



EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO LEGEAREN BIGARREN ALDAKETA EGITEKO LEGEAREN PROIEKTUA

ZIOEN AZALPENA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko otsailaren 18ko 4/2005 Legea (aurrerantzean EGL) mugarri 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 zitzaien.

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 lankidetzeta-sareak ere asko ugaltu dira administrazio horietan, bai eta gaiaren inguruko prestakuntza jaso duten langile publikoak ere. Igoera esponenziala izan dute, halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko plana edo bereizgarria duten enpresa eta erakunde pribatuek.

EGLri 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 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, sexu-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 gizonen ordezkariak orekatua izatea herrialdeko botere legegile eta betearazle gorenetan.

Emakumeak izan dira lege hau egotearen eta aplikatzearen onuradun nagusiak, eta, bereziki, berdintasun-eza 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 aitortpen bat ere.

Hori gorabehera, ez EGBL ez hainbat sektorek garatutako lana ez dira nahikoa izan gure herrialdean munduan zabalduen dagoen giza eskubideen urraketa ezabatzeko, hots, emakumeen kontrako diskriminazioa, barne dela haren adierazpenik larriena: emakumeen kontrako indarkeria. Estatistikek eta errealitateak berak erakusten dute sexuagatiko berdintasun-eza 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 berdintasuna lortzetik. Hau da, asko dago egiteko eta herritarrek gero eta gehiago eskatzen dute, eta horren adierazgarri dira azkenaldian feminismoak sustatutako mobilizazio jendetsuak, 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, politikak 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, beste gai batzuen artean, herrialde guztiei ezartzen die 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. Erakundeek 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 Legeak, Haurrak eta Nerabeak Babesteko Sistema aldatzen duen uztailaren 28ko 26/2015 Legeak eta Delituaren Biktimaren Estatutuaren apirilaren 17ko 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, estatuko 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 dakion irizpide sozialak (emakume eta gizonen berdintasunarekin lotutakoak barne) txertatzeko nahitaezko eta zeharkako betebeharrari. Betebehar hori ezartzen du Sektore Publikoko Kontratuen 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 juridikoen planteatzen dituzten erronkekin, baita honako prozesu hauetan identifikatutako erronkekin ere: Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak azken urteetan egindako ebaluazioetan (berezik, EGBLren bost urtean behingo ebaluazioetan); EAeko erakunde publikoek Indarkeria jasaten duten Emakume eta Neskatoentzako Funtsezko Zerbitzuei buruzko Nazio Batuen Baterako Programa Globalaren barruan 2014tik egin duten lan-prozesuan (horren xedea da Garapen Jasangarrirako 2030 Agendako 5. helburua betetzea, mundu osoko emakume eta neskatilen 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 berdintasun-ezaren arazo sistemiko eta unibertsalean kokatzeari buruz. Emakumeen kontrako indarkeria matxista emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren eta haien arteko botere-harreman asimetrikoen ondorio da, eta hala dira, besteak beste, soldata-arrakala, pobreziaren feminizazioa, eta emakumeek erabakiak hartzeko guneetan duten presentzia txikiak. Indarkeria hori emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren adierazpenik muturrekoena da. Ondorioz, berdintasunaren arloko aurrerapauso globalak emakumeen kontrako indarkeria ezabatzeko aurrerapausoak dira. Ez da indarkeria gauzatzen duten gizon batzuen arazo indibidual bat; 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 indarkeriaren kausa nagusia matxismoa dela are ageriago jartzeko, erabaki da “emakumeen kontrako indarkeria matxista” terminoa sartzea EGBLn, eta indarkeria hori berariaz aipatzea legearen izenburuan eta haren printzipioen artean.

Ildo horretan, Istanbulgo Hitzarmenak eskatzen du legeak egitea genero-diskriminazioaren eta emakumeen kontrako indarkeriaren artean dagoen lotura berretsiz, eta Estatuak behartzen ditu modu eraginkorren aplikatzera emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeak ahalduntzeko 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 indarkeriari buruzko lege bereizi eta espezifikoa bat egitea, baizik eta EGBL aldatzea, gai hori jada arautzen zuelako, berdintasun-ezaren gainerako adierazpenekin batera. Orduan, hau planteatu zen: emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako legerik integralena berdintasun-lege bat da, sexu-diskriminazioei eta berdintasun-ezei 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, 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 daitezzen berdintasun-politikak sustatzeko funtsezko elementuak, hala nola planak, zerbitzu espezializatuak, prestakuntza, erabakiak hartzeko guneetan emakumeek eta gizonen izan behar duten ordezkartzaren sustapena, jaiotza-, adopzio- edo harrera-kasuetako baimen berdina 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 Operatiboarekin eta martxoaren 1eko 6/2019 Lege Dekretuak gai horri buruzko estatuko araudian ezarri dituen aldaketekin, lege hori indartu egin da III. tituluaren jasotako esku-hartze eremuetan aurreikusitako neurriei dagokienez ere, eta, batez ere, arlo hauetan: kultura eta komunikabideak, hezkuntza, oinarrizko beste eskubide sozial batzuk eta lana. Azken alor horretan bereziki aipatzekoak dira ordainsari- ezberdintasunen 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 arabera 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 oinarrizkoa, 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, erronka gisa. 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 mugen jakitun, neurri guztien ardatzean kokatu nahi dira biktimen eskubideak eta ahalduntzea, edozein delarik ere prozedura judizialean duten inplikazio- edo elkarlan-maila.

