

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

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

Precisamente, por todo ello, en 2015 las Naciones Unidas concedieron el Primer Premio al Servicio Público al proceso de elaboración e implantación de la Ley 4/2005. En la implantación de la ley de igualdad han jugado y siguen jugando un papel fundamental los poderes públicos vascos, los grupos políticos, las asociaciones feministas y de mujeres, la sociedad civil, así como las empresas y organizaciones del sector privado. En este sentido, este galardón fue un premio al país y un reconocimiento a todas las personas, colectivos y entidades públicas y privadas que durante todos estos años han trabajado y siguen diariamente trabajando a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

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

En este sentido, cabe destacar lo señalado por el equipo evaluador de la Universidad del País Vasco en las conclusiones de la evaluación cualitativa que se hizo en 2015 con ocasión de los 10 años de la ley:

“Tras estos 10 años de ley de igualdad, los avances indudables que hemos visualizado, protagonizados por las instituciones y el movimiento feminista, han permitido que esta sociedad pueda de nuevo sentirse orgullosa. Nosotras, quienes redactamos estas líneas, creemos que también hay motivos para sentirnos orgullosas. De una parte, por los resultados derivados de la Ley. De otra, por el espíritu crítico existente que no se contenta con estos resultados y que demanda más, mucho más (...). La apuesta por la igualdad de derechos y oportunidades no debe quedarse en lo formal, en un concepto, sino que debe ser una práctica que atraviese las estructuras, las organizaciones, los discursos, las reflexiones, las escalas, a la clase política, al cuerpo técnico, a la sociedad en general. Enfrentarse al sistema de dominación más antiguo del mundo requiere que además de leyes, además de personas que desinteresadamente trabajan, muchas veces en la sombra, sobre todo, se asuma el reto de la igualdad no como un asunto particular, privado, a potenciar en base a voluntad de quien esté interesada o afectada. Requiere actuar como UNA POLÍTICA DE PAIS y requiere UN PACTO DE PAIS.”

Precisamente, a través de esta modificación de la ley se quiere posibilitar una política y un pacto de país con mayúsculas por la igualdad y contra la violencia

machista, reforzándola y adaptándola a las nuevas necesidades derivadas del nuevo contexto normativo y social.

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

Por otro lado, la aprobación en 2015 por parte de las Naciones Unidas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que, entre otras cuestiones, plantea a todos los países el reto de eliminar para el 2030 todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.

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

Por otra parte, desde 2014, la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a través de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, es parte del Programa conjunto global sobre servicios esenciales para las mujeres y niñas sometidas a la violencia, liderado por ONU Mujeres y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el que participan también el resto de agencias implicadas de las Naciones Unidas y países de los cinco continentes. El objetivo del programa es mejorar el sistema de atención a las víctimas y supervivientes de dicha violencia a través del establecimiento y aplicación de unos estándares de calidad en la intervención pública en esta materia. Gracias al mismo, las administraciones públicas vascas están contribuyendo a una acción internacional y global contra un problema universal como es la violencia machista contra las mujeres y, al mismo tiempo, el programa está permitiendo orientar y completar el trabajo que se está realizando en la Comunidad desde los diferentes ámbitos profesionales implicados, así como identificar ámbitos de mejora y plantear a soluciones a los nudos y problemas detectados.

Las evaluaciones que Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer periódicamente realiza, tanto las más genéricas sobre la aplicación de la ley y del plan para la igualdad, como las específicas sobre la intervención pública en el ámbito de la violencia, han sido también un elemento clave para identificar los principales desafíos existentes para la consecución de la igualdad y para hacer frente a la violencia machista contra las mujeres. En este sentido, se ha destacar el Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres por el que las administraciones públicas vascas adoptan una serie de compromisos a partir de los resultados de la evaluación correspondiente a 2015 sobre el cumplimiento, desarrollo y aplicación de la Ley 4/2005.

Por último, el proceso participativo, desarrollado durante 2017 y 2018 con ocasión de la elaboración de esta ley y coordinado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ha sido también fundamental para identificar desafíos y espacios de mejora, así como para dilucidar la fórmula legislativa más adecuada para afrontarlos.

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

La mayoría de los retos identificados tienen que ver con la mejora de la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres y cobra especial importancia y urgencia el de la modificación de la regulación relativa a la violencia contra las mujeres para adaptarla al Convenio de Estambul, ya que se trata de una norma de obligado cumplimiento que, además, establece las bases y medidas para afrontar la mayoría del resto de los retos identificados de los que se da cuenta a continuación.

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

Precisamente, el Convenio de Estambul insta a legislar reafirmando el vínculo existente entre la discriminación por motivos de género y la violencia contra las mujeres y obliga a los Estados a aplicar de manera efectiva políticas para la igualdad de mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres como vía para erradicar la violencia que éstas sufren por razón de género. Reforzar este vínculo ha sido la razón fundamental por la que la fórmula de cambio legislativo por la que se ha apostado no haya sido una ley diferenciada y específica en materia de violencia contra las mujeres, sino la modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobada en 2005 por el Parlamento Vasco que ya regulaba esta cuestión, junto con el resto de las manifestaciones de la desigualdad. El planteamiento que entonces se hizo fue que la ley más integral contra la violencia hacia las mujeres es una ley de igualdad que aborde de forma

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

Siendo coherentes con dicho planteamiento, esta ley incide en la mejora y en la garantía de la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres y, entre otros aspectos, plantea como novedad incluir menciones expresas en sus principios generales al empoderamiento de las mujeres y a su participación en las políticas públicas, a la consideración de la interseccionalidad en dichas políticas, así como a la necesidad de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas. La ley prevé también el refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad, que dote de mayor reconocimiento a los organismos y servicios para la igualdad, de modo que ejerzan un verdadero liderazgo como impulsores de las políticas de igualdad y también en la actuación en materia de violencia machista contra las mujeres, y no solo en las tareas de prevención, donde hasta ahora están desarrollando una importante labor, sino también en la delimitación de criterios para la atención reparadora de las víctimas sobrevivientes. Todo ello, con el fin de que se garantice un enfoque de género y de derechos humanos en el trabajo a favor de la igualdad y en todos los ámbitos de intervención frente a la violencia machista contra las mujeres.

Junto al refuerzo de las estructuras especializadas para la igualdad ya existentes, la ley establece medidas para facilitar la implantación generalizada en todo el sector público institucional vasco de elementos clave para el avance de las políticas de igualdad como son los planes, los servicios especializados, la formación, el fomento de una representación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones o las medidas para promover la igualdad en la normativa, en las subvenciones públicas y en la contratación pública, aprovechando la nuevas posibilidades que la normativa del Estado brinda para la inclusión de cláusulas para la igualdad.

