

# ***PROYECTO DE LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES***



Erakunde Autonomiaduna

Organismo autónomo

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	4
TÍTULO PRELIMINAR .....	10
<i>Artículo 1.-</i> Objeto.....	10
<i>Artículo 2.-</i> Ámbito de aplicación.....	10
<i>Artículo 3.-</i> Principios generales.....	11
TÍTULO I.- ÁMBITO COMPETENCIAL, FUNCIONAL Y ORGANIZATIVO. FINANCIACIÓN.....	14
CAPÍTULO I.- ÁMBITO COMPETENCIAL Y FUNCIONAL.....	14
<i>Artículo 4.-</i> Disposiciones generales.....	14
<i>Artículo 5.-</i> De la Administración de la Comunidad Autónoma.....	14
<i>Artículo 6.-</i> De las Administraciones Forales.....	16
<i>Artículo 7.-</i> De la Administración Local.....	17
<i>Artículo 8.-</i> De la concertación con la iniciativa privada.....	18
CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.....	19
Sección 1ª.- Organismos de Igualdad.....	19
<i>Artículo 9.-</i> Administración de la Comunidad Autónoma.....	19
<i>Artículo 10.-</i> Administraciones Forales y Locales.....	19
Sección 2ª.- Unidades para la Igualdad.....	21
<i>Artículo 11.-</i> Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....	21
Sección 3ª.- Órganos de coordinación.....	21
<i>Artículo 12.-</i> Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....	21
<i>Artículo 13.-</i> Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....	22
CAPÍTULO III.- FINANCIACIÓN.....	22
<i>Artículo 14.-</i> Disposición general.....	22
TÍTULO II.- MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LOS PODERES Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.....	23
CAPÍTULO I.- PLANIFICACIÓN.....	23
<i>Artículo 15.-</i> Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....	23
CAPÍTULO II.- ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS.....	24
<i>Artículo 16.-</i> Adecuación de las estadísticas y estudios.....	24
CAPÍTULO III.- CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.....	25
<i>Artículo 17.-</i> Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas Vascas.....	25
CAPÍTULO IV.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA.....	25
<i>Artículo 18.-</i> Disposiciones generales.....	25
<i>Artículo 19.-</i> Evaluación previa del impacto en función del género.....	26
<i>Artículo 20.-</i> Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.....	27
<i>Artículo 21.-</i> Informe de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.....	29
<i>Artículo 22.-</i> Memoria explicativa y aprobación de la norma o acto.....	29
<i>Artículo 23.-</i> Control de legalidad.....	29
TÍTULO III.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	30
CAPÍTULO I.- PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA.....	30
<i>Artículo 24.-</i> Disposición general.....	30
<i>Artículo 25.-</i> Asociaciones y organizaciones.....	30
CAPÍTULO II.- CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	31
<i>Artículo 26.-</i> Actividades culturales.....	31
<i>Artículo 27.-</i> Medios de comunicación social y publicidad.....	32
<i>Artículo 28.-</i> Órgano de control de la publicidad.....	33

