

# 14/19

## *dictamen*

Sobre el Anteproyecto de Ley

de segunda modificación de la Ley para la  
igualdad de mujeres y hombres

Bilbao, 4 de octubre de 2019



CES  
EGAB

Consejo Económico  
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte  
Arazoetarako Batzordea



## I.- INTRODUCCIÓN

---

El día 24 de julio de 2019 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, solicitando informe sobre Anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, según lo establecido en el artículo 3.1.a) de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.

Con la modificación de la Ley 4/2005 se quiere dar un firme paso adelante en la consecución de una sociedad igualitaria y libre de violencia contra las mujeres. Todo ello, sobre la base de lo ya construido, pero con 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.

De manera inmediata fue enviada copia del documento a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones y dar traslado de las mismas a la Comisión de Trabajo pertinente, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco. Los días 18 y 19 de septiembre de 2019 se reúne la Comisión de Desarrollo Social y a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo de 4 de octubre donde se aprueba por unanimidad.

## II.- CONTENIDO

---

El Anteproyecto consta de una parte expositiva, 90 artículos, dos Disposiciones Adicionales, una Disposición Derogatoria y tres Disposiciones Finales.

Se menciona en la Exposición de Motivos del Anteproyecto de Ley que se nos consulta que 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 CAPV, 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. Y que precisamente, por todo ello, en 2015 las Naciones Unidas concedieron el Primer Premio al Servicio Público al proceso de elaboración e implantación a la Ley 4/2005. A pesar de ello, ni la ley ni el trabajo desarrollado desde diferentes sectores han sido suficientes y resulta necesario reforzar las políticas de igualdad y de violencia machista y adaptarlas a las nuevas necesidades derivadas del nuevo contexto normativo y social, de modo que se posibilite una política y un pacto de país en esta materia.

En el nuevo contexto normativo destacan:

- El Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia doméstica adoptado por el Consejo de Europa (más conocido por 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.
- La aprobación en 2015 por Naciones Unidas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que, entre otras cuestiones, plantea el reto de eliminar para el 2030 todas las discriminación y violencia contra las mujeres.
- En el ámbito estatal, 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.
- La participación de la CAPV, a través de Emakunde, en el 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).
- 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 ese Anteproyecto de Ley y coordinado por Emakunde ha sido también fundamental para identificar desafíos y espacios de mejora, así como para dilucidar la fórmula legislativa más adecuada para afrontarlos.

En consecuencia, existe un corpus bastante amplio y consensuado sobre cuáles son los retos y puntos centrales a abordar en el ámbito normativo.

1. 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**. 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 4/2005, de 18 de febrero.

Entre otros aspectos, la modificación 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, 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.

2. El segundo reto es **adecuar la legislación vasca a los cambios normativos de los últimos años**. En consecuencia, se recogen en la ley los mandatos del Convenio de Estambul, las leyes de protección de la infancia y la adolescencia, el Estatuto de la Víctima

del Delito y otras.

3. Otro desafío importante consiste en **garantizar la formación de todo el personal implicado**. La 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.

4. También es ampliamente compartida la idea **superar la centralidad de la denuncia y de la visión policial-judicial**. La ley prevé situar en el centro de todas las medidas los derechos de las víctimas y supervivientes y su empoderamiento; y garantizar que la denuncia no es requisito para el acceso a la atención.

5. 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.

6. Otro reto clave es integrar un **enfoque interseccional**, estableciéndose la necesidad de adaptar la respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres para asegurar el derecho que toda víctima tiene a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad, independientemente de su situación personal, social y administrativa y, en particular, el de aquellas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad. (

7. Se considera también necesario, **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.

8. Otro desafío es el **profundizar en la sensibilización ciudadana**. En este sentido la Ley establece programas para el empoderamiento de las mujeres y programas para promover masculinidades igualitarias.

9. La **prevención** es otro elemento clave. 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.

10. Otro desafío a afrontar es el de la **mejora de los sistemas de detección temprana**. 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.

11. Es fundamental también **dotar de mayor protección a la infancia y adolescencia**. 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 las necesidades de dichas víctimas.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

## III.- CONSIDERACIONES GENERALES

---

### III.1. Valoración de la disposición

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres permitió establecer y desarrollar un marco jurídico sólido que dotó a dichas políticas de mayor fuerza vinculante y de más medios, recursos y peso político, lo que generó importantes avances en el camino hacia la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida.

Se presenta ahora a nuestra consideración el “Anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres”, que tiene como objetivo dar un paso adelante en la consecución de una sociedad igualitaria y libre de violencia contra las mujeres.

Este Consejo valora positivamente el anteproyecto de ley que está en consonancia, por un lado, con los preceptos universales en derechos humanos y en eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, reiteradamente, y de forma ya prolongada, aprobadas por la Comunidad Internacional en sendos instrumentos legales y estratégicos, tales como la Convención de Estambul, los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas o el Convenio de la OIT. Y por otro lado, con los objetivos y valores fundamentales de la Unión Europea, entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre mujeres y hombres (véase artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE) y artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea) y la actual política europea dirigida a construir una Europa donde plenamente se obtenga el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Finalidad, ésta, recogida en la Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 y el Plan de Acción en materia de género 2016-2020.

Resulta idóneo que las instituciones vascas (especialmente, Emakunde y el Gobierno vasco) quieran actualizar, en este momento concreto de la historia y la realidad vasca, la vigente ley

haciéndose, así, eco del sentir de la sociedad vasca en la materia. Es cierto que la ley vigente requería una actualización dada la profusión de normas que ha habido en la materia a lo largo de los últimos años tanto a nivel internacional como estatal. Asimismo, la sociedad vasca en los últimos años ha mostrado una mayor sensibilidad en la materia. Creemos que el nuevo borrador trata de recoger esa expresión social que se traslada a las instituciones vascas y respetando los cauces democráticos, las instituciones vascas optan por la actualización de la ley plasmando, además, en las nuevas cláusulas las manifestaciones realizadas por la sociedad vasca.

