

# La igualdad de mujeres y hombres: 30 años de Parlamento Vasco. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres<sup>1</sup>

ARANTZA CAMPOS RUBIO

Profesora de Filosofía del Derecho, Facultad de Derecho de la UPV-EHU  
Codirectora del Master en Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV-EHU

## Resumen

En este artículo se da cuenta de la existencia de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres (LIV) proporcionando algunas luces para un inicial y adecuado acercamiento a su conocimiento. Se parte de consideraciones generales como el contexto en el que aparece la norma, sus límites competenciales, la situación real de las mujeres en la CAPV, los mandatos estatutarios y constitucionales así como las recomendaciones de organizaciones internacionales, terminando con la referencia a sus objetivos. Para ello se contesta a preguntas sobre su oportunidad y necesidad, sobre cómo surge la propuesta, cómo es el proceso de su elaboración, y cómo se aprueba. Las respuestas a estas preguntas permiten abordar la valoración de algunos de los resultados que se han producido tras 5 años de su entrada en vigor y la implementación de algunos de sus contenidos materiales. Dada la complejidad y variedad de las materias que trata la ley, se seleccionan 1) aquellas relacionadas con la participación sociopolítica de las mujeres y del movimiento asociativo de mujeres y su presencia equilibrada en los ámbitos de toma de decisiones (órganos directivos y colegiados de las instituciones públicas); 2) la creación de estructuras u organismos de igualdad y la planificación de sus políticas públicas.

## Resum

En aquest article es ret compte de l'existència de la Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes (LIV), i es proporcionen algunes llums per a un acostament inicial i adequat al coneixement d'aquesta. Es parteix de consideracions generals com ara el context en què apareix la norma, els límits competencials, la situació real de les dones a la CAPV, els mandats estatutaris i constitucionals i les recomanacions d'organitzacions internacionals, i s'acaba amb la referència als objectius. Per a això es contesta a preguntes

<sup>1</sup> La ley se puede consultar en:  
<[http://www.euskadi.net/cgi-bin\\_k54/bopv\\_20?c&f=20050302&a=200500982](http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20050302&a=200500982)>.

sobre l'oportunitat i la necessitat, sobre com sorgeix la proposta, com és el procés de l'elaboració, i com s'aprova. Les respostes a aquestes preguntes permeten abordar la valoració d'alguns dels resultats que s'han esdevingut després de 5 anys de l'entrada en vigor i la posada en pràctica d'alguns dels continguts materials. Atesa la complexitat i la varietat de les matèries que es tracten en la llei, se'n seleccionen 1) aquelles relacionades amb la participació sociopolítica de les dones i del moviment associatiu de dones i la seua presència equilibrada en els àmbits de presa de decisions (òrgans directius i col·legiats de les institucions públiques); 2) la creació d'estructures o organismes d'igualtat i la planificació de les polítiques públiques.

### Abstract

This article sheds light on the implementation of the Law 4 /2005, February 18th, for the equality of women and men (LIV) focusing on a selection of key points for an initial approach to its understanding. It begins by discussing attention paid to such issues as the context in which this regulation was adopted, the limits of its jurisdiction, the actual situation of women in CAPV. In addition, discussion focuses on the statutory and constitutional terms of office as well as the suggestions of international organizations and finally on the aims of the regulation. To accomplish this, several matters about this law will be discussed, concerning its needs and suitability, how the proposal arose, the developmental process and how it was passed. The author's answers to these questions enable us to evaluate some of the early results after five years of becoming effective and the implementation of some of its primary components. Since this law deals with complex and diverse matters, only a selection are discussed, the author focuses on two aspects: those dealing with socio-political participation of women and of the associative movements of women as well as their balanced presence in spheres where decisions are taken (public institutions' directive and collegiate bodies); and second of all the creation of equality structures or bodies and the planning of its public politics.

### Sumario

- I. Introducción
- II. Consideraciones generales
- III. Los objetivos de la ley
- IV. Órganos para la consecución de los objetivos que se persiguen
- V. Evolución, desarrollo y consecuencias de la implantación de la ley en el ámbito del Parlamento y el Gobierno Vasco
- VI. Consideraciones finales

## I. Introducción

El 26 de abril de 1980, una vez iniciado el proceso de transición de la dictadura franquista a un sistema democrático, se reunía en Gernika el Parlamento Vasco, compuesto entonces por 60 representantes. De las 60 personas que conformaban la Cámara, 4 eran mujeres, el 6,7 por ciento, y 56 varones, el 93,3 por ciento, dándose la circunstancia de que las 4 mujeres pertenecían al mismo partido, el Partido Nacionalista Vasco/Eusko Alderdi Jeltzalea (PNV-EAJ), este hecho le convierte en el único partido que desde la primera legislatura ha contado con mujeres en el más alto organismo de representación de la ciudadanía en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).

El pasado 26 de abril de 2010 se han cumplido 30 años de su existencia.<sup>2</sup> Sin duda muchos son los hechos y acontecimientos que podrían ser resaltados en este aniversario pero si tomamos como punto de partida el dato arriba señalado entiendo que es oportuno y conveniente preguntarse y reflexionar sobre el recorrido que la igualdad de mujeres y hombres ha tenido en esta Cámara y en sus órganos de gobierno.

Desde el punto de vista normativo se debe destacar de forma especial la entrada en vigor de tres normas si bien no son las únicas que afectan a esta cuestión: la primera, la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, Estatuto de Autonomía del País Vasco.<sup>3</sup> En su artículo 9.1, que remite a la Constitución española (CE), proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (entre otras razones) y en su artículo 9.2d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva; la segunda la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea (Emakunde)<sup>4</sup> en la que se declara prioritaria la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias<sup>5</sup> para fomentar su participación en todos los ámbitos de la CAPV y la tercera la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.<sup>6</sup> En su exposición de motivos se dice que el fin último de esta ley es la consecución de una sociedad igualitaria independientemente del sexo al que pertenezcas. Establece los principios generales que deben orientar la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres y regula un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida.

Dada la complejidad y extensión del estudio pormenorizado de la temática que abordan estas tres normas se hace necesario delimitar las cuestiones a tratar y ese es el motivo por el que los objetivos de este artículo se reducen a dos. El primero persigue dar cuenta de la existencia de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres (LIV) proporcionando algunas luces para un inicial y adecuado acercamiento a su conocimiento. Para lograrlo es necesario contestar a preguntas sobre su oportu-

2 Podemos hablar de una segunda existencia después de su efímera existencia, 9 meses, bajo el amparo del Estatuto de Autonomía de 1936.

3 También conocida como el Estatuto de Gernika y publicada en el BOE núm 306, de 22 de diciembre de 1979. <<http://www.boe.es/boe/consultas/enlaces/documentos/estatuPaísVasco.pdf>>.

4 Aprobada por el Parlamento Vasco en febrero de 1988 y publicada en el BOPV núm 45, de 4 de marzo de 1988. <<http://www.euskadi.net/bopv2/datos/1988/03/8800484a.pdf>>.

5 El Gobierno Vasco en el desarrollo de esta ley ha aprobado los tres primeros planes de acción positiva para las mujeres en la CAPV. De estos tres planes sólo está disponible en versión digital el tercero: <[http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/u72\\_planes\\_ant/es\\_emakunde/adjuntos/III\\_PLAN\\_c.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/u72_planes_ant/es_emakunde/adjuntos/III_PLAN_c.pdf)>.

6 De ahora en adelante LIV <[http://www.euskadi.net/cgi-bin\\_k54/bopv\\_20?c&f=20050302&a=200500982](http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20050302&a=200500982)>.

tunidad y necesidad, sobre cómo surge la propuesta, cómo es el proceso de su elaboración, y cómo se aprueba. Las respuestas a estas preguntas nos permitirán abordar el segundo objetivo de este artículo que no es otro que la valoración de algunos de los resultados que se han producido tras 5 años de su entrada en vigor y la implementación de algunos de sus contenidos materiales.

En cuanto al primer objetivo realizaré algunas consideraciones generales que harán referencia al contexto en el que aparece la norma, a sus límites competenciales, a la situación real de las mujeres en la CAPV, a los mandatos estatutarios y constitucionales así como a las recomendaciones de organizaciones internacionales para terminar señalando cuáles son sus objetivos y cuál ha sido la repercusión mediática de estos últimos.

En relación al segundo objetivo y dada la complejidad y variedad de las materias que trata la ley he seleccionado en primer lugar aquellas relacionadas con la participación sociopolítica de las mujeres y del movimiento asociativo de mujeres y su presencia equilibrada en los ámbitos de toma de decisiones (órganos directivos y colegiados de las instituciones públicas). En segundo lugar la creación de estructuras u organismos de igualdad y la planificación de sus políticas públicas. Y finalmente, en tercer lugar, una breve reflexión sobre la Defensoría.

