

(ESTE TEXTO HA SIDO ELABORADO POR EMAKUNDE PARA FACILITAR LA COMPRESIÓN DE LOS CAMBIOS PLANTEADOS EN EL ANTEPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES)

ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a "asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio".

Por otro lado, desde la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.

Por su parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, y tal y como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.

En desarrollo de la Ley 2/1988 el Gobierno Vasco ha aprobado tres planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi,

donde se recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

II

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura y, en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, están generando unos cambios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres; cambios que no hubieran sido posibles sin la aportación fundamental de los movimientos feministas y sin el esfuerzo de todas aquellas mujeres que desde el anonimato han trabajado en favor de los derechos de las mujeres.

Sin embargo, los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico, la violencia contra las mujeres, la pobreza, etc., siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. Además, hay un importante número de mujeres que sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a la discriminación por razón de sexo, padecen otras discriminaciones derivadas de factores como la raza, origen étnico, lengua, edad, discapacidad, patrimonio, orientación sexual, etc. Todo ello está condicionando, en muchos casos, el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía por parte de las mujeres.

El reto en estos momentos está en garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales, y, en este sentido, esta ley plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, va siendo creciente el consenso social con relación a la aceptación del derecho a la igualdad de las mujeres por lo que respecta al empleo, a la participación socio política, a la autonomía económica, al disfrute del tiempo de ocio, etc., así como sobre la necesidad, la conveniencia y la justicia de que los hombres participen más y sean corresponsables de las obligaciones del ámbito doméstico. Una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y doméstico, en la que se articule una relación no jerarquizada entre mujeres y hombres y entre la reproducción y la producción, 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, es, hoy por hoy, el modelo planteado como deseable desde la teoría y colectivos feministas e instituciones que trabajan por la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, y que se va expresando en el discurso tanto individual como colectivo. Todo ello ofrece una oportunidad excelente para adoptar una ley dirigida a incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas.

Así mismo, el desarrollo de los planes de acción positiva durante más de una década ha aportado experiencia y avances importantes en la propia Administración. Han facilitado la implantación y el desarrollo de las políticas de igualdad en los tres niveles de la Administración pública vasca, la creación de estructuras para la puesta en práctica de las mismas, el establecimiento de mecanismos estables de coordinación y colaboración intrainstitucional e interinstitucional, la capacitación de personas para el avance en dichas políticas, así como que la igualdad de mujeres y hombres esté presente en la agenda política actual. No obstante, no es menos cierto que todavía queda un trabajo importante por hacer para conseguir que la igualdad de mujeres y hombres sea un objetivo estratégico y prioritario por parte de todos los poderes y administraciones públicas vascas, y esta ley pretende incidir también en dicha cuestión.

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

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

III

De acuerdo con lo establecido en el título preliminar, el fin último de la ley es avanzar en la consecución de una sociedad igualitaria 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. Para ello, la ley establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, y regula un conjunto de medidas dirigidas a

promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida, y en particular a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas, en tanto que colectivo discriminado.

Como se deriva de los principios generales que en el mismo título se recogen, la igualdad que esta ley promueve es una igualdad en sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino. Se trata, en suma, de que mujeres y hombres sean iguales en la diferencia. Este es el motivo por el que en el título de la ley se ha optado por formular el principio de igualdad "de" y no "entre" mujeres y hombres. Se pretende así evitar la comparación sin más entre la situación de las mujeres y de los hombres, que muchas veces plantea implícitamente una jerarquía en la que la situación de los hombres es la deseable y a la que las mujeres han de amoldarse renunciando a sus valores, deseos y aspiraciones.

El título preliminar define también los dos principios o estrategias, de carácter complementario, que en la actualidad están consideradas internacionalmente las más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la integración de la perspectiva de género y la acción positiva. Precisamente, la ley pretende establecer las bases para la aplicación efectiva de dichas estrategias en nuestro país, como vía de consecución de la igualdad. Igualmente, en dicho título se establece el ámbito de aplicación de la ley, que, aunque se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Euskadi, plantea también la necesidad de promover la colaboración y el trabajo en común con otras instituciones y entidades de Euskal Herria y de fuera de ella con el fin de garantizar a toda la ciudadanía vasca la igualdad de mujeres y hombres.

IV

El título primero define las funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (artículo 9.2) y comunitarias (artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea) que imponen a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones. Asimismo, establece la organización institucional básica y los mecanismos para su coordinación, y regula los criterios para la financiación de las medidas contempladas en la ley.

V

El título segundo regula un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas: la planificación, la mejora de las estadísticas y estudios, la capacitación del personal, y el establecimiento de un procedimiento para incorporar el principio de igualdad en la normativa y actuación administrativa. Estas medidas, junto con la participación de las mujeres en la toma de decisiones, prevista en el título III, y con el establecimiento de recursos económicos suficientes y de personas y estructuras adecuadas y coordinadas, previsto en el título I, han sido consideradas como requisitos previos o condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa por el Consejo de Europa, en su informe Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Estrasburgo, 1998.

