

## PRESENTACIÓN GENERAL DE LA LEY



D. Ander Bergara Sautua, Asesor de "Emakunde"

La aprobación de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* ha posibilitado que nuestra Comunidad se dote de un instrumento jurídico que, en nuestra opinión, será fundamental de cara a favorecer avances sustanciales en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres, ya que esta Ley, en el marco de las competencias que tiene la CAE,

aborda el fenómeno de la discriminación de las mujeres de forma global y multisectorial, incidiendo en los distintos ámbitos en que dicha discriminación se manifiesta (participación sociopolítica, educación, trabajo, cultura, medios de comunicación, salud, violencia, etc.) y, porque plantea, además, la creación de estructuras y la adopción de medidas concretas y de calado con el fin de garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha sido el resultado de un proceso de elaboración largo, abierto y transparente. Han sido más de 3 años de trabajo en los que se ha hecho un esfuerzo importante para posibilitar la confluencia del mayor número de opiniones y puntos de vista al objeto de conseguir un texto lo más consensuado y mejor posible.

Con el fin de dar cumplimiento al compromiso adquirido por el Gobierno Vasco de cara a la VII legislatura, el proceso de elaboración de la Ley se inició en junio de 2001 mediante una primera fase de trabajo interno en Emakunde que consistió en analizar y revisar la normativa existente en la materia<sup>1</sup> y la creación de grupos de trabajos internos por ámbitos. Tras dicha labor el Instituto elabora un primer borrador del Anteproyecto de Ley que, una vez contrastado con la Presidencia y la Vicepresidencia del Gobierno, el 14 de abril de 2003 se presenta en el Consejo de Dirección de Emakunde, órgano plural en el que están representados el Gobierno Vasco, las diputaciones forales, los municipios vascos, el Parlamento Vasco y personas individuales elegidas por el propio Parlamento Vasco por razón de su trayectoria personal o profesional. El Consejo de Dirección del Instituto acuerda dar difusión al texto<sup>2</sup> y abrir un

---

<sup>1</sup> Se analizó la normativa internacional y comunitaria sobre la materia, leyes de igualdad existentes en otros países, leyes de nuestra Comunidad que regulan materias transversales, así como otras leyes y normas sectoriales que pudieran verse afectadas por el contenido del Anteproyecto.

<sup>2</sup> El primer borrador de Anteproyecto se difundió, entre otros, a agentes de igualdad, asociaciones de mujeres, organizaciones políticas, sociales, sindicales y empresariales, órganos consultivos, y universidades. Asimismo, Emakunde organizó actos para presentación del documento a las asociaciones de mujeres que integran la Comisión Consultiva de Emakunde y a las personas

período de consulta pública, de seis meses, al objeto de dar la posibilidad a la llamada sociedad civil de participar en el proceso de elaboración del Anteproyecto. Asimismo, durante este período de consulta se mantienen reuniones con todas aquellas entidades y colectivos que lo solicitan<sup>3</sup>. En esta fase de consulta pública se reciben alrededor de 300 propuestas, de las cuales se estiman total o parcialmente un 52%<sup>4</sup>. La mayoría de las propuestas desestimadas lo es por motivos tales como la falta de competencia para llevarlas a cabo, su inadecuación para ser reguladas con rango de Ley o, incluso, porque se trata de propuestas que plantean cuestiones, a nuestro entender, ya previstas o incluidas en el texto.

Después de la fase de consulta pública, se realiza un trámite de consulta y negociación con los departamentos del Gobierno Vasco, a través de la Comisión interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. En función de las aportaciones realizadas por la sociedad civil y por los mencionados departamentos del Gobierno Vasco, se elabora el segundo borrador, el cual se presenta en el Consejo de Dirección de Emakunde el 25 de marzo de 2004 y se da un plazo de un mes para que las personas e instituciones representadas en él realicen sus propuestas, entre ellas las diputaciones forales y Eudel-Asociación de Municipios Vascos.

Una vez analizadas y, en su caso, incorporadas al texto las propuestas realizadas por las personas e instituciones representadas en el Consejo de Dirección, éste el 13 de mayo de 2003

---

integrantes del Grupo Técnico Interdepartamental regulado por el Decreto 251/1999 (BOPV, 25 de junio de 1999). El borrador también se difundió a través de la página web del Instituto; entre abril y diciembre de 2003 se contabilizaron 4.048 visitas al documento.

