

ANTEPROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

**CONSULTA PÚBLICA
APORTACIONES REALIZADAS POR LA SOCIEDAD CIVIL**

OCTUBRE 2019

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	1
2. LA PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA FASE DE CONSULTA PÚBLICA	2
3. SISTEMATIZACIÓN DE LAS APORTACIONES REALIZADAS POR LA SOCIEDAD CIVIL EN EL SEGUNDO BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY	3
3.1. Resultado de las aportaciones de carácter general	3
3.2. Resultado de las aportaciones a los diferentes artículos del anteproyecto	5

1. PRESENTACIÓN

Este documento, que recoge los resultados de la participación de la sociedad civil en el proceso de elaboración del segundo borrador del anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se elabora con los siguientes **OBJETIVOS**:

1. Que todas las organizaciones, espacios de interlocución y/o personas que han presentado propuestas en la fase de consulta pública conozcan la valoración que desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se ha realizado de las mismas y, si procede, puedan contrastar cómo éstas se han integrado en el texto del segundo borrador del anteproyecto de ley.
2. Que el conjunto de la ciudadanía, así como agentes sociales, económicos e institucionales, tengan información sobre los resultados de la participación de la sociedad civil en la fase de consulta pública.
3. Que se reconozca y ponga en valor la participación de la sociedad civil en el proceso de elaboración del segundo borrador del anteproyecto de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

CONSIDERACIONES PREVIAS:

- ▶ En este documento se presentan las aportaciones de la **sociedad civil** en la fase de consulta pública. Se han realizado más aportaciones que también han contribuido a mejorar el texto del segundo borrador del anteproyecto de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y que proceden de los diferentes departamentos y órganos de coordinación del Gobierno Vasco y de otras Administraciones Públicas. Aunque estas últimas aportaciones no se incluyen en estas páginas, conviene visibilizar que, en conjunto, se han recogido y analizado alrededor de **400 aportaciones**.
- ▶ Las **propuestas** que realiza la sociedad civil se hacen a partir del **primer borrador del anteproyecto** de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y su toma en consideración ha **posibilitado** la elaboración del **segundo borrador** de esta futura norma. No obstante, este segundo borrador no tiene carácter definitivo, ya que el propio proceso de contraste y tramitación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres posibilitará que se incorporen otras mejoras.
- ▶ La redacción de este documento se ha realizado buscando hacer otra pedagogía y didáctica de los instrumentos jurídicos, en coherencia con algunas de las propuestas realizadas en la fase de consulta pública. Así, aunque algunas referencias tengan un carácter más técnico, se ha buscado que este documento sea accesible para el conjunto de la ciudadanía.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO:

- ▶ Además de esta presentación, la información se presenta estructurada en dos bloques. En el primero de ellos se describen de forma sintética las características de la participación de la sociedad civil y, en el segundo de los bloques, se recogen las diferentes propuestas, incluyendo la valoración que desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se ha hecho de las mismas.

2. LA PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL EN LA FASE DE CONSULTA PÚBLICA

La exposición pública del texto del primer borrador del anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tuvo lugar entre marzo y mayo de 2019. Las aportaciones en esta fase de consulta se realizaron a través de **Irekia**, así como por correo postal o a través de un correo electrónico habilitado para ello.

En la tabla que se presenta a continuación se detalla la procedencia de las aportaciones realizadas. No obstante, conviene precisar que el número de organizaciones, espacios de interlocución o personas a título individual que, como parte de la sociedad civil, han hecho aportaciones, no se corresponde con el número de propuestas realizadas, ya que una misma organización generalmente realiza más de una mejora al texto que se lleva a la fase de exposición pública.

SOCIEDAD CIVIL	PARTICIPANTES	IDENTIFICACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES Y ESPACIOS DE INTERLOCUCIÓN QUE HAN PARTICIPADO
ORGANIZACIONES Y ESPACIOS DE INTERLOCUCIÓN	21	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Asociación Garaipen ▶ Berdinsarea-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres
PERSONAS A TÍTULO PARTICULAR	5 Mujeres y 2 Hombres	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Comisión Consultiva de Emakunde (a través de las Subcomisiones Consultivas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa) ▶ Confebask (Grupo de Género de la Mesa de Diálogo Social) ▶ Elkartean (Confederación coordinadora de personas con discapacidad física de la CAPV). ▶ Eoncult Vitoria ▶ Euskal Gorrak (Federación Vasca de Asociaciones de Personas Sordas) ▶ Euskalit ▶ FEVAS Plena Inclusión Euskadi ▶ Gizarterako ▶ Grupo Social ONCE ▶ Hermanas Oblatas de Bilbao (Programa Leiho Zabalik) ▶ ICAGI (Colegio de Abogados de Gipuzkoa) ▶ INFOPOLIS 2000 SL ▶ Máster de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (Dirección Máster) ▶ MSPE Euskadi (Asociación Madres Solteras por Elección) ▶ Plazandreok ▶ Prospektiker ▶ SATSE EUSKADI (sindicato de enfermería) ▶ Sindicato CCOO (Grupo de Género de la Mesa de Diálogo Social) ▶ Sindicato UGT (Grupo de Género de la Mesa de Diálogo Social)

3. SISTEMATIZACIÓN DE LAS APORTACIONES REALIZADAS POR LA SOCIEDAD CIVIL EN EL SEGUNDO BORRADOR DEL ANTEPROYECTO DE LEY

En este apartado se presentan las aportaciones realizadas por la sociedad civil en la fase de consulta pública, atendiendo a su **carácter general** (si afectan al conjunto del texto o a **contenidos** generales de un **título** o **capítulo completo**) o a su **carácter más específico** (en el caso de que incidan en el texto de uno o varios **artículos**). En cuanto a las aportaciones recibidas, debido a su diversidad y diferente nivel de concreción, conviene señalar lo siguiente:

- ▶ Se reproduce la aportación y cómo queda integrada en el texto del segundo borrador del anteproyecto de ley, aunque no siempre ésta se traslada en este documento de forma literal, con el objeto de facilitar y agilizar la lectura.
- ▶ Se han estudiado todas las aportaciones, aunque no se presentan en este documento aquellas que tienen que ver con opiniones o reflexiones generales, es decir, aquellas que no se concretan en una propuesta definida.
- ▶ En las aportaciones realizadas sobre artículos del borrador del anteproyecto de ley, que han sido las mayoritarias, la información se presenta siguiendo la siguiente secuencia:
 - Primero:** Se identifica el capítulo y el título del anteproyecto donde se inscribe la propuesta, describiendo el artículo o artículos que se propone que sean modificados.
 - Segundo:** Se señala si, a partir del análisis de la propuesta, “procede” o “no procede” modificar el artículo. En el caso de que la propuesta suponga diferentes cambios en el articulado y estos tengan una valoración diferente, se señala que la propuesta “procede parcialmente”.
 - Tercero:** Se describe de forma sintética la valoración que hace Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer de la propuesta, con el objeto de argumentar por qué ésta “procede”, “no procede” o “procede parcialmente”.
 - Cuarto:** Al final del apartado, se recoge en forma de tabla el nombre de los capítulos y títulos de la norma donde se han realizado aportaciones, ya que no se presentan en detalle cuando se contextualizan las aportaciones a los diferentes artículos.
- ▶ No se recogen en este documento las aportaciones realizadas sobre erratas, aunque éstas se han corregido en el segundo borrador del anteproyecto de ley.
- ▶ No se recogen las aportaciones realizadas a la exposición de motivos de la Ley 4/2005 vigente, ya que dicha exposición de motivos no se puede cambiar, a diferencia de la del anteproyecto de ley, que sí puede ser modificada, pero no lo ha sido, porque no se han recibido aportaciones a la misma.

3.1. RESULTADOS DE LAS APORTACIONES DE CARÁCTER GENERAL

- ➔ Se ha modificado el **título del anteproyecto de ley**, eliminando del mismo “la erradicación de la violencia machista contra las mujeres”, por considerarse que esta violencia no es la única manifestación de la desigualdad de mujeres y hombres. En cambio, no se especifica en el título del anteproyecto de ley que se hace referencia a la igualdad real, ya que se considera que en los principios generales (artículo 3) ya se especifica que la igualdad a la que se hace referencia es la Igualdad de Trato y la Igualdad de Oportunidades.
- ➔ Se ha mantenido el **término violencia machista contra las mujeres**, además de en el título del Capítulo VII, a lo largo del texto, por ser el término que más consenso suscita actualmente, a la espera de que la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi se pronuncie sobre si este término es adecuado, desde un punto de vista jurídico.