VI

Por su parte, el título tercero, sobre la base de las competencias que el Estatuto de Autonomía confiere a la Comunidad en las diferentes materias, regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las siguientes áreas de intervención: participación sociopolítica; cultura y medios de comunicación; educación; trabajo; otros derechos sociales básicos; conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y violencia contra las mujeres.

VII

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

VIII

Finalmente, el título quinto establece el cuadro de infracciones y sanciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

TÍTULO PRELIMINAR

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 2.- Ámbito de aplicación

1. La presente ley será de aplicación a todas las administraciones públicas vascas, con las salvedades que a lo largo de ella se establezcan.
2. Se entiende por Administración pública vasca, a los efectos de esta ley:
 - a) La Administración de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.
 - b) La Administración foral, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.
 - c) La Administración local, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.
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 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.

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

Artículo 3.- Principios generales

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; 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.

1. Igualdad de trato

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta ley:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- 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.

2. Igualdad de oportunidades

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, 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, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

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.

3. Respeto a la diversidad y a la diferencia

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

4. Integración de la perspectiva de género

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

5. Acción positiva

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

6. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo

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

7. Representación equilibrada

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación 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 apartados 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 apartados anteriores.

8. Colaboración y coordinación

Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

Asimismo, han de promover la colaboración y el trabajo en común con otras instituciones y entidades de Euskal Herria y de fuera de ella con el fin de garantizar a toda la ciudadanía vasca la igualdad de mujeres y hombres.

9. Empoderamiento de la 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 sexo.

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 éstas tengan incidencia real. A tal fin crearán los oportunos espacios y vías de participación.

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.

TÍTULO I COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN

CAPÍTULO I COMPETENCIAS Y FUNCIONES

Artículo 4.- Disposiciones generales

1. Corresponde a las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma de Euskadi la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la acción directa en materia de igualdad de mujeres y hombres.
2. A los efectos de la presente ley, se considera acción directa la competencia de ejecución respecto a aquellas funciones, programas o servicios que por su interés general o por sus específicas condiciones técnicas, económicas o sociales tengan que ser prestados con carácter unitario en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
3. Sin perjuicio de la acción directa de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, la ejecución de las normas en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a los órganos forales de los territorios históricos y a la Administración local, de acuerdo con lo dispuesto en la presente ley y en la normativa que la desarrolle.

Artículo 5.- De la Administración de la Comunidad Autónoma

La competencia de las instituciones comunes en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta, por lo que respecta a la Administración de la Comunidad Autónoma, en las siguientes funciones:

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

- b) Planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- c) Diseño y ejecución de medidas de acción positiva y de programas y servicios que tengan que ser realizados con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- d) Evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de Comunidad Autónoma de Euskadi y del grado de cumplimiento de la presente ley.
- e) Impulso de la colaboración entre las actuaciones de las diferentes administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- f) Establecimiento de las condiciones mínimas básicas y comunes, por lo que respecta a sus funciones y a la capacitación de su personal, de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- g) Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica.
- h) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres que deban hacerse con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma vasca y para toda Euskal Herria.
- i) Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, cuando se hayan de realizar con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma vasca y para toda Euskal Herria.
- j) Seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- k) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos vascos y a la iniciativa privada.
- l) Establecimiento de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- m) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el

desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

- 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.
- ñ) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter unitario para toda la Comunidad.
- o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma y del resto de Euskal Herria, así como de otras comunidades autónomas, del Estado y del ámbito internacional.
- p) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.
- q) Ejercicio de la potestad sancionadora.
- r) Cualquier otra función incluida en la presente ley o que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

Artículo 6.- De las administraciones forales

En materia de igualdad de mujeres y hombres y en el ámbito de sus respectivos territorios históricos, corresponden a las administraciones forales las siguientes funciones:

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva en su ámbito territorial.
- 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.

- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención foral.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en su ámbito territorial.
- f) Realización, en su ámbito territorial, de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- g) Seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a los ayuntamientos y demás entidades locales de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- i) Prestación de programas o servicios 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.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.
- k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en su ámbito territorial a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en su territorio y adopción de medidas para su erradicación.
- m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Artículo 7.- De la Administración local

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:

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- c) Planificación en el ámbito local, en el marco de la planificación general del Gobierno y de la planificación territorial de las respectivas diputaciones forales, 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.
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- 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.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.
 - m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.
2. Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el párrafo anterior por parte de las administraciones locales, 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.
 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 8.- De la homologación de entidades

1. En aquellos casos en que sea necesario que las administraciones públicas vascas concierten con la iniciativa privada la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres, las empresas y entidades de consultoría que presten dichos servicios han de ser homologadas por la administración pública correspondiente con carácter previo a su concertación.
2. El Gobierno Vasco fijará reglamentariamente los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades privadas para la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres, que atenderán, en cualquier caso, a criterios de calidad y eficacia del servicio.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

Sección 1.^a Organismos de igualdad

Artículo 9.- Administración de la Comunidad Autónoma

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de

mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y su régimen jurídico es el establecido en su ley de creación.