Funtsezko beste erronka bat ikuspegi interseksional bat integratzea da; esan den moduan, arau berriak interseksionalitatea aipatzen du 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 arreta integrala, doakoa eta kalitatezkoa 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 elektroniko komun bat ezartzea, hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi- eta gizarte-arloko sistemekin koordinatuta. Era berean, herritar guztientzako prospekzio-inkestak eta aldizkako ebaluazioak egiteko betebeharra 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-kontzientziarioko kanpainak eta programa instituzionalak egitea eta horiekin jarraitzea, batez ere gizonei eta mutikoei zuzendutakoak, bai eta emakumeak ahalduntzeko programak eta informazio-kanpainak ere.

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

Ekin beharreko beste erronka bat detekzio goiztiarreko sistemak hobetzea da. Ezertan eragotzi gabe orain dauden protokoloak, ezartzen da beharrezkoa dela detekzio-protokolo eguneratuak bermatzea arlo guztietako profesionalentzat (hezkuntza-, osasun-, polizia-, epaitegi-, lan- eta gizarte-arlokoentzat), horrela lortuko baita koordinatuta eta modu proaktiboan jardun dezaten, emakumeen kontrako indarkeriazko kasuak hautematen eta horiek behar bezala bideratzen.

Ezinbestekoa da, halaber, neskatila-mutikoei eta nerabeei babes handiagoa ematea. Horregatik, neskatila-mutikoen eta nerabeen interesaren defentsa jasotzen da espresuki printzipio gidarien artean. Bestalde, generoagatiko indarkeria-jarrerak zuzenean pairatzen dituzten emakume, nerabe eta neskatilez gainera, emakumearen kontrako indarkeriaren biktimatzat jotzen dira espresuki haurrak, nerabeak eta mendeko beste pertsona batzuk, baldin eta indarkeria hori gauzatzen den ingurunean bizi badira eta, beren egoera ahula 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 biktimenzako arreta-sistema zabaltzea da beste erronka bat. Etxeko eremuan gertatutako indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktimez harago, indarkeria horren gainerako adierazpenen biktimenzako arreta-sistema arautzen eta zabaltzen da.

Beharrezkoa da, halaber, biktimen erreparazio-eskubidea aitortzea eta bermatzea, zeina onartuta baitago Istanbulgo Hitzarmenean. Ildo horretatik, neurri batzuk proposatzen dira pairatutako minaren kalte-ordaina ematen dela, egia aitortzen dela, indarkeria-ekintzarik berriro gertatzen ez dela, eta arreta-baliabide publiko egokien bidez biktimak erabat oneratzen direla bermatzeko. Kontu bat argitzea

komeni da, ordea: EGBLren ondorioetarako, “bitkima” 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 sartzea 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 gizalegearen, gizartearen edo ekonomiaren arloan.

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 MATXISTA DESAGERRARAZTEKO 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 gizonek

aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia eta ahalduntzea bultzatzeko eta emakumeek gizartean, ekonomian zein politikan duten posizioa sendotzeko, egiturazko berdintasun-eza eta sexuan oinarritako 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 portaera, jomuga eta beharrizanak.»

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

«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 mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
- b) Foru-administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.
- c) Toki-administrazioa, haren organismo autonomoak eta haren mendean edo hari lotuta dauden erakunde publikoak.

3. Euskal botere publiko guztiei aplikatuko zaizkie 3. artikuluko printzipio orokorrak eta 15.6, 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 mendeko edo haiei atxikitako gainerako erakunde instrumentalak.
- b) Euskal sektore publikoa osatzen duten nortasun juridiko independentedun ente publikoak, adskripzio-araubiderik gabeak, eta sortze-arauan berariaz hala ezarrita duten beste ente batzuk.
- c) Eusko Legebiltzarra.
- d) Lurralde historikoetako Batzar Nagusiak.
- e) Arartekoa.

- f) Herri Kontuen Euskal Epaitegia.
- g) Euskal Herriko Unibertsitatea.

4. 3. artikuluan eta 16. eta 18.4 artikuluetan jasotzen diren printzipio orokorrak betetzeko eskatuko zaie euskal botere publikoren batekin kontratuak edo lankidetzak-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 pribatuan 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.- Xedapen orokorrak

Hauek dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal botere publikoen jarduna gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak: tratu-berdintasuna; aukera-berdintasuna; emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea; dibertsitatea eta diferentzia errespetatzea; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren araberako rola eta estereotipoak desagerraraztea; ordezkaritza orekatua; koordinazioa, lankidetzak eta nazioartekotzea; emakumeen ahalduntzea; parte-hartzea; berrikuntza, gardentasuna eta kontu-ematea; eta hizkuntza-eskubideen babesa eta euskararen erabileraren sustapena.»

