

## MEMORIA SUCINTA DEL ANTREPROYECTO DE LEY DE SEGUNDA MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

### 1. DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA

#### 1.1. Regulación en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi (EAPV), a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 9.2d) 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.

En su artículo 10.39 el EAPV establece que es competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma la “condición femenina”.

El Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 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.

Posteriormente, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Esta ley supuso un antes y un después en la historia de las políticas de igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, ya que permitió establecer y desarrollar un marco jurídico sólido que dotó a dichas políticas de mayor fuerza vinculante y de más medios, recursos y peso político, lo que generó importantes avances en el camino hacia un igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida.

A pesar de ello, ni la ley ni el trabajo desarrollado desde diferentes sectores han sido suficientes para acabar en nuestro país con la violación de los derechos humanos más extendida en el mundo: la discriminación contra las mujeres, incluida la violencia que sobre ellas se ejerce, que es su manifestación más grave. Las estadísticas y la propia realidad siguen mostrando que la desigualdad por razón de sexo está presente aún en todos los ámbitos de la vida y, según el Índice de Igualdad de la Unión Europea, todavía la Comunidad Autónoma de Euskadi está a medio camino de la consecución de la igualdad real y efectiva. Es decir, queda mucho por hacer y cada vez la ciudadanía exige más y, prueba de ello, son las multitudinarias movilizaciones promovidas desde el feminismo en los últimos tiempos para reclamar un mayor compromiso institucional y social a favor de la igualdad y en contra de la violencia hacia las mujeres.

Precisamente, a través de esta modificación de la ley se quiere posibilitar una política y un pacto de país con mayúsculas por la igualdad y contra la violencia machista, reforzándola y adaptándola a las nuevas necesidades derivadas del nuevo contexto normativo y social.

En este nuevo contexto destaca sobremanera el Convenio sobre prevención y lucha contra violencia contra la mujer y la violencia doméstica adoptado por el Consejo de Europa (más conocido como Convenio de Estambul), el cual desde su entrada en vigor en el Estado español en 2014 obliga a adecuar los ordenamientos jurídicos internos para garantizar la aplicación del convenio en su totalidad.

En el ámbito estatal, otro hito al que se ha de dar respuesta es el Pacto de Estado contra la Violencia de Género suscrito en 2017, que plantea compromisos y medidas concretas para mejorar la respuesta institucional ante la violencia contra las mujeres.

El Real Decreto-ley 6/2019 también ha introducido cambios significativos en la normativa estatal en materia de igualdad de mujeres y hombres, que deben ser considerados por la normativa vasca a fin de mantener la coherencia entre el ordenamiento jurídico del Estado y de la Comunidad Autónoma y de reforzar sus efectos positivos.

En el mismo sentido, la normativa de la Comunidad Autónoma se debe adaptar para dar adecuada respuesta al deber preceptivo y transversal de incorporar criterios sociales, incluidos los relativos a la igualdad de mujeres y hombres, establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Fundamentalmente por todos los motivos expuestos se plantea la modificación de la vigente Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## 1.2. Regulación en los distintos ordenamientos jurídicos estatales.

El artículo 14 la Constitución Española establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

El artículo 9.2 añade que “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.”

Por su parte, las Cortes Generales aprobaron la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya última modificación se ha producido a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

## 2. TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE DISPOSICIÓN DE CARÁCTER GENERAL

La tramitación del anteproyecto comenzó con la aprobación del Decreto 16/2018, de 19 de octubre, del Lehendakari, por el que se ordena el inicio del procedimiento de elaboración del anteproyecto de Ley para la erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

Tras un periodo análisis y consultas, se optó por mantener la materia objeto de regulación dentro de la actualmente vigente Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, dado el vínculo indisoluble que existe entre la violencia contra las mujeres y la desigualdad de mujeres y hombres y, de este modo, continuar con la trayectoria histórica de esta Comunidad Autónoma. Esta decisión quedó plasmada en el Decreto 7/2019, de 7 de marzo, del Lehendakari, por el que se aprueba con carácter previo el Anteproyecto de Ley de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Además, el hecho de decantarse por una modificación del Capítulo VII del Título III de la referida ley (Violencia contra las Mujeres), se ha considerado una oportunidad para proponer la realización otros cambios en otros aspectos del texto que se ven necesarios tras 14 años de andadura de la norma.

