidad reconocida como colaboradora en igualdad de mujeres y hombres podrá utilizar dicho reconocimiento en cuantos elementos corporativos de imagen considere oportunos mientras lo mantenga vigente.

#### **Artículo 46.-** Acoso sexual.

1. Sin perjuicio de su tipificación como delito, a efectos de esta Ley, se considera acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de

---

<sup>40</sup> En Canadá, Dinamarca, Finlandia y Suecia es obligatorio que las empresas respectivamente de más de 100, 50, 30 y 10 trabajadores y trabajadoras tengan plan de igualdad.

<sup>41</sup> Artículo 14 del *Proyecto de Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-León*.

una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo<sup>42</sup>.

2.- El acoso sexual tendrá la consideración de falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.

3. Las Administraciones Públicas vascas han de poner en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso sexual en el trabajo<sup>43</sup>.

4. Las Diputaciones Forales fomentarán la implantación y desarrollo de políticas para prevenir y erradicar el acoso sexual en los Ayuntamientos y demás Entidades Locales.

5. El Gobierno Vasco establecerá ayudas para fomentar la implantación y desarrollo de políticas para prevenir y erradicar el acoso sexual en las empresas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

6. Sin perjuicio de otros procedimientos existentes, las personas que sufran acoso sexual en centros de trabajo privados pueden acudir a los procedimientos regulados en el Capítulo III del Título IV de esta Ley.

7. Las Administraciones Públicas Vascas han de ofrecer, en el ámbito de sus competencias, asistencia jurídica y psicológica gratuita a las víctimas de acoso sexual.

## CAPÍTULO V- SALUD E INTEGRACIÓN SOCIAL

### **Artículo 47.-** Salud.

La Administración sanitaria garantizará la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la investigación y atención sanitaria, considerando las diferentes

---

<sup>42</sup> Definición basada en el art. 1bis de la Directiva 2002/73/CE que modifica la Directiva 76/207/CEE.

<sup>43</sup> Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres y haciendo especial hincapié en los problemas de salud específicos y morbilidad diferencial de éstas.

**Artículo 48.-** Integración social.

1.- Las Administraciones Públicas Vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales de protección social y, en su caso, mediante el diseño de programas específicos dirigidos a colectivos de mujeres con especiales dificultades de inserción social.

2.- El Gobierno Vasco promoverá la creación de un fondo de garantía para compensar las situaciones de precariedad económica derivadas del impago de pensiones alimenticias fijadas por resolución judicial en los casos de nulidad, separación y divorcio<sup>44</sup>.

**CAPÍTULO VI- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**Artículo 49.-** Disposición general.

Las Administraciones Públicas vascas han de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios de apoyo a las familias así como cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

---

<sup>44</sup> Acción 9222 del III PAPME.

**Artículo 50.-** Condiciones de empleo.

1. Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas deben incluir medidas dirigidas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. El Gobierno Vasco ha de destinar ayudas a las empresas para que adopten medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a las excedencias y reducciones de jornada para dar respuesta a las necesidades domésticas y del cuidado de personas dependientes.

3. La normativa reguladora de las ayudas previstas en el párrafo anterior ha de prever medidas que favorezcan que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

**Artículo 51.-** Servicios sociocomunitarios.

1. Las Administraciones Públicas vascas han de establecer, de forma progresiva, las medidas necesarias para atender la demanda de cuidados de la infancia, personas mayores, enfermas, con discapacidad y otras personas dependientes, prestando servicios que sean asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso<sup>45</sup>. En la oferta de los citados servicios se tendrán en cuenta los ingresos, las cargas y el tamaño de las familias o unidades convivenciales y las necesidades personales y sociales.

2. El Gobierno Vasco, en colaboración con el resto de Administraciones competentes, ha de poner los medios para garantizar una red de escuelas infantiles de 0 a 3 años, que cubra la demanda de cada zona o comarca y que oferte horarios y calendarios amplios y flexibles.

3. Las Administraciones Públicas vascas en sus convocatorias de ayudas dirigidas a las escuelas infantiles, centros de día, residencias y demás centros y

---

<sup>45</sup> Directrices para el Empleo de la Comisión Europea 2001.

programas dirigidos a la atención de personas dependientes, han de dar preferencia a aquéllos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.

4. La Administración educativa ha de garantizar la existencia de una red completa de comedores escolares en todas las etapas educativas.

5. La Administración educativa, en colaboración con las instituciones competentes, ha de poner los medios necesarios a fin de que exista a lo largo de la escolaridad primaria una oferta de actividades fuera del horario y calendario escolar para el alumnado.