«1. Tratu-berdintasuna

Debekatuta dago pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro, hala zuzeneko nola zeharkakoa, edozein delarik ere diskriminatzeko erabili den modua.

Lege honen ondorioetarako:

- a) Zuzeneko diskriminazioa dago pertsona bat sexuagatiko edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta –haurdun egonda edo ama izanda, esaterako– beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean. Ezertan eragotzi gabe delitu gisa tipifikatu ahal izatea, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena zuzeneko sexu-diskriminaziotzat jotzen dira.»
- «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 sexu-diskriminaziotzat joko justifikazio objektiboa eta zentzuzkoa duten neurriak, emakumeei 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 ditzaketen beste inguruabar batzuk ere tartean direla-eta diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek nahiz emakume taldeek benetan baliatzen dituztela beren oinarritzko eskubideak. Inguruabar horiek honako hauek izan daitezke: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaien buruzko iritziak, gutxiengo nazional bateko kide izatea, ondarea, jaioterria, desgaitasuna, adina, sexu-orientazioa, sexu-identitatea, familia-konfigurazioa edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial. Gainera, ikuspegi interseksionala sustatu behar dute; horrek, lege honen ondorioetarako, esan nahi du kontuan hartu behar dela sexua aipatutako gainerako faktoreekin nola erlazionatzen eta interakzionatzen den hainbat mailatan –eta 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 gizonek era berean baliatzen dituztela eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak, kulturalak, eta arauetan aitor lekizkiekeen gainerako oinarritzko eskubideak, barne dela tartean 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, nazioarteko tratatuetan eta gai horretan aplikatzekoa den gainerako arauetan ezarritakoarekin bat etorriz.

3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitzea eta desagerraraztea

Euskal botere publikoek beren politika eta ekintzetan txertatuko dute, modu transbertsalean, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren forma guztiak prebenitzeko eta desagerrarazteko helburua, kontuan harturik emakumeen eta gizonen berdintasun-ezaren adierazpenik muturrekoena dela.

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

4. Dibertsitateari eta diferentziari dagokionez

Botere publikoek beharrezkoak diren neurri guztiak abiaraziko dituzte sexuen berdintasunerako prozesuan errespetatu daitezkeen, batetik, gizonen eta emakumeen artean dauden diferentziak eta dibertsitatea (biologiari, bizi-baldintzei, jomugei eta beharrezko 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 helburu orokorra: berdintasun-ezak ezabatzea eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzea.

Lege honen ondorioetarako, hau da genero-ikuspegia txertatzea: sistematikoki kontuan izatea emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrezko diferentziak, eta, horretarako, berdintasun-ezak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketara espezifikokoak gehitzea

politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horiek planifikatzeko, exekutatzeko eta ebaluatzeko fase guztietan.

6. Ekintza positiboa

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

7. Sexuaren araberako rola 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 berdintasun-ezaren oinarri dira, eta horien arabera esleitzen zaie emakumeei etxeko eremuaren ardura, eta gizonei, berriz, eremu publikoarena, eta hori, gainera, balorazio eta aitorten ekonomiko eta sozial oso ezberdinak eginez. Zehazki, etxeko lanen eta zaintza-lanaren aitortpena sustatu behar dute, politika publikoen elementu nagusi gisa.

8. 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, lehenik, epaimahaietan, hautaketa-epaimahaietan eta pertsona anitzeko bestelako administrazio-organoetan, eta, bigarrenik, 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 erreferentziako sektorean edo eremuan sexu jakin bateko pertsonen

presentzia % 40tik beherakoa dela. Halako kasuetan, bermatu egin beharko da, edonola ere, ordezkaritza txikieneko sexuko pertsonen organo hartan izango duten ordezkaritza erreferentziazko sektore edo eremuan duten presentziaren proportzionala dela, salbu eta hurrengo ataletan azaldutako inguruabarretako bat gertatzen bada gutxienez.

- b) Emakumeek organoan duten ordezkaritza % 60tik gorakoa izanik, erabakiak hartzeko eremuetan emakumeek historikoki izan duten berdintasun-ezeko egoera –ordezkaritza txikiegia– zuzentzeko helbururako egokitzat jotzen denean ordezkaritza handiagoa izatea.
- c) Modu objektiboan frogatzen denean sexu jakin batean ez daudela organo hartan parte hartzeko gaitasun, trebakuntza eta prestakuntza egokia duten behar adina pertsona, edo, behar adina egonda ere, ezin dutenean organo horretan parte hartu, behar bezala justifikatutako arazoiren bat dutelako.
- d) Dagokion organoko kideak karguaren arabera izendatzen direnean edo izendapen hori instituzio edo erakunde batek baino gehiagok egin behar duenean. Halako kasuetan, ordezkaritza orekatuaren irizpideari eutsi beharko zaio, erakunde berak izendatutako pertsonen taldeari dagokionez, aurreko ataletan bildutako kasuetako bat aplikatzekoa denean izan ezik.

