



**SECCIÓN I**  
**ADMINISTRACIÓN FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA**  
**Juntas Generales**

**Juntas Generales de Bizkaia**

**NORMA FORAL 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

Hago saber que las Juntas Generales de Bizkaia han aprobado en Sesión Plenaria de fecha 20 de junio de 2018, y yo promulgo y ordeno la publicación de la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, a los efectos que todos los ciudadanos, particulares y autoridades, a quienes sea de aplicación, la guarden y la hagan guardar.

En Bilbao, a 20 de junio de 2018.

El Diputado General,  
UNAI REMENTERIA MAIZ



**NORMA FORAL 4/2018, DE 20 DE JUNIO,  
PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

ÍNDICE

**Preámbulo**

**Título preliminar. — Disposiciones generales**

- Artículo 1. — Objeto.
- Artículo 2. — Ámbito de aplicación.
- Artículo 3. — Principios generales.

**Título I. — Competencias, funciones, organización y financiación**

**CAPÍTULO I. — COMPETENCIAS Y FUNCIONES**

- Artículo 4. — Competencias.
- Artículo 5. — Funciones.

**CAPÍTULO II. — ORGANIZACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

**Sección 1. — Organización de la Diputación Foral de Bizkaia**

- Artículo 6. — Organización de la Diputación Foral de Bizkaia.

**Sección 2. — El órgano para la igualdad de mujeres y hombres**

- Artículo 7. — Creación y adscripción.
- Artículo 8. — Fin y funciones.
- Artículo 9. — Recursos.
- Artículo 10. — Capacitación del personal técnico.

**Sección 3. — Unidades con competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres de cada departamento de la Diputación Foral de Bizkaia**

- Artículo 11. — Adscripción y fines

**Sección 4. — Las estructuras de coordinación interdepartamental**

- Artículo 12. Las estructuras de coordinación interdepartamental.
- Artículo 13. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Artículo 14. El Grupo Técnico Interdepartamental, Berdintasuna Taldea.

**Sección 5. — Las estructuras de coordinación intradepartamental**

- Artículo 15. — Las Comisiones intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Artículo 16. — Funciones.

**Sección 6. — Las estructuras de participación y colaboración**

- Artículo 17. — Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.
- Artículo 18. — Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.

**CAPÍTULO III. — FINANCIACIÓN**

- Artículo 19. — Financiación.

**Título II. — Medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación del sector público foral del Territorio Histórico de Bizkaia**

**CAPÍTULO I. — DISPOSICIONES GENERALES**

- Artículo 20. — Órgano competente.

**CAPÍTULO II. — PLANIFICACIÓN, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- Artículo 21. — Planificación, implantación, seguimiento y evaluación.



CAPÍTULO III.— *REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN*

Artículo 22.— Representación y participación equilibrada.

CAPÍTULO IV.— *PRODUCCIÓN Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA*

Artículo 23.— Producción y gestión de información y comunicación interna y externa.

CAPÍTULO V.— *ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS FORALES*

Artículo 24.— Estudios y estadísticas.

CAPÍTULO VI.— *PRODUCCIÓN NORMATIVA*

Artículo 25.— Producción normativa.

CAPÍTULO VII.— *PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA*

Artículo 26.— Planificación y gestión presupuestaria.

CAPÍTULO VIII.— *GESTIÓN DEL PERSONAL*

Artículo 27.— Disposición general.

Artículo 28.— Acceso y selección.

Artículo 29.— Promoción.

Artículo 30.— Formación.

Artículo 31.— Política retributiva.

Artículo 32.— Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 33.— Corresponsabilidad y conciliación.

Artículo 34.— Acción sindical, representación y negociación colectiva.

CAPÍTULO IX.— *CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN*

SECCIÓN 1.— *CONTRATACIÓN PÚBLICA*

Artículo 35.— Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública.

Artículo 36.— Incorporación de la perspectiva de género en el objeto contractual.

Artículo 37.— Solvencia técnica.

Artículo 38.— Criterios de adjudicación.

Artículo 39.— Condiciones especiales de ejecución.

Artículo 40.— Sistema, metodología y verificación.

SECCIÓN 2.— *SUBVENCIONES*

Artículo 41.— Incorporación preceptiva de la perspectiva de género en las subvenciones.

Artículo 42.— Prohibiciones para concurrir.

Artículo 43.— Requisitos para resultar beneficiarias.

Artículo 44.— Composición de la comisión evaluadora.

Artículo 45.— Criterios de valoración.

Artículo 46.— Obligaciones de las personas físicas y jurídicas beneficiarias.

Artículo 47.— Subvenciones en régimen de concesión directa o nominal.

Artículo 48.— Sistema, metodología y verificación.

SECCIÓN 3.— *CONVENIOS DE COLABORACIÓN*

Artículo 49.— Incorporación de la perspectiva de género en los convenios de colaboración.

**Título III.— *La igualdad de mujeres y hombres desde las áreas de intervención del sector público foral de Bizkaia***

CAPÍTULO I.— *LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE*

Artículo 50.— Disposición general.

**CAPÍTULO II. — *HACIA LA IGUALDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE CULTURAL***

Artículo 51. — Cultura.

Artículo 52. — Prácticas deportivas y hábitos saludables.

**CAPÍTULO III. — *HACIA LA IGUALDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE SOCIAL***

Artículo 53. — Cooperación al desarrollo.

Artículo 54. — Impulsando una sociedad inclusiva.

**CAPÍTULO IV. — *ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA***

Artículo 55. — Atención y protección.

Artículo 56. — Investigación.

Artículo 57. — Prevención y sensibilización.

**CAPÍTULO V. — *HACIA LA IGUALDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE ECONÓMICO***

Artículo 58. — Política fiscal.

Artículo 59. — Empleo.

**CAPÍTULO VI. — *HACIA LA IGUALDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE MEDIOAMBIENTAL***

Artículo 60. — Sostenibilidad y medio natural.

Artículo 61. — Planificación urbana e infraestructuras.

Artículo 62. — Transporte y movilidad.

**Título IV. — *Régimen de garantías***

Artículo 63. — Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 64. — Garantía para la ciudadanía.

Artículo 65. — Deberes de la Administración Foral.

**Disposiciones Adicionales**

Disposición Adicional Primera. — Evaluación y revisión de la Norma Foral.

Disposición Adicional Segunda. — Adecuación de las estructuras por la Diputación Foral de Bizkaia.

Disposición Adicional Tercera. — Financiación.

Disposición Adicional Cuarta. — Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Disposición Adicional Quinta. — El Consejo de Mujeres de Bizkaia.

Disposición Adicional Sexta. — Procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general.

Disposición Adicional Séptima. — Contratación.

Disposición Adicional Octava. — Subvenciones.

**Disposiciones Transitorias**

Disposición Transitoria Primera. — Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Disposición Transitoria Segunda. — Representación en Berdintasuna Taldea.

Disposición Transitoria Tercera. — Comisiones intradepartamentales.

**Disposición Derogatoria Única. — *Derogación***

**Disposición Final Primera. — *Títulos competenciales y alcance de la presente regulación.***

**Disposición Final Segunda. — *Entrada en vigor.***

**PREÁMBULO**

I

El principio de igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos normativos. A pesar de que en la actualidad existe una amplia normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, lo cierto es que no hemos logrado el objetivo de alcanzar la igualdad real y el fin de las situaciones de injusticia y las vulneraciones de los derechos fundamentales que viven las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Las diferentes normativas en materia de igualdad establecen obligaciones de las administraciones públicas en relación no solo con la perspectiva de género en los niveles de planificación, ejecución y seguimiento de las políticas públicas, sino también con la garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos a la igualdad y a la no discriminación debido a sexo.

En todos los niveles, internacional, comunitario, estatal, autonómico, foral y municipal existen ya normativas al respecto.

La noción de igualdad es un principio básico de los derechos humanos. El artículo 2.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos declara: «Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

Asimismo es un principio rector de la vida democrática, que supera las diferencias discriminatorias y sitúa a todos los seres humanos en la categoría de personas y ciudadanas sin distinción de sexo.

Es uno de los derechos inalienables e inherentes a todos y cada uno de los seres humanos, más allá de sus diferencias. Por lo tanto, genera una obligación legal de respeto, garantía y cumplimiento efectivo para todas las instituciones públicas.

La idea de igualdad está siempre relacionada con la justicia. Toda persona es igualmente digna que las otras y por lo tanto debe tener reconocidos y poder ejercer efectivamente los mismos derechos.

Como suele suceder el desarrollo del principio de igualdad de mujeres y hombres en el marco legal fue producto de la reapropiación que los movimientos feministas han hecho del discurso de los derechos humanos, logrando cambios significativos en la formulación de esos derechos y a través de ellos redefiniendo las categorías de análisis, así como de los derechos de las mujeres.

El compromiso con la igualdad de Naciones Unidas se refleja en la declaración de 1975 como «Año Internacional de la Mujer» y la creación en 1979 de la CEDAW (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer), sin olvidar la celebración de Conferencias Mundiales sobre la mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y, Beijing, 1995). Este recorrido ha servido para traccionar de manera efectiva y sostenible las políticas de igualdad a nivel mundial. También en el año 1993 se aprueba la «Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer», en la que se establece una definición de «violencia contra la mujer» y aquellas cuestiones que pueden realizar los Estados para eliminarla.

En el caso de la Unión Europea se recoge el testigo de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995, apostando por la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones. Dentro de la diversa normativa elaborada en la Unión Europea se debe mencionar el Tratado de Roma que fue firmado el 25 de marzo de 1957 y que en su artículo 119 establecía la igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo. También en el Tratado de Maastricht que fue firmado el 7 de febrero de 1992. En el Protocolo sobre política social se volvía hacer mención a la igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo y se señalaban las medidas de acción positiva. En concreto, en el artículo 6.3 decía: «El presente artículo no impedirá que cada Estado miembro mantenga o adopte medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio



de actividades profesionales o a evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales».

En el Tratado de Ámsterdam firmado el 2 de octubre de 1997 se señalaron como objetivos la promoción de la igualdad y la eliminación de desigualdades. Un aspecto relevante es que se recogió el concepto de *mainstreaming* de género, indicando que «En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad». En este Tratado también se volvió a incidir en el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. También se avaló la implantación de acciones positivas, indicando literalmente «Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales».

En el caso de la Unión Europea son además destacables las directivas puesto que obligan a los Estados miembros. Algunas de las más relevantes son: la Directiva 75/117/CEE del Consejo de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras. Prohíbe cualquier discriminación por razón de sexo en materia de remuneración. También la Directiva 76/207/CE del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Ha sido posteriormente modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En esta Directiva se fijaron las definiciones de discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual. Posteriormente, esta Directiva fue modificada por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Finalmente, cabe señalar que existe una «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015». Como se explicita en la propia Estrategia, se trata del «programa de trabajo de la Comisión Europea sobre igualdad entre los sexos, y aspira además a alentar los progresos a nivel nacional y proporcionar una base para la cooperación con las demás instituciones europeas y las partes interesadas». Esta estrategia trata 5 áreas prioritarias (igual independencia económica; salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e igualdad en la acción exterior) y establece acciones a realizar en las mismas. En la misma también se tratan cuestiones horizontales, como los roles en función del sexo, la legislación y la gobernanza y las herramientas de la igualdad.

En el ámbito estatal se ha desarrollado en los últimos años un marco legislativo que, respondiendo a los requerimientos internacionales, apoya el proceso de tracción de la igualdad. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género destacó por la definición que estableció sobre la violencia de género. Dispone de 5 títulos (Medidas de sensibilización, prevención y detección; Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género; Tutela Institucional; Tutela Penal; y Tutela Judicial), mediante los que procuró establecer un marco amplio para la lucha contra la violencia de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres resultó fundamental por la definición que estableció sobre conceptos clave como el principio de igualdad de trato, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo, las acciones positivas. Además, estableció en diferentes



artículos cuestiones que tienen implicaciones tanto para las administraciones públicas, como para las empresas y el sector privado. Vinculado a este último colectivo cabe mencionar el Título IV (El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades), en el que se señalan aspectos como la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, la elaboración y aplicación de planes de igualdad en empresas privadas; o las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En el ámbito estatal también conviene recordar la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de acciones positivas y en materia de Violencia de Género.

En el ámbito de la CAPV la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres recogió el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la igualdad en nuestra comunidad.

Dicha ley establece ocho principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad: igualdad de trato; igualdad de oportunidades; respeto a la diversidad y a la diferencia; integración de la perspectiva de género o transversalidad de género; acción positiva; eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; representación equilibrada: órganos de administración pluripersonales representados al 40% por ambos sexos; y colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones y entidades.

Además de los principios generales que marca el artículo 3 de la Ley, los artículos 15, 16, 17, 18 al 22, 23 y 47 mencionan materias que deben acometer los entes públicos: Elaboración del diagnóstico interno y del Plan de Igualdad (art.15); adecuación de estadísticas y estudios con perspectiva de género (artículo 16); capacitación del personal en materia de igualdad (artículo 17); evaluación previa del impacto en la normativa y actividades administrativas externas en función del género (artículo 18-22). En el artículo 18.4 se hace mención al uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente los poderes públicos vascos o a través de terceras personas o entidades; presencia equilibrada de mujeres y hombres en la designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados (artículo 23); fomento de la corresponsabilidad (artículo 47).