6. Las Administraciones Públicas vascas han de establecer ayudas para la creación y el mantenimiento de empresas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## CAPÍTULO VII.- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES<sup>46</sup>

### Sección 1<sup>a</sup>.- Investigación, sensibilización y formación.

#### *Artículo 52.- Investigación.*

1. Las Administraciones Públicas vascas han de promover la investigación sobre las causas, características y las consecuencias de las diferentes formas de la violencia contra las mujeres, así como sobre la eficacia de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.

2. El Gobierno Vasco, con una periodicidad de cuatro años, debe realizar una evaluación de la eficacia y alcance de los recursos y servicios existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi para la atención a las víctimas de la violencia contra

---

<sup>46</sup> En la misma línea, Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de malos tratos de protección a las mujeres maltratadas de Castilla-La Mancha y Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista de Navarra.

las mujeres. A tal fin, el resto de Administraciones Públicas vascas implicadas deben facilitar la información disponible de los recursos y programas que de ellas dependan.

3. El Gobierno Vasco ha de dar cuenta ante el Parlamento Vasco de la evaluación referida en el párrafo anterior.

#### ***Artículo 53.-*** Sensibilización.

Las Administraciones Públicas vascas, en el ámbito de sus competencias y de forma coordinada, han de realizar campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres.

#### ***Artículo 54.-*** Formación.

1. El Gobierno Vasco cada cuatro años debe realizar un diagnóstico de necesidades de formación del personal de las Administraciones Públicas vascas implicado en la intervención ante casos de violencia contra las mujeres y, en función de dicho diagnóstico, poner en marcha programas de formación a los que tengan acceso gratuito.

2. Las Administraciones Públicas Vascas han de favorecer también la formación del personal de entidades privadas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, así como en el de la asistencia y apoyo a sus víctimas.

### **Sección 2ª.- Atención y protección a las víctimas.**

#### ***Artículo 55.-*** Protección policial.

El Gobierno Vasco dotará a los cuerpos policiales vascos de la formación y de los recursos necesarios al objeto de lograr la máxima eficacia en la intervención ante

situaciones de violencia contra las mujeres y en el control de las medidas judiciales que se adopten para la protección de las víctimas.

**Artículo 56.-** Proceso judicial.

1. El Gobierno Vasco debe poner los medios necesarios para garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales una asistencia letrada especializada, inmediata e integral para los procesos de civiles y penales sustanciados por dicho motivo. Dicha asistencia será, además, gratuita por lo que respecta a los procesos penales.

2. El Gobierno Vasco ha de habilitar los medios personales y materiales necesarios para que en los Juzgados y Tribunales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se puedan realizar de forma sistemática pruebas periciales psicológicas en casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

3. El Gobierno Vasco puede ejercitar la acción popular en los procedimientos penales por malos tratos y agresiones sexuales cuando se cause la muerte o lesiones graves a víctimas residentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Artículo 57.-** Asistencia jurídica y psicológica.

Las Administraciones Públicas vascas han de ofrecer, en el ámbito de sus competencias, asistencia jurídica y psicológica gratuita a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.

**Artículo 58.-** Pisos de acogida y servicios de urgencia.

1. Las Administraciones Forales y Locales, en el ámbito de sus competencias, ofertarán recursos de acogida para atender las necesidades de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

2. En todo caso, los municipios de más de 20.000 habitantes tienen la obligación de disponer de servicios de acogimiento de urgencia para atender las demandas urgentes de alojamiento que se producen fuera del horario ordinario de trabajo de los servicios sociales, sin perjuicio de los acuerdos que puedan alcanzar con las correspondientes Diputaciones Forales para la prestación de este servicio<sup>47</sup>.

3. El Gobierno Vasco debe establecer reglamentariamente los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida mencionados en los dos párrafos anteriores<sup>48</sup>.

#### **Artículo 59.- Ayudas económicas.**

1. Las personas que tengan que abandonar su hogar familiar como consecuencia de una situación de maltrato doméstico tienen derecho a percibir la renta básica, tanto si las personas que las acogen en su domicilio son familiares como si no, siempre que cumplan el resto de requisitos exigidos para su percepción.

2. Las Administraciones Forales y Locales, en el ámbito de sus competencias, deben ofrecer a aquellas víctimas que lo requieran ayudas económicas de emergencia para hacer frente a sus necesidades básicas de subsistencia mientras se tramita la concesión de la renta básica.