Valoramos positivamente que este borrador de ley busque construir una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y privado, en la que el valor del trabajo no dependa de si es realizado por mujeres u hombres, y en la que se haga un mejor uso de las potencialidades de todas las personas y colectivos, por las siguientes razones:

- Esta ley se alinea con la política familiar y demográfica vasca y, más concretamente, con los principios recogidos en el Pacto Vasco por la Familia y la Infancia y su desarrollo estratégico. La corresponsabilidad de hombres y mujeres, especialmente, en el hogar y en el entorno laboral son uno de los elementos clave de esta estrategia vasca.
- Esta ley considera la conciliación corresponsable de mujeres y hombres como un elemento clave para la creación de una sociedad mucho más igualitaria, moderna, justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente; que, además, va a ayudar a crear una sociedad y una economía donde se ponga en valor el talento y las potencialidades y la persona.

Consideramos destacable el esfuerzo por realizar una reforma integral, uniendo el abordaje de la igualdad y la violencia. Nos parece importante y acertado el tratamiento terminológico empleado en el borrador de la ley, por ejemplo, que se recoja el término de supervivientes junto al de víctimas incidiendo en el carácter activo de las mujeres que han sobrevivido a la violencia machista. De igual modo nos parece fundamental el abordaje del empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de su posición social económica y política para eliminar la desigualdad estructural y el logro de una igualdad real, la incorporación del concepto de interseccionalidad y el hecho de que no sea necesaria la denuncia para acceder al procedimiento y recursos.

No obstante, también señalaremos algunas cuestiones no resueltas o que, al menos, presentan márgenes de mejora.

### **III.2. Cuestiones previas**

#### **Sobre los términos género y sexo**

Tanto en la parte expositiva como en la dispositiva, se emplean los términos género y sexo de forma indistinta. Sin embargo, tanto desde el punto de vista académico como institucional, existe una definición precisa de ambos conceptos que, dada su centralidad en relación al objeto de la ley, convendría aclarar, mayormente cuando se trata de un texto normativo cuyo valor ejemplificador es preciso tener en cuenta en esta materia.

Proponemos incorporar una definición en la propia parte expositiva o en el cuerpo articulado en un artículo que defina la acepción en la que se emplean ambos términos.

#### **Uso consistente del lenguaje**

Observamos a lo largo del texto cambios de estilo que dificultan la interpretación y debilitan la concordancia interna del articulado. De hecho, algunas expresiones recogidas en el cuerpo

dispositivo, y que detallamos en las consideraciones específicas, adolecen de una falta de consistencia y rigor jurídico; y al llegar al *Capítulo VII. Violencia machista contra las mujeres*, observamos que la redacción pierde “tono jurídico” y se torna más doctrinal.

Seguramente esta falta de consistencia y de rigor jurídico esté relacionada con el tipo de materia que se trata de regular, pero sería conveniente, a pesar de que se comprende la dificultad, adaptar el lenguaje utilizado al instrumento: una ley.

Sugerimos una revisión general a fondo del estilo y de la redacción ajustando el lenguaje a la terminología técnica jurídica para mejorar la consistencia y facilitar la comprensión del texto (ver consideraciones específicas donde detallamos varias expresiones y proponemos alternativas).

### **Clarificación de expresiones**

Observamos la necesidad de introducir un artículo que recoja las definiciones de aquellos conceptos que se mencionan en el texto y no resultan claros. Entre los mismos, además de los ya mencionados sexo y género, se tienen igualdad retributiva, empoderamiento, interseccionalidad, abordaje integral...

### **La necesaria coordinación de las iniciativas legislativas**

Las disposiciones finales prevén una serie de modificaciones en otras leyes emanadas del Parlamento Vasco, así como en varios decretos de desarrollo. Se sugiere que en dicho listado se incluya la necesaria adaptación de la Ley 14/1998, de 11 de junio, del Deporte del País Vasco, para concordarla con las nuevas previsiones previstas en el propio articulado del anteproyecto.

Se sugiere así mismo contemplar, posiblemente a través de una Disposición Adicional, la necesaria concordancia con la Ley de Enjuiciamiento Criminal en materia de violencia machista y asignación de la guarda y custodia compartida siguiendo las bases de la Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores del Parlamento Vasco, todo ello con el fin de evitar que se concedan guardas compartidas en el caso de que existan denuncias previas de violencia machista.

### **III.3. Sobre la transversalidad**

Compartimos la idea de que la igualdad es un concepto transversal que afecta a todos los ámbitos de la sociedad y materias a gestionar por las instituciones públicas vascas, así como por el resto de la sociedad.

Valoramos, en consecuencia, el esfuerzo realizado por plasmar la transversalidad e integración de la igualdad en todos los estamentos de la sociedad; pero observamos que esta plasmación se ha articulado de tal forma que conlleva dos de cuestiones que habrá que resolver:

La primera cuestión tiene que ver con que se detecta una invisibilización y confusión en relación con el Sistema Vasco de Servicios Sociales, al menos en tres momentos Así,

- en el *artículo 45. Inclusión social* se subsumen el ámbito de los servicios sociales y el de la garantía de ingresos en un pretendido ámbito sectorial de la inclusión social (cuando la inclusión social, según nuestra legislación, es un asunto transversal como lo es el de la igualdad).
- en el *Capítulo VI, sobre conciliación responsable*, se habla de la “provisión universal y pública de cuidados” sin mencionar que es el Sistema Vasco de Servicios Sociales, y no

otro, el que tiene encomendada en nuestra legislación la provisión universal y pública de cuidados, haciéndose referencia, además, a unos servicios “sociocomunitarios” que no existen en el ordenamiento jurídico vasco.