También la CAV posee el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Tal y como se explicita en el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres el Gobierno Vasco debe elaborar cada legislatura un «plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres».

En la actualidad también existe Normativa Foral relativa a Igualdad en el territorio histórico de Gipuzkoa y varias ordenanzas municipales para la Igualdad en todo el territorio de la CAV.

En este contexto normativo la Diputación Foral de Bizkaia, plenamente concienciada y sensibilizada, lleva numerosos años trabajando en materia de igualdad. El primer punto de inflexión de dicho trabajo se produjo en el año 2000 con la creación de la Unidad de Igualdad y Políticas de Género y la elaboración del I Plan Foral de Igualdad 2000-2003, lo cual sirvió para establecer los objetivos que se querían conseguir y asentar una manera de trabajar dentro de la institución. En este año 2000 también se creó la Comisión Interdepartamental.

En 2001 se elaboró el manual de recomendaciones para incorporar la perspectiva de género y se puso en marcha un Programa piloto en el Departamento de Agricultura. En 2003 se elaboró el II Plan Foral de Igualdad 2004-2007 que consiguió la creación de Berdintasuna Taldea y una serie de iniciativas pioneras de transversalidad de género en la Diputación Foral de Bizkaia. En 2006 se elaboraron los protocolos de actuación en clave de género en los procesos de la DFB y en 2007 se creó la Dirección General de Igualdad y Derechos Ciudadanos.

En 2008 se elaboró el III Plan Foral de Igualdad 2009-2011, período en el que se estableció la regulación y desarrollo de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad



de Mujeres y Hombres, Berdintasuna Taldea e Intradepartamentales. En 2012 se elaboró el IV Plan Foral de Igualdad 2012-2015. Cabe señalar que en 2013 hubo, a nivel interno, un hito relevante, puesto que se aprobó el «Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 141/2013, 19 de noviembre, por el que se fijan las Directrices en las que se recogen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género prevista en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres» lo cual ha influido en la manera de elaborar las disposiciones.

En 2015 se elaboró el V Plan Foral de Igualdad 2016-2019 que está vigente en la actualidad con el que la Diputación Foral de Bizkaia quiere continuar con el trabajo desarrollado hasta la fecha, en el que se ha avanzado en la transversalización de género en las políticas de la Diputación Foral de Bizkaia. No se debe olvidar que toda esta trayectoria se ha apoyado de manera importante en la colaboración con los agentes públicos y privados que trabajan con este mismo fin, así como en la participación ciudadana, que es un eje clave a la hora de conseguir la igualdad real y efectiva en todo el Territorio Histórico de Bizkaia.

## II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo constituido un paso imprescindible, resulta todavía insuficiente. Ciertamente el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad está cambiando aunque no al ritmo que debiera. Estos avances no hubieran podido ser posibles sin el impulso, la resistencia y la participación de los movimientos feministas que han liderado las reivindicaciones para una transformación radical de todas las estructuras sociales patriarcales, la visibilización, la participación y el empoderamiento de las mujeres y la erradicación de todas las manifestaciones de las prácticas y la cultura machista. Tampoco sin el trabajo, en muchas ocasiones anónimo, de todas las mujeres que han luchado a lo largo de la historia en favor de los derechos de las mujeres.

Sin embargo, hay datos objetivos que nos indican que las situaciones de desigualdad aún persisten. Las estructuras de poder colocan a hombres y mujeres en situaciones desiguales y de discriminación, la pobreza se feminiza, la tasa de paro femenina es mucho mayor que la masculina y los empleos femeninos son más precarios, existe una brecha salarial innegable, las mujeres sufren doble y triple jornada y los techos de cristal no acaban de romperse.

Se cosifica y sexualiza a las mujeres y persiste el machismo en numerosos ámbitos. Un buen número de mujeres sufren discriminación múltiple ya que presentan especial vulnerabilidad: 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.

Las mujeres enfrentan todas las formas de violencia: machista, sexista, simbólica, estructural etc. Todo ello está condicionando, en muchos casos, el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía por parte de las mujeres.

Además en esta norma foral la interseccionalidad se constituye como un principio transversal, entendiéndose por tal la consideración de las identidades sociales solapadas o intersectadas y sus respectivos sistemas de discriminación. La interseccionalidad mantiene que las formas de exclusión clásicas (racismo, sexismo, homofobia, transfobia, xenofobia etc.) están interrelacionadas, creando un sistema que refleja la intersección de múltiples formas de discriminación.

Este concepto es una aportación de la tercera ola del feminismo y pone de manifiesto que nuestras vidas transcurren en relación con identidades, formas de opresión y/o de privilegios varios. Estas identidades diversas están interconectadas y no pueden abordarse de forma aislada o individual. La interseccionalidad es un marco que debe ser incorporado a todo trabajo de consecución de la justicia social.

Por todo lo expuesto el objetivo de esta norma foral es el de garantizar las condiciones necesarias para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Bizkaia. Un documento normativo que objetiva y evidencia





el compromiso foral con las políticas de igualdad, respondiendo de esta manera a las demandas sociales en la mejora sustancial de las políticas públicas de igualdad, posee, además, una dimensión simbólica, con un peso y calado ante la opinión pública como altavoz en la defensa de los principios de igualdad.

Esta norma promueve desde lo genérico hacia lo específico, lo que ayuda a que se produzca la transformación de viejos paradigmas de desigualdad. Instrumentalmente, objetiva y evidencia el compromiso que tienen las políticas forales en favor de la igualdad en Bizkaia, marcando líneas de obligado cumplimiento en todos los departamentos forales y, por extensión, al conjunto de la ciudadanía. Debemos incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la Diputación Foral de Bizkaia.

Como instrumento normativo estable y duradero, pretende promover la igualdad de mujeres y hombres como una garantía de una sociedad justa, equilibrada, eficiente y feliz para todas las personas. La presente Norma impulsa el empoderamiento individual y colectivo, la participación sociopolítica y la autonomía de las mujeres fomentando, entre otros, el reconocimiento y la visibilización correcta en el espacio público de la realidad de las mujeres de Bizkaia. A su vez impulsa la concienciación y la colaboración de la sociedad en la prevención y erradicación de la violencia ejercida contra las mujeres. Asimismo, fomenta la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres y el cambio de roles y estereotipos de género.

Como es sabido, cualquier proceso de transformación social que conlleve cambios en valores y actitudes, en la estructura y organización social, requiere de una estrecha colaboración entre la administración y la sociedad. En este sentido, la presente Norma pretende facilitar la interlocución y el trabajo conjunto de la Diputación Foral de Bizkaia con organizaciones de mujeres y organizaciones feministas para transformar la sociedad vizcaína en una sociedad más igualitaria y justa.

Por ello esta norma foral se ha diseñado realizando un proceso participativo abierto a la ciudadanía vizcaína y a profesionales y expertas en materia de Igualdad. El proceso ha incluido diversos instrumentos y metodologías para la recogida de información, opinión y orientaciones provenientes de todos los sectores. Asimismo esta norma foral se compromete a impulsar procesos de participación ciudadana tanto en la implementación, como en la reglamentación y en el seguimiento y evaluación de las diferentes acciones y medidas a desarrollar.

### III

La norma se estructura en cinco Títulos y contiene 65 artículos, 8 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

En el Título Preliminar, que contiene las disposiciones generales, además de determinarse el objeto, ámbito de aplicación, se marcan los principios generales.

El Título I, que se estructura en 3 capítulos, regula las competencias, funciones, organización y financiación, en definitiva las funciones que corresponden al Sector Público Foral de Bizkaia en materia de igualdad de mujeres y hombres y las estructuras y recursos de los que se dota para hacer frente a esas funciones.

El Título II, que se estructura en 9 capítulos, regula las medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación del sector público foral del Territorio Histórico de Bizkaia, en definitiva, las distintas herramientas de transversalización de las políticas de igualdad en el Sector público foral de Bizkaia.

El Título III, que se estructura en 6 capítulos, regula las medidas concretas que el sector público foral acometerá para alcanzar los objetivos de esta norma foral según sus distintos ámbitos competenciales tomando como referencia el Desarrollo Sostenible.

El Título IV, regula el régimen de garantías.

Acompañan a la presente norma foral el informe de control económico, el informe de organización así como el informe de evaluación previa de impacto en función del género.



La presente norma foral se dicta con arreglo a las competencias y habilitaciones que el artículo 37.3.a) del Estatuto de Autonomía para el País Vasco atribuye a los órganos forales de los Territorios Históricos, así como en ejecución de las normas que en materia de igualdad de mujeres y hombres se derivan de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la normativa que la desarrolla.

## TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

### **Artículo 1.— Objeto**

El objeto de la presente norma foral es establecer los principios generales que regirán en materia de igualdad de mujeres y hombres la actuación del Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia y regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad 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 las mujeres. Asimismo, a implementar medidas para la erradicación de todas las formas de discriminación, directa e indirecta, y de desigualdad que viven las mujeres por el hecho de ser mujeres, removiendo los obstáculos que impiden el ejercicio efectivo de todos sus derechos.

El fin último de esta norma foral es garantizar las condiciones necesarias para la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Bizkaia.

### **Artículo 2.— Ámbito de aplicación**

Esta norma foral es de aplicación a todo el Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia tal y como queda definido en el Decreto Foral Normativo 5/2013, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Norma Foral 5/2006, de 29 de diciembre, General Presupuestaria.

Asimismo, afectará, también, a las entidades privadas con relaciones reguladas con el Sector Público de Bizkaia (contratos, convenios, subvenciones...) en función de lo detallado en esta Norma Foral.

### **Artículo 3.— Principios generales**

1. Los principios generales que deben regir y orientar la actuación del Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia son los recogidos en el artículo 3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esto es: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

2. En la presente norma foral, la interseccionalidad se constituye además como un principio transversal, entendiendo por tal la consideración de las identidades y sus respectivos sistemas de discriminación, como solapadas o intersectadas. De esta forma la interseccionalidad como herramienta analítica nos permite estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con las identidades y cómo estos cruces contribuyen a la desigualdad

3. Estos principios regirán y orientarán la actuación de los sujetos enumerados en el artículo anterior y de las personas físicas y/o jurídicas que suscriban contratos públicos, convenios de colaboración o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos.



TÍTULO I  
**COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN**

CAPÍTULO I  
**COMPETENCIAS Y FUNCIONES**

**Artículo 4.— Competencias**

La presente norma foral se aprueba de acuerdo con las competencias que el artículo 37.3.a) del Estatuto de Autonomía para el País Vasco atribuye a los órganos forales de los Territorios Históricos, así como en ejecución de las normas en materia de igualdad de mujeres y hombres derivadas de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la normativa que la desarrolla.

**Artículo 5.— Funciones**

Corresponde a la Diputación Foral de Bizkaia el ejercicio de las siguientes funciones, conforme a lo establecido en el artículo 6 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

- 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 dentro del marco de la planificación general del Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial de 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 les pudiera encomendar.



## CAPÍTULO II

**ORGANIZACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA  
EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

## SECCIÓN 1

**ORGANIZACIÓN DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA****Artículo 6.— Organización de la Diputación Foral de Bizkaia**

1. A efectos de lo dispuesto en la presente norma foral, la organización de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de igualdad de mujeres y hombres estará conformada por:

- a) El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- b) Las unidades con competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres de cada departamento de la Diputación Foral de Bizkaia
- c) Las estructuras de coordinación interdepartamental.
- d) Las estructuras de coordinación intradepartamental.

2. A fin de establecer cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que tengan entre sus objetivos o funciones la consecución de la igualdad de mujeres y hombres el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres coordinará la red territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.

Además de la coordinación de la red territorial, dinamizará e impulsará el Consejo de Mujeres de Bizkaia.

## SECCIÓN 2

**EL ÓRGANO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES****Artículo 7.— Creación y adscripción**

1. Se crea el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que tendrá un carácter transversal, cuyo ámbito de actuación será el diseño, impulso, implantación, sostenibilidad, seguimiento y evaluación de las políticas forales en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres tendrá rango de Dirección General y será adscrito al Gabinete del Diputado o de la Diputada General o al departamento competente en materia de igualdad de mujeres y hombres.

**Artículo 8.— Fin y funciones**

1. El fin último del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres es alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Bizkaia.

2. Las funciones del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres abarcarán, además de las propias en su condición de Dirección y de las recogidas en el artículo 6, las siguientes:

- a) Impulso, articulación, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas forales de igualdad de mujeres y hombres en el Territorio Histórico de Bizkaia.
- b) Apoyo y asesoramiento a departamentos forales y demás entes y órganos dependientes de la Administración Foral de Bizkaia para la integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones.
- c) Diseño y fomento de medidas de acción positiva para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres de Bizkaia.
- d) Atención y resolución de consultas, así como emisión de informes en todas las materias propias de la igualdad de mujeres y hombres.
- e) Actuar como órgano verificador en relación con la realización de la evaluación previa de impacto de género en la Normativa Foral.