3. Las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales que, como consecuencia de dichos actos, sufran lesiones físicas o psíquicas graves o, en su caso, sus herederos o herederas podrán percibir una ayuda económica del Gobierno Vasco en las condiciones y cuantía que se determinen reglamentariamente. En la determinación de la cuantía se tendrá en cuenta, de manera especial, la situación socioeconómica de la víctima.

---

<sup>47</sup> Artículo 12.2 de la Ley 5/1996, de 18 de octubre, de servicios sociales y artículo 4.2.1.3 del Decreto 155/2001, de 30 de julio, de determinación de funciones en materia de servicios sociales.

<sup>48</sup> Medida 4.6 del *Plan de seguridad para mujeres víctimas de maltrato doméstico (2002-2004)*.

**Artículo 60.-** Vivienda.

1. En las condiciones que se determinen reglamentariamente y considerando su situación socioeconómica, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un derecho preferente para la adjudicación de viviendas promovidas o financiadas total o parcialmente con fondos de las Administraciones Públicas Vascas, así como para obtener ayudas públicas para el acceso a las mismas<sup>49</sup>.

2. El Gobierno Vasco ha de reservar en sus promociones de vivienda pública un cupo de viviendas para su adquisición en condiciones más ventajosas, por parte de Diputaciones Forales y Ayuntamientos, con el fin de que las puedan utilizar en el marco de los proyectos de emancipación de las víctimas de maltrato doméstico que ven retrasada la vuelta al medio social normalizado por falta de recursos económicos para hacer frente al pago de una vivienda en alquiler<sup>50</sup>.

**Artículo 61.-** Inserción laboral<sup>51</sup>.

1. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las víctimas de maltrato doméstico tienen derecho preferente para el acceso a los cursos de formación para empleo que se ajusten a su perfil y que se financien total o parcialmente con fondos de las Administraciones Públicas Vascas.

2. El Gobierno Vasco ha de promover la contratación laboral de las víctimas de maltrato doméstico así como su constitución como trabajadoras autónomas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente<sup>52</sup>.

**Artículo 62.-** Escuelas infantiles.

En las condiciones que se determinen reglamentariamente y considerando su situación socioeconómica, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un derecho

---

<sup>49</sup> Medida 4.9 del *Plan de seguridad para mujeres víctimas de maltrato doméstico (2002-2004)*.

<sup>50</sup> Medida 4.8 del *Plan de seguridad para mujeres víctimas de maltrato doméstico (2002-2004)*.

<sup>51</sup> Medida 4.10 del *Plan de seguridad para mujeres víctimas de maltrato doméstico (2002-2004)*.

preferente a la hora del acceso a guarderías y escuelas infantiles que se financien total o parcialmente con fondos de las Administraciones Públicas Vascas.

**Artículo 63.- Acceso a los recursos.**

1. Para el acceso a los recursos y la aplicación de las medidas previstas en esta Sección, no es necesario que la víctima haya iniciado actuaciones policiales o judiciales, es suficiente la existencia de un informe emitido por los servicios especializados correspondientes en la que se constate la situación de maltrato o agresión sexual.

2. En los casos en los que en las víctimas concurren necesidades, problemáticas o circunstancias añadidas, tales como discapacidades, toxicomanías, situación de inmigración irregular, se han de adecuar los recursos y medidas recogidas en esta Sección a dichas necesidades.

3. A la hora de implementar las medidas previstas en esta Sección, las Administraciones Públicas Vascas habrán de articular los mecanismos necesarios para salvaguardar el derecho a la intimidad de las víctimas.

**Artículo 64.- Coordinación interinstitucional.**

1. El Gobierno Vasco ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de Administraciones Públicas Vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.

2. En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverá en los acuerdos mecanismos para el

---

<sup>52</sup> Decreto 319/2002 de 30 de diciembre. Analizar junto al art. 33.2 de la LFPV.

seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.

**Artículo 65.-** Apoyo al movimiento asociativo.

El Gobierno Vasco promoverá ayudas económicas para las asociaciones que lleven a cabo actividades para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres, así como para asistir y apoyar a sus víctimas.

**TITULO IV.- LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES<sup>53</sup>.**

**CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 66.-** Naturaleza jurídica y adscripción.

1. Se crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. La Defensoría ejerce sus funciones con plena autonomía<sup>54</sup> respecto al resto de la Administración y se adscribe, sin integrarse en la estructura jerárquica de la Administración, a Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

**Artículo 67.-** Ámbito de actuación.

1. La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres puede investigar toda clase de acciones y omisiones que realice cualquier persona física o jurídica de derecho

---

<sup>53</sup> Esta figura existe en países como Canadá, Finlandia, Noruega o Suecia. Asimismo, se prevé en el artículo 8bis de la Directiva 2002/73/CE.