- En el *capítulo VII, dedicado a la violencia machista contra las mujeres*, la contribución del Sistema Vasco de Servicios Sociales se parte en tres artículos: el 56 para la información y atención (se sobreentiende que no especializada), mezclando servicios sociales y otros; el 57 para la atención denominada especializada (en el que aparecen, sin embargo, servicios sociales de atención primaria); y el 58 para determinadas prestaciones económicas (donde se mezclan las de servicios sociales y otras).

La segunda cuestión tiene que ver con la posible extralimitación de esta política transversal de igualdad- En opinión de este Consejo, en ningún caso, la Ley puede extralimitarse pudiendo invadir otra regulación (como es el caso de la autoorganización de las diputaciones forales y ayuntamientos) o chocar con derechos fundamentales (como es el caso de la libertad de expresión artículo 20 de la Constitución Española). (véase consideraciones específicas).

#### **III.4. Sobre la formación especializada en igualdad: la Formación Profesional**

Observamos que, cuando se habla de la formación especializada en igualdad, solo se contempla la impartida por la universidad, obviando el papel de la Formación Profesional. Por ello, estimamos necesario incluir en la sección 1ª, del capítulo III, título III, una previsión que recoja que “la Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la existencia de una oferta formativa profesional en materia de igualdad de mujeres y hombres”.

#### **III.5. Sobre la formación en perspectiva de género del/de la orientador/a escolar**

La construcción de una sociedad igualitaria respetuosa con la diversidad y donde se haga un mejor uso de las potencialidades de todas las personas y colectivos, debiera llevarse a cabo fundamentalmente a través de la educación y formación (formación universitaria y no universitaria). En este sentido, resulta interesante el esfuerzo que se realiza en el articulado de esta ley para poner en valor y fomentar la coeducación.

En esta línea, estimamos necesario que la ley de un valor específico a la orientación escolar desde la perspectiva de género; y ello, en todas las fases educativas y en especial, en la última.

#### **III.6. Sobre las particularidades y problemas de las mujeres con discapacidad y/o en situación de exclusión y que sufran violencia**

El anteproyecto se centra en las mujeres que podríamos considerar que se encuentran en una situación “normalizada”, contemplando las particularidades y problemas de las mujeres con discapacidad y/o que están en situación de exclusión social y que también han sufrido violencia solo de forma general y sutil.

Así, en el tercer párrafo del artículo 52.2<sup>1</sup> se dice que “se fomentarán... así como programas dirigidos a las mujeres mayores y a aquellas en las que concurren factores de especial vulnerabilidad.” Es decir, solo se trata de forma general sin especificar a qué factores se refiere ni de qué forma se hará.

El artículo 48. Adecuación de las estructuras del empleo y transformación de la cultura y práctica empresarial<sup>2</sup> se centra en las mujeres trabajadoras que se hayan acogido a una

1. Dentro del Capítulo VII. Violencia contra las mujeres, Título III. Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención.

2. Dentro del Capítulo VI. Conciliación responsable de la vida familiar, personal y laboral, Título III. Medidas para promover la

reducción de jornada o una excedencia laboral, lo que resulta ser un requisito muy limitado, puesto que deja fuera a muchas de las mujeres más vulnerables y que realmente lo pueden necesitar.

Por su parte, la redacción del artículo 61. Derecho a la reparación, no permite derivar que se vaya a garantizar que las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia puedan rehacer una vida independiente. Además, el apartado 4 del artículo 59. Vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo, tal y como está redactado, contradice el artículo 10 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad ya que no asegura que estas mujeres tengan como primera opción la posibilidad de acceder a una vivienda de promoción pública en régimen de alquiler o propiedad adaptada a sus necesidades. Por ello, sugerimos revisar la redacción del artículo 59.4.

### III.7. Financiación y Memoria económica

Nos resulta coherente que el compromiso en igualdad de mujeres y hombres por parte de las instituciones vascas se concrete con un capítulo destinado a la financiación. Tal y como se indica en la exposición de motivos más allá de la conceptualización y regulación legal de la materia, el reto en estos momentos es garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad. El compromiso presupuestario que las Administraciones Vascas pretenden asumir a través de esta norma parece positivo y acertado. No obstante, para poder realizar una valoración del mismo se echa en falta la correspondiente memoria económica.

## IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

---

### Exposición de Motivos

En relación a la redacción del **tercer párrafo**: “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”; proponemos eliminar el énfasis de la primera afirmación y hacer hincapié en la segunda.

En tal sentido, sugerimos una redacción alternativa, por ejemplo, en los siguientes términos:

**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, y ello sin perjuicio de los beneficios concretos que haya generado a las mujeres y, en particular, aquellas más afectadas por la desigualdad.**

Tal y como se constata por los servicios jurídicos la exposición de motivos es excesivamente larga y en ocasiones redundante. Consideramos que debería ser aligerada y proponemos suprimir el texto siguiente:

“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 (...). Requiere actuar como UNA POLÍTICA DE PAIS y requiere UN PACTO DE PAIS."*

## TÍTULO PRELIMINAR

### Artículo 1. Objeto

Proponemos las adiciones que figuran en negrita:

La presente ley (...) y, en particular, a promover el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, **cultural**, económica, **laboral** 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...".

Justificación: ambos planos son de vital importancia y se produce en ocasiones discriminación, por ello consideramos que deben ser recogidos expresamente en la línea de organismos internacionales.