<sup>3</sup> Se mantuvieron reuniones con Lanbroa, Bilgune Feminista, Forum Feminista María de Maeztu y con una representación de un colectivo integrado, entre otros, por las Asambleas de Mujeres de Álava, Bizkaia y Ermua, Plazandreok y Zero Tailer Soziologikoa.

<sup>4</sup> Para conocer las propuestas y la valoración realizada por Emakunde de cada una de ellas, se puede consultar el documento Primer borrador de anteproyecto de Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombre. Aportaciones de la Sociedad Civil. Emakunde 2004. Disponible en el Centro de Documentación del Instituto.

<sup>5</sup> Regulada por el Decreto 251/1999 (BOPV, 25 de junio de 1999).

aprueba el tercer borrador de Anteproyecto de Ley, con 19 votos a favor y una abstención. Al objeto de que emitan los dictámenes e informes preceptivos, se da traslado de dicho borrador a las correspondientes entidades y órganos consultivos y una vez incluidas al texto sus aportaciones, el 21 de septiembre de 2004, el Consejo de Gobierno aprueba el Proyecto de Ley que se remite al Parlamento Vasco para su tramitación<sup>6</sup>.

Finalmente, el 18 de febrero el Parlamento Vasco aprueba la Ley por amplia mayoría, con los votos a favor de los grupos parlamentarios de EAJ-PNV, PSE-EE/PSOE, EA y EB-B, la abstención de Sozialista Abertzaleak, y el voto en contra del PP y UA.

La estructura de la Ley es la siguiente: una exposición de motivos, 83 artículos distribuidos en seis títulos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y trece disposiciones finales.

- La Exposición de Motivos, por un lado, explica el fundamento jurídico y social de la Ley y, por otro, sintetiza brevemente el contenido de los títulos que integran la norma.

- El Título Preliminar contiene el objeto de la Ley, el ámbito de aplicación y los principios generales.

- El Título I establece las competencias, funciones y la estructura organizativa básica que corresponde a cada nivel de la Administración Vasca y regula los criterios para la financiación de las medidas contempladas en la Ley.

- El Título II determina las condiciones necesarias para la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de las Administraciones Públicas Vascas.

---

<sup>6</sup> En la tramitación parlamentaria se plantean unas 300 enmiendas, de las que se aceptan o transan alrededor del 35%. Por grupos, se aceptan o transan sobre un 40% de las enmiendas planteadas por Socialistas Vascos, un 55% de las de Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Sozialista Abertzaleak, un 15% de las del Grupo Popular Vasco, y un 3% de las del Grupo Mixto-Unidad Alavesa.

- El Título III regula una serie de medidas dirigidas a posibilitar la introducción del principio de igualdad en diferentes ámbitos de intervención como la participación sociopolítica, la cultura, los medios de comunicación, la educación, el trabajo, la salud, la inclusión social, el medio ambiente, la vivienda, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la violencia contra las mujeres.

- El Título IV regula la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, órgano pionero en el Estado que tiene como fin defender a la ciudadanía ante discriminaciones por razón de sexo que se produzcan en el ámbito privado.

- El Título V establece las infracciones y sanciones en materia de igualdad.

- Y, finalmente, la Ley concluye con haciendo referencia a las disposiciones, adicionales, transitorias, derogatorias y finales.

En la EXPOSICIÓN DE MOTIVOS se recoge el fundamento jurídico de la Ley. El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas.

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

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

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

Por su parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, y tal y como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia. En desarrollo de la Ley 2/1988 el Gobierno Vasco ha aprobado tres planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, donde se recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

En la Exposición de Motivos se recoge también el fundamento social de la Ley, o dicho de otro modo, se plantea porqué es necesaria una Ley de estas características:

- Fundamentalmente, porque a pesar de los avances que se han producido durante los últimos años, las estadísticas (en materia de empleo, pobreza, violencia, participación en ámbitos de toma de decisiones, reparto del trabajo reproductivo, etc.) nos muestran que, como ocurre en el conjunto de las sociedades europeas, todavía las mujeres se encuentran en una manifiesta situación de desigualdad respecto de los hombres en los diferentes ámbitos de la vida y ello está condicionando el ejercicio pleno de sus derechos inherentes a la ciudadanía.

- Porque es necesario dar respuesta a las exigencias de la normativa comunitaria con relación a la integración de la perspec-

tiva de género y el objetivo transversal de la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas y actuaciones administrativas.