- ➔ Se ha utilizado con carácter general el término **“supervivientes”** de la violencia machista contra las mujeres, el término **“conciliación corresponsable”** y se han sustituido otras expresiones (por ejemplo, en vez de “colectivo”, se utiliza “grupo” y en vez de “miembro”, se utiliza “persona”).
- ➔ Cuando en el texto se hace referencia a la **discriminación por razón de sexo**, en cualquier ámbito, se entiende que este concepto ya incluye la discriminación referida en el último inciso del artículo 3.1. del segundo borrador del anteproyecto y no se considera necesario reiterarlo en todos los artículos. Este inciso establece que “los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres en quienes concurran 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, identidad sexual, configuración familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- ➔ Se considera que el último inciso del artículo 3.1. también prevé la necesidad de considerar las necesidades específicas derivadas de la **configuración familiar**, por lo que se valora que no es necesario reiterar este punto, en lo que se refiere a medidas específicas para familias monoparentales, en diferentes artículos del texto.
- ➔ Se incorpora la referencia a las **“cuadrillas”** cuando se hace referencia a las competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres de los ayuntamientos a través de mancomunidades u otras agrupaciones de las que forman parte.
- ➔ Se mantienen las denominaciones generales de entidades privadas o de iniciativa privada, entendiendo que dentro de ellas se contempla al tercer sector, que es fundamental para la detección de la violencia machista contra las mujeres y su reparación.

3.2. RESULTADOS DE LAS APORTACIONES A LOS DIFERENTES ARTÍCULOS DEL ANTEPROYECTO

PROPUESTA/APORTACIÓN	RESULTADO	VALORACIÓN DE EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
TÍTULO PRELIMINAR Art.1.-OBJETO		
▶ Incluir, cuando se hace referencia a la eliminación de la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres, la eliminación de la discriminación múltiple motivada por la discapacidad.	NO PROCEDE	▶ Se considera que la discriminación múltiple ya aparece expresamente en los artículos 3.1. y 3.2., donde se aborda específicamente la accesibilidad universal.
TÍTULO PRELIMINAR Art 3.- PRINCIPIOS GENERALES		
▶ Sustituir, desde un enfoque más pedagógico, el título del artículo 3 “Principios Generales”, por “Definición de conceptos clave para ley”.	NO PROCEDE	▶ Se mantiene la redacción inicial, porque en el artículo se abordan más cuestiones que las relacionadas con conceptos y definiciones.
TÍTULO PRELIMINAR Art 3.1.- PRINCIPIOS GENERALES. IGUALDAD DE TRATO		
▶ Modificar la redacción del principio general de Igualdad de Trato, ampliando las circunstancias que pueden implicar la existencia de discriminaciones directas (diversidad sexual y de género, edad, monoparentalidad, etc.).	NO PROCEDE	▶ Se considera que la definición de discriminación directa está consolidada legal y jurisprudencialmente en los términos previstos en el anteproyecto.
▶ Alinear la definición de discriminación directa, con la de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (no hacer referencia sólo al acoso en el trabajo).	PROCEDE	▶ Las definiciones están basadas en las directivas europeas y el concepto de acoso se ha configurado en el marco de las relaciones laborales. No obstante, se elimina la referencia “al trabajo”, en coherencia con el artículo 7.3. de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
▶ Añadir a las mujeres al frente de familias monoparentales entre las circunstancias de múltiple discriminación, tal y como recoge el Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019 (Unión Europea).	PROCEDE	▶ Se modifica el artículo para incorporar expresamente la configuración familiar como un factor que puede dar lugar a situaciones de discriminación.
▶ Incorporar la identidad sexual entre los factores que pueden dar lugar a situaciones de discriminación	PROCEDE	▶ Se incluye la identidad sexual entre los factores que se contemplan en el artículo 3.1.
TÍTULO PRELIMINAR Art 3.1 PRINCIPIOS GENERALES. IGUALDAD DE TRATO, 3.2.- PRINCIPIOS GENERALES. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
▶ Tener en cuenta en los principios rectores la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, en concreto, las referidas a las definiciones de discriminación por motivos de discapacidad y por ajustes razonables, las múltiples formas de discriminación que enfrentan	PROCEDE	▶ Se mejora el texto referido al principio general de “Igualdad de Oportunidades” para alinearlo con la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. En concreto:

<p>las mujeres y niñas con discapacidad y la necesidad de incorporar el concepto de accesibilidad universal.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se añade que los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio de los derechos fundamentales de mujeres o grupos de mujeres donde concurran otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, a partir de un enfoque interseccional (art. 3.1.). ➤ Se explicita que los poderes públicos vascos garantizarán la accesibilidad universal y adoptarán las medidas necesarias para asegurar la realización de ajustes razonables en los recursos, servicios y procedimientos de acuerdo con lo establecido en los tratados internacionales y demás normativa aplicable sobre la materia (art. 3.2.). ➤ Se modifica el artículo 10.2 e) para incluir una mención a la necesidad de tener en cuenta las situaciones de discriminación múltiple, de forma que se haga más visible la discapacidad.
TÍTULO PRELIMINAR Art 3.3.- PRINCIPIOS GENERALES. RESPETO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA		
<p>▶ Tomar en consideración el “modelo familiar” como uno de los factores a tener en cuenta para garantizar desde los poderes públicos vascos el respeto a la diversidad y a la diferencia.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera que la diversidad y diferencia en cuanto al modelo familiar están incluidas en el concepto “condiciones de vida”, que ya aparece recogido en el texto.</p>

TÍTULO PRELIMINAR Art 3.4.- PRINCIPIOS GENERALES. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO		
▶ Añadir, en la definición de integración de la perspectiva de género, la consideración de las relaciones de dominio entre los géneros.	NO PROCEDE	▶ La definición de integrar la perspectiva de género utilizada está consolidada en el ámbito internacional, por lo que no se considera oportuno modificarla.
TÍTULO PRELIMINAR Art 3.5.- PRINCIPIOS GENERALES. ACCIÓN POSITIVA		
▶ Matizar la definición de medidas de acción positiva, profundizando en su carácter temporal.	NO PROCEDE	▶ La definición de acción positiva está consolidada legal y jurisprudencialmente en los términos previstos en el anteproyecto y la temporalidad de las medidas de acción positiva ya se recoge en la definición de las mismas.
▶ La interpretación de acción positiva, tal y como está recogida, puede generar dificultades de aplicación para algunas entidades privadas.	PROCEDE	▶ Se modifican el artículo 2.4. "Ámbito de aplicación", para que sea más preciso y se pueda concretar en mayor medida el alcance que la acción positiva y el resto de los principios generales y los artículos 16 y 18.4 tendrán para las entidades privadas que reciban fondos públicos. En concreto, se establece lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ▶ A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con los poderes públicos vascos o que estén participadas por éstos o sean beneficiarios de ayudas o subvenciones concedidas por ellos, les será exigible durante el tiempo y materia sobre la que verse su relación con el poder público correspondiente, el cumplimiento de los principios generales del artículo 3 y de los artículos 16 y 18.4. ▶ Los poderes públicos vascos en los contratos, subvenciones, convenios u otro tipo de documentos a través de la que se formalice la transferencia de fondos públicos con las entidades privadas, incorporarán cláusulas para la igualdad que determinen el modo en que en cada caso se concretará el cumplimiento de los referidos artículos. Su incumplimiento podrá dar lugar a la imposición de penalidades, a la resolución de los correspondientes contratos o convenios o a la minoración o devolución de las cantidades percibidas.
TÍTULO PRELIMINAR Art 3.7.- PRINCIPIOS GENERALES. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA		
▶ Incorporar al concepto de representación equilibrada la "equidad" y la "paridad" y sustituir la consideración de representación equilibrada cuando los órganos de más de cuatro miembros	NO PROCEDE	▶ Se considera más adecuado no modificar el concepto de representación equilibrada, ya que es un concepto consolidado en la normativa europea y estatal y es el que suscita mayor consenso. Además, no se valora como