Además, la ley incorpora los estándares de calidad de las políticas de igualdad consensuados por las administraciones públicas vascas en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y que se plasman en el acuerdo adoptado al respecto en su sesión de 12 de diciembre de 2018. Los referidos estándares de calidad están relacionados fundamentalmente con aspectos recogidos en el Título I y Título II de la ley. No obstante, también se ha reforzado la ley con relación a las medidas previstas en los ámbitos de intervención previstos en su Título III y, en particular, por lo que respecta a la cultura y los medios de comunicación, a la educación, a otros derechos sociales básicos y al trabajo, donde cabe destacar las medidas previstas para combatir la desigualdad retributiva, en consonancia con las últimas modificaciones de la normativa estatal sobre la materia.

El segundo reto es adecuar la legislación vasca a los cambios normativos de los últimos años. Así, esta ley incorpora los estándares internacionales y europeos de derechos humanos y, en particular, lo dispuesto en el Convenio de Estambul, en las nuevas leyes de protección a la infancia y a la adolescencia, en la Ley del Estatuto de la Víctima del Delito y en el resto de normas vigentes de aplicación.

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

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

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

Otro aspecto clave es integrar un enfoque interseccional, como ya se ha señalado, la nueva norma recoge la interseccionalidad en sus principios generales como enfoque inspirador de toda la intervención pública en materia de igualdad de mujeres y hombres y establece la necesidad de adaptar la respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres para asegurar el derecho que toda víctima tiene a una atención integral, gratuita y de calidad, independientemente de su situación personal, social y administrativa y, en particular, el de aquellas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad.

Se considera necesario, asimismo, aumentar la investigación y mejorar el registro y la difusión de datos. Más allá del trabajo realizado hasta la fecha en dicho ámbito, la ley establece la necesidad de impulsar la implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones

de la violencia contra las mujeres, en coordinación con los sistemas que existan en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial y social. Asimismo, obliga a realizar encuestas de prospección de toda la población y evaluaciones periódicas que permitan conocer la magnitud del problema y la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos existentes, todo ello desde una perspectiva de mejora continua y de rendición de cuentas.

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

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

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

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

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

También es una necesidad reconocer y garantizar el derecho a la reparación de las víctimas. La ley reconoce el derecho a las víctimas a la reparación y plantea la obligación de adoptar medidas para garantizar a todas las víctimas y supervivientes una indemnización proporcionada, el reconocimiento de la verdad, la garantía de no repetición de los hechos violentos y una completa recuperación a través de los correspondientes recursos públicos de atención.

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

En conclusión, con esta modificación de la Ley 4/2005 se quiere seguir avanzando por de una sociedad igualitaria y libre de violencia contra las mujeres, sobre la base de lo ya construido, pero desde un planteamiento transformador y sensible a las nuevas demandas, retos y necesidades, e integrador de las distintas sensibilidades, de modo que se garantice un apoyo político, técnico y ciudadano amplio que será una de las claves de su éxito.

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

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

«Artículo 1.- Objeto

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

limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.»

Artículo segundo.– Se modifican los apartados 3 y 4 del artículo 2 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactados en los siguientes términos:

«3. Los principios generales del artículo 3 y los artículos 15.7, 16, 17.1, 17.2, 17.3, 17.6, 18.1, 18.6, 20, 21, 22, 23, 43.3 y 48.3 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos. A los efectos de esta Ley, se considera poder público vasco a toda institución y organización que integre el sector público institucional vasco.

4. A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con los poderes públicos vascos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos les será exigible durante el tiempo y sobre la materia sobre la que verse su relación con el poder público correspondiente el cumplimiento de los principios generales del artículo 3 y de los artículos 16 y 18.6.»

Asimismo, y el anterior apartado 4 pasa a ser el apartado 5.

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

«Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada; la coordinación y colaboración; el empoderamiento de las mujeres; la participación; y la transparencia y rendición de cuentas.»

Artículo cuarto.– Se modifican las letras a) y c) del apartado 1 del artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactadas en los siguientes términos:

«a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.»

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

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, han de garantizar un enfoque interseccional que tenga en cuenta cómo dichos factores inciden en el desarrollo de las políticas públicas.»

Artículo quinto.– Se modifica el apartado 2 in fine del artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la legislación sobre la promoción de la accesibilidad.»

Artículo sexto.– Se modifica el apartado 6 del artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

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

Artículo séptimo.– Se modifica el apartado 7 del artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación,

competencia y preparación adecuada en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

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

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

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

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

de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los párrafos anteriores.»

Artículo octavo.– Se añade un apartado 9 al artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«9. Empoderamiento de las mujeres

Los poderes públicos vascos tienen que establecer las condiciones para favorecer el empoderamiento de las mujeres, a fin de que éstas ganen poder y control sobre sus propias vidas y adquieran la habilidad y competencia para tomar decisiones estratégicas y para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad por razón de género.»

Artículo noveno.– Se añade un apartado 10 al artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«10. Participación

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

Artículo décimo.– Se añade un apartado 11 al artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«11. Transparencia y rendición de cuentas

Los poderes públicos vascos deben garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad de mujeres y hombres a través del dinero público.»

Artículo undécimo.– Se modifica la letra n) del artículo 5 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactada en los siguientes términos:

«n) Prestación de programas o servicios con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, así como de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple,

que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter unitario para toda la Comunidad.»

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

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

«i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, así como de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.»

Artículo decimotercero.– Se modifica el apartado 1 del artículo 7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades o agrupaciones de que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:»

Asimismo, se modifican las letras c) e i) del mismo apartado que quedan redactadas en los siguientes términos:

«c) Planificación en el ámbito local, en el marco de la planificación general del Gobierno y de la planificación territorial de las respectivas diputaciones forales, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a su realidad municipal lo dispuesto en esta Ley y en sus normas de desarrollo.»

«i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, así como garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.»

Artículo decimocuarto.– Se modifica el apartado 2 del artículo 7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el párrafo anterior por parte de las administraciones locales, éstas contarán con

asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con la asistencia económica de las correspondientes administraciones forales, especialmente aquellas con menor capacidad económica y de gestión.»

Artículo decimoquinto.— Se añade un apartado 3 al artículo 7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Los poderes públicos vascos promoverán y facilitarán que las administraciones locales con menor capacidad económica y de gestión constituyan mancomunidades o agrupaciones para el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el primer apartado de este artículo.»

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

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

Artículo decimoséptimo.— Se modifica el apartado 1 del artículo 10 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, planificación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.»

Artículo decimoctavo.— Se modifican las letras a) y e) del apartado 2 del artículo 10 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactadas en los siguientes términos:

«a) Diseño de la planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a sus respectivos ámbitos de intervención lo establecido en esta Ley y en su normativa de desarrollo.»

«e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple y el modo en que interseccionan los factores que generan dicha discriminación.»