- Porque se dan las condiciones favorables para abordar el reto que esta Ley supone: un amplio consenso social con relación a la aceptación del derecho a la igualdad y un bagaje previo derivado del trabajo y la experiencia acumulada durante más de 15 años por la Administración vasca en la implantación de las políticas de igualdad.

- Porque tenemos el convencimiento de que la igualdad de mujeres y hombres, además de un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización en la democracia y para la construcción de una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

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

En el TÍTULO PRELIMINAR, el artículo 1, señala que el fin último de la Ley es 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.

Para ello la Ley:

Por un lado, establece las normas y principios generales que han de regir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres en la CAE; dicho de otro modo, se constituye en la base legal que vertebrará las políticas públicas de igualdad. Y, por otro, regula un conjunto de medidas que inciden en todos los

ámbitos de la vida (participación sociopolítica, educación, trabajo, cultura, medios de comunicación, salud, violencia, etc.), al objeto de promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas, en tanto que grupo social discriminado.

El artículo 2 establece el ámbito de aplicación. Los destinatarios principales de las normas recogidas en el proyecto de Ley son los poderes públicos vascos y, en concreto, las Administraciones Públicas Vascas. Se pretende que sean estas Administraciones las que lideren y las que ejerzan de agente tractor en el proceso hacia la igualdad. No obstante, como veremos, también hay a lo largo de la Ley preceptos que son de aplicación al sector privado, ya que se considera necesario, dentro de las posibilidades que otorga la legislación vigente, intervenir en este sector con el fin de que el principio de igualdad pueda aplicarse en él de forma efectiva.

El artículo 3 establece los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres que son los siguientes:

- La igualdad de trato. En su virtud se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta. Como una concreción de dicho principio se establece que los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a actividades discriminatorias por razón de sexo ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en dicha discriminación.

- La igualdad de oportunidades. En cumplimiento de dicho principio 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.



- El respeto a la diversidad y a la diferencia. Los poderes públicos vascos deben poner los medios necesarios a fin de 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.

- La integración de la perspectiva de género. Según dicho principio, los poderes públicos vascos deben considerar de forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

- La 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.

- La eliminación de roles y estereotipos. A los poderes públicos vascos se les impone el deber de promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y en base a los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

- La representación equilibrada. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. Por lo que respecta a los órganos administrativos pluripersonales se considera que existe una representación equilibrada en cuando los dos sexos están representados al menos al 40%

- La colaboración y coordinación. Los poderes públicos vascos deben 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.

El TÍTULO I, por un lado, lleva a cabo una ordenación del sector, determinando las competencias y funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada administración: la autonómica, la foral y la local (artículos 5, 6 y 7). Por otro lado, impone a todas las administraciones públicas vascas el deber de consignar y especificar anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la Ley (artículo 14).

El artículo 7.1 establece las competencias de la Administración Local y el artículo 7.2 señala que para facilitar el ejercicio efectivo de dichas funciones las administraciones locales contarán con la asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con las oportunas medidas de fomento de las correspondientes administraciones forales.

Asimismo, en el mismo Título I, se establece también la organización institucional básica para el desarrollo de las políticas públicas de igualdad. Ésta estará integrada por Organismos de Igualdad, Unidades para la Igualdad y órganos de coordinación.

La Ley configura a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer como 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, por lo que respecta a su régimen jurídico, el proyecto hace una remisión a lo dispuesto en la Ley de creación del Instituto (artículo 9).

La Ley, en su artículo 10, obliga a que en las administraciones forales y locales haya al menos una entidad, órgano o unidad administrativa encargada del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales y determi-

na, además, cuales serán las funciones de dichas entidades, órganos o unidades:

- Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.

- Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.

- 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.

- Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.

- 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.

- 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.

- 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.

- Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.

- 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.

- 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.

- Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

- Cualesquiera otras incluidas en esta Ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

Por lo que a la Administración de la Comunidad Autónoma se refiere, la Ley va aún más allá y obliga a que en cada departamento del Gobierno Vasco exista al menos una unidad administrativa encargada de impulsar, coordinar y colaborar con las diferentes áreas del departamento de cara a la ejecución efectiva de lo previsto en la Ley y en el plan de igualdad que elabore el Gobierno. En los organismos autónomos y demás entes públicos la creación de estas unidades se condiciona al desarrollo reglamentario (artículo 11).

Por otro lado, se da cobertura legal a dos órganos colegiados de coordinación:

- La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, encargada de la coordinación de las políticas de igualdad a nivel autonómico, foral y municipal compuesta a partes iguales por representantes de los tres niveles de la administración vasca (artículo 12).