## **II. Consideraciones generales**

### **1. Contexto en el que aparece la norma**

En primer lugar destacar el compromiso político del Lehendakari Ibarretxe. En las elecciones autonómicas de 2001<sup>7</sup> el Lehendakari realizó la promesa electoral de legislar sobre la igualdad de mujeres y hombres si era reelegido lehendakari. Se comprometió y afirmó que la VII legislatura sería la que viera nacer una ley de igualdad de mujeres y hombres. Hay que decir que prometió y cumplió. El 18 de febrero de 2005 el Parlamento Vasco vota el proyecto de ley de igualdad de mujeres y hombres que él personalmente defendió en el debate parlamentario. En segundo lugar recordar las demandas técnicas que se producían desde ciertos sectores socio-jurídicos que insistían en la necesidad de desarrollar el principio de igualdad por razón de sexo a través de una ley y no como venía siendo habitual hasta ese momento por vía jurisprudencial siguiendo directivas europeas o interpretando el art. 14 de la CE. Tampoco podemos olvidar ni minimizar las reivindicaciones de distintos sectores de mujeres incluido parte del MF demandando que se legislara sobre igualdad de mujeres y hombres, ya que buena parte de los problemas a los que se enfrentan las mujeres tienen su origen en esa desigualdad crónica y estructural. Por último y en el ámbito institucional nos encontramos con el compromiso de Emakunde de elaborar un borrador del ante-

<sup>7</sup> Ibarretxe es Lehendakaria por primera vez en la VI legislatura (1998-2001). Es reelegido en la VII (2001-2005) y VIII (2005-2009) legislaturas y deja de serlo en la actual legislatura, la IX (2009-2013), a pesar de ser el candidato del partido que gana las elecciones.

proyecto de ley y así lo hace saber a la sociedad civil. El 22 de abril de 2003 manda una carta a las organizaciones de mujeres y a los grupos feministas de la CAPV invitándoles a participar en el proceso de creación del proyecto de ley.<sup>8</sup> El proceso de participación se refiere a la posibilidad de plantear alegaciones al primer borrador del proyecto de ley<sup>9</sup> que serán recogidas por Emakunde.<sup>10</sup> Algunas de las alegaciones serán estimadas e incorporadas al borrador del proyecto de ley dando origen al segundo borrador,<sup>11</sup> otras serán desestimadas. En ambos casos la estimación o desestimación de las alegaciones será motivada y comunicada a todas y cada una de las organizaciones de mujeres que las habían realizado<sup>12</sup> motivando la decisión. Ambas decisiones las estima

Siendo este el contexto creo necesario hacer referencia a las consultas y procedimiento de elaboración de la norma sin menoscabo de los requisitos legales exigidos para la tramitación de un proyecto de ley y su posterior aprobación en sede parlamentaria.

Quiero con ello reconocer el esfuerzo realizado por Emakunde para recoger algunas de las aportaciones y sugerencias realizadas por los distintos grupos del movimiento social de mujeres.<sup>13</sup> Las aportaciones estimadas son de distinto calado pero considero que algunas de ellas ciertamente importantes para avanzar en el logro de la igualdad material.<sup>14</sup>

Como ya he dicho el 22 de abril de 2003 Emakunde manda a todos los grupos de mujeres y del MF el primer borrador del proyecto de ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres invitándoles a realizar todas las alegaciones que consideren convenientes.<sup>15</sup> En dicha invitación se precisa el plazo, el 15 de septiembre, para la entrega de las

8 «Duela hamar urte baino gehiago sortu zenetik, Emakunde/Emakumearen Euskal Erakunde eta gainerako Euskal Administrazio Publikoak lanean aritu izan dira Euskadiko Autonomia Erkidegoaren esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko xedearekin. Zeregin hori, Eusko Jaurlaritzak 1991, 1995 eta 1999. ean hurrenez hurren onartu zituen Emakumeentzako Ekintza Positiborako hiru Planen eremuan egin da.

Plan horien garapenak esperientzia eta aurrerapen esangurutsuak ekarri ditu gure Autonomia Erkidegoan berdintasun-politikoaren ezarpenari dagokionez. Aldez aurretiko lan horren guztiak oso egoera onean jarri du Euskal Autonomi Erkidegoa berdintasunaren aldeko bidean beste urrats bat emate aldera eta orain arte buruturiko zereginen sakontzeko oinarriak finkatuko dituen eta politika eta ekintza guztiei, ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburu horizontala atxikitzeko elkarre-arautegiak eratortzen dituen existentzietan erantzun egokia emango dien lege-testua egiteari ekiteko.»

9 <[http://www.emakunde.euskadi.net/u72empoder/es/contenidos/informacion/emp\\_consejo\\_vasco/es\\_emakunde/adjuntos/ant\\_ley\\_cv\\_mi\\_b1\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72empoder/es/contenidos/informacion/emp_consejo_vasco/es_emakunde/adjuntos/ant_ley_cv_mi_b1_es.pdf)>.

10 Para conocer el proceso de creación de Emakunde ver <<http://www.euskomedia.org/PDFAnlt/vasconia/vas35/35461475.pdf>>.

11 Existe el documento de trabajo escrito pero no está publicado, tampoco está disponible en versión on-line en la página web de Emakunde.

12 Existe el documento de trabajo escrito pero no está publicado, tampoco está disponible en versión on-line en la página web de Emakunde.

13 Organizaciones de mujeres y feministas que realizaron alegaciones al primer borrador realizado por Emakunde: Asambleas de mujeres de Bizkaia, Ermua y Araba, Plazandreok, Zero Taller Soziologikoa, Asociación Casino de Irún y otras 55 asociaciones, Eraldatzen, Belén Martínez (particular) Colectivo Feminista Lambroa, Confederación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de la CAPV, Ekin Emakumeak Elkarrea, Equipo técnico del Ayuntamiento de Irún, Equipo técnico del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Escuela de Gestión, Euskal Herriko Bilgune Feminista, Forum Feminista Marfá de Maeztu, Juntera del grupo Aralar, Secretaría de la Mujer de ccoo.

14 Dentro del contexto de la democracia paritaria. Ver Julia Sevilla, *Mujeres y ciudadanía: la democracia paritaria*, Valencia (2004), Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València.

15 Lo que se solicita en la carta «Dozein erakundeek, organizazioek edo pertsona partikularrek egin nahi dituen ekarpenei irekita dagoen dokumentua da, konbentzitututa baikaude zenbat eta iradokizun, iritis eta ikuspuntu gehiago izan, hainbat eta hobea izango dena. Gainera, zeharkako gai bati aurre egiten dionez, bereziki funtsezkotzat jo dira gehien reagiten diren erakundeek eta organizazioek, etorkizuneko Lege honen edukiaren inguruan ahalik eta adostasunik handiena erdiestekoa asmoarekin gauzatzen dituzten ekarpenak.» Emakunde.

alegaciones por parte de la sociedad civil. Plazo de 5 meses que tiene en cuenta la peculiaridad organizativa de los grupos de mujeres por lo que sus resultados son satisfactorios. Durante este plazo la sociedad civil, incluidos los grupos de mujeres y el MF, realizan sus alegaciones. Según datos de Emakunde se realizan 298 alegaciones de las que un 52 por ciento son estimadas. No cabe la menor duda de que se debe valorar muy positivamente este paso en el sentido de avanzar por el sendero de la democracia participativa como un instrumento más en el perfeccionamiento de la democracia representativa.

## **2. Situación real de las mujeres en la CAV<sup>16</sup>**

Como la propia ley afirma en la exposición motivos II «El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres está experimentando una importante transformación [...] (después de señalar algunos de los logros que se están consiguiendo en el mercado laboral, en la educación, en el ámbito político se afirma que se están produciendo cambios, pero la igualdad no llega por lo menos eso es lo que dicen los datos sobre las mujeres en el mercado de trabajo, en la participación política, en los trabajos de casa, en la violencia contra las mujeres, en la pobreza..., después de decir esto sigue) Por otra parte, va siendo creciente el consenso social con relación a la aceptación del derecho a la igualdad de las mujeres por lo que respecta al empleo, a la participación socio política, a la autonomía económica, al disfrute del tiempo de ocio, etc., así como sobre la necesidad, la conveniencia y la justicia de que los hombres participen más y sean corresponsables de las obligaciones del ámbito doméstico. Una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y doméstico, en la que se articule una relación no jerarquizada entre mujeres y hombres y entre la reproducción y la producción, en la que el valor del trabajo no dependa de si es realizado por mujeres u hombres, y en la que se haga un mejor uso de las potencialidades de todas las personas y colectivos, es, hoy por hoy, el modelo planteado como deseable desde la teoría y colectivos feministas e instituciones que trabajan por la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, y que se va expresando en el discurso tanto individual como colectivo. Todo ello ofrece una oportunidad excelente para adoptar una ley dirigida a incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas.»

La justificación de la existencia de esa ley la podemos encontrar en la necesidad de seguir avanzando en el fomento y la promoción de la igualdad, utilizando las políticas públicas como instrumentos de intervención además de la necesidad de dar respuesta a los distintos compromisos europeos. El objetivo es eliminar la discriminación por razón de sexo a la vez que se promociona la igualdad de influencia, integración y oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Podemos afirmar que necesitamos algo más que palabras. Como sabemos, la capacidad de incidir, incluso

<sup>16</sup> La situación es similar a la del resto de mujeres de nuestro ámbito geográfico, habiendo ciertas diferencias en algunas cuestiones pero no así en otras con las mujeres de los países nórdicos. Ni decir que la situación es radicalmente diferente a la mayoría de las mujeres que viven en los países empobrecidos o dominados por creencias religiosas que garantizan la inferioridad y subordinación de las mujeres. Ver en Cifras sobre la situación de Mujeres y Hombres (Emakunde, octubre de 2005). Ver en [http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras\\_ant/es\\_emakunde/adjuntos/cifras\\_2005\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/cifras_ant/es_emakunde/adjuntos/cifras_2005_es.pdf).

de cambiar sustancialmente la realidad depende de la voluntad política de quienes la crean, amén de las actuaciones de otras instancias institucionales y judiciales para que tal ley sea eficaz. Este sería uno de los grandes interrogantes para el que quizás no tengamos respuesta: ¿realmente existe esa voluntad política en relación a esta ley?, o sencillamente ¿nos encontramos una vez más ante una admirable declaración sobre lo políticamente correcto? Me refiero a que cuando la ley aborda y define el contenido de la igualdad que desea alcanzar parece que no se perca de los medios con los que cuenta para lograr su objetivo. No parece que los medios con los que cuenta puedan resolver satisfactoriamente los problemas derivados del tipo de igualdad al que se aspira llegar.