CAPÍTULO III.- EDUCACIÓN.....	33
Sección 1ª.- Enseñanza no universitaria.....	33
<i>Artículo 29.-</i> Currículum.....	33
<i>Artículo 30.-</i> Materiales didácticos.....	34
<i>Artículo 31.-</i> Personas y estructuras.....	35
<i>Artículo 32.-</i> Formación.....	35
Sección 2ª.- Enseñanza universitaria.....	36
<i>Artículo 33.-</i> Disposiciones generales.....	36
CAPÍTULO IV.- TRABAJO.....	37
Sección 1.- Trabajo doméstico.....	37
<i>Artículo 34.-</i> Disposición general.....	37
<i>Artículo 35.-</i> Corresponsabilidad.....	37
Sección 2ª.- Empleo.....	37
<i>Artículo 36.-</i> Disposiciones generales.....	37
<i>Artículo 37.-</i> Servicios de empleo.....	38
<i>Artículo 38.-</i> Acceso al empleo.....	38
<i>Artículo 39.-</i> Planes de formación.....	39
<i>Artículo 40.-</i> Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.....	39
<i>Artículo 41.-</i> Entidades colaboradoras.....	40
<i>Artículo 42.-</i> Negociación colectiva.....	40
<i>Artículo 43.-</i> Acoso sexista.....	40
CAPÍTULO V.- OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS.....	41
<i>Artículo 44.-</i> Salud.....	41
<i>Artículo 45.-</i> Inclusión social.....	42
<i>Artículo 46.-</i> Medio Ambiente y Vivienda.....	42
CAPÍTULO VI.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	43
<i>Artículo 47.-</i> Disposición general.....	43
<i>Artículo 48.-</i> Condiciones de empleo.....	43
<i>Artículo 49.-</i> Servicios sociocomunitarios.....	44
CAPÍTULO VII.- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	45
<i>Artículo 50.-</i> Definición.....	45
Sección 1ª.- Investigación, prevención y formación.....	45
<i>Artículo 51.-</i> Investigación.....	45
<i>Artículo 52.-</i> Prevención.....	46
<i>Artículo 53.-</i> Formación.....	46
Sección 2ª.- Atención y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.....	46
<i>Artículo 54.-</i> Protección policial.....	46
<i>Artículo 55.-</i> Asesoramiento jurídico.....	47
<i>Artículo 56.-</i> Asistencia psicológica.....	47
<i>Artículo 57.-</i> Pisos de acogida y servicios de urgencia.....	47
<i>Artículo 58.-</i> Prestaciones económicas.....	49
<i>Artículo 59.-</i> Vivienda.....	50
<i>Artículo 60.-</i> Inserción laboral.....	50
<i>Artículo 61.-</i> Educación.....	50
<i>Artículo 62.-</i> Coordinación interinstitucional.....	51
TÍTULO IV.- LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	51
CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....	51
<i>Artículo 63.-</i> Naturaleza jurídica y adscripción.....	51
<i>Artículo 64.-</i> Funciones.....	52
<i>Artículo 65.-</i> Límites.....	53
<i>Artículo 66.-</i> Deber de colaboración.....	53

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN.....	54
<i>Artículo 67.-</i> La Defensora o Defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....	54
<i>Artículo 68.-</i> Resto de personas integrantes de la Defensoría.....	55
<i>Artículo 69.-</i> Presupuesto.....	55
CAPÍTULO III. FUNCIONAMIENTO.....	56
Sección 1ª.- Procedimiento de investigación.....	56
<i>Artículo 70.-</i> Iniciación.....	56
<i>Artículo 71.-</i> Instrucción.....	57
<i>Artículo 72.-</i> Finalización.....	57
Sección 2ª.- Informes y dictámenes.....	58
<i>Artículo 73.-</i> Informe anual.....	58
<i>Artículo 74.-</i> Informes extraordinarios.....	58
<i>Artículo 75.-</i> Dictámenes.....	59
TÍTULO V.- INFRACCIONES Y SANCIONES.....	59
<i>Artículo 76.-</i> Responsabilidad.....	59
<i>Artículo 77.-</i> Infracciones.....	59
<i>Artículo 78.-</i> Reincidencia.....	60
<i>Artículo 79.-</i> Sanciones.....	60
<i>Artículo 80.-</i> Graduación de las sanciones.....	60
<i>Artículo 81.-</i> Régimen de prescripciones.....	61
<i>Artículo 82.-</i> Competencia.....	61
<i>Artículo 83.-</i> Procedimiento sancionador.....	61
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	62
<i>Primera.-</i> Evaluación y revisión de la Ley.....	62
<i>Segunda.-</i> Nombramiento de la Defensora o Defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....	62
<i>Tercera.-</i> Adecuación de estructuras por parte del Gobierno Vasco.....	62
DISPOSICIÓN TRANSITORIA.....	63
<i>Única.-</i> Vigencia de determinadas normas.....	63
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	64
<i>Única.-</i> Derogación.....	64
DISPOSICIONES FINALES.....	64
<i>Primera.-</i> Modificación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea.....	64
<i>Segunda.-</i> Modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.....	67
<i>Tercera.-</i> Modificación de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco.....	68
<i>Cuarta.-</i> 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.....	68
<i>Quinta.-</i> 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.....	69
<i>Sexta.-</i> Modificación de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la exclusión social.....	69
<i>Séptima.-</i> 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.....	70
<i>Octava.-</i> Regulación de planes de igualdad en empresas.....	71
<i>Novena.-</i> Regulación de los recursos para víctimas de maltrato doméstico.....	71
<i>Décima.-</i> Nuevo decreto de estructura de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.....	71
<i>Undécima.-</i> Desarrollo normativo.....	71
<i>Duodécima.-</i> Entrada en vigor de la Ley.....	72

## 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 normas jurídicas de rango internacional, europeo, estatal y autonómico.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, los Estados partes se comprometen a “asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”.