Artículo decimonoveno.– Se añaden los apartados 3 y 4 al artículo 10 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactados en los siguientes términos:

«3. Las estructuras administrativas referidas en los apartados anteriores deben de tener una posición orgánica y una relación funcional adecuada, que les permita incidir de forma efectiva en la toma de decisiones políticas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.

4. El Parlamento Vasco, las Juntas Generales, el Ararteko y la Universidad del País Vasco, en el marco de sus competencias y considerando sus especificidades, dispondrán de una estructura o persona responsable del desarrollo de las políticas de igualdad en su respectiva institución.»

Artículo vigésimo.– Se modifica el apartado 1 del artículo 11 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La Administración de la Comunidad Autónoma, así como las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos de las tres capitales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una posición orgánica y una relación funcional adecuada, que les permita incidir de forma efectiva en la toma de decisiones políticas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.»

Artículo vigésimo primero.– Se modifica el apartado 3 del artículo 11 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos o vinculados a la Administración de la Comunidad Autónoma que tengan más de 25 personas empleadas, habrán de disponer de unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 15. En aquellos organismos y entes públicos que cuenten con menos personas empleadas, las unidades para la igualdad de los correspondientes departamentos a los que estén adscritos asumirán sus funciones.»

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

«Artículo 12.- Coordinación interinstitucional»

Artículo vigésimo tercero.– Se añade el apartado 4 al artículo 12 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La Administración de la Comunidad Autónoma, en colaboración con la administración local y, en su caso, con las administraciones forales, han de garantizar la existencia de una red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia machista hacia las mujeres para promover el impulso, la coordinación, la colaboración y la generación de sinergias y actuaciones conjuntas que favorezcan el desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito local.»

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

«Artículo 13.- Coordinación interdepartamental»

Artículo vigésimo quinto.– Se añade el apartado 3 al artículo 13 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las administraciones forales y locales, en el marco de sus competencias, establecerán y regularán sus respectivas estructuras o espacios de coordinación interdepartamental.»

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

«Artículo 14.- Disposición general

1. Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a la eliminación de las desigualdades en función del sexo. A tal fin, deben establecer las correspondientes directrices para su realización y seguimiento y los oportunos procesos de capacitación.

2. Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas

previstas en la presente ley, de modo que de forma progresiva se garantice que al menos el 1% de los presupuestos de las respectivas administraciones públicas se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.»

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

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

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

- c) Cauces para la participación de los departamentos o áreas implicadas, tanto a nivel técnico como político.
- d) Presupuesto.
- e) Calendario.
- f) Sistemas de seguimiento y evaluación con sus correspondientes indicadores.

5. Los objetivos, acciones e indicadores principales de los planes referidos en los apartados anteriores y sus correspondientes indicadores de evaluación se han de incorporar a los documentos de planificación estratégica o equivalentes de las respectivas administraciones públicas.

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

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

8. Los poderes públicos vascos han de incluir la perspectiva de género en aquellos planes que no sean específicos del ámbito de la igualdad de mujeres y hombres para lo cual, entre otras medidas, garantizarán: la existencia de un diagnóstico diferenciado sobre la situación de mujeres y hombres en el sector y posibles desigualdades; la inclusión de objetivos, acciones e indicadores dirigidos a corregir dichas desigualdades y a promover la igualdad; así como el asesoramiento de personal experto en igualdad en su diseño, implantación y evaluación.»

Artículo vigésimo octavo.– Se modifica el primer párrafo del artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que se divide en dos apartados que quedan redactados en los siguientes términos:

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

2.- Asimismo, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben:»

Asimismo, se modifica la letra e) del mismo artículo que, incluida en el apartado 2, queda redactada en los siguientes términos:

«e) Explotar y difundir los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.»

Artículo vigésimo noveno.— El artículo 17 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres queda redactado en los siguientes términos:

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

1. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de todo su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en su actuación.

2. Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado anterior, los poderes públicos vascos han de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de formación y sensibilización para las personas con responsabilidad política.

3. Los poderes públicos vascos deben integrar la perspectiva de género en la formación que no sea específica sobre igualdad de mujeres y hombres, para lo cual analizarán sus respectivas ofertas formativas y realizarán las adaptaciones correspondientes.

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

5. Las plazas del personal técnico de igualdad referidas en el apartado anterior han de ser consideradas en las relaciones de puestos de trabajo plazas relativas al Grupo A de clasificación profesional y tendrán una dedicación exclusiva y a jornada completa, salvo que se justifique debidamente la idoneidad de otro tipo de dedicación por motivos tales como el tamaño de la administración o la existencia en dicha administración de otras plazas de personal técnico de igualdad que ya cuentan con ese tipo de dedicación.

6. En los temarios de los procesos de selección para el acceso y promoción al empleo público, los poderes públicos vascos han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.»

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

«Artículo 18.- Disposiciones generales

1. Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los contratos, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.

2. Sin perjuicio de la competencia legislativa en materia de igualdad de mujeres y hombres de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, los órganos forales de los territorios históricos y la Administración local elaborarán sus propias normas sobre dicha materia que concreten y adapten a la realidad de los distintos territorios históricos y municipios los mandatos genéricos recogidos en esta ley y en sus normas de desarrollo. Todo ello, en ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres, de sus potestades reglamentarias y de auto-organización, así como de sus competencias en otras materias sectoriales afectadas por la igualdad de mujeres y hombres por ser esta una materia transversal.

3. En la realización de la evaluación previa de impacto en función del género y la introducción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad y demás actuaciones que se prevén en este capítulo, se ha de tener en cuenta la influencia que, en las diferencias entre mujeres y hombres, tienen los factores generadores de discriminación múltiple señalados en el último inciso del apartado 1 del artículo 3.

4. 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.»

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

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

1. En el momento de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, las administraciones públicas vascas, a través del órgano administrativo que lo promueva, ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.
2. En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.
3. Las administraciones públicas vascas han de aprobar, a propuesta de su órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para promover la igualdad, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en este artículo.
4. En la memoria del proyecto de norma o disposición se han de explicar detalladamente los trámites realizados en relación con este artículo y los resultados de la misma.
5. El órgano administrativo que promueva la norma o disposición administrativa habrá de hacer un seguimiento de la efectividad de las medidas referidas en los apartados anteriores incluidas en la norma o acto administrativo de cara a la consecución del objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, de lo que dará cuenta al órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva administración.
6. Los proyectos de normas que se elaboren en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a efectos de verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en este artículo y, en su caso, para realizar propuestas de mejora en tal sentido. En el caso de normas de otras administraciones públicas, serán sus órganos competentes quienes establezcan el modo de garantizar la correcta aplicación de lo establecido en este artículo.
7. El Parlamento Vasco y las Juntas Generales han de adoptar las medidas oportunas para que, respectivamente, en las proposiciones de ley y en las

proposiciones de normas forales se evalúe su previsible impacto en función del género y se incluyan medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres.»