### 3. Límites competenciales<sup>17</sup>

No es una cuestión menor la existencia de límites competenciales que caracterizan a esta ley en el momento de su creación. Éstos le impiden garantizar en la práctica el principio de igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, en el público y en el privado.

Si leemos la exposición de motivos esta ley se presenta como un medio capaz de asegurar en la práctica el principio de igualdad de mujeres y hombres. Esta ley considera que tiene la competencia y capacidad para corregir las desigualdades que en ese momento existen en todos los ámbitos de la vida. La ley se presenta como una ley integral, y sabemos que ni de hecho lo es ni de derecho podría serlo. Según el art. 81 de la CE las cuestiones que afectan a derechos fundamentales han de ser objeto de ley orgánica, categoría normativa que el art. 149.1 CE<sup>18</sup> veda a las Comunidades Autónomas. El Parlamento de la CAV tiene limitada la capacidad de legislar a favor de las mujeres, cuando una ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres debería contener medidas dirigidas a transformar muchos de los mecanismos que sostienen y reproducen la desigualdad. Es decir, la posible solución de las desigualdades reales que existen entre hombres y mujeres, incluida «la violencia sexista», pasa por la necesidad de una ley integral<sup>19</sup> sobre igualdad y el Parlamento Vasco no tiene ni puede tener en la actual coyuntura política y jurídica las competencias que le permitan crear tal ley debido a su limitada capacidad legislativa. Varios son los ámbitos del derecho que regulan materias que afectan directamente al logro de la igualdad de mujeres y hombres y sobre los que el Parlamento de la Comunidad Autónoma Vasca no tiene competencias legislativas; estos ámbitos competenciales van desde lo laboral hasta la protección social, desde las leyes penales hasta algunas del orden civil. Por lo tanto ya podemos adelantar que para que esta ley pudiera acometer de forma eficaz una política de igualdad sería necesario aunque no suficiente no tener estos límites competenciales.<sup>20</sup> Pero aún reconociendo esta limitación y teniendo en cuenta lo problemático del exclusivo reconocimiento de la igualdad formal, podemos considerar muy positiva y necesaria la voluntad de legislar sobre la igualdad.

17 Cuando se inicia el proceso de creación de esta ley, no existe en el ámbito estatal una ley orgánica que regule el derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres. En la actualidad el ordenamiento cuenta con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que puede subsanar alguna de las lagunas que por incapacidad competencial presentaba la LRV.

18 149.1 artículo «El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias.

1. La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.»

19 Los derechos fundamentales y la igualdad es uno de ellos sólo pueden ser regulados por leyes orgánicas y la Constitución Española impide a las Comunidades Autónomas la creación de esta categoría normativa como ya hemos visto, art. 149.1 CE.

20 Urge por lo tanto el estudio de la ley estatal tras su aprobación y entrada en vigor para ver hasta donde hace uso de sus competencias legislativas para acometer políticas eficaces de igualdad.

#### **4. Mandato estatutario a los poderes públicos en materia de igualdad<sup>21</sup>**

Esta falta competencial explica que en la exposición de motivos I no se haga referencia directa a la CE y se remita al mandato estatutario.

- a) «El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi, a través de una remisión de los dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.»
- b) «Por su parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, y tal y como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.»
- c) «En desarrollo de la Ley 2/1988 el Gobierno Vasco ha aprobado tres planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, donde se recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.»

#### **5. Mandato constitucional a los poderes públicos en materia de igualdad**

El art. 1 de la CE declara el compromiso del Estado español con cuestiones sociales y con la igualdad, «España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político», y además en su art. 9.2 ordena a los poderes públicos a trabajar en concreto por la igualdad, «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.»

Como hemos visto el art. 9.1 del Estatuto de Autonomía hace referencia a este mandato constitucional pero como también hemos visto nos encontramos con la existencia de límites competenciales que hacen imposible que el Parlamento Vasco legisle integralmente sobre un derecho fundamental como es el de la igualdad.

<sup>21</sup> Si el Estatuto de Autonomía de Euskadi hace referencia a la necesidad de cumplir con el principio de igualdad, no es menos cierto que la Ley 4/2005 de 18 de febrero de 2005 hace necesaria una revisión y adaptación del propio estatuto. Creo que una ley de igualdad que realmente persiguiera el logro de la «igualdad material» requeriría una reforma de la Constitución.

## **6. Recomendaciones de las organizaciones internacionales sobre igualdad de mujeres y hombres y política comunitaria de igualdad de mujeres y hombres**

Partimos de la deficiente implantación del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, lo que no significa que no esté reconocido en prácticamente todos los niveles normativos.

Los textos internacionales sobre DDHH, no sólo los europeos, reconocen este derecho como un principio y se desarrolla temáticamente en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada el 18 de diciembre de 1979 en Nueva York. La ONU por su parte ha organizado periódicamente conferencias mundiales sobre las mujeres siendo la de Nairobi de 1985 y la de Beijing de 1995 las que más trascendencia han tenido. El documento conocido como la Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción es básico y fundamental para entender las nuevas políticas de igualdad de mujeres y hombres que se están diseñando.

Tampoco podemos olvidar aquellas normas que constituyen el núcleo fundamental de toda política de igualdad de mujeres y hombres como son las que hacen referencia al «empleo».<sup>22</sup> La OIT ha elaborado importantes instrumentos normativos en materia de igualdad por razón de sexo sin los que sería absolutamente incomprendible cualquier ley de igualdad. En La Comunidad Europea también se han desarrollado instrumentos normativos sobre igualdad de sexos amplias y de gran calado apoyándose en el antiguo art. 119 del Tratado de Roma.

En la actualidad el Derecho Comunitario refleja en buena parte de sus instrumentos normativos la denominada estrategia dual transversalidad/acción positiva.<sup>23</sup> En la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo del Consejo de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional<sup>24</sup> es donde se obliga a los Estados miembros a utilizar esta doble estrategia y nueva concepción de la igualdad, aunque en ella sólo se hable del mundo del empleo es lógico pensar que esta doble estrategia debe ser aplicada a la hora de elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas en todos los ámbitos jurídicos.

22 Muchas son las autoras que han llamado la atención sobre esta cuestión, entre ellas, Isabel Otxoa en su trabajo inédito sobre las empleadas de hogar.

23 La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge y refleja esta doble estrategia. Doble estrategia, la de la transversalidad y la de la acción positiva, sobre la que es urgente reflexionar y debatir.

24 En estos momentos la promoción profesional es una de las cuestiones vital importancia ya que es en ese ámbito donde hoy detectamos

que se expresa con más fuerza la desigualdad. El grupo parlamentario de Aralar ha llevado recientemente a la Cámara Vasca una proposición no de ley sobre esta cuestión. <[https://www.ehu.es/wposta/services/download/?module=imp&thismailbox=INBOX&mailbox=INBOX&index=50847&actionID=download\\_attach&id=3&mimemcache=7601339db75e91dcefb5ca53b5620b4&fn=%2FPrevisto.html](https://www.ehu.es/wposta/services/download/?module=imp&thismailbox=INBOX&mailbox=INBOX&index=50847&actionID=download_attach&id=3&mimemcache=7601339db75e91dcefb5ca53b5620b4&fn=%2FPrevisto.html)>.

Proposición no de Ley 091110210110272. Sobre el establecimiento de medidas de discriminación positiva en las políticas de promoción de empleo.

## 7. Repercusión mediática

Durante la tramitación parlamentaria de esta ley los medios de comunicación estuvieron en silencio, esta ley ha tenido una escasa presencia mediática, cuestión que considero significativa ya que las materias que regula son de gran trascendencia para amplios sectores de la población que no han tenido la oportunidad de expresarse al respecto si por ejemplo la comparamos con la ley que limita la actividad de fumar. Esta tendencia no ha variado una vez que la ley ha sido aprobada,<sup>25</sup> la población en general la sigue desconociendo y se mantiene al margen de los debates que suscitan entre expertos sus objetivos y metodologías. Se podría pensar, que esta ley reflejara más la voluntad del ejecutivo que la de la sociedad civil. Entiendo que pensar esto constituye un grave error que puede truncar muchas de las expectativas puestas en esta ley por algunos sectores sociales ya que muchas de las medidas que se mencionan en la ley se dejan a su posterior desarrollo reglamentario sin saber a ciencia cierta como será el desarrollo de esas medidas para lograr la igualdad. Para llevar adelante ese proceso la transparencia y el debate social es necesario, si se quiere tanto o más que el desarrollado hasta el momento. Otras leyes que afectaban directamente a la vida de las mujeres han generado mayor debate social, como por ejemplo la ley del divorcio, despenalización del aborto..., de ésta sólo algunas cuestiones han impregnado el debate social, cuotas, paridad... pero muy poca gente conoce el grado de incumplimiento de la ley. Hecho este que nos permite preguntarnos por la verdadera voluntad política para lograr su implementación. Baste con señalar algunas de las disposiciones que expresamente decían que debían ser cumplidas en el plazo de un año y que al año de entrada en vigor de la ley no se habían cumplido.<sup>26</sup>

a) El art. 63.1 sobre la creación de la Defensoría<sup>27</sup> para la igualdad de mujeres y hombres teniendo en cuenta que la Disposición Adicional Segunda dice: «Nombramiento de la defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley, la o el lehendakari procederá a nombrar a la defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.»