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

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

Por su parte, el 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 la mujer 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. 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 y, por ello, se hace necesario seguir profundizando, tanto a nivel global como local, en el desarrollo de medidas más incisivas tendentes 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 tanto en el discurso individual como colectivo. Todo ello ofrece una oportunidad excelente para adoptar una Ley dirigida a incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas.

Así mismo, el desarrollo de los Planes de Acción Positiva durante más de una década ha aportado experiencia y avances importantes en la propia Administración. Han facilitado 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. Esta labor previa sitúa a las Administraciones Públicas Vascas en una posición adecuada para afrontar el reto de dar un satisfactorio cumplimiento a lo dispuesto en la presente Ley.

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 la Comunidad Autónoma de Euskadi al nivel de los países más avanzados en esta materia. Todo ello en el convencimiento de que la igualdad de mujeres y hombres, además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización en la democracia y para la construcción de una sociedad vasca más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

### 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 para desarrollar sus capacidades personales y de 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 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 implícitamente plantea una jerarquía en la que la situación de los hombres es la deseable y a la que las mujeres han de amoldarse renunciando a sus 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 nuestra Comunidad, como vía de consecución de la igualdad. Igualmente, en dicho Título se establece el ámbito de aplicación de la Ley.

## 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 constitucionales (artículo 9.2), 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 y las posibles fórmulas de colaboración financiera.

## 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 producen 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 necesidad de la existencia de organismos independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, entre cuyas funciones figuren las de prestar asistencia independiente a las víctimas a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminaciones por razón de sexo, realizar estudios e informes independientes al respecto y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

## VII

Finalmente, el Título V 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 la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres 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. Todo ello, con el fin último de lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres para desarrollar sus capacidades personales y de 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 16, 18.4 y 24 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos.

4. 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; y la coordinación y colaboración.

1. Igualdad de trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta.

Los poderes públicos vascos no pueden 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, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

A los efectos de esta Ley:

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

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

necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

c) No se consideran constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque plantean un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen su fundamento en 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.

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.

## 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 Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para 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. Colaboración y coordinación.

Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar entre sí y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres, a fin de llevar a cabo una actuación coherente y organizada que permita intervenciones más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

## **TÍTULO I.- ÁMBITO COMPETENCIAL, FUNCIONAL Y ORGANIZATIVO. FINANCIACIÓN.**

### **CAPÍTULO I.- ÁMBITO COMPETENCIAL Y FUNCIONAL.**

#### ***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 de hacerse con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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 de Euskadi.

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 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.

o) 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 unitario para toda la Comunidad.

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

q) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.

r) Ejercicio de la potestad sancionadora.

s) 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, corresponde 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) Programación en su ámbito territorial de acuerdo con la planificación general del Gobierno.

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 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 le pudiera encomendar.

#### ***Artículo 7.-*** De la Administración Local.

1. En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las Mancomunidades 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) Programación en el ámbito local de acuerdo con la planificación general del Gobierno y de la programación de las respectivas Diputaciones Forales.

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 con relación 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 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 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 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 le 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 las oportunas medidas de fomento de las correspondientes Administraciones Forales.

**Artículo 8.-** De la concertación con la iniciativa privada.

1. Las Administraciones Públicas Vascas, en el ámbito de sus respectivas competencias, pueden establecer conciertos, convenios o fórmulas de cooperación con

la iniciativa privada para la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. Las empresas y entidades de consultoría han de ser homologadas por la Administración pública correspondiente con carácter previo a su concertación.

3. 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 y 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 1ª.- 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 y Locales.