### Proponemos la inclusión de un nuevo Artículo 2. Definiciones.

Tal y como hemos mencionado en las consideraciones generales estimamos necesario definir varios conceptos que se mencionan a lo largo del articulado.

La inclusión de este nuevo artículo conllevará volver a numerar el resto del texto.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación

En el **apartado 5**, proponemos sustituir el término "Universidad vasca" por el contemplado en la Ley de Universidades "Sistema Universitario Vasco".

5. Asimismo, la presente ley se aplica a las Universidades vascas **al Sistema Universitario Vasco** y al sector privado en los términos que a lo largo de ella se establecen.

### Artículo 3. Principios generales

En el **primer párrafo** proponemos las adiciones que señalamos en negrita.

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 retributiva**, la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; (...); el empoderamiento de las mujeres; la participación; y la transparencia y rendición de cuentas, **con el fin de superar las prácticas culturales y estructurales que contribuyen a perpetuar su situación de desventaja y desigualdad.**

Justificación: la igualdad retributiva debe ser también un objetivo general del anteproyecto, por la gran brecha que existe en esta cuestión.

#### 1. Igualdad de trato

Se propone la adición de un **nuevo apartado c)** con el siguiente tenor literal:

**c) Discriminación múltiple: aquella discriminación que deriva de la combinación de otras variables discriminatorias como la edad, la orientación sexual, la religión, la discapacidad o el origen étnico que, juntos, producen algo único y distinto de cualquier forma de discriminación de un solo tipo.**

Justificación: se enuncia en su párrafo final como una actuación especial de los poderes públicos, pero consideramos que debe incluirse una definición al respecto. La Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos, de 1 de junio de 2005, ya aludía, en su Introducción, al hecho de que “en algunos ámbitos puede ser pertinente la aplicación de un enfoque integrado para combatir la discriminación y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres que tenga en cuenta el hecho de que algunas personas pueden sufrir discriminaciones múltiples por varios motivos”. El concepto de discriminación múltiple ha sido reconocido expresamente en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrado en Durban (Sudáfrica) en 2001. La Declaración de Durban alude explícitamente en varias ocasiones a las discriminaciones múltiples. Además, se menciona en otros artículos del texto legal.

## 2. Igualdad de oportunidades

En el **primer párrafo** se propone la adición señalada en negrita:

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, **laborales**, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley (...).

Justificación: creemos que se debe visualizar ya que el mercado de trabajo es un espacio generador de desigualdades entre las mujeres y los hombres y esta ley debe garantizar los derechos laborales de las mujeres en igualdad de condiciones.

Recordamos que este apartado es de principios generales, más allá de las competencias legislativas con que se cuente, por otro lado, importantes para poder impulsar este principio fundamental.

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

Se propone la siguiente mejora de redacción:

3. Los poderes públicos **pondrán** los medios necesarios para que...”

## 7. Representación equilibrada

Estimamos necesario objetivar el hecho, de forma que los párrafos a) y b) quedarían como sigue (se señalan las modificaciones en negrita):

a) Cuando **se demuestre de forma objetiva que** la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de referencia al que concierne el órgano en cuestión no alcance el 40%. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia en el órgano de las personas del sexo

menos representado proporcional a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los apartados siguientes. \_\_

c) Cuando **se demuestre de forma objetiva la inexistencia de** 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.”

Justificación: si se quiere garantizar el principio que se enuncia, es preciso objetivar cada uno de los hechos reflejados en sendos párrafos.

## 9. Empoderamiento de las mujeres

Estimamos relevante **definir el concepto**, en el artículo correspondiente de definiciones, ya que, siendo el empoderamiento de las mujeres un principio clave para llegar a una igualdad real, éste no está definido.

## 11. Transparencia y rendición de cuentas

Se propone sustituir la expresión coloquial que se subraya por un registro más técnico como, por ejemplo, “sobre el gasto público destinado a la promoción de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.”

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 **el gasto público destinado a la promoción de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.**

# **TÍTULO I. COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN**

## **CAPÍTULO I. COMPETENCIAS Y FUNCIONES**

### **Artículo 7. De la Administración local**

En el **apartado 1** proponemos la siguiente adición, con el objeto de mejorar la redacción:

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

## **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE AA.PP. VASCAS**

### **Artículo 10. Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas**

En el **apartado 3** hay un error de redacción, donde dice “las estructuras referidas en los párrafos anteriores **deben de** tener suficiente personal...”, ha de decir “**...deben tener...**”.

Justificación: deber infinitivo expresa obligación o suposición y deber de infinitivo solo indica suposición.

### **Artículo 11. Unidades para la igualdad de mujeres y hombres**

Tal y como hemos expuesto en las consideraciones generales, observamos que el texto, en algunos puntos adolece de rigor jurídico. Vemos, por tanto, necesario ajustar el lenguaje a la

terminología técnica (en particular, a la de la Ley de Función Pública). Por ejemplo, en el caso particular del **apartado 1** proponemos la siguiente modificación (sustituir lo subrayado por lo que figura en negrita), que entendemos resulta más adecuada:

La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras (...). Dichas direcciones o unidades tendrán personal suficiente y una posición orgánica **un nivel adecuado** 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.

En el **apartado 3** proponemos sustituir la expresión “podrán contar”, que expresa algo potestativo, por “**contarán**”.

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 (...). Aquellos organismos y entes públicos que cuenten con menos personas empleadas podrán contar **contarán** con el asesoramiento de las unidades para la igualdad de los correspondientes departamentos.”

