

XEDAPEN OROKORRAK

LEHENDAKARITZA

1257

1/2022 LEGEA, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoa.

Eusko Legebiltzarrak 1/2022 Legea, martxoaren 3koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legearen bigarren aldaketa egitekoa onartu duela jakinarazten zaie Euskadiko herritar guztiei.

ZIOEN AZALPENA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea (aurrerantzean EGBL) mugari izan zen Euskal Autonomia Erkidegoko berdintasun-politiken historian; izan ere, esparru juridiko sendo bat ezartzeko eta garatzeko aukera eman zuen, eta, horrela, politika horiei indar lotesle eta sinboliko handiagoa, baliabide gehiago eta pisu politiko handiagoa eman zitzaizkien.

Lege horren ezarpenari esker, beste lorpen batzuen artean, nabarmen gehitu dira euskal administrazio publikoek berdintasuna sustatzeko egituretara bideratzen dituzten baliabide ekonomiko, pertsonal eta materialak. Berdintasun-planak, koordinazio-egiturak eta lankidetzak ere asko ugaltu dira administrazio horietan, bai eta gaiaren inguruko prestakuntza jaso duten langile publikoak ere. Igoera esponentziala izan dute, halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko plana edo bereizgarria duten enpresa eta erakunde pribatuak.

EGBLri esker, hobetu egin dira herritar guztientzako zerbitzu publikoen prestazioak. Legearen aurreko egoeran ez bezala, gaur egun guztiz zabaldua dago euskal administrazio publiko gehienetan hizkera inklusibo eta ez-sexista erabiltzea, sexuaren aldagaia estatistiketan txertatu eta ustiatzea, genero-inpaktuaren ebaluazioa eta berdintasun-neurriak dituzten arauak onartzea, kontratu eta dirulaguntzetan berdintasun-klausulak txertatzea eta abar.

Gainera, legeak hobekuntzak ahalbidetu ditu sektore espezifiko batzuei emandako zerbitzu publikoetan, sexuan oinarritutako diskriminazioen aurrean herritarrak babesteko zerbitzu espezifikoak sortu zituelako, alargun-pentsio txikiak osatzea erraztu zuelako, haurrentzako hezkuntza- eta asistentzia-arreta orokortu zuelako, indarkeriaren biktima diren emakumeentzako baliabideen erregulazio zabal eta berme-emaile bat ekarri zuelako eta abar.

Orobat erraztu du emakumeek kargu politikoetan jardutea, eta emakumeek eta gizonek ordezkari gisa izatea herrialdeko botere legegile eta betearazle gorenetan.

Emakumeak izan dira lege hau egotearen eta aplikatzearen onuradun nagusiak, eta, bereziki, desberdinkeria gehien pairatzen duten emakumeak. Nolanahi ere, legeak herritar guztiei egiten die mesede, berdintasuna giza eskubideen arloko kontu bat delako eta herrien gobernu onerako eta garapen sozial eta ekonomikorako giltzarri delako.

Horregatik guztiagatik, 2015ean, Nazio Batuek Zerbitzu Publikoaren Lehen Saria eman zioten EGBL egiteko eta ezartzeko prozesuari. Berdintasunerako legearen ezarpenean zeregin garrantzitsua izan dute eta halakoa dute oraindik ere euskal botere publikoek, talde politikoek, erakunde feministek eta emakume taldeek, gizarte zibilak eta sektore pribatuko enpresek eta erakundeek. Ildo horretan, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari eman zitzaion arren, herrialdeari

emandako saria izan zen hori, bai eta urte hauetan guztietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren alde lan egin duten eta lanean diharduten pertsona, kolektibo eta erakunde publiko zein pribatuentzako aitorten bat ere.

Hori gorabehera, ez EGBL ez hainbat sektorek garatutako lana ez dira nahikoa izan gure herrialdean ezabatzeko munduan zabalduen dagoen giza eskubideen urraketa, hots, emakumeen kontrako diskriminazioa, barne dela haren adierazpenik larriena: emakumeen kontrako indarkeria. Estatistikek eta errealitateak berak erakusten dute sexuan oinarritutako desberdinkeria presente dagoela oraindik ere bizitzaren ia alor guztietan, eta, nahiz eta Europar Batasuneko Berdintasun Indizearen arabera Euskadi herrialde aurreratuenen artean egon, oraindik urrun dago benetako berdintasun eraginkorra lortzetik. Hau da, asko dago egiteko, eta herritarrek gero eta gehiago eskatzen dute. Horren adierazgarri dira azkenaldian feminismoak sustatutako mobilizazio jendetsuak, eta hainbat eremutatik bultzatutako ekimen eta jarduketa ugariak, erakundeei eta gizarteari berdintasunaren aldeko eta emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako konpromiso handiagoa eskatzeko egindakoak.

Alde horretatik, EGBLk 10 urte bete zituela-eta 2015ean egin zen ebaluazio kualitatiboaren arabera, nahiz eta dudarik gabe aurrera egin den, harago joan behar da, emakumeen eta gizonen eskubide- eta aukera-berdintasunaren aldeko apustuak alderdi formala gainditu dezan eta praktika bihur dadin, eta egituretan, erakundeetan, diskurtsoetan, hausnarketetan, klase politikoan, teknikariengan eta oro har gizarte osoan eragina izan dezan. Ebaluazio horrek ondorioztatzen du beharrezkoa dela herrialde-itun bat egitea esparru horretan.

Hain zuzen ere, EGBLren aldaketa honen helburua da berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren kontrako herrialde-itun bati bide ematea, eta, bereziki, politika horiek indartzea eta egoera juridiko-normatibo eta sozial berriaren ondorioz sortzen diren behar berrietara egokitzea.

Arlo juridikoari dagokionez, nabarmentzekoa da Europako Kontseiluak onartu zuen Emakumeen kontrako indarkeria eta etxeko indarkeria prebenitzeko eta haren kontra borrokatzeko hitzarmena (Istanbulgo Hitzarmena delakoa). Espainiako estatuan 2014an jarri zen indarrean, eta barneko ordenamendu juridikoak egokitzeko betebeharra ezartzen du, hitzarmena oso-osorik aplikatzen dela bermatzeko.

Bestalde, Nazio Batuek 2015ean onartutako Garapen Jasangarrirako 2030erako Agendaren onarpenak herrialde guztiei ezartzen die, beste gai batzuen artean, 2030erako emakumeen kontrako diskriminazio eta indarkeria mota guztiak ezabatzeko erronka, zehazki 5. helburuan. Bada, erronka hori behar bezala jaso da Euskadi Basque Country 2030 Agendan.

Estatuaren esparruan, 2017an sinatutako Genero Indarkeriaren kontrako Estatu Ituna da beste mugarri bat. Erakundeei emakumeen kontrako indarkeriari eman behar dioten erantzuna hobetzeko konpromisoak eta neurri zehatzak jasotzen ditu.

Gainera, delituen biktimak babesteari dagokionez, aldaketa garrantzitsuak proposatzen dituzte Haurrak eta Nerabeak Babesteko Sistema aldatzen duen uztailaren 22ko 8/2015 Lege Organikoak, Haurrak eta Nerabeak Babesteko Sistema aldatzen duen uztailaren 28ko 26/2015 Legeak eta Delituaren Biktimaren Estatutuaren apirilaren 27ko 4/2015 Legeak.

Enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzko martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak aldaketa handiak ezarri ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko estatu-araudian, eta EAEko araudiak ere aintzat hartu behar ditu aldaketok, Estatuako ordenamendu juridikoa eta Autonomia Erkidegokoa bat etor daitezen eta ondorio positibo sendoagoak izan ditzaten.

Ildo beretik, Autonomia Erkidegoko araudia egokitu beharra dago, behar bezala erantzun diezaion irizpide sozialak (emakume eta gizonen berdintasunarekin lotutakoak barne) txertatzeko nahitaezko eta zeharkako betebeharrari. Betebehar hori ezartzen du Sektore Publikoko Kontratuaren azaroaren 8ko 9/2017 Legeak, zeinak Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB zuzentarauen transposizioa egiten baitu Espainiako ordenamendu juridikora.

Xedapen orokor honek EGBLri dagokionez proposatzen dituen aldaketek zerikusia dute, neurri handi batean, orain arte aipaturiko tresna juridikoek planteatzen dituzten erronkekin, baita honako prozesu hauetan identifikatutako erronkekin ere: Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak azken urteetan egindako ebaluazioetan –berezi, EGBLren bost urtean behingo ebaluazioetan–; EAEko erakunde publikoek 2014tik egin duten lan-prozesuan Indarkeria jasaten duten Emakume eta Neskatoentzako Funtsezko Zerbitzuei buruzko Nazio Batuen Baterako Programa Globalaren barruan (horren xedea da Garapen Jasangarrirako 2030 Agendako 5. helburua betetzea, mundu osoko emakume eta neska txikien kontrako diskriminazio-modu guztiak amaitzeari buruzkoa); eta lege hau prestatu aurretik 2017an eta 2018an egindako parte-hartze prozesuan.

Ondorio gisa, esan daiteke badagoela corpus nahikoa zabal eta adostu bat, legearen arloan ekin beharreko funtsezko erronka eta puntuei dagokienez. Garrantzitsua da aipatzea erronkek bat egiten dutela, beren jatorria edozein izanik ere. Horrela, pentsa daiteke erronka egokiak direla eta, beraz, lege honen edukia legitimatzen dutela.

Lehen erronka, eta funtsezkoena: bermatu egin behar da ikuspuntu bera izatea emakumeen kontrako indarkeria emakumeen eta gizonen desberdinkeria arazo sistemiko eta unibertsalean kokatzeari buruz. Emakumeen kontrako indarkeria matxista emakumeen eta gizonen desberdinkeria arazoaren eta haien arteko botere-harreman asimetrikoen ondorio da, eta hala dira, besteak beste, soldata-arrakala, pobreziaren feminizazioa, eta emakumeek erabakiak hartzeko guneetan duten presentzia txikiegia. Indarkeria hori emakumeen eta gizonen desberdinkeria arazoaren adierazpenik muturrekoena da. Ondorioz, berdintasunaren arloko aurrerapauso globalak emakumeen kontrako indarkeria ezabatzeko aurrerapausoak dira. Ez da indarkeria gauzatzen duten gizon batzuen arazo individuala; aitzitik, egiturazko arazo sistemikoa da, eta beharrezkoa da indarkeria hori ahalbidetzen duen haztegia ezabatzea: matxismoa, zeinak bizitzaren eremu guztiei eragiten baitie. Egoera hori konpontzeko, orokortu egin behar da berdintasuna, gizarte demokratikoaren balio eta helburu gisa. Hain zuzen, emakumeen kontrako indarkeria arazoaren kausa nagusia matxismoa dela are ageriago jartzeko, erabaki da «emakumeen kontrako indarkeria matxista» terminoa sartzeko EGBLn, eta indarkeria hori berariaz aipatzea legearen izenburuan eta haren printzipio orokorren artean.

Ildo horretan, Istanbulgo Hitzarmenak eskatzen du legeak egitea genero-diskriminazioaren eta emakumeen kontrako indarkeria arazoaren artean dagoen lotura berretsiz, eta estatuak behartzen ditu modu eraginkorrean aplikatzera emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeak ahalduzko politikak, emakumeek generoa dela-eta pairatzen duten indarkeria ezabatzeko. Lotura hori indartzea izan da arrazoi nagusia legegintzako aldaketarako hautatutako formula legegilea ez izateko emakumeen kontrako indarkeria arazoaren buruzko lege berezi eta espezifiko bat egitea, baizik eta EGBL aldatzea, gai hori jada arautzen zuelako, desberdinkeria arazoaren gainerako adierazpenekin batera. Orduan, hau planteatu zen: emakumeen kontrako indarkeria arazoaren aurkako legerik integralena berdintasun-lege bat da, sexuan oinarritutako diskriminazioei eta desberdinkeriei modu globalean ekiten diena, gertatzen edo agertzen diren eremu guztietan. Planteamendu hori guztiz indarrean dago gaur egun, eta zeharo da zentzuzkoa herrialde honetan urte hauetan guztietan egin diren berdintasun-politiken ibilbidea eta ikuspuntua errespetatzea, horiek herrialdearen ezaugarri izan baitira eta gure mugetatik harago aintzat hartu eta aitortu baitira. Ezin da aktibo hori xahutu.

Planteamendu horrekin koherente izateko, lege honek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko indarreko araudiaren aplikazioa hobetzeko eta bermatzeko beharra azpimarratzen du, eta, besteak beste, berritasun gisa planteatzen du bere printzipio orokorren artean espresuki aipa dadila emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea, emakumeak ahalduntzea eta emakumeek politika publikoetan parte hartzea, gizonen inplikazioa, politika horietan interseksionalitatea kontuan hartzea, eta berrikuntza, gardentasuna, kontu-ematea, nazioartekotzea, hizkuntza-eskubideen babesa eta euskararen sustapena bermatzeko beharra.

Halaber aurreikusten da berdintasun-politikak garatzeko baliabide ekonomiko, pertsonal eta teknikoak indartzea, berdintasunerako organismo eta zerbitzuei aitorpen handiagoa emanez, benetako lidergoa izan dezaten berdintasun-politiken sustatzaile gisa eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloko jarduketetan, eta ez bakarrik prebentzio-lanetan, non orain arte lan garrantzitsua gauzatu duten, baizik eta biktimei arreta erreparatzailea emateko irizpideak zedarritzean ere bai. Hori guztia, generoaren eta giza eskubideen ikuspuntua berma dadin berdintasunaren aldeko lanean eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren aurka esku hartzeko eremu guztietan.

Oraingo berdintasun-egitura espezializatuak indartzearekin batera, neurri batzuk ezartzen dira euskal botere publiko guztietan modu orokorrean ezar daitezten berdintasun-politikak sustatzeko funtsezko elementuak, hala nola planak, zerbitzu espezializatuak, prestakuntza, erabakiak hartzeko guneetan emakumeek eta gizonak izan behar duten ordezkartzaren sustapena, jaiotza-, adopzio- edo harrera-kasuetako baimen berdin eta besterenezinak, edo araudian, dirulaguntza publikoetan eta kontratazio publikoan berdintasuna sustatzeko neurriak, Estatuko Sektore Publikoko Kontratuen Legeak berdintasun-klausulak txertatzeko ematen dituen aukera berriak baliatuz.

Gainera, neurri handi batean txertatu dira euskal administrazio publikoek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordean adostutako berdintasun-politiketarako kalitate-estandarrak, 2018ko abenduaren 12ko bilkuran onetsitako akordioan jasoak. Aipatu kalitate-estandarrak edo -irizpideak EGBLren I. eta II. tituluetan jasotako gaiekin lotuta daude, funtsean. Edonola ere, bat eginez Euskadin soldata-arrakala txikitzeko 2018ko Estrategia eta Plan Operati-boarekin eta martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak gai horri buruzko Estatuko araudian ezarri dituen aldaketekin, lege hori indartu egin da III. tituluan jasotako esku-hartze eremuetan aurreikusitako neurriei dagokienez ere, eta, batez ere, arlo hauetan: kultura eta komunikabideak, hezkuntza, oinarritzko beste eskubide sozial batzuk eta lana. Azken alor horretan bereziki aipatzekoak dira ordainsari-desberdinkeraren kontra egiteko neurriak. Halaber, etxeko lanen eta zaintza-lanen planteamendu zabalago bat egin da eredu ekonomikoa aldatzeko beharrari dagokionez, zaintza-lanak eta bizitzaren iraunkortasuna erdigunean jartzeko, zenbait kontzeptu sartuz eta garatuz, hala nola erantzukidetasun soziala eta bizitza pertsonalaren, familiarraren eta laboralaren kontziliazio erantzukidea.

Bigarren erronka tartean dauden langile guztien prestakuntza bermatzea da. Edozein proiekturen arrakasta atzean dituen pertsonen araberakoa da; horregatik, berdintasuna lortzeko eta indarkeria matxista gainditzeko herrialdeko proiektu baten giltzarria gaikuntza eta prestakuntza egokia duten profesionalak izatean datza. Horrela, lege honek berdintasunaren arloko prestakuntza oinarritzkoa, progresiboa, etengabekoa eta derrigorrezkoa aurreikusten du euskal botere publikoetako langile guztientzat, eta, bereziki, emakumeen kontrako indarkeria matxistarekiko erantzunean parte hartzen dutenentzat, hasierako eta etengabeko prestakuntza nahitaezkoa.

Tartean dauden profesional guztiek ikuspegi bera izan dezaten bermatzea da beste erronka bat. Sistema bakoitzak bere profesionalak eman beharreko prestakuntzaz gainera, planteatzen da berma dadila askotariko sektoreetako profesionalak prestatzeko tresnak eta trukerako espazioak

egotea, horrela lagunduko baita emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako esku-hartzeetan ikaskuntza eta ikuspegi bera izaten.

Askok uste dute, halaber, utzi egin behar zaiola salaketa eta ikuspegi polizial-judiziala ardatz gisa hartzeari, ikuspegi hori gainditzea erronka gisa hartuta. Emakumeen kontrako indarkeriaren aurka esku hartzeko eta horren biktimei babesa emateko sistema polizialak eta judizialak duten garrantzia gutxietsi gabe, eta Euskal Autonomia Erkidegoak gai horren inguruan legeak emateko dituen eskumenen muga jakitun, neurri guztien ardatzean kokatu nahi dira biktimen eskubideak eta ahalduak, edozein delarik ere prozedura judizialean duten inplikazio- edo elkarlan-maila.

Funtsezko beste erronka bat ikuspegi intersektionala integratzea da. Esan den moduan, arau berriak intersektionalitatea aipatzen du printzipio orokorren artean gai honen inguruko esku-hartze publikoaren ikuspuntu inspiratzaile gisa, eta ezartzen du beharrezkoa dela erakundeek emakumeen kontrako indarkeria matxistari ematen dioten erantzuna egokitzea biktima guztiek arreka integrala, doakoa eta kalitatekoa jasotzeko duten eskubidea bermatzeko, edozein delarik ere haien egoera pertsonala, soziala eta administratiboa, bereziki egoera ahulenean daudenen kasuan.

Beharrezkotzat jotzen da, halaber, ikerketa areagotzea eta datuen bilketa, komunikazioa eta hedapena hobetzea. Alor horretan oraindaino egindako lanaz harago, legeak xedatzen du beharrezkoa dela emakumeen kontrako indarkeriaren kasuei buruzko informazio-sistema elektronikoa komun bat ezartzea, osasun-, hezkuntza-, polizia- eta gizarte-arloetako eta arlo judizialeko sistemekin koordinatuta. Era berean, biztanleria osoaren prospekzio-inkestak eta aldizkako ebaluazioak egiteko betebeharrak ezartzen du, arazoaren munta eta unean uneko baliabideen eskuragarritasuna, erabilgarritasuna eta kalitatea ezagutzeko, etengabeko hobekuntzaren eta kontu-ematearen ikuspuntutik.

Beste erronka bat herritarren sentsibilizazioan sakontzea da. Horregatik, ezartzen da beharrezkoa dela gizarte osoari zuzendutako gizarte-kontzientziarazioko kanpainak eta programa instituzionalak egitea eta horiekin jarraitzea, batez ere gizonei eta mutikoei zuzendutakoak, bai eta emakumeak ahalduzko programak eta informazio-kanpainak ere.

Prebentzioa da funtsezko beste erronka bat. Emakumeen kontrako indarkeria emakumeen eta gizonen desberdinkeria adierazpen kaltegarri eta nabarmenetako bat dela oinarri hartuta, hura prebenitzeko, esan den moduan, planteatzen da EGBLn aurreikusitako berdintasun- eta ahalduzko-neurriak indartzea, eta, bereziki, kulturaren, hezkuntzaren eta informazio- eta komunikazio-teknologia berrien arlokoak.

Ekin beharrezko beste erronka bat detekzio goiztiarreko sistemak hobetzea da. Ezertan eragotzi gabe orain dauden protokoloak, ezartzen da beharrezkoa dela detekzio-protokolo eguneratuak bermatzea hainbat arlotako profesionalentzat, hain zuzen ere hezkuntza-, osasun-, polizia-, lan- eta gizarte-arloetakoentzat eta arlo judizialekoentzat, horrela lortuko baita koordinatuta eta modu proaktiboan jardun dezaten, emakumeen kontrako indarkeriazko kasuak hautematen eta horiek behar bezala bideratzen.

Ezinbestekoa da, halaber, hurrei eta nerabeei babes handiagoa ematea. Horregatik, haurren eta nerabeen interesaren defentsa jasotzen da espresuki printzipio gidarien artean. Bestalde, generoagatiko indarkeria-jarrerak zuzenean pairatzen dituzten emakume, neska nerabe eta neska txikiek gainera, emakumearen kontrako indarkeriaren biktimatzat jotzen dira espresuki haurrak, nerabeak eta mendeko beste pertsona batzuk, baldin eta indarkeria hori gauzatzen den ingurune batean bizi badira eta, beren zaurgarritasun-egoera dela-eta, indarkeria horrek zuzenean

eragin badiezaieke. Ondorioz, euskal administrazio publikoei ezartzen zaie biktima horientzako arreta-zerbitzuak badaudela bermatzeko betebeharra.

Emakumeen kontrako indarkeria matxistaren forma guztien biktimentzako arreta-sistema zabaltea da beste erronka bat. Etxeko eremuan gertatutako indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktimez harago, indarkeria horren gainerako adierazpenen biktimentzako arreta-sistema arautzen eta zabaltzen da.

Beharrezkoa da, halaber, biktimen erreparazio-eskubidea bermatzea, zeina onartuta baitago Istanbulgo Hitzarmenean. Ildo horretatik, neurri batzuk proposatzen dira bermatzeko pairatutako minaren kalte-ordaina ematen dela, egia aitortzen dela, indarkeria-ekintzarik berriro gertatzen ez dela eta arreta-baliabide publiko egokien bidez biktimak erabat oneratzten direla. Kontu bat argitzea komeni da, ordea: EGBLren ondorioetarako, «biktima» kontzeptuak barnean hartzen ditu indarkeriaren «bizirauleak» ere, bat etorritz nazioarteko itunetan eta gai horri buruzko lege-testuetan xedatutakoarekin.

Identifikatu den azken erronka koordinazio-sistemak hobetzea da. Horretarako, beste neurri batzuen artean, aurreikusten da espedienteen kudeaketa integratua eta erakundearteko hitzarmenak eta indarreko koordinazio-protokoloak eguneratzea, bai eta hitzarmen eta protokolo berriak indarrean sartzera ere, horrelakorik ez dagoen eremuetan.

Laburbilduz, EGBLren aldaketa honen xedea da emakumeen kontrako indarkeriarik gabeko gizarte berdinzale baterantz aurrera egiten jarraitzea, orain arte eraikitakoaren gainean, baina planteamendu eraldatzaile baten bidez, zeinak eskaera, erronka eta behar berriak kontuan hartuko baititu eta sentsibilitate guztiak integratuko baititu; izan ere, babes zabala lortu nahi da politikarien, teknikarien eta herritarren artean, babes hori izango baita arrakastaren gakoetako bat.

Estatuan eta nazioartean, jarrera politiko batzuk, modu ireki eta esplizituan, zalantzan jartzen ari dira berdintasun-politikak eta emakumeen kontrako indarkeria matxista ezabatzeko politikak. Jarrera horien aurrean, herrialde honek argi utzi nahi du pertsona guztien giza eskubideak bermatzeko apustua eta konpromisoa, inor atzean utzi gabe, eta sinetsita emakumeen eta gizonen berdintasuna oinarritzko baldintza dela demokraziarako eta herrien garapen jasangarrirako, dela gizabanakoaren garapena, gizartearena edo ekonomiaren arlokoa.

Lehenengo artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen izenburua. Honela geratuko da:

«EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNA LORTZEKO ETA EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTARIK GABE BIZITZEKO LEGEA».

Bigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 1. artikulua. Honela geratuko da:

«1. artikulua.– Xedea.