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

«Artículo 20.- Procesos selectivos y jurados

1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas o actos administrativos que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público, incluidos los periodos de prácticas, deben incluir:

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

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a) y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del porcentaje referido en el párrafo anterior.

- b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.
- c) Previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan prevista por finalidad proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.
- d) Medidas para que, en el desarrollo de los procesos de selección, provisión y promoción, se dispense la debida protección a la maternidad, tanto en sus periodos prenatales como postnatales, con el fin de evitar incurrir en situaciones de discriminación por razón de sexo. Así, en

aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo y/o lugar de celebración del acto. La atención de las solicitudes de modificación llevará aparejadas las medidas organizativas necesarias y adecuadas para garantizar el principio de igualdad de concurrencia de todas las personas candidatas.

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

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

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

«Artículo 21.- Contratación pública y subvenciones

1. Los poderes públicos vascos aplicarán el principio general relativo al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales en el ámbito específico de la igualdad de mujeres y hombres. A tal efecto, deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública, y entre otras medidas, incluirán cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres entre los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución, salvo que justifiquen que el contrato no es pertinente respecto al género y que no es posible incorporar este tipo de cláusulas.

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

3. Los poderes públicos vascos deberán establecer como prohibición específica para contratar el que no podrán contratar con el sector público aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo

o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres durante el período impuesto en la correspondiente sanción. Tampoco podrán contratar a empresas que, debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa de Estado, no lo tengan, así como a aquellas empresas de más de 25 personas trabajadoras que no acrediten haber establecido medidas para prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres.

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

5. Los órganos de contratación incorporarán en los pliegos de contratación:

- a) Criterios de adjudicación para la igualdad de mujeres y hombres, cuya ponderación será de al menos del 5% del total del baremo.
- b) Al menos una condición especial de ejecución relacionada con la igualdad de mujeres y hombres.

6. Con el fin de conocer su impacto en la situación de mujeres y hombres, en el Registro de Personas Licitadoras y Empresas Clasificadas de la Comunidad Autónoma de Euskadi se ha de recoger información desglosada en función del sexo, al menos, del número de personas trabajadoras y de su sueldo medio, del número de personas titulares de las personas jurídicas y de la composición de sus órganos de administración o dirección.

7. Se deberá verificar el cumplimiento efectivo de las cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres establecidas en los pliegos, y a tal efecto:

- a) La empresa contratista estará obligada al cumplimiento de todas las cláusulas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como a acreditar su correcta ejecución de manera efectiva, presentando a la documentación pertinente sin que medie requerimiento previo.
- b) Los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución relativas a la igualdad de mujeres y hombres se establecerán expresamente en los pliegos como obligaciones contractuales esenciales, cuyo incumplimiento tendrá el carácter de grave, y en caso de incumplimiento el órgano de contratación podrá optar por resolver el contrato, continuarlo con la imposición de penalidades, y no acordar su prórroga cuando estuviera contemplada.

- c) La persona responsable o la unidad de seguimiento del contrato, deberán verificar la documentación acreditativa relativa a la igualdad de mujeres y de hombres. A estos efectos podrá recabar asesoramiento del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva administración.

8. Los poderes públicos vascos deben incorporar la perspectiva de género en la concesión de las subvenciones públicas e incluir medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres entre los criterios de valoración y entre las obligaciones de las personas físicas o jurídicas beneficiarias, salvo que mediante informe motivado se justifique la no pertinencia respecto al género de la subvención del que se dará traslado al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su respectiva administración para recabar su parecer.

9. Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo o por incumplimiento de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, durante el período impuesto en la correspondiente sanción. Tampoco podrán recibir ayudas o subvenciones las empresas que debiendo tener un plan de igualdad vigente según la normativa de Estado, no lo tengan, ni aquellas empresas de más de 25 personas trabajadoras que no acrediten haber establecido medidas para prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos establecidos por la legislación del Estado en materia de igualdad de mujeres y hombres.

10. Los poderes públicos vascos, entre otras cuestiones, a la hora de la concesión de subvenciones públicas:

- a) Señalarán entre los requisitos que deberán reunir las personas físicas o jurídicas concurrentes, cuando resulte pertinente, el acreditar una trayectoria en materia de igualdad de mujeres y hombres; o que entre sus fines estatutarios, finalidad social u objetivo fundacional figura la promoción de la igualdad; o bien que las personas que ejecutarán el proyecto o actividad subvencionada poseen una formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- b) Valorarán con al menos un 5% del total del baremo de los criterios de valoración las acciones y políticas en materia de igualdad de igualdad de mujeres y hombres de las personas físicas o jurídicas concurrentes y/u otros aspectos relacionados con la integración de

la perspectiva de género en el proyecto que se presenta a la subvención.

- c) Establecerán obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- d) Con el fin de conocer su impacto en la situación de mujeres y hombres, exigirán que en las memorias justificativas de las subvenciones las entidades beneficiarias aporten información desglosada por sexo de las personas beneficiarias o usuarias finales del servicio prestado y de las personas titulares de la entidad y de su plantilla, así como de la plantilla de la entidad que se haya contratado, en su caso, para la prestación del servicio objeto de la subvención.

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

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

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

«Artículo 22.- Planes sectoriales

1. Los poderes públicos vascos han de incluir en su planes sectoriales la perspectiva de género e incluir medidas para promover la igualdad y eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, salvo que mediante informe motivado se justifique la no pertinencia respecto al género de del plan del que se dará traslado al correspondiente órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres para recabar su parecer.
2. Con el fin de conocer su impacto en la situación de mujeres y hombres, los poderes públicos vascos deben garantizar que en las memorias o evaluaciones de los planes sectoriales se aporte información desglosada por sexo de los indicadores de evaluación previstos y de las personas beneficiarias de las medidas desarrolladas en el plan.

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

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

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

«5. Las administraciones públicas vascas crearán espacios para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y articularán vías de interlocución efectiva ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.»

Artículo trigésimo sexto.– Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 25 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las administraciones públicas vascas han de impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y promover políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura y contribuyan a superar estereotipos y prejuicios sexistas, así como fomentar la presencia de mujeres en exhibiciones y producciones artísticas y culturales en los ámbitos en que se encuentren infrarrepresentadas.»

Asimismo, el apartado 3 pasa a ser el apartado 4.

Artículo trigésimo séptimo.– Se modifica el apartado 4 del artículo 25 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que pasa a ser el 5 y que queda redactado en los siguientes términos:

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

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

«Artículo 26.- Medios de comunicación social y publicidad.

1. Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales o productos de enriquecimiento. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales o productos de enriquecimiento, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

3. Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil. De la misma manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento.

4. Los medios de comunicación de titularidad pública de la Comunidad Autónoma apoyarán y darán un trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios a las campañas institucionales que tengan el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, y de prevenir la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones. A tales efectos, se establecerán, en su caso, los oportunos mecanismos o acuerdos de colaboración institucional.