- La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad y compuesta por representantes de todos sus departamentos (artículo 13).

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. Esta Ley, de forma pionera, regula su implantación en las Administraciones Públicas.

El primer elemento previsto en la Ley para la integración de la perspectiva de género en la actuación de la Administración es la planificación.

En este sentido cada legislatura el Gobierno Vasco habrá de aprobar un plan general que marque las líneas básicas de intervención y directrices que orienten la actividad de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres. Se impone también a las diputaciones forales y los ayuntamientos la obligación de aprobar planes o programas para la igualdad y la de garantizar, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta Ley. Los Ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las Mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, en función de la capacidad económica y de gestión de aquéllos (artículo 15).

El segundo elemento previsto en la Ley para integrar la perspectiva de género en la actuación de la Administración es la adecuación de los estudios y de las estadísticas. Para poder intervenir con eficacia sobre una realidad es esencial previamen-

te tener un conocimiento suficiente y adecuado de ésta. Por ello, el proyecto establece la obligación de que los poderes públicos vascos realicen sus estadísticas y estudios de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención (artículo 16).

Otro aspecto fundamental para posibilitar que las Administraciones Públicas Vascas incorporen la perspectiva de género en su actividad cotidiana es la capacitación de su personal en materia de igualdad. Para ello, el proyecto de Ley prevé en su artículo 17 las siguientes medidas:

- La elaboración y puesta en marcha de planes de formación para el personal de las administraciones públicas vascas y la realización de actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política.

- El establecimiento de requisitos específicos de conocimientos para el acceso a plazas entre cuyas funciones estén el impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento en materia de igualdad.

- La inclusión de contenidos relativos al principio de igualdad y su aplicación a la actividad administrativa en los temarios de los procesos de selección para el acceso a la función pública.

Como último elemento para integrar la perspectiva de género en el quehacer de la Administración, la Ley recoge un procedimiento para facilitar la introducción del principio de igualdad de mujeres y hombres en la normativa y actuación administrativa. El procedimiento se puede sintetizar de la siguiente forma:

Todo órgano administrativo que promueva un proyecto de norma debe analizar si la actividad proyectada en ella puede tener consecuencias positivas o negativas en el objetivo de eliminar las desigualdades y de promover la igualdad de mujeres y hombres.

En función de la evaluación de impacto realizada, el órgano que promueva la norma debe incluir medidas correctoras al objeto de eliminar desigualdades detectadas y promover la igualdad. Aparte de otras medidas concretas que se puedan establecer, la Ley introduce varias que, salvo excepciones justificadas, se han de aplicar con carácter general por parte de todas las Administraciones. Son las siguientes:

- La inclusión, en las normas reguladoras de subvenciones y en los contratos públicos, de criterios dirigidos a valorar la integración de la perspectiva de género en el proyecto presentado y la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas de igualdad (artículo 20).

- La introducción, en las normas que regulen los procesos selectivos, de una cláusula por la que, en caso de igual capacitación, se dé preferencia a las mujeres a la hora del acceso y promoción a la función pública en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en las su representación sea inferior al 40%.

- La inclusión, en las normas que regulen los procesos selectivos o la concesión de premios, de una cláusula por la que se garantice que en los Tribunales y en los Jurados los dos sexos estén representados al menos al 40%.

Mediante informe de Emakunde se verificará la correcta realización de la evaluación de impacto y de la inclusión de medidas correctoras.

Finalmente y como en el resto de la normas, será los órganos encargados informar sobre la legalidad de las normas los que velen por el cumplimiento de lo dispuesto en esta Ley.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, puede justificarse la no realización de la evaluación previa de impacto en función del género y, en su caso, la no inclusión de medidas correctoras (artículo 20.8). Además, de acuerdo con lo que dispone el artículo 19.2 y la Disposición Final Octava, el Gobierno Vasco ha de aprobar en el plazo de un año desde

la entrada en vigor de la Ley 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 las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos.

Por lo que respecta a las administraciones forales y locales, la Ley señala que este procedimiento se llevará a cabo, “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” (artículo 18.2).

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 diferentes 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.