Lege honen xedea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan botere publikoen jarduna gidatu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, eta zenbait neurri arautzea bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonak aukera eta tratu berdina izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduak bultzatzeko eta emakumeek gizartean, ekonomian zein politikan duten posizioa sendotzeko, egiturazko desberdinkeria eta sexuan oinarritutako diskriminazio-modu oro ezabatzeko, emakumeen aurkako indarkeria matxista barne dela. Azken batean, gizarte berdinzale eta indarkeria matxistarik gabeko bat lortu nahi da, non pertsona oro libre izango den, hala

eremu publikoan nola pribatuan, bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat, non berdin aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko diren emakumeek eta gizonek dituzten portaerak, jomugak eta beharrianak».

Hirugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 2. artikulua. Honela geratuko da:

«2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

1.– Lege hau euskal administrazio publiko guztiei aplikatuko zaie, testuan zehar ezarriko diren salbuespenak salbuespen.

2.– Lege honen ondorioetarako, hau da Euskal Administrazio publikoa:

a) Autonomia Erkidegoko Administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendeen edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.

b) Foru Administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendeen edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.

c) Toki Administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendeen edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.

3.– Euskal botere publiko guztiei aplikatuko zaizkie 3. artikuluko printzipio orokorrak eta 16., 17.1, 17.2, 17.3, 17.5, 18.1, 18.4, 21., 22., 23., 43.5 eta 48.3 artikulua. Lege honen ondorioetarako, hau da euskal botere publikoa:

a) Euskal administrazio publiko guztiak, haien administrazio instituzionalak eta haien mendeen edo haiei atxikitako gainerako erakunde instrumentalak.

b) Euskal sektore publikoa osatzen duten nortasun juridiko independentedun erakunde publikoak, adskripzio-araubiderik gabeak, eta sortze-arauan berariaz hala ezarrita duten beste erakunde batzuk.

c) Eusko Legebiltzarra.

d) Lurralde historikoetako batzar nagusiak.

e) Arartekoa.

f) Herri Kontuen Euskal Epaitegia.

g) Euskal Herriko Unibertsitatea.

4.– Hirugarren artikuluan eta 16. eta 18.4 artikuluetan jasotzen diren printzipio orokorrak betetzeko eskatuko zaie euskal botere publikoren batekin kontratuak edo lankidetzaren hitzarmenak sinatzen dituzten entitate pribatuei, euskal botere publikoen partaidetza dutenei edo botere publikoen laguntzen edo dirulaguntzen onuradun direnei, horien arteko erlazioari dagokion denboran eta gaian.

5.– Euskal botere publikoek berdintasun-klausulak txertatuko dituzte kontratuetan, dirulaguntzetan eta aurreko paragrafoan aipatutako entitate pribatuekin funts publikoak transferitzeko egiten diren beste dokumentu mota batzuetan; klausula horietan zehaztuko da artikulua nola bete kasu bakoitzean. Ezarritakoa bete ezean, aukera egongo da zehazpenak ezartzeko, kontratuak edo hitzarmenak suntsitzeko edo jasotako diru-zenbatekoak gutxitzeko edo itzularazteko.

6.– Halaber, lege hau Euskal Unibertsitate Sistemari eta sektore pribatuari ere aplikatu behar da, testu honetan ezartzen denaren arabera».

Laugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 3. artikulua. Honela geratuko da:

«3. artikulua.– Printzipio orokorrak.

Hauek dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduna gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak: tratu-berdintasuna eta ikuspegi intersektionalaren integrazioa; aukera-berdintasuna; emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea; dibertsitatea eta diferentzia errespetatzea; sexu- eta/edo genero-identitatea eta sexu-orientazioa askatasunez garatzeko eskubidea, eta sexu- eta ugalketa-eskubideak askatasunez baliatu ahal izatea, eskubide horiek egikaritzean pertsonak askatasunez erabaki dezaketela bermatuz; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren araberrako rolak eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkartza orekatua; koordinazioa, lankidetzak eta nazioartekotzea; emakumeen ahaldundetzea; gizonen inplikazioa; parte-hartzea; berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea, eta hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea.

1.– Tratu-berdintasuna eta ikuspegi intersektionalaren integrazioa.

Debekatuta dago pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro, hala zuzeneko nola zeharkakoa, edozein delarik ere diskriminatzeke erabilitako modua.

Lege honen ondorioetarako:

a) Zuzeneko diskriminazioa dago pertsona bati beste bati baino tratu txarragoa ematen zaionean, eman zaionean, edo eman lekioketenean, bere sexua dela-eta edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta; esaterako, haurdun egotea edo ama izatea. Ezertan eragotzi gabe delitu gisa tipifikatu ahal izatea, sexuan oinarritutako zuzeneko diskriminaziotzat jotzen dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.

b) Zeharkako diskriminazioa dago egintza juridiko, irizpide edo praktika batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo jardunbide hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilia justifikatzeko modukoa denean.

c) Ez dira sexuan oinarritutako diskriminaziotzat joko justifikazio objektiboa eta zentzuzkoa duten neurriak, emakumei eta gizonei tratamendu ezberdina ematea badakarte ere. Neurri horien artean helburu hauek dituztenak sartu behar dira: emakumeentzako ekintza positiboa, sexuei arrazoi biologikoengatik babes berezia eman beharra, eta gizonek etxeko lanetan, pertsonen zaintzan eta tratu- eta aukera-berdintasunaren aldeko lanean parte har dezaten sustatzea.

Euskal botere publikoek bermatu behar dute ezen diskriminazio-egoerak eragin ditza-keten beste inguruabar batzuk ere tartean direla-eta diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek nahiz emakume taldeek benetan baliatzen dituztela beren oinarrituko eskubideak. Inguruabar horiek honako hauek izan daitezke: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaiak buruzko iritziak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaioterria, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, genero-identitatea, genero-adierazpena, migrazio-prozesua, errefuxiatu-estatusa, kultura,

landa-jatorria, gizarte-bazterketako egoera, seropositibotasun-egoera, guraso bakarreko familia, familia-konfigurazioa edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal, sozial edo administratibo. Gainera, ikuspegi interseksionala sustatu behar dute; horrek, lege honen ondorioetarako, esan nahi du kontuan hartu behar dela nola erlazionatzen diren sexua eta/edo generoa aipatutako gainerako faktoreekin, nola eragiten dioten elkarri hainbat mailatan, askotan aldi berean, eta nola sortzen diren identitate gainjarriak eta interseksionatuak, bai eta elkarri lotutako eta askotariko botere- eta zapalkuntza-egoera eta -ardatzak ere.

2.– Aukera-berdintasuna.

Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte berma dadin emakumeek eta gizonen era berean baliatzen dituztela eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, laboralak, sozialak, kulturalak, ingurumenekoak eta arauetan aitor lekizkiekeen gainerako oinarrizko eskubideak, barne dela boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea. Lege honen ondorioetarako, aukera-berdintasuna ezarri behar da, alde batetik, boterea, baliabideak eta onurak eskuratzeko abiapuntu edo hasierako baldintzetan, eta, bestetik, horiek guztiak baliatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzetan.

Euskal botere publikoek irisgarritasun unibertsala ere bermatuko dute, oztoporik edo eragozpenik egon ez dadin lege honen bidez arauturiko eskubideak baliatzeko eta baliabideak erabiltzeko, betiere oztopo horiek ezabatu beharrekoak baldin badira irisgarritasuna sustatzeari buruzko legediaren arabera. Horretarako, behar diren neurriak hartuko dituzte baliabideetan, zerbitzuetan eta prozeduretan arrazoizko doikuntzak egiteko, bat etorritik Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioan eta aplikatzeak diren beste nazioarteko itunetan ezarritakoarekin.

3.– Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea, artatzea eta desagerraraztea.

Euskal botere publikoek beren politika eta ekintzetan txertatuko dute, modu transbertsanean, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren forma guztiak prebenitzeko, artatzeko eta desagerrarazteko helburua, kontuan harturik emakumeen eta gizonen desberdinkerien adierazpenik muturrekoena dela.

Halaber, euskal botere publikoen lehentasuna izango da emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimen arreta integrala, oneratzea eta erreparazioa.

4.– Dibertsitatea eta diferentzia errespetatzea.

Botere publikoek beharrezkoak diren neurri guztiak abiaraziko dituzte sexuen berdintasunerako prozesuan errespetatu daitezkeen, batetik, gizonen eta emakumeen artean dauden diferentziak eta dibertsitatea biologiar, bizi-baldintzei, jomugei eta beharrezkoen dagozkienez; eta, bestetik, emakumeen eta gizonen kolektiboen barruan dauden diferentziak eta dibertsitatea.

5.– Genero-ikuspegiaren integrazioa.

Euskal botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute politika eta ekintza guztietan, horietan guztietan ezar dadin desberdinkeriak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra.

Lege honen ondorioetarako, hau da genero-ikuspegia txertatzea: sistematikoki kontuan izatea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrezkoen diferentziak, eta,

horretarako, desberdinkeriak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa espezifikoak gehitzea politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, exekutatze eta ebaluatze fase guztietan.

6.– Ekintza positiboa.

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatze aldera, botere publikoek neurriak hartu behar dituzte, espezifikoak eta aldi baterako, bizitzaren eremu guztietan sexuan oinarritutako egitatezko desberdinkeriak ezabatzeko edo murrizteko.

7.– Sexuaren araberako rolak eta estereotipoak ezabatzea.

Euskal botere publikoek sexuaren araberako rol sozial eta estereotipoak desagerraraztea sustatu behar dute; izan ere, rol eta estereotipo horiek emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria oinarri dira, eta horien arabera esleitzen zaie emakumeei etxeko eremuaren ardura, eta gizonei, berriz, eremu publikoarena, balorazio eta aitorten ekonomiko eta sozial oso ezberdinak eginez. Zehazki, etxeko lanen eta zaintza-lanaren aitortpena sustatu behar dute, politika publikoen elementu nagusi gisa. Baita ere, enpleguaren arloan gertatzen den segregazio horizontalari aurre egiteko, lanen balorazio desberdinari helduko diote.

8.– Sexu- eta/edo genero-identitatea eta sexu-orientazioa askatasunez garatzeko eskubidea eta gorputz-autonomiarako zein autodeterminaziorako eskubidea, horiek bermatzen baitute sexu- eta ugalketa-eskubideak balia daitezkeela.

Emakumeen eta gizonen berdintasun benetakoa eta eraginkorra lortzeko bidean urratsak egiteko, botere publikoek sexu- eta/edo genero-identitatearekin eta sexu-orientazioarekin erlacionatutako diskriminazioak bizitzaren alor guztietatik desagerrarazteko neurriak hartu behar dituzte; horrez gain, beharrezko politika publikoak garatu behar dituzte emakume guztien gorputz-autonomia eta autodeterminazioa bermatzeko eta, bereziki, sexu- eta ugalketa-eskubideak balia ditzaketela ziurtatzeko, diziplina anitzeko ikuspegi integral batetik.

9.– Ordezkaritza orekatua.

Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte erabakiak hartzeko esparru guztietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortzeko, guztiek gaikuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

Ordezkaritza orekatuaren printzipioa aplikatuko da, alde batetik, epaimahaiak, hautaketa-epaimahaiak eta pertsona anitzeko bestelako administrazio-organoak eratzerakoan, eta, bestetik, kargu publikoak, sozietate publikoen administrazio-kontseiluetako kideak eta euskal sektore publikoa osatzen duten entitateen gobernu-organoetako kideak izendatzerakoan.

Pertsona anitzeko administrazio-organoei dagokienez, eta lege honen ondorioetarako, ordezkaritza orekatua dagoela ulertuko da lau kidetik gorako organoetan sexu bakoitzeko kideek % 40ko ordezkaritza dutenean gutxienez. Gainerako kasuetan, berriz, bi sexuek ordezkaritza dutenean.

Salbuespen gisa, baldin eta dagokion instituzio publikoan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumena duen organo edo erakundeak aldeko txostena ematen badu, justifikatuta egongo da ordezkaritza orekatuaren irizpidea ez aplikatzea pertsona anitzeko administrazio-organoetan, betiere kasu hauetan:

a) Modu objektiboan frogatzen denean organo horri dagokion erreferentziazko sektorean edo eremuan sexu jakin bateko pertsonen presentzia % 40tik beherakoa dela. Halako kasuetan, bermatu egin beharko da, edonola ere, ordezkari txikieneko sexuko pertsonen organo hartan izango duten ordezkari erreferentziazko sektore edo eremuan duten presentziaren proportzionala dela gutxienez, salbu eta hurrengo ataletan azaldutako inguruabarretako bat gertatzen bada.

b) Emakumeek organoan duten ordezkari % 60tik gorakoa izanik, egokitzen jotzen denean emakumeek ordezkari handiagoa izatea, erabakiak hartzeko eremuetan ordezkari txikiak izatearen ondorioz historikoki izan duten desberdinkeria-egoera zuzentze aldera.

c) Modu objektiboan frogatzen denean sexu jakin batekoen artean ez dagoela behar adina pertsona organo hartan parte hartzeko gaitasun, trebakuntza eta prestakuntza egokia dutenak, edo, behar adina egonda ere, ezin dutenean organo horretan parte hartu, behar bezala justifikatutako arrazoiren bat dutelako.

d) Dagokion organoko kideak karguaren arabera izendatzen direnean edo izendapen hori instituzio edo erakunde batek baino gehiagok egin behar duenean. Halako kasuetan, ordezkari orekatuaren irizpideari eutsi beharko zaio, erakunde berak izendatutako pertsonen taldeari dagokionez, aurreko ataletan bildutako kasuetako bat aplikatzekoa denean izan ezik.

10.– Lankidetzak, koordinazioa eta nazioartekotzea.

Euskal botere publikoek sustatu egin behar dute garapenerako lankidetzako politiketan genero-ikuspegia txerta dadin eta berdintasun-politikak nazioartekotu daitezkeen, ezagutza eta baliabideak erakartzeko eta trukatzeko eta Euskadi nazioarteko ekintzan nabarmen kokatzeko, garapen jasangarriko nazioarteko agendaren helburu globala betetze aldera sexuen arteko berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea lortzeko dagokionez. Hori guztia, mundu globalizatu batean emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria arazo unibertsalari aurre egiteko funtsezko bide gisa.

11.– Emakumeen ahalduntzea.

Euskal botere publikoek baldintzak ezarri behar dituzte eta behar diren egokitzapenak egin behar dituzte emakumeak ahalduntzen laguntzeko, emakumeen dibertsitatea kontuan hartuta.

Lege honen ondorioetarako, emakumeen ahalduntzetan jotzen da emakumeek emakume izateagatik jasaten duten desberdinkeria- eta diskriminazio-egoera estrukturalaz jabetzeko egiten duten prozesua, banaka zein modu kolektiboan, bai eta beren bizitzetako buruzko erabaki estrategikoak hartzeko eta bizitzaren zenbait alderditan generoan oinarritutako desberdinkeria eta diskriminazioa sendotzen eta iraunarazten duten egiturak eta erakundeak eraldatzeko aukera emango dieten eskumena, boterea eta kontrola eskuratzeko prozesua ere.

12.– Gizonen inplikazioa.

Euskal botere publikoek, modu transbertsean eta ekintza espezifiko bidez, berdintasunaren alde eta indarkeria matxistaren aurka gizonen kontzientziazioa, erantzukizuna, parte-hartzea eta inplikazioa sustatu behar dituzte, bai eta berdintasunezkoak ez diren maskulinitateak auzitan jartzea eta desagerraraztea ere. Hori guztia, emakumeak ahalduntzeko

lehentasunezko lana indartzeko eta osatzeko, eta pertsona guztien giza garapenerako eta justizia soziala eta berdintasuna lortzeko bide gisa.

13.– Parte-hartzea.

Euskal botere publikoek, politika publikoak garatzerakoan, talde feministen eta emakume taldeen, gizarte-eragileen eta, oro har, herritar guztien partaidetza eta elkarrizketa bultzatu behar dute; hala, beste partaidetza-eredu bat faboratuko da, demokratikoagoa, taldeen ekarpenei legezotasun handiagoa emango diena eta haien ekarpenek benetako eragina izatea erraztuko duena. Horretarako, parte hartzeko gune eta bitarteko egokiak sortuko edo egokituko dira, irisgarritasun unibertsala bermatuko dutenak.

14.– Berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea.

Euskal botere publikoek berdintasun-politiken berrikuntza eta etengabeko hobekuntza sustatu behar dute, eta gardentasuna eta herritarrei kontu ematea bermatu, baliabide publikoen bidez emakumeen eta gizonen berdintasunari nola laguntzen zaion azaltzeko.

15.– Hizkuntza-eskubideak babestea eta euskararen erabilera sustatzea.

Euskal botere publikoek bermatu behar dute hizkuntza-eskubideak baliatzen direla eta euskararen erabilera sustatzen dela emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan. Horretarako, berdintasun-politikak garatzeko orduan, ziurtatuko dute, beste neurri batzuen artean, interesdunak aukeratutako hizkuntza koofizialean ematen direla zerbitzuak, herritarrentzako prestakuntza-, partaidetza- eta sentsibilizazio-jardueretan hizkuntza-eskubideak bermatzen direla, eta langile eta profesionalentzako jardueretan euskararen erabilera sustatzen dela».

Bosgarren artikulua.– Aldatu egiten dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 5. artikuluko b), n) eta ñ) letrak. Honela geratuko dira:

«b) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko plangintza orokorra gauzatzea eta eremu horretako arau eta jarraibide orokorrak egitea».

«n) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek eskubideetarako sarbidea izango dutela bermatzeko eta emakumeen ahalduntzea bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea edo baliabideak ezartzea, horien izaera dela-eta Erkidego osorako modu bateratuan eman beharrekoak direnean».

«ñ) Emakumeei eta gizoni bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak ezartzea, duten izaera dela-eta Erkidego osorako modu bateratuan eskaini beharrekoak direnean».

Seigarren artikulua.– Aldatu egiten dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 6. artikuluko c), i) eta j) letrak. Honela geratuko dira:

«c) Bakoitzak bere lurralde-eremuan plangintza egitea, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruan, eta lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan xedaturikoa zehaztuko eta lurralde-errealitatera egokituko duten arauak, jarraibideak eta gidalerroak sortzea».

«i) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek eskubideetarako sarbidea dutela bermatzeko eta emakumeen ahalduntzea bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea edo baliabideak ezartzea, horien izaera dela-eta udalez gainetik eman beharrekoak direnean».

«j) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontzilia-tzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak ezartzea, duten izaera dela-eta udalez gaineratik eman beharrekoak direnean».

Zazpigarren artikulua.— Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 7. artikulua. Honela geratuko da:

«7. artikulua.— Toki Administrazioa.

1.— Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, eta lege honen helburuetarako, Eus-kal Autonomia Erkidegoko udalek funtzio hauek bete behar dituzte, bai banaka, bai partaide diren mankomunitate, kuadrilla edo elkartzeen bidez edo lege honen xedeetarako eratzen dituztenen bidez:

a) Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitzea eta sortzea, bere administrazio-jar-dueran genero-ikuspegia txertatzeko.

b) Ekintza positiboko neurriak exekutatzeko toki-eremuan.

c) Toki-eremuan plangintza egitea, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruan eta foru-aldundien lurralde-plangintzaren esparruan, eta lege honetan eta lege hau gara-tzeko arauetan xedaturikoa zehaztuko eta lurralde-errealitatera egokituko duten arauak, jarraibideak eta gidalerroak sortzea.

d) Estatistikak egokitzea eta eguneratzea, toki-erakundeek esku hartzen duten eremu guz-tietan emakumeek eta gizonek zer egoera bereizgarri duten jakiteko.

e) Emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea toki-eremuan.

f) Toki-eremuan sentsibilizazio-jarduerak egitea, emakumeen eta gizonen arteko desberdin-keria-egoeraz eta berdintasuna sustatzeko behar diren neurriez.

g) Jarraipena egitea toki-araudiari eta haren aplikazioari, emakumeen eta gizonen berdin-tasun-printzipioaren arabera den.

h) Herritarrei, eta batez ere emakumeei, informazioa eta orientazioa ematea emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten baliabideei eta programei buruz eta diskrimi-nazio anizkoitza jasaten duten emakumeei oinarritzko eskubideetarako sarbidea bermatzeko programa eta zerbitzuei buruz.

i) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek eskubideetarako sarbidea dutela ber-matzeko eta emakumeen ahalduntzea bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea edo baliabideak ezartzea, hala nola ahalduntze-eskolak, emakumeen etxeak, sare komunita-rioak eta udalez gairikoa edo beste batzuk, zerbitzu horien izaera dela-eta udal mailan eman beharrekoak direnean.

j) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontzilia-tzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzu soziokomunitarioak ezartzea, duten izaera dela-eta udal mailan eskaini beharrekoak direnean.

k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankide-tzarako bideak ezartzea, baldin eta erakunde horien xedeek edo funtzioek tokian-tokian emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

l) Toki-eremuan gertatzen diren sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerak hautematea, eta egoera horiek ezabatzeko neurriak hartzea.

m) Bakoitzari bere eskumen-eremuan agindu dakiokkeen beste edozein funtzio.

2.– Toki-administrazioei aurreko paragrafoan aipatzen diren funtzioak benetan betetzen laguntzeko, Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta foru-administrazioek laguntza emango diete; bereziki, gaitasun ekonomiko eta kudeaketa-gaitasun txikien dutenei.

3.– Euskal botere publikoek erraztu egingo dute gaitasun ekonomiko eta kudeaketa-gaitasun txikieneko toki-administrazioek mankomunitateak, kuadrillak eta elkartzeak sor ditzaten, artikulua honen lehenengo apartatuan aipaturiko eginkizunak benetan gauzatzeko aldera».

Zortzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen I. tituluaren II. kapituluaren izena. Honela geratuko da:

«Antolaketa, koordinazio instituzionala eta parte-hartzea».

Bederatzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 9. artikulua. Honela geratuko da:

«9. artikulua.– Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen ardura da Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatu, planifikatu, ebaluatu eta horiei buruz aholku ematea, emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzkoak barne. Emakunde sortzeko legean ezartzen da zer araubide juridiko duen».

Hamargarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 10. artikulua. Honela geratuko da:

«10. artikulua.– Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk.

1.– Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeko dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, administrazio bakoitzak gutxienez entitate, organo edo administrazio-unitate bat izan dezan, bakoitzaren jardun-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, planifikatu eta ebaluatzeko eta horiei buruz aholku emateko, emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko politikak barne.

2.– Entitate, organo edo administrazio-unitate horiek, bakoitzak bere lurralde-eremuan, gutxienez funtzio hauek beteko dituzte:

a) Berdintasunaren arloko plangintza eta jarraipen- eta ebaluazio- mekanismoak diseinatzea, eta lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan xedaturikoa zehaztuko eta dagozkien esku-hartze esparruetara egokituko duten arauak, jarraibideak eta gidalerroak sortzea.

b) Ekintza positiboko neurri espezifikoak diseinatzea eta sustatzea.

c) Bakoitzak bere administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan genero-ikuspegi txertatzeko sustapen-lana bultzatzea, maila guztietan eta fase guztietan.

d) Bakoitzak bere administrazio sailei eta beren mende dauden gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz aholkularitza ematea eta haiekin lankidetzan aritzea.

e) Bakoitzari dagokion lurralde-eremuan bizi diren herritarrentzat sentsibilizazio-jarduerak egitea emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria-egoeraz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriez, diskriminazio anizkoitzeko egoerak eta diskriminazio hori sortzen duten faktoreak nola gurutzatzen diren aintzat hartuta.

f) Bakoitzak bere administrazioan programa edo zerbitzu espezifikokoak egokitzeko eta sortzeko proposamenak eta sustapen-lana egitea, diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek eskubideetarako sarbidea dutela bermatzeko.

g) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak sortu eta egokitu daitezzen sustatzea eta horretarako proposamenak egitea.

h) Bakoitzaren lurralde-eremuan gertatzen diren diskriminazio-egoerak hautematea, eta egoera horiek ezabatzeko neurriak diseinatzea eta sustatzea.

i) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakunde horien xedeek edo funtzioek emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

j) Bakoitzaren administrazioari atxikitako langileek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan dituzten prestakuntza-beharrizanak diagnostikatzea, eta kasu bakoitzean zer prestakuntza mota behar den eta prestakuntza hori jasotzeko irizpideak eta lehentasunak zein diren proposatzea.

k) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituzten entitate, organo eta unitateekin elkarrizketan aritzea, eta, bereziki, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin.

l) Lege honetan jasotzen den edo bakoitzari bere eskumen-eremuan agindu dakioken beste edozein funtzio.