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, programación, 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 programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
- 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.
- 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 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- l) Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que le sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

## **Sección 2ª.- Unidades para la Igualdad.**

### ***Artículo 11.-*** Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma ha 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, 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. Reglamentariamente se determinarán también los organismos autónomos y demás entes públicos que 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 otro caso, las unidades de los correspondientes departamentos asumirán sus funciones también respecto a los organismos autónomos y demás entes a ellos adscritos.

## **Sección 3ª.- Órganos de coordinación.**

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

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

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

3. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.

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

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

2. Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.

### CAPÍTULO III.- FINANCIACIÓN

**Artículo 14.-** Disposición general.

1. Las Administraciones Autonómica, Foral y Local consignarán 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.

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

## **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 al comienzo de cada legislatura ha de aprobar 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.

2. Las Diputaciones Forales y los Ayuntamientos aprobarán planes o programas 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 las oportunas medidas de fomento de las correspondientes Diputaciones Forales.

3. Antes de su aprobación, los planes o programas referidos en el párrafo anterior han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer con relación a la adecuación de sus contenidos a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar al comienzo de cada legislatura, según lo dispuesto en el párrafo 1.

## CAPÍTULO II.- ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

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

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, salvo que justifiquen debidamente su no pertinencia, deben:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) 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 para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable sexo.

e) Explotar 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.

### CAPÍTULO III.- CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

**Artículo 17.-** Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas Vascas.

1. Las Administraciones Públicas Vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de 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 la actuación administrativa.

2. Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las Administraciones Públicas Vascas 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 sensibilización para las personas con responsabilidad política.

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

4. En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las Administraciones Públicas Vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.

### 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 programas subvencionales y de los actos administrativos.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de la Administraciones Públicas Vascas o vinculados a ellas, han de ajustarse a lo establecido en los artículos 19 a 22 de esta Ley, sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las Instituciones Forales y Locales realicen en el ejercicio de sus competencias y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.

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 que se prevén en los artículos 19 a 20 de esta Ley, se ha de tener en cuenta la influencia que, en las diferencias entre mujeres y hombres, tienen los factores 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.

1. Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que la promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o 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. El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 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 referida en el párrafo anterior, 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 los artículos siguientes.

**Artículo 20.-** Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

1. 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.

2. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas y salvo que se justifique debidamente su no procedencia mediante informe motivado, las Administraciones Públicas Vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

3. El Consejo de Gobierno, en la Administración General de la Comunidad Autónoma, así como los órganos equivalentes del resto de las Administraciones Públicas, y en su defecto, para el caso de los expedientes contractuales, los órganos de contratación, establecerán los tipos o características de las contrataciones y subvenciones en los que corresponda aplicar las medidas contempladas en el apartado anterior, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos contractuales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras políticas públicas en el ámbito contractual y subvencional. El Gobierno Vasco

reglamentariamente establecerá indicadores para facilitar la valoración del cumplimiento del criterio o cláusula referida en el apartado anterior, entre los que se han de incluir el elaborar y ejecutar planes o programas para la igualdad de mujeres y hombres y disponer del reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres previsto en el artículo 41.

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

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación se dé prioridad a las mujeres en aquellos Cuerpos, Escalas y niveles de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades 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).

b) Salvo que se justifique debidamente su no pertinencia, mediante informe motivado, 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.

5. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas y salvo que se justifique debidamente su no pertinencia mediante informe motivado, 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.

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

7. El órgano administrativo que promueva la norma o disposición administrativa habrá de establecer indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y de la efectividad de las medidas referidas en los párrafos anteriores, de cara a la consecución del objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

**Artículo 21.-** Informe de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

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 los artículos 19 a 20 de la Ley y, en su caso, para realizar propuestas de mejora en tal sentido.

**Artículo 22.-** Memoria explicativa y aprobación de la norma o acto.

1. El proyecto de norma o disposición habrá de ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación con los artículos 19 a 21 de esta Ley y los resultados de la misma.

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

**Artículo 23.-** Control de legalidad.

1. El control del cumplimiento de los trámites señalados en los artículos 19 a 22 de esta Ley, se ha de llevar a cabo a través de los informes o dictámenes de control de

legalidad que realicen los servicios jurídicos centrales de las correspondientes Administraciones.