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

1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, planificación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.
2. Dichas entidades, órganos o unidades administrativas han de ejercer, en su ámbito territorial, al menos las siguientes funciones:
 - a) Diseño de la planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación, y elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a sus respectivos ámbitos de intervención lo establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.
 - b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
 - c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
 - d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.
 - e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple y el modo en que interseccionan los factores que generan dicha discriminación.
 - f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
 - g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

- h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
 - i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
 - j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
 - k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
 - l) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.
3. Las estructuras administrativas referidas en los párrafos anteriores, deben 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.

Sección 2.^a Unidades para la igualdad

Artículo 11.- Unidades para la igualdad de mujeres y hombres

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.

2. Reglamentariamente se determinarán las funciones mínimas que habrán de ejercer las unidades administrativas referidas en el párrafo anterior.
3. Los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos o vinculados a la Administración de la Comunidad Autónoma que tengan más de 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.

Sección 3.^a Órganos de coordinación

Artículo 12.- Coordinación interinstitucional

1. Se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración autonómica, la foral y la local. Dicha comisión estará presidida por la directora de Emakunde.
2. La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres se adscribe a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
3. La composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres serán los que se determinen reglamentariamente, y en ella deberán estar representados a partes iguales Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos.
5. 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 13.- Coordinación interdepartamental

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia

de igualdad de mujeres y hombres, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.
3. Las administraciones forales y locales, en el marco de sus competencias, establecerán y regularán sus respectivas estructuras o espacios de coordinación interdepartamental.

CAPÍTULO III FINANCIACIÓN

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.

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

CAPÍTULO I PLANIFICACIÓN

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 planes 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 párrafos 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 párrafos 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 párrafos 2 y 3 han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a lo previsto en esta ley y a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar, según lo dispuesto en el párrafo 1.
7. El Parlamento Vasco, las Juntas Generales, el Ararteko 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.

CAPÍTULO II ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

Artículo 16.- Adecuación de las estadísticas y estudios

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos vascos en 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:
 - a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
 - b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar y difundir los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

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

CAPÍTULO III CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

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 párrafo 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 párrafo 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 cuenten 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.

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

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, programas subvencionales y de los actos administrativos.
2. Sin perjuicio de la competencia legislativa en materia de igualdad de mujeres y hombres de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, los órganos forales de los territorios históricos y la Administración local elaborarán sus propias normas sobre dicha materia que concreten y adapten a la realidad de los distintos territorios históricos y municipios los mandatos genéricos recogidos en esta ley y en sus normas de desarrollo. Todo ello, en ejercicio de sus competencias de ejecución en materia de igualdad de mujeres y hombres, de sus potestades reglamentarias y de auto-organización, así como de sus competencias en otras materias sectoriales afectadas por la igualdad de mujeres y hombres por ser esta una materia transversal.
3. En la realización de la evaluación previa de impacto en función del género y la introducción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad y demás actuaciones que se prevén en este capítulo, se ha de tener en cuenta la influencia que, en las diferencias entre mujeres y hombres, tienen

los factores generadores de discriminación múltiple señalados en el último inciso del párrafo 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 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 párrafos 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 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 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 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 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 su 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 párrafo anterior.

TÍTULO III

MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN

CAPÍTULO I

PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

Artículo 23.- Disposición general

Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias.

Artículo 24.- Asociaciones y organizaciones

1. Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.

2. Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda ni apoyo ni reconocimiento alguno a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento.
3. Las administraciones públicas vascas incentivarán a las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente ley.
4. Las entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el ámbito de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres podrán ser declaradas de utilidad pública, en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas.
5. Las administraciones públicas vascas crearán espacios para garantizar el ejercicio de la participación ciudadana 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.

CAPÍTULO II CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Artículo 25.- Actividades culturales

1. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se prohíbe la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.
2. Las administraciones públicas vascas no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural, incluidas las festivas, las artísticas, las deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera, que sea discriminatoria por razón de sexo.
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.

4. 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.
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 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 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 párrafo anterior, en el ámbito de sus competencias, mediante la cesión de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.
6. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de 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 autoregulación 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 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.

CAPÍTULO III EDUCACIÓN

Sección 1.^a Enseñanza no universitaria

Artículo 28.- Disposición general

Las políticas públicas educativas deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de

discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Por ello se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.