9. Lankidetzeta, koordinazioa eta nazioartekotzea

Euskal botere publikoek ahalegina egin behar dute garapenerako lankidetzako politiketan genero-ikuspegia txerta dadin eta berdintasun-politikak nazioartekotu daitezten, 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 lortzea. Hori guztia, mundu globalizatu batean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezaren arazo unibertsalari aurre egiteko funtsezko bide gisa.

10. 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 ahalduntzetzat jotzen da emakumeek emakume izateagatik jasaten duten desberdintasun- eta diskriminazio-egoera estrukturalaz banaka eta taldeka jabetzeko egiten duten

prozesua, bai eta beren bizitzetarako buruzko erabaki estrategikoak hartzeko eta bizitzaren zenbait alderditan generoagatiko berdintasun-eza eta diskriminazioa sendotzen eta iraunarazten duten egiturak eta erakundeak eraldatzeko aukera emango dieten eskumenak, boterea eta kontrola eskuratzeko prozesua ere.

11. Parte-hartzea

Euskal botere publikoek ezinbestean sustatu behar dute talde feministen eta emakume taldeen, gizarte-eragileen eta, oro har, herritar guztien partaidetza eta elkarrizketa, politika publikoak garatzerakoan; hala, beste partaidetza-eredu bat faboratuko da, demokratikoagoa, taldeen ekarpenei legezketasun 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.

12. 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.

13. Hizkuntza-eskubideen babesa eta euskararen erabilera sustapena

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, zerbitzuak interesdunak aukeratutako hizkuntza koofizialean ematen direla, 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 oinarritzko eskubide sozialetarako sarbidea izango dutela bermatzeko eta emakumeen ahalduak bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea, zerbitzu horien izaera dela-eta Erkidego osorako modu bateratuan eman beharrekoak direnean.»

- «ñ) Emakumei eta gizonei 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 programak 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 oinarrizko eskubide sozialetarako sarbidea izango dutela bermatzeko eta emakumeen ahalduntzea bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea, zerbitzu horien izaera dela-eta udalez gaineratik modu bateratuan eman beharrekoak direnean.»
- «j) Emakumei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzen 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, Euskal Autonomia Erkidegoko udalek funtzio hauek bete behar dituzte, bai banaka, bai partaide diren mankomunitate, kuadrilla edo elkartzeen bidez edo lege honetako xedeetarako eratzen dituztenen bidez:
 - a) Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitzea eta sortzea, bere administrazio-jardueran 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 garatzeko arauetan

xedaturikoa zehaztuko eta lurralde-errealitatera egokituko duten arauak, jarraibideak eta gidalerroak sortzea.

- d) Estatistikak egokitzea eta eguneratzea, toki-erakundeek esku hartzen duen eremu guztietan 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 berdintasun-eremu ezeko egoeraz eta berdintasuna sustatzeko behar diren neurriez.
- g) Toki-araudia nolakoa den eta nola aplikatzen den aztertzea, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera.
- h) Herritarrei, eta batez ere emakumeei, informazioa eta orientazioa ematea emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten baliabideei eta programei buruz eta diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumei oinarrizko eskubideetarako sarbidea bermatzeko programa eta zerbitzuei buruz.
- i) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarrizko eskubide sozialetarako sarbidea izango dutela bermatzeko eta emakumeen ahalduak bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea, zerbitzu horien izaera dela-eta udalez gaineratik modu bateratuan eman beharrekoak direnean.
- j) Emakumei eta gizoni bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak ezartzea, duten izaera dela-eta udal-mailan eskaini beharrekoak direnean.
- k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakunde horien xedeek edo funtzioek tokian-tokian emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.
- l) Toki-eremuan sexuan oinarrituta gertatzen diren 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 sustatu eta faboratu egingo dute gaitasun ekonomiko eta kudeaketa-gaitasun txikieneko toki-administrazioek mankomunitateak, kuadrillak eta elkartzeak sor ditzaten, artikulua honen lehenengo apartatuan aipaturiko eginkizunak benetan gauzatze aldera.»

Zortzigarren 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 (emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzkoak barne) bultzatu, planifikatu, ebaluatu eta horiei buruz aholku ematea. Emakunde sortzeko legean ezartzen da zer araubide juridiko duen.»

Bederatzigarren 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 (emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzko politikak barne) bultzatu, planifikatu eta ebaluatzeko eta horiei buruz aholku emateko.
2. Erakunde, 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-ikuspegia txertatzeko sustapen-lana bultzatzea, maila guztietan eta fase guztietan.
- d) Bakoitzak bere administrazioko sailei eta beren mendean dauden gainerako erakunde eta organoei emakumeen eta gizonen berdintasunari buruz aholkularitza ematea eta lankidetzan aritzea.
- e) Bakoitzari dagokion lurralde-eremuan bizi diren herritarrentzat sentsibilizazio-jarduerak egitea emakumeen eta gizonen berdintasun-ezeko 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 espezifikoak egokitze eta sortzeko proposamenak eta sustapen-lana egitea, diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzko eskubideak izango dituztela bermatzeko.
- g) Emakumeei eta gizonen bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzen laguntzeko baliabideak eta zerbitzuak sortu eta egokitzea 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 erakunde, organo eta unitateekin elkarrizketak izatea, 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.