3.– Aurreko paragrafoetan aipaturiko administrazio-egiturek nahikoa langile eta posizio organiko eta erlazio funtzional egokiak izan behar dituzte; horretaz gainera, behar adinako aurrekontu-zuzkidura izan behar dute, dagozkien xedeak lortzeko eta erabaki politikoen baitan berdintasun-politikak egoki txertatzen direla bermatu ahal izateko.

4.– Foru- eta toki-administrazioei dagokie beren erakundeetan eta departamentuetan berdintasunerako administrazio-unitateak sortzea eta arautzea, bakoitzaren eskumenen esparruan.

5.– Gehienbat euskal erakunde publikoen partaidetza duten 50 langile baino gehiagoko partzuergo, fundazio eta enpresek egitura bat izango dute, langile espezializatuak dituen, erakunde barruan berdintasun-politikak garatzeko.

6.– Eusko Legebiltzarrak, batzar nagusiek, Arartekoak, Herri Kontuen Euskal Epaitegiak eta Euskal Herriko Unibertsitateak, euren eskumen-eremuan eta bakoitzaren berezitasunak aintzat hartuta, egitura bat izango dute, langile espezializatuak eta baliabide nahikoak izango dituen, bai eta posizio organiko egoki bat ere, bakoitzari dagokion erakundearen berdintasun-politikak garatzeko».

Hamaikagarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 11. artikulua. Honela geratuko da:

«1.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu behar ditu, Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzean gutxienez zuzendaritza bat edo administrazio-unitate bat egon dadin, zeinaren ardura izango baita saileko zuzendaritzekin eta arloekin eta hari atxikitako organismo autonomo, erakunde publiko eta organoekin lankidetzan aritzea, koordinatzea eta sustatzea, lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onartutako berdintasun-planean xedatutakoa exekutatzeko. Zuzendaritzok edo unitateok nahikoa langile eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiak izan behar dituzte, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere. Sailarteko guneen bidez koordinatzeaz ere arduratuko dira zuzendaritza edo unitateok.

2.– Erregelamendu bidez zehaztuko dira aurreko paragrafoan aipatutako administrazio-unitateek bete beharko dituzten gutxienerako eginkizunak.

3.– Autonomia Erkidegoko Administrazioari atxikitako edo lotutako organismo autonomo eta bestelako erakunde publikoek, 50 langile baino gehiago badituzte, egokitu egin beharko dituzte egiturak, administrazio-unitateak izan ditzaten lege honetan eta 15. artikulua 1. paragrafoan zehaztutako berdintasun-planean jasotzen diren neurrien exekuzioa bultzatzeko eta koordinatzeko. Langile gutxiago dituzten organismoek eta erakunde publikoek sailtako berdintasun-unitateen aholkularitza izango dute».

Hamabigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 12. artikulua izenburua. Honela geratuko da:

«12. artikulua.– Erakundearteko koordinazioa».

Hamahirugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 13. artikulua.

1.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 13. artikulua izenburua. Honela geratuko da:

«13. artikulua.– Sailarteko koordinazioa».

2.– Hirugarren paragrafoa gehitzen zaio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 13. artikuluari. Honela geratuko da:

«3.– Foru- eta toki-administrazioei dagokie, bakoitzari bere eskumen-eremuan, sailarteko koordinaziorako dagozkien egiturak edo guneak ezartzea eta arautzea».

Hamalagarren artikulua.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen I. tituluaren II. kapituluaren 4. atala sortzen da. Honela geratuko da:

«4. atala. Parte-hartzea.

13 bis artikulua.– Parte-hartzea.

Euskal administrazio publikoek organoak edo bideak izango dituzte lege honen 5.o), 6.k), 7.1.k) eta 25.5 artikuluetan aipaturiko parte-hartzea eta kolaborazioa artikulatzeko».

Hamabosgarren artikulua.— Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 14. artikulua:

«14. artikulua.— Xedapen orokorra.

1.— Euskal administrazio publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute euren aurrekontu publikoetan, bereziki haiek diseinatzeko fasean, emakumeen eta gizonen premia diferentek kontuan izateko eta berdintasuna sustatzen eta sexuan oinarritutako desberdinkeriak ezabatzen laguntzeko. Horretarako, gidalerroak ezarri behar dituzte, funtzio hori gauzatzeko, horri jarraipena egiteko eta ebaluatzeko, eta trebakuntza-prozesu egokiak abiarazteko.

2.— Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Foru Administrazioak eta Toki Administrazioek euren aurrekontuetan urtero esleitu eta zehaztuko dute zer baliabide ekonomiko behar diren lege honetan aurreikusitako funtzioak baliatzeko eta aurreikusitako neurriak exekutatzeke.

3.— Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio publikoak modu aktiboan eta progresiboan sustatuko du Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren % 1, gutxienez, emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak garatzera bideratzea».

Hamaseigarren artikulua.— Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikulua:

«15. artikulua.— Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak.

1.— Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onartuko du, eta, plan horretan, esku-hartze ildoak eta gidalerroak jasoko dira, koordinatuta eta oro har, euskal botere publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak gidatzeko. Plan hori egiteko orduan, Eusko Jaurlaritzak parte hartzeko aukera eman behar die gainerako euskal administrazio publikoei, talde feministei eta emakume taldeei, beste gizarte-eragile batzuei eta, oro har, herritar guztiei. Halaber, erraztu behar du 3.1 artikularen azken tartekian aipatutako emakumeen interesak ordezkatzeko dituzten kolektiboak edo antolakundeak egotea.

2.— Lehenengo paragrafoan aurreikusitako plan orokorraren esku-hartze ildo eta gidalerro horiek garatzerakoan, Eusko Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere jarduketa-plan propioa egingo du legegintzaldi bakoitzean; plan horiek behar diren baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo dira, benetan ezarriko direla bermatzeko. Sail bakoitzak zehaztuko du, nork bere ezaugarrien arabera eta efikazia-irizpideak kontuan hartuta, nola koordinatu bere organismo autonomoekin eta atxikitako edo lotutako erakunde publikoekin, plan horiek egiteko.

3.— Foru-aldundiek eta udalek berdintasun-planak onartuko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren esku-hartze ildo eta gidalerroei jarraikiz, eta, beharrezkoak diren baliabide material, ekonomiko eta pertsonalen bitartez, bermatu egin behar dute aipatu planetan eta lege honetan jasotzen diren neurriak benetan eta koordinatuta exekutatzen direla beren sail, organismo autonomo eta mendeko edo lotutako bestelako erakunde publiko guztietan. Udalek banaka edo kide diren edo ondorio horietarako osa ditzaketan mankomunitate, kuadrilla edo elkartzeen bidez egin ditzakete jarduketa horiek. Horretarako, Eusko Jaurlaritzak eta kasuan kasuko foru-aldundiek laguntza emango diete; bereziki, gaitasun ekonomiko eta kudeaketa-gaitasun txikiagoa dutenei.

4.– Bigarren eta 3. paragrafoetan aipaturiko planek honako hauek izan behar dituzte, gutxienez:

a) Egoeraren diagnostikoa.

b) Planak egiten feminismoaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko adituek, kolektiboek, elkarteek eta gizarte-eragileek parte hartzeko bideak, batez ere herritarrei zuzendutako planetan.

c) Inplikaturako sailek edo arloek maila teknikoan nahiz maila politikoan parte hartzeko bideak.

d) Aurrekontua.

e) Egutegia.

f) Helburuak, ekintzak eta ezarpen-, jarraipen-, ebaluazio- eta kontu emateko sistemak, dagozkien adierazleekin.

5.– Aurreko paragrafoetan aipaturiko planen helburu, ekintza eta adierazle nagusiak eta haiei dagozkien ebaluazio-adierazleak administrazio publiko bakoitzari dagozkion plan estrategikoetan txertatu behar dira.

6.– Bigarren eta 3. paragrafoetan aipaturiko planak eta programak onartu baino lehen, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak horiei buruzko txostena egin behar du, zehazteko ea plan eta programa horien edukiak egokitzen diren lege honetan aurreikusitakora eta Eusko Jaurlaritzak onartu behar duen plan orokorreko esku-hartze ildo eta gidalerroetara, 1. paragrafoan xedatutakoaren arabera.

7.– Eusko Legebiltzarrak, batzar nagusiek, Arartekoak, Herri Kontuen Euskal Epaitegiak eta Euskal Herriko Unibertsitateak, euren eskumen-eremuan eta bakoitzaren berezitasunak aintzat hartuta, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan propioak egin behar dituzte; plan horiek behar beste baliabide pertsonal, ekonomiko eta materialez hornituta egongo dira.

8.– Aurreko paragrafoetan ezarritakoa garatuko da alde batera utzi gabe administrazio publikoek duten betebeharra Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan jasotako berdintasun-planak egin eta aplikatzeko».

Hamazazpigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 16. artikulua. Honela geratuko da:

«16. artikulua.– Estatistikak eta azterlanak.

1.– Lege honetan jasotako xedapenak gauzatzeko, eta bermatzeko haien ohiko jardunean genero-ikuspegia eraginkortasunez txertatzen dela, beharrezkoa izango da euskal botere publikoek, beren azterlan, ikerketa, estatistika edo datu-bilketan:

a) Sexuaren aldagaia sistematikoki sartzeari egiten dituzten estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan.

b) Eragiketa estatistikoetan adierazle berriak ezartzea eta sartzeari, emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharrezanetan dauden diferentziak, horien guztien adierazpena eta aztertuko den errealitatearekin duten elkarrekin hobeto ezagutzea ahalbidetzeko.

c) Beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatzea eta sartzea, lege honen 3.1 artikulua azken paragrafoan aipatutako diskriminazio anizkoitzeko egoerak sortzen dituzten beste aldagai edo faktore batzuen eragina ezagutzeko.

d) Lagin zabalak hartzea, sartutako aldagai guztiak sexuaren aldagaia oinarri hartuta ustia eta azter daitezen ahalbidetzeko.

e) Datuak ustiatzea eta zabaltzea emakumeek eta gizonek esku-hartze eremuetan dituzten egoera, baldintza, jomuga eta beharrizanak ezagutu ahal izateko moduan.

f) Gaur egun dauden definizio estatistikoak berrikustea, eta, hala badagokio, egokitzea, emakumeen lana aitortu eta baloratzen laguntzeko eta emakumeen zenbait kolektiboren estereotipatze negatiboa saihesteko.

Ohiz kanpoko kasuetan soilik justifika daiteke gorago aipatutako betebeharretako bat ez betetzea. Horretarako, txosten arrazoitu bat aurkeztu beharko da, organo eskudunak onetsia.

2.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen barruan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia sortu da, Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoeraz eta bilakaeraz ikuspegi orokor eta iraunkorra izateko tresna gisa, emakumeen aurkako indarkeria matxistari dagokiona barne, eta euskal botere publikoek eremu horretan egindako jarduketan eragina ebaluatzeko aukera emango du ikuspegi horrek.

3.– Behatokia lankidetzan arituko da Eustat-Euskal Estatistika Erakundearekin eta estatistiken, azterlanen eta ikerketa publikoen arloan eskudunak diren beste organismo eta organo batzuekin, dagozkien eskumenen esparruan.

4.–Erregelamendubidez zehaztutako dirafuntzioak, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea».

Hamazortzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 17. artikulua. Honela geratuko da:

«17. artikulua.– Euskal botere publikoetako langileen trebakuntza.

1.– Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte euren langile guztiei emakumeen eta gizonen berdintasunaren eta genero-ikuspegiaren arloan derrigorrezko oinarrizko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko, lege honetan biltzen diren xedapenak bete daitezen eta, horretaz gain, administrazio-jardunean genero-ikuspegia benetan txertatzea ahalbidetuko duen jakintza praktikoa bermatzeko.

2.– Aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzeko, euskal botere publikoek:

a) Prestakuntza-planak egin eta gauzatuko dituzte, dauden lanpostuen tipologia bakoitzerako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan beharrezkoak diren gaitasunak kontuan hartuta.

b) Prestakuntza- eta sentsibilizazio-jarduerak egingo dituzte beren kargu publikoentzat.

3.– Euskal botere publikoek genero-ikuspegia txertatu behar dute berariaz emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzkoa ez den prestakuntzan, eta, horretarako, prestakuntza-eskaintzak aztertuko dituzte, eta dagozkion egokitzapenak egingo.

4.– Halaber, euskal botere publikoek bermatu egin behar dute emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeko eta aholkularitza teknikoa eskaintzeko lanpostuetan dauden langile teknikoek esperientzia eta/edo gaitasun zehatza dutela. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte lanpostu horietara sartu ahal izateko.

5.– Enplegu publikoko lanpostuak lortzeko eta lanpostuz igotzeko hautaketa-prozesuen gai-zerrendetan, euskal administrazio publikoek emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartu behar dituzte.

6.– Euskal administrazio publikoek, dagozkien eskumenen esparruan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordean hartutako erabakiak aplikatzea sustatuko dute; hain justu ere, berdintasun-politika publikoetan kalitate-estandarrek aplikatza bideratutako erabakiak, bereziki berdintasun-teknikarien plazei buruzkoak, haiek lanpostuen zerrendetan sartzeari, sailkapen-talde profesionalari, dedikazio eta lanaldi motari eta eskatutako prestakuntzari dagokienez».

Hemeretzigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 18. artikulua:

«18. artikulua.– Xedapen orokorrak.

1.– Euskal botere publikoek modu aktiboan izan behar dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburua arauak garatu eta aplikatzerakoan, eta planak, programak eta politika publikoak formulatzeko beste tresna batzuk, eta kontratuak, dirulaguntza-programak eta administrazio-egintzak garatu eta aplikatzerakoan.

2.– Autonomia Erkidegoko erakunde komunek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duten legegintza-eskumena alde batera utzi gabe, lurralde historikoen foru-organoei eta toki-administrazioei gai horren gaineko arau propioak landuko dituzte, lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan bilduriko agindu orokorrak lurralde historiko eta udalerri bakoitzaren errealitatera egokituta eta zehaztuta. Hori guztia, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko exekuzio-eskumenak, erregelamendu-ahalak eta auto-antolatzeak ahalak baliatuz, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunak eragiten dien beste gai sektorial batzuetan dituzten eskumenak ere, gaia zeharkakoa izaki.

3.– Generoaren araberako inpaktua aurretiaz ebaluatzerakoan, desberdinkeriak ezabatzeak eta berdintasuna sustatzeko neurriak ezartzerakoan eta kapitulu honetan aurreikusitako bestelako jarduketak egiterakoan, kontuan hartu behar da emakumeen eta gizonen arteko diferentzietan zer-nolako eragina daukaten diskriminazio anizkoitza eragiten duten faktoreak, zeinak 3.1 artikulua azken tartekian aipatzen baitira.

4.– Euskal botere publikoek hizkera inklusiboa eta ez-sexista erabili behar dute irudi eta hizkera mota guztietan, zuzenean eta beste pertsona edo entitate batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan».

Hogeigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 19. artikulua:

«19. artikulua.– Generoaren araberako inpaktua aurretiaz ebaluatzea, desberdinkeriak ezabatzeak eta berdintasuna sustatzeko.

1.– Arau bat egiteko unean, euskal administrazio publikoek, hori sustatzen duen administrazio-organoaren bitartez, ebaluatu egin behar dute proposamen horrek nolako inpaktu izan dezakeen emakumeen eta gizonen egoeran. Horretarako, aztertu behar du ea arauan proiektatu den jarduketak ondorio positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak ezabatzeko eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean.

2.– Egindako genero-inpaktuaren ebaluazioaren arabera, administrazio-arauaren proiektuan honelako neurriak sartu behar dira: batetik, arau edo proiektu horiek emakumeen eta gizonen egoeran sor dezaketen eragin negatiboa indargabetzeko neurriak, eta, bestetik, hautemandako desberdinkeriak ezabatzeko edo gutxitzeko eta sexuen berdintasuna sustatzeko neurriak.

3.– Euskal administrazio publikoek, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskuduna den organo edo erakundeak proposatuta, arauak edo gidalerroak onartu behar dituzte, adierazteko, batetik, zer urrats egin behar diren generoaren araberako inpaktuaren aurretiazko ebaluazioa egiteko eta berdintasuna bultzatzeko neurriak ezartzeko, eta, bestetik, zer administrazio-arau dauden salbuetsita aurretiazko ebaluazio hori eta artikulua honetan jasotzen diren gainerako tramiteak egin behar izatetik.

4.– Arau-proiektuari buruzko memorian xehetasunez azaldu behar da zer tramite egin diren artikulua honi dagokionez, eta hark zer emaitza izan dituen.

5.– Araua sustatzen duen administrazio-organoak aztertu egin behar du ea arauan jasotako neurriak, aurreko paragrafoetan aipatutakoak, eraginkorrak diren emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzearen eta desberdinkeriak ezabatzearen helburua lortzeko; gero, horren berri emango dio dagokion administrazioan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskuduna den organo edo erakundeari.

6.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan prestatzen diren arau-proiektuei buruzko txostena eman behar du, artikulua honetan xedatzen dena egoki aplikatzen dela egiaztatzeko eta, hala badagokio, horren inguruko hobekuntzak proposatzeko. Beste administrazio publiko batzuen arauen kasuan, organo eskudunek ezarri behar dute nola bermatu artikulua honetan finkatutakoa behar bezala aplikatzen dela.

7.– Xedapen orokorren izaera juridikoa duten planei, batik bat lurralde- eta hirigintza-planei, genero-inpaktuaren alde aurreko ebaluazioa egin behar zaie, eta berdintasuna sustatzeko neurriak sartu behar dira. Nolanahi ere, duen espezifikotasuna dela-eta, erregelamendu bidez zehaztuko da izapide hori nola gauzatu behar den.

8.– Administrazio-egintzak ez dira artikulua honetan aurreikusitako izapideen mende egongo, enplegu-eskaintza publikoen deialdiak eta lekualdatze-lehiaketak izan ezik.

9.– Eusko Legebiltzarrak eta batzar nagusiek dagozkien neurriak hartu behar dituzte, hurrenez hurren lege-proposamenetan eta foru-arauetarako proposamenetan ebalua dadin generoaren araberako zer inpaktu aurreikus daitekeen, eta halako proposamenetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak txerta daitezen».

Hogeita batgarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 20. artikulua:

«20. artikulua.– Hautapen-prozesuak eta epaimahaiak.

1.– Egokitze jotako beste neurri batzuk ere har badaitezke ere, enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak erregulatzen dituzten

administrazio-arauetan edo -egintzetan, praktikaldiei buruzkoak barne hartuta, honako hauek jaso behar dira:

a) Klausula bat, gaikuntza-berdintasuna egonda emakumeei lehentasuna ematen diena emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategoria-gorietan. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, sexuan oinarritutako diskriminaziorik eragiten ez dutenak, hala nola lanpostuak lortzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Administrazio publikoetan funtzio publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte, a) letran xedaturikoa aplikatzea ahalbidetzeko, eta irizpideak ezarri behar dituzte, aurreko paragrafoan aipaturiko ehunekoa kalkulatzeko erreferentzia-esparrua finkatzeko.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela.

c) Aurreikuspenak, hautagaiaren lanbide-esperientzia baloratzeko merezimendu-baremoe-tan honako hauek ere kontuan har daitezken: lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edo bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzeko lanaldi-murrizketetan edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen.

d) Neurri batzuk, hautaketa-prozesuak, lanpostuak betetzeko prozesuak eta mailaz igotzeko prozesuak garatzerakoan amatasunari behar bezalako babesa emateko bai jaiotza aurreko aldietan bai jaiotza ondoko aldietan, aintzat hartuta guraso bakarreko familiek kontziliatorako duten zailtasun erantsia, sexuan oinarritutako diskriminazio-egoerarik ez gertatzeko. Hori horrela izanik, deialdi bakarreko sistemaren araberrako ariketak edo probak edo hautagaiak bertaratzea eskatzen duten bestelako jarduketak barne hartzen dituzten prozesuetan, haurduntza-, erditze- edo edoskitze-egoerek, baldin eta behar bezala egiaztatuta badaude, ekitaldiaren denbora- edo leku-inguruabarrak aldatzea eragin dezakete, eta aldaketa hori justifikatuta egongo da. Aldaketa-eskabideak kontuan hartzerakoan, beharrezkotzat eta egokitzat jotako antolamendu-neurriak hartuko dira hautagai guztien lehia-berdintasunaren printzipioa bermatzeko.

2.– Administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauak, eta kultura- edo arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatuko dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izango dela bermatzeko, guztiek ere trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia dutela. Horrez gain, dena dela, egokitzat jotzen diren beste neurri batzuk ere har daitezke.

3.– Artikulu honetan adierazitakoaren ondorioetarako, ordezkariak orekatua dagoela ulertuko da lau kide baino gehiago dituzten epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez % 40ko ordezkariak baldin badu. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkariak daudenean izango da orekatua».

Hogeita bigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 21. artikulua:

«21. artikulua.– Kontratazio publikoa.

1.– Euskal botere publikoek irizpide sozialak txertatzeko nahitaezko eta zeharkako betebeharrari buruzko printzipio orokorra aplikatuko dute emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremu espezifikoan. Horretarako, genero-ikuspegia txertatu beharko dute kontratazio publikoan, eta, beste neurri batzuen artean, emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatuko dituzte adjudikazio-irizpideetan eta exekuzio-baldintza berezietan, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako ingurua barrak dituzten emakumeen egoera. Hori guztia, salbu eta objektiboki justifikatzen bada kontratuaren xedeak ez duela loturarik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin, kontratu-prestazioak ez duelako eraginik emakumeen eta gizonen egoeran, eta ezin delako horrelako klausularik sartu.

2.– Genero-ikuspegiaren kontsiderazioa kontratuaren xedearen ezaugarri tekniko bat denean, xede horren definizioan berariaz txertatu ahal izango da emakumeen eta gizonen berdintasunaren aipamen espezifiko bat.

3.– Euskal botere publikoek kontratazio-prozeduratik kanpo utziko dituzte Estatuko oinarritzko legerian kontratazeko debekua ezarrita duten pertsona fisikoak eta juridikoak; horien artean, berdintasun-plan bat izateko betebeharra ez konplizteagatik eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren prebentzioaren arloko arau-hauste oso astuna dela-eta egindako delituengatik edo zehapen irmoengatik jarritakoak.

4.– Kontratuaren xederako emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko gaitasun espezifikoak eskatzen badira, gaitasun tekniko edo profesional gisa eskatuko da esperientzia zehatza, ezagutzak edo prestakuntza izatea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, kontratazio publikoari buruzko araudian ezarritakoaren arabera.

5.– Baldin eta objektiboki justifikatzen ez bada kontratuaren xedeak ez duela loturarik emakumeen eta gizonen berdintasunarekin artikulua honen lehen paragrafoan aurreikusitako baldintzetan, kontratazio-organoek honako hauek sartuko dituzte kontratazio-agirietan:

a) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako adjudikazio-irizpideak, baremoaren guztizkoaren % 5eko haztapenarekin, gutxienez.

b) Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako gauzatze-baldintza berezi bat, gutxienez, hizkera eta irudi mota guztietan erabilera ez-sexista egitetik harago.