<p>de ambos sexos están representadas al menos al 40%, por el 50% (sobre todo para listas electorales).</p>		<p>necesario modificar el sistema planteado por la ley sobre la presencia de mujeres y hombres en las listas electorales, ya que está sirviendo para lograr el objetivo de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco y en las Juntas Generales, que son las elecciones sobre las que tiene competencia la CAE.</p>
<p>TÍTULO PRELIMINAR Art 3.9.- PRINCIPIOS GENERALES. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</p>		
<p>▶ Revisar la formulación de empoderamiento de las mujeres, haciendo hincapié en el protagonismo de las mujeres en sus procesos de empoderamiento, que son únicos, además de contemplando el empoderamiento personal, colectivo, social y político.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se mejora la formulación, señalando que los poderes públicos vascos tienen que establecer las condiciones y realizar las adaptaciones necesarias para favorecer el empoderamiento personal, colectivo, social y político de las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad.</p>
<p>TÍTULO PRELIMINAR Art 3.10.- PRINCIPIOS GENERALES. PARTICIPACIÓN</p>		
<p>▶ Procurar tener en cuenta la accesibilidad universal, en los espacios y vías de participación, analizar la contradicción que existe entre impulsar la participación e interlocución de los grupos feministas y de mujeres y la eliminación de la “creación de una entidad” que sirva de cauce para esta participación y visibilizar e impulsar en el desarrollo de las políticas públicas, además de al movimiento feminista, al movimiento asociativo de mujeres, a las mujeres rurales, y a otros agentes sociales.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se incluye la adaptación y creación de los oportunos espacios y vías de participación, que garantizarán la accesibilidad universal.</p> <p>▶ Se hace referencia a la “creación de espacios de participación e interlocución” (artículo 24.5), en lugar de a la creación de una entidad, porque no existe consenso con relación a que el Consejo que plantea la ley vigente sea el cauce más adecuado de participación, ni tampoco sobre cuál es la alternativa más idónea.</p> <p>▶ Se considera que el término “grupos feministas y de mujeres y de la ciudadanía en su conjunto” incluye a las asociaciones de mujeres y a las mujeres rurales. No obstante, se modifica el artículo 46.3 y se reconoce que los poderes públicos tendrán que remover los obstáculos que relacionados con la participación tienen las mujeres rurales.</p> <p>▶ Se incluye la referencia a los agentes sociales.</p>
<p>TÍTULO I CAPÍTULO I Art. 5. n) -DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA Art.6. i) -DE LAS ADMINISTRACIONES FORALES y Art. 7. i) -DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL</p>		
<p>▶ Ampliar la competencia de la Administración de la Comunidad Autónoma, de las Administraciones Forales y de la Administración Local en materia de igualdad de mujeres y hombres, de forma que no sólo se garantice a través de ellas el cumplimiento de los derechos sociales básicos, sino los derechos en todos los ámbitos de la vida.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifican los artículos señalados, especificando para las tres Administraciones de la Comunidad Autónoma que entre sus funciones en materia de igualdad de mujeres y hombres está la de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple (no se limita a los derechos sociales básicos).</p>
<p>TÍTULO I CAPÍTULO I Art. 5. ñ) -DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA</p>		

<p>▶ Tener en cuenta la conciliación “real” para madres y tutoras de menores en empresas públicas y privadas, estableciendo recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ El concepto de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres ya incluye la idea de conciliación “real” y es aplicable a todas las personas y al ámbito público y privado.</p>
<p>TÍTULO I CAPÍTULO II Art. 10.1. -ADMINISTRACIONES FORALES, LOCALES Y OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS</p>		
<p>▶ Valorar si se invade el ámbito competencial de las diputaciones forales, según se recoge en el Estatuto de Autonomía, al establecer que éstas, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, tienen que tener al menos una entidad, órgano o unidad administrativa para el impulso y despliegue de las políticas de igualdad de mujeres y hombres y mayor nivel de concreción sobre el personal de estas entidades, órganos o unidades administrativas para la igualdad (por ejemplo, en función del número de habitantes, qué número de personas especializadas en igualdad tiene que haber en estas estructuras). Esta misma línea argumental se propone trasladarla a otras disposiciones que se considera que afectan a la autoorganización de las Diputaciones Forales (por ejemplo, la referida a Planes para la igualdad de mujeres y hombres).</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Lo previsto sobre la creación de entidades, órganos o unidades administrativas para el impulso y despliegue de las políticas de igualdad de mujeres y hombres ya está contemplando en la ley de igualdad vigente. Puesto que ni EUDEL, ni las Diputaciones Forales, en sus aportaciones, han cuestionado este aspecto, no se modifica el texto y se espera a conocer la opinión al respecto de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.</p> <p>▶ Se considera que es competencia de las administraciones locales y forales cómo organizar sus servicios, por lo que no se incluyen más referencias en el anteproyecto de ley sobre el personal de estas entidades, órganos o unidades administrativas.</p>
<p>TÍTULO I CAPÍTULO II Art. 10.2. -ADMINISTRACIONES FORALES, LOCALES Y OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS y Art. 11 -UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</p>		
<p>▶ Impulsar a través del anteproyecto de ley otra pedagogía del feminismo, en concreto, profundizar en la clarificación de conceptos y realizar formación feminista en materia de igualdad dirigida a hombres.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ El anteproyecto de ley ya prevé la realización de acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía. Además, los artículos referidos a la formación especifican la necesidad de realizar programas y actuaciones para hombres con el fin de abordar la desigualdad de género y la deconstrucción de las masculinidades machistas y violentas (art.52).</p>
<p>TÍTULO I CAPÍTULO II Art. 11 y 11.3. -UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</p>		
<p>▶ Valorar la necesidad de desplegar de forma tan intensa unidades administrativas para la igualdad en todas las administraciones públicas y buscar otras fórmulas más acordes con la racionalización administrativa.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Existen evidencias que legitiman a las unidades administrativas para la igualdad como un elemento clave para el desarrollo de las políticas de igualdad de forma transversal. No obstante, se eliminan las referencias a las diputaciones forales y ayuntamientos, con el objeto de evitar interferir en las competencias de auto-organización de dichas administraciones.</p>
<p>▶ Especificar que las Unidades para la Igualdad de mujeres y hombres de los organismos autónomos y demás entes públicos adscritos o vinculados a la Administración de la comunidad Autónoma tendrán una posición orgánica y una relación funcional adecuada, además de una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifica el texto para clarificar que la posición orgánica y relación funcional adecuada es aplicable a las unidades de organismos autónomos y demás entes públicos.</p>
<p>TÍTULO I CAPÍTULO III Art. 14 -DISPOSICIÓN GENERAL</p>		
<p>▶ Mayor nivel de concreción, a nivel municipal, sobre cómo hay que calcular la consignación anual del 1% del presupuesto al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se mantiene un planteamiento más general, dejando la responsabilidad de concreción a cada nivel de la administración pública vasca. En cuanto al</p>

		porcentaje, se sigue en la redacción del texto lo acordado en la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
TÍTULO II CAPÍTULO I Art.15.1, Art.15.2., Art. 15.3. y Art. 15.4. -PLANES PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
▶ Abordar específicamente los cuidados en los Planes para la Igualdad de mujeres y hombres, tanto del Gobierno Vasco, como de las Diputaciones Forales.	PROCEDE	▶ El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, vigente en este momento, ya incorpora objetivos específicos dirigidos a la redistribución y reconocimiento social y económico de los cuidados y de las personas que los realizan, mayoritariamente mujeres.
▶ Tener en cuenta, en los procesos de elaboración de estos instrumentos de planificación, la participación de colectivos representativos de las discriminaciones múltiples, de agentes sociales y de la representación legal de las personas trabajadoras.	PROCEDE	▶ Se modifica el texto para que, en la elaboración de los planes para la igualdad de mujeres y hombres, los poderes públicos faciliten la presencia de colectivos u organizaciones que representan los intereses de las mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones, de agentes sociales y a la representación legal de las personas trabajadoras.
▶ Especificar en los contenidos mínimos de estos planes, que las acciones estarán alineadas con el diagnóstico previo que se realice y que dispongan de los recursos y herramientas necesarias para elaborarlos, implementarlos e informar sobre ellos a la ciudadanía.	PROCEDE	▶ Se modifica el texto y se especifica que los planes dispondrán como mínimo de objetivos y acciones, junto con su sistema de implementación, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas, con sus correspondientes indicadores.
TÍTULO II CAPÍTULO II Art.16.2 -ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS		
▶ Realizar estadísticas y estudios que se ajusten a la realidad. Para ello, se propone incorporar el enfoque interseccional y la atención a la diversidad y a las discriminaciones múltiples (discapacidad o familias monoparentales, por ejemplo) en la elaboración de estudios y estadísticas, en el diseño de indicadores y en la explotación y difusión de los datos.	NO PROCEDE	▶ La consideración de las situaciones de discriminación múltiple ya se recoge en el texto cuando se hace referencia al diseño de indicadores. ▶ La eliminación de roles y estereotipos, la igualdad de trato o el respeto a la diversidad y a la diferencia son, junto a otros, principios generales de la ley. El artículo 3 ya señala que estos principios tienen que regir y orientar la actuación de todos los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres y estos principios ya han sido modificados a partir de la consulta pública para mencionar, por ejemplo, la configuración familiar como factor generador de múltiples discriminaciones.
TÍTULO II CAPÍTULO III Art. 17.4. y Art. 17.5. -CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE LOS PODERES PÚBLICOS VASCOS		