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 enpresek egitura bat izango dute, langile espezializatuekin, 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 espezializatu bat izango dute, langile espezializatuekin, bakoitzari dagokion erakunde berdintasun-politikak garatzeko.»

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

«12. artikulua.- Erakundearteko koordinazioa»

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-planeari 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.

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

3. Autonomia Erkidegoko Administrazioari atxikitako edota 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 entitate publikoek sailatutako berdintasun-unitateen aholkularitza izango dute.»

Hamabigarren 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. 3. 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.»

Hamahirugarren 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, emakumeen eta gizonen premia diferentek kontuan izateko eta berdintasuna sustatzen eta sexuan oinarritutako berdintasun-erazak 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 exekutatzeko.

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.»

Hamalaugarren 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 artikulua 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, nor bere ezaugarrien arabera eta efikazia-irizpideak kontuan hartuta, nola koordinatu bere organismo autonomoekin eta atxikitako edo lotutako entitate 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 exekutatzeko direla beren sail, organismo autonomo eta mendeko edo lotutako bestelako erakunde publiko guztietan. Udalek banaka edo kide diren edo ondorio horietarako osa ditzaketen mankomunitate, kuadrilla edo elkarteen 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. 2. 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-eragilek parte hartzeko bideak, batez ere herritarrei zuzendutako planetan.
- c) Sailek edo inplikaturako arloek maila teknikoan nahiz maila politikoan parte hartzeko bideak, eta, hala badagokio, langileen legezko ordezkariak parte hartzekoak.
- 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. 2. eta 3. paragrafoetan aipaturako 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 (betiere, 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.»

Hamabosgarren 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 betetzeko eta genero-ikuspegia eguneroko jardueran benetan txertatzen dela bermatzeko, euskal botere publikoek ezinbestean txertatu behar dute “sexua” aldagaia pertsonen buruzko datuak

biltzea dakarren edozein jardueratan, datu horiek helburu estatistikoekin ustia daitezen, ahal izanez gero bananduta.

2. Gainera, azterlanak, ikerketak, estatistikak eta datu-bilketak egitean, beharrezkoa izango da halaber:
 - 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 beharrezkoak diren diferentziak, horien guztien adierazpena eta aztertuko den errealitatearekin duten elkarreragina hobeto ezagutzea ahalbidetzeko.
 - c) Beste aldagai batzuen eragina ezagutzea ahalbidetzeko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatzea eta sartzeari, aldagai horiek agertzeak diskriminazio anizkoitzeko egoerak sorrarazten baditu esku-hartze eremuetan.
 - d) Lagin zabalak hartzea, sartutako aldagai guztiak sexuaren aldagaia oinarri hartuta ustia eta azter daitezen ahalbidetzeko.
 - e) Datuak emakumeek eta gizonek esku-hartze eremuetan dituzten egoera, baldintza, jomuga eta beharrezkoak diren adierazleak ezagutzea ahalbidetzeko moduan ustiatzea eta zabaltzea.
 - 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 betebeharrak bat ez betetzea. Horretarako, txosten arrazoitu bat aurkeztu beharko da, organo eskudunak onetsia.

3. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen barruan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Euskal Behatokia sortu da, Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunaren egoeraren eta bilakaeraren 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. Erregelamendu bidez zehaztuko dira funtzioak, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea.»

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

«17. artikulua.- Euskal administrazio publikoetako langileen trebakuntza

1. Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte euren langile guztiei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan derrigorrezko oinarrizko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko, lege honetan biltzen diren xedapenak bete daitezzen 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 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 edota 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.

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

«18. artikulua.- Xedapen orokorrak

1. Euskal botere publikoek oso kontuan izan behar dute emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko helburua arauak garatu eta aplikatzerakoan, eta planak, programak eta politika publikoa formulatzeko beste tresna batzuk, 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-organoek eta toki-administrazioek gai horren gaineko arau propioak landuko dituzte, lege honetan eta lege hau garatzeko arauetan bilduriko agindu orokorrak lurralde historiko eta udalerrri bakoitzaren errealitatera egokituta eta zehaztuta. Hori guztia, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko exekuzio-eskumenak, erregelamendu-ahalak eta auto-antolatze 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, berdintasun-ezak ezabatzeko 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 faktoreek (3.1 artikulua azken tartekian aipatzen dira).

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

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

«19. artikulua.- Generoaren araberako inpaktua aurretiaz ebaluatzea, berdintasun-ezak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko

1. Administrazio-arau bat egiteko unean, euskal administrazio publikoek, hori sustatzen duen administrazio-organoaren bitartez, ebaluatu egin behar dute proposamen horrek nolako inpaktua izan dezakeen emakumeek eta gizonek kolektibo gisa duten egoeran. Horretarako, aztertu behar du ea

administrazio-arauan proiektatu den jarduketak ondorio positiboak edo kontrakoak izan litzakeen helburu orokorrean (emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezak ezabatzea eta horien arteko berdintasuna sustatzea).