6.– Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez dituzten gaitasunak errazago akreditatu ahal izateko, Euskal Autonomia Erkidegoko Lizitatzailleen eta Enpresa Sailkatuen Erregistroan aukera emango da informazioa sexuaren arabera bereizita jasotzeko, gutxienez honako hauen kopuruari buruzkoa:

a) Pertsona juridikoen eta haien administrazio- edo zuzendaritza-organoak osatzen dituzten pertsona titularrak.

b) Langileak eta haien batez besteko ordainsaria, lanbide-taldean, lanbide-kategorien edo lanpostu berdinen edo balio berekoen arabera banatuta.

7.– Emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak benetan betetzen direla egiaztatu beharko da, eta horretarako:

a) Kontratatik nahitaez bete beharko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausula guztiak, eta horiek behar bezala exekutatu direla egiaztatu beharko du, dagokion dokumentazioa aurkeztuta, aurretiazko errekerimendurik igorri behar izan gabe.

b) Agirietan zehaztuko da zer ondorio dituen aipatutako klausulak urratzeak, bat eginez sektore publikoko kontratuen legerian ezarritakoarekin.

c) Kontratuaren jarraipenaz eta gauzatzeaz arduratzen den unitateak emakumeen eta gizonen berdintasuna egiaztatzeke dokumentazioa egiaztatu beharko du. Ondorio horietarako, aholkularitza eska diezaioke dagokion erakundean emakume eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituen organoari edo organismoari.

21 bis artikulua.– Dirulaguntzak.

1.– Euskal botere publikoek, oro har, dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatu behar dute, eta, arau eta oinarrien artean, berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak ezabatzeko neurriak sartu behar dituzte balorazio-irizpideetan eta pertsona fisiko edo juridiko onuradunen betebeharretan, salbu eta txosten arrazoitu baten bidez justifikatzen bada dirulaguntzak generoan oinarritutako desberdinkeriarik ez dagoen esparru batean eragiten duela edo, desberdinkeriak egonda ere, dirulaguntzak ez duela eraginik emakumeen eta gizonen egoeran. Txostena helaraziko zaio dagokion erakundean emakume eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituen organo edo organismoari, iritzia eskatzeko.

2.– Euskal botere publikoek ezingo diete laguntzarik edo dirulaguntzarik eman sexuan oinarrituta edo 3.1 artikuluan adierazitako diskriminazio anizkoitzeko inguruabarretan oinarrituta diskriminatzen duten jardueri, ez eta sexuan oinarrituta diskriminazioa egiteagatik edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudia ez betetzeagatik administrazio- edo zigor-zehapenen bat ezarri zaien pertsona fisikoei eta juridikoei ere, dagokion zehapenean ezarritako denbora-tarte osoan. Halaber, laguntza eta dirulaguntzetatik kanpo geratuko dira estatu-araudiaren arabera berdintasun-plan bat indarrean izan behar duten arren halakorik ez duten enpresak, eta, estatu-legeriak emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan finkatzen duen moduan sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurriak ezarri dituztela egiaztatzen ez duten 50 langiletik gorako enpresak.

3.– Euskal botere publikoek, beste gai batzuen artean, dirulaguntza publikoak erregulatzen dituzten oinarri edo arauetan:

a) Pertsona fisiko edo juridiko parte-hartzaileek bete beharreko baldintzen artean sartuko dute, betiere emakumeen eta gizonen berdintasuna alderdi garrantzitsua bada dirulaguntzaren xedeari begira, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ibilbide bat egiaztatzea; edo beren estatutuetako helburuen, xede sozialen edo sorrerako helburuen artean berdintasunaren sustapena izatea; edo diruz lagundutako proiektua edo jarduera exekutatu duten pertsonak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntza espezifiko izatea.

b) Balorazio-irizpideen baremoaren guztizko % 5ekin baloratuko dituzte, gutxienez, pertsona fisiko edo juridiko parte-hartzaileen emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak eta politikak eta/edo dirulaguntzara aurkeztutako proiektuan genero-ikuspegia txertatzearekin lotutako beste alderdi batzuk. Hori guztia, baldin eta objektiboki justifikatzen ez bada

ehuneko hori neurritz kanpoko delatzen dirulaguntzak emakume eta gizonen egoeran duen inpaktuari dagokionez.

c) Emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako betebeharrak ezarriko dituzte, hizkera eta irudi mota guztietan erabilera ez-sexista egiteko harago, bai eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak ez betetzeak dakartzan ondorioak ere.

d) Emakumeen eta gizonen egoeran nolako inpaktua izan dezaketen jakiteko, entitate onuradunei eskatuko diete dirulaguntzak jasotzeko betebeharrak betetzen dituztela justifikatzeko memorietan sexuaren arabera banakatuta aurkez dezatela honako hauei buruzko informazioa: emandako zerbitzuaren azken onuradunak edo erabiltzaileak, pertsona titularrak eta langileak, eta dirulaguntza eragin duen zerbitzua emateko entitateak kontratatu dituen langileak.

4.– Dirulaguntza publikoen onuradun diren pertsona juridiko guztiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak benetan betetzen direla egiaztatu beharko dute, bai eta hori egiaztatzeko ezarritako dokumentazio guztia aurkeztu eta justifikatu ere, eta irizpide sozial horiek egiaztatzeko jarduketak egiten utzi beharko dute.

5.– Estatuko araudia betetze aldera, euskal administrazio publikoek, dirulaguntzen plan estrategikoak prestatzeko orduan, aztertu beharko dute, eta modu objektibo eta arrazoituan justifikatu, ea dirulaguntzekin loturiko esparruetan badagoen desberdinkeriarik emakumeen eta gizonen artean. Horretarako, iritzia eskatu ahalko diote dagokion administrazioan emakume eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituen organoari edo organismoari.

21 ter artikulua.– Kontratazio publikoaren eta dirulaguntzen xedapen erkideak.

1.– Dirulaguntzak eta kontratuak sustatzen dituzten organoek adierazle batzuk ezarri beharko dituzte, aurreko bi artikuluetan aipatutako neurriak zenbateraino betetzen diren eta zenbateraino diren eraginkorrak ebaluatu ahal izateko.

2.– Euskal botere publikoek, bakoitzak bere jardun-eremuan, arauak edo jarraibideak onartu ditzakete, aurreko bi artikuluetan xedatutakoa benetan betetzeko pautak eta adibideak emateko».

Hogeita hirugarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 22. artikulua:

«22. artikulua.– Plan sektorialak eta estrategikoak.

1.– Euskal botere publikoek genero-ikuspegia sartu behar dute beren plan sektorialetan eta estrategikoetan, eta neurriak sartu behar dituzte berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak ezabatzeko, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Salbuespena egingo da txosten arrazoitu baten bidez justifikatzen bada planari ez dagokiola genero-ikuspegia txertatzea; txosten hori emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskuduna den organo edo organismoari helaraziko zaio, zer irizten dion jakiteko.

2.– Emakumeen eta gizonen egoeran nolako inpaktua izan dezaketen jakiteko, euskal botere publikoek bermatu egin behar dute, plan sektorialen eta estrategikoen memoria edo ebaluazioetan, aurreikusitako ebaluazio-adierazleen eta planean garaturiko neurrien onuradunen informazioa sexuen arabera banakatuta aurkezten dela.

3.– Euskal administrazio publikoek, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskuduna den organo edo organismoak proposatuta, arauak edo gidalerroak onar ditzakete, zeinetan adieraziko den zer egin behar den aurreko paragrafoetan aurreikusitakoa benetan aplikatzeko eta horren jarraipena egiteko».

Hogeita laugarren artikulua.– Bigarren apartatua gehitzen zaio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 23. artikuluari. Honela geratuko da:

«2.– Euskal botere publikoen ardura izango da komunikabideek kargu politikodunegiten duten estaldura mediatikoa sexismorik eta generoaren araberrako estereotiporik gabea, ekitatiboa eta orekatua izan dadin zaintzea, estaldura horrek eragin negatiborik izan ez dezan euren ordezkagarritasunean eta lan instituzionalean, ez eta hautesleek sexu bateko edo besteko hautagaiak hautatzeko duten konfiantzan ere».

Hogeita bosgarren artikulua.– Aldatu egiten dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 24. artikuluaen 1, 2, 3 eta 5. apartatuak. Honela geratuko dira:

«1.– Euskal administrazio publikoek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea profesionalen, enpresen, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritza-organoetan, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikuluaen azken tartekian aipatutako faktoreak dituzten emakumeen egoera. Horretarako, beste jarduketa batzuen artean, dagozkien dirulaguntzak egokitu ditzakete, emakumeen ordezkaritza txikiegia duten organoetan emakumeen presentzia handitzeko neurriak hartzearen arabera».

«2.– Euskal administrazio publikoek ezin izango diete inolako laguntzarik, babesik edo aitortpenik eman kideak aukeratzeko prozesuan edo lan- jardunean sexuan oinarrituta diskriminatzen duten elkarte edo erakundeei».

«3.– Euskal administrazio publikoek lege honetan aurreikusitako xedeak lortzeko jarduerak egiten dituzten elkarteei eta antolakundeei laguntza emango diete, eta entitate horiekin, lankidetzan aritzeko bide publiko-pribatuak bultzatuko dituzte, adibidez emakumeen etxeekin, emakumeak ahalduztzen laguntzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak hautemateko eta biktimei lagun egiteko guneak errazteko».

«5.– Euskal administrazio publikoek mekanismoak, denborak, guneak, ekipamenduak eta gaikuntza-prozesu irisgarri eta egokiak jarriko dituzte, hartara bermatzeko emakumeek, haien administrazio-egoera edozein delarik ere; mugimendu feministak; sindikalismoak eta elkartegintza-mugimenduak parte hartzen dutela politika sozial, laboral, ekonomiko, kultural eta ingurugirokoak garatzen, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikuluaen azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen beharrak. Halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal administrazio publikoekin elkarrizketan aritzeko bideak antolatuko dituzte, besteak beste entitateak sortuz eta kogobernantza ereduak bultzatuz».

Hogeita seigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 25. artikulua. Honela geratuko da:

«25. artikulua.– Kultura-jarduerak.

1.– Euskal administrazio publikoek, bakoitzak bere eskumen-eremuan, behar beste neurri hartu behar dituzte, bai sexuan oinarritutako diskriminazio oro saihesteko, bai sustatzeko emakumeek zein gizonen parte hartzeko aukera eta partaidetza orekatua izatea Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan izaten diren kultura-jarduera guztietan. Lege honen

ondorioetarako, kultura-jardueratzat hartzen dira, besteak beste, artistikoak, jai-giroan egiten direnak, oroitzapenezkoak, kirol-jarduerak eta euskararen hizkuntza-normalizazioaren arloan egindakoak.

Debekatu egiten da gune publikoetan emakumeek gizonetik berdintasunean parte hartzea onartzen ez duten edo oztopatzen duten kultura-jarduerarik antolatzea eta egitea.

2.– Euskal administrazio publikoek ezingo dute inolako laguntzarik eman eta haien ordezkariak ezingo dute ordezkari gisa parte hartu sexuan oinarrituta diskriminatzen duen zein emakumeenganako gorrotoa sustatzen duen ezein kultura-jardueratan. Era berean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta estereotipoak gainditzea bilatzen duten jardueretan parte hartzea sustatuko da.

3.– Euskal administrazio publikoek bultzatu egin behar dute gizarte-memoria egitea eta berreraikitzea genero-ikuspegitik, bai eta memorializazio-prozesuak ere. Horretaz gain, berdintasunaren aldeko kultura-politikak sustatuko dituzte, ondareari eta kulturari emakumeek egin dizkieten ekarpenak ikusgai egiteko eta estereotipo eta aurreiritzi sexistak gainditzen laguntzeko; eta emakumeen presentzia sustatu behar dute, emakumeek ordezkari gisa txikiak izan daitezkeen eremuetako erakusketa eta ekoizpen artistiko eta kulturaletan. Horretarako, beste neurri batzuen artean, parte-hartzerako eremu zabalak eta laguntza publikoak ezarriko dituzte, edo daudenak egokituko.

4.– Bereziki, euskal administrazio publikoek bultzatu egin behar dute funts publikoekin finantzaturako museo eta arte-zentroetan:

a) Genero-ikuspegia txerta dadila haietako hezkuntza-programetan, bisita-programetan eta bestelakoetan, eta, bereziki, haur eta gazteentzako programetan.

b) Genero-ikuspegia txerta dadila erosketa-irizpide eta -protokoloetan eta obrak eskuratzeko lehentasun-ildoetan, bai eta erakusketa-politikan ere, horrela lortuko baita emakumezko artisten erakusketak ugaritzea eta emakumeen eta gizonen ordezkari gisa orekatua lortzea.

c) Ordezkari gisa orekatua susta dadila erabakiak hartzeko egitura guztietan, besteak beste patronatuetan, batzorde artistikoetan eta epaimahaian.

5.– Euskal administrazio publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte kirol-modalitate guztietan, bai aisialdian, bai lehiaketetan, emakumeek eta gizonen tratua eta aukera-berdintasuna izango dutela bermatzeko EAEn egiten diren praktika eta jardueretan.

6.– Euskal administrazio publikoek kirol-jarduerak estereotipoetan oinarritu gabe hautatzea sustatuko dute, bai eta emakumeen zein gizonen kirol-jarduerak babestea ere, bietako edozein gutxiengoa den modalitateetan. Era berean, bermatuko dute badaudela laguntzak gehienbat emakumeek praktikatzeko dituzten kirol-modalitateetarako, eta emakumeen eta gizonen artean berdintasuna dagoela sariak eta aitortpenak ematerakoan».

Hogeita zazpigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 26. artikulua. Honela geratuko da:

«26. artikulua.– Komunikabide sozialak, publizitatea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologia.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumen-eremuan diharduten hedabideek ezin izango dituzte pertsonak erakutsi sexu batekoak edo bestekoak izateagatik giza duintasun txikiagokoak edo handiagokoak balira bezala, ez eta objektu sexual edo aberastasun-iturri soil

bezala ere. Orobat, ezingo zaie zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, hutsaldu edo horretara bultzatzen duten edukiei.

2.– Debekatu egiten da honelako publizitate-iragarkiak egitea, ematea eta erakustea: pertsonen, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun txikiagoa edo handiagoa dutela edo sexu-objektu edo aberastasun-iturri soilak direla adierazten dutenak eta emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, hutsaldu edo horretara bultzatzen dutenak.

3.– Gizarte-komunikabideek, beren programazioak egiteko orduan, bermatuko dute edukietan genero-ikuspegia sartzen dela; horrez gain, ez dute hizkera sexistarik erabili behar, eta emakumeen parte-hartze aktiboa eta bi sexuen presentzia orekatua eta irudi plurala bermatu behar dute, edertasun-kanonetatik eta sexu bakoitzak bizitzako arloetan betetzen dituen funtzioei buruzko estereotipo sexistetatik aparte; bereziki zaindu behar dituzte haur zein gazteentzako edukiak, eta 3.1 artikulua azken tartekian aipatzen diren diskriminazio anizkoitzeko inguruabarrak dituzten emakumeekin lotutako aurreiritzi eta estereotipoak desegitea.

4.– Autonomia Erkidegoko titulartasun publikoko komunikabideek babestu egingo dituzte desberdinkeriak ezabatu eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta emakumeen kontrako indarkeria mota oro prebenitzeko kanpaina instituzionalak, eta horiei lehentasunezko tratua emango diete beren publizitate-espazioetan. Horretarako, dago-kionean, erakundeen arteko lankidetzarako beharrezko diren mekanismoak edo itunak ezarriko dira.

5.– Euskal administrazio publikoek, organismo autonomoek eta haien mende edo haiei lotuta dauden gainerako entitate publikoek, beren eskumen-eremuan, aurreko apartatuan aipatutako kanpaina instituzionalak hedatzen lagunduko dute. Horretarako, barruan nahiz kanpoan publizitaterako dituzten gune edo lekuak lagako dituzte kanpaina instituzional horietarako.

6.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, oztopoak ezabatu eta beharrezko diren neurriak hartu behar dituzte, berma dadin emakumeek eta gizonen informazio- eta komunikazio-teknologiak berdintasunez eskuratzeko eta erabiltzeko aukera dutela, eta zuzen daitezen sexu-diskriminazioak eta 3.1 artikuluan aipatutako diskriminazio anizkoitza eragiten duten beste faktore batzuk.

7.– Administrazio horiek orobat sustatu behar dute, autorregulazio-arauen edo bestelako formulen bidez, eduki sexistarik edo emakumeen duintasunaren kontrarik ez agertzea Interneten, sare sozialetan, bideo-jokoetan eta informatika-sistemetan».

Hogeita zortzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 27. artikulua. Honela geratuko da:

«27. artikulua.– Publizitatearen eta komunikabideen aholkularitza- eta kontrol-organoa.

Eusko Jaurjaritzan organo bat egongo da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen diren publizitatearen eta edukien inguruan aholku emateaz eta horiek aztertzeaz arduratuko dena, pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio eta estereotipo oro ezabatzeko. Era berean, alor horretako prestakuntza sustatuko du, eta komunikabideek emandako edukiei buruzko kode etikoak badaudela ere zainduko du; horiek emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuen tratamendu egokia landuko dute, besteak beste».

Hogeita bederatzigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 28. artikulua. Honela geratuko da:

«28. artikulua.– Xedapen orokorra.

Hezkuntza-politika publikoek hezkidetzak bultzatuko dute. Lege honen ondorioetarako, hezkidetzak da sexuaren arabera estereotipoak eta rola baztertzen dituen garapen integratuean, diskriminazio mota ororen bazterketan eta generoak baldintzatu gabeko orientazio akademiko eta profesionalaren bermean oinarritutako hezkuntza-eredua. Horretarako, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatuko da hezkuntza-maila eta -etapa guztietan, barne hartuta haur-hezkuntza, lehen hezkuntza, bigarren hezkuntza, batxilergoa, lanbide-heziketa eta helduentzako irakaskuntza; eta dimentsio guztietan: curriculuma, antolamendua eta beste batzuk».

Hogeita hamargarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 29. artikulua. Honela geratuko da:

«29. artikulua.– Curriculuma.

1.– Hezkuntza Administrazioak hezkidetzak-proiektuak egingo ditu, behar diren neurrien eta baliabideen bitartez, eta jarraian aipatzen diren hezkidetzak-helburuak integratuko ditu hezkuntzako maila guztietako jakintza-arloetako eta diziplinetako curriculumaren diseinuan eta garapenean:

a) Emakumei eta gizonei esleitzen zaizkien portaera-eredu soziokulturaletan oinarrituta eraiki diren sexuaren arabera aurreiritzi, estereotipo eta rola ezabatzea, sexu bateko zein besteko ikasleei beren burua erabat garatzeko aukerak emateko.

b) Emakumeen jakintza eta emakumeek eta feminismoak gizadiaren garapenari egin dioten ekarpen sozial eta historikoa integratzea; horretarako, irakasten diren edukiak berrikusiko dira, eta, hala dagokionean, zuzendu.

c) Beharrezko diren ezagutzak sartzeko, ikasleek, neskek zein mutilak, etxeko lanen eta pertsonak zaintzearen arloan gaur egun dituzten eta etorkizunean izan ditzaketen beharri- zuten eta erantzukizunen ardura har dezaten. Modu transbertsalean landuko da zaintzaren garrantzia.

d) Ikasleak gaitzea eta egun dauden oztopoak kentzea, besteak beste ikasleei ikasketak hautatzeko ematen zaizkien orientazio-programak hobetuz, aukera akademikoak generoan oinarritutako baldintzapekin gabe hauta ditzaten, lanbide-heziketaren sektore estrategiko jakin batzuetan eta beste eremu batzuetan emakumeek duten presentzia txikiegia zuzentzeko moduan, hala nola industrian, zientzian eta teknologian, bai eta gizonek beste eremu batzuetan dutena ere, hala nola humanitateetan, hezkuntzan eta osasunean.

e) Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, batetik, zalantzan jarriz generoren sozializazio bitarra, eta, bestetik, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak erakutsiz, bai eta aniztasunean eta emakumeek eta gizonek eskubide eta aukeren alde- tik duten berdintasunaren errespetuan oinarritzen diren bizikidetzak-ereduak ere. Harreman mota ororen errespetua erraztu beharko du.

f) Sexu-dibertsitatea errespetatzea, sexu-identitate eta -orientazioarekin lotutako aurreiritzietan aurre eginez eta sexualitate aske, positibo eta osasungarri bat sustatuz, bai eta sexu-hezkuntza osokoa eta sistematikoa ere, adin bakoitzerako egokia den metodologiaren bidez.

2.– Era berean, Hezkuntza Administrazioak oinarrizko printzipiotzat ezarriko du hezkuntza-maila guztietan indarkeriazko jokaerak prebenitzea, adingabeekiko sexu-abusuak barne, eta eguneroko bizitzarako irakasgai edo eduki eta aldi zehatzak ezarriko ditu hezkuntza-maila guztietan. Eduki eta aldi horietan gai hauekin lotutako alderdi eta edukiak sartuko dira: etxeko eremua eta pertsonen zaintza, harreman pertsonalen funtzionamenduaren ezagutza eta harreman afektibo-sexual osasungarri eta positiboak sustatzea, hizkuntzaren erabilera ez-sexista, emakumeen gorputza erakartzeko elementu edo aberastasun-iturri gisa erabiltzea zalantzan jartzea, jarrera matxisten identifikazioa eta prebentzioa, agerikoenak ez direnak barne, eta gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak eta sexuen berdintasunaren eta dibertsitatearen errespetuan oinarritutako bizikidetzak-ereduak ikastea.

3.– Hezkuntza Administrazioak hezkidetzak-plan orokor bat onartuko du, eta hor jasoko dira, oro har eta koordinatuta, Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeek hezkidetzari dagokionez garatu behar dituzten jarduerak gidatuko dituzten jarraibideak eta esku-hartze ildoak.

4.– Hezkuntza Administrazioak zainduko du ordutegiak eta egutegiak ahalik eta gehien errazten dutela ikasleen gurasoen lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egitea. Gainera, gurasoek seme-alaben zaintzan duten erantzukidetasuna sustatuko du, bai eta ikastetxeetako hezkuntza- eta elkarte-bizitzan duten parte-hartzea ere».

Hogeita hamaikagarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 31. artikulua. Honela geratuko da:

«31. artikulua.– Pertsonak eta egiturak.

1.– Hezkuntzaren arloa ebaluatu, ikertu, berriro eta ikuskatzeaz arduratzen diren organoetan eta irakasleen laguntzarako zerbitzu guztietan, hezkidetzari buruzko trebakuntza espezializatua jaso duten langileak arituko dira, beren zereginetan genero-ikuspegia txertatzeko.

2.– Hezkuntza Administrazioak ikastetxe guztietan bermatuko du ikastetxeetan hezkidetzako irakasle arduradunak izendatuko direla, eta irakasle horiei asteko ordutegian dagozkien orduak esleituko zaizkiela hezkidetzaren arloko lanerako eta prestakuntzarako. Halaber, bermatuko du emakumeen eta gizonen berdintasunaren gaiaz arduratzen diren batzordeak egongo direla; batzorde horietan hezkuntza-komunitateak parte hartuko duela, eta, hala badagokio, dagokion toki-administrazioko berdintasun-organo edo -unitateekin koordinatuko direla. Era berean, bermatuko du ikastetxe horietako ordezkari-organoren gorenetan dauden berdintasun-ordezkariek prestakuntza egokia izatea, eta hori sustatuko du eskola-kontseiluetan, hala udalerrien nola autonomia-erkidegoaren mailan, hezkuntza-eremuan berdintasuna sustatzeko neurriak bultzatzen.

3.– Hezkuntza Administrazioak bultzatuko du emakume zein gizon irakasleek presentzia orekatua izatea jakintza-arlo eta hezkuntzako etapa guztietan eta ikastetxeetako zuzendaritza-organoen.

4.– Irakasleek ikastetxeen zuzendaritza-organoei jakitera eman beharko diete emakumeen eta haurren aurka nabaritzen duten indarkeria matxistaren zantzu oro».