<sup>54</sup> Artículo 8bis de la Propuesta de Directiva que modifica la Directiva 76/207/CE.

privado radicada en la Comunidad Autónoma de Euskadi, con el fin de esclarecer la posible existencia de discriminaciones por razón de sexo. Se excluye el ámbito de la intimidad de las personas.

2. Corresponde a la Institución del Ararteko la investigación de las posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en los términos que establezca su normativa reguladora.

#### **Artículo 68.-** Funciones.

1. La Defensoría ejerce sus funciones con objetividad e imparcialidad y sin sujeción a vínculo jerárquico alguno ni a instrucciones de ninguna clase.

2. Le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Iniciar y practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.

b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

c) Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexual<sup>55</sup>.

d) Derivar a las instituciones y órganos competentes las quejas por discriminación sexual que se produzcan en el sector público.

e) Prestar asesoramiento y asistencia ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

f) Analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

g) Estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa.

---

<sup>55</sup> Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y Resolución del Parlamento Europeo de 28 de febrero de 1994, relativa a la designación de una persona de confianza en los lugares de trabajo.

h) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

i) Proponer mecanismos de coordinación con el Ararteko, con Emakunde/Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres así como con otros órganos e instituciones competentes en materia de derechos humanos y en materia de igualdad de mujeres y hombres.

j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en orden a la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

k) Cualquier otra función que relacionada con sus fines se le pudiera encomendar.

#### **Artículo 69.-** Potestades administrativas.

1. Para el correcto ejercicio de sus funciones la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres puede:

a) Efectuar visitas de inspección<sup>56</sup> a centros educativos, culturales, de empleo o cualquier otro perteneciente al sector privado sin necesidad de previa notificación, examinar documentación, requerir información y practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba.

Si el lugar sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberá obtener su oportuno consentimiento o, en su defecto, la correspondiente autorización judicial.

---

<sup>56</sup> Habría que analizar la posibilidad de otorgarle tal potestad con base en la Disposición Adicional 6ª de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dispone “*las Comunidades Autónomas con competencias legislativas plenas en materia de orden social podrán atribuir la función inspectora a funcionarios distintos de los enumerados en el artículo 2, en la Ley que regule cada materia y para el ámbito de la misma*”. En consecuencia, esta inspección sería posible al poder atribuírsele las mismas facultades que las dispuestas en el art. 5 de la misma Ley:

*“En el ejercicio de sus funciones, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen carácter de autoridad pública y están autorizados para:*

*1. Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial”.*

b) Requerir la comparecencia de quien razonablemente pueda dar información relacionada con la investigación.

c) Solicitar motivadamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la iniciación de un procedimiento de inspección, en los casos previstos en el párrafo 3 del artículo 77.

**Artículo 70.- Límites.**

1. En cualquier caso, las investigaciones que realice la Defensoría se han de verificar dentro de la más estricta reserva, sin perjuicio de las consideraciones que estime oportuno incluir en sus informes.

2. La Defensora o Defensor no ha de entrar en el examen individual de aquellas quejas sobre las que haya recaído sentencia firme o esté pendiente de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si iniciada ésta se interpusiera por persona interesada demanda o recurso ante los Tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional.

3. La Defensoría no tiene competencia para revocar, anular o sancionar actos discriminatorios.

**Artículo 71.- Deber de colaboración.**

Todas las personas físicas y jurídicas sometidas a la investigación de la Defensoría tienen el deber de facilitar su labor inspectora, facilitando el acceso a sus dependencias así como aportando, con carácter urgente y preferente, cuantos datos, documentos, informes o aclaraciones les sean solicitados.

**Artículo 72.-** Acceso a sus servicios.

La Defensoría ha de adoptar las medidas necesarias para garantizar el acceso efectivo a sus servicios de las personas con discapacidad u otras circunstancias que puedan en la práctica dificultarlo.

## CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN

**Artículo 73.-** La Defensora o Defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. La persona titular de la Defensoría es la Defensora o Defensor de Igualdad de Mujeres y Hombres.

2. La Defensora o Defensor de Igualdad de Mujeres y Hombres se designa por Decreto del Lehendakari por un período de cinco años y se puede volver a nombrar por periodos sucesivos de la misma duración. Dicho Decreto se debe publicar en el Boletín Oficial del País Vasco.