### **Artículo 10., Artículo 11. y 17. 5 relacionados con la autoorganización**

En opinión de este Consejo algunas disposiciones de este borrador pudieran afectar a la autoorganización de las Administraciones forales y locales, invadiendo su ámbito competencial. La regulación de unas funciones homogéneas en la materia para todas las unidades administrativas del territorio, tal y como se hace en el artículo 10.2. resulta factible sin que esto suponga una invasión competencial. Sin embargo, observamos que los artículos 10.1, 10.3. y 15.3. invaden las competencias en cuanto a autoorganización por parte de las Diputaciones forales y Administración local. La autoorganización no solo es una competencia exclusiva de los Territorios Históricos según el art. 7-1 LTH, sino que es una de las que constituye el denominado “núcleo duro” de la foralidad (según terminología del TC), por reserva expresa del art 37-3 del Estatuto de Autonomía.

En este sentido, proponemos que estos tres artículos a los que nos referimos sean reelaborados en consonancia con artículo 11.4. del borrador de Ley. Este último artículo respeta las competencias de autoorganización de las Administraciones forales y locales.

### **Artículo 12. Coordinación institucional**

Vista la lista de funciones que se detallan en los artículos 5. De la Administración de la Comunidad Autónoma. 6. De las administraciones forales y 7. De la administración local, nos preocupa que se puedan generar problemas de competencias o que deriven en vacíos de responsabilidades.

## **CAPÍTULO III. FINANCIACIÓN**

### **Artículo 14. Disposición general**

En el **apartado 1** se propone la siguiente adición:

1. Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género, **así como su impacto**, en sus presupuestos públicos con el fin de que sean (...). A tal fin, deben establecer las correspondientes directrices para su realización, seguimiento y evaluación, así como los oportunos

procesos de capacitación.

Justificación: seguir el mandato de establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El **apartado 2** dice: “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”

Nos parece positivo comprometer a las administraciones públicas a una determinada cuantía mínima y progresiva para el gasto en esta materia. Habríamos visto necesario para la realización de este dictamen el informe de impacto económico.

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

### **CAPÍTULO I. PLANIFICACIÓN**

#### **Artículo 15. Planes para la igualdad de mujeres y hombres**

En el **apartado 1** se propone sustituir lo subrayado por lo que se menciona en negrita:

1. El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja (...). Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que defiendan **representen** los intereses de las mujeres referidas en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3. Justificación: Se trata de una expresión más neutra, con el fin de evitar el exceso de conceptos jurídicos indeterminados.

Justificación: se trata de una expresión más neutra, con el fin de evitar el exceso de conceptos jurídicos indeterminados.

En el **apartado 4.a)** se propone la siguiente adición:

a) Diagnostico de situación **y posterior determinación de las acciones**

### **CAPÍTULO II. ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS**

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

En el **apartado 2** se proponen las siguientes adiciones:

2. Asimismo, en la elaboración de sus estudios, **investigaciones**, estadísticas **o recogida de datos que realicen**, deben:a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo y **analizar los resultados desde la dimensión de género.**

Justificación: mejora de redacción, le da mayor amplitud.

### **CAPÍTULO III. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**

## Artículo 17. Capacitación del personal de los poderes públicos vascos

En el **apartado 2.a)** se dice que “promoverán que la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres no compute a los efectos del cálculo de las horas anuales que con carácter general se disponen para la formación”

Vemos oportuno apuntar dos aspectos. En primer lugar, entendemos que la capacidad de realizar esta acción está en manos de la propia Administración por lo que estimaríamos oportuno sustituir “promoverán” por “garantizarán”. En segundo lugar, vemos necesario precisar que esta formación se realizará dentro de la jornada laboral, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

En consecuencia, el texto quedaría como sigue:

(...) **garantizarán** que la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres no compute a los efectos del cálculo de las horas anuales que con carácter general se disponen para la formación. **Esta formación se realizará dentro de la jornada laboral, considerándose tiempo de trabajo efectivo.**

En el **apartado 2.b)** se sugiere mejorar la formulación con otra redacción, pero manteniendo el sentido:

**Identificarán en todas las tipologías de puestos las competencias necesarias en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres requeridas en cada puesto y sus correspondientes necesidades formativas, para cuya satisfacción habrán de elaborar y ejecutar planes de formación adecuados.**

En el **apartado 2.c)** la expresión “personas con responsabilidad política” debería sustituirse por una expresión más precisa, quizá en referencia al decreto de organigrama y funciones de cada institución, pero en todo caso evitando la indeterminación aparejada que aboca a un conflicto de interpretaciones.

En relación a los **apartados 4 y 5** que regulan cuestiones propias de función pública<sup>3</sup> proponemos su traslado a una Disposición Adicional; y en el caso concreto del apartado 4 estimamos que sería oportuno incluir, dentro del reconocimiento a los estudios, aquellos obtenidos en esta materia a través de la Formación Profesional.

## CAPÍTULO IV. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

### Artículo 20. Procesos selectivos y jurados

Este artículo, de gran alcance por los efectos contemplados en materia de discriminación positiva, se refiere al “empleo público” sin definir el perímetro exacto de la expresión. Se sugiere definir, quizá a través de un listado o de la remisión a la Ley de Función Pública o al Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), a qué tipos de empleo afecta. En particular desambiguando su alcance a puestos como el del profesorado funcional universitario.

### Artículo 21. Contratación pública y subvenciones

3. Relación de puestos de trabajo del personal técnico de igualdad -grupo, dedicación, jornada, títulos...

En el **apartado 1** se propone la siguiente adición (en negrita):

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 (...) el último inciso del párrafo 1 del artículo 3. Todo ello, salvo que, **objetivamente**, justifiquen que el contrato no es pertinente respecto al género, porque la prestación contractual no afecta a mujeres y hombres, y que no es posible incorporar este tipo de cláusulas.