Artículo 29.- Currículum

1. La Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos.
 - a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.
 - b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.
 - c) La incorporación de conocimientos necesarios para que los alumnos y alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.
 - 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 la formación profesional, así como en ámbitos como la industria, la ciencia y la tecnología y la de los hombres en ámbitos como las humanidades, la educación o la salud.
 - e) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.
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 30.- Materiales didácticos

1. Se prohíbe la realización, la difusión y la utilización en centros educativos de la Comunidad Autónoma de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.
2. Los libros de texto y demás materiales didácticos que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi han de integrar los objetivos coeducativos señalados en el párrafo 1 del artículo anterior. Asimismo, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y en sus imágenes garantizar una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

Artículo 31.- Personas y estructuras

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.
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.
3. La Administración educativa potenciará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la docencia en las diferentes áreas de conocimiento y etapas educativas, así como en los órganos de dirección de los centros.
4. El profesorado estará obligado a poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros los indicios de violencia contra mujeres y niños o niñas que les consten.

Artículo 32.- Formación

1. La Administración educativa pondrá en marcha planes de formación sobre coeducación dirigidos a las y los profesionales de la educación, que abarquen a todos los centros de enseñanza no universitaria.
2. A fin de que cada centro establezca las medidas oportunas para la puesta en marcha de dichos planes de formación, la Administración educativa posibilitará las correspondientes adaptaciones horarias y organizativas. Además, se establecerán mecanismos para atender al alumnado que pueda verse afectado por el calendario y horarios previstos en los citados planes.
3. La oferta de formación permanente dirigida a las y los profesionales de la educación, tanto de forma individual como a través de los centros, además de integrar la filosofía coeducativa de modo transversal en sus contenidos, ha de incorporar cursos específicos en materia de coeducación.

Sección 2.^a Enseñanza universitaria

Artículo 33.- Disposiciones generales

1. Las universidades que integran el sistema universitario vasco promoverán la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, y fomentarán una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.
2. Asimismo, velarán por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.
3. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá que las universidades vascas impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento.
4. La Administración educativa, en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, valorará especialmente aquellos proyectos que:
 - a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.

- b) Tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.
 - c) Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos.
 - d) Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.
5. La Administración educativa establecerá subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.

CAPÍTULO IV TRABAJO

Sección 1 Trabajo doméstico

Artículo 34.- Disposición general

1. Las administraciones públicas vascas realizarán periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico, incluido el cuidado de las personas, realizado en la Comunidad Autónoma de Euskadi, e informarán a la sociedad vasca del resultado de dichas estimaciones con el fin de dar a conocer su importancia económica y social. Asimismo, tendrán en cuenta el valor del trabajo doméstico en el diseño de sus políticas económicas y sociales.
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 no profesionales 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.

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.

Sección 2.^a Empleo

Artículo 36.- Disposiciones generales

Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.

Artículo 37.- Servicios de empleo

1. Los servicios de empleo que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral no podrán tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.
2. A fin de adecuar los servicios de empleo al principio de igualdad de mujeres y hombres, las administraciones públicas vascas:
 - a) Formarán al personal de sus servicios de empleo y al 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.
 - a) 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 38.- Acceso al empleo

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

- a) Establecerán, en aquellas ayudas dirigidas a empresas que prevean medidas para el fomento de la contratación, porcentajes de contratación de mujeres y hombres, en función del tamaño de la empresa, del sector de la actividad y de la disponibilidad de mano de obra de mujeres y hombres para los puestos requeridos.
- b) Desarrollarán programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de éstas, que permitan, por un lado, elevar su cuota de participación en las diferentes modalidades de contratación, y, por otro, acabar con el empleo precario y la temporalidad dominantes hoy en día sobre todo entre las mujeres.
- 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.
- d) Fomentarán que las sociedades de garantía recíproca que cuenten con ayuda pública establezcan fondos específicos destinados a favorecer la constitución y/o consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.

Artículo 39.- Planes de formación y gestión avanzada

1. En las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas se priorizarán aquellas acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres dentro de su organización, así como aquellas que faciliten a las mujeres la realización de prácticas, especialmente en aquellas ocupaciones en las que están infrarrepresentadas.
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.

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 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 apartado b) 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 retributivas, se dará un plazo a las entidades para que lo justifiquen o corrijan y, en caso de que no lo hagan, recibirán la penalidad o consecuencia que se determine en el marco del proceso contractual o subvencional correspondiente, que podría incluir la pérdida de la subvención o resolución del contrato y la devolución de las cantidades percibidas.
- e) En el resto de empresas pertenecientes al sector privado, las administraciones públicas vascas fomentarán la transparencia retributiva y facilitarán que se apliquen las directrices, criterios y metodologías mencionadas en el apartado b) y que se realicen autoevaluaciones y auditorías salariales o retributivas, sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación del Estado en la 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 41.- Entidades colaboradoras

Con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades, el Gobierno Vasco puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente. 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.

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 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.