3. Para ser designado Defensor o Defensora de Igualdad de Mujeres y Hombres se requiere:

- a) Tener la condición política de vasca o vasco.
- b) Estar en pleno disfrute de los derechos civiles y políticos.

4. La condición de Defensora o Defensor es incompatible con:

- a) Todo mandato representativo de elección popular.
- b) Cualquier cargo político de libre designación.
- c) La afiliación a un partido político, sindicato u organización empresarial.
- d) El desempeño de funciones directivas en una asociación o fundación.
- e) La permanencia en el servicio activo en cualquier Administración Pública.
- f) El ejercicio de las carreras judicial o fiscal.
- g) El ejercicio de cualquier actividad profesional, liberal, mercantil o laboral.

5. El o la Defensora cesa en su cargo por alguna de las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Expiración del periodo para el que se ha producido su nombramiento.
- c) Fallecimiento o incapacidad sobrevenida.
- d) Incumplimiento grave de sus deberes en el ejercicio de su cargo.
- e) Haber sido condenada en sentencia firme por delito doloso.
- f) Incompatibilidad sobrevenida.
- g) Pérdida de la condición política de vasco o vasca o del pleno disfrute de los derechos civiles y políticos.

6. Cuando la persona nombrada Defensor o Defensora tenga la condición de funcionaria pública de alguna Administración Pública vasca se le ha de declarar en situación administrativa de servicios especiales.

7.- La retribución del Defensor o Defensora es la que para cada ejercicio se determina en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

8.- El cese se produce cuando se realiza la circunstancia o surte efectos el acto que lo determina. Se formaliza mediante Decreto del Lehendakari en el que se ha de expresar la causa del cese y el día que éste tiene lugar. Dicho Decreto se debe publicar en el Boletín Oficial del País Vasco.

9.- Cuando el cese se produce por la causa establecida en el apartado b), el o la Defensora continúa desempeñando sus funciones hasta que surte el efecto el nombramiento de la nueva Defensora o Defensor.

#### **Artículo 74.-** Resto de personas integrantes de la Defensoría.

1. La Defensora o Defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres podrá designar asesores y asesoras y personal de confianza para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con su Reglamento y dentro de los límites del Presupuesto, quienes tendrán el mismo régimen que el personal eventual del Gobierno Vasco.

2. Al resto del personal le es de aplicación el régimen jurídico de los funcionarios y funcionarias al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Artículo 75.-** Presupuesto.

Se han de consignar anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi los recursos económicos necesarios para la financiación de la Defensoría.

### CAPÍTULO III. FUNCIONAMIENTO

#### **Sección 1ª.- Procedimiento de investigación.**

**Artículo 76.-** Iniciación.

1. Cualquier persona o grupo de personas que se considere discriminada por razón de sexo puede presentar una queja ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como quienes actúen en nombre de dichas personas o grupos de personas.

2. No puede constituir impedimento para dirigirse a la Defensoría la nacionalidad, la residencia, edad, incapacidad legal de la persona afectada.

3. La queja se debe presentar por escrito u oralmente y, en todo caso, ha de motivarse.

4. La queja ha de ser objeto de valoración previa con el fin de resolver su admisibilidad. Las quejas no serán admitidas cuando concurra algunas de las siguientes circunstancias:

- a) Se carezca de legitimación activa, conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo.
- b) Haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja.
- c) No se identifique quién formula la queja.
- d) Exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento. En estos casos, si existen indicios de criminalidad se han de poner en conocimiento de la Autoridad Judicial competente.
- e) Sea manifiestamente infundada o no se aporten los datos que se soliciten.
- f) Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por la Defensoría.
- g) No esté relacionada con el ámbito de competencia del Defensor o Defensora. Se han de remitir al Ararteko o al Defensor del Pueblo las quejas relacionadas con sus respectivos ámbitos de su competencia.

5. En caso de que la Defensoría considere que no procede la tramitación de la queja, se lo debe notificar a la persona interesada mediante escrito motivado informándola, en su caso, sobre las instituciones competentes para el conocimiento del caso.

#### ***Artículo 77.- Instrucción.***

1. Admitida a trámite la queja, se ha de proceder a practicar las diligencias de investigación necesarias.
2. En esta fase del procedimiento se dará audiencia a la persona contra quien se ha presentado la queja.