El primer borrador aprobado por el mencionado Decreto 7/2019 ha sido sometido a los siguientes trámites:

- Se ha dado a conocer a los Departamentos de esta Administración, a las Diputaciones Forales y a Eudel por medio de su remisión a través de Tramitagune, así como a los operadores jurídicos del Gobierno, mediante la inserción del presente Decreto de Inicio en el espacio colaborativo LEGESAREA.
- De conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, el anteproyecto de Ley ha sido sometido a información pública mediante la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco nº 49 de 11 de marzo de 2019 de la Resolución de 7 de marzo de 2019, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Tras el análisis de las aportaciones recibidas al primer borrador, en este momento se ha elaborado un segundo borrador que se someterá a la siguiente tramitación:

1. Puesta en conocimiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
2. Informe del Departamento de Cultura sobre la incidencia de las disposiciones de carácter general en la normalización del uso del euskera y su adecuación a la normativa vigente en materia lingüística.
3. Informe de la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración.
4. Dictamen de la Dirección de Función Pública.
5. Dictamen de la Junta Asesora de Contratación Administrativa de la CAE.
6. Dictamen del Consejo Económico y Social Vasco.
7. Dictamen del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi.
8. Informe del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi.
9. Informe del Consejo Escolar de Euskadi.
10. Dictamen de la Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi.

Las aportaciones que se reciban tras esta fase de consultas darán lugar a la elaboración de un tercer borrador de anteproyecto de ley que se remitirá a la Oficina de Control Económico para que emita el preceptivo informe de control económico-normativo.

Con las observaciones de la Oficina citada que se incorporen al texto, este se someterá a Dictamen de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.

Posteriormente el texto será sometido a la aprobación del Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Para finalizar, el anteproyecto de ley precisa de su aprobación por el Consejo de Gobierno con carácter previo a su remisión como proyecto de ley al Parlamento Vasco.

No es necesario realizar ningún trámite ante la Unión Europea.

Dentro de los trámites internos que se están llevando dentro de Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer, órgano al que se le ha asignado, se están elaborando la memoria económica y el informe de impacto de género que preceptivamente han de acompañar al anteproyecto de norma.

Finalmente, para hacer efectivo el principio de equivalencia jurídica que debe coexistir entre las dos versiones lingüísticas oficiales, el sistema que se utilizará para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.1 de la Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del euskera, será el de traducción por el Servicio oficial de Traductores-IZO de Instituto Vasco de Administración Pública, trámite que ya ha sido iniciado.

### 3. RESUMEN DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS Y MODIFICACIONES INTRODUCIDAS

En la fase de consulta pública se han recibido más de 500 aportaciones, correspondientes a 8 personas individuales y a las siguientes entidades, colectivos o grupos, Departamentos del Gobierno Vasco y otras administraciones públicas:

1. ASOCIACIÓN MADRES SOLTERAS POR ELECCIÓN (MSPE EUSKADI)
2. BERDINSAREA
3. CCOO
4. UGT
5. COMISIÓN CONSULTIVA DE EMAKUNDE (SUBCOMISIONES DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA)
6. CONFEBASK
7. ELKARTEAN
8. EONCULT
9. EUSKAL-GORRAK
10. EUSKALIT
11. FEVAS PLENA INCLUSIÓN EUSKADI
12. GARAI PEN ELKARTEA

13. GRUPO TÉCNICO INTERDEPARTAMENTAL DE APOYO A COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.
14. GRUPO TÉCNICO INTERINSTITUCIONAL DE APOYO A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II ACUERDO INTERINSTITUCIONAL PARA LA MEJORA EN LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE MALTRATO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL.
15. ICAGI
16. INFOPOLIS-DIMENSIÓN GÉNERO
17. MASTER UPV-EHU
18. PLAZANDREOK
19. PROGRAMA OBLATAS LEIHO ZABALIK BILBAO GIZARTERAKO ELKARTEA.
20. PROSPEKTIKER
21. SATSE
22. EUDEL
23. DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ECONOMÍA
24. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES
25. DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD
26. DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO E INFRAESTRUCTURAS
27. DEPARTAMENTO DE SALUD
28. DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA
29. DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA
30. CUADRILLA DE GORBEIALDEA

Las aportaciones realizadas han sido numerosas además de diversas en contenido y forma. Unas más generales que tienen que ver con el marco conceptual, los principios, las competencias y las medidas para integrar la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas, y otras más concretas que abarcan diferentes ámbitos sectoriales como el laboral o el educativo o las relativas al ámbito de la violencia contra las mujeres.