<sup>25</sup> El gran consenso que hubo para apoyarla, todo el arco parlamentario vasco salvo el grupo parlamentario de los populares vascos (PP) que en boca de la actual presidenta de la Cámara, Arancha Quiroga, explicó su voto negativo por el carácter feminista de la ley, es según mi opinión una cuestión digna de investigación por lo excepcional del consenso en aquellos momentos. Hoy seguramente esta ley no hubiera salido delante tal y como la conocemos y no sólo por las cuestiones de inconstitucionalidad que ha planteado el PP y sobre las que el TC se ha pronunciado en STC 13/2009, de 19 de enero de 2009. <<http://www.boe.es/boe/dias/2009/02/13/pdfs/BOE-A-2009-2502.pdf>>.

<sup>26</sup> Hago referencia a algunos de los que aparecen en la queja presentada al Ararteko por el grupo de mujeres Plazandreok. Ver en <<http://plazandreok.blogspot.com/>>.

<sup>27</sup> Art. 63.1 «Se crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.»

b) La Disposición Adicional Tercera en la que se establecen los plazos para la adecuación de estructuras por parte del Gobierno:

1. «Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar los decretos de estructura orgánica de sus departamentos, a fin de que exista en cada uno de ellos, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso y coordinación de la ejecución por parte del mismo de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno.»
2. «Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de manera que se garantice la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a la misma.»
3. «Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de modo que pueda realizar las funciones atribuidas en esta ley, así como para adecuarlo a las necesidades derivadas de la aplicación de la misma.»
4. «Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, incorporando requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en coeducación.»

c) Disposición Final Octava. Normas o directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

«El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de un año, las normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización previa del impacto en función del género, así como la realización de las disposiciones excluidas de la necesidad de realizar dicho trámite a que se refiere el párrafo 2 del artículo 19. Asimismo, en dicho plazo establecerá los indicadores de evaluación del criterio subvencional o cláusula contractual que prevé el párrafo tercero del artículo 20.

d) Disposición Final Novena. Regulación de planes de igualdad en empresas.

«En desarrollo de lo establecido en los dos primeros párrafos del artículo 40, en el plazo de un año el Gobierno Vasco determinará qué empresas privadas habrán de elaborar y ejecutar planes o programas de igualdad de mujeres y hombres, así

como los contenidos mínimos de éstos y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.»

Como he dicho, éstas son algunas de las cuestiones que la propia ley aprobada en febrero de 2005 exigía que estuvieran cumplidas para febrero de 2006.

Es fácil entender que un año no es tiempo suficiente para poner en marcha cambios de tal envergadura. Pero si cualquiera es consciente de ello con más razón sus señorías, y si lo eran ¿por qué no pusieron un plazo más razonable? ¿O es que en realidad ante lo que nos encontramos, incluso con esta ley que está en vigor, es ante la falta de la necesaria voluntad política para hacer cumplir con el derecho a la igualdad que ella recoge?

Creo que una posible respuesta a esta pregunta la encontramos en la propia redacción de la ley. Se pueden comprobar ciertas deficiencias formales en su redacción y me refiero concretamente al lenguaje que en ella se emplea. Por ejemplo, si tomamos en el Capítulo II los artículos 9 y ss, podemos comprobar que el lenguaje utilizado («impulso», «asesoramiento», «sensibilización» «proponer», «orientar»...) no es el propio de una norma jurídica, y aunque sabemos que no todas las normas tienen porque ser imperativas, si lo deben ser aquellas cuyo cumplimiento necesario requieren mandato. «Remover los obstáculos... para lograr la igualdad» es un mandato, y por lo tanto las normas que obliguen a los poderes públicos deben ser mandatos imperativos que expresen además los instrumentos de «coerción» para que la norma se cumpla. Esta ley no lo hace en demasiadas ocasiones. El papel de la Administración Pública aparece frecuentemente reducido a la promoción de condiciones de igualdad, sin fijar «compromisos concretos», medibles y contrastables con su práctica posterior. Se realizan definiciones sobre el contenido del derecho a la igualdad, la prohibición de la discriminación, el compromiso de los poderes públicos con las políticas de igualdad, que no son nuevas: Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, normas sucesivas han ido hilando cada vez más fino en los conceptos de discriminación directa, indirecta, oculta... pero precisamente esta ley es necesaria para lograr que el desarrollo teórico de las proclamas legales sirva para evitar realidades de clara discriminación.

Cómo vamos a conseguir que se cumpla una ley que en su literalidad no «obliga» a la Administración Pública a dar pasos concretos hacia la igualdad. La Ley debería establecer objetivos definidos, diseñar los procesos que deben llevarnos a esos objetivos, y en qué plazos deben ser cumplidos y en caso de que no sea así, prever algún tipo de consecuencia.

### **III. Los objetivos de la ley**

Se han producido reformas legales cuyo objetivo fundamental ha sido la eliminación de discriminaciones explícitas que permiten a las mujeres hacer uso efectivo de su

libertad, pero estas reformas legales no han sido suficientes para lograr la igualdad. La igualdad de mujeres y hombres supone subvertir el orden normativo existente. Es necesario incorporar al ámbito de lo jurídico cuestiones que hasta este momento han sido consideradas privadas por los legisladores. Vemos reflejada esta necesidad en la ley por lo menos en dos de sus objetivos fundamentales, uno de tipo metodológico recogido en el Título II de la ley donde se asume que la correcta actuación de los poderes y administraciones públicas vascas pasa por que incorporen la perspectiva de género capacitando adecuadamente a las personas que las integran, y otro de promoción de medidas correctoras recogido en el Título III que afectan de forma más directa a la vida de las mujeres.

La ley diseña una infraestructura institucional novedosa con el fin de lograr los objetivos que la ley se plantea. Los Títulos I y IV recogen esta nueva infraestructura institucional.

Esta ley contiene muchas disposiciones buenas y muy importantes para poder mejorar la situación real en la que viven las mujeres, por mencionar algunas: según la Ley:

- 1) Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley (art. 14).
- 2) Las administraciones públicas vascas no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tal 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 (art. 25. 2).
- 3) La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá que las universidades vascas impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas de conocimiento (art. 33.3).
- 4) Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:
  - a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40 por ciento, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo (art. 20.4 a).

- 5) Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada (art. 20.5).
- 6) Se añade un párrafo, con el número 4, al artículo 50 de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco, con el siguiente tenor: «Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos<sup>28</sup> un 50 por ciento de mujeres. Se mantendrá esta proporción en el conjunto de la lista de candidatas y candidatos y en cada tramo de 6 nombres...» (Disposición Final cuarta).
- 7) A las entidades que incurran en discriminaciones por razón de sexo se les puede sancionar impidiéndoles concurrir a las convocatorias de subvenciones públicas... durante distintos periodos según la gravedad de la discriminación (art. 79 y Disposición Final sexta).
- 8) Las víctimas de maltrato tendrán distintas prestaciones económicas y acceso prioritario a la vivienda (art. 58.1, 59).
- 9) Distintas medidas jurídicas y económicas para las personas que se encuentran en situación de precaridad fruto de viudedad, impago de pensiones compensatorias... por divorcio, separación legal (art. 45.2).

En esta línea de disolución de los límites desde el punto de vista jurídico entre lo público y lo privado nos encontramos con una cuestión paradigmática como es la reproducción y el cuidado de las personas dependientes.<sup>29</sup> Esta cuestión tan relevante no ha pasado inadvertida para los y las legisladoras aunque no creo que esta delicada materia haya tenido una adecuada ubicación en la ley.

La reproducción y el cuidado de las personas dependientes, es una cuestión fundamental en la actual condición real de las mujeres. En esta ley los servicios sociales necesarios para el cuidado de las personas dependientes aparecen en el Capítulo VI bajo el epígrafe de «Conciliación de la vida personal, familiar y laboral» por lo que se sigue considerando que es la familia la principal encargada del cuidado de las personas dependientes. Pero como ya he defendido en otra ocasión «La atención social de las personas dependientes debe tratarse como un derecho de ellas mismas, no un remedio subsidiario para cuando su familia no puede atenderles. Hay que promover verdaderamente que las mujeres escojan si quieren cuidar o no, para eso debe haber servicios. La sujeción de las mujeres a los ritmos que exige el cuidado de las personas dependientes de su entorno familiar es uno de los pilares de la discriminación; crear servicios sociales es una política para la igualdad que libera a las mujeres de ataduras

<sup>28</sup> Como sabemos el TC ha declarado inconstitucional ese «por al menos» que permitía la existencia de candidaturas compuestas sólo por mujeres a las elecciones al Parlamento Vasco entre otras instituciones. STC13/2009.