5. Las administraciones públicas vascas, los organismos autónomos y las demás entidades públicas dependientes o vinculados a aquéllas han de contribuir a la difusión de las campañas institucionales referidas en el apartado anterior, en el ámbito de sus competencias, mediante la cesión de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.

6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar un acceso y uso igualitario de mujeres y hombres a las

tecnologías de la información y comunicación, estableciendo medidas para corregir las discriminaciones que se detecten en función del sexo y de otros factores generadores de discriminación múltiple referidos en el artículo 3.1.

7. Asimismo, deben evitar, a través de normas de autorregulación o de otras fórmulas, contenidos sexistas y que atenten contra la dignidad de las mujeres en Internet, las redes sociales, en los videojuegos y en los sistemas informáticos.»

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

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

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

Artículo cuadragésimo.– Se modifica el apartado 1.d) del artículo 29 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactadas en los siguientes términos:

«d) La capacitación del alumnado y la remoción de los obstáculos existentes para favorecer que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género, de modo que se pueda superar la infrarrepresentación de las mujeres en ámbitos como la industria, la ciencia y la tecnología y la de los hombres en ámbitos como las humanidades, la educación o la salud.»

Artículo cuadragésimo primero.– Se modifica el apartado 2 del artículo 29 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, y fijará asignaturas y/o contenidos y tiempos específicos en todos los niveles educativos, contenidos y tiempos específicos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana, integrando en la misma aspectos y contenidos relacionados con el ámbito doméstico y con el cuidado de las personas, el conocimiento del funcionamiento de las relaciones personales y el fomento

de relaciones afectivo-sexuales saludables y positivas, el uso no sexista del lenguaje, el cuestionamiento del uso del cuerpo de las mujeres como reclamo o producto de enriquecimiento, la identificación y prevención de conductas machistas, incluidas las menos visibles, y el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en el respeto a la igualdad de sexos y a la diversidad.»

Artículo cuadragésimo segundo.— Se modifica el apartado 1 del artículo 31 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres que queda redactado en los siguientes términos:

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

Artículo cuadragésimo tercero.— Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 31 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. La Administración educativa garantizará en todos los centros educativos el nombramiento, disponibilidad horaria y formación adecuada del profesorado responsable de coeducación en los centros escolares, así como comisiones de igualdad en la que participe la comunidad educativa. También asegurará la existencia de representantes de igualdad con formación adecuada en los órganos de máxima representación de dichos centros y en los consejos escolares, tanto de ámbito municipal como autonómico, a fin de que impulsen medidas para promover la igualdad en el ámbito educativo.»

Asimismo, los apartados 2 y 3 pasan a ser los apartados 3 y 4, respectivamente.

Artículo cuadragésimo cuarto.— Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 34 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Las personas cuidadoras tienen derecho al ocio, al tiempo libre y al descanso. Con el fin de hacerlo efectivo, las administraciones públicas vascas competentes, entre otras, han de llevar a cabo las medidas siguientes:

- a) Realizar ofertas formativas dirigidas a las personas cuidadoras familiares en función de las necesidades detectadas en ellas.
- b) Desarrollar programas de reposo y esparcimiento que incluyan alojamientos temporales para permitir el descanso de quienes cuidan.

c) Apoyar iniciativas y fórmulas de apoyo mutuo entre particulares para el cuidado de personas.

d) Otro tipo de medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial que sean necesarios para atender las necesidades de las personas cuidadoras.»

Asimismo, el único párrafo del citado artículo pasa a ser el apartado 1.

Artículo cuadragésimo quinto.– El artículo 35 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 35.- Corresponsabilidad

Las administraciones públicas vascas promoverán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico y fomentarán en ellos la generalización de la ética y práctica del cuidado como vía para el desarrollo y bienestar propio y ajeno, y para la prevención, tanto de las desigualdades y violencias machistas, como de las conductas de riesgo nocivas para las personas. Asimismo, adoptarán las medidas oportunas para que las normas y actuaciones que promuevan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres.»

Artículo cuadragésimo sexto.– Se modifica el apartado 2.b) del artículo 37 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«b) Promoverán que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas y que cuenten con empleos de calidad y bien remunerados.

Artículo cuadragésimo séptimo.– Se modifica la letra c) del artículo 38 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres Hombres, que queda redactada en los siguientes términos:

«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 mayoritariamente por mujeres, en especial en aquellas profesiones y sectores en los que estén infrarrepresentadas y sean considerados más estratégicos en la economía.»

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

«Artículo 39.- Planes de formación y gestión avanzada»

Artículo cuadragésimo noveno.– Se modifica el apartado 2 del artículo 39 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, se han de establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas, tanto en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas, como en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, especialmente en aquellas acciones formativas que les capacitan para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que están infrarrepresentadas, en particular a puestos directivos y a sectores con empleos de calidad y bien remunerados.»

Artículo quincuagésimo.– Se añade un apartado 3 al artículo 39 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

«3. La Administración de la Comunidad Autónoma, en colaboración con la Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad, promoverá la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la calidad y la gestión avanzada.»

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

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

1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas en todo caso, así como la empresas privadas en los términos que establezca la normativa del Estado, elaborarán planes que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior, así como los oportunos mecanismos de seguimiento y evaluación.

2. Las empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas que tengan más de 25 personas empleadas dispondrán de un servicio con personal especializado responsable del desarrollo de las políticas de igualdad en su organización.

3. La administración de la Comunidad Autónoma creará un Registro de Planes de Igualdad de Empresas.

4. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las empresas. Asimismo, ha de impulsar la existencia de redes de colaboración entre empresas para fomentar por parte de estas el desarrollo de políticas de igualdad.

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

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

- a) La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de la Inspección de Trabajo, creará un servicio especializado y desarrollará planes y campañas específicas contra la discriminación retributiva, habilitando para ello los recursos humanos, económicos y materiales necesarios.
- b) La Administración de la Comunidad Autónoma pondrá a disposición de las instituciones públicas, de las empresas y sindicatos y de la ciudadanía en su conjunto recursos para combatir la discriminación retributiva y para garantizar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, en particular, directrices, criterios y metodologías para una valoración, clasificación y evaluación de puestos y una promoción profesional no sexista, y un servicio de información, asesoramiento y de canalización de quejas o denuncias.
- c) En los términos que se determine reglamentariamente, las organizaciones que compongan el sector público institucional vasco deberán garantizar la transparencia en el ámbito retributivo, a través de libros de registro de retribuciones u otras fórmulas que se consideren adecuadas, así como aplicar las directrices, criterios y metodologías referidas en el número anterior y, en su caso, realizar las auditorías salariales o retributivas correspondientes.
- d) Por lo que respecta al sector privado, será un requisito para las empresas y organizaciones que contraten o reciban subvenciones del sector público vasco el cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva entre mujeres y hombres. A tal fin, se incluirán las cláusulas de igualdad correspondientes, así como un sistema de control que incluirá auditorías salariales o retributivas. En caso de que se detecten indicios de discriminaciones retributiva, se dará un plazo a las entidades para que lo justifiquen o corrijan y, en caso de que no lo

hagan, recibirán la penalidad o consecuencia que se determine en el marco del proceso contractual o subvencional correspondiente, que podría incluir la pérdida de la subvención o resolución del contrato y la devolución de las cantidades percibidas.