Los cambios más importantes introducidos en el II. borrador con relación al I. borrador han sido:

- Se eliminado del título de la norma la referencia a la “eliminación de la violencia machista contra las mujeres”.
- Se han extendido a las fundaciones y consorcios públicos las obligaciones establecidas a las empresas participadas mayoritariamente con capital público.
- Se han eliminado previsiones que podrían vulnerar las competencias de auto-organización de las administraciones forales o locales como la obligación de disponer unidades administrativas de igualdad o la de garantizar la existencia de una red de municipios vascos por la igualdad y contra la violencia machista hacia las mujeres...).
- Se han corregido algunos artículos para que no entren en colisión con la normativa del Estado en materia de contratación pública sobre prohibición de contratar y en materia de registro de planes igualdad de empresas.
- Se han incluido más referencias y previsiones relacionadas con garantizar los derechos de las mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad como las mujeres con discapacidad o las que están a cargo de una familia monoparental.

- Se ha realizado un planteamiento más amplio del tema de trabajo doméstico y del cuidado con relación a la necesidad promover un cambio del modelo económico para situar el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro, incluyendo y desarrollando conceptos como la corresponsabilidad social y la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Se han ampliado y mejorado las previsiones con relación al ámbito de la cultura, de la educación, de la salud, incluida una mención específica a la salud laboral, así como respecto al medio ambiente, ordenación del territorio, vivienda, transporte y medio rural.
- Se han ampliado y mejorado las previsiones relativas a la violencia contra las mujeres, así como concretado en algunos casos la administración competente para la prestación de servicios y recursos.

#### 4. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LA DISPOSICIÓN DE CARÁCTER GENERAL

En contenido de los cambios que la presente disposición general plantea a la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres tienen que ver básicamente con los retos planteados por los instrumentos jurídicos mencionados en el apartado 1.1 de esta memoria y con los desafíos identificados en las evaluaciones realizadas durante los últimos años por Emakunde, en el proceso de trabajo llevado a cabo por las instituciones públicas vascas en el marco del Programa Conjunto Global de las Naciones Unidas sobre servicios esenciales para mujeres y niñas víctimas de la violencia y en el proceso participativo previo realizado de cara a la elaboración de este anteproyecto de ley.

El primer y más fundamental desafío es garantizar una visión compartida sobre la ubicación de la violencia contra las mujeres dentro del problema sistémico y universal de la desigualdad de mujeres y hombres. Precisamente, el Convenio de Estambul insta a legislar reafirmando el vínculo existente entre la discriminación por motivos de género y la violencia contra las mujeres y obliga a los Estados a aplicar de manera efectiva políticas para la igualdad de mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres como vía para erradicar la violencia que éstas sufren por razón de género. Reforzar este vínculo ha sido la razón fundamental por la que la fórmula de cambio legislativo por la que se ha apostado no haya sido una ley diferenciada y específica en materia de violencia contra las mujeres, sino la modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobada en 2005 por el Parlamento Vasco que ya regulaba esta cuestión, junto con el resto de las manifestaciones de la desigualdad. El planteamiento que entonces se hizo fue que la ley más integral contra la violencia hacia las mujeres es una ley de igualdad que aborde de forma global las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo en todos los ámbitos donde éstas se generan o manifiestan. Este planteamiento tiene hoy plena vigencia y cobra todo el sentido respetar la trayectoria y el enfoque desarrollado en todos estos años en las políticas de igualdad de este país que lo han distinguido y lo han hecho merecedor de consideración y reconocimiento más allá de sus fronteras.

