

Principales novedades de la modificación de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Lo que presentamos a continuación no es un análisis exhaustivo de todas las novedades que incorpora la modificación de esta ley. Hemos seleccionado aquellos elementos que consideramos más novedosos o que interpelan de manera más significativa a la acción social transformadora.

Estos elementos han sido identificados en un proceso de trabajo colectivo junto a las organizaciones que componen ekoSolFem, el grupo de REAS Euskadi que trabaja las vinculaciones teóricas y prácticas entre la Economía Solidaria y la Economía Feminista.

Artículo 21. Contratación.

La propuesta en el ámbito de la contratación que hace esta modificación de la ley es avanzada y aprovecha las posibilidades que la nueva ley de contratos del sector públicos ofrece. Esta ley de contratos públicos entiende la contratación pública como una política pública que puede ser palanca de transformaciones sociales y esta modificación de la Ley de Igualdad incorpora novedades que pueden impulsar cambios significativos en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres en el sector privado.

- Es obligatorio, a partir de ahora **incorporar criterios de igualdad en todos los procesos de contratación pública**. Se establece que, como mínimo, se definirá un **5% de la puntuación en los criterios de adjudicación** y que, al menos, se incorporará **una condición especial de ejecución** vinculada con la igualdad entre mujeres y hombres (a menos que ese contrato no afecte a la igualdad)
- Además, si el contrato requiere aptitudes específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se exigirá como **requisito de solvencia técnica** o profesional la concreta **experiencia, conocimientos o formación** en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- Se señala la **obligación de las AAPP en verificar el cumplimiento de las cláusulas sociales y se definen herramientas** a través de las cuales ejercer esa responsabilidad pública. En este sentido, por nuestra experiencia, las dificultades de la CPR suelen estar vinculada con dos elementos: la formación y falta de voluntad política para su impulso y desarrollo y; el seguimiento y verificación de las cláusulas sociales que se incorporan en los procesos de contratación pública. Consideramos necesario formar al personal técnico que desarrolla estas funciones porque muchas veces las mayores resistencias para aplicar las posibilidades de contratación responsable las encontramos en el funcionariado, en las y los técnicos de intervención.
- Otro elemento novedosos es que en el **registro de personas/empresas licitadoras** se da la opción de recoger información sobre personas que componen los órganos de gobierno y retribuciones de cara a comprobar que existen estructuras paritarias y que no se produce una discriminación salarial. Acreditar estos dos elementos será, como veremos más adelante, obligatorio para algunos procesos con la administración

Artículo 21bis. Subvenciones.

- Se señala que **las subvenciones de ben incorporar la perspectiva de género** y deben ser una herramienta a través de la cual promover la igualdad y eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. Por lo que se incorporarán estos elementos en los **criterios de valoración y en las obligaciones** de las personas físicas o jurídicas beneficiarias. Excepción: (a menos que se justifique que la subvención afecta a un sector donde no existen desigualdad de género o la subvención no tiene impacto sobre la misma. Habría que justificarlo)
- No podrán darse subvenciones a empresas/organizaciones u actividades que sean discriminatorias o hayan sido sancionadas. Y tampoco a quienes tienen **más de 50 personas trabajadoras y no acrediten haber establecido medidas para combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo**
- Se incluirán en las **bases y normativas**:

- Si la igualdad es un objetivo relevante en la subvención se incluirán los requisitos que deben cumplir las personas físicas/jurídicas concurrentes (que incorporen la igualdad en sus fines estatutarios, acreditar la experiencia, trayectoria en igualdad, la formación específica de las personas involucradas en la actividad para la que se pide subvención)
- La **perspectiva de género será un criterio de valoración** (con una puntuación de al menos un 5% del total)
- Se establecerán obligaciones a cumplir por las organizaciones que vayan más allá del uso del lenguaje no sexista (aunque no se definen cuáles)
- En las memorias justificativas se deberá incorporar información sobre el cumplimiento de estos requisitos y se solicitará información desagregada por sexo de las persona beneficiarias finales del servicio, de las personas titulares de la entidad y su plantilla, de la plantilla que se haya contratado, en su caso, para el servicio objeto de la subvención

Artículo 24. Asociaciones y organizaciones.