CAPÍTULO V OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS

Artículo 44.- Salud

1. Las administraciones públicas vascas han de contribuir a la mejora de la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, considerando de forma especial aquellos problemas de salud que tienen en ellas mayor incidencia.
2. La Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la investigación y atención relacionada con la salud, mediante la consideración de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres y, cuando sea necesario, mediante el desarrollo de políticas específicas. Asimismo, ha de promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el sistema de salud el análisis, debate y concienciación en torno a las diferencias de mujeres y hombres relativas a dicho ámbito.
3. La Administración sanitaria, a la hora de diseñar los procesos asistenciales, debe adoptar medidas para aliviar la carga de trabajo derivada del cuidado de personas con problemas de salud que se realiza en el ámbito doméstico de forma no remunerada y mayoritariamente por mujeres.
4. 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 evitar embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual.

Artículo 45.- Inclusión social

1. Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres. Y ello, por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple.
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.
3. Las administraciones públicas vascas velarán por el bienestar y la protección social de las mujeres de la tercera edad y fomentarán su participación en la vida política, económica, social y cultural.
4. La Administración de la Comunidad Autónoma elaborará un plan de actuación en materia de prostitución, en colaboración con el resto de administraciones y grupos sociales que trabajan en dicho ámbito.

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

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.
2. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas competentes han de dar un trato preferente en la adjudicación de viviendas a las mujeres que se encuentren en situación de exclusión o ante un estado de necesidad previsto legalmente.
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 la titularidad de las explotaciones agrarias, a los servicios sociales y sociocomunitarios y a las tecnologías de la información y comunicación.

CAPÍTULO VI CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 47.- Disposición general

Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Artículo 48.- Condiciones de empleo

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.
3. Los poderes públicos vascos han de garantizar para su personal permisos iguales e intransferibles en caso de nacimiento, adopción y acogimiento para ambos progenitores y promover, en el marco de sus competencias, la aplicación de dichos permisos en el sector privado.
4. La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las

personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.

Artículo 49.- Servicios sociocomunitarios

1. Las administraciones públicas vascas han de establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente.
2. La Administración de la Comunidad Autónoma, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de poner los medios necesarios para garantizar la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia que cubran las necesidades de cada zona o comarca en las edades previas a la escolarización y que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles.
3. Las administraciones públicas vascas en sus convocatorias de ayudas dirigidas a servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, centros de día, residencias y demás centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, han de dar preferencia a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.
4. La administración educativa, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de garantizar la existencia de un servicio completo de comedores escolares en todas las etapas educativas en función de la demanda.
5. Las administraciones públicas vascas han de poner los medios necesarios a fin de que a lo largo de la escolaridad infantil y primaria exista una atención complementaria, de carácter extracurricular, al horario y calendario escolar preestablecido, de modo que se facilite la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.
6. Las administraciones públicas vascas han de establecer ayudas para la creación y el mantenimiento de empresas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

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 los distintos sistemas y políticas sectoriales concernidas.

7. Junto con los principios generales recogidos en el artículo 3 de esta ley, los principios rectores que rigen la respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres son los siguientes:
 - a) Respeto, protección y promoción de los derechos humanos, 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 vascas impulsarán la implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones de la violencia machista contra las mujeres, en coordinación con los sistemas que existan en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial y social. Todos ellos han de ajustarse a lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos personales y a los criterios establecidos por los organismos europeos e internacionales en la materia.
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 la información requerida al órgano competente para su remisión al Grupo de Personas Expertas en la lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (GREVIO).

Artículo 52.- Sensibilización y prevención

1. Habida cuenta de que la violencia machista contra las mujeres es una de las manifestaciones más 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 para el

dedicado al diseño de políticas y programas, como para el 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, de la fiscalía, del personal de la administración de justicia, incluido el de instituciones penitenciarias y el de los centros de menores, y de los 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 apartados 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 prioritaria, integral, gratuita y de calidad, prestada por profesionales con capacitación específica y adaptada sus necesidades derivadas o relacionadas con la situación de violencia, sin discriminación alguna, con independencia de su situación personal, social o administrativa y de su grado de implicación o colaboración con el procedimiento judicial. A tal fin, se velará por una gestión integrada y coordinada de los correspondientes expedientes en los términos que se determine reglamentariamente.
3. Este derecho incluye el acceso equitativo a una información y orientación , adecuada y accesible, expresada en un 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 la valorar la situación de riesgo en la que se encuentran las víctimas, elaborados de forma coordinada entre las instituciones implicadas y sin perjuicio sistemas de valoración de riesgo existentes en el ámbito policial.

Artículo 55.- Atención sanitaria

1. 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, apoyo y acompañamiento 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 dichos 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 hijas e hijos de víctimas mortales, debida a su especial situación de vulnerabilidad.
3. Las administraciones públicas vascas han de establecer medidas para garantizar la seguridad y el apoyo, especialmente psicológico, para familiares, 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 básica, 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 sociolaboral 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. Las administraciones públicas vascas han de considerar como un colectivo preferente en al acceso a plazas de residencias públicas a las víctimas de violencia machista contra las mujeres con discapacidad o que sean mayores de 65 años y se encuentren en situación de precariedad económica.
5. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, la Administración educativa ha de garantizar que las víctimas y las sobrevivientes de violencia machista contra las mujeres tengan 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 apartados 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 prioritaria, 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 de 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 sin necesidad de desplazarse a dependencias policiales 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 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 del autor del delito, sea ésta de forma 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 un 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 número 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, incluidas vías para que se puedan canalizar y dar adecuada respuesta a las quejas y sugerencias que se planteen para la mejora de la respuesta institucional en estos casos.