#### ***Artículo 78.- Finalización.***

1. La resolución que ponga fin al procedimiento ha de dar cuenta del resultado de las investigaciones. En ella pueden proponerse a las partes las medidas de conciliación que se consideren oportunas con el fin de erradicar situaciones o prácticas discriminatorias o que puedan obstaculizar la igualdad de oportunidades de mujeres y

hombres. A tal fin también pueden dirigirse recomendaciones a la persona contra quien se formula la queja.

2. Cuando la persona contra quien va dirigida la queja incumple las recomendaciones realizadas por la Defensoría, ésta facilitará a la persona afectada asistencia técnica de cara a tramitar sus reclamaciones por discriminación ante otras instancias administrativas o judiciales<sup>57</sup>.

3. Los actos de la Defensoría se considera que ponen fin a la vía administrativa a efectos de su posible impugnación ante los Tribunales.

4. Si en el curso de las investigaciones aparecieran indicios racionales de criminalidad, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres los debe poner en conocimiento del Ministerio Fiscal.

## **Sección 2ª.- Informes y dictámenes.**

### ***Artículo 79.-*** Informe anual.

1. La Defensoría ha de elaborar un informe anual en el que se recojan las actuaciones llevadas a cabo.

2. El informe debe incluir, al menos, los siguientes contenidos:

a) Relación de las investigaciones llevadas a cabo, tanto de oficio como a instancia de parte, y el resultado de las mismas, señalando las propuestas de conciliación y las recomendaciones realizadas y si han sido aceptadas o no.

b) Relación de las quejas rechazadas y sus motivos.

c) Relación de dictámenes emitidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81.

d) Cualesquiera otras cuestiones que se consideren de interés.

3. El informe se ha de presentar ante el Parlamento Vasco.

**Artículo 80.-** Informes extraordinarios.

Cuando la gravedad o urgencia de los hechos lo aconsejen, el o la Defensora puede presentar, en cualquier momento y a iniciativa propia, un informe extraordinario ante el Parlamento.

**Artículo 81.-** Dictámenes.

La Defensoría es órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### CAPÍTULO IV. INFRACCIONES Y SANCIONES

**Artículo 82.-** Responsabilidad.

La responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad de mujeres y hombres se imputa a la persona física o jurídica que cometa las acciones y omisiones tipificadas en este Capítulo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden que puedan concurrir.

**Artículo 83.-** Infracciones.

1. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.
2. Se considera infracción leve dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

---

<sup>57</sup> Artículo 8 bis párrafo 2º a).

3. Se considera infracción grave:

- a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- b) Reincidir en la comisión de, al menos, dos infracciones leves.

4. Tiene el carácter de infracción muy grave la reincidencia en la comisión de, al menos, dos infracciones graves.

#### **Artículo 84.-** Reincidencia.

A los efectos de la presente Ley, existe reincidencia cuando las personas responsables de las infracciones cometan en el término de dos años más de una infracción de la misma naturaleza y así haya sido declarado por resolución firme.

#### **Artículo 85.-** Sanciones.

La aplicación de las sanciones se realizará de la siguiente forma:

- a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 600 euros.
- b) Las infracciones graves son sancionadas con multa de hasta 6.000 euros.

La autoridad sancionadora competente puede acordar además:

- La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones Públicas vascas por un período comprendido entre uno y tres años.
- Inhabilitación temporal de entre de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

- c) Las infracciones muy graves son sancionadas con multa de hasta 30.000 euros.

La autoridad sancionadora competente puede acordar, además:

- La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones Públicas vascas por un período comprendido entre tres y cinco años.
- Inhabilitación temporal de entre de tres a cinco años, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

**Artículo 86.-** Graduación de las sanciones.

Para la determinación de la cuantía de las multas y la aplicación de las demás sanciones, el órgano competente ha de atender a los siguientes criterios de graduación:

- a) La naturaleza de los perjuicios causados.
- b) La existencia de intencionalidad o reiteración.
- c) La subsanación por parte de la persona infractora de los defectos que dieron lugar a la iniciación del procedimiento con anterioridad a que recaiga resolución en la instancia.

**Artículo 87.-** Régimen de prescripciones.

1. Las infracciones administrativas en las materias previstas en la presente Ley prescribirán: las muy graves, a los dos años; las graves, a los doce meses; y las leves, a los seis meses, todos ellos contados a partir de la comisión del hecho infractor.

2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente ley será el siguiente: en las muy graves, un año; en las graves, seis meses; y en las leves, tres meses, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquél en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

**Artículo 88.-** Competencia.

Las autoridades competentes para imponer sanciones por infracciones previstas por la presente Ley serán:

a) la Directora o el Director de Emakunde / Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres para la imposición de sanciones por infracciones leves.

b) el Consejo de Gobierno para la imposición de sanciones por infracciones graves y muy graves.