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 berdintasun-ezak 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 araberrako 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. Administrazio-araua sustatzen duen administrazio-organok aztertu egin behar du ea administrazio-arauan edo jasotako neurriak –aurreko paragrafoetan aipatutakoak– eraginkorrak diren helburua lortzeko, alegia, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta berdintasun-ezak ezabatzeko; 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, lege-proposamenetan eta foru-arauetarako proposamenetan (hurrenez hurren) ebalua dadin generoaren arabera zer inpaktu aurreikus daitekeen, eta halako proposamenetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak txerta daitezten.»

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

«20. artikulua.- Hautapen-prozesuak eta epaimahaiak

1. Egokitzat jotako beste neurri batzuk ere har badaitezke ere, enplegu publikoko lanpostuak lortzeko, betetzeko eta mailaz igotzeko hautaketa-prozesuak (praktikaldiak barne hartuta) erregulatzen dituzten administrazio-arauetan edo -egintzetan, 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 kategorietan. Salbuespena izango lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, hala nola lanpostuak lortzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea (nolanahi ere, arrazoi horiek ez dute eragin behar sexu-diskriminaziorik).

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-baremoetan honako hauek ere kontuan har daitezten: lehenik, zenbat denbora egon den hautagaia eszedentzia-egoeran, senideak zaintzeagatik edo genero-indarkeriagatik; bigarrenik, zenbat denbora eman duen hautagaiak amatasuna eta aitatasuna babesteko edota bizitza pertsonala, familia eta lana kontziliatzeko lanaldi-

murrizketetan eta edo baimenetan; eta, hirugarrenik, emakumezko enplegatu publikoek zenbat denbora eman duten genero-indarkeriagatik baimenak baliatzen.

- d) Neurri horien bitartez, hautaketa-prozesuak, lanpostuak betetzeko prozesuak eta mailaz igotzeko prozesuak garatzerakoan, amatasunari behar bezalako babesa emango zaio bai jaio aurreko aldietan bai jaiotza ondoko aldietan, sexu-diskriminazioaren egoerarik ez gertatzeko. Hori horrela izanik, deialdi bakarreko sistemaren arabera ariketak edo probak edota hautagaiak bertaratzea eskatzen duten bestelako jarduketak barne hartzen dituzten prozesuetan, egoera jakin batzuek – haurduntzak, erditzeak edo edoskitzeak–, 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.»

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

«21. artikulua.- Kontratazio publikoa eta dirulaguntzak

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 behar 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

inguruabarrak 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 oinarrizko legerian kontratazeko debekua ezarrita duten pertsona fisikoak eta juridikoak; horien artean, berdintasun-plan bat izateko betebeharra ez konplitzeagatik eta emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzearen 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 artikuluko honen lehen paragrafoan aurreikusitako baldintzetan, kontratazio-organismoek honako hauek sartuko dituzte kontratazio-pleguetan:

- 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 Lizitatzailen 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-organismoak osatzen dituzten pertsona titularrak.

b) Langileak eta haien batez besteko ordainsaria, lanbide-taldeen, lanbide-kategorien edo lanpostu berberen 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) Pleguetan 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 egiaztatzeko dokumentazioa egiaztatu beharko du. Ondorio horietarako, aholkularitza eska diezaioke dagokion erakundearen emakume eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituen organoari edo organismoari.

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

9. Euskal botere publikoek ezingo diete laguntzarik edo dirulaguntzarik eman sexuan oinarrituta diskriminatzen duten jardueri, eta sexu-diskriminazioa egiteagatik edo emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko araudia ez betetzeagatik administrazio- edo zigor-zehapenen bat ezarri zaien pertsona fisikoei eta juridikoei, 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-jazarpena edo

sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurriak ezarri dituztela egiaztatzen ez duten 50 langiletik gorako enpresak.

10. 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 dirulaguntzari begira, emakumeen eta gizonen berdintasunarekin lotutako ibilbide bat egiaztatzea; edo beren estatutu etako helburuen, xede sozialen edo sorrerako helburuen artean berdintasunaren sustapena izatea; edo diruz lagundutako proiektua edo jarduera exekutatu duten pertsonen 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 delako 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 egitetik harago.
- d) Emakumeen eta gizonen egoeran nolako inpaktua izan dezaketen jakiteko, entitate onuradunei eskatuko diete dirulaguntzak jasotzeko betebeharrak betetzen dituztela justifikatzeko memorieta 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.

11. 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.

12. Estatuko araudia betetze aldera, euskal administrazio publikoek, dirulaguntzen plan estrategikoak prestatzeko orduan, aztertu beharko dute ea dirulaguntzekin loturiko esparruetan badagoen berdintasun-ezik emakumeen eta gizonen artean, eta modu objektibo eta arrazoituan justifikatu beharko dituzte berdintasun-ez horiek, hala badagokio. Horretarako, iritzia eskatu ahalko diote dagokion administrazioan emakume eta gizonen berdintasunaren arloko eskumenak dituen organoari edo organismoari.