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.

CAPÍTULO VIII DEFENSA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL SECTOR PRIVADO

Sección 1.^a Disposiciones generales

Artículo 63.- Adscripción

- . Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es la institución a la que corresponde la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 64.- Funciones

Para el cumplimiento de lo previsto en el artículo anterior Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ejercerá las siguientes funciones:

- a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.
- b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.
- c) Prestar asesoramiento a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.
- d) Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- e) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta ley.
- f) Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 65.- Límites

1. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si, iniciada ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional.
2. Los actos de investigación deben estar directamente relacionados con las posibles conductas o hechos discriminatorios, sin que puedan realizarse más que los estrictamente necesarios para el esclarecimiento de aquellos.
3. En cualquier caso, las investigaciones se han de verificar dentro de la más estricta reserva, sin perjuicio de las consideraciones que estime oportuno incluir en sus informes.

Artículo 66.- Deber de colaboración

Todas las personas físicas y jurídicas sometidas a la investigación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer tienen el deber de facilitar su labor, aportando en un plazo razonable los datos, documentos, informes o aclaraciones que, siendo necesarias para el esclarecimiento de los hechos, les sean solicitadas, y facilitando, previo aviso, el acceso a sus dependencias, salvo que éstas coincidan con su domicilio, en cuyo caso deberá obtenerse su expreso consentimiento.

Sección 2.^a

Funcionamiento. Procedimiento de investigación

Artículo 67.- Iniciación

1. Cualquier persona o grupo de personas que se considere discriminada por razón de sexo, o quienes legítimamente les representen, puede presentar una queja ante Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
2. Las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que tengan entre sus fines velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres están legitimadas para iniciar y tomar parte en el procedimiento en nombre o en apoyo de la persona que se considere discriminada cuando cuenten con su autorización.
3. No puede constituir impedimento para dirigirse a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la nacionalidad, la residencia, la edad o la incapacidad legal de la persona afectada.
4. La queja se debe presentar por escrito u oralmente, y, en todo caso, ha de motivarse.
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.
6. Las quejas no serán admitidas cuando concurra algunas de las siguientes circunstancias:
 - a) Se carezca de legitimación activa, conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo.
 - b) Haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja.
 - c) No se identifique quién formula la queja.
 - d) Exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento. En estos casos, si existen indicios de criminalidad se han de poner en conocimiento de la Autoridad Judicial competente.
 - e) Sea manifiestamente infundada o no se aporten los datos que se soliciten.
 - f) Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
 - g) No esté relacionada con el ámbito de competencia Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Se han de remitir a la institución del Ararteko o a la

del Defensor del Pueblo las quejas relacionadas con sus respectivos ámbitos de su competencia.

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

Artículo 68.- Instrucción

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

Artículo 69.- Finalización

1. El procedimiento finalizará de alguna de las siguientes formas:
 - a) Por resolución que ponga fin al procedimiento.
 - b) Por desistimiento o renuncia de la persona que haya formulado la queja, siempre y cuando no suponga un perjuicio a terceras personas.
 - c) Por caducidad, en los procedimientos iniciados a solicitud de la persona interesada, cuando se produzca su paralización por causa imputable a 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.
2. La resolución que ponga fin al procedimiento ha de dar cuenta del resultado de las investigaciones. En ella pueden proponerse a las partes las medidas de conciliación que se consideren oportunas con el fin de erradicar situaciones o prácticas discriminatorias o que puedan obstaculizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. A tal fin, también pueden dirigirse recomendaciones a la persona contra quien se formula la queja. En ningún caso podrá revocar, anular o sancionar actos discriminatorios.

3. Cuando la persona contra quien va dirigida la queja incumple las recomendaciones realizadas por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, ésta facilitará a la persona afectada información de cara a tramitar sus reclamaciones por discriminación ante otras instancias administrativas o judiciales.
4. Si en el curso de las investigaciones aparecieran indicios racionales de criminalidad, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer los debe poner en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Sección 3.^a Informes y dictámenes

Artículo 70.- Informe anual

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

Artículo 71.- Dictámenes

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

TÍTULO V INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 76.- Responsabilidad

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

Artículo 77.- Infracciones

1. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.
2. Se considera infracción leve dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
3. Se considera infracción grave:

- a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
 - b) Contravenir las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 26.1, 26.2, 30.1 y 40.1 de la presente ley.
 - c) Reincidir en la comisión de, al menos, dos infracciones leves.
4. Tiene el carácter de infracción muy grave la reincidencia en la comisión de, al menos, dos infracciones graves.