<sup>29</sup> Cuando se redacta y aprueba la LIV todavía no estaba aprobada la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de dependencia (publicada en el BOE núm. 299 de 15 de diciembre de 2006. Ver en: <http://www.imsersodependencia.csic.es/documentacion/legislacion/normativa/ley-dependencia/index.html>).

físicas y psicológicas.»<sup>30</sup> Sabemos que si no se garantizan servicios públicos las mujeres vamos a seguir realizando una doble, triple o cuádruple jornada laboral. La diferencia la podemos encontrar en que lo que hasta ahora era «trabajo gratuito» se va a ver indirectamente remunerado, aunque de forma menos gravosa para la administración ya que «La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.» (art. 49.3). Vemos que estas medidas sólo consideran a una reducida parte de la población trabajadora, todas las personas que no trabajan en la Administración quedan excluidas. Además nos volvemos a encontrar con un lenguaje que no es el adecuado para lo que se pretende conseguir: ¿qué quiere decir «facilitar la reincorporación»?», en todo caso debería decir «garantizarla». Otro error es considerar que hombres y mujeres se ocupan ya al 50 por ciento de estas actividades, es probable que si así fuera esta ley no sería tan necesaria. Si en lo público no disponemos de instrumentos que garanticen la corresponsabilidad dudo que las mujeres posean un poder privado que induzca a los varones a cuidar de las personas dependientes. Estamos muy lejos de que tal elección sea realizada libremente por los varones y lo que desde luego no corrige esta ley es el que no lo sea para las mujeres en la actualidad.

#### **IV. Órganos para la consecución de los objetivos que se persiguen**

Como ya hemos dicho al principio de este artículo, la ley no puede ser una ley integral de igualdad con medidas dirigidas a transformar muchos de los mecanismos que sostienen y reproducen la desigualdad (en ámbitos tan distintos como el laboral, el penal o el civil) pero lo que sí puede ser es una ley de igualdad que obligue a toda la administración de la Comunidad Autónoma Vasca. La ley en el Capítulo II del Título I hace referencia a la organización institucional y a la coordinación entre las administraciones públicas vascas, es decir, a los distintos órganos u organismos para la igualdad. En este capítulo las objeciones que se pueden realizar son de gran calado, ya que las consecuencias prácticas del debate teórico de fondo podría cambiar sustancialmente la actual actividad de la administración en relación con esta cuestión. Recordemos que estamos muy lejos de los logros obtenidos en esta materia en aquellos países con tradición y una gran sensibilidad hacia esta cuestión ya que llevan varias décadas implementando programas específicos dirigidos a terminar con la discriminación y desigualdad de la que somos objeto las mujeres. La ley se decanta de forma casi exclusiva por la incorporación de la estrategia de la transversalidad del principio de igualdad olvi-

30 Campos, A. En «El anteproyecto de ley de igualdad de mujeres y hombres y el ejercicio de la ciudadanía» *Hika* 2004, 156, 25. La misma idea la podemos encontrar en textos de feministas como Helga María Hermes en *El poder de las mujeres y el Estado del Bienestar*, Vindicación Feminista, Madrid 1990. Un Estado de bienestar de servicios sociales es una condición necesaria para lograr la liberación de las mujeres.

dando la necesidad de la existencia de organismos específicos de igualdad y personal técnico formado en igualdad capaz de llevar adelante esta política transversal. La aplicación exclusiva del *mainstreaming* o política de transversalidad en una administración como la nuestra en la que la gran mayoría desconoce cuáles son los problemas y realidades de las mujeres de nuestra comunidad, es a mi modo de ver un grave error. No decimos que haya que renunciar a la transversalidad del principio de igualdad, decimos que nuestra precaria realidad se vería gravemente afectada sin la existencia de políticas y organismos específicos, así como de personal igualmente específico y bien formado.<sup>31</sup> Creemos que la administración en general no está suficientemente mentalizada sobre la necesidad de la igualdad de mujeres y hombres y desde luego no está formada.

Los países donde actualmente se pretende implementar la transversalidad llevan décadas desarrollando políticas específicas de igualdad. Han recorrido y agotado ese camino y hoy se plantean la transversalidad, como instrumento adecuado para siguiendo pasos hacia delante. Se debería explicar a la ciudadanía cómo se va a implementar la transversalidad con políticos y técnicos no sólo no formados sino insensibles a las preocupaciones de la igualdad de mujeres y hombres. En esta materia no debemos pensar que los políticos de nuestra comunidad así como sus instituciones van por delante, las ciudadanas lo sabemos muy bien,<sup>32</sup> y esta tendencia no ha cambiado con el nuevo gobierno en 2009 como más adelante veremos.

Esta cuestión teórica, como no podría ser de otra forma, refleja una vez más distintas propuestas prácticas. A diferencia de lo que la ley propone existe otra posibilidad de estructura más eficaz de cara al logro de los objetivos que la ley pretende conseguir. Por ejemplo, si en lugar de Emakunde, como Instituto adscrito a Presidencia, existiera una Consejería para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que, como el resto de los Departamentos del Gobierno Autonómico formara parte del mismo, directamente, y dotado de una estructura interna similar al resto (dotación presupuestaria propia, Direcciones Generales, en su caso, personal...). Parece evidente que su finalidad sería incidir en todas las Consejerías, con el objetivo de que cualquier proposición de ley, política de cualquier clase, tuviera en cuenta la cuestión de género e igualdad. Si esto fuera así la Defensoría podría estar dentro del Departamento, como órgano especializado en igualdad, con funciones de auxilio al resto de las Administraciones para poner atención en las transgresiones al principio de igualdad.

También deberían establecerse estructuras de similar jerarquía en el gobierno de las Diputaciones Forales. La ley, sólo obliga a las Diputaciones (estructuras vitales en la política pública de nuestro país) a que adecuen «sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso...» (art. 10.1). Esta formulación terriblemente vaga impide que la ley sea mucho más precisa y concreta de cara a establecer el compromiso de las Dipu-

31 La figura del «agente o técnico de igualdad» nos parece fundamental para llevar adelante todo este tipo de políticas, sin agentes de igualdad corren el peligro de quedarse en tierra de nadie al ser responsabilidad de todos. Es importante señalar que en la Universidad del País Vasco desde 2001 se ofrece formación específica de «Agente de Igualdad». Un postgrado de Master profesional (título propio). Se puede encontrar toda la información en: <http://berdintasuna.asmoz.org/>.

32 En nuestra comunidad existen corporaciones donde los representantes máximos de la ciudadanía se posicionan abiertamente en contra de la igualdad de mujeres y hombres como viene sucediendo en Irún y Hondarribia con el tema de los Alardes.

taciones con la creación de un órgano (Departamento Foral de Igualdad) que fuera considerado relevante en el organigrama de la institución foral. Debería estar dotado de presupuestos y personal formado, ya que, sólo de esta forma se puede garantizar la transversalidad de las políticas públicas de igualdad. Sabemos que buena parte de las acciones que conforman los Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca necesitan o implican a las Diputaciones, pero estas no se pueden llevar a cabo por falta de programas de actuación que obliguen a su inclusión presupuestaria.

Y Concejalías específicas en los Ayuntamientos. Las características de estas Concejalías serían similares a las de los Departamentos Forales aunque con distinto ámbito de actuación. La Ley debería obligar a que los Planes de Igualdad incorporen programas de actuación vinculados a los presupuestos de la institución, y que también sean obligatorios en las Corporaciones Locales.

La razón de proponer este tipo de estructuras o de instrumentos para la política de igualdad está estrechamente ligada a la necesidad de que los Planes de Igualdad (en los tres ámbitos de la Administración, el autonómico, el foral y el local) incorporen, programas de actuación vinculados a los presupuestos de la institución, de la misma forma que las acciones deberían de estar valoradas e imputadas a plazos determinados de presupuestos de las diferentes áreas de la institución correspondiente para que se haga posible una efectiva evaluación de su cumplimiento. La ley no lo recoge por lo que es previsible que pase mucho tiempo hasta que los planes de igualdad abandonen el ámbito del discurso políticamente correcto y se conviertan en instrumentos para el logro de la igualdad.

## **V. Evolución, desarrollo y consecuencias de la implantación de la ley en el ámbito del Parlamento y el Gobierno Vasco**

La ley entró en vigor en febrero de 2005 en la VIII legislatura por lo que en febrero de 2010 se han cumplido 5 años de su entrada en vigor y según la Disposición Adicional Primera que dice, «De acuerdo con las funciones que le encomienda el artículo 13 de esta ley, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cada cinco años, hará un seguimiento del cumplimiento, del desarrollo, de la aplicación y, en su caso, de la oportunidad de revisión de la presente ley. El informe será remitido al Parlamento Vasco», en esta IX legislatura el Parlamento Vasco deberá valorar el grado de cumplimiento de la ley, identificar las dificultades que hayan surgido en su aplicación y tomar las decisiones pertinentes para mejorar su eficacia y efectividad. Para realizar esta evaluación de implantación nos encontramos con una situación novedosa en el Parlamento Vasco y en el Gobierno Vasco, y lo es por dos motivos. El primero porque se ha producido un cambio de gobierno y hasta el momento desconocemos cuáles son los planes del nuevo gobierno en relación con esta ley. Lo digo porque

a día de hoy, después de un año de gobierno, no disponemos del V Plan de Igualdad para la IX legislatura que ya debería estar aprobado. De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre la creación de Emakunde y en el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Emakunde ha de presentar al Gobierno, para su aprobación al comienzo de cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, 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 elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas y, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, ha de ser comunicado al Parlamento Vasco y remitido a las administraciones forales y locales.