- f) Participación, coordinación y colaboración interinstitucional y desarrollo de cuantos instrumentos de colaboración y cooperación sean necesarios para alcanzar los objetivos de la presente norma foral, especialmente con otras instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la promoción de los derechos de las mujeres, a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, a la erradicación de la violencia machista y a la eliminación de las discriminaciones de género considerando un enfoque interseccional.
- g) Particularmente, establecimiento y coordinación de cauces de relación y colaboración con el movimiento feminista y asociativo de mujeres de Bizkaia; asimismo, creación de las condiciones necesarias para el fortalecimiento de la labor que desarrollan.
- h) Establecimiento de medidas de fomento para el fortalecimiento del asociacionismo de mujeres y para la promoción del empoderamiento y la participación socio-política de las mujeres.
- i) Apoyo a la creación y consolidación de ámbitos y procesos que promuevan el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, especialmente de las jóvenes y aquellas que se hallen en situaciones de mayor vulnerabilidad.
- j) Impulso, asesoramiento y apoyo para el desarrollo de las políticas locales para la igualdad de mujeres y hombres, especialmente a los pequeños municipios.
- k) Generar y fortalecer el trabajo en red del personal técnico de igualdad de los ayuntamientos de Bizkaia.
- l) Coordinación con el Servicio competente en materia de formación de la Diputación Foral de Bizkaia para el diseño de programas formativos sobre igualdad de mujeres y hombres de cara a garantizar la capacitación del personal de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- m) Elaboración de estudios sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia.
- n) Sensibilización de la ciudadanía sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres en Bizkaia y sobre las medidas necesarias para superarla, teniendo en cuenta un enfoque interseccional. Impulso y propuesta de creación de programas y servicios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en el cuidado. Las acciones de sensibilización estarán dirigidas, sobre todo, a jóvenes y mujeres con especial vulnerabilidad.
- ñ) Favorecer la visibilización y participación de las personas diversas por razón afectiva, sexual y de género que se enfrentan a la estigmatización social y a la marginación socio-política.
- o) Impulsar la coordinación en el diseño, seguimiento y evaluación de la política foral de lucha contra la violencia machista con el departamento de la Diputación Foral de Bizkaia al que se le atribuyen competencias en materia de servicios sociales.
- p) Con carácter general participar en tribunales, jurados, comisiones y grupos de trabajo relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.
- q) Cumplimiento de la presente norma foral y demás referencias normativas en materia de género.
- r) Y cualesquiera otras incluidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres o que le sean encomendadas en el ámbito de su competencia y actuación.

**Artículo 9. — Recursos**

El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres dispondrá de una estructura estable y con vocación de permanencia, a la que se le adscribirá el personal y los recursos materiales y económicos suficientes para la consecución de los objetivos y el desarrollo de las funciones encomendadas en la presente norma foral.

**Artículo 10.— Capacitación del personal técnico**

A tenor de lo que establece el artículo 17 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Diputación Foral de Bizkaia garantizará la capacitación especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal técnico de igualdad.

Para ello, consignará anualmente una partida económica y presentará un plan de formación anual en materia de igualdad entre Mujeres y Hombres, para el personal técnico en igualdad.

Asimismo, se realizarán acciones formativas para el resto del personal técnico de la Diputación Foral de Bizkaia

## SECCIÓN 3

**UNIDADES CON COMPETENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES  
Y HOMBRES DE CADA DEPARTAMENTO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA****Artículo 11.— Adscripción y fines**

Cada departamento de la Diputación Foral de Bizkaia asignará a una de sus unidades las competencias de impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas departamentales de igualdad de mujeres y hombres.

Corresponderá a estas unidades velar por la integración de la perspectiva de género en todos los programas y acciones del departamento y diseñar e impulsar, en su caso, medidas de acción positiva.

Estas unidades serán preferentemente los Servicios de Servicios Generales de cada departamento. Podrá no obstante atribuirse este cometido a otro de los servicios o subdirecciones existentes en los departamentos cuando, motivadamente, así se considere más adecuado.

La persona responsable de esta unidad será la representante departamental en Berdintasuna Taldea en los términos descritos en el artículo 14 e impulsará y coordinará el trabajo de las Comisiones intradepartamentales descritas en el artículo 15.

Las unidades con competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres de cada departamento contarán con el asesoramiento y apoyo de personal técnico de igualdad del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## SECCIÓN 4

**LAS ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL****Artículo 12.— Las estructuras de coordinación interdepartamental**

La coordinación interdepartamental de la Diputación Foral de Bizkaia se realizará a través de las siguientes estructuras interdepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres:

- a) La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de carácter político.
- b) El Grupo Técnico Interdepartamental, Berdintasuna Taldea, de carácter técnico.

**Artículo 13.— La 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 de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, estará integrada por las y los siguientes miembros:



- a) *Presidencia*: El Diputado o Diputada General o el Diputado o Diputada Foral del departamento al que esté adscrito el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres
  - b) *Vicepresidencia*: la persona responsable (con cargo de director o directora general) del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
  - c) *Vocales*: Una persona, con rango de director o directora general, designada por cada uno de los departamentos forales.  
Los y las suplentes tendrán igualmente el cargo de director o directora general.
  - d) *Secretaría*: Una persona técnica del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
3. Se promoverá la representación equilibrada de mujeres y hombres en esta comisión.
4. Las funciones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres son:
- a) Servir de órgano de interlocución permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres entre los distintos Departamentos Forales y entre estos y el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
  - b) Impulsar y coordinar la aplicación y ejecución efectiva por parte de los distintos Departamentos Forales de la normativa y planes vigentes en materia de igualdad.
  - c) Coordinar las medidas a adoptar por cada uno de los Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia en la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres en sus respectivas actividades.
  - d) Impulsar el desarrollo de aquellas medidas que en la consecución del principio de igualdad de mujeres y hombres afecten a toda la Diputación Foral de Bizkaia.
  - e) Proponer a los distintos Departamentos cuantas acciones se estimen convenientes en orden al desarrollo y ejecución de esta Norma Foral y del Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
  - f) Acordar la constitución, de modo permanente o coyuntural, de Grupos técnicos de trabajo al objeto de tratar cuestiones de una manera más específica o con un carácter más sectorial.
  - g) Autorizar que personas expertas en materia de igualdad asistan a las reuniones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y/o del Grupo Técnico Interdepartamental, Berdintasuna Taldea.
  - h) Aprobar, al finalizar cada ejercicio, el informe anual de seguimiento de las acciones desarrolladas en materia de igualdad, elaborado por el Grupo Técnico, Berdintasuna Taldea
  - i) Dirigir y supervisar el trabajo del Grupo Técnico Interdepartamental, Berdintasuna Taldea y, en su caso, de los Grupos técnicos de trabajo.
  - j) Cualesquiera otras que le sean asignadas.

#### **Artículo 14.— El Grupo Técnico Interdepartamental, Berdintasuna Taldea**

1. El Grupo Técnico Interdepartamental, Berdintasuna Taldea, tiene como finalidad prestar el apoyo y asesoramiento técnico necesario a las y los miembros de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres para el correcto desempeño de sus funciones.
2. El Grupo Técnico Interdepartamental, Berdintasuna Taldea, estará integrado por:
  - a) La persona responsable (con cargo de director o directora general) del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres o la persona en la que delegue.
  - b) La persona responsable de cada unidad con competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres de cada departamento de la Diputación Foral de Bizkaia, que podrá asistir a las reuniones acompañada del personal técnico de igualdad que asesore a su departamento.



- c) Una persona representante de las trabajadoras y trabajadores de la Diputación Foral de Bizkaia
  - d) En su caso, otro personal técnico designado por las personas responsables de cada unidad con competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres de cada departamento cuando consideren que es necesario aportar al Grupo Técnico Interdepartamental, Berdintasuna Taldea, un conocimiento más específico de su materia.
  - e) En su caso, las personas expertas que designe la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
3. Se promoverá la representación equilibrada de mujeres y hombres en esta comisión.
4. Las funciones del Grupo Técnico Interdepartamental son:
- a) Elaborar estudios, informes, propuestas que en materia de igualdad de mujeres y hombres afecten a cada uno de los Departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia y coordinar sus actuaciones.
  - b) Servir de espacio de puesta en común de experiencias y de propuestas al objeto de generar sinergias entre los distintos Departamentos Forales de forma que se optimice la gestión y eficacia de las políticas de igualdad.
  - c) Proponer a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres la adopción de aquellas medidas que en la consecución del principio de igualdad de mujeres y hombres afecten a la Diputación Foral.
  - d) Proponer a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres la adopción por parte de los distintos Departamentos de cuantas acciones se estimen convenientes en orden al desarrollo y ejecución de la presente Norma Foral y del Plan Foral para la Igualdad.
  - e) Elaborar y someter para su aprobación a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un informe anual de seguimiento de las acciones desarrolladas y de los medios y recursos utilizados, junto con una valoración en torno a la consecución de los objetivos previstos en la presente Norma Foral y en el Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Para ello cada Departamento informará, a través de los mecanismos diseñados al efecto, de las acciones ejecutadas y de los medios y recursos utilizados.
  - f) Participar en la planificación, coordinación e implantación, en su caso, de los trabajos derivados de las colaboraciones con entidades públicas o privadas, al objeto de obtener informes y valoraciones sobre aspectos estructurales y coyunturales en materia de igualdad de mujeres y hombres.
  - g) Cualesquiera otras que la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres les asigne.

#### SECCIÓN 5

##### LAS ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN INTRADEPARTAMENTAL

#### **Artículo 15.— *Las Comisiones intradepartamentales para la Igualdad de Mujeres y Hombres***

1. La Comisión intradepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de interlocución y coordinación técnica intradepartamental de cada departamento foral.

Corresponde a cada Comisión intradepartamental el impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y servicios y unidades de su departamento, para la programación, ejecución, seguimiento y evaluación de la presente Norma Foral y del Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres o cualesquiera otras normativas o programas de igualdad a nivel departamental.





2. La Comisión intradepartamental estará constituida por:
  - a) La persona responsable de la unidad con competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres del departamento, a quien corresponderá la coordinación de la comisión.
  - b) El personal técnico del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres que preste asesoramiento al departamento.
  - c) Una persona representante de cada Servicio, preferentemente, la jefatura de Servicio.
  - d) Cualesquiera otras personas que, por su posición en el departamento y/o su capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombres sean designadas.
3. Se promoverá la representación equilibrada de mujeres y hombres en esta comisión.
4. El Diputado o Diputada Foral de cada departamento determinará por Orden Foral la constitución de la Comisión intradepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres de su respectivo departamento atendiendo a lo establecido en los párrafos precedentes.

**Artículo 16.— Funciones**

Las funciones de las comisiones intradepartamentales para la igualdad de mujeres y hombres son las siguientes:

- a) Servir de órgano de interlocución en materia de igualdad de mujeres y hombres entre las personas que integran cada uno de los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia, así como de espacio de diálogo y puesta en común de experiencias y propuestas de actuación, con el fin de generar sinergias que permitan optimizar la gestión y los resultados de las políticas forales de igualdad.
- b) Elaborar propuestas en materia de igualdad y remitirlas al Grupo de Igualdad, para la coordinación de las intervenciones y actuaciones de los diferentes departamentos de la Diputación Foral.
- c) Impulsar y coordinar dentro de su departamento las acciones del Plan Foral de Igualdad vigente, aprobado por el Consejo de Diputados de la Diputación Foral de Bizkaia.
- d) El impulso de acciones intradepartamentales.
- e) La gestión dentro de su departamento de la programación, el seguimiento y evaluación de las políticas forales de igualdad.
- f) Realizar el seguimiento del Plan Foral o programas forales de igualdad en el departamento correspondiente.
- g) Cualesquiera otras que le sean encomendadas.

**SECCIÓN 6****LAS ESTRUCTURAS DE PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN****Artículo 17.— Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia**

1. Se crea la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia como un espacio de trabajo y coordinación interinstitucional entre la Diputación Foral de Bizkaia, los municipios de Bizkaia y, en su caso, entidades supramunicipales con competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. La coordinación de esta red territorial corresponderá al Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres y tendrá los siguientes objetivos:

- a) Servir de órgano de interlocución entre los municipios de Bizkaia, las entidades supramunicipales con competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres y la Diputación Foral de Bizkaia.



- b) Impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar las políticas locales en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- c) Colaborar con otros espacios de trabajo existentes en Bizkaia en materia de igualdad de mujeres y hombres en los que participen entidades locales.
- d) Promover la red de personal técnico de igualdad de municipios, para la mejor gestión de las políticas locales de igualdad de mujeres y hombres.
- e) Implementar medidas conjuntas que faciliten la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Bizkaia.
- f) Planificar y ejecutar acciones conjuntas para dar respuesta a las necesidades en materia de igualdad comunes al territorio.
- g) Favorecer el uso de metodologías, bases de datos y de información con unos estándares e indicadores comunes. Para potenciar una estructura común de análisis y valoración de los planes y medidas desarrolladas
- h) Establecer canales de participación permanentes con los colectivos feministas y las organizaciones sociales que trabajan a nivel municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres.

3. Para concretar la composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Red Territorial para la igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia se pondrá en marcha un proceso participativo, en el plazo máximo de 6 meses a partir de la entrada en vigor de la Norma Foral de Igualdad. En dicho proceso participarán tanto representantes políticos municipales como supramunicipales y el personal técnico de igualdad. El proceso participativo tendrá una duración máxima de seis meses y el resultado del proceso se reflejará en un reglamento.