Respecto a la participación sociopolítica, regulada en el Capítulo I, el eje o idea central es la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política y social. En este sentido el artículo 23 establece un mandato general a todos los poderes públicos vascos para que promuevan 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, debiendo a tal fin, adoptar las medidas normativas o de otra índole necesarias. Este mandato general, a través de las Disposiciones Finales Tercera, Cuarta y Quinta, se concreta y traslada, por un lado, a las Leyes electorales, estableciendo la obligación de que en las listas electorales para el Parlamento Vasco y las Juntas Generales exista al menos un 50% de mujeres y, por otro lado, a la Ley de Gobierno, imponiendo que en el ejecutivo ambos sexos estén representados al menos al 40%.



El Capítulo II se refiere al ámbito de la cultura y de los medios de comunicación. Las previsiones se orientan a eliminar posibles discriminaciones estructurales por razón de sexo actualmente existentes y a fomentar la presencia equilibrada y plural de mujeres y hombres en los medios de comunicación y en toda manifestación cultural. Entre las medidas planteadas está la prohibición de incluir contenidos sexistas en los medios de comunicación y la de organizar en espacios públicos actividades culturales que no permitan o obstaculicen la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres. Del mismo modo, se prohíbe que las administraciones públicas vascas puedan conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes pueden participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural que sea discriminatoria por razón de sexo.

El Capítulo correspondiente a la educación, el III, se subdivide en dos secciones, una dedicada a la enseñanza no universitaria y la otra a la enseñanza universitaria. El objetivo fundamental que persigue la Ley es incorporar la coeducación en todo el sistema educativo, con el fin de conseguir que chicos y chicas puedan desarrollar su personalidad al margen de estereotipos y roles sexistas y que sean personas libres y autónomas en todos los ámbitos de la vida, tanto pública como privada. Para ello se plantean, en síntesis, las siguientes medidas: la adecuación de los contenidos curriculares y de los materiales didácticos a los objetivos coeducativos, incluso se prevén sanciones para los materiales de carácter sexista que más gravemente atenten contra la dignidad de las personas; la incorporación de especialistas en coeducación en órganos educativos como los servicios de apoyo al profesorado y los servicios de evaluación, investigación e innovación educativa; la formación en coeducación al personal de ámbito educativo; y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en las diferentes áreas universitarias.

El Capítulo IV, relativo al trabajo, se subdivide también en dos secciones: el trabajo doméstico y el empleo. Por una parte, se establece la obligación para las Administraciones Públicas Vascas de estimar y tener en cuenta el valor del trabajo doméstico en el diseño de las políticas económicas y sociales, así como de fomentar la corresponsabilidad por parte de los hombres a la hora de rea-

lizar dicho trabajo. Por otra, se pretende promover condiciones para que la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo sea real y efectiva. Para ello, entre otras medidas se prioriza a las mujeres en el acceso al empleo y a la formación, especialmente en las profesiones y sectores en las que estén infrarrepresentadas; se obliga a las empresas a elaborar planes de igualdad; y se fomenta la contratación de especialistas que los impulsen. Igualmente, se adoptan de medidas para combatir el acoso sexista en los centros de trabajo.

El Capítulo V, relativo a otros derechos sociales básicos, la Ley realiza varias previsiones con el fin de promover la aplicación del principio de igualdad en el ámbito de la salud, la inclusión social, el medio ambiente y la vivienda. Entre ellas se puede destacar el deber que impone a las Administraciones Públicas Vascas de crear un fondo de garantía para el impago de pensiones y de establecer complementos para las pensiones de viudedad más bajas.

En el Capítulo VI, se aborda la cuestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las acciones planteadas se dirigen en dos sentidos:

Adecuar las estructuras del empleo mediante la incorporación de medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo.

Crear y adecuar servicios sociocomunitarios 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 (infancia, personas mayores, otras personas dependientes).

El último Capítulo de este Título III, el VII, se centra en la violencia contra las mujeres.

Siguiendo el criterio de los 3 Planes de Acción Positiva, la Ley aborda el fenómeno de la violencia contra las mujeres dentro

del problema global de la discriminación de las mujeres, ya que se parte de la base de que esta violencia hunde sus raíces en la situación estructural de desigualdad que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Se considera que la violencia contra las mujeres, además de ser una manifestación más de la desigualdad, probablemente la más grave, es también un instrumento de control social clave para que dicha desigualdad se mantenga y tienda a perpetuarse. Por todo ello, se ha considerado que la intervención legislativa más integral frente al problema de la violencia contra las mujeres, es una Ley de Igualdad como ésta en la que se aborda el problema de la desigualdad en su globalidad y se plantean “medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas” (artículo 1).