Hogeita hamabigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 32.1 artikulua. Honela geratuko da:

«32. artikulua.– Prestakuntza.

1.– Hezkuntza Administrazioak hezkidetzari buruzko prestakuntza-planak jarriko ditu abian, hezkuntzako profesionalentzat. Plan horiek unibertsitatez kanpoko ikastetxe guztiak hartuko dituzte, eta emakumeen, neska txikien eta neska nerabeen aurkako indarkeria matxista mota guztiak identifikatzen eta horiei modu egokian aurre egiten laguntzen duten edukiak jasoko dituzte.

2.– Ikastetxe bakoitzak prestakuntza-plan horiek abian jartzeko neurri egokiak ezar ditzan, Hezkuntza Administrazioak beharrezko diren egokitzapenak egingo ditu ordutegian eta antolamenduan. Gainera, mekanismoak ezarriko dira plan horietan aurreikusi diren egutegi eta ordutegiek eragin diezaieketen ikasleei erantzuteko.

3.– Irakaskuntzako profesionalei banaka zein ikastetxeen bidez zuzentzen zaien etengabeko prestakuntzarako eskaintzan, edukietan hezkidetzaren filosofia zeharka barneratzeaz gainera, hezkidetzari buruzko ikastaro espezifikoak ere jaso behar dira.

4.– Eskola-komunitatea osatzen duten langile guztiak ere hezkidetzari buruzko prestakuntza jasotzea sustatuko du Hezkuntza Administrazioak.

5.– Hezkuntza Administrazioak orobat sustatuko du, gurasoen elkarleen eta federazioen bitartez, familiak hezkidetzaren gaietan sentsibilizatzea eta formatzea».

Hogeita hamahirugarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 33. artikulua:

1.–Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 33.3 artikulua. Honela geratuko da:

«3.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak sustatuko du Euskal Unibertsitate Sistemako unibertsitateek eman dezatela modu iraunkorrean emakumeen eta gizonen berdintasunerako agente izateko prestakuntza espezializatua, eta genero-ikuspegia txerta dezatela diziplina eta jakintza-arlo guztietan, eta, bereziki, txerta ditzatela hezkidetzari buruzko eduki espezifikoak unibertsitateaz kanpoko irakasleentzako prestakuntzan, eta berdintasunari eta indarkeria matxistari buruzkoa biktimak artatzen dizuten profesionalei lotutako karreretan eta komunikazio-arloko profesionalei lotutakoetan».

2.b) letra aldatzen eta e) letra gehitzen zaio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 33.4 artikuluari. Honela geratuko dira:

«b) Emakumeen ordezkartza, gutxienez, % 40 izatea ikerketa-taldeetan».

«e) Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzearekin eta biktimak artatzearekin lotuta dauden gaiei heltzea, arreta hori hobetzen eta eremu horretako profesionalak formatzeko».

Hogeita hamalagarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen III. tituluaren IV. kapituluaren 1. atalaren izenburua. Honela geratuko da:

«IV. KAPITULUA

LANA

1. ATALA

ETXEKO LAN ETA ZAINTZA-LAN EZ-ORDAINDUAK

34. artikulua.– Xedapen orokorrak.

1.– Euskal administrazio publikoek, aldika, Euskal Autonomia Erkidegoan egindako etxeko lan eta zaintza-lan ez-ordainduen balio ekonomikoa zenbatetsiko dute, hartan sartuta pertsonak zaintzeak dakarren lana, eta zenbatespen hori euskal gizarteari jakinaraziko diote, etxeko lanen garrantzi ekonomiko eta soziala ezagutzera emateko.

2.– Euskal botere publikoek kontuan hartuko dute etxeko lan eta zaintza-lan ez-ordainduen balioa aurrekontuak eta politika ekonomikoak eta sozialak prestatzerakoan, beste eredu ekonomiko eta sozial bat izaten laguntzeko, hain zuzen ere, zaintza eta bizitzaren iraunkortasuna erdigunean izango dituen eredu ekonomiko eta soziala.

3.– Pertsona guztiek zaintzak jasotzeko duten eskubidea bultzatuko da, zaindutako pertsonen autonomia sustatzen dela bermatuta eta emakumeek eusten dituzten familia-oinarriko zaintza-ereduak ez erreproduzitzea lehenesten duten neurriak abian jarrita.

4.– Zaintzaile ez-profesionalek aisialdirako, astialdirako eta atsedenerako eskubidea dute. Eskubide hori gauzatzeko, Autonomiaren Aldeko eta Mendetasunari Arreta Eskaintzeko Sistemaren eta Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren esparruan, euskal administrazio publiko eskudunek neurri hauek hartu behar dituzte, besteak beste:

a) Prestakuntza ematea familiako senide diren zaintzaileei, haiei hautemandako beharren arabera.

b) Atsedeen- eta aisialdi-programak garatzea, aldi baterako ostatuak barne hartzen dituztenak, zaintzaileei atsedeen hartzeko aukera emateko, bereziki kontuan hartuta guraso bakarreko familiak edo familia-kargak bakarka hartzen dituztenak.

c) Partikularren artean elkarri laguntzeko ekimenak eta formulak sustatzea, pertsonak zaintzeko.

d) Zaintzaileen beharrei erantzuteko beharrezkoak diren laguntza ekonomiko, tekniko eta psikosozialeko bestelako neurri guztiak.

35. artikulua.– Erantzukidetasuna.

Euskal botere publikoek etxeko lan eta zaintza-lan ez ordainduen erantzukidetasun soziala sustatu behar dute, beste neurri batzuen artean, honako hauen bitartez:

a) Enplegu-egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea, besteak beste lege honen 48. artikuluan jasotako neurriak barne hartuko dituena.

b) Zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa, besteak beste lege honen 49. artikuluan jasotako neurriak barne hartuko dituena.

c) Euskal administrazio publikoek gizonen erantzukidetasuna sustatuko dute etxeko lanen eta zaintza-lanen arloan, eta bultzatu egingo dute haien artean zaintzaren etika eta jarduna orokortzea, norberaren eta besteen garapen eta ongizaterako bide gisa, eta desberdinkeriak, indarkeria matxistak eta pertsonentzat kaltegarri diren arrisku-jokabideak prebenitzeko bide gisa. Halaber, euskal botere publikoek neurri egokiak hartuko dituzte gizonen erantzukidetasuna sustatzeko neurriak sar daitezzen bizitza pertsonalaren, familiaren eta lanaren kontziliazioa sustatzeko neurrietan eta jarduketetan».

Hogeita hamabosgarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 37. artikulua. Honela geratuko da:

«37. artikulua.– Enplegu-zerbitzuak.

1.– Laneratzen laguntzeko prozesuaren faseetan parte hartzen duten enplegu-zerbitzuek ezin izango dute tramitatu sexuan oinarrituta diskriminazioa sortzen duen lan-eskaintzarik.

2.– Enplegu-zerbitzuak emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipiora egokitu daitezzen, euskal administrazio publikoek honako hauek egin behar dituzte:

a) Beren enplegu-zerbitzuetako langileei prestakuntza emango diete, eta bermatu egingo dute entitate laguntzaileetako langileei prestakuntza ematea; batetik, jakin dezaten genero-ikuspegia nola txertatu laneratzen laguntzeko prozesu integraleko fase bakoitzean, hau da, informazio eta orientazioan, prestakuntzan, bitartekotzan, laneratze laguntzan eta laneratzearen jarraipenean eta enpresen eta autoenpleguaren sustapenean; eta, bestetik, jakin dezaten emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak nola artatu.

b) Sustatuko dute enplegu-zerbitzuek neurriak har ditzatela kontratatutako emakume gehiago egon daitezzen presentzia txikiegia duten lanbideetan, eta emakumeek kalitateko enpleguak izan ditzaten, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Beste neurri batzuen artean, bermatu egingo dute emakumeen presentzia orekatua izatea emakume gutxiegi dauden sektoreetarako kontratuak edo laguntza ekonomikoak aurreikusten dituzten enplegu-programetan.

c) Genero-ikuspegia sartuko dute zuzenean edo zeharka kudeatzen duten lanbide-heziketan».

Hogeita hamaseigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 38. artikulua. Honela geratuko da:

«38. artikulua.– Enplegua lortzea eta lan-baldintzak.

Emakumeek enplegua errazago lortzeko eta haien lan-baldintzak hobetzeko, bereziki 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeena, arlo horretan eskumena duten euskal administrazio publikoek:

a) Genero-ikuspegia txertatuko dute enplegu-politika aktiboetan, bai eta genero-modulu espezifikoak ere beren prestakuntza-programetan.

b) Kontratazioa sustatzeko neurriak aurreikusten dituzten enpresentzako laguntzetan, ekin-tza positiboak ezarriko dituzte emakumeak kontratatze emakume gutxiegi dauden lanbide eta sektoreetan, eta, bereziki, ekonomian estrategikoenak direla jotzen direnetan.

c) Emakumeentzako kalitateko enplegu egonkorra sustatzeko programak eta emakumeen kontratazioa bultzatzekoak garatuko dituzte, aukera ematen dutenak, alde batetik, kontratazio-modalitate desberdinetan emakumeek duten partaidetza-kuota handitzeko, eta, bestetik, enplegu prekarioa eta aldi baterako enplegua desagerrarazteko, horrelako enpleguak gehienbat emakumeek dituztela kontuan hartuta.

d) Eraketa-gastuak, aktiboen inbertsioak eta funtzionamendu-gastu orokorrak finantzatzeko laguntzak ematerakoan, sustatzaileen artean emakumeak gehiengoa diren enpresa-ekimenak lehenetsiko dituzte, bereziki emakumeen presentzia txikiegia duten lanbide eta sektoreetan eta ekonomiarako estrategikotzat jotzen direnetan.

e) Laguntza publikoak hartzen dituzten elkar bermatzeko sozietateek sustatzaileen artean emakumeak gehiengoa diren enpresa-ekimenak eratzen edo finkatzen laguntzeko fondo bereziak izatea sustatuko dute.

f) Beren eskumenen esparruan, zaintza-zerbitzuak ematearekin lotutako sektore profesionalak lan-baldintzak hobetzea sustatuko dute, bereziki etxeko zerbitzuarenak, sektore horretan Lanaren Nazioarteko Erakundearen hitzarmenetan enpleguari buruz jasotako aurreikuspenak betetzeko. Era berean, Autonomia Erkidegoko Administrazioak, etxeko zerbitzurako langileei dagokienez, doako aholkularitza juridikoa eskainiko du eta lan-bitartekaritza publikoa sustatuko du, prekaritate-egoerak eta eskubide-urraketak saihesteko.

g) Erakunde publikoetako sektore feminizatuetan diharduten langileen lan-baldintzak hobetzea sustatuko dute, azpikontratazioa mugatuz edo, halakorik ezean, gizarte-klausulak ezarriz kontratazio publikoan, administrazio publikoan baliokide diren jarduera edo kategoria profesionalakiko homologagarriak diren lan- eta soldata-baldintzak bermatzeko moduan».

Hogeita hamazazpigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 39. artikulua izenburua. Honela geratuko da:

«39. artikulua.– Prestakuntza eta kudeaketa aurreratuko planak.

1.– Enpresen prestakuntza-planei laguntzak emateko deialdi publikoetan, erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzak lehenetsiko dira, bai eta emakumeen sustapen profesionala errazten dutenak ere.

2.– Halaber, behar diren laguntza-zerbitzu eta -mekanismoak ezarri behar dira emakumeek, batez ere 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako faktoreak dituzten emakumeek, prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten bermatzeko, bai autoenpleguaren eta enpresak sortzearen eremuan, bai inoren konturako lanaren eremuan. Batez ere, emakume gutxiegi dagoen lanpostu eta mailetara iristeko gaikuntza ematen dien prestakuntza-ekintzetan, eta, bereziki, zuzendaritza-postuetara eta kalitateko enpleguak dauden sektoreetara iristeko gaikuntza ematekoetan.

3.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak kalitatearen eta kudeaketa aurreratuaren eremuan genero-ikuspegia txertatzea sustatuko du».

Hogeita hamazortzigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40. artikulua:

«40. artikulua.– Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

1.– Gehienbat euskal erakunde publikoen partaidetza duten partzuergoek, fundazioek eta enpresek, kasu guztietan, eta 50 langiletik gorako enpresa pribatuek, Estatuaren araudiak

ezarritako terminoetan, planak landuko dituzte, eta horietan neurri zehatz eta eraginkorrak jasoko dituzte, beren barne-funtzionamenduan eta kanpora begirako jardueran emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, bai eta jarraipena eta ebaluazioa egiteko behar diren mekanismoak ere.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, erregelamenduz zehaztuko den moduan, laguntzak sustatuko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunerako diagnostikoak eta planak egiteko, gizarte-eragileak eta plan horiek egiten eta ezartzen parte hartzen duten beste pertsona batzuk formatzeko, eta adituak kontratatzeko, planak egiterakoan aholku eman dezaten. Laguntza horien erregulazioak aintzat hartu beharko ditu enpresa ertain eta txikien inguruabar eta behar espezifikoak. Enpresen artean lankidetzaren sareak sortzea ere sustatuko du, berdintasun-politikak garatzeko.

3.– Sustapen ekonomikoaren eta enpleguaren arloko politiken esparruan, euskal administrazio publikoek laguntzak sustatuko dituzte, erregelamenduz ezarritako moduan, zeinahi sektore produktibotako enpresentzat, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planetan jasotako neurriak gauzatu ditzaten, eta, bereziki, 41. artikulua araberako lankidetzaren erakunde gisa aitortu diren enpresentzat.

4.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere eskumen-eremuan eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzarekin eta inplikaturako beste erakunde batzuekin elkarlanean, sustatu behar du planak, kanpainak eta beste neurri batzuk gara daitezela, lan-eremuan sexuan oinarritutako diskriminazioa prebenitu eta eragozteko, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena barne, eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, batez ere bereziki zaugarriak diren sektoreetan».

Hogeita hemeretzigarren artikulua.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 40 bis artikulua sortzen da. Honela geratuko da:

«40 bis artikulua.– Ordainsari-diskriminazioa.

Bereziki, ordainsari-diskriminazioari dagokionez, neurri hauek garatuko dira:

a) Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Laneko Ikuskaritzaren bidez, plan eta kanpaina espezifikoak egingo ditu ordainsari-diskriminazioaren kontra, eta, horretarako, behar diren beste giza baliabide eta baliabide ekonomiko eta material gaituko ditu.

b) Autonomia Erkidegoko Administrazioak erakunde publikoei, enpresei, enpresa- eta sindikatu-erakundeei eta oro har herritarrei baliabideak jarriko dizkie ordainsari-diskriminazioaren kontra egiteko eta balio bereko lanari ordainsari bera ematearen printzipioa bermatzeko; bereziki gidalerroak, irizpideak eta metodologiak jarriko ditu, lanpostuak baloratu, sailkatu eta ebaluatzeko eta laneko sustapen ez-sexista egiteko, eta zerbitzu bat, informazioa eta aholkularitza emateko eta kexak edo salaketak bideratzeko.

c) Erregelamenduz xedatzen diren terminoetan, euskal sektore publikoa osatzen duten erakundeek ordainsari-gardentasuna bermatu beharko dute, ordainsarien erregistro-liburuen edo egokitze jotako beste formula batzuen bidez; halaber, b) letran aipaturako gidalerro, irizpide eta metodologiak aplikatu beharko dituzte, eta, behar denean, soldata edo ordainsarrietan auditoretzak egin beharko dituzte.

d) Sektore pribatuari dagokionez, eta lege honen 2.4 eta 2.5 artikuluetan esaten dena alde batera utzi gabe, euskal sektore publikoaren kontratuak edo dirulaguntzak eskuratzeko baldintza da emakumeen eta gizonen ordainsarien arloko gardentasun- eta berdintasun-printzipioa betetzea. Horretarako, euskal botere publikoek dagozkien berdintasun-klausulak sartuko dituzte, eta soldatak edo ordainsariak kontrolatzeko sistema egokiak ezarriko dituzte. Ordainsari-diskriminazioaren zantzuak hautematen badira, erakundeei epe bat emango zaie horiek justifikatu edo zuzentzeko, eta, hori egiten ez badute, zehapena edo kontratu- edo dirulaguntza-prozesuaren esparruan ebatzitako ondorioa ezarriko zaie. Ondorio hori izan liteke dirulaguntza galtzea edo kontratua suntsiaraztea eta jasotako dirua itzuli behar izatea.

e) Sektore pribatuko gainerako enpresei dagokienez, euskal administrazio publikoek ordainsari-gardentasuna sustatuko dute, eta b) letran aipatutako gidalerro, irizpide eta metodologiaren aplikazioa erraztuko dute, bai eta soldaten edo ordainsarien arloko autoebaluazioak eta auditoretzak egitea ere, ezertan eragotzi gabe Estatuaren legeriak gai horretan xedatzen duena».

Berrogeigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 42. artikulua:

«42. artikulua.– Negoziazio kolektiboa.

1.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere langileekin egindako negoziazio kolektiboan, enplegu publikoaren arloan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar ditu. Gizarte-eragileen arteko elkarriketa ere sustatu behar du, sektore pribatuko negoziazio kolektiboan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadin eta neurri mota horiek ere txerta daitezten, eta, bereziki, ordainsari-diskriminazioa ezabatzeak. Batez ere feminizatutako eta hitzarmen kolektiborik gabeko sektoreetan sustatuko du elkarriketa.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, hitzarmen kolektiboen erregistroaren bitartez, zaindu beharko du hitzarmen horietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez egotea, hizkuntzaren erabilera ez-sexista egitea eta sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta haren aurka egiteko neurri espezifikoak jasotzea. Horrekin batera, sexu-diskriminazioa kontrolatzeko eta ezabatzeko ikuskapenak ere bultzatuko ditu».

Berrogeita batgarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 43. artikulua:

«43. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

1.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan genero-ikuspegia txertatzea sustatuko du. Horretarako:

a) Sexuaren aldagaia eta beste aldagai batzuk hartuko ditu kontuan generoaren analisia egin ahal izateko, bai datuak bildu eta tratatzeko sistemetan, bai laneko arriskuak prebenitzearen arloko azterlan eta ikerketetan.

b) Lan-arriskuen prebentzioan diharduten gizarte-eragile eta kolektiboentzat, sensibilizazio- eta prestakuntza-ekintzak bultzatuko ditu, laneko segurtasun eta osasunaren arloan genero-ikuspegia sartzeari buruz.

c) Segurtasun- eta osasun-politikak, -estrategiak eta -programak diseinatzean, kontuan hartuko ditu emakumeen behar espezifikoak, ezaugarri anatomiko, fisiologiko eta psiko-sozialekin zerikusia dutenak, eta behar bezala lantzeko beharrezko neurriak ezarriko ditu.

2.– Euskal administrazio publikoek, laneko osasuna babestu, sustatu eta hobetzerakoan, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena hartuko dute kontuan.

3.– Ezertan eragotzi gabe delitu gisa tipifikatzea, lege honen ondorioetarako, sexuan oinarritutako laneko jazarpenentzat hartuko da pertsona bati, lan-harremanen eremuan edo lan-harremanak direla eta, berak nahi gabe eta bere sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide zuzentzea, horren helburua edo ondorioa bada pertsona horren duintasunaren kontra egitea edo beldurtzeko, apaltzeko, umiliatzeko edo eraso edo irain egiteko giro bat sortzea. Jokabide hori, sexuarekin zerikusia duenean, sexu-jazarpenentzat hartuko da.

4.– Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena diziplinako falta oso astuna izango da euskal administrazio publikoetako funtzionarioentzat, lege honen 2.1 artikulua Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 83.b) artikuluaekin lotuta ezarritzen duenarekin bat.

5.– Euskal botere publikoek ofizioz jardungo dute sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko salaketan aurrean. Politika espezifikoak ere abiarazi behar dituzte beren langileentzat, laneko jazarpena prebenitzeko eta ezabatzeko. Politika horietan, beste neurri batzuen artean, aurreikusi behar da arrisku psikosozialak ebaluatzea, prebentzio-neurriak hartzea eta jarduketa-protokoloak egin eta aplikatzea eta kontratazio publikoan klausulak txertatzea, lege honen 21. artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik.

6.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, doako eta kalitateko arreta integral eskuragarria bermatu behar diete sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren biktimei, indarkeria-egoera horien ondorioz dituzten beharrei erantzungo diena, titulu honen VII. kapituluaren ezarritakoarekin bat etorritik».

Berrogeita bigarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 44. artikulua:

«44. artikulua.– Osasuna.

1.– Euskal administrazio publikoek, beren osasun-politikak, -estrategiak eta -programak formulatu, garatu eta ebaluatzerakoan, kontuan hartuko dituzte emakumeek eta gizonek zer behar ezberdin dituzten eta zer neurri behar diren horiei ondo heltzeko, emakumei eta gizonei osasunerako eskubide berbera bermatzeko. Horretarako, tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa modu aktiboan barneratuko dute osasun-politikaren jardueretan eta helburuetan, eta emakumeen diferentzia biologikoengatik edo halakoekin zerikusia duten gizarte-estereotipoengatik haien artean diskriminazioak gertatzea saihestuko dute. Hala ere, osasunaren arloan emakumeek eta gizonek dituzten diferentzien analisia, eztabaida eta kontzientziazioa sustatu behar ditu osasun-sisteman parte hartzen duten profesionalen, erabiltzaileen eta eragile sozialen artean, eta prestakuntza sustatu beren profesionalentzat.

2.– Euskal administrazio publikoek, osasun-zerbitzuen eta kasuan kasuko organo eskudunen bidez, jarduera hauek egingo dituzte:

a) Osasun-hezkuntzako ekintzetan, emakumeen osasuna modu berezian sustatzeko eta emakumeen kontrako diskriminazioa prebenitzeko helburua duten ekimenei modu sistematikoa ekitea.

b) Osasunaren babesari dagokionez emakumeen eta gizonen arteko diferentziak aintzat hartzen dituen ikerketa zientifikoa sustatzea, batez ere osasunbideetara jotzeari eta diagnostiko aldetik nahiz alde terapeutikotik egin beharreko esfortzuari dagokienez, saiakuntza klinikoan alderdietan zein asistentzialetan.

3.– Euskal administrazio publikoek sexu- eta ugalketa-eskubideak baliatzearen ondoriozko beharrei erantzun behar diete, prebentzio- eta asistentzia-neurrien bidez. Neurri horiek honako hauek lortzera bideratuko dira, besteak beste:

a) Sexu- eta ugalketa-osasuna modu integralean ziurtatzea, eta sarbidea erraztea sexu- eta ugalketa-osasuneko zerbitzuetara.

b) Sexu-planifikazioa erraztea eta planifikatu gabeko haurdunaldiak saihestea.

c) Laguntza bidezko giza ugalketarako prestazio onartuak bermatzea, diskriminaziorik egin gabe egoera zibilean, desgaitasunean, sexu-orientazioan edo jatorrian oinarrituta.

d) Haurdunaldia eteteko prestazioa bermatzea, erantzukizun publikoko osasun-sareko zentrotan bidez, indarrean den araudiaren arabera.

e) Emakumeen autonomia sustatzea haurdunaldian, erditzean eta edoskitzaroan, bai eta haien ahalduntzea ere, erabakiak har ditzaten kontrazepzioaz, sexu-transmisioko gaixotasunak prebenitzeko neurriez eta sexu- eta ugalketa-osasunarekin lotutako beste alderdi batzuez.

f) Sexu-transmisioko gaixotasunak prebenitzea eta detektatzea.

g) Emakumeen genitalen mutilazioa prebenitzea eta detektatzea, eta hura jasan duten emakumeei jakinaraztea, baita emakume adingabeei ere, badutela aukera, hala badagokio, egin zaien mutilazioaren eraginak leheneratzeko edo leuntzeko ebakuntza kirurgikoko osasun-mekanismoen bidez.

h) Orobat hartuko da aintzat gizonen egitekoa aurreko apartatuetan aurreikusitako neurrien diseinuan, garapenean eta ebaluazioan, eta abian jarriko dira berariaz haiei zuzendutako jarduketak, emakumeen eta gizonen berdintasunari laguntzekoak.