#### **Artículo 18.— Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia**

1. Se crea el Consejo de participación de las mujeres, adscrito al Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como órgano de participación de asociaciones feministas, de asociaciones de mujeres y de otras entidades y organismos que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

2. El Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia establecerá las relaciones con el movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad en Bizkaia y promoverá su participación.

El objetivo último de este espacio es el de facilitar un espacio común donde realizar propuestas, reflexiones y aportaciones que permitan y favorezcan la ineludible transformación del papel de las mujeres en la sociedad, fomentando una participación más activa de éstas.

3. La composición, funciones, organización, periodicidad de reuniones y régimen de funcionamiento del Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia serán los que se determinen reglamentariamente. Dicho Reglamento se elaborará en un plazo de seis meses, a partir de la aprobación de la Norma, mediante un proceso participativo en el que tomarán parte los grupos feministas, las asociaciones de mujeres a favor de la igualdad y mujeres de forma individual, y será ratificado por las Juntas Generales de Bizkaia.

4. La coordinación de este Consejo corresponderá al Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres y tendrá entre sus objetivos los siguientes:

- a) Servir de órgano de interlocución permanente entre el movimiento feminista y las organizaciones sociales que trabajan por la igualdad de mujeres y hombres.
- b) Promover la participación de los colectivos feministas y de las organizaciones sociales que trabajan por la igualdad en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad.
- c) Promover la participación de los colectivos feministas y de las organizaciones sociales que trabajan por la igualdad en el diseño de los planes de Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia.

5. El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres elaborará un informe anual de la actividad de este Consejo que será remitido a las Juntas Generales de Bizkaia.

**CAPÍTULO III  
FINANCIACIÓN****Artículo 19.— Financiación**

1. La Diputación Foral de Bizkaia y el resto de organismos y entidades que constituyen el Sector Público Foral de Bizkaia consignarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de las medidas previstas en la presente Norma Foral.
2. Cada departamento de la Diputación Foral de Bizkaia destinará los medios técnicos y de personal necesario para hacer efectivo el cumplimiento de las funciones descritas en esta norma foral, en el Plan Foral para la Igualdad y planes sectoriales y en la normativa en vigor.

**TÍTULO II  
MEDIDAS PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN  
DEL SECTOR PÚBLICO FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA****CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 20.— Órgano competente**

1. El Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres será el órgano competente de la Diputación Foral de Bizkaia para el impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las políticas forales para igualdad de mujeres y hombres de las entidades integrantes del sector público foral del Territorio Histórico de Bizkaia, así como del resto de funciones recogidas en el artículo 8 de la presente Norma Foral.
2. Sin perjuicio de estas funciones, todos los departamentos, los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y sociedades mercantiles forales adscritas a los mismos, direcciones y servicios de la Diputación Foral de Bizkaia promoverán la igualdad de mujeres y hombres, para lo que programarán, implementarán y darán seguimiento a las medidas concretas en su ámbito de actuación y, en general, integrarán la perspectiva de género en sus correspondientes políticas sectoriales.
3. En este contexto, se entenderá 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 su fases de planificación, ejecución y evaluación.
4. Además, todos los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia, los organismos autónomos, entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles forales adscritas a los mismos, desarrollarán las medidas de carácter general, recogidas en los siguientes capítulos, para la integración de la perspectiva de género en la actuación de todas las entidades integrantes del sector público foral del Territorio Histórico de Bizkaia y que se relacionen con procedimientos comunes a todas las áreas de trabajo sectoriales.

**CAPÍTULO II  
PLANIFICACIÓN, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN****Artículo 21.— Planificación, implantación, seguimiento y evaluación**

1. La Diputación Foral de Bizkaia aprobará un plan foral para la igualdad de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. Antes de su aprobación este plan será informado por Emakunde —Instituto Vasco de la Mujer— en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan para la igualdad en la Comunidad Autónoma de Euskadi en vigor.



Tanto en el proceso de planificación, como en el de implantación, seguimiento y evaluación se establecerán de forma periódica, cauces de participación de agentes y colectivos de la sociedad civil organizada de Bizkaia y especialmente con los colectivos feministas y organizaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres.

2. Corresponderá al Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres la coordinación, elaboración y evaluación del plan foral de igualdad, en colaboración con las estructuras de igualdad definidas en la presente Norma Foral y con el resto de departamentos forales.

3. Todos los departamentos forales deberán definir la programación anual, implementar, hacer seguimiento y evaluar anualmente las medidas de igualdad de mujeres y hombres del plan foral de igualdad correspondientes a su ámbito de actuación.

### CAPÍTULO III

#### REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

##### **Artículo 22.— Representación y participación equilibrada**

1. A los efectos de esta Norma Foral se considera que existe representación equilibrada cuando en una situación o realidad tomada en su conjunto, los dos sexos están representados al menos al cuarenta por ciento.

2. El Sector Público Foral de Bizkaia promoverá la representación equilibrada en la designación de las personas titulares de las comisiones, mesas de trabajo, jurados, tribunales y cualesquiera otros órganos pluripersonales. Esta medida no se aplicará en el caso de los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de uno de los dos sexos

La Diputación Foral de Bizkaia velará por la representación equilibrada del equipo de gobierno formado por Diputadas y Diputados forales y del conjunto de las direcciones generales.

3. Excepcionalmente, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los siguientes casos:

- a) Cuando no alcance el 40% la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de actuación sobre el que actúe el sector público foral del Territorio Histórico. En ese caso, se deberá garantizar que, al menos, haya una presencia de las personas del sexo menos representado equivalente a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los apartados siguientes.
- b) Cuando exista una representación de las personas de alguno de los sexos superior al 60%, pero esa sobrerrepresentación se considera acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres derivadas de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.
- c) Cuando no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuada para participar en el órgano en cuestión.
- d) Cuando se trate de órganos administrativos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo y/o cuando ésta designación es realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución u organización, salvo que le sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.



## CAPÍTULO IV

**PRODUCCIÓN Y GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA****Artículo 23. — Producción y gestión de información y comunicación interna y externa**

1. El Sector Público Foral de Bizkaia sensibilizará a la ciudadanía sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres en Bizkaia y sobre las medidas necesarias para superarla, teniendo en cuenta un enfoque interseccional. Para ello, adoptará las siguientes acciones:

- a) Sensibilizar a la ciudadanía en la necesidad de alcanzar la igualdad de mujeres y hombres y erradicar la violencia machista.
- b) Impulsar la generación de información y conocimientos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en las nuevas tecnologías y en medios sociales.
- c) Impulsar la información y el conocimiento de los derechos que asisten a la ciudadanía en materia de discriminación así como de los mecanismos y recursos a su alcance.
- d) Impulsar, teniendo en cuenta el principio de la interseccionalidad, la información y conocimiento de Programas, Jornadas, Congresos y cualesquiera otras actividades informativas y formativas sobre igualdad de mujeres y hombres.

2. El Sector Público Foral de Bizkaia, además del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, integrará el principio de igualdad de mujeres y hombres, considerando un enfoque interseccional, en toda su acción informativa y comunicativa de todos sus departamentos y entidades a través de:

- a) Fomentar la presencia pública equilibrada y equivalente de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad de Bizkaia.
- b) Reflejar la presencia de las mujeres con identidades y situaciones diferentes, en los diversos ámbitos de la vida social, política, cultural, económica y de cualquier otra índole, así como sus diversas experiencias, acciones, puntos de vista e intereses.
- c) Mostrar situaciones y relaciones de mujeres y hombres basados en la igualdad y libres de todo estereotipo y/o rol sexista.
- d) Garantizar que el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente tanto en la información escrita, oral, iconográfica como en las acciones publicitarias y en la comunicación interna y externa, formal e informal.
- e) Realizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, y que incluya la interseccionalidad, en toda su información escrita e iconográfica. Para ello, el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres creará una guía común para todas las entidades del Sector Público Foral de Bizkaia.
- f) Integrar la perspectiva de género en toda la publicidad tanto en la realizada con medios propios como en la realizada a través de terceras entidades, incluyendo la interseccionalidad.

3. La Diputación Foral de Bizkaia elaborará una instrucción que garantice el principio de igualdad de mujeres y hombres en cualquier tipo de comunicación, interna o externa, información oral, escrita o iconográfica, en soporte papel, audiovisual o digital, así como en las plataformas web y redes utilizadas, y en la publicidad.

## CAPÍTULO V

**ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS FORALES****Artículo 24. — Estudios y estadísticas**

1. El Sector Público Foral impulsará la realización de investigaciones y estudios que profundicen en el conocimiento y análisis de la discriminación por razón de sexo atendiendo además a un enfoque interseccional, especialmente en la concerniente a la prestación de servicios públicos y en el acceso y uso de a los mismos.



2. El Sector Público Foral de Bizkaia adecuará progresivamente las estadísticas y estudios para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma foral y en el artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
3. A tal efecto, el Sector Público Foral de Bizkaia adoptará las siguientes medidas:
  - a) Incluir la variable de sexo y/o género en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
  - b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
  - c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
  - d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo y/o género.
  - 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 reconocer y valorar el trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.
4. Cualquier persona física y/o jurídica que lleve a cabo estudios y/o estadísticas o diseñe herramientas informáticas para el Sector Público Foral de Bizkaia, deberá cumplir con las obligaciones contempladas en el presente artículo.

#### CAPÍTULO VI

#### PRODUCCIÓN NORMATIVA

##### **Artículo 25.— Producción normativa**

1. El Sector Público Foral de Bizkaia incorporará a su actividad la elaboración de informes de evaluación previa de impacto en función del género en cumplimiento de lo previsto en el artículo 18 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en los términos establecidos en los siguientes artículos.
2. Antes de acometer la elaboración de una disposición o plan de los señalados en el apartado 3, preferentemente cuando estén perfilados los aspectos fundamentales de la futura disposición y aún no se haya redactado el texto por lo menos en su totalidad, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y de los hombres.
3. Deberán ir acompañadas de Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género las disposiciones y actos administrativos relacionados a continuación:
  - a) Los Proyectos de Norma Foral.
  - b) Los Decretos Forales Normativos del apartado 2 del artículo 8 de la Norma Foral 2/2005, de 10 de marzo, General Tributaria del Territorio Histórico de Bizkaia
  - c) Los Decretos Forales de la Diputación Foral de Bizkaia, con las siguientes excepciones:
    - c.1) Los Decretos Forales de la Diputación Foral de Bizkaia de cese y designación de altos cargos.
    - c.2) Los Decretos Forales de la Diputación Foral de Bizkaia de estructura orgánica y funcional.
    - c.3) Los Decretos Forales de la Diputación Foral de Bizkaia reguladores de Distinciones y Honores y su otorgamiento.



- d) Los Decretos Forales del Diputado General por los que se convocan los procesos selectivos y las convocatorias de provisión de puestos.
  - e) Los convenios reguladores de subvenciones de concesión directa referidas en el artículo 20-2 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral
  - f) Los acuerdos y convenios laborales.
4. Quedarán exentos de elaboración de Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género, además de los identificados en los puntos c.1, c.2 y c.3 anteriores, el resto de disposiciones de carácter general y actos administrativos de la Diputación Foral de Bizkaia.
5. En los casos en los que las disposiciones del apartado 3 del presente artículo, carezcan de relevancia desde el punto de vista del género porque su incidencia en la situación de mujeres y hombres sea nula, la unidad administrativa competente para elaborar la disposición deberá emitir, en lugar del Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género, un informe donde se justifique debidamente la ausencia de relevancia desde el punto de vista.
6. Lo señalado en el presente artículo se podrá tomar como referencia, respecto de aquellos aspectos en los que pueda existir alguna analogía, en la elaboración de normas jurídicas y otras actuaciones administrativas que, aun no estando sometidas a Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género y a los trámites previstos en los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005, se considere que requieren este tipo de evaluación.
7. El Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género debe constar de las siguientes partes:
- a) Descripción de la disposición normativa o acto. En este apartado se han de recoger los datos generales como la denominación, las normas y planes relacionados, sus objetivos generales y los objetivos específicamente dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres.
  - b) La evaluación previa del impacto en función del género. En este apartado se debe recoger, de forma diferenciada, la información sobre cuál es la situación social de las mujeres y los hombres en el ámbito en el que la disposición o plan desplegará sus efectos, con el fin de identificar las posibles desigualdades previas por razón de sexo que puedan existir y en función de ello, evaluar si la disposición va a contribuir positiva o negativamente a la reducción o eliminación de las desigualdades detectadas y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el contexto en que debe ser aplicada.
  - c) Las medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Es la parte del informe donde se han de especificar los diferentes tipos de medidas planteadas para evitar el impacto negativo o, en su caso, fortalecer el impacto positivo que se prevé (en función del análisis y evaluación previos) que la disposición o plan va a tener por lo que respecta a la eliminación de las desigualdades detectadas y a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.
  - d) El Informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género y el informe justificativo de ausencia de relevancia de impacto se cumplimentarán de acuerdo con los modelos facilitados por el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
8. El órgano competente para la elaboración del informe de Evaluación Previa del Impacto en Función del Género será la unidad administrativa promotora de la disposición normativa que podrá contar con el asesoramiento del personal técnico de igualdad del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres adscrito funcionalmente a su departamento.