Artículo 78.- Reincidencia

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

Artículo 79.- Sanciones

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

- a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 3.000 euros.
- b) Las infracciones graves son sancionadas con multa de hasta 18.000 euros y/o con la prohibición 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 80.- Graduación de las sanciones

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

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

Artículo 81.- Régimen de prescripciones

1. Las infracciones administrativas en las materias previstas en la presente ley prescribirán: las muy graves, a los dos años; las graves, a los doce meses, y las leves, a los seis meses, todos ellos contados a partir de la comisión del hecho infractor.
2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente ley será el siguiente: en las muy graves, un año; en las graves, seis meses, y en las leves, tres meses, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Artículo 82.- Competencia

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

- a) La directora o director de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para la imposición de sanciones por infracciones leves.
- b) El Consejo de Gobierno para la imposición de sanciones por infracciones graves y muy graves.

Artículo 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.- Evaluación y revisión de la ley

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

Segunda.- Nombramiento de la defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley, la o el lehendakari procederá a nombrar a la defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Tercera.- Adecuación de estructuras por parte del Gobierno Vasco

1. Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar los decretos de estructura orgánica de sus departamentos, a fin de que exista en cada uno de ellos, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso y coordinación de la ejecución por parte del mismo de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno.
2. 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 manera que se garantice la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.
3. 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.
4. Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación, innovación e inspección educativa y de los

servicios de apoyo al profesorado, incorporando requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en coeducación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Vigencia de determinadas normas

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

- a) El Decreto 301/1988, de 13 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea.
- b) El Decreto 78/1998, de 27 de abril, por el que se crea la Comisión Asesora de Publicidad no Sexista Begira/Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza.
- c) El Decreto 103/1998, de 8 de junio, de creación de Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea.
- d) El Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura de "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres".
- e) El Decreto 251/1999, de 15 de junio, de regulación de Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derogación

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

DISPOSICIONES FINALES

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

1. Se modifica el título de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, que pasa a denominarse en su versión en castellano "Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre

creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer" y en su versión en euskara "2/1988 Legea, otsailaren 5ekoa, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzkoa".

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

"Artículo 3. Funciones

Corresponde a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer el ejercicio de las siguientes funciones:

- a) Elaboración de las directrices destinadas a conseguir los fines anteriormente propuestos e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma.
- b) Seguimiento de las políticas de igualdad y de la legislación autonómica por lo que respecta a su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres, con excepción de la normativa antidiscriminatoria.
- c) Elaboración de propuestas de reformas legislativas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, así como proposición de la normativa de desarrollo de la presente ley.
- d) Emisión de informes y dictámenes en relación con la igualdad de mujeres y hombres en el curso del procedimiento de elaboración de las disposiciones generales que promueva la Administración de la Comunidad Autónoma.
- e) Diseño de métodos para la integración de la perspectiva de género en todas las áreas políticas.
- f) Propuesta a los órganos competentes de las administraciones públicas vascas de las condiciones mínimas básicas y comunes por lo que respecta a las funciones y a la capacitación del personal de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- g) Asesoramiento y colaboración con las administraciones públicas vascas en el diseño de los planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y en el logro de las metas propuestas.
- h) Impulso y coordinación de los cometidos de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así

como impulso de las medidas de coordinación necesarias entre los diversos poderes públicos de la Comunidad Autónoma con relación a los programas que tengan incidencia en la situación de las mujeres y en la igualdad de mujeres y hombres.

- i) Estudio de las diferentes condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social, promoviendo especialmente la realización de estudios dirigidos a perfilar la política a realizar en las distintas áreas de actuación.
- j) Asesoramiento y establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- k) Propuesta al órgano competente de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- l) Impulso y propuesta en materia de prestación de servicios dirigidos a garantizar el acceso a sus derechos sociales básicos a las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- m) Impulso y propuesta en materia de prestación y adecuación de los servicios sociocomunitarios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- n) Sensibilización a la ciudadanía, realizando las actividades y campañas de sensibilización, promoción y difusión que se consideren oportunas, sobre el significado e importancia de la igualdad de mujeres y hombres y sobre la necesidad de trabajar en su consecución y en el empoderamiento de las mujeres.
- ñ) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones y otros entes y organismos que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de los objetivos del instituto.
- o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con instituciones y organismos análogos de otras comunidades autónomas, del Estado y de la comunidad internacional.
- p) Cualquier otra función que, relacionada con sus fines, se le pudiera encomendar".

3. Todas las referencias al Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea de la Ley 2/1988 han de entenderse realizadas a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en su versión en castellano y a Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea en su versión en euskera.

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

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

"2. En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurren 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 al empleo".

2. Se adiciona un párrafo al artículo 31 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, con el número 3, de manera que el actual 3 pasa a ser el 4, con la redacción siguiente:

"3. Salvo que se justifique debidamente su no pertinencia, la composición del tribunal u órgano técnico de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%; en el resto, cuando los dos sexos estén representados".