- e) En el resto de empresas pertenecientes al sector privado, facilitará que se apliquen las directrices, criterios y metodologías mencionadas en el apartado b) y que se realicen autoevaluaciones y auditorías salariales o retributivas, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación del Estado sobre esta materia.
- f) La Administración de la Comunidad Autónoma, a través Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, realizará las funciones de información, asesoramiento, elaboración de directrices y metodologías, canalización de denuncias y realización de controles y auditorías referidas en los apartados anteriores.»

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

«Artículo 42.- Negociación colectiva

1. La Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se procure una presencia equilibrada de mujeres y hombres y se incorporen también este tipo de medidas, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.

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

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

«Artículo 43.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de su tipificación como delito, a efectos de esta ley, se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento

verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual.

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

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

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

Artículo quincuagésimo cuarto.– Se modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Las administraciones públicas vascas promoverán las medidas de índole jurídica y económica necesarias para mejorar las condiciones de las personas que se encuentren en una situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en los casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura, o proceso de filiación o de alimentos. A tal fin, adoptarán medidas para evitar situaciones de impago de pensiones y establecerán complementos para las pensiones de viudedad más bajas.»

Artículo quincuagésimo quinto.– Se modifica el título del artículo 46 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 46.- Medio ambiente, vivienda, urbanismo, transporte y medio rural»

Artículo quincuagésimo sexto.– Se modifica el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. Los poderes públicos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que sus políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género, considerando, entre otras, cuestiones relativas a la seguridad de las personas, a facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a promover la formación en igualdad de profesionales y a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.»

Artículo quincuagésimo séptimo.– Se añade un apartado 3 al artículo 46 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus respectivas competencias, promoverán las condiciones para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el medio rural y removerán los obstáculos adicionales a los que se enfrentan relacionados, entre otros, con su edad y nivel educativo y formativo y con el acceso a los servicios sociales y sociocomunitarios y a las tecnologías de la información y comunicación.»

Artículo quincuagésimo octavo.– Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 48 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

2. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de destinar ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo y los espacios de trabajo, así como para que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.»

Artículo quincuagésimo noveno.– Se añade un apartado 3 al artículo 48 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

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

Asimismo, el anterior apartado 3 pasa a ser el apartado 4.

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

«CAPÍTULO VII VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

Sección 1.^a Disposiciones generales

Artículo 50.- Disposiciones generales

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

2. La violencia machista contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y una manifestación de la desigualdad y discriminación contra las mujeres y abarca toda violencia que se ejerza contra las mujeres, incluidas las niñas y adolescentes, por el hecho de ser mujeres o que les afecte de forma desproporcionada, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia se puede ejercer tanto por acción como por omisión y los medios de comisión pueden ser físicos, psicológicos, económicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, que tengan como resultado un daño, sufrimiento o perjuicio físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial.

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

4. Además de las mujeres, adolescentes y niñas que sufren en primera persona las conductas violentas por motivos de género, son víctimas y supervivientes de la violencia machista contra las mujeres, las niñas, niños y adolescentes y otras personas dependientes que convivan en un entorno en el que se ejerza dicha violencia y que por situación de vulnerabilidad se vean directamente afectadas por aquélla.
5. Reglamentariamente se determinarán, en caso de ser necesarios, los medios que acrediten la condición de víctima para el acceso a los distintos derechos y servicios, sin que se pueda hacer depender la prestación de servicios de la voluntad de las víctimas de emprender acciones legales ni de testimoniar contra la persona autora de delito, salvo en aquellos servicios dirigidos al ejercicio de acciones judiciales.
6. Las políticas que tengan por objeto prevenir, hacer frente, reparar y erradicar la violencia machista contra las mujeres deben estar enmarcadas en las políticas de igualdad y los órganos competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres de las distintas administraciones públicas vascas, cada cual en su respectivo ámbito de competencia, deben ejercer un papel de liderazgo y coordinación general, sin perjuicio de los liderazgos y coordinaciones más específicas que correspondan a los órganos responsables de las distintos sistemas y políticas sectoriales concernidas.
7. Junto con los principios generales recogidos en el artículo 3 de esta ley, los principios rectores que rigen la respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres son los siguientes:
 - a) Respeto, protección y promoción de los derechos humanos, de forma que se base en un enfoque fundamentado en la comprensión de las relaciones de género y que el empoderamiento de las mujeres y los derechos de las víctimas o supervivientes se pongan en el centro de todas las medidas, garantizando su consentimiento activo en sus relaciones con las instituciones públicas implicadas y evitando la victimización secundaria.
 - b) Enfoque sistémico, integral e integrado, de modo que se parta de la base de que la violencia machista contra las mujeres es un problema estructural y multidimensional y que las necesidades de las víctimas y supervivientes son múltiples y todas ellas se deben tomar en consideración en el marco de una intervención pública multisectorial coordinada.
 - c) La diligencia debida y rendición de cuentas, de manera que se dé cumplimiento a las obligaciones internacionales en materia de prevención, protección, asistencia, persecución del victimario y reparación de la víctima de la violencia machista contra las mujeres y se

establezcan mecanismos de rendición de cuentas para casos de falta de diligencia.

d) El interés superior de las niñas, niños y adolescentes.

Sección 2.^a

Investigación, sensibilización, prevención y formación

Artículo 51.- Investigación, registro y difusión de datos

1. Las administraciones públicas vascas han de promover la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias de las diferentes formas de violencia machista contra las mujeres, así como sobre la eficacia e idoneidad de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma periódicamente ha de realizar o apoyar encuestas de prospección de toda la población y estudios sobre las distintas manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres para conocer su magnitud y prevalencia, considerando los factores que generan discriminación múltiple referidos en el último inciso del artículo 3.1.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar que en las encuestas de salud y de servicios sociales se incluyen indicadores relativos a la violencia machista contra las mujeres.

4. Las administraciones públicas competentes en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial y social han de garantizar la existencia de sistemas de registro de casos de las diferentes manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres, que se ajusten a lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos personales y conforme a los criterios establecidos por los organismos europeos e internacionales.

5. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de realizar periódicamente una evaluación de la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos y programas existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de violencia machista contra las mujeres, que permita disponer un mapa de recursos de atención actualizado que sirva para identificar los grupos de mujeres que no acceden o tienen dificultades para el acceso a los mismos y que, asimismo, permita conocer el grado de satisfacción de las usuarias e identificar aquellas necesidades no cubiertas.