En el **apartado 8** se proponen las siguientes modificaciones (sustitución de lo subrayado por lo que figura en negrita):

8. Los poderes públicos vascos con carácter general deben incorporar la perspectiva de género en las subvenciones públicas **en las condiciones de la concesión de subvenciones públicas**, tanto en las de concurrencia competitiva (...), salvo que mediante informe motivado se justifique la no pertinencia respecto al género **la falta de impacto en materia de 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.

## TÍTULO III. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### CAPÍTULO I. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

#### Artículo 23. Disposición general

En el **apartado 2** se sugiere que en lugar de “velar por una cobertura mediática” se emplee otra expresión como por ejemplo: “los poderes públicos en sus manifestaciones públicas se abstendrán de emplear un lenguaje sexista y estereotipado” o equivalente.

2. Los poderes públicos vascos velarán por una cobertura mediática no sexista y estereotipada en función del género de quienes ejercen cargos políticos **en sus manifestaciones públicas se abstendrán de emplear un lenguaje sexista y estereotipado**, a fin de evitar que dicha cobertura pueda impactar negativamente sobre la confianza del electorado en elegir personas candidatas de uno u otro sexo.

Justificación: modificar la expresión “velarán” ya que la competencia de “velar” por una cobertura mediática no sexista y estereotipada en función del género de quienes ejercen cargos políticos, y otras funciones, corresponde a Emakunde como institución tutelar que estatutariamente está destinada a velar por el empleo de un uso no sexista del lenguaje de los poderes públicos con implantación en la CAV.

#### Artículo 24. Asociaciones y organizaciones

En relación **al apartado 3** tenemos que decir que la expresión “incentivar” que se menciona es, en este contexto, ambigua e indeterminada. Se sugiere concretar las acciones a las que estaría obligada la administración para fomentar estas buenas prácticas.

Por otro lado, proponemos sustituir “asociaciones” por “organizaciones o “tejido organizativo vasco” para llegar al mayor número de personas.

3. Las administraciones públicas vascas incentivarán a las asociaciones **organizaciones** que lleven (...).

## CAPÍTULO II. CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

El título de este capítulo omite la referencia al deporte, cuyo ámbito resulta ampliamente tratado en el articulado correspondiente. Con el fin de incorporar dicho ámbito al título se sugiere la siguiente redacción: “CULTURA, DEPORTE Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN”

### Artículo 25. Actividades culturales

Se proponen las siguientes adiciones que figuran en negrita:

1. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluidas las artísticas, las festivas, **las conmemorativas**, las deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera, **así como en la creación cultural.**

(...)

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

(...)

**5.- Se aumentarán las ayudas públicas para la promoción, producción artística y cultural que fomenten la igualdad y no discriminación por razón de sexo**

En el **apartado 1 in fine** se prohíbe la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres. Entendiendo el espíritu de la norma, resulta no obstante excesiva en su formulación ya que una ley ordinaria no puede en un estado democrático de derecho “prohibir actividades culturales en espacios públicos”, para esta prohibición formulada de forma tan tajante sería preciso acudir a una ley orgánica en relación a un estado de excepción que legitimara a las autoridades públicas para restringir las libertades fundamentales de expresión y manifestación. Por consiguiente, se sugiere cambiar la redacción por esta otra o equivalente:

**Las administraciones competentes velarán por evitar que se produzca cualquier tipo de actividad o manifestación cultural en cuyo desarrollo los organizadores prohíban u obstaculicen la participación de las mujeres.**

Para finalizar, consideramos que el aspecto deportivo debe regularse en artículo aparte, por su importancia, ya que el deporte femenino no recibe el mismo tratamiento que el masculino. Por ello abogamos por crear un artículo 25.bis (para no romper el orden) con el siguiente contenido:

**1.-** Las administraciones públicas vascas deben adoptar las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con relación a la práctica de todas las

modalidades deportivas, **tanto de ocio como de competición.**

2.- (...).

**3.- Las administraciones deportivas vascas no pueden participar ni conceder ningún tipo de ayuda a programas o actividades deportivas que sean sexistas o discriminatorios por razón de sexo.**

## **Artículo 26. Medios de comunicación social y publicidad**

En relación al título del artículo, proponemos la inclusión de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) en el mismo de forma que guarde relación con el contenido, en concreto, con los apartados 5 y 6.

### **Artículo 26. Medios de comunicación social, TICs y publicidad**

La previsión de los apartados 1 y 2 puesta en relación con el artículo 77.3.b) nos sitúa ante un tema especialmente delicado en la medida que pueden llegar a enfrentarse derechos fundamentales. Por ello, estimamos necesario clarificar cómo se llevarán a cabo las citadas previsiones de forma que se conjuguen el principio de igualdad y el derecho a la libre expresión (art. 20 Constitución Española).

En el **apartado 6** proponemos la siguiente adición:

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. **Así mismo, deberán erradicar las barreras que dificultan el uso en igualdad de condiciones de los recursos tecnológicos.**

## CAPÍTULO III. EDUCACIÓN

### Sección 1ª. Enseñanza no universitaria

En primer lugar, tenemos que decir que, tal y como hemos mencionado en las consideraciones generales, estimamos necesario que esta ley de un valor específico a la orientación escolar desde la perspectiva de género, en todas las fases educativas y en especial, en la última.\_

## **Artículo 28. Disposición general**

En el **apartado 1** se propone la siguiente adición:

1. Las políticas públicas educativas, **a fin de hacer efectivo el principio de coeducación**, deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral (...).

Justificación: no se indica este principio que recoge expresamente los artículos 2.1.m y 43.1.d de la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación.