## CAPÍTULO VII

**PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA****Artículo 26.— Planificación y gestión presupuestaria**

1. Todo el Sector Público Foral de Bizkaia incorporará la perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario y adecuará los ingresos y gastos públicos de modo que cumplan el objetivo de remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva.
2. La inclusión de la perspectiva de género en la planificación y gestión presupuestaria del Sector Público Foral de Bizkaia perseguirá, entre otros, los siguientes objetivos:
  - a) Lograr la igualdad de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la interseccionalidad.
  - b) Impulsar que la distribución, acceso y asignación de los recursos públicos cumpla con el principio de igualdad de mujeres y hombres, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad.
  - c) Adecuar de forma eficiente la gestión de los recursos públicos atendiendo a las específicas necesidades y situaciones de desigualdad que padecen las mujeres y a la interseccionalidad.
3. El Sector público Foral adoptará con carácter general, las siguientes medidas:
  - a) Diseñar, planificar y elaborar instrumentos para mejorar la integración de la igualdad de mujeres y hombres en la planificación, elaboración, ejecución y evaluación en materia presupuestaria, en todas las áreas de intervención del Sector Público Foral de Bizkaia, y a todos los niveles, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad.
  - b) Analizar el impacto de la distribución de las partidas y programas presupuestarios en las necesidades, intereses y condiciones de vida de mujeres y hombres, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad.
  - c) Dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de los objetivos asignados a los programas presupuestarios, medir el grado de incorporación del género en el proceso presupuestario e identificar y compartir buenas prácticas.
  - d) Impulsar la sensibilización y formación del personal con funciones relativas a la definición y ejecución de los programas presupuestarios.
  - e) Incorporar en los programas presupuestarios objetivos y acciones específicas para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, teniendo en cuenta la interseccionalidad.
  - f) Establecer indicadores que permitan el seguimiento y la evaluación continua de la eficacia y la eficiencia en la incorporación de la perspectiva de género, en la planificación y gestión presupuestaria.

## CAPÍTULO VIII

**GESTIÓN DEL PERSONAL****Artículo 27.— Disposición general**

En el marco del ordenamiento jurídico vigente, la Diputación Foral de Bizkaia incorporará el principio de igualdad de mujeres y hombres en la definición de los puestos de trabajo, la clasificación profesional, el acceso, la promoción, la formación, la salud laboral, la retribución y los derechos laborales. En este sentido, los órganos de la Diputación Foral de Bizkaia y de las entidades integrantes del sector público foral del Territorio Histórico de Bizkaia competentes en materia de personal revisarán su política de personal desde la perspectiva de género garantizando la igualdad de mujeres y hombres y promoverán la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, fomentando la corresponsabilidad.



**Artículo 28.— Acceso y selección**

Para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de acceso y selección y en la capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal de nueva incorporación, los departamentos del Sector Público Foral de Bizkaia en el ámbito de sus competencias en gestión del personal, adoptarán las siguientes medidas:

- a) Incorporación de contenidos de igualdad en los temarios, tanto de carácter general como específico y vinculado con el ámbito de trabajo de la plaza a la que se acceda.
- b) Incorporar la perspectiva de género en el diseño de las pruebas (particularmente las de carácter físico) exigidas en determinadas convocatorias de modo que se readapten con la finalidad de alcanzar el principio de no discriminación.
- c) Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.
- d) Incorporación en los tribunales de selección del personal de una persona especialista en igualdad de mujeres y hombres, cuando así sea pertinente, y en todo caso en los tribunales de selección del personal técnico de igualdad.
- e) Incorporación de las medidas recogidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad en el ordenamiento jurídico vigente aplicables a los procesos selectivos de acceso al empleo público.

**Artículo 29.— Promoción**

El Sector Público Foral de Bizkaia promoverá la igualdad de mujeres y hombres en sus procesos internos de promoción y provisión de puestos de trabajo, así como el establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional, tanto en relación con la segregación vertical como la horizontal.

**Artículo 30.— Formación**

1. El Sector Público Foral de Bizkaia diseñará su plan de formación garantizando el acceso a la formación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad. Las acciones formativas se diseñarán velando por asegurar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomentando la corresponsabilidad.

2. En los casos en los que las acciones formativas tengan un cupo de asistencia, se dará preferencia a aquellas personas que se hayan incorporado en el último año a su puesto de trabajo tras el disfrute de un permiso de maternidad, paternidad o excedencia por razones de guarda legal y cuidado de personas mayores dependientes o con discapacidad.

3. El Sector Público Foral de Bizkaia adoptará las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, que tendrá incluido el principio de interseccionalidad, con el fin de integrar la perspectiva de género en su actuación administrativa y alcanzar los objetivos contemplados en la presente Norma Foral.

- a) Elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres en coordinación con el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Dichos planes responderán a las necesidades formativas genéricas en la materia y aquellas necesidades específicas requeridas en cada ámbito sectorial.
- b) Incorporar contenidos de igualdad en el resto de actividades formativas sobre todo en aquellas materias vinculadas a las medidas para integrar la perspectiva de género previstas en el Título II de la presente Norma Foral y en áreas relacionadas con la comunicación, gestión, habilidades directivas y relacionales, salud y prevención de riesgos laborales.
- c) Realizar actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad de mujeres y hombres para las personas con responsabilidad política.

**Artículo 31.— Política retributiva**

El Sector Público Foral de Bizkaia integrará los principios de igualdad de mujeres y hombres y transparencia en su política retributiva.

Para ello adoptará, al menos, las siguientes medidas:

- a) Identificar posibles brechas salariales existentes entre el personal y tomar las medidas a su alcance para eliminar, en su caso, sesgos de género y garantizar una política igualitaria.
- b) Analizar desde la perspectiva de género la política retributiva y la valoración de los puestos de trabajo, especialmente los criterios de asignación y cálculo de los complementos, las prestaciones pasivas y otras mejoras asistenciales.

**Artículo 32.— Seguridad y Salud Laboral**

El Sector Público Foral de Bizkaia integrará la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de los riesgos laborales. Para alcanzar este objetivo, adoptará, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Desarrollar un nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo con medidas de prevención, actuación, seguimiento y evaluación para la erradicación de la violencia machista del Sector Público Foral de Bizkaia.
- b) Analizar las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales de seguridad, higiene, ergonomía y psicología estableciendo mecanismos de prevención.
- c) Analizar la incidencia de las desigualdades sociales, las diferencias biológicas, el trabajo doméstico y las tareas de cuidado, y los riesgos ligados a actividades feminizadas y a otros factores de discriminación de las empleadas forales trabajadoras, en sus condiciones laborales, en la salud y en riesgos psicosociales, y promover las medidas para hacer frente a la discriminación.
- d) Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- e) Difundir a la plantilla los derechos que asisten a las trabajadoras que enfrentan la violencia machista.
- f) Considerar como justificadas en las condiciones en las que lo determine la legislación específica o, en su caso, los servicios sociales de atención o de salud, las faltas de asistencia totales o parciales de las personas trabajadoras víctimas de violencia machista motivadas por la situación física o psicológica derivadas de dicha violencia.
- g) Incluir en la formación obligatoria sobre prevención de riesgos laborales la relativa a la violencia machista y específicamente a dicha violencia en el ámbito laboral.

**Artículo 33.— Corresponsabilidad y conciliación**

1. El Sector Público Foral de Bizkaia potenciará en los ámbitos de negociación colectiva correspondientes la búsqueda de acuerdos tendentes a alcanzar medidas como las siguientes:

- a) Elaborar un Plan Foral de Igualdad para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal que promueva además la corresponsabilidad. Este plan se presentará en un plazo no superior a seis meses, después de la aprobación de esta norma foral.
- b) Difundir y promover el uso de los derechos laborales en materia de género existentes en el Sector Público Foral de Bizkaia.
- c) Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral puedan acceder en igualdad de condiciones a los procesos de promoción, a las actividades formativas y cualesquiera otras oportunidades vinculadas a sus puestos de trabajo.



- d) Impulsar la flexibilidad horaria y espacial que favorezca la conciliación y promueva la corresponsabilidad.
- e) Elaborar un plan de actuación específico que promueva la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.

2. Con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad, la Diputación Foral de Bizkaia garantizará el acceso de los trabajadores a un permiso de paternidad equivalente al permiso por maternidad e impulsará que hombres trabajadores se beneficien de esa opción.

#### **Artículo 34.— Acción sindical, representación y negociación colectiva**

Partiendo del pleno respeto al principio de la autonomía en la negociación colectiva, el Sector Público Foral de Bizkaia fomentará en los ámbitos que le son propios la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva y desarrollará, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Desarrollar acciones de sensibilización y formación para impulsar el empoderamiento político y social de las mujeres y su representación y participación en la negociación colectiva y acción sindical.
- b) Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la negociación colectiva.
- c) Impulsar la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de las personas que participen en la negociación colectiva, teniendo en cuenta la interseccionalidad.
- d) Garantizar que los acuerdos y los convenios laborales:
  - a) Incluyan la evaluación previa de impacto en función del género
  - b) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.

### CAPÍTULO IX

#### **CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN**

##### SECCIÓN 1

##### **CONTRATACIÓN PÚBLICA**

#### **Artículo 35.— Incorporación de la perspectiva de género en la contratación pública**

En el marco del ordenamiento jurídico vigente, la Diputación Foral de Bizkaia y el resto de entidades que integran el Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia, procederán a la incorporación de la perspectiva de género de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 30 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombre con pleno respeto a la normativa de contratación pública y en consonancia con lo establecido en el desarrollo reglamentario de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de contratación.

#### **Artículo 36.— Incorporación de la perspectiva de género en el objeto contractual**

Cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del contenido del contrato, se incluirá expresamente en la definición de su objeto una referencia a la perspectiva de género o al fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

En tal sentido, los documentos en los que se formalicen los contratos, salvo que ya se encuentren recogidos en pliego, deberán incluir, necesariamente, la definición del objeto y tipo de contrato teniendo en cuenta la referencia a la perspectiva de género o al fomento de la igualdad de mujeres y hombres aludida en el párrafo anterior.

**Artículo 37.— Solvencia técnica**

Si el objeto contractual requiere aptitudes específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres, el pliego de cláusulas administrativas exigirá como requisito de solvencia técnica o profesional la concreta experiencia y conocimientos en la materia de conformidad con lo establecido en materia de contratos del sector público.

Esta solvencia técnica referida a la igualdad de mujeres y hombres, solamente se aplicará cuando esté justificado conforme a la naturaleza y el contenido del contrato y sea proporcional al mismo.

**Artículo 38.— Criterios de adjudicación**

Conforme a lo previsto en el ordenamiento jurídico vigente en materia de contratación pública y a los efectos previstos de valoración de la proposición más ventajosa en términos de relación calidad-precio, la Diputación Foral de Bizkaia y el resto de entidades que integran el Sector Público Foral del Territorio Histórico de Bizkaia establecerán uno o varios criterios de adjudicación relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, en los pliegos de cláusulas administrativa particulares o, en su caso, en la documentación preparatoria equivalente de los procedimientos de contratación, cuando la perspectiva de género constituya una característica técnica del objeto del contrato en los términos previstos en el desarrollo reglamentario de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de contratación.

En este sentido, los órganos de contratación podrán considerar de forma excepcional que las características del contrato no son adecuadas para incorporar criterios de igualdad, en cuyo caso deberán justificar las razones de la falta de conveniencia en un informe motivado que se incorporará al expediente.

**Artículo 39.— Condiciones especiales de ejecución**

Con los mismos límites establecidos por la normativa de contratos públicos vigente, los pliegos de cláusulas administrativas particulares o en su caso la documentación preparatoria equivalente de los procedimientos de contratación del sector público foral, podrán establecer condiciones especiales de ejecución del contrato relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, siempre que estén vinculados al objeto del contrato, de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora de los contratos del sector público, y en los términos en que se establezca en el desarrollo reglamentario de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de contratación.

**Artículo 40.— Sistema, metodología y verificación**

1. El incumplimiento de los compromisos contenidos en la proposición de la empresa relativos a los criterios de adjudicación propios de la integración de la perspectiva de género y la inclusión de cláusulas de igualdad, supondrá la resolución del contrato cuando dichas obligaciones tengan carácter esencial.

No obstante, los pliegos de cláusulas administrativas particulares establecerán una relación de incumplimientos a efectos de imposición de penalidades, de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

2. Los órganos de contratación para la redacción, selección, evaluación o verificación de las cláusulas relacionadas con la igualdad podrán solicitar el asesoramiento del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

3. El órgano de contratación deberá señalar en los pliegos de cláusulas el momento y la documentación concreta que deberá presentar la empresa adjudicataria para acreditar el efectivo cumplimiento de las cláusulas de igualdad de mujeres y hombres.

4. Los pliegos de prescripciones técnicas contendrán la exigencia de que la justificación final de la realización de la prestación objeto del contrato incluya una memoria sobre el impacto de género de la contratación, con los indicadores y datos desagregados por sexo de las personas usuarias o beneficiarias, o del personal prestador del servicio, que posibiliten evaluar la eficacia de las medidas de igualdad aplicadas.