**Artículo 89.-** Procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador se ha de ajustar a los principios establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley 2/1998, de 20 de febrero, de la potestad sancionadora de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Primera.-** Evaluación y revisión de la Ley.<sup>58</sup>

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 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.

**Segunda.-** Nombramiento de la Defensora o Defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de esta Ley, el Lehendakari procederá a nombrar a la Defensora o Defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

### **Tercera.-** Adecuación de estructuras por parte del Gobierno Vasco.

1. El Gobierno Vasco, en el plazo de un año, modificará los decretos de estructura orgánica de sus departamentos, a fin de que exista en cada uno de ellos una unidad administrativa para el impulso y coordinación de la ejecución por parte del mismo de las medidas previstas en esta Ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno.

2. El Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciará los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de manera que se garantice 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,

---

<sup>58</sup> Pendiente de determinar el encaje de esta Disposición con las previsiones contenidas en el artículo 4 de la Ley 2/1988 (informe y memoria a presentar anualmente ante el Parlamento Vasco por parte del Instituto).

estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.

3. El Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciará los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de Emakunde / Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 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.

4. El Gobierno Vasco adecuará, en el plazo de un año, iniciará los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, incorporando requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

### ***DISPOSICIÓN TRANSITORIA***

***Única.-*** Vigencia de determinadas normas.

Hasta que se dicten las normas de desarrollo de la presente Ley, que los derogarán expresamente, y en lo que no se oponga a ésta, continúan vigentes:

a) El Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura de "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".

b) El Decreto 78/1998, de 27 de abril, por el que se crea la Comisión Asesora de Publicidad no Sexista / Begira / Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza.

c) El Decreto 103/1998, de 8 de junio, de creación de Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea.

d) El Decreto 251/1999, de 15 de junio, de regulación de Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

**Única.-** Derogación.

Queda derogado el artículo 3 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, así como todas las normas de igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.-** Modificación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea.

1. Se modifica el título de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, que pasa a denominarse “Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde / Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.

2. Se modifica el artículo 3 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, que queda redactado de la siguiente manera:

*“Artículo 3. Funciones.*

*Corresponde al Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres el ejercicio de las siguientes funciones:*

*a) Elaboración de las directrices destinadas a conseguir los fines anteriormente propuestos e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma.*

*b) Seguimiento de la legislación autonómica, de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres, así como de las políticas de igualdad.*

*c) Elaboración de propuestas 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 promoviesen el Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales.*

*e) Diseño de métodos para la integración de la perspectiva de género en todas las áreas políticas.*

*f) Asesoramiento y colaboración con las Administraciones Públicas vascas en el diseño de los planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y en el logro de las metas propuestas.*

*g) Impulso y coordinación de los cometidos de la Comisión Interdepartamental y de la Comisión Interinstitucional, así como de las medidas necesarias entre los programas de actuación a desarrollar por los diversos poderes públicos de la Comunidad Autónoma y que tengan incidencia en la situación de las mujeres y en la igualdad de entre mujeres y hombres.*

*h) Estudio de las diferentes condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social, promoviendo especialmente la realización de estudios dirigidos a perfilar la política a realizar en las distintas áreas de actuación.*

*i) Asesoramiento a las empresas y organizaciones en orden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.*

*j) Impulso y propuesta en materia de prestación de servicios en favor de las mujeres y en particular de los dirigidos a aquéllas que tengan especial necesidad de ayuda.*

*k) Impulso y propuesta en materia de prestación y adecuación de los servicios sociocomunitarios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

*l) 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.*

*m) Impulso y coordinación de los cometidos de la Comisión Consultiva para consolidar su participación en la formulación y seguimiento de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.*

*n) 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.*

*ñ) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con instituciones y organismos análogos de otras Comunidades Autónomas, del Estado y de la Comunidad Internacional.*

*o) Cualquier otra función que, relacionada con sus fines, se le pudiera encomendar.”*

3. Todas las referencias al Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea de la Ley 2/1988 han de entenderse realizadas a Emakunde / Instituto Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

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

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

*“2. En caso de existir igualdad de capacitación desde el punto de vista de la aptitud, competencia y prestaciones profesionales, se dará prioridad a las mujeres en aquellos sectores de la actividad de la Administración que, en el nivel del puesto de que se trate, la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que*

*justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.”*

2.- El apartado d) del párrafo 1 del artículo 30 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, tiene la redacción siguiente:

*“d) La composición del tribunal u órgano técnico de selección, la cual ha de ser equilibrada de mujeres y hombres, salvo que se justifique debidamente su no pertinencia, y”*

3. Se adiciona un apartado n) al artículo 84 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, pasando los actuales n), ñ), o) y p) a denominarse ñ, o), p) y q). La redacción del apartado n) es la que sigue:

*“n) La realización de comportamientos constitutivos de acoso sexual,”*

**Tercera.-** Modificación de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de elecciones al Parlamento Vasco.

El apartado b) del párrafo 2 del artículo 50 de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de elecciones al Parlamento Vasco, queda redactado de la siguiente forma:

*“Nombre y apellidos de las personas candidatas y suplentes, domicilio exacto, así como su orden de colocación dentro de cada lista, debiendo existir una presencia equilibrada de mujeres y hombres para lo cual ambos sexos estarán representados al menos al 40%.<sup>59</sup> En el caso de*

---

<sup>59</sup> Alternativas: - *“Nombre y apellidos de las personas candidatas y suplentes, domicilio exacto, así como su orden de colocación dentro de cada lista, debiendo existir una presencia equilibrada de mujeres y hombres, para lo cual se ordenarán de forma alternativa.”*

- *“Nombre y apellidos de las personas candidatas y suplentes, domicilio exacto, así como su orden de colocación dentro de cada lista, debiendo existir una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que dentro de cada grupo de 6 personas candidatas deberán figurar un número igual de mujeres y de hombres.”*

- *“Nombre y apellidos de las personas candidatas y suplentes, domicilio exacto, así como su orden de colocación dentro de cada lista, debiendo existir una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la diferencia entre el nº de candidatos y de candidatas no puede ser superior a uno.”*

*federaciones o coaliciones electorales podrá figurar, luego del nombre del candidato o candidata, la identificación específica del partido o federación al que pertenece, si no concurre con lista propia a las elecciones dentro de la misma circunscripción. Junto al nombre podrá hacerse constar su condición de independiente.”*

**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 del País Vasco.

1.- Se añade un nuevo párrafo al 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 del País Vasco, del siguiente tenor:

*“5. No podrán concurrir en un plazo máximo de 5 años a las convocatorias de las subvenciones y ayudas reguladas en este Título las personas físicas o jurídicas sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley...para la Igualdad de Mujeres y Hombres, ni las empresas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo.”*

2.- Se añade un nuevo inciso al final del 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 del País Vasco, con la redacción siguiente:

*“d) (...)*

*Igualmente se incluirá entre los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención la integración de la perspectiva de género, salvo que se justifique debidamente la no pertinencia de tal medida.”*

**Quinta.-** Modificación de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la exclusión social.

Se añade un nuevo apartado al párrafo 1 del artículo 3 de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la exclusión social, con el siguiente literal:

*“d) Personas que tengan que abandonar su hogar familiar como consecuencia de una situación de maltrato doméstico, con independencia de si las personas que las acogen en su domicilio son familiares o no.”*

**Sexta.-** Normas o directrices para la evaluación del impacto en función del género y comprobación de la pertinencia respecto al género.

El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de un año, las normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación del impacto en función del género a que se refiere el artículo 21, así como la relación de las disposiciones excluidas de la necesidad de comprobación de su pertinencia respecto al género a que alude el párrafo 3 del artículo 20.

**Séptima.-** Planes de formación específica.

El Gobierno Vasco establecerá reglamentariamente en el plazo de un año los objetivos, contenidos, período de vigencia y ámbito de aplicación de los planes de formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas.

**Octava.-** Adaptación de los planes de estudios.

El Gobierno Vasco modificará en el plazo de dos años los planes de estudio a fin de adaptarlos a lo dispuesto en esta Ley.

**Novena.-** Homologación de entidades consultoras y de entidades auditoras.

El Gobierno Vasco aprobará en el plazo de un año un Decreto por el cual se establecerá un procedimiento de homologación de entidades consultoras y entidades auditoras que podrán asesorar y auditar, respectivamente a las empresas en el diseño, implantación y evaluación de medidas tendentes a la igualdad de oportunidades.

***Décima.-*** Regulación de los recursos de acogida.

El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de un año, la normativa reguladora de los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida a que se refiere el artículo 56 de esta Ley.

***Undécima.-*** Desarrollo normativo.

Se faculta al Gobierno Vasco para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo de la presente Ley.

***Duodécima.-*** Entrada en vigor de la Ley.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, excepto los artículos 20 a 26 que lo harán un año después.