<p>▶ Incrementar el reconocimiento de la figura de Agente de Igualdad. Para ello se propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Reconocer expresamente la posesión de títulos de estudios universitarios de posgrado especializados en igualdad, estudios feministas o de género como garantía de capacitación en materia de igualdad del personal técnico. ▶ Eliminar la consideración de diferentes motivos justificados que posibilitarían que el personal técnico de igualdad no tenga una dedicación exclusiva y a jornada completa. 	<p>PROCEDE PARCIALME NTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se modifica el artículo 17.4. en los términos planteados en la propuesta (reconocimiento de la capacitación específica obtenida a través de universidades). ▶ Se considera razonable que la ley permita excepciones en los casos en los que se justifique debidamente la no necesidad de personal técnico en igualdad con dedicación exclusiva y a jornada completa, con el objeto de que algunas administraciones locales con poco personal puedan contratar a este personal o, en caso de que ya exista este personal, se quiera reforzar su trabajo con la contratación de más personal.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Valorar si los aspectos relacionados con los puestos de trabajo del personal técnico de igualdad, que son competencia de Función Pública, corresponde abordarlos en una Ley de Igualdad. 	<p>NO PROCEDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se mantiene el texto en los términos planteados, hasta no conocer la opinión de la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco y de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi con relación a los puestos de trabajo del personal técnico en igualdad.
<p>TÍTULO II CAPÍTULO IV Art. 18.1. y Art. 18.3.-DISPOSICIONES GENERALES Art. 19.2 -EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO Y MEDIDAS PARA ELIMINAR DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Incorporar, entre las medidas para promover la igualdad en la normativa y la actividad administrativa, la realización de protocolos de seguridad ciudadana eficientes y talleres de autoestima para supervivientes de la violencia contra las mujeres. 	<p>NO PROCEDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Las propuestas vinculadas con la realización de talleres y protocolos no se alinean con el objeto del artículo.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tener en cuenta las situaciones de discriminación múltiple (por ejemplo, ser mujer al frente de una familia monoparental) en las evaluaciones previas del impacto en función del género de la normativa y en el lenguaje e imágenes utilizadas en documentos y soportes. 	<p>PROCEDE PARCIALME NTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La modificación de los principios generales del anteproyecto de ley ya reconoce la discriminación derivada de la configuración familiar como factor generador de discriminación múltiple. Además, ya se hace referencia expresa en el artículo 18.3. a la necesidad de tener en cuenta estos factores. ▶ Se incluye la referencia a hacer un uso inclusivo y no sexista del lenguaje de todo tipo de lenguaje e imágenes en documentos y soportes.
<p>TÍTULO II CAPÍTULO IV Art. 20.1.a) y Art. 20.1.d) -PROCESOS SELECTIVOS Y JURADOS</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Incorporar en las normas o actos administrativos que regulen procesos selectivos de acceso, provisión o promoción en el empleo público, cláusulas por las que en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres que acumulan discriminaciones múltiples como las familias monoparentales. Además, para estos mismos casos, establecer medidas vinculadas a que se dispense la debida protección al cuidado de las y los menores, teniendo especial consideración las dificultades de conciliación de las familias monoparentales, además de a la maternidad. 	<p>NO PROCEDE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se considera más adecuado no modificar el texto, por las dificultades prácticas que podría suponer la aplicación de las propuestas, por un lado, y porque se considera que el cuidado de menores no es equiparable a las situaciones de embarazo, parto o lactancia.

- ▶ **Incluir cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres entre los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de los contratos públicos que tengan en cuenta a los colectivos que acumulan múltiples discriminaciones (como las mujeres que sostienen familias monoparentales).**
- ▶ **Tener exclusivamente en cuenta las prohibiciones de contratación determinadas en la ley estatal (el anteproyecto de ley autonómica reproduce parcialmente dicha regulación) y considerar la idoneidad de la ley para establecer porcentajes en cuanto a los criterios de adjudicación (5% del total del baremo para la igualdad de mujeres y hombres), por ser el órgano de adjudicación el que puede y debe valorar el porcentaje oportuno.**
- ▶ **Incorporar como prohibición específica para no contratar con el sector público a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas laboralmente en los últimos tres años, a las que no cuenten con un plan de igualdad negociado con la representación de las personas trabajadoras o ejerzan “actos de discriminación o fomenten la precarización y la feminización de la pobreza”. Además, incluir que los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria, no sólo por razón de sexo, sino también por circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.**

PROCEDE
PARCIALME
NTE

- ▶ Se añade la consideración especial de la situación de las mujeres en las que concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación y que ya se detallan en artículo 3.1.
- ▶ Teniendo en cuenta las limitaciones competenciales de la CAE en materia de contratación, se modifica el artículo 21.3. y se establece que los poderes públicos vascos excluirán del procedimiento de contratación a las personas físicas y jurídicas que incurran en prohibición de contratar establecida por legislación básica del Estado, entre ellas, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad y las motivadas por delitos o por sanciones firmes en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ No se especifica que el plan de igualdad se debe realizar en el marco de la negociación colectiva (ya se prevé así en el artículo 45.2. de la Ley Orgánica 3/2007), ni se especifican las sanciones laborales (se consideran incluidas en el concepto más genérico de “sanción administrativa”), ni se incluye que la sanción por discriminación por razón de sexo haya ocurrido en los últimos tres años (ya se prevé en el artículo 21.7. que se debe acreditar la correcta ejecución de todas las cláusulas).
- ▶ Se mantiene el artículo 21 en los términos planteados, hasta no conocer el pronunciamiento sobre su legalidad de la Junta Asesora de Contratación Pública de la CAE y de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, ya que se considera que la regulación planteada es coherente con el principio general relativo al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales en la contratación pública (Ley de Contratos del Sector Público) y se basa en la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública (Acuerdo de 5 de marzo de 2019 del Consejo de Gobierno).
- ▶ El concepto de discriminación (artículo 3.1.) ya engloba las discriminaciones derivadas de circunstancias relacionadas con el sexo, por lo que no se reitera. Tampoco se tiene en cuenta la prohibición de contratar a empresas que “ejerzan actos de discriminación”, ya que el artículo 21.1 ya prevé de forma general la prohibición de contratar a empresas que hayan sido sancionadas por discriminación.