Siendo coherentes con dicho planteamiento, esta ley incide en la mejora y en la garantía de la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres y, entre otros aspectos, plantea como novedad incluir menciones expresas en sus principios generales al empoderamiento de las mujeres y a su participación en las políticas públicas, a la consideración

de la interseccionalidad en dichas políticas, así como a la necesidad de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas. La ley prevé también el refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad, que dote de mayor reconocimiento a los organismos y servicios para la igualdad, de modo que ejerzan un verdadero liderazgo como impulsores de las políticas de igualdad y también en la actuación en materia de violencia machista contra las mujeres, y no solo en las tareas de prevención, donde hasta ahora están desarrollando una importante labor, sino también en la delimitación de criterios para la atención reparadora de las víctimas sobrevivientes. Todo ello, con el fin de que se garantice un enfoque de género y de derechos humanos en el trabajo a favor de la igualdad y en todos los ámbitos de intervención frente a la violencia machista contra las mujeres.

Junto al refuerzo de las estructuras especializadas para la igualdad ya existentes, la ley establece medidas para facilitar la implantación generalizada en todo el sector público institucional vasco de elementos clave para el avance de las políticas de igualdad como son los planes, los servicios especializados, la formación, el fomento de una representación de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones o las medidas para promover la igualdad en la normativa, en las subvenciones públicas y en la contratación pública, aprovechando la nuevas posibilidades que la normativa del Estado brinda para la inclusión de cláusulas para la igualdad.

Además, la ley incorpora los estándares de calidad de las políticas de igualdad consensuados por las administraciones públicas vascas en el marco de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres y que se plasman en el acuerdo adoptado al respecto en su sesión de 12 de diciembre de 2018. Los referidos estándares de calidad están relacionados fundamentalmente con aspectos recogidos en el Título I y Título II de la ley. No obstante, también se ha reforzado la ley con relación a las medidas previstas en los ámbitos de intervención previstos en su Título III y, en particular, por lo que respecta a la cultura y los medios de comunicación, a la educación, a otros derechos sociales básicos y al trabajo, donde cabe destacar las medidas previstas para combatir la desigualdad retributiva, en consonancia con las últimas modificaciones de la normativa estatal sobre la materia. Asimismo, se ha realizado un planteamiento más amplio del tema de trabajo doméstico y del cuidado con relación a la necesidad promover un cambio del modelo económico para situar el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro, incluyendo y desarrollando conceptos como la corresponsabilidad social y la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

Otro desafío importante es garantizar la formación de todo el personal implicado. El éxito de todo proyecto depende de las personas que están detrás del mismo, por ello, la clave del proyecto de un país para la consecución de la igualdad y la superación de la violencia machista reside en contar con profesionales con la capacitación y preparación adecuada. Así, esta ley prevé la formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad para todo el personal de los poderes públicos vascos y, en particular, para el personal implicado en la respuesta frente a la violencia machista contra mujeres, una formación inicial y continua obligatoria.

Otra necesidad detectada es la de garantizar una visión compartida entre todas y todos los profesionales implicados. Además de la formación que cada sistema debe proveer a sus profesionales, la ley plantea garantizar la existencia de instrumentos formativos y espacios de

intercambio para profesionales de los diferentes sectores a fin de favorecer un aprendizaje común y una visión compartida en la intervención contra la violencia hacia las mujeres.

También es ampliamente compartida la idea superar la centralidad de la denuncia y de la visión policial-judicial. Sin menoscabo de la importancia que los sistemas policial y judicial tienen en la intervención contra la violencia contra las mujeres y en la protección de sus víctimas, y consciente de las limitaciones competenciales para legislar en la materia, la ley prevé situar en el centro de todas las medidas los derechos de las víctimas y supervivientes y su empoderamiento, con independencia de su grado de implicación o colaboración con el procedimiento judicial.

Otro aspecto clave es integrar un enfoque interseccional, como ya se ha señalado, la nueva norma recoge la interseccionalidad en sus principios generales como enfoque inspirador de toda la intervención pública en materia de igualdad de mujeres y hombres y establece la necesidad de adaptar la respuesta institucional ante la violencia machista contra las mujeres para asegurar el derecho que toda víctima tiene a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad, independientemente de su situación personal, social y administrativa y, en particular, el de aquellas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad.