La segunda novedad es que la mayoría parlamentaria, gracias al acuerdo firmado por el PSOE y el PP, esta conformada un por un partido el PSOE que apoyó la ley del anterior gobierno y por otro el PP, que no sólo votó en contra de la ley, sino que inició un recurso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional. Este hecho unido a que en el pacto de gobierno que firmaron ambos partidos no aparece nada sobre las políticas de igualdad nos hace preguntarnos por cuáles serán las intenciones del gobierno en relación con las políticas de igualdad y con la propia ley.

Como he anunciado en la introducción, el segundo objetivo de este artículo se limita a considerar la evolución, desarrollo y consecuencias de la implementación de la ley en algunas materias como la presencia de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, participación sociopolítica de las mujeres, organismos de igualdad, mecanismos de coordinación, planes de igualdad y estadísticas desagregadas por sexo en el ámbito del Parlamento y Gobierno Vasco.

### **1. Disposición Adicional Cuarta. Evolución de presencia de mujeres en el Parlamento Vasco**

Esta disposición es la que afecta a la composición de las listas electorales al Parlamento Vasco y por lo tanto a la presencia de las mujeres en el máximo órgano de representación de la ciudadanía vasca, y dice: «Modificación de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco.

Se añade un párrafo, con el número 4, al artículo 50 de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco, con el siguiente tenor:

«4. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos<sup>33</sup> un 50 por ciento de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales del territorio histórico competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes.»

<sup>33</sup> La STC 13/2009, de 19 de enero de 2009, ha declarado inconstitucional la posibilidad de presentar candidaturas compuestas sólo por mujeres. Pero declara constitucional que la composición de las listas al Parlamento Vasco deban cumplir con el principio de paridad, 50 por ciento de cada sexo, en tramos de 6 por no atentar sino mejorar el principio de proporcionalidad, 60-40 por ciento recogido en la LOI. Esta cuestión abre un debate interesante sobre la reivindicación de parte del Movimiento Feminista de lograr el 100 por ciento de representación de las mujeres.

Desde la aprobación de la ley se han celebrado dos Elecciones al Parlamento Vasco las de 2005, VIII legislatura y las de 2009, IX legislatura. Pasemos a continuación a ofrecer los datos y resultados de estos comicios junto con los anteriores para analizar la evolución de la presencia de las mujeres en el Parlamento Vasco.

**Tabla 1.1 Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco por legislatura (1980-2009)**  
**a) En términos absolutos en el momento de la proclamación<sup>34</sup>**

AÑO	1980	1984	1986	1990	1994	1998	2001	2005	2009
mujeres %	4	8	10	15	18	22	28	40	33
hombres %	56	67	65	60	57	53	47	35	42
legislatura	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX

**b) En términos porcentuales en el momento de la proclamación**

AÑO	1980	1984	1986	1990	1994	1998	2001	2005	2009
mujeres %	6,7	10,7	13,3	20,0	24,0	29,3	37,3	53,3	44,0
hombres %	93,3	89,3	86,7	80,0	76,0	70,7	62,7	46,7	56,0
legislatura	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX

Podemos observar un incremento paulatino del número de mujeres presentes en el Parlamento desde 1980 hasta 2001. El incremento paulatino oscila entre un 4 y un 7 por ciento, hecho que confirma la idea de que si se quiere lograr una representación paritaria o equilibrada se debía intervenir legislativamente. Podemos ver que después de la aplicación de la LIV en las Elecciones de 2005 el aumento porcentual es sorprendente, tanto es así, que se conforma el primer Parlamento Vasco con mayoría de mujeres. Durante esa VIII legislatura pasará a ser el Parlamento autonómico con mayor presencia de mujeres. No podemos decir lo mismo después de las Elecciones de 2009. En la IX legislatura el porcentaje de mujeres desciende un 10 por ciento y el Parlamento Vasco pasa a ocupar el quinto lugar después de Comunidad Valencia y antes de la de Castilla y León.

La incidencia positiva de la LIV en las elecciones de 2005 al Parlamento Vasco es innegable, pero los resultados de las elecciones de 2009 confirman algunas de las objeciones que se planteaban a la ley por no exigir orden de prelación. El hecho de que en las elecciones de 2009 se pase de 43 mujeres parlamentarias a 33, lo que significa 10 parlamentarias, nos indica que la LIV no ha conseguido consolidar la tendencia de mantener una presencia paritaria en la cámara.

<sup>34</sup> La composición podría cambiar con las bajas de las y los titulares y el nombramiento de suplentes.

Tabla 1.2 Evolución de la presencia de mujeres y hombres en el Parlamento Vasco por partido y sexo. 2001-2005-2009, VII, VII y IX legislatura

a) En términos absolutos en el momento de la constitución de la cámara

	VII LEGISLATURA 2001-2005			VIII LEGISLATURA 2005-2009			IX LEGISLATURA 2009-2013		
	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H
EAJ-PNV	24	8	16	22	14	8	30	16	14
PSE	13	5	8	18	10	8	25	11	14
PP	19	5	14	15	6	9	13	5	8
EH	7	2	5	ilegalizado			ilegalizado		
EHAK	no presentado			9	8	1	ilegalizado		
EA	8	3	5	7	4	3	1	0	1
EB-IU	3	1	2	3	0	3	1	0	3
ARALAR	no presentado			1	1	0	4	1	3
UA	1	1	0	no presentado			no presentado		
UPyD	no presentado			no presentado			1	0	1
Totales	75	25	50	75	43	32	75	33	42

b) En términos porcentuales en el momento de la constitución de la cámara

	VII LEGISLATURA 2001-2005			VIII LEGISLATURA 2005-2009			IX LEGISLATURA 2009-2013		
	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H
EAJ-PNV	24	33,3	66,67	22	63,3	36,4	30	53,33	46,67
PSE	13	38,46	61,54	18	55,5	44,5	25	44,0	56,0
PP	19	26,32	73,68	15	40,0	60,0	13	38,46	61,54
EH	7	28,57	71,43	ilegalizado			ilegalizado		
EHAK	no presentado			9	88,9	11,1	ilegalizado		
EA	8	37,5	62,5	7	57,1	42,9	1	0,0	100,0
EB-IU	3	33,3	66,67	3	0,0	100,0	1	0,0	100,0
ARALAR	no presentado			1	100,0	0,0	4	25,0	75,0
UA	1	100,0	0,0	no presentado			no presentado		
UPyD	no presentado			no presentado			1	0,0	100,0
Totales	75	33,0	67,0	75	57,3	42,7	75	44,0	56,0

Si consideramos los resultados por partidos, después de la entrada en vigor de la LIV, podemos señalar similitudes y diferencias entre ellos. La similitud más evidente es que aunque la LIV habla en términos de paridad 50 por ciento de salida, nadie la obtiene en los resultados, ni en 2005 ni en 2009. Por el contrario partiendo de ese 50 por ciento de salida todos logran mantener más o menos en la llegada un 60-40 por ciento. Con relación a las diferencias decir que en 2005 EHAK es la formación con mayor porcentaje de mujeres, 88,9 por ciento. Podríamos decir que Aralar el 100 por ciento, pero esta formación obtuvo en 2005 una sola representante. En 2009 EHAK ha sido ilegalizada y Aralar ha obtenido 4 representantes de los cuales sólo una es mujer pasando del 100 por ciento al 25 por ciento. En la posición opuesta nos encontramos con EB-IU que de 3 representantes ninguno es mujer, cero por ciento. Mantiene el porcentaje en

2009, es decir, cero por ciento de mujeres aunque en esta ocasión sólo logra un representante. Por otro lado el PNV-EAJ es el único partido que en ambas contiendas logra más representantes mujeres que hombres, el 63,3 por ciento en 2005, y el 53,3 por ciento en 2009. Otro hecho a considerar es que de las 33 mujeres representantes, 16, casi el 50 por ciento pertenecen al EAJ-PNV, partido que aún habiendo ganado las elecciones se encuentra a día de hoy en la oposición.

A modo de conclusión podemos decir que si bien es cierto que la LIV ha logrado incrementar la presencia de mujeres en el Parlamento Vasco tendremos que esperar a posteriores contiendas para saber si la tendencia en la presencia de mujeres se mantiene o es a la baja como parecen indicar los resultados de las elecciones de 2009. El principio paritario que parecía ser el que defendían los partidos en esta ley no parece consolidarse y más bien parece que se apuntan al principio de representación equilibrada o de proporcionalidad del 40-60 por ciento recogido en otros textos normativos y que afecta a otras elecciones de la Comunidad Autónoma Vasca.

La cuestión de la paridad puede ser considerada como una cuestión estrictamente formal. Si suponemos que tener un sexo u otro es irrelevante para la representación democrática, debemos pensar que en una sociedad compuesta más o menos por el 50 por ciento de mujeres y el 50 por ciento de hombres, la composición de todos los órganos políticos representativos debiera reflejar esta realidad, sino lo hace, es lícito pensar que es porque algo no funciona bien, porque algo falla. La falla no es otra que la falta de convicción de nuestra sociedad en la igualdad de mujeres y hombres.