<p>▶ Incorporar entre las medidas para promover la igualdad de mujeres y hombre de los planes sectoriales y/o estratégicos elaborados por los poderes públicos vascos, medidas específicas para los colectivos que acumulan múltiples discriminaciones, como las familias monoparentales. Además, en la evaluación de estos planes, junto con la desagregación de los datos por sexo, incluir la desagregación de la información por situación familiar.</p>	<p>PROCEDE PARCIALMENTE</p>	<p>▶ Se modifica el artículo para considerar la situación de las mujeres en quienes concurren otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación y que ya se recogen en el artículo 3.1. Ante la diversidad de planes que pueden existir, sólo se considera la variable sexo en la desagregación de los datos.</p>
<p>TÍTULO III CAPÍTULO I Art. 24.1., Art. 24.2. y Art. 24.5. -ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES</p>		
<p>▶ Se reconoce que se haya tenido en consideración la presencia y participación de las mujeres como interlocutoras de las políticas públicas y de la construcción y consolidación de la igualdad de género. Además, se propone incorporar la formación a la ciudadanía en materia de igualdad de mujeres y hombres y que los poderes públicos vascos garanticen los mecanismos, espacios y la capacitación en los tiempos adecuados, para que la interlocución del movimiento asociativo tenga impacto y participen los colectivos que acumulan múltiples discriminaciones (como las familias monoparentales).</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se incorpora la propuesta relativa a la formación a la ciudadanía, pero en el artículo 52.2., donde se hace referencia a la sensibilización y prevención.</p> <p>▶ Se modifica el texto, incluyendo las aportaciones realizadas: adaptación de mecanismos, tiempos, espacios y procesos de capacitación adecuados, así como consideración especial de las necesidades de aquellas mujeres en las que concurren los factores generadores de múltiple discriminación que se mencionan en el artículo 3.1. y que pueden suponer una barrera para su participación.</p>
<p>TÍTULO III CAPÍTULO II Art. 25.1., Art.25.3. y Art.25.4. -ACTIVIDADES CULTURALES</p>		
<p>▶ Hacer extensivo que las administraciones públicas vascas, además de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo en todas las actividades culturales, también adoptarán estas medidas en circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera que a esta ley le corresponde regular únicamente la discriminación por razón de sexo y la discriminación múltiple que sufren las mujeres.</p>
<p>▶ Tener en cuenta además del aumento de ayudas económicas en el deporte, el aumento de estas ayudas para la promoción de producciones artísticas y culturales que fomenten la igualdad de género. Por otro lado, incluir que se tendrá en cuenta la atención a los colectivos que acumulan múltiples discriminaciones, entre las medidas adoptadas por las administraciones públicas vascas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>PROCEDE PARCIALMENTE</p>	<p>▶ Se modifica el artículo 25.3. y se establece que las administraciones públicas vascas han de incorporar el enfoque de género en la recuperación de la memoria histórica y la promoción de las actividades culturales, añadiendo que para ello establecerán ayudas públicas o adaptarán las existentes.</p> <p>▶ El artículo 3.1. ya establece que los poderes públicos deben garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres o grupos de mujeres donde concurren varios factores generadores de discriminación.</p>
<p>TÍTULO III CAPÍTULO II Art. 26.7. -MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y PUBLICIDAD</p>		
<p>▶ Especificar que son las administraciones públicas vascas quienes deben promover la no existencia de contenidos sexistas y que el Gobierno Vasco promoverá formación para que quienes tengan que asesorar y analizar la publicidad y los contenidos que se transmiten a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios, incorporen el enfoque de género.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifica el texto, incluyendo las aportaciones relativas a la responsabilidad de las administraciones públicas vascas y a la promoción de la formación.</p>

TÍTULO III CAPÍTULO II Art. 27 -ÓRGANO DE ASESORAMIENTO Y CONTROL DE LA PUBLICIDAD Y DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

▶ **Revisar el rol del Órgano de asesoramiento y control de la publicidad y de los medios de comunicación, para que no pueda entenderse como “censura” su cometido real.**

NO PROCEDE

▶ Se pretende que en los medios no se emitan contenidos que atenten contra la dignidad de las personas. Los artículos a los que se hace referencia en la propuesta ya están recogidos en la normativa vigente y el Tribunal Constitucional en su momento declaró su constitucionalidad.

TÍTULO III CAPÍTULO II Art. 25 -ACTIVIDADES CULTURALES Art. 26 -MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y PUBLICIDAD y Art.27 -ÓRGANO DE ASESORAMIENTO Y CONTROL DE LA PUBLICIDAD Y DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

▶ **Hacer una referencia más precisa en el capítulo dedicado a la cultura y los medios de comunicación a las fiestas populares, en especial a los Alardes, y a las procesiones religiosas, para evitar que se produzca cualquier discriminación por razón de sexo a través de ellas.**

NO PROCEDE

▶ La ley ya establece en el artículo 25 que 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 y que 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 fiestas, que sea discriminatoria por razón de sexo.

TÍTULO III CAPÍTULO III Art. 29.1.y Art. 29.2. -CURRÍCULUM		
<p>▶ Añadir, entre los proyectos que valorará especialmente la administración educativa en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, aquellos que planteen medidas para eliminar las desigualdades que enfrentan, de manera especial, los colectivos que acumulan múltiples discriminaciones.</p>	NO PROCEDE	<p>▶ Se valora más adecuado mantener la redacción del anteproyecto, ya que la múltiple discriminación ya aparece recogida en los principios generales de la ley (artículo 3.1.).</p>
<p>▶ Reforzar la necesaria coordinación entre los centros educativos y los servicios municipales de igualdad, con el objeto de abordar de forma integral la violencia machista contra las mujeres (participación de los centros educativos en los protocolos municipales de actuación ante esta violencia).</p>	PROCEDE PARCIALMENTE	<p>▶ Se añade que la Administración educativa garantizará que la comunidad educativa se coordine con los órganos o unidades de igualdad de la Administración local correspondiente (art. 31.2.) y que las administraciones locales promoverán la adopción de acuerdos de colaboración y protocolos de actuación en materia de violencia machista contra las mujeres donde participen de forma proactiva todos los recursos de atención implicados en el abordaje integral de esta realidad. (62.3.).</p>
<p>▶ Añadir que la administración educativa incorporará la diversidad sexual y de género y de modelos familiares, además del rechazo (en lugar de cuestionamiento) a las conductas machistas y al uso del cuerpo de las mujeres como reclamo, entre los objetivos coeducativos del currículum educativo.</p>	PROCEDE PARCIALMENTE	<p>▶ Se mantiene la redacción original (Art. 29.1.a y e) ya que se trata de eliminar prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, no de crear otros nuevos basados en nuevos patrones socioculturales. También se considera más adecuada la redacción prevista en el anteproyecto, para el resto de aportaciones realizadas.</p>
TÍTULO III CAPÍTULO III Art.30.1. y Art. 30.2. -MATERIALES DIDÁCTICOS		
<p>▶ Garantizar la prohibición de utilización en centros educativos de la CAE de materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su orientación sexual o modelo familiar, incluir la diversidad sexual y de género y de modelos familiares en los materiales didácticos de los centros educativos de la CAE y visibilizar en estos materiales a referentes femeninos.</p>	PROCEDE	<p>▶ Aunque al tratarse de una ley de igualdad de mujeres y hombres sólo se hace referencia a la discriminación por razón de sexo, sí se considera adecuado modificar el artículo 29.1. para añadir como nuevo objetivo coeducativo el respeto a la diversidad sexual. Además, este mismo artículo ya hace referencia a la revisión y corrección de los contenidos del currículum educativo para integrar los saberes de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.</p>
TÍTULO III CAPÍTULO III Art. 31.1. -PERSONAS Y ESTRUCTURAS		
<p>▶ Mencionar la capacitación específica en materia de coeducación del personal responsable de la orientación educativa.</p>	PROCEDE	<p>▶ Se incluye una mención específica a los órganos responsables de la orientación educativa, señalando que dispondrán de personal con capacitación en coeducación.</p>

TÍTULO III CAPÍTULO III Art. 32.3. -FORMACIÓN

▶ Incorporar a la oferta de formación permanente dirigida a las y los profesionales de la educación, la formación en prevención de violencia de género, educación sexual y afectiva y diversidad familiar, desde un enfoque feminista y vivencial, más allá de la mera impartición de contenidos teóricos.

NO PROCEDE

▶ Se considera que la formación genérica en coeducación, que ya se recoge en el texto del anteproyecto, ya abarca los contenidos propuestos. Además, la descripción de la metodología de impartición se valora como algo demasiado concreto, para este tipo de texto normativo.

TÍTULO III CAPÍTULO III Arts. 28-33 -EDUCACIÓN

▶ Concretar, en el capítulo dedicado a la enseñanza no universitaria, en qué debe consistir la formación en perspectiva de género, mencionando los máster de igualdad que subvenciona el Gobierno Vasco y especificando la necesidad de exigir por ley grados feministas y de género y asignaturas con enfoque de género en todas las carreras (sobre todo, las vinculadas con el derecho y la educación).

PROCEDE
PARCIALME
NTE

▶ Se considera que esta ley no es el instrumento más adecuado para detallar en qué debe consistir la formación en materia de igualdad, ni para mencionar de forma particular unos másteres concretos, ni para establecer grados y sus correspondientes asignaturas (competencia de las Universidades). No obstante, se modifica el artículo 17.4. para reconocer la capacitación en igualdad a través de la posesión de títulos de estudios universitarios de posgrado especializados en igualdad, estudios feministas o de género.

TÍTULO III CAPÍTULO IV T Art. 34. -DISPOSICIONES GENERALES, Art. 35. -CORRESPONSABILIDAD

▶ Hacer referencia a las condiciones de trabajo de las personas (en su mayoría mujeres) que se dedican al trabajo de cuidados de manera profesional y profundizar en la necesidad de reforzar el sistema público de cuidados.

▶ Valorar la idoneidad de incorporar dentro del trabajo doméstico un epígrafe relacionado con los cuidados no profesionalizados.