5. La persona responsable del contrato deberá verificar la documentación presentada, evaluar su adecuación y conformidad respecto a los criterios de adjudicación y las condiciones especiales de ejecución de igualdad de mujeres y hombres asumidas por la empresa contratista, debiendo certificar el cumplimiento correcto de las mismas.

6. La persona responsable del contrato informará al órgano de contratación sobre los posibles incumplimientos de los compromisos de la empresa contratista respecto a las obligaciones y compromisos en materia de igualdad, y en su caso, propondrá el inicio del procedimiento de imposición de penalidades o de resolución del contrato.

7. Los compromisos y obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres adquiridos una vez adjudicado el contrato por la empresa contratista, serán de carácter público y deberán publicarse en la web de la Diputación Foral de Bizkaia y en el perfil de contratante.

## SECCIÓN 2 SUBVENCIONES

### **Artículo 41.— Incorporación preceptiva de la perspectiva de género en las subvenciones**

1. Con la finalidad de desarrollar una estrategia transversal de género y dentro del marco normativo vigente referido a la adopción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad en el ámbito subvencional, la Diputación Foral de Bizkaia tendrá la obligación de incorporar la perspectiva de género en la concesión de subvenciones públicas.

2. En cualquier caso, para la incorporación de la perspectiva de género en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, se seguirá el procedimiento previsto en la presente sección para cada fase del procedimiento.

### **Artículo 42.— Prohibiciones para concurrir**

Todas las convocatorias y bases reguladoras establecerán expresamente que en ningún caso podrán concurrir ni resultar beneficiarias de ningún tipo de ayudas o subvenciones las personas físicas y jurídicas:

- a) Que hayan sido sancionadas en firme en vía administrativa, laboral o penal por vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
- b) Cuyos fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento, trayectoria, actuación, organización o estatutos sean contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres.
- c) Que incumplan las obligaciones establecidas en el Título III de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o en la presente norma foral.

Asimismo, no se podrán subvencionar las actividades o acciones que discriminan por razón de sexo.

### **Artículo 43.— Requisitos para resultar beneficiarias**

En aquellas bases reguladoras de concesión de subvenciones que se estime oportuno conforme a su contenido y finalidad, entre los requisitos que deberán reunir las y los beneficiarios de la convocatoria de la subvención, figurará la trayectoria y el desarrollo de actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, lo que podrá acreditarse en los términos establecidos en el desarrollo reglamentario de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de subvenciones

### **Artículo 44.— Composición de la comisión evaluadora**

En la composición de la comisión evaluadora se promoverá la presencia equilibrada de hombres y mujeres, con capacitación, competencia y preparación adecuada.

**Artículo 45.— Criterios de valoración**

1. Las bases reguladoras o las convocatorias de subvenciones públicas incorporarán algunos de los siguientes criterios, como mínimo dos de ellos, de valoración de las solicitudes presentadas, relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, u otros de carácter semejante, salvo a los decretos reguladores que les sea aplicable el artículo 22.5 y estén relacionados con mejora de las infraestructuras públicas, situaciones imprevistas o de emergencia, o con actuaciones tendentes al cumplimiento de los objetivos de déficit o deuda:

- a) El número y porcentaje previsto de mujeres que se beneficiarán de la subvención.
- b) El número y porcentaje de mujeres que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.
- c) La contratación de mujeres en aquellos sectores de actividad en los que se encuentren subrepresentadas, siempre que sea superior al menos en cinco puntos al porcentaje medio recogido en los datos estadísticos del Eustat, relativos a la población activa por género y rama de actividad correspondiente.
- d) El número de mujeres que ocuparán puestos cualificados, de gerencia o de responsabilidad en la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.
- e) El número y porcentaje de mujeres en situación o riesgo de exclusión social que empleará laboralmente la persona o entidad beneficiaria para la ejecución del proyecto o actividad subvencionada.
- f) La trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de las políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.
- g) El compromiso de aplicar a la plantilla que ejecutará el proyecto o actividad medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- h) La incorporación en la memoria justificativa de la subvención de una evaluación del impacto de género, con indicadores y datos desglosados por sexo y/o género y otras variables, identificación de desigualdades, medidas puestas en marcha para abordarlas e impacto logrado a favor de la igualdad.
- i) El compromiso de diseñar y aplicar un plan para la igualdad de mujeres y hombres específico en el marco de ejecución de la subvención, y que detalle sus políticas para la igualdad en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, promoción, formación, salud laboral, política retributiva y derechos y medidas relativas a la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, u otras.

2. Las bases reguladoras o las convocatorias de subvenciones públicas deberán establecer una ponderación mínima de los criterios de valoración en materia de igualdad de mujeres y hombres sobre el total.

**Artículo 46.— Obligaciones de las personas físicas y jurídicas beneficiarias**

Entre las obligaciones de las personas físicas y jurídicas beneficiarias de las ayudas otorgadas por el Sector Público Foral de Bizkaia, se deberán incluir de manera preceptiva las siguientes, salvo que razones de interés público justifiquen la exención de estas obligaciones en cuyo caso el órgano proponente deberá presentar informe justificativo:

- a) Las personas físicas o jurídicas deberán promover la igualdad de mujeres y hombres en la definición de los puestos de trabajo, acceso, contratación y extinción, clasificación profesional, promoción, formación, seguridad y salud laboral, política retributiva, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, y en la acción sindical, representación y negociación colectiva, asegurando unas condiciones laborales dignas, decentes y no discriminatorias.
- b) Las personas físicas o jurídicas deberán velar porque el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente y el fomento de una



imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género, tanto en la información escrita, oral, iconográfica, acciones publicitarias, comunicación interna y externa, formal e informal como en los materiales generados o relacionados con la ejecución del proyecto o actividad.

- c) Las personas físicas o jurídicas con una plantilla superior a 250 personas deberán acreditar el cumplimiento de la obligación de disponer de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como de su aplicación efectiva.
- d) Las personas físicas o jurídicas con más de quince personas trabajadoras en plantilla deberán garantizar la adopción de medidas para prevenir, actuar, dar seguimiento, evaluar y erradicar la violencia machista en el ámbito laboral, y específicamente las relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Artículo 47.— Subvenciones en régimen de concesión directa o nominal**

A la firma de convenios que impliquen la concesión de subvenciones sin concurrencia a través de subvenciones de concesión directa les será de aplicación lo previsto en la presente sección con la única excepción de los criterios de concesión o la composición del órgano evaluador, que resultan inaplicables al no existir concurrencia.

**Artículo 48.— Sistema, metodología y verificación**

1. El órgano instructor podrá solicitar el asesoramiento del personal técnico de igualdad para la redacción, selección, evaluación o verificación de las cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.

2. El órgano instructor deberá señalar en las convocatorias o en las bases reguladoras la documentación que deberán presentar las personas físicas o jurídicas beneficiarias para acreditar el efectivo cumplimiento de las cláusulas de igualdad de mujeres y hombres, así como el momento en el que deberán presentar dicha documentación.

3. La verificación de todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres establecidas o asumidas por las persona físicas o jurídicas beneficiarias y, en su caso, las respuestas a los incumplimientos de las mismas se realizará en los términos establecidos en el desarrollo reglamentario de la Diputación Foral de Bizkaia en materia de subvenciones.

## SECCIÓN 3

## CONVENIOS DE COLABORACIÓN

**Artículo 49.— Incorporación de la perspectiva de género en los convenios de colaboración**

Con la finalidad de desarrollar una estrategia transversal de género y dentro de las previsiones establecidas en el ordenamiento jurídico vigente, la Diputación Foral de Bizkaia incorporará la perspectiva de género en la suscripción de convenios de colaboración, siguiendo para su redacción lo que conforme al procedimiento previsto en la Sección Segunda resulte aplicable, conforme a la materia.

**TÍTULO III****LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DESDE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL SECTOR PÚBLICO FORAL DE BIZKAIA****CAPÍTULO I****LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE****Artículo 50.— Disposición general**

La igualdad de mujeres y hombres es un objetivo para el desarrollo sostenible, y por su carácter transversal, atraviesa también la dimensión cultural, social, económica y medioambiental de la sostenibilidad. Por ello, el Sector Público Foral de Bizkaia incorporará la perspectiva de género, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, en todas las políticas sectoriales que diseñe, desarrolle, implemente, dé seguimiento y evalúe y adoptará en los ámbitos de su competencia, medidas específicas para alcanzar la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, eliminar cualquier discriminación y erradicar la violencia machista.

El Sector Público Foral recopilará, promoverá y difundirá buenas prácticas en la aplicación de la perspectiva de género en sus diversos ámbitos de actuación.

**CAPÍTULO II****HACIA LA IGUALDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE CULTURAL****Artículo 51.— Cultura**

1. Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, los departamentos y entidades del Sector Público Foral con competencias en materia de actividad cultural adoptarán las siguientes medidas:

- a) Promocionar la visibilización de la diversidad de las mujeres en la representación y en la producción artística y cultural.
- b) Hacer visible la aportación de la diversidad de las mujeres, tanto histórica como presente, en todos los ámbitos de la cultura.
- c) Impulsar la creación, producción y difusión de los trabajos artísticos y culturales realizados por una diversidad de mujeres.
- d) Crear o disponer de espacios y lugares en los que exhibir, dar a conocer y difundir las producciones artísticas e intelectuales de una diversidad de autoría femenina.
- e) Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en la oferta artística y cultural.
- f) Promover la participación equilibrada en los espacios de gestión y decisión del sector.

2. El Sector Público Foral no podrá conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural, incluidas las festivas, las artísticas, las deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera, que sea discriminatoria por razón de sexo.

**Artículo 52.— Prácticas deportivas y hábitos saludables**

Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, los departamentos del Sector Público Foral de Bizkaia con competencias en materia deportiva y de hábitos saludables de Bizkaia desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la oferta y en la gestión deportiva foral, tanto la directa como la realizada a través de terceras entidades, y que esta no sea discriminatoria por razón de sexo.
- b) Promover actividades deportivas orientadas a romper con la elección estereotipada de las actividades deportivas, basada en supuestas diferencias motrices y motivacionales en función del sexo.





- c) Garantizar que el programa de deporte escolar incorpora el principio de igualdad de mujeres y hombres en su diseño y ejecución, y favorecer la práctica deportiva de las niñas en edad escolar a través de acciones y programas específicos.
- d) Garantizar que todos los premios, trofeos y reconocimientos concedidos, así como los actos de entrega de las recompensas y subvenciones otorgadas por la Diputación Foral de Bizkaia, bien a clubes, o bien a deportistas individuales, no sean discriminatorias por razón de sexo.
- e) Analizar, diseñar y ejecutar medidas que fomenten la inclusión social de las mujeres migrantes y mujeres en especial vulnerabilidad a través de la práctica deportiva..
- f) Impulsar en la contratación pública, convenios y subvenciones los objetivos recogidos en la presente norma foral a través de, entre otras acciones:
  - 1) Revisar y modificar todos los convenios suscritos con clubes y federaciones deportivas para asegurar el cumplimiento de la presente norma foral.
  - 2) Exigir a las federaciones deportivas el cumplimiento de lo establecido en el artículo 169 del Decreto 16/2006 de 31 de enero, de Federaciones Deportivas del País Vasco.
  - 3) Vigilar y dar seguimiento con perspectiva de género a la distribución del personal y de los recursos económicos y materiales que realizan las entidades.
  - 4) Proporcionar las federaciones deportivas la adecuada asistencia técnica y los medios necesarios para la consecución del objetivo común de la igualdad de mujeres y hombres en el seno de las federaciones deportivas tal y como se establece en el artículo 170 del Decreto 16/2006, de 31 de enero, de las Federaciones Deportivas del País Vasco.
  - 5) Establecer las medidas de actuación específicas para garantizar el desarrollo de planes de igualdad en las federaciones y entidades deportivas.
  - 6) Adoptar medidas específicas para el fomento del deporte practicado por mujeres y, especialmente, de aquellas que tengan riesgo de enfrentar discriminación por edad, religión, orientación e identidad sexuales, grado de discapacidad o procedencia.
- g) Fomentar en las federaciones deportivas del País Vasco que establezcan la paridad en todos sus órganos de dirección.
- h) Impulsar la formación en género tanto del personal técnico y directivo y demás agentes de los distintos ámbitos del deporte, especialmente en el ámbito del deporte escolar y las asociaciones y clubes deportivos.
- i) Impulsar la cooperación con diferentes agentes del ámbito deportivo a través del Consejo Territorial del Deporte u otros mecanismos, para afianzar su compromiso orientado a la promoción de la práctica deportiva de las mujeres en cualquiera de sus modalidades, tipologías y niveles.
- j) Promover la visibilización de la práctica deportiva de las mujeres y el reconocimiento de los logros de las mujeres en el deporte y la utilización de imágenes de mujeres deportistas en campañas de apoyo al deporte o de impulso a la práctica deportiva.
- k) Dar a conocer en los medios de comunicación locales las competiciones de mujeres y en general el deporte realizado por ellas así como realizar entrevistas en programas a las deportistas de Bizkaia.
- l) Fomentar los horarios, tanto en los entrenamientos como en las competiciones, que ayuden a conciliar la vida familiar y de cuidados con la práctica deportiva, en el ámbito de nuestras competencias.
- m) Promocionar medidas a través de las federaciones que faciliten la compatibilización de la maternidad con el deporte.