3. Se añade un párrafo 2 al artículo 46 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, de manera que los actuales párrafos 2 y 3 pasan a ser 3 y 4, respectivamente. El tenor del nuevo párrafo 2 es el siguiente:

"2. Para los supuestos de provisión mediante concurso, en caso de existir igualdad de capacitación en la provisión de un puesto de trabajo, se dará prioridad a la mujer cuando en el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea dicho puesto la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurren 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 la promoción en el empleo".

Tercera.- Modificación de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno

1. Se añade un párrafo, con el número 2, al artículo 17 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno, con el siguiente tenor:

"2. En el Gobierno ambos sexos estarán representados al menos en un 40%".

2. Se modifica el artículo 57.1 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno, en el siguiente sentido:

"Los proyectos de ley presentados al Parlamento Vasco habrán de ir acompañados de una exposición de motivos y de los antecedentes necesarios para pronunciarse sobre ellos, así como de una evaluación previa del impacto en función del género y de las medidas correctoras correspondientes. Asimismo, habrá de hacerse constar si dicho proyecto supone o no gravamen presupuestario".

Cuarta.- Modificación de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco

Se añade un párrafo, con el número 4, al artículo 50 de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco, con el siguiente tenor:

- "4. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50% de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales del territorio histórico competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes".

Quinta.- Modificación de la Ley 1/1987, de 27 de marzo, de Elecciones para las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

El artículo 6 bis de la Ley 1/1987, de Elecciones para las Juntas Generales de los tres territorios históricos, queda redactado de la forma siguiente:

- "1. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50% de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales de zona competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes".

Sexta.- Modificación del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi

1. Se añade un nuevo párrafo al artículo 50 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi, del siguiente tenor:

"5. No podrán concurrir, durante el periodo que establezca la correspondiente sanción, a las convocatorias de las subvenciones y ayudas reguladas en este título las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres".

2. Se adiciona un nuevo inciso al final del apartado c) del párrafo 1 del artículo 51 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi, con la redacción siguiente:

"c) (...)

Igualmente, y cuando se haya estimado su pertinencia conforme al procedimiento legalmente establecido, se incluirá entre los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención la integración de la perspectiva de género en el proyecto y la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres".

Séptima.- Modificación de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social

1. Se añade un nuevo párrafo al artículo 3 de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social, con el número 3, de manera que el 3 pasa a ser el 4, con la siguiente redacción:

"3. Asimismo tendrán la consideración de unidad económica independiente las personas que tengan que abandonar su domicilio habitual como consecuencia de una situación de maltrato doméstico y que hayan de integrarse por tal razón en el domicilio de otras personas, con independencia de que éstas sean familiares o no".

2. Se modifica el párrafo d) del apartado 1 del artículo 18, de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social, en el siguiente sentido:

"d) Ser mayor de 23 años.

Quedan exceptuadas las personas menores de 23 años que, reuniendo el resto de requisitos, tengan económicamente a su cargo a menores o personas con minusvalía, así como las personas huérfanas de padre y madre. Igualmente, se considerarán exceptuadas las personas menores de 23 años que, reuniendo el resto de requisitos, hayan sido víctimas de maltrato doméstico, así como las que estén unidas a otra persona por matrimonio u otra forma de relación permanente análoga a la conyugal con al menos seis meses de antelación".

Octava.- Normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad

El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de un año, las normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género, así como la relación de las disposiciones excluidas de la necesidad de realizar dicho trámite a que se refiere el párrafo 2 del artículo 19. Asimismo, en dicho plazo establecerá los indicadores de evaluación del criterio subvencional o cláusula contractual que prevé el párrafo tercero del artículo 20.

Novena.- Regulación de planes de igualdad en empresas

En desarrollo de lo establecido en los dos primeros párrafos del artículo 40, en el plazo de un año el Gobierno Vasco determinará qué empresas privadas habrán de elaborar y ejecutar planes o programas de igualdad de mujeres y hombres, así como los contenidos mínimos de éstos y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

Décima.- Regulación de los recursos para víctimas de maltrato doméstico

El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de seis meses, la normativa reguladora de los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida para víctimas de maltrato doméstico a que se refiere el párrafo 4 del artículo 57 de esta ley, así como un programa de ayudas a dichas víctimas que desarrolle lo dispuesto en la sección 2 del capítulo VII de esta ley.

Undécima.- Nuevo decreto de estructura de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer

Al objeto de evitar la dispersión en diferentes textos de las normas relativas a la estructura orgánica y funcional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el Gobierno Vasco aprobará en el plazo de un año un nuevo decreto de estructura que sustituya al Decreto 301/1988, de 13 de diciembre.

Duodécima.- Desarrollo normativo

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

Decimotercera.- Entrada en vigor de la ley

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, excepto los artículos 19 a 22, que lo harán un año después.