- La anterior ley señalaba como objetivo fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en órganos de toma de decisiones de las asociaciones y organizaciones. La novedad es que se **adecuan los criterios de las subvenciones** para posibilitar un incremento de la presencia de mujeres en órganos de dirección, sobre todo, en aquellos sectores en los que estamos infrarrepresentadas.

El **techo de cristal** es una de las brechas de género más presente en las entidades del tercer sector de acción social de Euskadi. A pesar de configurar la mayoría de la base social y trabajadora de las entidades del tercer sector, los hombres continúan teniendo una mayor probabilidad que las mujeres de ocupar puestos en órganos directivos.

Este techo de cristal, es una superficie invisible que impide a las mujeres avanzar en su carrera profesional y que está vinculada con estereotipos de género que suelen formularse de la siguiente manera: “a las mujeres no les gusta ocupar

posiciones de poder” “no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad o poder” estos estereotipos, por un lado convierten a las mujeres en no elegibles y por otro, son interiorizados por las propias mujeres repitiéndolo como si fuera resultado de una decisión propia.

En general, las organizaciones han tratado de incorporar la participación equitativa de las mujeres lo han hecho incorporándolas a las estructuras existentes sin cuestionarse las propias estructuras. Así, en muchas ocasiones, erramos el tiro al preguntarnos ¿qué les pasa a las mujeres para no estar? Y no tanto ¿qué les pasa a las organizaciones, como espacio y relaciones que reproducimos colectiva y cotidianamente para relegar y expulsar una presencia equitativa de mujeres?

- Otra novedad en este artículo es el apoyo a las asociaciones que desarrollen **acciones para el empoderamiento de las mujeres** y se promoverán la colaboración público-privada con dichas organizaciones para promover el empoderamiento la detección de casos de violencias machistas y el acompañamiento a las víctimas (la promoción de casas para las mujeres)

Artículo 25. Actividades culturales

- Esta ley habla de impulsar la elaboración o reconstrucción de la memoria social con visión de género. Visibilizar el aporte de las mujeres , fomentar actividades orientadas a superar estereotipos y fomentar su participación en actividades en las que están infrarrepresentadas. (Ayudas y espacios para la participación)

Artículo 29. Educación-coeducación

- En la anterior ley estaba presente el objetivo de incentivar proyectos coeducativos e integrar en el currículo contenidos para la eliminación de los prejuicios y estereotipos, la visibilización de las mujeres y su contribución social, la incorporación de contenidos sobre el trabajo doméstico y de cuidados y la prevención de las violencias machistas. Ahora se desarrollan más y se incorporan **contenidos vinculados con el respeto a la diversidad sexual y de identidad de género**

- En la anterior ley se recogía el principio básico de la prevención de conductas violentas, en esta modificación se incluyen, de manera específica dentro de las conductas violentas a prevenir, los abusos sexuales a menores. y entre los contenidos educativos novedosos a incorporar destacan: el fomento de relaciones afectivo-sexuales saludables, el cuestionamiento del uso del cuerpo de las mujeres como reclamo publicitario y la identificación y prevención de conductas machistas, incluidas las menos visibles.

Capítulo IV TRABAJO-EMPLEO

SECCIÓN 1. TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO

Disposiciones generales:

- En la anterior ley ya aparecía la referencia a realizar periódicamente estimaciones del **valor monetario del trabajo doméstico no remunerado** (EUSTAT por ejemplo realizaba las cuentas satélites en las que se definen su valor y la contribución porcentual por sexos a ese valor. Últimos datos 2013). La novedad es que se señala que ahora se tendrán en cuenta en el diseño de los presupuestos y políticas económicas y sociales para favorecerla transformación hacia un modelo económico y social que ponga la vida en el centro.
Sería deseable ver en una traducción de presupuesto público del ahorro que supone para las AAPP este trabajo no doméstico y de cuidados. Entendemos, también, que debería traducirse en un incremento de los presupuestos sociales y en dotar de recursos a este ámbito reproductivo
- Se habla, aunque sin definir, de **incorporar medidas para no reproducir modelos de cuidados de base familiar** sostenidos por las mujeres
- Y de garantizar el **descanso de las cuidadoras no profesionales** a través de varias acciones

Art. 35. Corresponsabilidad.