## CAPÍTULO III

**HACIA LA IGUALDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE SOCIAL****Artículo 53.— Cooperación al desarrollo**

Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, los departamentos del Sector Público Foral de Bizkaia con competencias en cooperación al desarrollo desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Impulsar la igualdad de género en el acceso efectivo a los recursos, servicios y educación, y mejorar el acceso de las mujeres a los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, culturales en cualquiera de las actuaciones internacionales de cooperación al desarrollo que realicen.
- b) Analizar la incidencia de factores jurídicos, sociales, institucionales, socioeconómicos, políticos, religiosos y culturales en las relaciones de género de los países socios así como en alcanzar una vida digna, segura y decente para todas las mujeres.
- c) Promover el incremento de las capacidades y de la autonomía de las mujeres, así como su participación y empoderamiento social, cultural, económico, político y de cualquier índole, así como de sus organizaciones en la planificación, seguimiento y evaluación del desarrollo de sus países y pueblos.
- d) Incrementar la participación de las mujeres en la prevención, la gestión y la solución de conflictos y consolidación de la paz.
- e) Apoyar actuaciones que promuevan la prevención y erradicación de la violencia machista en los conflictos armados.
- f) Fomentar la representación y participación de las mujeres en la cooperación al desarrollo de Bizkaia tanto en el Norte como en el Sur.
- g) Impulsar alianzas con los movimientos feministas y organizaciones del tercer sector que trabajan en la defensa de los derechos de las mujeres, en los procesos de justicia, reparación y memoria, y en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres; y fortalecer sus capacidades organizativas tanto en las entidades aliadas como en las ONG locales.
- h) Garantizar la participación de personas expertas en género y desarrollo para el diseño y planificación de las políticas forales en materia de cooperación al desarrollo.
- i) Mejorar las herramientas y capacidades de recopilación y sistematización de la información desagregada por sexo y/o género y otras variables que permitan incorporar la perspectiva interseccional.
- j) Fortalecer las capacidades de las y los agentes de la cooperación al desarrollo en Bizkaia para la aplicación de la perspectiva de género en la Acción Humanitaria y en la Educación para la Transformación Social.
- k) Recopilar, promover y difundir buenas prácticas en la aplicación de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo.

**Artículo 54.— Impulsando una sociedad inclusiva**

Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, los departamentos y entidades del Sector Público Foral de Bizkaia con competencias en Servicios Sociales desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Analizar desde la perspectiva de género los factores personales, económicos, laborales, residenciales, formativos, socio-sanitarios, estructurales, relacionales, simbólicos y culturales entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida, encaminados a concretar las medidas para hacer frente a las situaciones de discriminación que generan.
- b) Fomentar el paso de la precariedad a la inclusión social y adoptar medidas para erradicar la feminización de la pobreza, especialmente la de mujeres de avanza-



- da edad, la de familias monomarentales y la de mujeres que sufren la violencia contra ellas.
- c) Potenciar la cohesión social y territorial y de inclusión social específica de mujeres con un enfoque interseccional.
  - d) Fortalecer las capacidades de las organizaciones de Bizkaia que responden a las necesidades de las mujeres, e impulsar la red de apoyo social a las víctimas de violencia machista.
  - e) Impulsar la sensibilización y concienciación de los hombres en materia de corresponsabilidad, usos del tiempo y cuidado de personas; de esa manera, en la lucha por la igualdad se busca la participación activa de los hombres.
  - f) Fomentar el acceso de las mujeres en sectores profesionales cuyo porcentaje de representatividad es menor debido a los roles y estereotipos de género, asegurando en todos ellos unas condiciones laborales dignas.
  - g) Visibilizar las barreras que impiden el disfrute de una vida autónoma e inclusiva de las mujeres con diversidad funcional y proponer medidas contra dichas barreras.
  - h) Impulsar los servicios y recursos públicos de proximidad y de calidad en la intervención social con las personas usuarias, especialmente en la atención a las personas con dependencia y a las mujeres que sufren la violencia contra ellas por el hecho de serlo.
  - i) Impulsar el establecimiento de redes de contraprestaciones compartidas entre mujeres, en las que participen movimientos asociativos con perspectiva de género.
  - j) Recopilar, promover y difundir buenas prácticas en la aplicación de la perspectiva de género en los Servicios Sociales.

#### CAPÍTULO IV

#### ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

##### **Artículo 55.— Atención y protección**

1. En relación a la lucha contra la violencia hacia las mujeres (ejercida por la pareja o ex pareja, violencia intrafamiliar, violencia contra la libertad sexual, trata, explotación...), los departamentos y entidades del Sector Público Foral de Bizkaia con competencias en Servicios Sociales:

- a) Colaborarán con el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres para que esta:
  - 1) Les asesore sobre la implementación del modelo institucional foral de lucha contra la violencia hacia las mujeres desde una mirada feminista e interseccional.
  - 2) Desarrolle medidas relativas a la investigación, prevención, sensibilización y formación.
  - 3) Garantice la formación especializada en violencia machista al personal de los recursos y servicios externalizados.
  - 4) Impulse los servicios y recursos necesarios que den respuesta a la política foral diseñada.
- b) Garantizarán un sistema de atención, protección y apoyo a las víctimas de la violencia contra las mujeres, que se estructurará desde una perspectiva de empoderamiento, es decir, el horizonte de la intervención por el que se guiarán será el de ampliar posibilidades y condiciones para que quienes son o han sido víctimas de violencia machista, y la hayan o estén enfrentando, encuentren salidas adecuadas a las necesidades e intereses de cada una de ellas.

Este sistema integrará, como mínimo, los servicios relativos a la atención sociojurídica, la asistencia psicológica, la intervención social en la familia y los re-



cursos de acogida, desarrollados conforme al Decreto de Cartera de Servicios Sociales. Este sistema abarcará a las y los hijos menores de las mujeres que sufren la violencia machista y a las y los menores que se encuentren bajo su guarda y custodia y/o patria potestad, víctimas de esta violencia.

- c) Garantizarán que los recursos se gestionen según los criterios de disponibilidad, accesibilidad y calidad.
  - d) Blindarán en sus presupuestos la dotación necesaria para un adecuado mantenimiento de los recursos y servicios de atención.
  - e) Asegurarán que la atención prestada a las mujeres víctimas de violencia, y menores en su caso, sea global, especializada, gratuita, inmediata, accesible, cercana y orientada hacia su empoderamiento y desde un enfoque de género.
  - f) Garantizarán que la totalidad de la intervención directa con víctimas de la violencia machista se realice a través de personal con formación especializada en materia de violencia machista.
  - g) Impulsarán un sistema de recogida, información y consentimiento del tratamiento de los datos de carácter personal de las mujeres que enfrentan la violencia contra ellas, y menores en su caso, un control de acceso y unas medidas de seguridad de nivel alto.
  - h) Colaborarán con otras instituciones para disponer de un sistema ágil, eficiente y eficaz que permita dimensionar de forma más cercana la realidad de esta violencia, de sus espacios y formas, desde un enfoque interseccional.
  - i) Se garantizarán dotaciones de recursos materiales y humanos para alcanzar los objetivos en la lucha contra las violencias machistas y en la atención a las mujeres supervivientes, a sus hijas e hijos, en el ámbito de nuestras competencias.
2. Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia.
- a) El Observatorio de la Violencia machista en Bizkaia está regulado en el Decreto Foral 53/2003, de 18 de marzo, de creación del Observatorio de la Violencia machista en Bizkaia, posteriormente modificado por los Decretos Forales 188/2004, de 9 de noviembre, Decreto Foral 5/2010, de 2 de febrero, Decreto Foral 75/2013, de 21 de mayo y Decreto Foral 35/2016, de 1 de marzo.  
El Observatorio de la Violencia machista en Bizkaia es un órgano colegiado de carácter consultivo adscrito al Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia.
  - b) El Observatorio de la Violencia Machista en Bizkaia es un órgano colegiado de carácter consultivo adscrito al departamento con competencia en materia de violencia machista.
  - c) Sus objetivos principales son:
    - 1) La construcción de un sistema de información con capacidad para vigilar y hacer seguimiento de las situaciones de violencia machista que se produzcan en el Territorio Histórico de Bizkaia, así como las consecuencias de las políticas institucionales puestas en marcha, con el fin de adecuar los recursos disponibles a las necesidades reales.
    - 2) Formular recomendaciones y propuestas tendentes a promover mejoras en la oferta de los servicios y prestaciones que incidan en el ámbito de la violencia machista en Bizkaia.

#### **Artículo 56. — Investigación**

La Diputación Foral de Bizkaia, en el ámbito de sus competencias, reflexionará y analizará los retos pendientes que las políticas públicas deben enfrentar en materia de violencia machista, ampliando sus conocimientos sobre esta materia para enriquecer su conceptualización y, en base a ello, evaluar y redefinir las políticas y el modelo organizativo desde las que se diseñan e implementan.

**Artículo 57.— Prevención y sensibilización**

1. Impulsar el refuerzo de los procesos colectivos de empoderamiento de las mujeres que enfrentan situaciones de violencia machista; para ello contará con la implicación de los departamentos con competencia en la materia de migración y/o diversidad, juventud y política social, tanto de manera individual como en colaboración con otras instituciones públicas.

2. Impulsar la conciencia crítica de la población, instituciones y medios de comunicación para que manifiesten públicamente el rechazo colectivo a todas las manifestaciones de la violencia machista expresando el compromiso por su erradicación. Para el cumplimiento de este objetivo contará con el apoyo de los departamentos con competencias en materia de cultura, juventud, deporte, política social y comunicación.

## CAPÍTULO V

**HACIA LA IGUALDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE ECONÓMICO****Artículo 58.— Política fiscal**

Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, los departamentos de la Diputación Foral de Bizkaia con competencias en materia de política fiscal en su ámbito de actuación, analizarán el impacto de género en los tributos y exenciones fiscales e incorporarán la perspectiva de género en el diseño de la política fiscal teniendo en cuenta un enfoque interseccional.

En particular, desarrollarán una política fiscal:

- a) Que vele por los principios de justicia, generalidad, igualdad, progresividad y equitativa distribución de la carga.
- b) Que fomente la igualdad de los diversos modelos de convivencia.
- c) Que desarrolle los cauces para reconocer el valor de los sectores vinculados al cuidado de las personas.
- d) Que contribuya a paliar la pobreza, atendiendo particularmente a la feminización de la misma.

**Artículo 59.— Empleo**

Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, los departamentos y entidades del Sector Público Foral con competencias en materia de empleo, desarrollo económico y territorial, desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Llevar a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la corresponsabilidad de los hombres en los trabajos domésticos y de cuidados familiares.
- b) Garantizar que el personal de las Entidades colaboradoras disponga, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, de la formación necesaria en igualdad de mujeres y hombres que les permita incorporar la perspectiva de género en los procesos de inserción laboral.
- c) Mejorar la empleabilidad de las mujeres, reforzando las políticas de orientación, formación, intermediación e inserción laboral, especialmente de aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, paradas de larga duración, jóvenes, mayores de 45 años, con diversidad funcional y/o en riesgo de exclusión social.
- d) Garantizar que toda la normativa en materia de empleo que se desarrolle, especialmente los Decretos subvencionales, incorpore la perspectiva de género y/o medidas de acción positiva para fomentar la participación de las mujeres en las políticas públicas de inserción laboral, incluyendo las políticas de ciclo completo y las políticas de ayudas a la contratación.



- e) Establecer programas de empleo con itinerarios específicos para mujeres en situación de alta vulnerabilidad, especialmente las mujeres víctimas de violencia machista, las mujeres víctimas de trata y las mujeres en riesgo o situación de exclusión social.
- f) Incorporar módulos de igualdad de mujeres y hombres y el compromiso contra la violencia hacia las mujeres en los itinerarios de inserción laboral promovidos por la Diputación Foral de Bizkaia.
- g) Fomentar la participación de mujeres jóvenes en los programas de empleabilidad juvenil, poniendo el énfasis en la inserción de mujeres jóvenes en sectores productivos históricamente vetados para mujeres, o de alta cualificación tecnológica.
- h) Favorecer y visibilizar el emprendimiento en las mujeres, apoyando a tejer una red de empresarias.
- i) Apostar por medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- j) Realizar actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación y el liderazgo de las mujeres en las entidades sociales del mundo del empleo: sindicatos, organizaciones empresariales, y entidades del tercer sector.
- k) Realizar estudios sobre las estimaciones del valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado de las personas que se realiza en el Territorio Histórico de Bizkaia. El resultado de dichos estudios será difundido, con el fin de dar a conocer su contribución a la economía y a la sociedad de Bizkaia.
- l) Promover iniciativas que impulsen el valor de las economías de los cuidados, doméstica y familiar, y su impacto en la economía, y desarrollar propuestas para reconocer dicho valor.
- m) Impulsar que las personas jurídicas y físicas que suscriban contratos con el Sector Público Foral de Bizkaia garanticen el trabajo digno y decente de las mujeres de sus plantillas y la remoción de cualquier discriminación por razón de sexo.
- n) Recopilar, promover y difundir buenas prácticas en la aplicación de la perspectiva de género en el empleo y desarrollo económico.