Además del carácter preventivo de la violencia sexista que tiene el texto en su conjunto y de alguna otra medida específica planteada en otros Capítulos (por ejemplo en Educación, Cultura y Medios de comunicación y Trabajo) es en el Capítulo VII en el que se recoge el grueso de las medidas relativas a la violencia contra las mujeres. Estas medidas están dirigidas, por una lado, a la investigación, prevención y formación (en la Sección 1) y, por otro, al refuerzo de los recursos de apoyo a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales (en la Sección 2). El primer bloque incluye acciones dirigidas a: lograr un mejor conocimiento de las características del problema de la violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones, evaluar el alcance y eficacia de los recursos y programas existentes, sensibilizar a la población en su conjunto y formar a las y los profesionales implicados. El segundo bloque hace mención, básicamente, a los recursos de apoyo que las administraciones públicas vascas habrán de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales: protección policial, asistencia jurídica y psicológica, pisos de acogida, servicios de urgencia, prestaciones económicas y tratos preferentes para el acceso a la vivienda, al empleo y a servicios y ayudas del ámbito educativo. Asimismo, se establecen se plantean medidas para garantizar la necesaria coordinación interinstitucional a la hora de atender a las víctimas.

En el TÍTULO IV regula, de forma pionera en el Estado, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esta figura tiene su base legal en el artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, que prevén la existencia de organismos independientes que velen por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y defiendan a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo. Según lo dispuesto en las Directivas, entre las funciones de dichos organismos han de figurar la de realizar estudios e informes independientes, formular recomendaciones y prestar asistencia independiente a las víctimas a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminaciones por razón de sexo. El Ararteko o Defensor del Pueblo ya viene realizando estas funciones o similares por lo que respecta al ámbito público, pero no existe ningún órgano que haga tal labor en el sector privado y, por ello, se plantea la creación de la Defensoría.

Esta figura ya existe en países como Noruega (1979), Suecia (1980) o Finlandia (1987). Se trata de autoridades gubernamentales de carácter independiente ya que, aunque están adscritas a determinados Ministerios, no están sujetas a vínculo jerárquico alguno y no pueden recibir ningún tipo de instrucción.

Siguiendo el mismo criterio, la Ley plantea la creación de un órgano que, aún estando adscrito a Emakunde, es independiente en su actuación. Para garantizar la independencia de la Defensoría se prevén la siguientes medidas: se explicita que las funciones se ejercerán con objetividad e imparcialidad y sin sujeción a vínculo jerárquico alguno ni a instrucciones de ninguna clase (artículos 63.2 y 64.1); la condición de Defensor o Defensora está sometida a un estricto régimen de incompatibilidad que incluye la de no tener afiliación en ningún partido político, sindicato u organización empresarial; además, la persona titular de la Defensoría sólo puede ser cesada por motivos tasados (artículo 67.4) y, aunque es nombrada por Decreto del Lehendakari, lo es a propuesta del Consejo de Dirección de Emakunde, órgano colegiado plural, presidido por el

Lehendakari y compuesto por representantes de los tres niveles de la Administración vasca, del Parlamento Vasco y por personas designadas por éste en razón de su trayectoria personal o profesional.

En cumplimiento de lo señalado en las mencionadas directivas, las funciones de la Defensoría son básicamente las de investigar y realizar estudios e informes independientes sobre posibles discriminaciones, facilitar vías de negociación y formular recomendaciones, así como prestar asistencia independiente a las víctimas a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminaciones por razón de sexo.

En suma, es una institución que trata de ser un referente para la ciudadanía y aportar un “plus” a las instancias administrativas y judiciales que ya existen, con el fin de apoyar en sus reclamaciones a las víctimas de la discriminación por razón de sexo, de modo que se recorte la distancia y la lejanía que históricamente ha existido entre las mujeres y las instancias administrativas y judiciales a la hora de reivindicar sus derechos, derivada del reparto de roles tradicional en función del sexo, por el que las mujeres se les han mantenido alejadas del ámbito público.

Para concluir hay que decir que somos conscientes de que esta iniciativa legislativa no va a terminar con un problema estructural, multidimensional y tan arraigado socialmente como es el de la desigualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, tenemos el convencimiento de que esta Ley va a ser un instrumento fundamental para posibilitar que nuestra Comunidad siga dando pasos firmes en el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria, en la que todas las personas sean libres para desarrollar sus capacidades y tomar decisiones al margen de roles sexistas y donde se valoren por igual las distintas aspiraciones, necesidades y aportaciones de mujeres y hombres.

***Ander Bergara Sautua***