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

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

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

##### ***Artículo 24.-*** 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 25.-*** 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 pueden dar ningún tipo de ayuda 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. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo político, social, económico y cultural de Euskadi y que sea una interlocución válida ante las Administraciones Públicas Vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

## CAPÍTULO II.- CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

### **Artículo 26.-** 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.

2. Las Administraciones Públicas Vascas no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes pueden 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 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.

4. Las Administraciones Públicas vascas fomentarán el patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su participación es minoritaria. Asimismo, aumentarán las ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.

**Artículo 27.-** 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. 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, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

3. Los medios de comunicación social de titularidad pública o financiados con fondos de las Administraciones Públicas Vascas, en la elaboración de sus programaciones, han de tener en cuenta los diferentes intereses y necesidades de mujeres y hombres. Asimismo, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y fomentar 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.

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 interinstitucionales que promueva la Comisión Interinstitucional para la

Igualdad de Mujeres y Hombres con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A tales efectos, se establecerán 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 interinstitucionales referidas en el párrafo anterior, en el ámbito de sus competencias, mediante la cesión de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.

***Artículo 28.-*** Órgano de control de la publicidad.

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

### CAPÍTULO III.- EDUCACIÓN

#### **Sección 1ª.- Enseñanza no universitaria.**

***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, construidos en base a 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 para que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género.

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, 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, con el conocimiento del funcionamiento de las relaciones personales y con 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 y han de hacer un uso no sexista del lenguaje.

**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 e innovación educativa, así como los servicios de apoyo al profesorado dispondrán de personal con capacitación específica en coeducación.

2. La Administración educativa potenciará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la docencia en las diferentes áreas de conocimiento y etapas educativas.

**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 2ª.- Enseñanza universitaria.**

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

1. Las Universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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 de conocimiento.

2. Asimismo, velarán por que los trabajos de investigación respondan a las necesidades de todos y todas las ciudadanas e integren la perspectiva de género.

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) En los equipos de investigación exista 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 ayudas para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en las Universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

## CAPÍTULO IV.- TRABAJO

### Sección 1.- Trabajo doméstico.

#### *Artículo 34.-* Disposición general.

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.

#### *Artículo 35.-* Corresponsabilidad.

Las Administraciones Públicas Vascas promoverán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico. Asimismo, adoptarán las medidas oportunas para que las normas que desarrollen lo previsto en el artículo 49 incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en dicho ámbito.

### Sección 2ª.- 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.

b) Promoverán que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

**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 las ayudas para la implantación de nuevas empresas, 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 para mujeres y de apoyo a la contratación de éstas, que permitan elevar la cuota de su participación en las diferentes modalidades de contratación.

c) Priorizarán en el acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversión en activos y gastos generales de funcionamiento, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres y, en especial, en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas.

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.

1. En las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas se fomentarán especialmente aquellas acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres 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 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, como en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas.

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

1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso y aquellas empresas privadas que reglamentariamente se determinen elaborarán planes o programas 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.

2. Reglamentariamente se establecerán también los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes o programas de igualdad. Dichos contenidos mínimos obligatorios no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales.

3. 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. La concesión de las ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda.

**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, el diseño de un plan de igualdad interno.

**Artículo 42.-** Negociación colectiva.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de sus órganos competentes, fomentará el dialogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva, se incorporen normas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como a eliminar las discriminaciones por razón de sexo, en especial, la discriminación retributiva.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, velará para que éstos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres. Asimismo, impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.

**Artículo 43.-** Acoso sexista.

1. Sin perjuicio de su tipificación como delito, a efectos de esta Ley, se considera acoso sexista 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 sexista tendrá 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. Las Administraciones Públicas Vascas han de poner en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso sexista en el trabajo.

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

5. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través de sus órganos competentes, establecerá ayudas u otro tipo de medidas para fomentar la implantación y desarrollo de políticas para prevenir y erradicar el acoso en las empresas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

6. Las Administraciones Públicas Vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de acoso sexista el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

## CAPÍTULO V- OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS

### *Artículo 44.-* Salud.

La Administración de la Comunidad Autónoma garantizará la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la investigación y atención relacionada con la salud, considerando las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres.

**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, 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, en su caso, mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá 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.

**Artículo 46.-** Medio Ambiente y Vivienda.

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, así como a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.