En la anterior ley estaba ya el objetivo de promover la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados y en esa modificación se amplía y se definen medidas concretas. Principalmente:

- La adecuación de las estructuras y la transformación del a cultura y práctica empresarial (Art. 48)
- Provisión universal y pública de cuidados (artículo 49)

SECCIÓN 2. EMPLEO

Art. 37. Servicios de empleo:

En la anterior ley ya se definían algunas medidas para adecuar los servicios de empleo al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ahora se definen nuevas medidas.

- Se amplían **los contenidos de la formación** sobre cómo incorporar la perspectiva feminista en todas las fases del acompañamiento a la inserción laboral incorporando temas sobre las violencias machistas
- Se incorpora como novedad que se garantizará **la presencia de las mujeres en los programas de empleo que prevén contratos o ayudas económicas en sectores en los que están infrarrepresentadas**
- Y se incluye la **perspectiva de género en la Formación Profesional** gestionada directa o indirectamente por las AAPP

Art. 38. Acceso y condiciones de empleo.

Ya se definían medidas para favorecer el acceso y la mejora de la calidad del empleo de las mujeres. Se incorpora como novedad:

- Integrar la **perspectiva de género en las políticas activas de empleo** así como módulos específicos en sus programas formativos
- La promoción, en el marco de sus competencias de la **mejora de las condiciones laborales**:
 - En el servicio de hogar: se ofrecerá asistencia jurídica gratuita y fomentarán la intermediación laboral pública
 - En sectores feminizados en las instituciones públicas, limitando la subcontratación o incorporando cláusulas sociales que garanticen condiciones de trabajo y salariales homologables a las categorías profesionales o actividades equivalentes en las AAPP

Art. 40. Planes y políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

- Obligación de las empresas y organizaciones de más de **50 personas de tener un plan de igualdad**. Se señala que las acciones para promover la igualdad deben ser tanto internas como externas
- En la ley anterior ya estaba previsto que existieran ayudas para promover diagnósticos y planes de igualdad. En esta ley se incorpora que se promoverán **ayudas para la formación de los agentes sociales que intervengan en dichos**

planes y la contratación de personas expertas que asesoren en su elaboración y también ayudas para la ejecución de las medidas contempladas en dichos planes

Art. 40bis. Discriminación retributiva

Un elemento totalmente nuevo es la atención a la discriminación retributiva a través, principalmente, de las siguientes medidas:

- Las empresas que reciban subvenciones o que contraten con la AAP deben cumplir con el principio de **transparencia e igualdad retributiva**.
- Se incluirán **clausulas sociales de igualdad retributiva** en contratos y subvenciones (registro de licitadores) y si se observa una situación de discriminación salarial se dará un tiempo para que las entidades lo justifiquen o corrijan (la sanción podría ser perder el contrato o la subvención) para las empresas que no tengan ayuda so no contraten no será obligatorio pero se fomentará

Art. 43. Seguridad y salud laboral.

Otro artículo nuevo es el que hacer referencia a la seguridad y salud laboral

- Incorporar la **perspectiva de género en la seguridad y salud laboral** (variable sexo en todos los estudios de prevención de riesgos laborales, formación y sensibilización de los agentes implicados, tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres en el diseño de las medidas (anatómicas, fisiológicas y psicosociales)
- Se considera el **acoso sexual y por razón de sexo** en la promoción y mejora de la salud laboral

Capítulo V. Otros derechos sociales básicos

Art. 44 Salud.

La novedad es que se desarrollan apartados vinculados con los derechos sexuales y reproductivos

- Garantizar la **prestación de reproducción humana** asistida admitidas sin discriminación por estado civil, orientación sexual, diversidad funcional
- Garantizar la **interrupción voluntaria del embarazo**
- Promover la **autonomía de las mujeres durante el embarazo, parto y lactancia**

- **Prevenir y detectar la mutilación genital femenina** e informar a las víctimas de la posibilidad de realizar una intervención de reconstrucción

Art. 45. Inclusión social:

- Se amplían y concretan las medidas recogidas en la anterior ley y se señala que **se promoverán** en el marco de las competencias del gobierno vasco **la igualdad** en determinados colectivos donde confluyen circunstancias que los convierten en más vulnerables desde una perspectiva interseccional: mujeres migradas, en situación de exclusión social, diversidad funcional ,presas, mujeres sin hogar, mujeres de etnia gitana.
- Además se establece que se definirán **cauces para la participación** de las asociaciones que representan los intereses de estos colectivos de mujeres.