## **Artículo 29. Currículum**

En el **apartado 1.d)** se propone la siguiente adición:

1.d). La capacitación del alumnado y la remoción de los obstáculos existentes, **mejorando, entre otros, los programas de orientación del alumnado en la selección de los estudios**, para favorecer que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género, de modo que (...)

En el **apartado 2** se propone la siguiente modificación, sustituyendo lo subrayado por lo que figura en negrita:

2. Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de actitudes machistas y conductas violentas (...), el uso no sexista del lenguaje, el cuestionamiento **rechazo** del uso del cuerpo de las mujeres como reclamo o producto de enriquecimiento (...)

En el **apartado 4)** se propone la siguiente adición con el fin de desambiguar:

4. La administración educativa velará por que los horarios y calendario **escolar** faciliten (...)

Sección 2ª. Enseñanza universitaria

### **Artículo 33. Disposiciones generales**

En relación al **apartado 3**, tal y como está redactado, invade el ámbito de autonomía propio de la Universidad como institución autónoma, como tal reconocida por el artículo 27 de la Constitución española y su desarrollo normativo y jurisprudencial que delimita claramente la discrecionalidad del legislador en esta materia.

Para evitar interpretaciones invasivas sugerimos la siguiente redacción:

**La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la existencia de oferta formativa suficiente de grado y posgrado en materia de igualdad de mujeres y hombres.**

Y en relación a la segunda idea:

**La Administración de la Comunidad Autónoma competente en materia de enseñanza superior e investigación, promoverá que las universidades del sistema universitario vasco en el ámbito de sus respectivas competencias y con pleno respeto a la autonomía universitaria, incorporen contenidos específicos sobre igualdad y erradicación de la violencia machista contra las mujeres y las niñas.**

## CAPÍTULO IV. TRABAJO

Sección 1ª. Trabajo doméstico y de cuidado

### **Artículo 34. Disposiciones generales**

En el **apartado 3** aparece el término “las personas cuidadoras no profesionales”. Al no estar definido puede generar problemas de interpretación e incompatibilidades con la Ley de Dependencia. Se entiende necesario definirlo para llevar a cabo su valoración.

Sección 2ª. Empleo

### Artículo 37. Servicios de empleo

Proponemos la siguiente adición en el **apartado 2.a)**:

a) Formarán al personal propio de sus servicios de empleo y garantizarán la formación del personal de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo, **así como el tratamiento y atención a las víctimas de violencia de género.**

### Artículo 38. Acceso y condiciones de empleo

En relación al **apartado c)** que dice: "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", estimamos necesario explicar cuáles son esos sectores estratégicos.

Paralelamente, proponemos la **adición de un apartado e)** con el siguiente tenor literal:

**e) Incorporar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo, así como módulos específicos de género en sus programas formativos.**

Justificación: el texto legal propuesto solo se centra en la formación y algunas modalidades de políticas activas de empleo, por lo que consideramos que debe hacerse una referencia global a las mismas.

### Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres

En relación al **apartado 2** estimamos que la obligación establecida nos parece excesiva ya que, en nuestra opinión, una empresa de 25 trabajadores es demasiado pequeña.

En los **apartados 3 y 4** se proponen las siguientes modificaciones, sustituyendo lo subrayado por lo que se resalta en negrita:

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

4. Las administraciones públicas vascas con competencias en materia de promoción económica y empleo en cualquiera de los sectores productivos han de establecer **promoverán, en los términos reglamentariamente que se determinen**, ayudas a las empresas para la ejecución de las medidas contenidas en los planes para la igualdad de mujeres y hombres, en particular, para aquellas que hayan sido reconocidas como entidades colaboradoras de acuerdo con lo previsto en el artículo 41.

En el **apartado 6** se propone la siguiente adición:

6. En particular, por lo que respecta a la discriminación retributiva, se desarrollarán las siguientes medidas, **en colaboración con los agentes sociales** (,,)

#### **Artículo 41. Entidades colaboradoras**

Se propone la siguiente adición:

(...). Las citadas condiciones exigirán, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un plan de actuación en materia de igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo. Todo ello informada y oída la representación de las personas trabajadoras (RLT).

#### **Artículo 42. Negociación colectiva**

Sugerimos la reelaboración del **apartado 2**.

El motivo es que se suscitan dudas sobre la previsión del citado apartado en relación al lenguaje no sexista en los convenios colectivos. Entendemos que debe expresarse en términos de recomendación y no tanto de “vigilancia”. Asimismo, en este mismo artículo se indica que la Administración vasca a través del Registro incorporará medidas específicas para prevenir y combatir el acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, cabe indicar que el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 90 recoge que la Autoridad Laboral (Administración pública) velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. En cualquier caso, si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social. Sin embargo, no puede interferir en los contenidos de una negociación a través del Registro.

#### **Artículo 43. Salud laboral**

En el **apartado 1.a)** se propone la siguiente adición:

Considerará la variable sexo **y las necesidades específicas de las mujeres y sus características anatómicas, fisiológicas y psicosociales en el diseño de políticas, estrategias y programas de seguridad y salud, estableciendo las medidas necesarias para su adecuado abordaje** que permitan un análisis de género tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en los estudios e investigaciones en materia de prevención de riesgos laborales”.

Justificación: se indican que se valoran otras variables, pero no se establecen las características específicas. Con esta adición entendemos que se amplía y mejora la materia de prevención de riesgos en la mujer.

En el **apartado 3** se propone la siguiente adición:

3. Sin perjuicio de su **posible** tipificación como delito, a efectos de esta ley, se considera acoso por razón de sexo en el trabajo (...).