▶ Considerar a las familias monoparentales o que asumen cargas familiares en solitario en los programas de reposo y esparcimiento para que quienes cuidan descansen.

PROCEDE

▶ Se añade un párrafo en el artículo 38.e) señalando que las administraciones públicas vascas, en el marco de sus competencias, promoverán la mejora de las condiciones de empleo de los sectores relacionados con la prestación de servicios de cuidados.

▶ Se incorporan diferentes cambios al texto, para dotarlo de una perspectiva más global sobre la centralidad de los cuidados y la necesidad de la corresponsabilidad social en su provisión (se describen los cambios de forma sintética):

- Tener en cuenta en el diseño de los presupuestos y de las políticas de los poderes públicos vascos el valor del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y su papel para la transformación hacia un modelo social y económico que ponga en el centro la sostenibilidad de la vida (art. 34.2).
- Se matiza y profundiza en cómo los poderes públicos vascos han de promover la corresponsabilidad social del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (artículo 35): provisión universal y pública de cuidados, adecuación de las estructuras del empleo y la transformación de la cultura y práctica empresarial, fomento de la corresponsabilidad de los hombres con el trabajo doméstico y de

		<p>cuidados y de la generalización de la ética y práctica del cuidado como vía para el desarrollo y bienestar propio y ajeno, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aunque se considera adecuada la ubicación del artículo 34.2., ya que la sección se refiere al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, se especifica esta cuestión en el articulado. ▶ Las cuestiones relativas a los servicios públicos de cuidados se recogen de forma pormenorizada en el Capítulo VI del Título III de la ley, donde se hace referencia a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, sobre todo el artículo 49, que hace referencia a la provisión universal y pública de cuidados. ▶ Se incluye la consideración especial a quienes sostienen a familias monoparentales o asumen cargas familiares especiales.
TÍTULO III CAPÍTULO IV Art. 37.2. a) y b) -SERVICIOS DE EMPLEO		
▶ Incluir como parte de la formación sobre cómo incorporar el enfoque de género que tiene que recibir el personal de los servicios de empleo y de sus entidades colaboradoras, la formación sobre el tratamiento y atención a víctimas de violencia machista contra las mujeres.	NO PROCEDE	▶ La formación sobre violencia machista contra las mujeres ya se recoge de forma genérica en el artículo 53.
▶ Incorporar como medida promovida por las administraciones públicas vascas para incrementar el número de mujeres contratadas en empleos de calidad y bien remunerados, en profesiones en las que estén subrepresentadas, el aumento de la contratación de mujeres que acumulan varias situaciones de discriminación, en especial de aquellas que sostienen familias monoparentales.	PROCEDE	▶ Se incorpora la consideración especial a aquellas mujeres en las que concurren los factores referidos en el artículo 3.1.
▶ Hacer hincapié en el empleo digno y estable como vía para impedir la feminización de la pobreza.	PROCEDE	▶ Las distintas medidas planteadas en el anteproyecto tienen como finalidad el empleo digno y evitar la feminización de la pobreza.

TÍTULO III CAPÍTULO IV Art. 38 b) y c) -ACCESO Y CONDICIONES DE EMPLEO		
<p>▶ Tener en cuenta la situación de las mujeres con discapacidad y la de mujeres que sostienen familias monoparentales, para facilitar su participación en los programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a su contratación, así como en el acceso a las ayudas para iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifica el párrafo inicial del artículo, añadiendo que el objetivo es favorecer el acceso al empleo de las mujeres, en particular de aquellas en las que concurren los factores que pueden dar lugar a situaciones de discriminación y que se recogen en el artículo 3.1. de la ley.</p>
<p>▶ Valorar si tal y como se contempla la priorización de iniciativas promovidas mayoritariamente por mujeres en el acceso a ayudas para la financiación de diferentes gastos, se puede limitar el acceso a las mismas.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera que no se limitan las ayudas, ya que aunque se indica que “en especial” se tendrá en cuenta a aquellas profesiones y sectores en los que las mujeres estén infrarrepresentadas y que sean considerados más estratégicos en la economía, no se descartan otras posibilidades.</p>
TÍTULO III CAPÍTULO IV Art. 39.1., Art.39.2. y Art.39.3 -PLANES DE FORMACIÓN Y GESTIÓN AVANZADA		
<p>▶ Modificar que en las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas, se priorizarán las acciones formativas que hagan contrataciones a mujeres (en lugar de acciones formativas que faciliten a las mujeres la realización de prácticas).</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifica el texto referido a las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas y se especifica que se priorizarán aquellas acciones que, además de tener como objetivo la igualdad de mujeres y hombres en la organización, faciliten la promoción profesional de las mujeres.</p>
<p>▶ Tener en cuenta a las mujeres que acumulan discriminaciones múltiples, como las familias monoparentales, a la hora de establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres en acciones formativas.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se añade en el texto, a la hora de establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para que las mujeres participen en la formación, que se tendrá especialmente en cuenta a aquellas en las que concurren los factores que pueden dar lugar a situaciones de discriminación y que se recogen en el artículo 3.1. de la ley.</p>
<p>▶ Contrastar si la referencia a Euskalit en el artículo 39.3., como Fundación privada, es jurídicamente adecuada y considerar la calidad como parte de la gestión avanzada.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera más adecuado no mencionar explícitamente a la Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad, Euskalit, de modo que no se condicione la acción de la administración de la CAE y que la colaboración con Euskalit sea una opción, pero no una obligación.</p>

TÍTULO III CAPÍTULO IV Arts. 40.1, 40.2., 40.3., 40.4, 40.5. y 40.6. -PLANES Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

<p>▶ Incluir, con relación a la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres en las empresas, que éstos tienen que contar con diagnósticos previos adecuados, que el proceso de elaboración de los mismos tiene que estar negociado con la representación de las personas trabajadoras y que entre las medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que incluyan, tienen que incorporar medidas específicas para familias monoparentales.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ La CAE no tiene competencia para legislar en materia laboral, por lo que en lo que respecta a las empresas privadas, se plantea una remisión a la legislación estatal, en concreto a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se regula la elaboración y contenidos de los planes de igualdad en empresas.</p>
<p>▶ Considerar el carácter excesivo de la obligación de que consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de instituciones públicas vascas que tengan más de 25 personas empleadas disponga de un servicio con personal especializado responsable del desarrollo de las políticas de igualdad.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Teniendo en cuenta las obligaciones que la nueva legislación del Estado impone a las empresas privadas en el ámbito de la igualdad, la exigencia prevista en el anteproyecto de ley se considera razonable para las empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas.</p>
<p>▶ Considerar que ya existe un Registro de Planes de Igualdad de mujeres y hombres en empresas tras la nueva normativa estatal.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se elimina la creación de un Registro de Planes de Igualdad de empresas, para adecuarlo a la normativa estatal, que ya no prevé la existencia de registros de planes a nivel autonómico.</p>
<p>▶ Incluir en las ayudas que establece Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para elaborar planes de igualdad de mujeres y hombres, a los agentes sociales que intervienen en dicha elaboración. Además, añadir que las empresas que se beneficien de estas ayudas deben hacer elaborar y negociar desde el diagnóstico, hasta el plan resultante, con la representación de las personas trabajadoras.</p>	<p>PROCEDE PARCIALMENTE</p>	<p>▶ Se añade que Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, establecerá también ayudas para la formación de los agentes sociales y otras personas que intervengan en la elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas, así como para la contratación de personas expertas que asesoren en este proceso. Por otro lado, se mantiene la redacción más general del artículo, ya que algunas cuestiones propuestas ya se recogen en la normativa específica que regula las ayudas.</p>
<p>▶ Hacer referencia nominal a las organizaciones empresariales entre los agentes a los que la Administración de la Comunidad Autónoma dirigirá diferentes recursos para combatir la discriminación retributiva y valorar si la exigencia de incluir cláusulas de igualdad para cumplir con el principio de transparencia e igualdad retributiva en empresas y organizaciones privadas incurre en una “inconstitucionalidad formal”.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se incluyen a las organizaciones empresariales de forma nominal, en el sentido propuesto. En cuanto a la legalidad de las cláusulas de igualdad, se mantiene el texto en los términos planteados hasta que se pronuncien sobre ello la Junta Asesora de Contratación Pública de la CAE y la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.</p>
<p>▶ Aclarar si las obligaciones en materia de igualdad de las empresas privadas también incluyen a las sociedades cooperativas.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ El concepto de empresa incluye a las cooperativas y, como para el resto de empresas, sus obligaciones vendrán determinadas en función del número de personas trabajadoras por cuenta ajena y del hecho de que reciban o no fondos públicos.</p>