La ley habla de paridad, de 50 por ciento, pero si sometemos la ley a un análisis riguroso, no podemos hablar de tal paridad. Como ya hemos visto en la Disposición Final Cuarta se dice que: «Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas “por al menos” un 50 por ciento de mujeres. Se mantendrá esa proporción en el conjunto de la lista de candidatos y candidatas y en cada tramo de seis nombres. Las juntas electorales del territorio histórico competentes sólo admitirán aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo tanto para las personas candidatas como para las suplentes.» Se podría decir que hecha la ley hecha la trampa. Aquellos partidos, federaciones, agrupaciones... que puedan tener en cada confrontación electoral 6 representantes cumplirán la paridad, pero la ley permite que las tres primeras personas de la lista sean varones, con lo que nos podemos encontrar nuevamente con una sobre-representación masculina, como sucede en la actualidad después de una fugaz representación paritaria. Lógicamente la única forma de preservar la paridad es el orden de prelación, conocido como «listas cremallera», mujer-hombre, mujer-hombre o al revés.

Sabemos que la democracia representativa no puede producir un perfecto reflejo de la sociedad, la única garantía de ello sería que toda la ciudadanía se reuniera en asamblea general. Dentro de los límites de la representación, es difícil ver cómo se

podría llegar a un acuerdo sobre las categorías que habría que cubrir en la representación. Esto nos lleva a preguntarnos si lo que queremos es que los intereses de las mujeres sean representados por mujeres o sus necesidades y preocupaciones por el partido al que apoyan.

La política de paridad 50 por ciento tiene una virtualidad para trabajar políticamente en el interés de las mujeres, y es hacer visible de forma moderada que las mujeres podemos ser descritas como un grupo cuyos intereses deben ser representados.

## 2. Presencia de mujeres en los ámbitos de decisión

### a) Parlamento Vasco

El Título III de la Ley recoge las medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención, en su Capítulo 1 y bajo el epígrafe de «Participación Sociopolítica» nos encontramos con el art. 23, Disposición general, que dice:

«Todos los poderes públicos vascos deben promover que el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias.»

Tabla 2.1 Mujeres en cargos parlamentarios en las nueve legislaturas del Parlamento Vasco en términos absolutos y porcentuales

Nº DE MUJERES	1980	1984	1986	1990	1994	1998	2001	2005	2009	TOTAL	%
MESA DEL PARLAMENTO (compuesto por cinco personas)											
Presidencia	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	22,2
Vicepresidencia 1. <sup>o</sup>	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	22,2
Vicepresidencia 2. <sup>a</sup>	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	22,2
Secretaría 1. <sup>a</sup>	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2	22,2
Secretaría 2. <sup>a</sup>	1	0	0	1	0	1	1	0	0	4	44,4
TOTAL	2	0	1	1	1	2	1	1	2	12	26,6
JUNTA DE PORTAVOCES											
Nº absolutos	7	11	11	11	10	9	9	6	5	79	100,0
Nº de mujeres	0	0	0	1	0	1	0	1	1	4	5,0
COMISIONES											
Nº Comisiones	18	15	13	14	13	15	151	17	16	136	100,0
Presidencia	2	1	0	2	3	5	6	10	8	37	27,0
Vicepresidencia	2	2	2	1	2	4	5	11	6	35	25,7
Secretaría	0	3	1	2	6	7	7	13	9	48	35,0
TOTAL	6	6	4	5	11	16	18	34	23	123	30,0

Los datos hasta la VIII legislatura han sido extraídos de los informes y estudios de Emakunde. Los de la IX legislatura directamente de las fuentes del Parlamento y Gobierno Vasco.

## b) Gobierno Vasco

### b.1) En términos absolutos

CARGO	TOTAL	2004		2008		2010	
		mujeres	varones	mujeres	varones	mujeres	varones
Consejerías	11-10**	4	7	5	6	5	5
Viceconsejerías*	36-35	4	32	5	31	10	25
Direcciones	133-120	37	96	49	84	52	68
Total	180-165	45	135	54	115	67	98

\* Viceconsejerías y Secretarías Generales

\*\* La primera columna son los cargos en 2004-2008 y la segunda en 2010

### b.2) En términos porcentuales

CARGO	TOTAL	2004		2008		2010	
		mujeres	varones	mujeres	varones	mujeres	varones
Consejerías	11-10**	36,4	63,6	45,5	54,5	50,0	50,0
Viceconsejerías*	36-35	11,1	88,9	13,8	86,1	28,57	71,43
Direcciones	133-120	27,8	72,2	36,8	63,2	44,17	56,67
Total	180-165	33,8	66,2	40,6	59,4	40,61	59,39

Con relación a la presencia de mujeres en puestos de decisión tanto en el Parlamento Vasco como en el Gobierno y sus Consejerías señalar que tras las elecciones de 2005 se producen los cambios más visibles. La octava legislatura será la primera en la que una mujer, Izaskun Bilbao, ostentará la presidencia de la cámara vasca. Parece que la tendencia se mantiene después de las elecciones de 2009.

La composición de la Mesa del Parlamento no parece poder superar el cupo de dos representantes mujeres. De las cinco personas que la componen tanto en 2005 como en 2009, 2 son mujeres. Es cierto que en otras ocasiones ya se había producido este hecho, el de la presencia de 2 mujeres en la cámara pero lo que constituye un cambio es que tanto en 2005 como en 2009 las dos mujeres son la presidenta y la vicepresidenta primera. En esta ocasión el cambio es cualitativo. Veremos si en posteriores contiendas el cambio en la composición de la Mesa del Parlamento también es cuantitativo.

Estos cambios introducidos por la aplicación de LIV que podemos calificar de espectaculares no lo son tanto en otros órganos menos visibles para la ciudadanía en general. Así en la Junta de Portavoces tanto en 2005 como en 2009 sólo una mujer era y es portavoz de su grupo parlamentario. La composición de la Junta de Portavoces ha variado a lo largo de la historia desde los 11 representantes que ha tenido en los momentos más numerosos hasta el actual con sólo 5 representantes. Como podemos ver en la tabla 2.1, a lo largo de estos 30 años de existencia del Parlamento Vasco de sus 79 portavoces de grupos parlamentarios sólo 4, un 5 por ciento han sido mujeres y esto independientemente de cuál sea la composición de la cámara que como hemos visto en la VIII legislatura contaba con mayoría de mujeres. Este dato es muy significativo para

preguntarnos hasta que punto los partidos políticos están dispuestos a incorporar mujeres en los órganos de toma de decisiones.

En las Comisiones el porcentaje de mujeres que las componen suben pero como vemos las mujeres en las presidencias, vicepresidencias y secretarías no llegan al 30 por ciento. Un hecho observable es que también parece producirse una tendencia a la baja si comparamos los datos de 2005 (con la presencia más alta de mujeres en estos 30 años de existencia del Parlamento Vasco) con los de 2009. En 2005 se produce un cambio significativo, de las 17 comisiones existentes, 10 tienen presidenta, 11 vicepresidenta y 13 secretaria. En 2009 de las 16 comisiones existentes, 8 tienen presidenta, 6 vicepresidenta, y 9 secretaria. Creo que habrá que esperar a que se realicen nuevas elecciones para poder sacar alguna conclusión que sea algo más que una especulación.

### **3. Organismos y unidades para la igualdad y órganos de coordinación**

En el Título I de la Ley denominado «Competencias, Funciones, Organización y Financiación» encontramos el Capítulo II titulado «Organización institucional y coordinación en tres las Administraciones Públicas Vascas». La Sección 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> hablan de los Organismos y Unidades de Igualdad.

En el art. 9 de la Sección 1.<sup>a</sup> se nos dice que:

«Administración de la Comunidad Autónoma. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer es el organismo encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y su régimen jurídico es el establecido en su ley de creación.»

Este organismo es previo a la aprobación de la LIV y uno de los más importantes en la realización de la misma. La LIV contempla algunas modificaciones del mismo. La LIV contempla algunas modificaciones del mismo que en ningún momento ponen en cuestión las ideas que fundamentan su existencia. Podemos afirmar sin temor a equivocarnos que sin la existencia de Emakunde la mayoría de las políticas públicas de igualdad realizadas en la CAPV no sólo no se habrían realizado sino que no serían ni tan siquiera pensables. Realizo esta defensa de la institución, porque en estos momentos de crisis económica, los partidos políticos están contemplando la necesidad de reducir o reformular la estructura de la administración pública. Alegan que es necesaria una mayor racionalización en la administración de la gestión pública y parece que los organismos de igualdad están en el punto de mira. El PP en Madrid propone eliminar el Ministerio de Igualdad, y el PSOE en Euskadi plantea la unificación<sup>35</sup> de los distintos organismos que trabajan por la igualdad, y por lo tanto la desaparición o disolución de Emakunde, sin considerar una cuestión fundamental, que no es otra que la de que cualquier grupo discriminado (por opción sexual, por procedencia...) esta a su vez compuesto por mujeres y hombres. No es el momento de polemizar sobre la particularidad de la discriminación por razón de sexo pero creo ineludible señalar la

<sup>35</sup> Me refiero a las declaraciones hechas por la Consejera de Justicia y Administración pública y portavoz del Gobierno la señora Mendia que señaló en relación con la unificación de diferentes órganos lo siguiente «Yo quiero abrir esta reflexión a otros servicios, como pueden ser los relacionados con políticas de igualdad, ya sea de género (Emakunde), de orientación sexual (Berdindu), de origen (Biltzen), o de otro tipo.» En la pregunta realizada al Lehendakari Patxi López por Nerea Antia parlamentaria del grupo Euzko-Abertzaleak- Nacionalistas Vascos. En las sesiones parlamentarias se puede seguir el debate a través de Zabalit: <[http://www.parlamento.euskadi.net/c\\_que\\_es\\_zabali.k.html](http://www.parlamento.euskadi.net/c_que_es_zabali.k.html)>

necesidad de la existencia de los organismos de igualdad que trabajan por su eliminación. Confío y espero que uno de los resultados de la aplicación de la LIV no sea la desaparición de Emakunde. Hoy por hoy y como ya he dicho en otro momento los organismos específicos de igualdad son imprescindibles para llevar adelante las políticas de igualdad no sólo las específicas o de acción positiva, también las transversales.