13. Dirulaguntzak eta kontratuak sustatzen dituzten organoek adierazle batzuk ezarri beharko dituzte, aurreko paragrafoetan aipatutako neurriak zenbateraino betetzen diren eta zenbateraino diren eraginkorrak ebaluatu ahal izateko.

14. Euskal botere publikoek, bakoitzak bere jardun-eremuan, arauak edo jarraibideak onar ditzakete, artikulua honetan xedatutakoa benetan betetzeko pautak eta adibideak emateko.»

Hogeita batgarren 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 berdintasun-ezak ezabatzeko, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikulua azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Salbuespen izango da txosten arrazoitu baten bidez justifikatzea 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 sektorial 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 bigarren artikulua.– 2 zenbakia 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 politikodunez egiten 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 hirugarren artikulua.– Aldatu egiten dira Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 24. artikuluaen 1, 2, 3 eta 5 zenbakiak. 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 jarduketara 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 aitortzen eman kideak aukeratzeko prozesuan edo lan-jardunean sexuagatik 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 (adibidez, emakumeen etxeekin) lankidetzan aritzeko bide publiko pribatuak bultzatuko dituzte, emakumeak ahalduz laguntzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak hautemateko eta biktimei lagun egiteko guneak errazteko.»

«5. Euskal administrazio publikoek mekanismoak, denborak, guneak eta gaikuntza-prozesu egokiak jarriko dituzte politika sozial, ekonomiko eta kulturalak garatzen emakumeek eta elkartegintza-mugimenduak parte har dezaten bermatzeko, bereziki kontuan hartuta 3.1 artikuluaen azken tartekian aipatutako inguruabarrak dituzten emakumeen egoera. Halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal administrazio publikoekin solasean aritzeko bideak antolatuko dituzte.»

Hogeita laugarren 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 sexu-diskriminazio oro saihesteko, bai sustatzeko emakumeek zein gizonek 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 gunee publikoetan emakumeek gizonekiko 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 sexu-diskriminatzaile diren kultura-jardueretan.

3. Euskal administrazio publikoek genero-ikuspegitik memoria historikoa berreskuratzea bultzatu behar dute, eta berdintasunaren aldeko kultura-politikak sustatu, ondareari eta kulturari emakumeek egin dizkieten ekarpenak ikusgarri egiteko eta estereotipo eta aurreiritzi sexistak gainditzen laguntzeko; eta emakumeen presentzia sustatu behar dute, emakumeek ordezkari gisa txikiegia duten eremuetako erakusketa eta ekoizpen artistiko eta kulturaletan. Horretarako, beste neurri batzuen artean, 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-politiketan ere, horrela lortuko baita emakumezko artisten erakusketak ugaritzea eta emakumeen eta gizonen ordezkari gisa orekatua lortzea.

c) Ordezkaritza orekatua susta dadila erabakiak hartzeko egitura guztietan (patronatuak, batzorde artistikoak eta epaimahaiak, besteak beste).

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.

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, handitu egingo dituzte gehienbat emakumeek praktikatzen dituzten kirol-modalitateentzako laguntza publikoak, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko da sariak eta aitorenak ematerakoan.»

Hogeita bosgarren 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 teknologiak

1. Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumen-eremuan diharduten hedabideek ezin izango dituzte pertsonak erakutsi sexu batekoak edo besteak izateagatik giza duintasun txikiagoak edo handiagoak 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 besteak 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 sartzan 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, eta bereziki zaindu behar dituzte haur zein gazteentzako edukiak. Bestalde, emakumeek sustatutako edo emakumeei zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea

bermatu behar dute, berdintasunean, eta emakumeak ahalduntzeko lagungarri diren jarduerak ere bai.

4. Autonomia Erkidegoko titulartasun publikoko komunikabideek babestu egingo dituzte berdintasun-ezak 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, dagokionean, 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 gizonek 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 seigarren 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 Jaurlaritzan organo bat eratuko da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen diren publizitatearen eta edukien inguruan aholku emateaz eta horiek aztertzeaz arduratuko dena, pertsonen sexu-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 zazpigarren 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 rolak baztertzeko dituen garapen integralean, 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 (haur-hezkuntza, lehen hezkuntza, bigarren hezkuntza, batxilergoa, lanbide-heziketa eta helduentzako irakaskuntza) eta dimentsio guztietan (curriculumak, antolamendua eta beste batzuk).»