6. A los efectos del cumplimiento de lo señalado en los dos puntos anteriores, el resto de administraciones públicas vascas deben facilitar la información disponible con relación a los recursos y servicios que de ellas

dependan a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, quien ha de dar cuenta periódicamente al Parlamento Vasco de los referidos datos estadísticos y evaluaciones, así como proceder a su difusión pública.

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

Artículo 52.- Sensibilización y prevención

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

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

En este sentido, se deben llevar a cabo programas y actuaciones dirigidas a las mujeres para promover su autonomía y empoderamiento, y a los hombres con el fin de abordar la desigualdad de género y la deconstrucción de las masculinidades machistas y violentas, de modo que se conviertan en agentes activos a favor de la igualdad y en contra de la violencia machista.

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

4 Asimismo, las administraciones públicas vascas han de tomar medidas para crear o apoyar programas dirigidos a enseñar a quienes ejercen la violencia machista contra las mujeres a adoptar un comportamiento no violento en las relaciones interpersonales para prevenir nuevas violencias y

cambiar los esquemas de comportamientos violentos, así como para crear o apoyar programas de reeducación dirigidos a prevenir la reincidencia de los autores de estos delitos, tanto jóvenes como adultos.

Artículo 53.- Formación

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

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

3. La Administración de la Comunidad Autónoma contribuirá, en la medida de sus competencias, a la formación en materia de violencia machista contra las mujeres de la judicatura, la fiscalía, personal de la administración de justicia, incluido el de instituciones penitenciarias y el de los centros de menores, y demás operadores jurídicos.

4. Las administraciones públicas vascas han de favorecer también la formación de profesionales de entidades privadas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia machista contra las mujeres, así como en el de la asistencia y apoyo a sus víctimas y en el de la prevención de la reincidencia de los autores de dichos delitos.

5. Las formaciones referidas en los puntos anteriores se deben desarrollar desde un enfoque de derechos humanos y de género y desde una perspectiva interseccional.

Sección 3.^a

Detección, atención, coordinación y reparación

Artículo 54.- Disposiciones generales

1. Las administraciones públicas vascas han de asegurar que las actuaciones referidas a la detección, atención y reparación en el ámbito de la

violencia machista contra las mujeres se realicen evitando la revictimización y poniendo los derechos de las víctimas y su empoderamiento en el centro de todas las medidas y, en particular, los de aquellas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad por concurrir algunos de los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el último párrafo del artículo 3.1 de esta ley.

2. Las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, deben asegurar el derecho que toda víctima de violencia machista contra las mujeres tiene a una atención integral, gratuita y de calidad, prestada por profesionales con capacitación específica y adaptada sus necesidades, sin discriminación alguna, con independencia de su situación personal, social o administrativa y de su grado de implicación o colaboración con el procedimiento judicial. A tal fin, se velará por una gestión integrada y coordinada de los correspondientes expedientes.

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

4. Las administraciones públicas vascas competentes deben incluir en los planes estratégicos del sistema educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social el objetivo prioritario de la eliminación de la violencia machista contra las mujeres.

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

6. Las administraciones públicas vascas deben garantizar que las y los profesionales de los diferentes ámbitos implicados disponen del tiempo suficiente y de los espacios físicos adecuados para la atención a las víctimas de la violencia machista, así como de criterios para valorar la situación de riesgo en la que se encuentran dichas víctimas, elaborados de forma coordinada entre las instituciones implicadas y sin perjuicio de los sistemas de valoración del riesgo existentes en el ámbito policial.

Artículo 55.- Atención sanitaria

El Servicio Vasco de la Salud ha de garantizar a las víctimas y supervivientes de cualquier tipo de violencia machista contra las mujeres el derecho a la atención sanitaria y al seguimiento de la evolución de su estado hasta su total restablecimiento, en lo concerniente a la sintomatología o las secuelas derivadas de la violencia sufrida, independientemente de su situación administrativa.

Artículo 56.- Servicios generales de información y atención

Las administraciones públicas vascas han de garantizar la prestación, al menos, de los siguientes servicios generales de información y atención para todas las víctimas de la violencia machista contra las mujeres:

- a) Servicio de urgencias, por vía telefónica y telemática, accesible las 24 horas y todos los días del año que facilite protección policial y ayuda inmediata a las víctimas.
- b) Servicio de información y atención a distancia, por vía telefónica y telemática, accesible las 24 horas y todos los días del año que ofrezca información, orientación, acompañamiento y apoyo emocional a mujeres víctimas de violencia, que favorezca una toma de decisiones informada y autónoma.
- c) Servicio social de atención primaria que preste información, valoración, diagnóstico y, en su caso, derivación a otros servicios sociales de atención secundaria.

Artículo 57.- Servicios de atención especializada

1. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas han de disponer de los recursos necesarios para garantizar a todas las víctimas y supervivientes de la violencia, en función de sus necesidades, al menos los siguientes servicios:

- a) Servicios de asesoramiento jurídico que presten un servicio urgente, especializado, descentralizado y accesible.
- b) Servicios de asistencia psicológica que presten un servicio urgente, especializado, descentralizado y accesible.
- c) Servicios de emergencia y acogida inmediata, accesibles las 24 horas y todos los días del año con personal especializado suficiente para hacer una primera atención sociojurídica y psicosocial y labores de acompañamiento y derivación. Deberá existir al menos uno de dicho servicios en cada territorio histórico.

d) Recursos residenciales con servicios de acompañamiento psicosocial para lograr la recuperación y la autonomía de las víctimas en el medio y largo plazo. Tienen la obligación de disponer de dichos recursos, al menos, los municipios de más de 20.000 habitantes y las mancomunidades de municipios ya constituidas o que se constituyan para la prestación de servicios que superen el mencionado número de habitantes.

2. Las administraciones públicas vascas han garantizar la existencia de servicios de atención especializada a las niñas y adolescentes que sufren en primera persona la violencia machista contra las mujeres, así como a las niñas, niños y adolescentes que conviven en un entorno en que se ejerce dicha violencia. Se reforzará el apoyo y la asistencia a hijos e hijas de víctimas mortales, debida su especial situación de vulnerabilidad.

3. Las administraciones públicas vascas ha de establecer medidas para garantizar la seguridad y el apoyo, especialmente, psicológico, para familiares y amistades del entorno íntimo de las víctimas de la violencia machista contra las mujeres que así lo demanden.