TÍTULO III CAPÍTULO IV Art. 41. -ENTIDADES COLABORADORAS

<p>▶ Incluir la consulta a la representación de las personas trabajadoras, medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y medidas específicas para familias monoparentales, entre las condiciones que, vinculadas a la elaboración de planes de igualdad en las organizaciones, se exigirán desde el Gobierno Vasco a las entidades para reconocerlas como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera más adecuado que las cuestiones planteadas se sigan incluyendo en la normativa que regula la figura de entidad colaboradora, tal y como se viene haciendo.</p>
<p>TÍTULO III CAPÍTULO IV Art. 42.1. y Art. 42.2. -NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p>		
<p>▶ Expresar como recomendación y no como obligación el uso no sexista del lenguaje en los convenios colectivos y nombrar específicamente a la representación de las personas trabajadoras, como interlocutoras en la negociación colectiva de la Administración de la Comunidad Autónoma con su personal.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera más adecuado mantener el texto en su redacción original, por un lado, para mantener la coherencia con el artículo 18.4 y, por otro, porque se sobreentiende que la representación de las personas trabajadoras son interlocutoras en la negociación colectiva.</p>
<p>TÍTULO III CAPÍTULO IV Art. 43.4. -SALUD LABORAL</p>		
<p>▶ Incluir el derecho a una atención accesible, entre los derechos que las administraciones públicas vascas han de garantizar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifica el artículo tal y como se propone.</p>
<p>TÍTULO III CAPÍTULO V Arts. 44.1.y 44.4. -SALUD</p>		
<p>▶ Incluir que el Sistema Sanitario Público de la CAE garantizará el pleno derecho de las mujeres a las técnicas de reproducción humana asistida, independientemente de su estado civil, orientación sexual, procedencia o identidad.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifica el artículo, añadiendo que las administraciones públicas vascas han de cubrir las necesidades derivadas del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, a través de programas dirigidos a garantizar la reproducción humana asistida, independientemente del estado civil, orientación sexual o procedencia.</p>
<p>▶ Crear un concepto que como la coeducación en el ámbito de la educación, exprese la necesidad de transversalizar el enfoque de género en el ámbito de la salud.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ No se considera conveniente crear a través de la ley un nuevo concepto para el ámbito de la salud en los términos propuestos, ya que no hay una suficiente reflexión doctrinal ni práctica previa que lo sustente.</p>
<p>▶ Incluir un artículo donde se recoja que la administración sanitaria aprobará la carta de los derechos de las mujeres en relación con el embarazo, el parto y el puerperio, garantizando el respeto a la diversidad de modelos de familia.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera que no es necesario aprobar una carta específica para la cuestión propuesta.</p>
<p>▶ Hacer una mención en el artículo a la salud de las trabajadoras en sus centros de trabajo, de forma que se vaya integrando de forma generalizada el enfoque de género en las evaluaciones de riesgos laborales.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera que ya se aborda la cuestión de la salud laboral de las trabajadoras, pero en el capítulo relativo al empleo.</p>

TÍTULO III. CAPÍTULO V. Art.45.1. y 45.2. -INCLUSIÓN SOCIAL

<p>▶ Tener en cuenta de forma específica a las familias monoparentales cuando se hace referencia a que las administraciones públicas vascas diseñarán programas específicos para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en diferentes colectivos de mujeres y cuando se establece la promoción por parte de estas administraciones de medidas jurídicas y económicas para mejorar las situaciones de precariedad económica.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se introduce un nuevo punto en el artículo específico sobre familias monoparentales, donde se integran y amplían las propuestas realizadas.</p>
<p>TÍTULO III. CAPÍTULO V. Art.46.1., 46.2. y 46.3. -MEDIO AMBIENTE, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, URBANISMO, VIVIENDA, TRANSPORTE Y MEDIO RURAL</p>		
<p>▶ Considerar a las mujeres que sufren discriminación múltiple en el diseño y ejecución de políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se añade al texto que se considerará especialmente la situación de las mujeres en las que concurren los factores referidos en el artículo 3.1.</p>
<p>▶ Dar un trato preferente, en la adjudicación de viviendas, a las mujeres que formen parte de un colectivo de discriminación múltiple, como mujeres solas con cargas familiares, y a las víctimas de la violencia machista contra las mujeres.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera que la redacción del anteproyecto en materia de dar un trato preferente en la adjudicación de viviendas es lo suficientemente genérico para que queden incluidas las mujeres solas con cargas familiares. Además, se considera más adecuado regular la cuestión de la vivienda para víctimas de la violencia machista contra las mujeres en el Capítulo VII (art. 54.3.).</p>
<p>TÍTULO III. CAPÍTULO VI. Art.47. -DISPOSICIÓN GENERAL</p>		
<p>▶ Tener en cuenta, además de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, en el trabajo de cuidados.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifica el artículo en el sentido propuesto.</p>
<p>TÍTULO III. CAPÍTULO VI. Arts.48. 1., 48.3. , 48.4. - ADECUACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS DE EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA Y PRÁCTICA EMPRESARIAL</p>		
<p>▶ Matizar que las medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo y de los espacios de trabajo del personal de las administraciones públicas debe realizarse no sólo sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de trabajadoras y trabajadores, sino también sin perjuicio de la prestación del servicio público.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifica el texto en el sentido propuesto.</p>
<p>▶ Añadir que los poderes públicos vascos han de garantizar para su personal permisos del doble de duración para el único progenitor en el caso de familias monoparentales.</p>	<p>NO PROCEDE</p>	<p>▶ Se considera adecuado mantener el texto en su redacción original.</p>
<p>▶ Incluir que la Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a trabajadoras y trabajadores que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas, no sólo de personas dependientes, sino también de hijas e hijos.</p>	<p>PROCEDE</p>	<p>▶ Se modifica el artículo en el sentido propuesto.</p>
<p>TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 50.2., 50.3. -DISPOSICIONES GENERALES</p>		

▶ Sustituir medios de comisión de la violencia machista contra las mujeres, por medios para ejercer esta violencia.	PROCEDE	▶ Se modifica el artículo en el sentido propuesto.
▶ Añadir que constituyen violencia contra las mujeres los abusos sexuales, la violación, el acoso sexual.	NO PROCEDE	▶ Se considera que los abusos sexuales, la violación o el acoso sexual, entre otras, son diferentes manifestaciones de la violencia sexual, que ya se recoge en el texto.
▶ Incluir a las mujeres que ejercen la prostitución y sufren violencia dentro de este ámbito o bajo esta condición y que dentro del proceso judicial no se utilice esta premisa como justificante de ningún tipo de violencia contra las mujeres.	NO PROCEDE	▶ Se consideran constitutivas de violencia machista contra las mujeres las formas y manifestaciones que se recogen en el Convenio de Estambul.
▶ Incluir la realización de talleres de autoestima para víctimas de violencia de género y medidas “reales” contra quienes ejercen la violencia machista contra las mujeres.	NO PROCEDE	▶ El principio rector 70.7b) recoge que se deben tomar en consideración las múltiples necesidades de las víctimas en el marco de una intervención pública multisectorial coordinada. Se entiende que estos talleres de autoestima quedan contemplados en este contexto y que también quedarían incluidos en el artículo 57.1.b), donde se hace referencia a los servicios de asistencia psicosocial en función de las necesidades de las víctimas.
TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 51. -INVESTIGACIÓN, REGISTRO Y DIFUSIÓN DE DATOS		
▶ Reforzar la necesidad de equipos de investigación que incluyan a profesionales de la psicología, la psiquiatría, la criminología, la sociología, la historia y la antropología, para realizar estudios más completos y exhaustivos que vayan a la raíz del problema.	NO PROCEDE	▶ Los artículos 5.1. y siguientes dan respuesta a la necesidad de que se hagan los estudios tal y como se propone, señalando que desde las administraciones vascas se promoverá la investigación sobre las causas, características, dificultades para identificar el problema y las consecuencias de las diferentes formas de violencia machista contra las mujeres. Además, aunque en la norma no se puede concretar que existan equipos de investigación interdisciplinares con ese número de especialidades, en los equipos de investigación se cuenta, además de con los perfiles que se recogen en la propuesta, con profesionales de la medicina, del derecho, del trabajo social y de otras disciplinas, para poder abordar la investigación de la violencia desde todos los enfoques posibles.
TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 52.4. -SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN		
▶ Añadir un artículo donde se contemple como recurso de sensibilización y prevención a las asociaciones y la participación de las mujeres de la sociedad civil en las mismas.	PROCEDE	▶ Se modifica el artículo 24.3., señalando que se promoverán vías de colaboración público privadas con dichas asociaciones, como las casas de las mujeres, con el fin de favorecer el empoderamiento de las mujeres y propiciar espacios para la detección de casos de violencia