#### CAPÍTULO VI

#### HACIA LA IGUALDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE MEDIOAMBIENTAL

##### **Artículo 60.— *Sostenibilidad y medio natural***

Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, el departamento o departamentos del Sector Público Foral de Bizkaia con competencias en materia de sostenibilidad y medio natural, incorporarán la perspectiva de género en el ámbito de su competencia y adoptarán entre otras, las siguientes medidas:

- a) Tener en consideración las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en el diseño, ejecución y evaluación de sus políticas.
- b) Fomentar una participación equilibrada de las mujeres en el diseño y ejecución de sus políticas y programas.
- c) Utilizar indicadores que incorporen la variable sexo y/o género y otros que incorporen el enfoque interseccional que permitan evaluar el acceso, uso y control equitativo de los recursos naturales y servicios medioambientales por parte de mujeres y hombres.
- d) Promover iniciativas de gestión de los recursos naturales y de los servicios medioambientales que, pongan en valor las experiencias de las mujeres y que promuevan su participación y liderazgo.



- e) Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres y de incorporación de la perspectiva de género entre los distintos agentes implicados en las sostenibilidad y el medio natural en Bizkaia.
- f) Recopilar, promover y difundir buenas prácticas en la aplicación de la perspectiva de género en el desarrollo medioambiental.
- g) Considerar en sus políticas medidas para facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- h) Impulsar las estructuras colaborativas, de asociación o cooperación de mujeres en todos los sectores de producción relacionados con el primer sector.
- i) Considerar los riesgos e impactos diferenciados en mujeres y hombres de la degradación de los recursos naturales.

**Artículo 61.— Planificación urbana e infraestructuras**

Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, los departamentos del Sector Público Foral de Bizkaia con competencias en materia de planificación urbana e infraestructuras desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Incorporar la perspectiva de género en la planificación urbana y en el diseño y ejecución de las infraestructuras, teniendo en cuenta un enfoque interseccional.
- b) Resignificar el urbanismo para integrar las necesidades privadas y públicas de las mujeres con el objetivo de diseñar municipios más humanos y cercanos.
- c) Desarrollar nuevos mecanismos y procesos de planificación urbana que garanticen la igualdad como elemento para la calidad de vida y bienestar.
- d) Incluir aspectos como la seguridad, la proximidad, el tiempo y su uso y la organización de los servicios en la planificación urbana.
- e) Incorporar, teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, la perspectiva de género en las memorias de los planes y proyectos urbanísticos que se desarrollen en colaboración con las entidades municipales.
- f) Fomentar la diversidad en la participación de las mujeres en los procesos de planificación urbanística de los municipios de Bizkaia.
- g) Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos redactores del planeamiento urbanístico.
- h) Diseñar y desarrollar tantos equipamientos públicos como sean necesarios orientados a satisfacer las necesidades del cuidado de las personas, y que contribuyan a la conciliación y fomenten la corresponsabilidad.
- i) Impulsar la formación especializada en urbanismo y género de las y los agentes locales con competencias en materia de urbanismo y sostenibilidad medioambiental, y la organización de foros de discusión sobre las propuestas de los planes urbanísticos que incluyan la diversidad en la visión y participación de las mujeres.
- j) Incorporar en el diseño de las infraestructuras criterios que garanticen el uso y acceso a todos los espacios urbanos en condiciones seguras.
- k) Suprimir los puntos y redes inseguras para las mujeres y construir espacios y equipamientos que garanticen la vida libre de la violencia machista.
- l) Analizar desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta un enfoque interseccional, la planificación de la infraestructura de la red viaria, rodada y peatonal, su racionalización, accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.

**Artículo 62.— Transporte y movilidad**

Para alcanzar los objetivos de esta norma foral, los departamentos del Sector Público Foral de Bizkaia con competencias en materia de transporte y movilidad, desarrollarán, entre otras, las siguientes medidas:



- a) Impulsar una movilidad que incorpore la perspectiva de género y que tenga en cuenta además un enfoque interseccional.
- b) Incorporar la perspectiva de género en todo programa, acción o planificación de la movilidad y/o del transporte público.
- c) Adecuar el transporte público a las realidades y necesidades de mujeres y hombres.
- d) Analizar desde la perspectiva de género teniendo en cuenta el principio de interseccionalidad, el uso del transporte público por parte de hombres y mujeres.
- e) Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de diseño, planeamiento y gestión del transporte público.
- f) Impulsar y mejorar la accesibilidad a los medios de transporte público a través de:
  - 1) La eliminación de las barreras físicas en vehículos y accesos
  - 2) La adecuación de espacios para carritos, sillas y bultos.
  - 3) El diseño de los vehículos y de los accesos teniendo en cuenta las diferentes características físicas y necesidades de hombres y mujeres.
- g) Diseñar los servicios de transporte público en relación a espacios, horarios, frecuencias, conexiones, seguridad y destinos conforme a las necesidades de mujeres y hombres.
- h) Considerar en el diseño del transporte público, los usos derivados de los trabajos de cuidado de las personas.
- i) Garantizar la seguridad para las mujeres en los servicios de transporte público y prevenir cualquier manifestación de violencia ejercida contra ellas.

#### TÍTULO IV

#### RÉGIMEN DE GARANTÍAS

##### **Artículo 63.— Objeto y ámbito de aplicación**

El presente Título tiene por objeto establecer el régimen de garantías para asegurar las condiciones básicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

##### **Artículo 64.— Garantía para la ciudadanía**

Cualquier persona podrá denunciar el incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad recogidas en esta norma foral, o en su caso de la normativa en vigor, ante el Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Bizkaia.

La Diputación Foral de Bizkaia establecerá mediante Decreto un procedimiento para definir y establecer las formas en las que se podrán realizar las denuncias.

##### **Artículo 65.— Deberes de la Administración Foral**

El personal político, directivo, funcionario y laboral al servicio del Sector Público Foral deberá cumplir las obligaciones y exigencias derivadas de la presente norma foral. El incumplimiento será respondido por los cauces procedentes incluido, en su caso, el disciplinario, en el ámbito del personal funcionario y/o laboral.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### **Disposición Adicional Primera.— Evaluación y revisión de la Norma Foral**

La evaluación de esta norma foral —seguimiento de su cumplimiento, desarrollo, aplicación y, en su caso, oportunidad de revisión—, será realizada cada cuatro años por la Comisión y Grupo Técnico Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.



**Disposición Adicional Segunda. — *Adecuación de las estructuras por la Diputación Foral de Bizkaia***

La creación y adscripción del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres en los términos establecidos en el artículo 7 de la presente Norma Foral se llevará a cabo en un plazo máximo de seis meses desde la constitución de la Diputación Foral de Bizkaia a partir de las próximas elecciones a Juntas Generales de Bizkaia.

La asignación de las funciones señaladas en la presente Norma Foral a las unidades con competencia en materia de igualdad de mujeres y hombres de cada Departamento de la Diputación Foral de Bizkaia en los términos establecidos en la Sección III del Capítulo II del Título I de la presente Norma Foral se llevará a cabo en sus respectivos Decretos de Estructura Orgánica en un plazo máximo de un año desde la constitución de la Diputación Foral de Bizkaia a partir de las próximas elecciones a Juntas Generales de Bizkaia.

La constitución de la Comisión intradepartamental de cada departamento foral en los términos establecidos en el artículo 15 de la presente Norma Foral se realizará mediante Orden Foral de la Diputada Foral o del Diputado Foral competente en un plazo máximo de un año desde la constitución de la Diputación Foral de Bizkaia a partir de las próximas elecciones a Juntas Generales de Bizkaia.

Los órganos competentes de la Diputación Foral de Bizkaia, en un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Norma Foral realizarán un informe de necesidades del personal con el objetivo de dotar a la actual Dirección general de Igualdad Cooperación y Diversidad y, en el futuro, al Órgano para la Igualdad que le sustituirá en las competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres según lo establecido en la presente norma Foral, de la estructura y recursos adecuados para el desarrollo de sus funciones.

Asimismo, periódicamente se realizará un análisis y, en su caso actualización, de las necesidades del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres a fin de que permanentemente cuente con una estructura adecuada para el cumplimiento de sus funciones.

La creación de plazas se llevará a cabo en un plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente Norma Foral.

**Disposición Adicional Tercera. — *Financiación***

Los proyectos de normas forales de presupuestos de la Diputación Foral de Bizkaia fijarán anualmente los créditos destinados a la igualdad de mujeres y hombres, conforme a lo previsto en esta norma foral, en el plan foral para la igualdad de mujeres y hombres y planes sectoriales, de manera que en cada ejercicio se alcance un importe mínimo equivalente al 1% del presupuesto de gestión propia de la Diputación Foral de Bizkaia, siendo revisable en circunstancias excepcionales de carácter jurídico y presupuestario que condicionen los servicios y prestaciones básicas.

**Disposición Adicional Cuarta. — *Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres***

En un plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente Norma Foral, los órganos competentes de la Diputación Foral de Bizkaia desarrollarán reglamentariamente la Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17.3 de la presente Norma Foral.

**Disposición Adicional Quinta. — *El Consejo de Mujeres de Bizkaia***

En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Norma Foral, los órganos competentes en la Diputación Foral de Bizkaia elaborarán un desarrollo Reglamentario del Consejo de Mujeres de Bizkaia, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18.3 de la presente Norma Foral.

**Disposición Adicional Sexta.— *Procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general***

En un plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente Norma Foral, los órganos competentes de la Diputación Foral de Bizkaia revisarán el desarrollo reglamentario en materia de procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general en la Diputación Foral de Bizkaia para adecuarlo a lo establecido en la presente Norma Foral.

**Disposición Adicional Séptima.— *Contratación***

En un plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente Norma Foral, los órganos competentes de la Diputación Foral de Bizkaia revisarán el desarrollo reglamentario en materia de contratación para adecuarlo a lo establecido en la presente Norma Foral.

**Disposición Adicional Octava.— *Subvenciones***

En un plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente Norma Foral, los órganos competentes de la Diputación Foral de Bizkaia revisarán el desarrollo reglamentario en materia de subvenciones para adecuarlo a lo establecido en la presente Norma Foral.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Disposición Transitoria Primera.— *Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres***

Hasta el momento de creación del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres las funciones que esta norma foral atribuye a dicho Órgano corresponderán a la actual Dirección general de Igualdad, Cooperación y Diversidad.

**Disposición Transitoria Segunda.— *Representación en Berdintasuna Taldea***

Hasta el momento de atribución de las competencias señaladas en la presente norma foral a las unidades descritas en la Sección III del Capítulo II del Título I de la presente norma foral dichas funciones corresponderán a las personas representantes de cada departamento en la comisión actual Berdintasuna Taldea regulada en el Decreto Foral 13/2008, de 12 de febrero, de regulación de la comisión interdepartamental para la igualdad de mujeres y hombres.

**Disposición Transitoria Tercera.— *Comisiones intradepartamentales***

Hasta el momento de constitución de las comisiones intradepartamentales descritas en el artículo 15, seguirán en activo las actuales comisiones intradepartamentales según lo establecido en el Decreto Foral 13/2008 de 12 de febrero, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Disposición Derogatoria Única.— *Derogación***

Quedan derogadas cuantas disposiciones normativas del ordenamiento foral del Territorio Histórico de Bizkaia se opongan a lo previsto en la presente Norma Foral.

## DISPOSICIÓN FINAL

**Disposición Final Primera.— *Títulos competenciales y alcance de la presente regulación***

1. Esta Norma foral se aprueba al amparo de las competencias reconocidas a los Territorios Históricos del País Vasco en los artículos 37.3 del Estatuto de Autonomía de Euskadi, sobre organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones; 7.a). 1 de la ley de Territorios Históricos, sobre lo mismo; 7.c). 2 de la propia Ley de Territorios Históricos, en su inciso relativo a la condición femenina; 6.1, «in fine» de la Ley de Territorios



Históricos; y 6 de la Ley del Parlamento Vasco 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2. Consecuentemente, las competencias atribuidas en la presente Norma Foral al Territorio Histórico de Bizkaia han de ser ejercitadas sin perjuicio de las que constitucional y estatutariamente correspondan a otras instancias territoriales y dentro del marco regulador establecido por ellas en el ejercicio de sus competencias, pero, salva en todo caso, frente a las medidas legislativas, la garantía institucional que se dispensa al régimen foral. Igualmente, habrá de respetarse y garantizarse el ejercicio por Organismos Internacionales de las atribuciones que les correspondan en las materias reguladas por la presente Norma Foral.

3. La interpretación sobre el alcance de las competencias atribuidas por la presente norma foral al Territorio Histórico de Bizkaia habrá de ser consistente con el marco constitucional-estatutario y con la garantía institucional de la foralidad a que se refiere el precedente apartado 2.

**Disposición Final Segunda.—*Entrada en vigor***

La presente norma foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 20 de junio de 2018.

El Secretario Primero de las Juntas Generales,  
KOLDO MEDIAVILLA AMARIKA

La Presidenta de las Juntas Generales  
ANA OTADUI BITERI