## 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 de apoyo a las familias, 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 al servicio de las Administraciones Públicas Vascas han de incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, 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 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. La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a las 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 si 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 aquéllos 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 que amplíe el horario y el 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.

7. Las Administraciones Públicas Vascas establecerán programas de desahogo y otro tipo de medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial a las personas que realicen labores de cuidado y estudiarán y, en su caso, apoyarán iniciativas y fórmulas de apoyo mutuo entre particulares para el cuidado de personas.

## CAPÍTULO VII.- VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

### ***Artículo 50.-*** Definición.

A los efectos de la presente Ley, se considera violencia contra las mujeres cualquier acto violento por razón del sexo que resulta, o podría resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada.

### **Sección 1ª.- Investigación, prevención y formación.**

#### ***Artículo 51.-*** Investigación.

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 contra las mujeres, así como sobre la eficacia e idoneidad de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.

2. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer realizará periódicamente una evaluación de la eficacia y alcance de los recursos y programas existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de violencia contra las mujeres. A tal fin, el resto de Administraciones Públicas vascas implicadas deben facilitar la información disponible de los recursos y programas que de ellas dependan.

3. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de dar cuenta ante el Parlamento Vasco de la evaluación referida en el párrafo anterior.

**Artículo 52.-** Prevención.

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, han de realizar campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres.

**Artículo 53.-** Formación.

1. Los órganos competentes en materia de formación del personal de las Administraciones Públicas Vascas, en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, deben realizar un diagnóstico, que se actualizará periódicamente, sobre las necesidades de formación de su personal implicado en la intervención ante casos de violencia contra las mujeres y, en función de dicho diagnóstico, se pondrán en marcha programas de formación ajustados a las necesidades de las y los diferentes profesionales.

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

**Sección 2ª.- Atención y protección a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales.****Artículo 54.-** Protección policial.

Las Administraciones Públicas Vascas competentes, dotarán a los cuerpos policiales vascos de la formación y de los recursos necesarios al objeto de lograr la máxima eficacia en la intervención ante situaciones de violencia contra las mujeres y, en especial, por lo que respecta a la ejecución y control de las medidas judiciales que se

adopten para la protección de las víctimas de maltrato doméstico; todo ello, con el fin de garantizar su seguridad y evitar que sean ellas las que contra su voluntad deban abandonar sus hogares.

**Artículo 55.-** Asesoramiento jurídico.

Las Administraciones Públicas Vascas deben poner los medios necesarios para garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a un asesoramiento jurídico gratuito, especializado, inmediato, integral y accesible. Dicho asesoramiento comprenderá el ejercicio de la 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 caso de uniones de hecho.

**Artículo 56.-** Asistencia psicológica.

1. Las Administraciones Públicas Vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a una asistencia psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de habilitar los medios personales y materiales necesarios para que en los Juzgados y Tribunales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se puedan realizar pruebas periciales psicológicas siempre que se estimen necesarias para poder acreditar la existencia y la gravedad del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

**Artículo 57.-** Pisos de acogida y servicios de urgencia.

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

2. 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, tienen la obligación de disponer de pisos de acogida para atender las demandas urgentes de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

3. Las Administraciones Públicas Vascas competentes garantizarán que en cada Territorio Histórico exista al menos un servicio social de urgencia de acogida inmediata que funcione las 24 horas y que reúna como mínimo las siguientes características:

a) Ser accesible a cualquier víctima de maltrato doméstico que necesite protección y alojamiento urgente y temporal independientemente de sus circunstancias personales y sociales.

b) Disponer de personal especializado suficiente para una primera atención psicosocial y para realizar labores de acompañamiento a las víctimas a centros sanitarios, dependencias policiales, judiciales u otras instancias que se consideren necesarias en un primer momento.

c) Contar con las condiciones de seguridad necesarias para salvaguardar la integridad física de las víctimas y de su personal.

d) Servir de puente para el acceso al resto de recursos sociales y de acogida existentes.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma debe establecer reglamentariamente los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida mencionados en los tres párrafos anteriores. Dicha reglamentación en todo caso deberá prever medidas de cara a garantizar:

a) El acceso a los recursos de acogida a todas las víctimas que se encuentren en una situación de urgente necesidad de protección y alojamiento temporal y no dispongan de otro lugar donde acudir, independientemente de sus circunstancias personales y sociales.

b) La coordinación tanto entre las instituciones responsables de los recursos de acogida, como entre éstas y el resto de servicios y recursos existentes para víctimas de maltrato doméstico.

c) La movilidad geográfica, de modo que las mujeres que deban o prefieran abandonar su municipio por motivos de seguridad puedan acceder a los pisos de acogida existentes en otros municipios.

d) La existencia de medidas de seguridad y de servicios de acompañamiento y apoyo para las víctimas durante el tiempo que permanezcan acogidas.