4.– Osasun Administrazioak, asistentzia-prozesuak diseinatzerakoan, neurriak hartu behar ditu osasun-arazoak dituzten pertsonak etxean zaintzeko lanak, ordaindu gabekoak eta gehienbat emakumeek egindakoak, sortzen duen karga arintzeko».

Berrogeita hirugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 45. artikulua. Honela geratuko da:

«45. artikulua.– Gizarteratzea.

1.– Euskal administrazio publikoek, modu integralean, prebentziozkoan, integratuan, diziplinartekoan, koordinatuan eta pertsonak erdigunean jarrita, behar diren neurriak hartuko dituzte pobrezia eta gizarte-bazterketak emakumeengan eragin handiagoa izatearen ondorioei aurre egiteko. Horretarako, alde batetik, genero-ikuspegia txertatuko dute pertsona guztiek oinarritzko eskubide sozialak baliatu ahal izango dituztela bermatzea helburu duten sektore-programetan, eta, bestetik, programa espezifikoak diseinatuko dituzte 3.1 artikuluko azken tartekian aipatutako faktoreen eraginean dauden emakumeen kolektiboentzat.

2.– Euskal administrazio publikoek, beren politikak eta programak diseinatu eta ezartzera-koan, kontuan hartuko dituzte guraso bakarreko familiek dituzten behar espezifikoa, eta behar diren neurri juridiko eta ekonomikoak sustatuko dituzte inguruabar horiengatik prekaritate ekonomiko edo sozialean dauden pertsonen baldintzak hobetzeko. Horretarako, behar diren neurriak hartuko dituzte konpentsazio- eta mantenu-pentsioak ordaintzen direla bermatzeko; osagarriak ezarriko dituzte alarguntza-pentsio txikienetarako; desgaitasuna duten amei asistentzia pertsonala emateko, behar badute; baliabide publikoak baliatzeko baremoak edo baldintzak egokituko dituzte, eta bestelako ekintza batzuk egingo dituzte; hartara, prebenitu eta zuzendu egingo dituzte familia mota horietako kideen artean intzidentzia handiagoa duten pobrezia eta bazterketa, bai eta bizitza pertsonala, familiarra eta laborala uztartzeko zailtasun handiagoa ere.

3.– Euskal administrazio publikoek adineko emakumeen ongizatea eta gizarte-babesa zainduko dute, eta adineko emakumeek bizitza politikoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean parte har dezaten sustatuko dute.

4.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak plan bat prestatuko du prostituzioaren eta sexu-esplotazioa xede duen gizakien salerosketaren arloan jarduteko, gainerako administrazioekin eta eremu horretan lanean ari diren gizarte-taldeekin elkarlanean.

5.– Euskal administrazio publikoek, bakoitzak bere eskumenen esparruan eta giza esku-bideetan oinarritutako kulturarteko ikuspegi batetik, sustatu egingo dute atzerritar-jatorriko emakumeen, emakume migratuen edo beste nazionalitate batekoen berdintasun benetako eta eraginkorra, bai eta emakume ijitoena ere, eta kendu egingo dituzte emakumeek izaten dituzten oztopo gehigarriak, hala nola parte-hartzearekin, baliabideetarako irispidearekin eta estereotipo eta esleitutako rolerkin zerikusia dutenak.

6.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, neurriak ezarriko dituzte desgaitasuna duten emakumeen egoerei, baldintzei eta beharrei erantzuna emateko, oinarri hartuta irisgarritasun unibertsaleko eta gizartean parte-hartze aktiboa eta osoa sustatuko duen ikuspegi bat.

7.– Euskal administrazio publikoek beren eskumenen esparruan dauden neurriak hartuko dituzte preso dauden emakumeen egoerei, baldintzei eta beharrezan espezifikoei erantzuteko.

8.– Euskal administrazio publikoak, beren eskumenen esparruan, neurriak ezarriko dituzte etxetik gabe eta gizarte-bazterketako egoera larrian dauden emakumeen egoerei, baldintzei eta beharrezanei erantzuteko, pertsona oinarri hartzen duten eta etxebizitzara bideratzen diren ikuspegietatik.

9.– Euskal administrazio publikoek bermatu egingo dute aurreko paragrafoetan aipatutako kolektiboen interesak ordezkatzen dituzten emakume elkarteek badituztela bide egokiak eta kalitatezkoak artikulua honetan aurreikusten diren neurrien lanketan, jarraipenean eta ebaluazioan parte hartzeko. Halaber, herritarrak sentsibilizatzeko estrategiak diseinatu beharko dituzte, aurre egiteko kolektibo horiek jasan behar izaten dituzten gizarte-bazterketaren eta indarkeriaren oinarrian dauden aurreiritziei eta estereotipoiei».

Berrogeita laugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 46. artikulua. Honela geratuko da:

«46. artikulua.– Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua.

1.– Euskal botere publikoek behar diren baliabideak jarriko dituzte berma dadin genero-ikuspegia txertatzen dela lurralde-antolamenduaren, hirigintzaren, garraioaren eta etxebizitzaren arloko politikak, arauak, planak eta programak diseinatzean, betearaztean eta ebaluatzean; besteak beste, gai hauek hartuko dira kontuan:

a) Emakumeen eta gizonen beharrian desberdinen ezagutza sustatzea mugikortasunari eta etxebizitza-, garraio- eta hirigintza-politikekin lotutako espazioak, azpiegiturak eta zerbitzuak erabiltzeari dagokionez, horretarako diagnostikoak, azterlanak eta sexuaren arabera bereizitako estatistika-datuen eta sektore horietako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko adierazle espezifikoaren eskuragarritasuna areagotuz eta hobetuz.

b) Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitza bermatzeko gune seguruak sustatzea.

c) Gizartearen aldetik kohesionatuta dauden eremuak eta lurraldeak sustatzea, emakumeen eta gizonen bizi-kalitatea hobetzen laguntzeko eta zerbitzuak eta azpiegiturak berdintasun-baldintzetan eskuratzeko, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikuluko azken tartekian aipatutako faktoreak biltzen dituzten emakumeen egoera.

d) Erraztea etxeko lanak eta pertsonak zaintzeko lanak egitea eta erantzukidetasunez bateratzea bizitza pertsonala, familia eta lana, eta, oro har, kontuan hartzea ekoizpen- eta ugalketa-arloan sortutako beharrak, bizitzaren iraunkortasuna errazteko helburuz.

e) Sektoreko profesionalen berdintasun-arloko prestakuntza sustatzea.

f) Aipatutako politika eta programak diseinatzerakoan eta gauzatzerakoan gardentasuna eta emakumeen ikusgaitasun eta parte-hartze handiagoa sustatzea, bereziki 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako faktoreak biltzen dituzten emakumeena.

2.– Era berean, euskal botere publikoek, ingurumenaren arloan dituzten eskumenen esparruan, neurri hauek hartuko dituzte, besteak beste:

a) Ikerketa eta jakintza sustatuko dute, emakumeen eta gizonen errealitatea ezagutzeko baliabide naturalen kudeaketan, kontserbazioan zein erabileran eta paisaiaren antolamenduan zein babesean, eta, ingurumena kudeatzeko politikei dagokienez, sexuaren arabera bereizitako informazio estatistikoa eta emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako adierazleak areagotu eta hobetuko dituzte.

b) Genero-ikuspegia integratuko dute ingurumen-hezkuntzan.

c) Ingurumenarekin lotuta sortzen ari diren sektoreetan emakumeen enplegua eta kalitateko autoenplegua sustatuko dituzte.

d) Genero-ikuspegia txertatuko dute klima-aldaketa arintzeko eta horretara egokitzeko estrategiak ikertzean, aztertzean, diseinatzean eta abian jartzean, bai eta erabaki politiko eta teknikoak hartzean ere, eta fenomeno horren inpaktuak ikusaraziko dituzte.

e) Sektoreko profesionalen artean berdintasunaren arloko prestakuntza sustatuko dute.

f) Aipatutako politika eta programak diseinatzean eta gauzatzean gardentasuna eta emakumeen ikusgaitasun eta parte-hartze handiagoa sustatuko dute, bereziki 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako faktoreak biltzen dituzten emakumeena.

3.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, behar diren baldintzak sustatuko dituzte landa-ingurunean emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra

bermatzeko, eta emakume horiek dituzten oztopo gehigarriak kenduko dituzte, besteak beste, parte-hartzearekin, baliabideak eskuratzearekin eta esleitutako estereotipo eta rolekkin lotutako oztopoak.

4.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumenen esparruan, sustatu egingo dute arrantza- eta nekazaritza-arloan diharduten emakumeek elikagai-subirautzan eta biziari eta planetari eusten egiten duten ekarpenaren aitortza. Halaber, neurriak hartuko dituzte benetako berdintasun eraginkorrerako eskubidea bermatzeko eta izaten dituzten oztopo gehigarriak kentzeko, zeinak lotuta baitaude, besteak beste, parte-hartzearekin, baliabideak eskuratzearekin eta esleitutako estereotipo eta rolekkin».

Berrogeita bosgarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen III. tituluaren VI. kapitulua. Honela geratuko da:

«VI. KAPITULUA

BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA

47. artikulua.– Xedapen orokorra.

Lege honen ondorioetarako, kontziliazio erantzukidea da, batetik, pertsonen betebeharrak eta beharrezkoak pertsonal, familiar eta profesionalei erantzuteko orduan bidezko oreka lortzeko xedea duten neurrien multzoa eta, bestetik, zaintzak berrantolatuz inplikaturako eragile guztiek, gizonak, erakunde publikoak eta enpresek, beren erantzukizunak beren gain har ditzaten bultzatuko diren neurrien multzoa. Kontziliazio erantzukidearen bidez, lan horren ardura ez zaie egokituko nagusiki emakumeei, eta lanaren gaur egungo banaketa desorekatua zuzenduko da, zeina emakumeek bizitzako hainbat esparrutan jasaten duten desberdinkeria- eta diskriminazio-egoera estrukturalaren oinarrian baitago. Alde horretatik, euskal administrazio publikoek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztu behar dute. Horretarako, alderdi hauek sustatuko dituzte: ordaindu gabeko etxeko lan eta zaintza-lanetan gizonak erantzukide izatea; enplegu-egiturak bizitza pertsonalaren eta familiararen betebeharrak eta beharrezkoak egokitzea; zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa izatea; prestazio ekonomikoak eta neurri fiskalak prestatzea, eta delako helbururako egoki irizitako beste edozein neurri.

48. artikulua.– Enpleguaren egiturak egokitzea eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzea.

1.– Administrazio publikoetako langileen lan-baldintzak erregulatzen dituzten arauetan, lan-denbora eta lan-eremuak malgutzeko eta berrantolatzekeo neurriak jaso behar dira, ezertan eragotzi gabe enpleguaren kalitatea, langileen eskubideak eta zerbitzu publikoa ematea; halaber, beste neurri mota batzuk ere jaso behar dira, bide emango dutenak antolaketa aldatzeko eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzeko, sustatu ahal izateko emakumeen eta gizonen berdintasuna, bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiararen kontziliazioa, eta gizonen erantzukidetasuna etxeko lan eta zaintza-lanetarako.

2.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, enpresak bultzatuko dituzte lan-denbora eta lan-eremuak malgutu eta berrantolatu ditzaten eta beste neurri batzuk har ditzaten, bide emango dutenak antolaketa aldatzeko eta kultura eta praktika enpresariala eraldatzeko, sustatu ahal izateko emakumeen eta gizonen berdintasuna, bizitza pertsonalaren, lanaren eta familiararen kontziliazioa, eta gizonen erantzukidetasuna etxeko lan eta zaintza-lanetarako.

3.– Euskal botere publikoek guraso bientzat baimen berdin eta besterenezinak bermatuko dizkiete beren langileei, seme-alaben jaiotza-, adopzio- edo harrera-kasuetan, eta, beren eskumen-eremuan, sektore pribatuan baimen horiek aplikatzea sustatuko dute.

4.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak laguntzak emango dizkie etxeko beharrei erantzuteko eta seme-alabak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak hartzen dituzten langileei. Laguntza horiek erregulatzen dituzten arauetan, neurriak aurreikusi behar dira laguntza horiek baliatzen dituzten pertsonen lanera itzultzen laguntzeko eta kalterik ez izateko ez beren garapen profesionalean, ez lanaren ondorioz etorkizunean izango dituzten pentsioetan.

5.– Aurreko puntu guztiei dagokienez, haiek martxan jartzeko neurriak langileen ordezkariekin batera landuko dira.

49. artikulua.– Zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa.

1.– Euskal botere publikoek zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa sustatu behar dute, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren eta zerbitzu eskuragarri, malgu, kalitateko eta eskuraerrazen bidez, autonomia funtzional nahikoa ez izateagatik eguneroko jardunetarako beren kabuz baliatu ezin diren pertsonen zaintza-beharrizanei erantzuteko. Hori guztia zaintza profesionalen sektorean lan-baldintza duinak bermatuz egingo da.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, gainerako administrazio eskudunekin lankidetzan, behar diren bitartekoak jarri behar ditu haurrentzako hezkuntza- eta asistentzia-arretarako zerbitzuak daudela bermatzeko. Zerbitzu horien bidez, eremu edo eskualde bakoitzean eskolatzee-adina baino lehenagoko haurrek dituzten beharrizanei erantzun behar zaie, eta ordutegi eta egutegi zabal eta malguak eskaini behar dira.

3.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, behar diren baliabideak ezarri behar dituzte Autonomia Sustatzeko eta Mendetasunaren Arretarako Sistemak ahalik eta ondoen funtzionatzen duela bermatzeko, eta, horrela, dauden arreta-premiei eta zaintza-eskariari behar bezala erantzuteko.

4.– Hezkuntza Administrazioak, gainerako administrazio eskudunekin lankidetzan, jantoki-zerbitzu osoa dagoela bermatu behar du hezkuntzaren maila guztietan, eskariaren arabera.

5.– Euskal administrazio publikoek beharrezkoak diren bitartekoak jarri behar dituzte Haur eta Lehen Hezkuntzan, haurrei arreta osagarria eskain dakien, curriculumetik kanpokoa, ezarrita dagoen eskola-ordutegia eta -egutegia zabaldua, emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzen laguntzeko.

6.– Euskal administrazio publikoek, haurrentzako hezkuntza- eta asistentzia-arretarako zerbitzuei, eguneko zentzoei, egoitzei eta mendeko pertsonen arreta emateko gainerako zentro eta programei laguntzak emateko deialdietan, lehentasuna emango diete gainerako kalitate-irizpideak betetzeaz gainera ordutegi eta egutegi zabalak eta malguak dituztenei.

7.– Euskal administrazio publikoek zaintza profesionaleko poltsak edo zerbitzuak sortzea sustatu behar dute, kalitatekoak eta profesionalen lan-eskubideak bermatzen direla, 14 urtetik beherakoak edo zaintza-beharrean dauden beste pertsona batzuk zaintzeko, bai eta emakumeek eta gizonek bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatu ahal izateko zerbitzuak eskaintzea helburu duten enpresak sortzeko eta mantentzeko ere».

Berrogeita seigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen III. tituluaren VII. kapitulua. Honela geratuko da:

«VII. KAPITULUA

EMAKUMEEN KONTRAKO INDARKERIA MATXISTA

1. ATALA

XEDAPEN OROKORRAK

50. artikulua.– Xedapen orokorrak.

1.– Euskal botere publikoek emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitza bermatu behar dute.

2.– Emakumeen aurkako indarkeria matxista giza eskubideen urraketa bat da, gizarte-arazo eta osasun publikoko arazo handi bat, botere-harreman ez-parekoen eta emakumeen kontrako diskriminazioaren erakusgarri argia, eta, horretaz gainera, generoaren arabera dauden desberdinkeria-egoera estrukturalak betikotzeko funtzio soziala du. Emakume iza-teagatik emakumeen kontra baliatzen den indarkeria oro hartzen du, neska txikien, neska nerabeen eta emakume transexualen kontra egiten dena barne, edo neurritz kanpo eragiten dien indarkeria, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Indarkeria egitezkoa zein ez-egitezkoa izan daiteke, eta bitartekoak izan daitezke fisikoak, psikologikoak edo ekonomikoak, mehatxuak, larderia eta hertsapena barne, baldin eta horien ondorioa min, sufrimendu edo kalte fisikoa, sexuala, psikologikoa, soziala, sozioekonomikoa edo ondarearekin lotutakoa bada.

3.– Emakumeen kontrako indarkeria matxista dira bikotekidearen edo bikotekide ohia-
ren kontrako indarkeria, familia-indarkeria, sexu-indarkeria, feminizidioa, emakumeen eta neska txikien salerosketa, sexu-esplotazioa, emakumeen genitalen mutilazioa, behartutako ezkontzak eta beste jardun tradizional kaltegarri batzuk, hertsapena edo askatasun-gabetze arbitrarioa, tortura, indarkeria instituzionala, jazarpena, genero-indarkeria politikoa, indarkeria digitala eta sare sozialetakoa, obstetrikoa, sexu- eta ugalketa-eskubideak urratzea, eta emakumeen edo neska txikien duintasuna, segurtasuna edo askatasuna urratzen duen edo urra dezakeen beste edozein indarkeria mota, baldin eta nazioarteko tratatuetan, Espainiako Zigor Kodean edo Estatuko edo Autonomia Erkidegoko araudietan jasota badago. Hori guztia, kontuan izan gabe alor publikoan edo pribatuan gertatzen den; horren barnean sartzen dira, besteak beste, eremu hauek: familia, lana, hezkuntza, osasuna, kirola, komunitatea, komunikabideak, aisialdi- eta jai-espazioak eta eremu birtuala.

4.– Halaber, emakumeen aurkako indarkeria matxistatzat jotzen da biktimak babesten dituzten pertsonen aurka egiten den indarkeria, bai eta haien hurbileko ingurunearen edo ingurune afektiboaren aurka egiten dena ere, bereziki seme-alaben edo beste senide batzuen aurkakoa, emakumea atsekabetzeko borondatez.

5.– Erregelamenduz ezarriko da zer baldintza bete behar diren eskubide eta zerbitzuak eskuratzeko. Zerbitzu horiez baliatzeko, ezingo da baldintza gisa jarri biktimek delitugilearen aurka lekukotza emateko edo lege-ekintzak baliatzeko borondatea izatea, ekintza judizialak gauzatzera bideratutako zerbitzuetan izan ezik.

6.– Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitu, hari kontra egin, erreparatu eta ezabatzeko xedea duten politikak berdintasun-politiken esparruan kokatu behar dira, eta euskal administrazio publikoetan emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumena duten organoek, bakoitzak bere eskumen-eremuan, lidergoaz eta koordinazio orokorraz arduratu behar dute, ezertan eragotzi gabe zerikusia duten sistema eta politika sektorialetako organo arduradunei dagozkien lidergo eta koordinazio espezifikoagoak.

7.– Lege honen 3. artikuluan jasotako printzipio orokorrekin batera, hauek dira emakumeen kontrako indarkeria matxistari erakundeek nola erantzun behar dioten arautzen duten printzipio gidariak:

a) Giza eskubideen errespetua, babeseta eta sustapena, genero-ikuspegian eta ikuspegi feministan oinarrituta. Lege honen ondorioetarako, horrek esan nahi du genero-harremanen ulermenean eta emakumeen ahalduntzean oinarrituta esku hartu behar dela, biktimen eskubideak neurri guztien muinean jarrita, biktimizazio sekundariorik ez eragiteko, haien intimitatea, irudia eta bizitza pribatua babestuz, inplikaturik dauden erakunde publikoekiko harremanetan baimen aktiboa ematen dutela bermatuz, eta datu pertsonalak tratatzeko prozedura egokiak ezarriz.

b) Ikuspegi sistemikoa, integrala eta integratua: emakumeen kontrako indarkeria matxista egiturazko arazo multidimentsionala delako oinarritik abiatu behar da, biktimen beharri-zanak ugariak direla ulertuta eta horiek guztiak sektore ugariako esku-hartze publiko eta koordinatu baten esparruan kontuan hartuta.

c) Arreta egokia eta kontu-ematea: nazioarteko obligazioak bete behar dira emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloko prebentzioari, babesari, laguntzari, biktimagilearekiko jazarpenari eta biktimaren erreparazioari dagokienez, eta kontuak emateko mekanismoak ezarri, arreta egokirik ematen ez denerako.

d) Haurren eta nerabeen interes gorena: haiei eragiten dieten indarkeria-modu espezifikoak ikertu eta artatu behar dira, eta prebentzio-, detekzio-, babes- eta arreta-sistemak haien behar espezifikoetara egokitu. Euskal botere publikoek behar diren neurriak hartuko dituzte ez dadin kontuan har helduen interferentzia edo manipulazioa susmatzen duen eta berme zientifikorik ez duen planteamendu teorikorik edo irizpiderik, hala nola gurasoen alienazio-sindromea delakoa.

2. ATALA

IKERKETA, SENTSIBILIZAZIOA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA

51. artikulua.– Datuen ikerketa, bilketa, komunikazioa eta hedapena.

1.– Euskal administrazio publikoek ikerketa sustatu behar dute, honako hauen gainean: indarkeriaren kausak, ezaugarriak, arazoa identifikatzeko zailtasunak eta ondorioak, eta osasunean eta bizitzaren eremu guztietan eskubideak baliatzerakoan duen inpaktua, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren motak, eta batez ere neska txikien kontra baliatzen den indarkeriarenak, eta indarkeria horiek ezabatzeko eta horien ondorioak erreparatzeko aplikatzen diren neurrien eraginkortasuna eta egokitasuna.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak biztanleria osoaren aldizkako prospekzio-inkes-tak edo azterlanak egin edo babestu behar ditu, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren adierazpenei buruzkoak, arazoaren neurria eta prebalentzia zenbaterainokoa den jakiteko,

3.1 artikulua. azken tartekian aipatutako diskriminazio anizkoitzaren faktore eragileak kontuan hartuta. Ikuspegi interseksionalean oinarritutako lanak sustatuko ditu horretarako.

3.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak bermatu egin behar du emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko adierazleak sartzan direla osasun-inkestetan eta gizarte-zerbitzuen inkestetan.

4.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, lege honen 62.1 artikuluan aipatzen diren lan-kidetzaren hitzarmenen barruan, sustatuko du emakumeen kontrako indarkeria matxistaren adierazpenen kasuei buruz informazioa partekatze sistemak elektronikoki ezartzea, koordinaturik hainbat arlotan dauden sistemekin, hain zuzen ere osasun-, hezkuntza- eta polizia-arlokoekin eta arlo judizial, laboral eta sozialekoekin. Guztiek bete behar dituzte datuen babesari buruzko legeriak xedatutakoa eta gai horri buruz Europako eta nazioarteko erakundeek ezarritako irizpideak.

5.– Euskal Autonomia Erkidegoak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen bidez, eta inplikaturik erakundeekin lankidetzan, aldi behingo ebaluazioak egingo ditu emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan Euskal Autonomia Erkidegoan dauden baliabide eta programen eskuragarritasunari, irigarritasunari eta kalitateari buruz; ebaluazio horren bidez, arreta-baliabideen mapa eguneratu bat izango da, beharrezkoak diren asistentzia-estaldurak ezartzeko; baliabide horietara iristen ez diren edo iristeko zailtasunak dituzten emakume taldeak identifikatu ahal izateko, erabiltzaileen gogobetetasun-maila jakiteko eta estali gabeko beharrak identifikatzeko, bai eta hobetzeko helburuak ezartzeko ere.

6.– Aurreko bi puntuetan adierazitakoa betetze aldera, gainerako euskal administrazio publikoek beren mendeko baliabide eta zerbitzuei buruz eskuragarri duten informazioa jakinaraziko diote Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari, eta azken hori arduratuko da aldi behin Eusko Legebiltzarrari datu estatistiko eta ebaluazio horien berri emateaz eta datu horiek ezagutzera emateaz.