Artículo 58.- Prestaciones económicas

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

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

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

4. Además de las prestaciones económicas de carácter general establecidas en el Sistema Vasco de Servicios Sociales, respecto de las cuales tendrán la consideración de colectivo preferente, la Administración de la Comunidad Autónoma, en los términos que se determine reglamentariamente, ha de garantizar a las víctimas y sobrevivientes de la violencia machista contra las mujeres el acceso a las siguientes ayudas económicas:

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

Artículo 59.- Vivienda, Inserción laboral y ámbito educativo

1. Las administraciones públicas vascas han de garantizar que se dará prioridad a las víctimas y las sobrevivientes que sufren cualquier manifestación de violencia machista contra las mujeres y estén en situación de precariedad económica debido a la violencia o cuando el acceso a una vivienda sea necesario para su recuperación. A tal fin, se coordinarán entre sí y establecerán exenciones de requisitos, reservas, adjudicaciones directas u otro tipo de medidas que se concretarán a través del oportuno desarrollo reglamentario, en el que se tendrán en cuenta las necesidades de accesibilidad las víctimas con discapacidad.

2. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las víctimas de violencia machista contra las mujeres tendrán un trato preferente para el acceso a los cursos de formación para el empleo que se ajusten a su perfil y que se financien total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, para lo cual se establecerán cupos u otro tipo de medidas.

3. El Gobierno Vasco ha de promover la contratación laboral de las víctimas de violencia machista contra las mujeres así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

4. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas han de considerar como un colectivo preferente en el acceso a plazas de residencias públicas a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres con discapacidad o que sean mayores de 65 años y se encuentre en situación de precariedad económica.

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

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

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

Artículo 60.- Atención policial y acceso a la justicia

1. La Administración de la Comunidad Autónoma y las administraciones locales de los municipios vascos han de garantizar que la policía autonómica y las policías locales en materia de violencia machista contra las mujeres presten una atención eficaz y de calidad, para lo cual, entre otras medidas, han de:

- a) Facilitar a las víctimas y las sobrevivientes una información en una lengua comprensible y de forma clara sobre sus derechos, los recursos disponibles y las consecuencias de la interposición de la denuncia.
- b) Asegurar la coordinación y la colaboración entre las distintas unidades de cada cuerpo policial, entre los diferentes cuerpos policiales, así como entre estos y el resto de servicios de atención, de modo que se eviten actuaciones que representen un incremento de la victimización, en concreto la duplicación o repetición de las intervenciones.
- c) Disponer de sistemas de valoración del riesgo que faciliten que en cada caso concreto el resto de servicios de atención intervinientes puedan conocer el nivel de riesgo y las medidas de protección establecidas y, en su caso, aportar información que a tal fin pudiera ser de utilidad.
- d) Habilitar espacios físicos en las dependencias policiales adecuados, tanto para víctimas y supervivientes adultas como para niñas, niños y adolescentes, que garanticen la confidencialidad y la separación completa con el victimario, y plenamente accesibles para todas las

víctimas. Las víctimas con discapacidad podrán interponer la denuncia en el lugar donde se encuentren en caso de necesidad.

- e) Actualizar periódicamente los protocolos policiales para la investigación, actuación y valoración del riesgo ante los casos de violencia machista contra las mujeres, en todas sus manifestaciones, consultando a personas expertas, a las víctimas y supervivientes y a las organizaciones de mujeres que trabajen con ellas.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de garantizar una atención prioritaria, eficaz y de calidad a las víctimas y las sobrevivientes por parte del conjunto de profesionales de los juzgados que dependen de la Comunidad Autónoma del País Vasco, entre otras medidas, mediante:

- a) Una dotación y capacitación adecuada de los Servicios de Atención a la Víctima y de los equipos psicosociales de los juzgados.
- b) La reducción de los tiempos de espera y la adopción de medidas para la seguridad de las víctimas y las sobrevivientes en las dependencias judiciales y la no confrontación con el investigado acusado, mediante el establecimiento de equipamientos de carácter ambiental y tecnológico adecuados en los juzgados de violencia contra la mujer y en otros órganos jurisdiccionales en los que se dilucidan casos de violencia machista contra las mujeres contempladas por la presente ley.
- c) La disposición de los medios personales y materiales necesarios para que las unidades de valoración forense integral de los juzgados y tribunales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se puedan realizar su labor de forma efectiva, incluidas las pruebas periciales psicológicas siempre que se estimen necesarias para poder acreditar la existencia y la gravedad de la violencia ejercida.
- d) La articulación de los medios necesarios para garantizar que las víctimas sean informadas de la salida de prisión de autor del delito, sea ésta temporal o definitiva.

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

- a. La disponibilidad de los turnos de guardia de asistencia letrada a las víctimas y las sobrevivientes, de modo que se asegure que haya las 24 horas del día, al menos, un letrado o letrada de guardia por partido judicial con especialización en violencia machista contra las mujeres.
- b. El derecho a una asistencia letrada inmediata, especializada, única e integral a las víctimas y sobrevivientes de violencia machista contra las mujeres prestada por letrados y letradas con una adecuada

formación inicial y continua obligatoria y que incluya el ejercicio de acción acusatoria en los procesos penales y la solicitud de medidas provisionales previas a la demanda civil de separación nulidad o divorcio o cautelares en el caso de uniones de hecho.

- c. La existencia de cauces efectivos de seguimiento y rendición de cuentas.

Artículo 61.- Derecho a la reparación

1. Sin perjuicio de que toda la asistencia prestada en estos casos debe realizarse desde enfoque reparador, las víctimas y sobrevivientes de violencia machista contra las mujeres tienen derecho a la reparación lo que, al menos, incluye:

- a) Una indemnización proporcionada en un plazo razonable por los daños y perjuicios económicamente evaluables, en la medida en que el perjuicio no esté cubierto por otras fuentes, en particular por el autor del delito, los seguros o los servicios sociales y médicos financiados por las administraciones públicas. Todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de requerir al autor del delito el reembolso de la indemnización concedida, siempre que la seguridad de las víctimas se tenga en cuenta de manera adecuada.
- b) El reconocimiento de la verdad, mediante acciones públicas de rechazo a la violencia y dando reconocimiento y voz a las supervivientes.
- c) La garantía de no repetición, poniendo la atención en quien ha causado el daño.
- d) La completa recuperación a través de los correspondientes recursos públicos de atención.

2. Reglamentariamente se desarrollarán las medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la reparación referido en el apartado anterior.

Artículo 62.- Coordinación interinstitucional

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

2. En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo sexagésimo tercero.– Se modifica el apartado 1.b) del artículo 69 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

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

Artículo sexagésimo cuarto.– Se añade un párrafo al apartado 1 del artículo 69 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

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

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

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

Artículo sexagésimo sexto.– Se modifican los párrafos a), b) y c) del artículo 79 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que quedan redactados en los siguientes términos:

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

b) Las infracciones graves son sancionadas con multa de hasta 18.000 euros y/o con la prohibición de contratar y de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre uno y tres años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, 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 90.000 euros y/o con la prohibición de contratar y acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre tres y cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.»

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

«Artículo 83.- Procedimiento sancionador

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

DISPOSICIÓN FINAL

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

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

Vitoria-Gasteiz, a de de .

El Lehendakari,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.