En el art. 11.1 de la Sección segunda se nos dice que:

«Unidades para la igualdad de mujeres y hombres. La Administración de la Comunidad Autónoma ha de adecuar sus estructuras de modo que en cada uno de sus departamentos exista, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en la ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco. Dichas unidades tendrán una posición orgánica y una relación funcional adecuada, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus funciones.»

#### Evolución del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 11.1, 12.1,2 y 13.1.2 por el Gobierno Vasco y sus distintos departamentos

2005	2006	2007	2008	
Determinación del órgano competente dentro de los departamentos	Determinación del órgano competente dentro de los departamentos	Aprobación de la relación de puestos de trabajo de los departamentos <sup>36</sup>	Creación de la plaza de «Técnica-Técnica de Programas en Materia de Género <sup>37</sup>	36 Por el Decreto 160/2007, de 25 de septiembre. 37 En los decretos 134/2008, 168/2008 y 179/2008.
Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social <sup>38</sup>	Presidencia <sup>39</sup>	Regulación de las unidades administrativas de igualdad <sup>40</sup>	Departamento de Hacienda Administración Pública	38 En el art. 10.ª del Decreto 315/2005, de 18 de octubre. 39 En el art. 8.ª del decreto 187/2006, de 3 de octubre. 40 En el Decreto 213, de 27 de septiembre.
Interior <sup>41</sup>	Cultura <sup>42</sup>	Modificación de la relación de puestos de trabajo de Emakunde, más aumento de 9 plazas <sup>43</sup>	Departamento de Industria, Comercio y Turismo	41 En el art. 5.1.ª del Decreto 364/2005, de 8 de noviembre. 42 En el art. 5.2.ª del decreto 25/2006, de 14 de febrero. 43 En el Decreto 160/2007, de 25 de septiembre.
Industria, Comercio y Turismo <sup>44</sup>	Establecimiento de la estructura orgánica y funcional de Emakunde <sup>45</sup>	Regulación de la Comisión Interinstitucional <sup>46</sup>	Medio Ambiente y Ordenación del Territorio	44 En el art. 12.1.ª del Decreto 284/2005, de 11 de octubre. 45 En el Decreto 214/2006, de 31 de octubre.
Vivienda y Asuntos Sociales <sup>47</sup>	Regulación de la Comisión Inrredepartamental <sup>48</sup>		Transportes y Obras Públicas	46 En el Decreto 5/2007, de 16 de enero.
Medio Ambiente y Ordenación del Territorio <sup>49</sup>	Nombramiento de la Defensoría <sup>50</sup>		Cultura	47 En el art. 8.ª del Decreto 373/2005, de 15 de octubre. 48 En el Decreto 261/2006, de 26 de diciembre.
Agricultura, Pesca y Alimentación <sup>51</sup>	Aprobación del Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensa <sup>52</sup>		Vivienda y Asuntos Sociales	49 En el art. 8.ª del Decreto 340/2005, de 25 de octubre. 50 En el Decreto 3/2006, de 16 de mayo.
			Agricultura, Pesca y Alimentación	51 En el art. 4.º del Decreto 290/2005, de 11 de octubre. 52 En el Decreto 119/2006, de 13 de junio.

Aunque en la Disposición Adicional Tercera sobre la adecuación de estructuras por parte del Gobierno Vasco se establecía el plazo de un año para que «los órganos competentes iniciaran los procedimientos administrativos necesarios para la modificar los decretos de estructura orgánica de sus departamentos, a fin de que exista en cada uno de ellos, al menos, una unidad administrativa...», lo cierto es que el proceso no ha sido todo lo rápido y coordinado que debiera.

En los artículos 12 y 13 se establece la creación de dos órganos de coordinación, uno interinstitucional que coordinará las actuaciones en materia de igualdad de los tres niveles de la administración (local, foral y gubernamental) y otra interdepartamental que coordinará las actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres de los distintos departamentos del Gobierno Vasco.<sup>53</sup>

#### **4. Entidad para la interlocución con el movimiento asociativo de mujeres**

La LIV tenía que contemplar algún organismo que regulara la interlocución entre la Administración autonómica y las asociaciones de mujeres y organismos que trabajan a favor de la igualdad. Por ello nos encontramos con el art. 24.5 del Capítulo I del Título III que dice:

«La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá la creación de una entidad que ofrezca un cauce de libre adhesión para la participación efectiva de las mujeres y del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas sociales, económicas y culturales y sea una interlocución válida ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.»

Como vemos se habla de una entidad pero la ley no la considera obligatoria. En muchos lugares a ese tipo de entidad se le denomina «El Consejo de las Mujeres» pero la ley deja su creación en manos de la voluntad del gobierno. Esta puede ser la explicación por la que a día de hoy, mayo de 2010 todavía no exista dicha entidad aunque se hayan realizado algunas tramitaciones como la elaboración de un primer documento por parte de Emakunde que el día 5 de octubre de 2005 lo presenta a la Comisión Consultiva quien abre un plazo de alegaciones hasta el 20 de julio de 2006. Con las aportaciones se elabora un segundo documento que será el Primer Borrador de Anteproyecto de Ley de creación de la entidad de interlocución. Se vuelve a abrir un plazo de consulta a la sociedad civil desde el 12 de marzo de 2006 hasta el 12 de junio del mismo año y con las aportaciones realizadas por los grupos de mujeres y demás organismos que trabajan por la igualdad de mujeres y hombres se elabora un segundo Borrador. En la actualidad según la información recabada en la web de Emakunde<sup>54</sup> «el anteproyecto de Ley de creación está en fase de informe y dictamen para su posterior aprobación como proyecto de ley por el Consejo de Gobierno y su remisión al Parlamento Vasco a los efectos de su oportuna tramitación.»

La vaguedad de la ley es infinita por eso me permito decir que dichos órganos debieran ser ágiles y abiertos, cuyo reglamento garantizará la participación de las aso-

<sup>53</sup> Datos extraídos del informe de Emakunde (febrero 2009) sobre datos recogidos en diciembre de 2008.

<sup>54</sup> <[http://www.emakunde.euskadi.net/u72-empoder/es/contenidos/informacion/emp-consejo\\_vasco/es\\_emakunde/consejo\\_es.html](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-empoder/es/contenidos/informacion/emp-consejo_vasco/es_emakunde/consejo_es.html)>.

ciaciones de mujeres y organismos que incluyan en sus objetivos el fomento de la igualdad de mujeres y hombres y la defensa de los derechos de las mujeres, por lo que desde la Administración debiera buscarse una interlocución real y efectiva. El Consejo de Igualdad<sup>55</sup> debería ser totalmente autónomo e independiente, es decir, compuesto exclusivamente por los asociaciones antes mencionadas debía estar dotado de entidad jurídica, dotado de un presupuesto suficiente, y ser flexible en relación a los horarios de reunión, realizar actas por escrito de las reuniones que se realicen, representación flexible.

## **VI. Consideraciones finales**

Sin duda el logro de la igualdad material de mujeres y hombres en nuestra sociedad es una ardua tarea que requiere de más iniciativas y esfuerzos que la aprobación de una ley y la creación de organismos capaces de llevar adelante políticas públicas de igualdad en el ámbito de la CAPV.

En este pequeño artículo se han tocado sólo algunos de los temas sobre los que trata la LIV y hemos intentado señalar las luces y las sombras que se han producido con su aplicación y desarrollo a 5 años vista de su entrada en vigor.

Recapitulando lo ya dicho, señalar que la ley surge en un momento concreto de la historia del Parlamento Vasco y con un Gobierno cuyo Lehendakari se presenta ante la sociedad civil como un gobernante comprometido con la Igualdad de Mujeres y Hombres. En la actualidad la correlación de fuerzas en el Parlamento Vasco ha cambiado. El PP, partido gracias al que el PSOE ha logrado formar gobierno, se ha expresado históricamente en contra de las políticas de acción positiva a favor de las mujeres. Ha aparecido públicamente en contra del principio de paridad y de representación equilibrada, tanto es así que interpuso un recurso de inconstitucionalidad a la LIV. Quizás sea uno de los hechos que expliquen el cambio de tendencia en la reducción de la distancia de género en las presidencias, vicepresidencias y secretarías de las 16 comisiones del parlamento, no olvidemos que el PP ha obtenido sólo un 38 por ciento de representantes mujeres en ésta, la IX legislatura. Tampoco debemos olvidar que a día de hoy, después de un año de gobierno socialista, no contamos con Plan de Igualdad para esta legislatura, independientemente de que debía haber sido presentado en el plazo de 6 meses al Parlamento Vasco para su aprobación.

También parece que haya dudas sobre los órganos que la ley prevé como los más adecuados para llevar adelante los fines que persigue la ley. Es un momento de incertidumbre en la evolución de la implementación de la ley. Sin duda la crisis económica que padecemos no ayuda demasiado pero no puede ser la excusa para no seguir desarrollando una ley que aunque muy discretamente obliga a caminar hacia el logro de la igualdad de mujeres y hombres.

<sup>55</sup> Una buena referencia sería El Consejo de Igualdad de Madrid.