7.– Horretaz gainera, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak eskatutako informazioa helarazi behar dio organo eskudunari, Europako Kontseiluan emakumearen kontrako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren kontrako borrokarako dagoen aditu taldeari igor diezaien (GREVIO).

52. artikulua.– Sentsibilizazioa eta prebentzioa.

1.– Kontuan izanik emakumeen kontrako indarkeria matxista emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeraren adierazpen kaltegarri eta nabarmenetako bat dela, hura prebenitzeko, euskal administrazio publikoek lege honetan eta indarreko gainerako arauetan aurreikusitako berdintasunerako eta emakumeen ahaldunderako neurri guztiak sustatuko dituzte, eta modu eraginkorrean aplikatuko, eta, batez ere, hezkuntzaren eta hezkidetzaren sustapenaren eremukoak eta komunikabideen eremukoak.

2.– Ezertan eragotzi gabe lege honetan aurreikusitako gainerako prebentzio-neurriak, euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, koordinaturik eta berdintasuna bultzatzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzeko eta ezabatzeko helburuarekin, sentsibilizazio-kanpainak egin behar dituzte emakumeen eta gizonen jokatutako soziokulturaletan aldaketak sustatzeko, eta, hartara, emakumeen gutxiagotasunaren eta mendekotasunaren ideian edo emakumeen eta gizonen rol estereotipatu batean oinarritutako aurreiritziak, ohiturak, tradizioak eta jardunak ezabatzeko.

Era berean, genero-desberdinkerari aurre egiteko programak eta jarduerak egin behar dituzte, sentsibilizazio- eta prestakuntza-jarduerak barne, bereziki emakumeei zuzenduta, haien autonomia, kontzientziario feminista eta ahalduntzea indartzeko, eta gizonei, berriz, maskulinitate matxista eta bortitzak deseraikitze, berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako eragile aktibo bihurtzeko.

Bereziki sustatuko dira haurtzaro eta gaztaroaren sustapen-programak eta -jarduerak, neska txikiei eta neskei ahotsa eman eta haien ahalduntzea bultzatzen dutenak, eta mutikoak eta mutilak berdintasunean inplika daitezkeen bultzatzen dutenak. Era berean, adineko emakumeei eta lege honen 3.1 artikulua azken paragrafoan aipatutako diskriminazio anizkoitza eragiten duten faktoreak dituzten emakumeei zuzendutako programak sustatuko dira.

3.– Euskal administrazio publikoek prebentzio-neurriak hartu behar dituzte, alde batetik, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimak eta biktima izan litezkeenak dauden arrisku-egoerak hautemateko, eta, bestetik, herritarren eta bereziki emakumeen esku uzteko, arin eta erraz lortzeko moduan, beren eskubideei buruzko eta Euskal Autonomia Erkidegoan biktimei arreta integrala emateko eskuragarri dauden baliabideei buruzko oinarritzko informazioa.

4.– Era berean, euskal administrazio publikoek bermatu behar dute badaudela programak, bai adingabeentzat, bai helduentzat, emakumeen kontrako indarkeria baliatzen dutenei pertsonen arteko harremanetan indarkeriarik gabe nola jokatu erakutsiko dietenak, berriz ere indarkeriara ez jotzeko eta indarkeriazko jokabide-eskemak aldatzeko; eta bermatu behar dute badaudela berreziketako programak delitu horien egileek ez dezaten berriz halakorik egin.

53. artikulua.– Prestakuntza.

1.– Euskal administrazio publiko bakoitzak nahitaezko prestakuntza bermatu behar die, hasierakoa eta jarraitua, politikak eta programak diseinatzen dituzten langile guztiei, bai eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren eremuko biktimak identifikatu eta haiei arreta eta babesa ematen dieten guztiei ere. Horretarako, euskal administrazio publikoetako langileen prestakuntzaren arloko eskumenak dituzten organoek diagnostikoak egin behar dituzte, emakumeen eta gizonen berdintasuneko organismo eta organo eskudunekin elkarlanean. Diagnostiko horiek langileen prestakuntza-beharrei buruzkoak izango dira, prestakuntza profesionalen beharren arabera izan dadin, eta aldian behin egingo dira.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen bidez, sektoreetako profesionalentzako prestakuntza-tresnak eta trakerako espazioak sustatu behar ditu, emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako esku-hartzeetan baterako ikaskuntza eta ikuspegi partekatua sustatzeko, non biktimen ahalduntzea izango baita helburu eta esku-hartzerako ardatz nagusi.

3.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak lagundu egingo du, bere eskumen-eremuan, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloko prestakuntza ematen epaileei, fiskalei, Justizia Administrazioako langileei, espetxe eta adingabeen zentroetako barne, eta gainetarako eragile juridikoei.

4.– Euskal administrazio publikoek bermatu egin behar dute haurtzaroaren eta gaztaroaren eremuan lan egiten dutenek prestakuntza egokia izan dezaten, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren forma espezifikoak, haur eta gazteei eragiten dietenak, hautemateko eta artatzeko; bereziki, sexu-indarkeria, familiaren eremuan edo hurbileko ingurunean.

5.– Euskal administrazio publikoek halaber erraztu behar dute entitate pribatuetako langileek prestakuntza izan dezaten, entitate horien lan-eremua baldin bada emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea eta ezabatzea, biktimei laguntza eta babes ematea, eta delitu horien egileek berriz ere delitu hori egin dezaten prebenitzea.

6.– Euskal administrazio publikoek baldintzatzat eskatuko dute berdintasunaren eta indarkeria matxista desagerraraztearen arloko prestakuntza izatea, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimentzako zerbitzu espezifikoak emateko eta horri lotutako lanpostuak betetzeko.

7.– Aurreko apartatuetan aipatutako prestakuntzak giza eskubideen, generoaren eta feminismoaren ikuspegian eta ikuspegi interseksionalean oinarrituta garatu behar dira.

3. ATALA

DETEKZIOA, ARRETA, KOORDINAZIOA ETA ERREPARAZIOA

54. artikulua.– Xedapen orokorrak.

1.– Euskal administrazio publikoek bermatu behar dute emakumeen aurkako indarkeria matxistaren arloko detekzio-, arreta- eta erreparazio-jarduketak egiterakoan ez dela berriz biktimizatuko eta neurri guztien ardatzean biktimen eskubideak eta ahalduntzea jarriko direla, begirada berezia jarri biktimatik biziraule izatera igarotzeko trantsizio-prozesuan, eta, bereziki, lege honen 3.1 artikulua azken paragrafoan aipatutako diskriminazio anizkoitzaren faktore eragileak izateagatik zaurgarritasun handiagoko egoeran dauden pertsonenak.

2.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, bermatu behar dute emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktima orok lehentasunezko arreta, integrala, doakoa eta kalitatekoa jasotzeko duen eskubidea, gaikuntza espezifikoak duten profesionalen eskutik eta indarkeria-egoeraren ondoriozko edo horrekin lotutako beharrei moldatua, diskriminaziorik gabe, edozein delarik ere beren egoera pertsonala, soziala edo administratiboa eta prozedura judizialean duten parte-hartze edo elkarlan-maila. Horretarako, espedienteen kudeaketa integrala eta koordinatua izan dadin zainduko da, erregelamenduz ezarriko diren terminoetan; biktimen baimen informatu aktiboa bermatuko da, eta, aldi berean, behar adinako prozedura-arintasuna, datu pertsonalak tratatzerakoan.

3.– Eskubide horretan sartzen da biktima guztiek informazio eta orientazio egokia eta eskuerra izan dezatela, ulertzen duten hizkuntza batean eta argiro, dituzten eskubideei eta dauden baliabideei buruz; eta artatuak izan daitezela osasun fisiko eta mentalaren arloan eta beste zenbait arlotan duten beharrei dagokienez; hala nola segurtasuna, arlo ekonomiko, aldi baterako bizileku segurua, etxebizitza, hezkuntza eta arlo soziala, lege honetan eta hori garatzeko arauetan aurreikusitako terminoetan.

4.– Euskal administrazio publikoek, arreta-prozesuan egokitzen diren plaza eta zerbitzu publiko eta itunduak emateko orduan, lehentasunez artatzeko kolektibotzat hartu behar dituzte emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak.

5.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, hezkuntza-, osasun-, polizia-, lan- eta gizarte-sistemetako eta sistema judizialeko plan estrategiko guztietan sartu behar dute, lehentasunezko helburu gisa, emakumeen kontrako indarkeria matxista ezabatzeari eta biktimei arreta egokia ematea, haren dimentsio estrukturala kontuan hartuta.

6.– Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, bermatu behar dute hainbat arlotako profesionalek, hain zuzen ere hezkuntza-, osasun-, polizia-, lan- eta gizarte-arloetakoak eta arlo judizialekoak, modu proaktibo eta koordinatuan jarduten dutela emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasu ez-esplizitatuak hautemateko eta behar bezala bideratzeko. Horretarako, protokoloak egotea eta aplikatzea bermatu behar dute; hain zuzen ere, inplikaturako erakundeek koordinatuta egindako protokoloak, adierazleak eta jardute-irizpideak dituztenak.

7.– Euskal administrazio publikoek bermatu behar dute emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek artatzen dituzten profesionalek badituztela nahikoa denbora, behar diren prestakuntza- eta babes-baliabideak eta espazio fisiko egokiak, bai eta biktimen arrisku-egoera baloratzeko irizpideak ere, inplikaturako erakundeek modu koordinatuan eginak, ezertan eragotzi gabe eremu polizialean arriskua baloratzeko dauden sistemak.

8.– Euskal administrazio publikoek talde-prozesuak sustatuko dituzte emakumeen oneratzeari, ahalduntze eta sendotzerako, eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan komunikazioa eta elkarlana sustatuko dituzte berdintasunaren aldeko emakume elkarte, talde feminista, ahalduntze-eskola eta emakumeen etxeekin batera.

55. artikulua.– Osasun-arreta.

1.– Euskadiko Osasun Sistemak emakumeen aurkako edozein indarkeria motaren biktima guztiei bermatu behar die osasuna babesteko eta osasun-arreta izateko duten eskubidea, arauz aitortua; barnean sartzen da indarkeria-egoerak detektatzea eta biktimen egoerari jarraipena egitea, guztiz oneratzen den arte, jasandako indarkeriatik datozen ondorioei edo sintomatologiari dagokienez, edozein dela ere biktimaren administrazio-egoera.

2.– Osasun Sistema Publikoak arreta espezifiko eta espezializatua bermatuko die indarkeria matxistaren biktima diren emakumeei, eta, batez ere, gaixotasun mentalak, nortasun-nahasmenak eta adikzioak dituztenei.

3.– Euskadiko Osasun Sistemak arreta psikologiko espezializatua bermatuko die emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktima izan diren guztiei, arlo soziosanitarioan eta genero-ikuspegian oinarrituta.

4.– Euskadiko Osasun Sistemak bitartekoak jarriko ditu ospitaleko larrialdi-zerbitzu guztietan langile espezializatuak egon daitezen, bortxaketen edo beste sexu-indarkeria batzuen biktimei azterketa mediko eta mediko-forentse egokia egiteko, traumatismoarekin lotutako laguntza emateko, orientatzeko eta dagozkien baliabideetara bideratzeko. Forentseek ospitale-zerbitzu horietara joan beharko dute, kontuan izan gabe biktimak delituaren egilearen aurkako legezko ekintzak abiarazteko hasierako borondatea izan duen. Horretarako, beharrezkoa bada, dauden protokoloak egokituko dira 62. artikuluan aipaturako erakundearteko hitzarmenen esparruan. Espazio, egitura eta baliabide horietarako guztietarako sarbidea unibertsala izango dela ziurtatu beharko da.

56. artikulua.– Gizarte-arreta.

1.– Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema osatzen duten administrazio publikoek, bat eginez gizarte-zerbitzuei buruzko legerian ezartzen den eskumen-araubidearekin, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei bermatu behar diete sistema horretako katalogoan eta prestazio- eta zerbitzu-zorroan sartzen diren zerbitzuak emango zaizkiela, dituzten beharren arabera eta berehala, edozein dela ere haien egoera administratiboa. Horretarako, beharrezkoak diren neurri arauemaileak eta bestelakoak gauzatuko dituzte.

2.– Bereziki, honako zerbitzu hauek bermatuko dituzte: urruneko informazio- eta arreta-zerbitzuak, bai telefonozkoak bai telematikoak, urteko egun guztietan eta eguneko 24 orduetan; urgentziatzko arreta; epe laburreko, ertaineko eta luzeko harrera; aholkularitza soziojuridikoa; arreta psikosoziala eta psikologikoa; esku-hartze sozioedukatiboa, eta akonpainamendu soziala. Era berean, beharrezko neurriak hartuko dituzte emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei lehentasunezko arreta eman dakien Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio- eta zerbitzu-zorroko gainerako zerbitzuetan.

3.– Foru-administrazioek eta Autonomia Erkidegoko Administrazioak, zorroko prestazio eta zerbitzuen bitartez, eta, hala badagokio, beste prestazio eta zerbitzu esperimental batzuen bidez, honako hauek daudela bermatuko dute:

a) Arreta espezializatuko zerbitzuak, bai emakumeen kontrako indarkeria matxista zuzenean pairatzen duten neska txiki eta neska nerabeentzat, bai indarkeria hori gauzatzen den ingurune batean bizi diren haur eta nerabeentzat eta emakumeen kargura dagoen beste edonorentzat. Hildako biktimen seme-alabentzako babes eta laguntza indartuko dira, haien zaugarritasun-egoera berezia dela-eta, eta protokoloak ezarriko dira kasu horietan.

b) Emakumeen kontrako indarkeriaren biktimen ingurune intimoko senide eta lagunei segurtasuna eta babes sozial eta psikologikoa emateko neurriak, hala eskatzen badute.

4.– Euskal administrazio publiko eskudunek bermatuko dute Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemak herritar guztien eskura jartzen dituen prestazio eta zerbitzuak nahiz prestazio eta zerbitzu espezifikoak, indarkeria matxistaren biktimei zuzenduak izan daitezkeenak, bat datozela gizarte-zerbitzuei buruzko legerian zehaztutako ikuspegi unibertsal eta komunitarioarekin. Horretarako, neurriak hartuko dituzte arreta horien izaera prebentiboa, integrala, pertsonalizatua, hurbila, parte-hartzailea eta deszentralizatua indartze aldera.

5.– Euskal administrazio publikoek, nork bere eskumen-eremuan, koordinazio-guneak sustatuko dituzte gizarte-zerbitzuen eremuan eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren eremuan eskumenak dituzten organoen artean, errazago izan dadin arreta-ereduak elkarrekin definitzea, esku-hartzean genero-ikuspegia sartzea eta lankidetzeta-mekanismo egonkorak sortzea, arreta hobetze aldera.

57. artikulua.– Prestazio ekonomikoak.

1.– Lege honetako azken xedapenetatik zazpigarrenean ezarritakoarekin bat, batetik, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek salbuetsita daude diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzeko lege ezarrita dagoen gutxieneko adin-mugaren aplikaziotik, eta, bestetik, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren egoera bat dela-eta ohiko etxebizitza utzi behar duten eta beste pertsona batzuenen integratzen diren pertsonak diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzeko eskubidea daukate, harrera egin dietenak senitartekoak izan ala ez, baldin eta errenta hori jasotzeko eskatzen diren beste betekizunak betetzen badituzte.

2.– Halaber, eta pertsona horiek ekonomikoki autonomoak izatea eta bizitza normalizatura itzultzea bultzatzearen, aldi baterako harrera-pisuetan edo -zentroetan babestuta dauden emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek oinarrizko errenta jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta errenta hori jasotzeko eskatzen diren beste betekizunak betetzen badituzte, nahiz eta pertsona horien oinarrizko mantenua pisu edo zentro horiek bete.

3.– Gizarte-zerbitzuek aurrekontu-partida bat izango dute urgentziako prestazio ekonomikoetarako, hain zuzen ere, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek bizirik irauteko dituzten oinarrizko beharrianei berehala erantzuteko helburua duten prestazio ekonomikoetarako, biktima horiek eskubidez jaso ditzaketen gainerako prestazio ekonomikoak ematea tramitatzen den bitartean.

4.– Eskuragarri dituzten prestazio ekonomiko orokorrez gainera, zeinetarako lehentasunezko kolektibotzat hartuko baitira, euskal administrazio publikoek emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei ondoren zehazten diren laguntza ekonomiko espezifikoetarako sarbidea bermatu behar diete; horretarako, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemari eta Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko EAEko Sistemari buruzko arauak eta prestazioak egokitu beharko dituzte, behar izanez gero.

a) Ordainketa bakarreko laguntzak, baliabide ekonomiko nahikorik ez dutela eta enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituztela frogatzen duten biktimentzat, aplikatzekoa den Estatuko oinarrizko legeriaren esparruan.

b) Laguntza ekonomikoa, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimen seme-alaba umezurtzentzat.

c) Aparteko laguntzak, ebaluagarriak eta egiaztagarriak diren premia pertsonaleko egoerak arintzeko, betiere organo eskudunek ikusten badute laguntza arruntik ez dagoela edo laguntza arruntan zenbatekoa ez dela nahikoa.

58. artikulua.– Etxebizitza, gizarteratzea eta laneratzea eta hezkuntza.

1.– Euskal administrazio publikoek, funts publikoekin finantzaturako etxebizitzetarako sarbidean, bermatu behar dute lehentasuna emango zaiela emakumeen kontrako edonolako indarkeria matxista pairatzen duten biktimei, baldin eta indarkeriaren ondorioz prekarietate ekonomikoan badaude edo etxebizitza bat izatea beharrezkoa badute leheneratzeko. Horretarako, elkarren artean koordinatuko dira, eta baldintzen salbuespenak, erreserbak, zuzeneko esleipenak edo bestelako neurri batzuk ezarriko dituzte, zeinak dagokion erregelamendu-garapenaren bidez zehaztuko baitira; horietan, kontuan hartuko dira desgaitasuna duten biktimen irisgarritasun-beharrizanak eta 65 urtetik gorako emakumeek etxebizitzak egokitzeko dituzten beharrizanak.

2.– Erregelamenduz zehaztuko diren baldintzetan, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek lehentasuna izango dute orientazio soziolaboralerako baliabide publikoetan. Lehentasunezko eskubidea izango dute, halaber, beren profiletara egokitzen diren eta erabat edo partzialki euskal administrazio publikoetako funtsekin finantzatuta dauden enplegurako prestakuntza-ikastaroak egiteko; horretarako, kupoak edo beste neurri batzuk ezarriko dira.

3.– Euskal administrazio publikoek emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimak lanerako kontratatzea eta langile autonomo edo kooperatibako bazkide izatea sustatu behar dute, erregelamenduz ezarriko diren baldintzetan.

4.– Erregelamenduz ezarriko diren baldintzetan, euskal administrazio publikoek emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimak lehentasunezko kolektibotzat hartuko dituzte egoitza publikoetako plazetara sartzeko, baldin eta desgaitasunen bat badute edo 65 urtetik gorakoak badira eta prekaritate ekonomikoan badaude eta horrela eskatzen badute.

5.– Hezkuntza Administrazioak bermatu behar du emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek lehentasunezko tratua izango dutela, aldi baterako bada ere, erabat edo partzialki euskal administrazio publikoetako funtsekin finantzatuta dauden haur-eskoletan sartzeko eta hezkuntzaren eremuan dauden beka eta bestelako laguntza eta zerbitzu batzuk lortzeko.

6.– Hezkuntza Administrazioak halaber bermatu behar du trantsizioa behar bezala egiten dela eta umeak behar bezala eskolatzen direla, biktimen seme-alabak indarkeria-ingurunea utzita beste norabait eraman behar direnean eta beste ikastetxe batean eskolatu behar direnean.

7.– Aurreko lau apartatuetan aipatutakoaren ondorioetarako, kontuan izan beharko dira behar espezifiko posibleak, hala nola bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzearekin lotutakoak.

59. artikulua.– Polizia-arreta.

Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta Euskadiko udalerrietako toki-administrazioek bermatu behar dute, Euskadiko Segurtasun Sistema Publikoaren bidez, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan ematen duten arreta lehentasunezkoa, eraginkorra eta kalitatekoa dela. Horretarako, beste neurri batzuen artean, hau egin behar dute:

a) Larrialdietako zerbitzua bermatu, telefonoz eta bide telematikoz, eguneko 24 orduetan eta urteko egun guztietan, biktimei babes poliziala eta berehalako laguntza emateko. Zerbitzu hori Eusko Jaurlaritzan herritarrak babesteko eskumenak dituen sailak kudeatuko du autonomia-lurralde osorako.

b) Biktimei informazioa eman, ulertzen duten hizkuntza batean eta argiro, jakin dezaten zer eskubide dituzten, zer baliabide erabil ditzaketen eta zer ondorio dakarren salaketa aurkezteak.

c) Polizia-kidegoen arteko koordinazioa eta lankidetzak bermatu, bai eta horien eta gainerako arreta-zerbitzuen artekoa ere, oinarrizko gizarte-zerbitzuak barne, biktimei arreta egokia ematen zaiela bermatzen duen informazioa trukatzeko eta biktimizazioa areagotzen duten jarduerak saihesteko, bereziki, esku-hartzeak bikoiztea edo errepikatzea.

d) Arriskua baloratzeko sistemak izan, kasu jakin bakoitzean aukera emango dietenak parte hartzen duten gainerako zerbitzuei arrisku-maila eta ezarritako babes-neurriak ezagutzeko, eta, hala badagokio, xede horretarako erabilgarri izan daitekeen informazioa emateko.

e) Gune fisiko egokiak prestatu polizia-bulegoetan, konfidentzialtasuna eta biktimaren eta biktimagilearen arteko bereizketa osoa bermatzeko, eta biktima edo laguntzaile adingabeen premien arabera bereziki diseinatuta egon daitezen.

f) Biktima guztientzat erabateko irisgarritasuna bermatu, egoera bakoitzeko behar espezifikoetara egokituta eta desgaitasunen bat duten biktimei eta iristeko zailak diren landa-eremuetan bizi direnei salaketa jartzea errazteko behar diren baliabideak abian

jarrita, behar izanez gero polizia-bulegoetara joan beharrik gabe dauden tokian bertan salaketa jartzeko aukera ere emanez.

g) Aldika eguneratu emakumeen kontrako indarkeria matxistaren mota guztietako kasuak ikertzeko, haietan jarduteko eta baloratzeko protokolo polizialak, kontuan hartuta genero-ikuspegia eta interseksionalitatea, eta adituei, biktimei eta haiekin lan egiten duten emakume erakundeei kontsulta eginez.

h) Arriskuaren balorazioaren emaitzaren arabera beharrezkotzat jotzen diren babes-neurriak xedatzea, baita biktimak salaketarik ez jartzea erabakitzen duenean eta, ebazpen judizial baten ondorioz, kasua artxibatzen denean ere, betiere indarkeria-arriskua bada-goela hautematen jarraitzen bada.

60. artikulua.– Justiziarako sarbidea.