Justificación: estimamos que es más correcto señalar “sin perjuicio de su posible tipificación como delito” en vez de afirmar “sin perjuicio de su tipificación como delito”, ya que lo será si

reúne los requisitos del tipo no en todo caso.

## CAPÍTULO V. OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS

### Artículo 44. Salud

En el **apartado 3** se propone la sustituir lo subrayado por lo que se señala en negrita:

3. Las administraciones públicas vascas han de cubrir las necesidades derivadas del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a través de programas, tanto preventivos como asistenciales, dirigidos, entre otros aspectos, a facilitar la planificación sexual y a garantizar la reproducción humana asistida, independientemente del estado civil, orientación sexual o procedencia, **las prestaciones de reproducción humana asistida admitidas, sin que puedan producirse discriminaciones por razones de estado civil, de orientación sexual o de procedencia**, así como a evitar embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual. Dichos programas tendrán en cuenta el papel de los hombres en estos ámbitos, y contarán con actuaciones específicamente dirigidas a ellos.

Justificación: evitar la ambigüedad que genera la redacción original en cuanto al acceso universal a cualquier tipo de reproducción asistida, especialmente la maternidad subrogada.

## CAPÍTULO VI. CONCILIACIÓN RESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

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

En el **apartado 1**, proponemos la siguiente adición:

1. Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir (...) la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado. **Todo ello debe ser participado con la representación de las personas trabajadoras.**

En el **apartado 2**, se proponen las siguientes modificaciones. La primera sustituye lo subrayado por lo resaltado en negrita y la segunda adiciona lo resaltado en negrita.

2. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de destinar **promoverán, en los términos que reglamentariamente se determinen**, ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo y los espacios de trabajo (...). **Todo ello valorando la participación de la RLT o, en caso de no existir, de las personas trabajadoras.**

### Artículo 49. Provisión universal y pública de cuidados

Proponemos la siguiente adición en su **apartado 3**:

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

Justificación: se complementa los cuidados con las necesidades de atención.

## CAPÍTULO VII. VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

### Artículo 50. Disposiciones generales

En el **apartado 2** proponemos suprimir lo que mencionamos subrayado:

2. La violencia machista contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, (...). 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”.

Justificación: con *toda violencia* se incluye absolutamente todo. Incluir algo que sea desproporcionado es establecer excepciones.

### Artículo 57. Servicios de atención social especializada

En el **apartado 1** proponemos la siguiente modificación, sustituyendo lo subrayado por la negrita.

1. Las administraciones públicas vascas, de acuerdo con sus respectivas competencias en el ámbito de los servicios sociales, han de garantizar a todas las víctimas y supervivientes de la violencia, en función de sus necesidades, y con carácter prioritario inmediato, la prestación de los servicios que se recogen en este artículo, para lo cual, en su caso, adecuarán las normas y prestaciones relativas al Sistema Vasco de Servicios Sociales”.

Justificación: es la terminología del Convenio de Estambul

### Artículo 60. Atención policial y acceso a la justicia.

Se propone la **adición de un apartado e)** con el siguiente tenor literal:

**e) Adoptar medidas para proteger la intimidad, la imagen y la vida privada de la víctima o superviviente.**

Justificación: para evitar la revictimización. En la línea de lo establecido en el Convenio de Estambul.

### Artículo 61. Derecho de reparación

El **apartado 1.a)** señala: “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 o los correspondientes seguros. A tal fin, la Administración de la Comunidad Autónoma creará un fondo de garantía para el impago de indemnizaciones establecidas por resolución judicial derivada de un delito, sin perjuicio de la posibilidad de requerir al autor del delito el reembolso de las cantidades concedidas, siempre que la seguridad de las víctimas se tenga en cuenta de manera adecuada.”

No entendemos qué se quiere decir con la expresión “siempre que la seguridad de las víctimas se tenga en cuenta de manera adecuada”, por ello sugerimos clarificarla.

El **apartado 1.c)** proponemos la siguiente modificación, sustituyendo lo subrayado por lo que figura en negrita:

c) La garantía de no repetición **Destinar todos los esfuerzos, de cualquier clase, para evitar la repetición**, poniendo la atención en quien ha causado el daño.

Justificación: sin perjuicio de que indudablemente entre los derechos de las víctimas de la violencia “la garantía de no repetición” debe ser el objetivo, el término “garantizar” no es ni realista, ni posible. Por ello, proponemos sustituirlo por algo así como “destinar todos los esfuerzos, de cualquier clase, para evitar la no repetición ...” o expresión similar.

## **TÍTULO V. INFRACCIONES Y SANCIONES**

### **Artículo 77. Infracciones**

La nueva regulación estatal sobre medidas y elaboración de planes de igualdad (Ley Estatal sobre Igualdad y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo) establece unas obligaciones y sanciones en relación con el incumplimiento de medidas y planes de igualdad. En este sentido, creemos que esta regulación estatal pudiera concurrir con el artículo 77.3.b) de este Anteproyecto de Ley en referencia al artículo 40.1, pudiendo provocar una doble sanción.

#### **Otros aspectos técnicos:**

- Vemos un error de concordancia sintáctica. “han de evaluar” en lugar de “ha de evaluar” en el artículo 19.1
- Observamos un error en el artículo 37.2.c), se repite la expresión “*perspectiva de género*” dos veces.

## **V.- CONCLUSIONES**

---

El CES Vasco considera adecuada la tramitación sobre el Anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres, con las consideraciones que este órgano consultivo ha efectuado.

En Bilbao, a 4 de octubre de 2019

Vº Bº La Presidenta

Emilia M. Málaga Pérez

La Secretaria General

Lorea Soldevilla Palazuelos