		machista contra las mujeres y el acompañamiento a víctimas supervivientes.
TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 53.1., 53.3., -FORMACIÓN		
▶ Incluir la formación inicial y continua obligatoria de todo el personal de las administraciones vinculado al abordaje de la violencia contra las mujeres, incluido el personal dedicado al diseño de políticas y programas.	PROCEDE	▶ Se modifica la redacción en el sentido propuesto.
▶ Incluir la formación obligatoria en materia de violencia machista contra las mujeres de las policías autonómicas y forales.	NO PROCEDE	▶ La formación obligatoria de la policía ya está recogida en el artículo 53.1.
TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 54.1. y 54.5 -DISPOSICIONES GENERALES		
▶ Hacer referencia, además de a la detección de las víctimas, a su identificación, para que se visibilice la necesidad de establecer medidas tendentes a la persecución del delito y a la aplicación de la justicia restaurativa.	NO PROCEDE	▶ La identificación de las víctimas se usa, fundamentalmente, para las víctimas de trata de mujeres y niñas. Con relación a la justicia restaurativa, no se incorpora la propuesta por su complejidad, teniendo en cuenta que la mediación en los casos de violencia de género está expresamente prohibida.
▶ Incorporar específicamente el cuestionario IRIS en todos los protocolos de detección de situaciones de violencia para todos los ámbitos de atención.	NO PROCEDE	▶ Aunque se recoge la existencia y aplicación de protocolos que incluyan los indicadores y pautas de actuación correspondientes, no se nombra específicamente el cuestionario IRIS, por ser una herramienta concreta cuya vigencia puede ser limitada.
TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 56. -SERVICIOS GENERALES DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN		
▶ Añadir que las administraciones públicas vascas han de garantizar la prestación de un recurso de acompañamiento a lo largo de todo su proceso, de forma que el recorrido sea “menos penoso”.	NO PROCEDE	▶ Aunque se reconoce el interés de la propuesta, dadas las distintas puertas de entrada al sistema público de atención y los diversos itinerarios que pueden tener las supervivientes desde que acceden al sistema de atención, resulta difícil ubicar y definir en la ley esta aportación.

TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 57. 1.e)., 57.2., 57.3., - SERVICIOS DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA		
▶ Recoger explícitamente que los recursos de acogida serán accesibles, de forma que no se aboque a las mujeres con discapacidad víctimas de la violencia machista “a vivir en un recurso residencial”.	NO PROCEDE	▶ El artículo 3.2. del texto ya recoge que todos los poderes públicos vascos garantizarán la accesibilidad universal y la realización de ajustes razonables para favorecer la accesibilidad de las personas con discapacidad. Además, el artículo 59 menciona expresamente la necesidad de considerar las necesidades de las personas con discapacidad en materia de vivienda.
▶ Añadir que las administraciones públicas vascas garantizarán la existencia de servicios de atención especializada además de para niñas, niños y adolescentes, para otras personas que estén a cargo de las mujeres y también estén expuestas a un entorno en el que se ejerce violencia machista contra las mujeres.	PROCEDE	▶ Se modifica el texto en el sentido propuesto.
▶ Incluir que las administraciones públicas vascas procurarán la seguridad y bienestar de las mascotas y otros animales del entorno de las víctimas cuando estas precisen el ingreso en un recurso de acogida.	NO PROCEDE	▶ Se considera que no procede incorporarla en el texto normativo porque excede al cometido de la ley concretar este aspecto.
TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 58. 3. -PRESTACIONES ECONÓMICAS		
▶ Señalar, al igual que se detalla para la atención sanitaria, que las víctimas que puedan acogerse a prestaciones económicas de urgencia de los servicios sociales para hacer frente de forma inmediata a las necesidades básicas de supervivencia, mientras se tramitan otras prestaciones económicas, puedan hacerlo con independencia de su situación administrativa.	NO PROCEDE	▶ Se considera que en este caso no es necesario llegar a tanto detalle y que es suficiente la mención genérica recogida en artículo 54.1.
TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 59.1., 59.2., 59.4. -VIVIENDA, INSERCIÓN SOCIOLABORAL Y ÁMBITO EDUCATIVO		
▶ Matizar, cuando se hace referencia a que se dará prioridad desde las administraciones públicas vascas a las víctimas y supervivientes que sufren cualquier manifestación de la violencia machista contra las mujeres, respecto a qué se dará prioridad.	PROCEDE	▶ Se modifica el artículo señalando que esta prioridad será para el acceso a las viviendas financiadas con fondos públicos.
▶ Añadir que en las condiciones que se determinen reglamentariamente, también se establecerán cupos u otro tipo de medidas para que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres accedan a los servicios de orientación sociolaboral.	PROCEDE	▶ Se modifica el artículo, señalando que las víctimas de la violencia machista tendrán un trato preferente en los recursos públicos para la orientación sociolaboral.
▶ Alinear el artículo 59.4. con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de forma que las víctimas de la violencia machista contra las mujeres puedan acceder a viviendas adaptadas.	PROCEDE	▶ Se modifica el artículo, añadiendo que se tendrán en cuenta las necesidades de accesibilidad para las víctimas con discapacidad y las de adaptación de la vivienda para mujeres mayores de 65 años.

TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art. 60.3.b) y c) -ATENCIÓN POLICIAL Y ACCESO A LA JUSTICIA

▶ Incluir que la Administración de la Comunidad Autónoma garantizará el derecho a la asistencia letrada con carácter previo a la interposición de la denuncia.	PROCEDE	▶ Se matiza el texto a partir de la propuesta.
▶ Concretar más quién y cómo se haría el seguimiento concreto de los casos donde se denuncie la falta de diligencia.	NO PROCEDE	▶ Se considera que excede al cometido de la ley concretar este artículo en los términos propuestos.
TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art.61. -DERECHO A LA REPARACIÓN		
▶ Incluir el derecho a la reparación del daño a través de recursos adecuados y accesibles para rehacer una vida independiente (vivienda accesible, recursos económicos, asistencia personal o empleo), de ayudas para el acceso a la vivienda, etc. Además, se propone la regulación de la compatibilidad de las diferentes ayudas económicas que existen para supervivientes y el establecimiento de ayudas para defender los derechos de las mujeres y de sus hijas e hijos.	NO PROCEDE	▶ Las propuestas realizadas están contempladas en otros artículos y no se corresponden con el derecho a la reparación del daño tal y como se recoge en el artículo.
TÍTULO III. CAPÍTULO VII. Art.61. -COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL		
▶ Incorporar a la ley la previsión de que se puedan compartir los datos de las víctimas dentro del sistema de atención (entre distintas instituciones), para conocer no sólo cuántas acceden a cada recurso, sino a qué recursos accede cada una de ellas, de forma que la información estadística sea más completa.	NO PROCEDE	▶ Aunque se valora el interés de la propuesta, resulta complejo trasladar al texto normativo la previsión de que se puedan compartir los datos de las víctimas dentro del sistema de atención (entre instituciones distintas) sin vulnerar sus derechos y sin necesidad de consentimiento en todo momento.

TÍTULOS Y CAPÍTULOS DONDE SE HAN REALIZADO APORTACIONES

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO PRELIMINAR

TÍTULO I	COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN	CAPÍTULO I	COMPETENCIAS Y FUNCIONES
		CAPÍTULO II	ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS
		CAPÍTULO III	FINANCIACIÓN
TÍTULO II	MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LOS PODERES Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS	CAPÍTULO I	PLANIFICACIÓN
		CAPÍTULO II	ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS
		CAPÍTULO III	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
		CAPÍTULO IV	MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA
TÍTULO III	MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN	CAPÍTULO I	PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA
		CAPÍTULO II	CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN
		CAPÍTULO III	EDUCACIÓN
		CAPÍTULO IV	TRABAJO
		CAPÍTULO V	OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS
		CAPÍTULO VI	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
		CAPÍTULO VII	VIOLENCIA MACHISTA CONTRA LAS MUJERES
		CAPÍTULO VIII	DEFENSA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL SECTOR PRIVADO

ANTEPROYECTO DE LEY DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