1.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak bermatu behar du lehentasunezko eta kalitateko arreta eraginkorra ematen zaiela biktimei, neurri hauen bidez:

a) Biktimaren Arreta Zerbitzuak, epaitegietako lantalde psikosozialak eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren arloko Koordinazio Zentroak behar bezala hornituta eta gaituta egotea.

b) Akonpainamendu-zerbitzu espezializatua biktimentzat eremu judizialean.

c) Itxarote-denborak murriztea eta biktimen segurtasunerako eta intimitatea zaintzeko neurriak hartzea epaitegian, eta akusatutako ikertuarekin konfrontaziorik ez izateko, bai eta laguntzaile adingabeei arreta egokia emateko neurriak ere, hala nola eremuak gaitzea edo egokitzea eta ekipamendu fisiko eta teknologiko egokiak ezartzea emakumeen kontrako indarkeriaren epaitegietan eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak argitzen diren beste organo jurisdikzionaletan.

d) Baliabide pertsonal eta materialak xedatzea Euskal Autonomia Erkidegoko epaitegi eta auzitegietako balorazio forentse integraleko unitateei, beren lana eraginkortasunez egin ahal izan dezaten, peritu-proba psikologikoak barne, erabilitako indarkeriaren existentzia eta larritasuna egiaztatu ahal izateko beharrezkotzat jotzen direnean.

e) Beharrezko diren bitartekoak egituratzea, bermatzeko biktimei jakinarazi egiten zaiela delitugilea espexetik irten dela, hala aldi baterako nola behin betiko.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak honako hauek bermatu behar ditu:

a) Biktimentzako lege-laguntza emateko guardia-txandak, bermatzeko eguneko 24 orduetan badagoela, gutxienez, guardiako letradu bat barruti judizial bakoitzean, emakumeen kontrako indarkeria matxistan espezializatua.

b) Berehalako lege-laguntza espezializatua, bakarra, doakoa eta integrala izateko eskubidea emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimentzat, hasierako eta etengabeko presuntakuntza nahitaezkoa eta espezializatua jaso duten letraduen eskutik. Horren barne sartuko da salaketa-ekintza gauzatzea zigor-arloko prozesuetan, eta behin-behineko neurriak eskatzea banaketa-, deuseztasun- edo dibortzio-demanda zibilen aurretik, edo kautela-neurriak, izateko bikoteen kasuan.

c) Jarraipena egiteko eta kontu emateko bitarteko egokiak egotea.

d) Komunikazio-sistemak eta informazio juridikoa lotzeko sistemak egokitzea edo malgutzeta, desgaitasuna duten pertsonak ez daitezen zaurgarritasun-egoeran egon testuinguru horietan.

61. artikulua.– Erreparaziorako eskubidea.

1.– Euskal botere publikoek, Istanbulgo Hitzarmenean emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei onartzen zaien erreparazio-eskubidea gauzatze aldera, betiere Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumenen barruan, eta kontuan hartuta kasuotan ematen den asistentzia oro ikuspegi erreparatzailetik eman behar dela, honako hauek egingo dituzte:

a) Autonomia Erkidegoko Administrazioak neurriak hartuko ditu delituaren ondorioz sortutako eta ebazpen judizial bidez ezarritako kalte-ordainak ordaintzen ez diren kasuetan biktimei laguntzeko edo laguntza ekonomikoa emateko.

b) Egia aitortzeko eta zabaltzeko neurriak hartuko ditu, indarkeria errefusatzeko ekintza publikoen bidez eta aitortza, protagonismoa eta ahotsa emanaz biktimei eta haien eskubi-deen eta interesen defentsarako erakundeei, aintzat izanda biktima izatetik biziraule izatera pasatzeko trantsizio-prozesuaren ikuspegia.

c) Delitua berriz egitea saihesteko neurriak hartuko ditu, arreta kaltegilearengan eta inplikazio sozialean eta komunitarioan jarrita.

d) Erabateko oneratzea lortzeko neurriak hartuko ditu, dagozkion arreta-baliabide publikoen bidez.

2.– Arau eta jarduketa egokien bitartez garatuko dira artikulua honetan aipatutako ekintzak, eta, horretarako, biktimei entzugo zaie, eta protagonismoa emango, batez ere egokien irizten dieten erreparazio-bideak zehazteko.

62. artikulua.– Erakundearteko koordinazioa.

1.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen bitartez, gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal administrazio publikoekin erakundearteko lankidetzak-akordioak eguneratzea sustatuko du; izan ere, horrela ahalbidetuko da emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak goiz detektatzea, horrelako kasuetan koordinatua eta eraginkor jardutea, eta biktimei laguntza integrala eta kalitatekoa bermatzea. Gai honetan eskumenak dituzten gainerako erakundeekin ere lankidetzak-bideak sustatu behar dira.

2.– Lankidetzak-akordio horietan, jarduketa-irizpideak edo -protokoloak finkatuko dira, Erkidego osorako homogeneoak, horrelako kasuetan diharduten profesionalentzat. Akordioetan, mekanismo batzuk ere ezarriko dira, aldeek hartutako konpromisoak nola betetzen ari diren aztertzeko eta ebaluatzeko, barne direla erakundeek horrelako kasuetan ematen duten erantzuna hobetzeko planteatzen diren kexa eta iradokizunak bideratu eta horiei erantzun egokia emateko bideak.

3.– Foru- eta toki-administrazioek beren lurralde-eremuan lankidetzak-akordioak eta jarduketa-protokoloak ezartzea sustatuko dute, aurreko bi paragrafoetan aipatutako akordio eta protokoloak garatzeko, zehazteko eta beren errealitateetara egokitzeko; horietan, proaktiboki parte hartu behar dute inplikaturik dauden arreta-sistema guztiek».

Berrogeita zazpigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 64.d) artikulua. Honela geratuko da:

«d) Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuen konponbidea errazteko tresna izatea».

Berrogeita zortzigarren artikulua.– Bosgarren apartatua gehitzen zaio Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 67. artikuluari. Honela geratuko da:

«5.– Prozedura hasi aurretik, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak informazio edo aurretiazko jarduketan aldi bat has dezake kasu zehatzaren inguruabarrak ezagutzeko eta horren onargarritasunari buruz erabakitzeko».

Lehengo 5. eta 6. apartatuak 6. eta 7. apartatuak izango dira. Halaber, 6. apartatua honela geratuko da, berarekin doazen letrak berdin geratzen direla:

«6.– Ez da kexarik onartuko, honako inguruabar hauetako bat gertatzen bada:».

Berrogeita bederatzigarren artikulua.– Aldatu egiten dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 69. artikulua b) eta c) letrak. Honela geratuko dira:

«b) Kexa aurkeztu duen pertsonak atzera egiteagatik edo uko egiteagatik, betiere hirugarrenei kalterik ez badakarkie».

«c) Iraungitzeagatik, interesdunak eskatuta hasitako prozeduretan, pertsona horri egotz dakizkiokeen kausengatik prozedura eten bada. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak ohartaraziko dio hiru hilabete igarota prozedura iraungi egingo dela. Epe hori igarota interesdunak tramitazioa berrabiarazteko beharrezko diren jarduerak egin ez baditu, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak jarduketak artxibatzea ebatziko du, eta interesdunari jakinaraziko dio».

Berrogeita hamargarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 70.1 artikulua. Honela geratuko da:

«1.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak urteko txosten bat idatziko du, eta hor jasoko da egindako ikerketen zerrenda eta interesekotzat jotzen den beste gai oro».

Berrogeita hamaikagarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 71. artikulua. Honela geratuko da:

«71. artikulua.– Irizpenak.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea organo eskuduna da Lan Prozedurari buruzko Legearen 95.3 artikuluan ezarritako irizpenak egiteko».

Berrogeita hamabigarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 77. artikuluko hirugarren paragrafoko b) letra. Honela geratuko da:

«b) Lege honen 26.1, 26.2 eta 30.1 artikuluetan ezarritako eginbeharrak eta debekuak ez betetzea».

Berrogeita hamahirugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 79. artikulua. Honela geratuko da:

«79. artikulua.– Zehapenak.

a) Arau-hauste arinengatiko zehapena: ohartarazpena eta/edo 3.000 eurora arteko isuna.

b) Arau-hauste astunengatiko zehapena: 18.000 eurora arteko isuna, eta/edo euskal administrazio publikoen edozein laguntza publiko eskuratzeko debekua, urtebete eta hiru urte bitarteko aldian.

c) Arau-hauste oso astunengatiko zehapena: 90.000 eurora arteko isuna, eta/edo euskal administrazio publikoen kontratuak eta edozein laguntza publiko eskuratzeko debekua, hiru eta bost urte bitarteko aldian».

Berrogeita hamalagarren artikulua.– Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 83. artikulua:

«83. artikulua.– Zehapen-prozedura.

Zehapen-prozedurak bat etorri behar du Sektore Publikoaren Araubide Juridikoari buruzko urriaren 1eko 40/2015 Legean eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoen Zehatzeko Ahalari buruzko otsailaren 20ko 2/1998 Legean ezarritako printzipioekin».

Berrogeita hamabosgarren artikulua. Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen lehenengo xedapen gehigarria:

«Lehenengoa.– Legearen ebaluazioa eta berrikuspena.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordeak, lege honen 12. artikuluan esleitzen zaizkion eginkizunen arabera, bost urterik behin lege honen bete-tze, garapen eta aplikazioaren eta, hala badagokio, berrikusteko egokitasunaren jarraipena eta ebaluazioa egingo du. Txostena Eusko Legebiltzarrerara bidaliko da».

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Langile-beharrak egokitzea.

Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administrati-boak hasiko dituzte Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen lanpostu-zerrenda aldatzeko, erakundeak lege honen bidez esleitzen zaizkion funtzioak bete ahal izan ditzan eta lege honen aplikazioaren ondoriozko beharrianetara egokitu dadin.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Sustapen eta koordinaziorako administrazio-unitateak.

Hamaikagarren artikuluan aipaturiko organismo autonomo eta erakunde publikoetako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administrati-boak hasiko dituzte lanpostu-zerrendak aldatzeko edo, hala badagokio, horien baliokide diren antolakuntza-bitartekoak aldatzeko, hala lege honetan nola 15. artikuluko 1. paragrafoan adierazten den planean jasotzen diren neurriak sustatzeko eta koordinatzeko administrazio-unitateak izan ditzaten.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lanpostu-zerrendak aldatzea.

Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administrati-boak hasiko dituzte hezkuntza ebaluatu, ikertu, berritu eta ikuskatzeko ardura duten organoen eta irakasleei laguntzeko zerbitzuen lanpostu-zerrenda aldatzeko, hezkidetzaren arloko trebakuntza behar duten lanpostuetan baldintza espezifikoko txertatze aldera.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Berdintasunari buruzko prestakuntza lanpostuen baldintza gisa.

Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administratiboak hasiko dituzte emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimetzako zerbitzu espezifikoak ematen dituzten lanpostuen zerrendak aldatzeko, emakume eta gizonen berdintasunaren eta indarkeria matxista desagerraraztearen arloko prestakuntzan baldintza espezifikoak txertatze aldera.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Autonomia Erkidegoaren baliabideak emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politiketarako.

Euskal Autonomia Erkidegoak arian-arian handituko du emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiketara bideratutako aurrekontuaren portzentajea, 2030erako aurrekontu orokorretan esleitutako guztizko gastuaren % 1,5 izan dadin gutxienez, hargatik eragotzi gabe aurrekontu-helburu hori lehenago gauzatzea, lege honen 14.3 artikuluan xedatutakoaren arabera.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen da 264/2011 Dekretua, abenduaren 13koa, Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistaren Euskal Behatokia sortzeko dena.

Halaber, indargabetuta geratzen dira maila bereko edo beheragoko arauak, lege honetan xedatutakoaren aurkakoa den horretan.

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENENGOA.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legea aldatzea.

1.– Aldatu egiten da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 3. artikulua. Honela geratuko da:

«3. artikulua.– Funtzioak.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika publikoak bultzatu, planifikatu, ebaluatu eta horiei buruz aholku ematea, emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzkoak barne. Bereziki, funtzio hauek betetzea dagokio:

a) Aurrez aipatutako helburuak lortzeko jarraibideak prestatzea, eta autonomia-erkidegoko botere publikoek jarraibide horiek aplikatu dituzaten sustatzea.

b) Berdintasunerako politikei eta autonomia-legediari jarraipena eta ebaluazioa egitea, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioarekin bat datozen eta bereizkeriaren aurkako araudia zenbateraino betetzen den ikusteko.

c) Legegintzako proposamenak eta legedia aldatzekoak egitea, sexu bien arteko berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izatea zailtzen edo eragozten duten oztopoak kentzeko; eta lege hau garatzeko araudia proposatzea.

d) Emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko txostenak egitea eta irizpenak ematea, Autonomia Erkidegoko Administrazioak proposatzen dituen xedapen orokorrak lantzeko prozedura aribidean den artean.

- e) Genero-ikuspegia arlo politiko guztietan txertatzeko metodoak diseinatzea.
- f) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituzten entitate, organo eta unitateetako langileen funtzioei eta gaikuntzari dagokienez, gutxieneko baldintza oinarritzkoak eta erkideak proposatzea euskal administrazio publikoetan horretarako eskumena duten organoei.
- g) Euskal erakunde publikoei aholkularitza ematea eta haiekin lankidetzan aritzea emakume eta gizonen berdintasunaren arloan eta aurrez aipatutako helburuak lortzeko lanean, prestakuntza-planak diseinatzea barne.
- h) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen funtzioak bultzatzea eta koordinatzea; halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunean, barne harturik emakumeen aurkako indarkeria matxista ere, eta emakumeen egoeran eragina duten programei dagokienez, Autonomia Erkidegoko botere publikoen artean izan beharreko koordinazio-neurriak bultzatzea.
- i) Emakumeen eta gizonen baldintza, beharrian eta interesak aztertzea, bai eta horren guztiaren ondorioz bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean gertatzen diren desberdinkeriak ere. Horretarako, jardun-arlo guztietan egin beharreko politikak taxutzeko azterlanak egitea bultzatuko da bereziki.
- j) Enpresa eta erakundeei emakume eta gizonen berdintasuna lortzeko plan, programa eta jarduerak lantzen laguntzeko neurriak ezartzea eta aholkuak ematea.
- k) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zerbitzuak ematen dituzten entitateak homologatzeko aplikatuko diren betekizunak eta gutxieneko baldintza oinarritzkoak eta erkideak proposatzea eskumena duen organoari.
- l) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko eskubideak erabili ahal izan ditzaten bermatzeko zerbitzuak eman daitezen bultzatzea eta proposatzea.
- m) Emakumeek eta gizonen bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko duten zerbitzuak eman eta egokitu daitezela bultzatzea eta proposatzea.
- n) Herritarrak sentsibilizatzea, egokitze jotzen diren sentsibilizazio-, sustapen- eta zabalkunde-jarduerak eta -kanpainak eginez, emakumeen eta gizonen berdintasunaren esangurari eta garrantziari buruz eta berdintasun hori eta emakumeen ahalduntzea lortzeko lan egin beharri buruz.
- o) Elkarrekin, fundazio eta beste entitate eta organismo batzuekin harremanak eta parte hartzeko bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedek edo funtzioak lagungarri badira Emakunderen helburuak lortzeko.
- p) Beste autonomia-erkidego batzuetako, Estatuko eta nazioarteko antzeko erakunde eta organismoekin harremanak eta parte hartzeko bideak ezartzea».

2.– Aldatu egiten da Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 4. artikulua. Honela geratuko da:

«4. artikulua.– Jarduketa-plana, urteko memoria eta txostena.

1.– Erakundeak sexu bien arteko benetako berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak ezabatzeko neurrien plan bat aurkeztuko dio Jaurkitzari, Autonomia Erki-degoan aplikatu dadin.

2.– Emakundek, era berean, emakumeek Euskadin duten egoeraren ebaluazioari buruzko txosten bat eta botere publikoek esparru horretan egiten duten lanari buruzko memoria bat aurkeztuko dizkio Jaurlaritzari, eta planeko helburuak zenbateraino bete diren jasoko du horietan. Txostena, hala badagokio, estatistika-arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako organismoarekin elkarlanean prestatuko da.

3.– Lehen paragrafoan aipatutako plana onartuko duen Gobernu Kontseiluaren akordioan zehaztuko da planak zenbateko indarraldia izango duen eta Jaurlaritzari noiz aurkeztu beharko zaizkion aurreko paragrafoan aipatutako txostena eta memoria».

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA.– Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea aldatzea.

1.– Aldatu egiten da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 25.2 artikulua. Honela geratuko da:

«2.– Hautaketa-prozesuetan, zaindu egingo da egin beharreko proba moten eta bete beharreko funtzioen edukiaren arteko egokitasuna; horretarako, honako hauek sar ditzakete: ezagutza orokor edo espezifikoko probak, teorikoak edo praktikoak, test psikoteknikoak, elkarrizketak, prestakuntza-ikastaro selektiboak, praktikaldiak eta beste edozein sistema, hautaketa-prozeduraren objektibotasuna, arrazionaltasuna eta funtzionaltasuna bermatzeko egoki dena.

Lanpostuak lortzeko nahiz mailaz igotzeko hautaketa-prozeduretako gai-zerrendetan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioari buruzko gaiak eta hautatzen den administrazio-eremuan dagokien aplikazioari buruzkoak sartuko dira».

2.– Aldatu egiten da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 27.2 artikulua. Honela geratuko da:

«2.– Baldin eta gaikuntza-berdintasuna badago, emakumeei lehentasuna emango zaie emakumeak % 40 baino gutxiago diren Administrazioaren kidego, maila, eskala eta kategorietan. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, sexuan oinarritutako diskriminaziorik eragiten ez dutenak, hala nola lanpostuak eskuratzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Administrazio publikoetan funtzio publikoaren arloko eskumenak dituzten organoek estatistika egokiak eta eguneratuak izan behar dituzte, a) letran xedaturikoa aplikatzea ahalbidetzeko, eta irizpideak ezarri behar dituzte, aurreko paragrafoan aipaturiko ehunekoak kalkulatzeko erreferentzia-esparrua finkatzeko».

3.– Azken tarteki bat gehitzen zaio Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 46.4 artikuluari. Honela geratuko da:

«eta zer gaitasun duen hautatzen den administrazio-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aplikatzeko».

AZKEN XEDAPENETAKO HIRUGARRENA.– Euskadiko Autonomia Elkartearen Estatistikari buruzko apirilaren 23ko 4/1986 Legea aldatzea.

Azken tarteki bat gehitzen da Euskadiko Autonomia Elkartearen Estatistikari buruzko apirilaren 23ko 4/1986 Legearen 10.1 artikulua amaieran. Honela geratuko da:

«Hala ere, sexuaren aldagaia nahitaez sartu behar da, ustiapen estatistikoetarako, ahal izanez gero bananduta».

AZKEN XEDAPENETAKO LAUGARRENA.– Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretua aldatzea.

1.– Aldatu egiten da Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuaren 50.5 artikulua. Honela geratuko da:

«Ezingo zaie laguntzarik edo dirulaguntzarik eman sexuan oinarrituta diskriminatzen duten jardueri, ezta sexuan oinarrituta diskriminatzeagatik edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudia ez betetzeagatik administrazio- edo zigor-zehapenen bat ezarri zaien pertsona fisikoei eta juridikoei ere, dagokion zehapenean ezarritako denbora-tarte osoan. Halaber, laguntza eta dirulaguntzetatik kanpo geratuko dira estatu-araudiaren arabera berdintasun-plan bat indarrean izan behar duten arren halakorik ez duten enpresak, eta, estatu-legeriak emakumeen eta gizonen berdintasunaren esparruan finkatzen duen bezala, sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko edo haien aurka egiteko neurriak ezarri dituztela egiaztatzen ez duten 50 langiletik gorako enpresak».

2.– Aldatu egiten da Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuaren 51.1 artikuluko c) letra. Honela geratuko da:

«c) Laguntza edo dirulaguntza esleitzeko irizpide objektiboak eta, hala badagokio, horien haztapena. Laguntzaren edo dirulaguntzaren helburua den gaian hizkuntzaren erabilera-faktoreak zerikusia baldin badu, eta edonola ere Euskararen Erabilera Normalizatzeko azaroaren 24ko 10/1982 Oinarrizko Legearen 25, 26 eta 27. artikuluetan aipatzen diren jardueraren eremuetan, faktore hori kontuan izan behar da esleipena egiteko irizpide objektiboen artean. Halaber, balorazio-irizpideen baremoaren guztizko % 5ekin baloratuko dituzte, gutxienez, pertsona fisiko edo juridiko parte-hartzaileen emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekintzak eta politikak eta/edo dirulaguntzara aurkeztutako proiektuan genero-ikuspegia txertatzearekin lotutako beste alderdi batzuk. Hori guztia, baldin eta objektiboki justifikatzen ez bada ehuneko hori neurritz kanpokoa dela dirulaguntzak emakume eta gizonen egoeran duen inpaktuari dagokionez».

3.– Paragrafo bat gehitzen da Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testuategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuaren 51.1 artikuluko n) letraren ostean. Honela geratuko da:

«Oro har, dirulaguntza publikoetan genero-ikuspegia txertatu behar da, eta, arau eta oinarrien artean, berdintasuna sustatzeko eta emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeriak ezabatzeko neurriak sartu behar dira balorazio-irizpideetan eta pertsona fisiko edo juridiko onuradunen betebeharreran, salbu eta txosten arrazoitu baten bidez justifikatzen bada dirulaguntzak generoan oinarritutako desberdinkeriarik ez dagoen esparru batean eragiten duela edo, desberdinkeriak egonda ere, dirulaguntzak ez duela eraginik emakumeen eta gizonen egoeran. Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskumena duen organo edo organismoari helaraziko zaio txostena, iritzia eman dezan».

AZKEN XEDAPENETAKO BOSGARRENA.– Kontratazioan eta dirulaguntzetan genero-ikuspegia txertatzeko arauak edo jarraibideak.

Eusko Jaurlaritzak, urtebeteko epean, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 2/2005 Legearen 21. artikuluan xedatutakoa benetan betetzeko arauak edo jarraibideak onartuko ditu, kontuan hartuta zein den aplikatu beharreko araudia, zein diren dirulaguntzen xedeak, eta arau eta jarraibide horiek bat ote datozen dirulaguntzen arloko beste neurri publiko edo irizpide sozial batzuen aplikazioarekin.

AZKEN XEDAPENETAKO SEIGARRENA.– Euskadiko Kirolaren ekainaren 11ko 14/1998 Legea aldatzea.

Beste tarteki bat gehitzen da Euskadiko Kirolaren ekainaren 11ko 14/1998 Legearen 2.3 artikuluko ñ) letraren amaieran. Honela geratuko da:

«eta kirol-praktikak estereotiporik gabe aukeratzea, bai eta emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzea ere, kirol-modalitate guztiak, aisialdikoak zein lehiaketakoak, praktikatzeari dagokionez».

AZKEN XEDAPENETAKO ZAZPIGARRENA.– Euskadiko Eskola Kontseiluei buruzko urriaren 28ko 13/1988 Legea aldatzea.

1.– Azken gidoi bat gehitzen da Euskadiko Eskola Kontseiluei buruzko urriaren 28ko 13/1998 Legearen 10. artikuluan, azken paragrafoa baino lehen. Honela geratuko da:

«Hezkuntza-arloan eskuduna den saileko berdintasun-unitate administratiboaren ordezkari bat».

2.– Azken paragrafo bat gehitzen zaio Euskadiko Eskola Kontseiluei buruzko urriaren 28ko 13/1988 Legearen 28. artikuluari. Honela geratuko da:

«Udalek edozein unetan adostu ahal izango dute euren berdintasun-organismoek udal eskola-kontseiluetarako dituzten ordezkarien parte-hartzea, hitzarekin baina botorik gabe, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak bultzatzen hezkuntza-arloan».

AZKEN XEDAPENETAKO ZORTZIGARRENA.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen testu bategina egitea.

Eusko Jaurlaritzari baimena ematen zaio testu bakar batean bateratu ditzan Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen xedapenak eta lege horretan egingadako aldaketak, bat etorriaz lege honekin eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzen dituen otsailaren 16ko 3/2012 Legearekin. Eusko Jaurlaritzak bategin behar diren lege-testuak erregularizatu, argitu eta bateratu ahal izango ditu.

AZKEN XEDAPENETAKO BEDERATZIGARRENA.– Indarrean jartzea.

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Beraz, Lege honi men egiteko eta men eginarazteko agintzen diet, norbanako zein agintari direla, Euskadiko herritar guztiei.

Vitoria-Gasteiz, 2022ko martxoaren 3a.

Lehendakaria,
IÑIGO URKULLU RENTERIA.