Art. 46. Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, transporte y medio rural.

En el anterior texto se hablaba de incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte. Ahora se concretan y se definen las medidas y se incorporan los siguientes elementos:

- Fomentar espacios seguros y libres de violencia
- Formación para profesionales del sector
- Fomento del autoempleo y el empleo de mujeres en sectores emergentes vinculados con el medio ambiente
- Incorporar el enfoque de género en las estrategias para abordar el cambio climático
- Promover condiciones para la igualdad real en el entorno rural
- Reconocimiento y valoración del aporte de las mujeres en el ámbito pesquero, agrario a la soberanía alimentaria y la sostenibilidad de la vida

Capítulo VI: Conciliación-corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Art. 48. Adecuación de las estructuras de empleo y transformación de la cultura empresarial

Se incorpora el término corresponsable y se habla de impulsar una transformación de la cultura y la práctica empresarial.

- Promover que las empresas flexibilicen y reordenen el tiempo y los espacios de trabajo y que incorporen medidas para facilitar el cambio de la cultura organizacional para que promueva la igualdad, a conciliación y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo domestico y de cuidados.
- Se establecen para el funcionario los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles. Que ya han sido definidos como obligatorios para las empresas por una ley estatal
- En la anterior ley se definían ayudas económicas para las personas trabajadoras que se acogieran a medidas de conciliación para el cuidado de personas dependientes. Ahora se indica que deben incluir medidas para incentivar que los hombres se acojan a la conciliación.

Art. 49. Provisión universal de cuidados.

En el anterior texto este artículo se denominaba servicios sociocomunitarios. Como novedades incluye:

- Garantizar la **provisión de cuidados y las condiciones dignas** de las trabajadoras del sector
- Garantizar el **servicios de comedor en los centros escolares**
- La creación de **bolsas de empleo o servicios de cuidado profesional** para la atención de menores de 14 años o personas dependientes

Capítulo VII violencia machista contra las mujeres .

- Esta ley quiere ser también garante de una vida libre de violencias machistas contra las mujeres. Por ello:
 - Se realiza una **definición amplia de las violencias machistas** desde el enfoque de los DD:HH de las mujeres y vinculada con elementos estructurales. Se incorporan diferentes tipos de violencia: la digital, la obstetricia, la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos, la violencia que ejerce contra las personas que apoyan a la víctima ampliando la consideración de víctima al entorno de la mujer
- Se hace hincapié en la **prevención y de detección precoz** de estas situaciones y se despliegan medidas:
 - Impulso del empoderamiento

- Formación a todos los agentes implicados en la atención a las víctimas de las violencia machistas
- Sensibilización a la ciudadanía en general a través de campañas, especialmente en el ámbito educativo, fomento de la coeducación y trabajo con los medios de comunicación
- Programas dirigidos a (menores y adultos) dirigidos a quienes ejercen la violencia contra las mujeres orientados a que adopten un comportamiento no violento en los relaciones interpersonales
- Medidas para **garantizar la atención y reparación de la víctima**
 - Centralidad de la persona y no la denuncia. No siendo obligatorio disponer de una denuncia para poder acceder al sistema de protección y atención
 - El objetivo de evitar la revictimización
 - Adopta un enfoque sistémico e integral que incluye medidas y servicios para la atención sanitaria, social, prestaciones económicas, vivienda, inserción sociolaboral y ámbito educativo, atención policial, acceso a la justicia con medidas formativas obligatorias para todo el funcionariado implicado en esta atención
 - Se incorpora el derecho a la reparación y, aunque se concretar, se incluyen medidas para evitar la repetición del delito, reconocimiento de la verdad, apoyo económico a las víctimas en caso de impago de las indemnizaciones....