**Artículo 58.- Prestaciones económicas.**

1. De conformidad con lo establecido en la Disposición Final Sexta de esta Ley, por un lado, las víctimas de maltrato doméstico quedan exentas de la aplicación del límite mínimo de edad previsto legalmente para la percepción de la renta básica 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 maltrato doméstico tienen derecho a percibir la renta básica, tanto si quienes las acogen son familiares como si no, siempre que cumplan el resto de 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 maltrato doméstico que estén acogidas en pisos o centros de acogida temporal, siempre que cumplan el resto de 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 el hacer frente de una manera inmediata a las necesidades básicas de supervivencia de las víctimas de maltrato doméstico, mientras se tramita la concesión del resto de prestaciones económicas a las que puedan tener derecho.

4. En las condiciones que se establezcan reglamentariamente, el Gobierno Vasco puede conceder ayudas extraordinarias a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales 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 para cubrir estos supuestos.

**Artículo 59.-** Vivienda.

1. En función de su situación socioeconómica y del resto de condiciones que se determinen reglamentariamente, las Administraciones Públicas Vascas competentes darán un trato preferente en la adjudicación de viviendas financiadas con fondos públicos a las personas que hayan tenido que abandonar sus hogares como consecuencia de sufrir maltrato doméstico.

2. Las Administraciones Públicas Vascas se coordinarán con el fin de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico los recursos residenciales necesarios, tanto de vivienda protegida como de pisos de acogida temporal. La Administración de la Comunidad Autónoma establecerá reservas u otro tipo de medidas dirigidas al cumplimiento de este objetivo.

**Artículo 60.-** Inserción laboral.

1. En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las víctimas de maltrato doméstico 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.

2. El Gobierno Vasco ha de promover la contratación laboral de las víctimas de maltrato doméstico así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

**Artículo 61.-** Educación.

En las condiciones que se determinen reglamentariamente y en función de su situación socioeconómica, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un trato preferente con relación al acceso a las escuelas infantiles financiadas total o parcialmente con fondos de las Administraciones Públicas Vascas, así como con relación al acceso a becas y otras ayudas y servicios que existan en el ámbito educativo.

**Artículo 62.-** Coordinación interinstitucional.

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

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

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

**TITULO IV.- LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES****CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 63.-** Naturaleza jurídica y adscripción.

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

2. La Defensoría ejerce sus funciones con plena autonomía respecto al resto de la Administración y se adscribe, sin integrarse en la estructura jerárquica de la Administración, a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

**Artículo 64.-** Funciones.

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

2. Le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

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

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

c) Prestar asesoramiento y asistencia 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 sexista.

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

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

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

h) Proponer mecanismos de coordinación con la o el Ararteko, con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, así como con otros órganos e instituciones competentes en materia de derechos humanos y en materia de igualdad de mujeres y hombres.

i) Colaborar con la Autoridad Laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

j) Cualquier otra función incluida en esta Ley o que le sea encomendada para el cumplimiento de sus fines.

**Artículo 65.- Límites.**

1. La Defensora o Defensor no ha de entrar en el examen individual de aquellas quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni sobre las que haya recaído sentencia firme o esté pendiente 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 de la Defensoría 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 que realice la Defensoría se han de verificar dentro de la más estricta reserva, sin perjuicio de las consideraciones que estime oportuno incluir en sus informes.

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

**Artículo 66.- Deber de colaboración.**

Todas las personas físicas y jurídicas sometidas a la investigación de la Defensoría 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.

## CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN

**Artículo 67.-** La Defensora o Defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

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

2. La Defensora o Defensor de Igualdad de Mujeres y Hombres se designa, a propuesta de la mayoría de las y los miembros del Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, por Decreto de la o del Lehendakari por un período de cinco años y se puede volver a nombrar por periodos sucesivos de la misma duración. Dicho Decreto se debe publicar en el Boletín Oficial de Euskadi.

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

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

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

- a) Renuncia.
- b) Expiración del periodo para el que se ha producido su nombramiento.
- c) Fallecimiento o incapacidad sobrevenida.
- d) Incumplimiento grave de sus deberes en el ejercicio de su cargo.
- e) Haber sido condenada o condenado en sentencia firme por delito doloso.
- f) Incompatibilidad sobrevenida.

5. Cuando la persona nombrada Defensora tenga la condición de funcionaria pública de alguna Administración Pública Vasca se le ha de declarar en situación administrativa de servicios especiales.

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

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

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

**Artículo 68.-** Resto de personas integrantes de la Defensoría.

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

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

**Artículo 69.-** Presupuesto.

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

## CAPÍTULO III. FUNCIONAMIENTO

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

#### *Artículo 70.-* 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 la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

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

a) Se carezca de legitimación activa, conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo.

b) Haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja.

c) No se identifique quién formula la queja.

d) Exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento. En estos casos, si existen indicios de criminalidad se han de poner en conocimiento de la Autoridad Judicial competente.

- e) Sea manifiestamente infundada o no se aporten los datos que se soliciten.
- f) Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por la Defensoría.
- g) No esté relacionada con el ámbito de competencia del Defensor o Defensora.

Se han de remitir a la Institución del Ararteko o a la del Defensor del Pueblo las quejas relacionadas con sus respectivos ámbitos de su competencia.

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

***Artículo 71.- 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 72.- Finalización.***

1. La resolución que ponga fin al procedimiento ha de dar cuenta del resultado de las investigaciones. En ella pueden proponerse a las partes las medidas de conciliación que se consideren oportunas con el fin de erradicar situaciones o prácticas discriminatorias o que puedan obstaculizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. A tal fin también pueden dirigirse recomendaciones a la persona contra quien se formula la queja.

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

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

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

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

#### ***Artículo 73.-*** Informe anual.

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

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

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

b) Relación de las quejas rechazadas y sus motivos.

c) Relación de dictámenes emitidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75.

d) Cualesquiera otras cuestiones que se consideren de interés.

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

#### ***Artículo 74.-*** Informes extraordinarios.

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

**Artículo 75.-** Dictámenes.

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

**TITULO 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 la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
3. Se considera infracción grave:
  - a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
  - b) Contravenir las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos, 27.1, 27.2, 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 900 euros.

b) Las infracciones graves son sancionadas con multa de hasta 9.000 euros y/o con la prohibición 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 45.000 euros y/o con la prohibición de 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 aquél 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 el 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 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley 2/1998, de 20 de

febrero, de la Potestad Sancionadora de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

### ***DISPOSICIONES ADICIONALES***

#### ***Primera.-*** Evaluación y revisión de la Ley.

De acuerdo con las funciones que le encomienda el artículo 13 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 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de modo que pueda realizar las funciones atribuidas en esta Ley, así como para adecuarlo a las necesidades derivadas de la aplicación de la misma.

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

### ***DISPOSICIÓN TRANSITORIA***

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

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

a) El Decreto 301/1988, de 13 de septiembre, 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***

***Única.-*** 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 y de la Comisión Interinstitucional, 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.*

o) *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.*

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

q) *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 de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades 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 concurran en el otro candidato motivos que 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 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. La 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.”*

**Cuarta.-** 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.”*

**Quinta.-** 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.*

**Sexta.-** 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”.*

**Séptima.- 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.

***Octava.-*** Regulación de planes de igualdad en empresas.

En desarrollo de lo establecido en los dos primeros párrafos del artículo 40, el Gobierno Vasco en el plazo de un año determinará que 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.

***Novena.-*** Regulación de los recursos para víctimas de maltrato doméstico.

El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de un año, la normativa reguladora de los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida 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.

***Décima.-*** 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 septiembre.

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

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

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

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, excepto los artículos 19 a 23 que lo harán un año después.

En Vitoria-Gasteiz, a 21 de septiembre de 2004