Se considera necesario, asimismo, augmentar la investigación y mejorar el registro y la difusión de datos. Más allá del trabajo realizado hasta la fecha en dicho ámbito, la ley establece la necesidad de impulsar la implantación de un sistema electrónico de información compartida de casos de las diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres, en coordinación con los sistemas que existan en el ámbito sanitario, educativo, policial, judicial y social. Asimismo, obliga a realizar encuestas de prospección de toda la población y evaluaciones periódicas que permitan conocer la magnitud del problema y la disponibilidad, accesibilidad y calidad de los recursos existentes, todo ello desde una perspectiva de mejora continua y de rendición de cuentas.

Otro desafío es el profundizar en la sensibilización ciudadana. Por ello, la ley establece la necesidad de garantizar la existencia y permanencia en el tiempo de campañas y programas institucionales de concienciación social dirigidas a toda la sociedad, en particular a hombres y niños, así como campañas informativas y programas de empoderamiento de las mujeres.

La prevención es otro elemento clave. Partiendo de la premisa de que la violencia contra las mujeres es una de las manifestaciones más visibles y dañinas de la desigualdad entre mujeres y hombres, para su prevención y como ya se ha señalado, la ley plantea reforzar en su conjunto las medidas para la igualdad y para el empoderamiento de las mujeres previstas en la normativa vigente y, en particular, las referidas al ámbito de la cultura, la educación y las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Otro desafío a afrontar es el de la mejora de los sistemas de detección temprana. Sin perjuicio de los ya existentes, la ley determina la necesidad de asegurar la existencia de protocolos de detección actualizados para las y los profesionales del ámbito educativo, sanitario, policial, judicial, laboral y social, de modo que actúen de forma proactiva y coordinada para detectar de casos de violencia contra las mujeres y encauzarlos adecuadamente.

Es fundamental también dotar de mayor protección a las niñas, niños y adolescentes. Para ello, la ley, por un lado, recoge expresamente como principio rector la defensa del interés de las niñas, niños y adolescentes. Por otro lado, además de a las mujeres, adolescentes y niñas que sufren en primera persona las conductas violentas por motivos de género, la ley considera expresamente como víctimas y supervivientes de la violencia machista contra las mujeres, a las niñas, niños y adolescentes y otras personas dependientes que convivan en un entorno en el que se ejerza dicha violencia y que por su situación de vulnerabilidad se vean directamente afectadas por aquélla. En consecuencia, establece el deber de las administraciones públicas vascas de garantizar la existencia de servicios de atención adaptados a dichas víctimas.

Otro reto a abordar es la ampliación del sistema de atención a las víctimas de todas las formas de violencia machista contra las mujeres. Más allá de las víctimas de la violencia en el ámbito doméstico y de la violencia sexual, la ley regula y amplía el sistema de atención a las víctimas del resto de las manifestaciones de la referida violencia.

También es una necesidad reconocer y garantizar el derecho a la reparación de las víctimas. La ley reconoce el derecho a las víctimas a la reparación y plantea la obligación de adoptar medidas para garantizar a todas las víctimas y supervivientes una indemnización proporcionada, el reconocimiento de la verdad, la garantía de no repetición de los hechos violentos y una completa recuperación a través de los correspondientes recursos públicos de atención.

El último reto identificado es el de mejorar los sistemas de coordinación. A tal fin, entre otras medidas, la ley prevé la gestión integrada de expedientes, la actualización de los acuerdos interinstitucionales y los protocolos de coordinación existentes y la adopción de nuevos acuerdos y protocolos en los ámbitos en los que no existan.

## 5. INCIDENCIA NORMATIVA

En cuanto a la repercusión en el ordenamiento jurídico que esta norma puede ocasionar, se prevé la modificación de las siguientes normas:

- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca
- Ley 4/1986, de 23 de abril, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Decreto Legislativo 1/2011, de 24 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen presupuestario de Euskadi y se regula el régimen presupuestario aplicable a las Fundaciones y Consorcios del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Ley 14/1998, de 11 de junio, del Deporte del País Vasco.
- Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.
- Decreto 116/2016, de 27 de julio, sobre el régimen de la contratación del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.



También es posible que el ajuste de las funciones lleve a una nueva adaptación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y del Decreto 214/2006, de 31 de octubre, de estructura orgánica y funcional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, así como de la Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, del Decreto 185/2015, de 6 de octubre, de cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, y de la Ley 7/2015, de 30 de junio, de relaciones familiares en supuestos de separación o ruptura de los progenitores.

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de junio de 2019

Izaskun Landaída Larizgoitia  
Directora