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

«29. artikulua.- Curriculumak

1. Hezkuntza Administrazioak hezkidetzak-proiektuak egitea sustatuko du, 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 rolak ezabatzea, sexu bateko zein besteko ikasleei beren burua erabat garatzeko aukera emateko.
- b) Emakumeen jakintza eta emakumeek 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 mutilek etxeko lanen eta pertsonak zaintzearen arloan gaur egun dituzten eta etorkizunean izan ditzaketen beharrian eta erantzukizunen ardura har dezaten.
- d) Ikasleak gaitzea eta egun dauden oztopoak kentzea, ikasleei ikasketak hautatzeko ematen zaizkien orientazio-programak hobetuz besteak

beste, aukera akademikoak generoan oinarritutako baldintzapekin gabe hauta ditzaten; izan ere, emakumeek presentzia txikiegia dute lanbide-heziketaren sektore estrategiko jakin batzuetan eta beste eremu batzuetan –esaterako, industrian, zientzian eta teknologian–, eta, gizonak, berriz, beste eremu batzuetan –esaterako, humanitateetan, hezkuntzan eta osasunean–, eta hori zuzendu nahi da.

- e) Emakumeen aurkako indarkeria matxista prebenitzea, batetik, zalantzan jarriz genero bitarraren sozialazioa, eta, bestetik, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak erakutsiz, bai eta aniztasunean eta emakumeek eta gizonak eskubide eta aukeren aldetik duten berdintasunaren errespetuan oinarritzen diren bizikidetzak-ereduak ere.
- f) Sexu-dibertsitatea errespetatzea, sexu-identitate eta -orientazioarekin lotutako aurreiritziei aurre eginez eta sexualitate aske, positibo eta osasungarri bat sustatuz.»

2. Era berean, Hezkuntza Administrazioak oinarritzeko printzipiotzat ezarriko du hezkuntza-maila guztietan indarkeriazko jokaerak prebenitzea, eta eguneroko bizitzari buruzko 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, hezkuntzaren erabilera ez-sexista, emakumeen gorputza erakartzeko elementu edo aberastasun-iturri gisa erabiltzea zalantzan jartzea, jarrera matxisten identifikazioa eta prebentzioa (ikusgarrienak 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 bederatzigarren 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, berritu 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, dagozkion toki-administrazioko berdintasun-organoko edo -unitateekin koordinatuko direla. Era berean, bermatuko du ikastetxe horietako ordezkari-organoko 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 neskatila-mutikoen aurka nabaritzen duten indarkeria matxistaren zantzu oro.»

Hogeita hamargarren 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, haurren eta 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. Hezkuntzako profesionalek ez ezik eskola-komunitatea osatzen duten langile guztiek ere hezkidetzari buruzko prestakuntza jasotzea sustatuko du Hezkuntza Administrazioak.

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

Hogeita hamaikagarren 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 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 lotutako karreretan.»

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 ordezkaritza, gutxienez, % 40 izatea ikerketa-taldeetan.»

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

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

«IV. KAPITULUA LANA

1. atala Etxeko lanak eta zaintza-lanak»

34. artikulua.- Xedapen orokorrak

1. Euskal administrazio publikoek, aldika, Euskal Autonomia Erkidegoan egindako etxeko 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. 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 ez-profesionalei, 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, beste neurri batzuen artean, etxeko lan eta zaintza-lan ez ordainduen erantzukidetasun soziala sustatu behar dute, 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 berdintasun-ezak, indarkeria matxistak eta pertsonentzat kaltegarri diren arrisku-jokabideak prebenitzeko bide gisa. Halaber, euskal botere publikoek neurri egokiak hartuko dituzte gizonen erantzukidetasuna sustatzeko neurriak sar daitezten bitzta pertsonalaren, familiarren eta lanaren kontziliazioa sustatzeko neurrietan eta jarduketetan.»

Hogeita hamahirugarren 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 dute tramitatu sexu-diskriminazioa sortzen duen lan-eskaintzarik.
2. Enplegu-zerbitzuak emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipiora egokitu daitezten, euskal administrazio publikoek honako hauek egin behar dituzte:
 - a) Beren enplegu-zerbitzuetako langileei prestakuntza emango diete, eta bermatu egingo dute lankidetzarako langileei prestakuntza ematea; batetik, jakin dezaten genero-ikuspegia nola txertatu laneratzen laguntzeko prozesu integraleko fase bakoitzean (informazioa eta orientazioa, prestakuntza, bitartekotza, laneratze laguntza eta laneratzearen jarraipena, enpresen eta autoenpleguaren sustapena), eta, bestetik, jakin dezaten emakumeen aurkako indarkeria matxistaren biktimak nola artatu.

- b) Sustatuko dute enplegu-zerbitzuek neurriak har ditzatela kontratatutako emakume gehiago egon daitezten 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 hamalagarren 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, ekintza positiboak ezarriko dituzte emakumeak kontratatzeko 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 gehiengo diren enpresa-ekimenak lehenetsiko dituzte, bereziki emakumeen presentzia txikiegia duten lanbide eta sektoreetan eta ekonomiarako estrategikotzat jotzen direnetan.

- e) Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateek sustatzaileen artean emakumeak gehiengoa diren enpresa-ekimenak eratzen edo finkatzen laguntzeko fondo bereziak izatea sustatuko dute.
- f) Beren eskumenen esparruan, zaintza-zerbitzuak (bereziki, etxeko zerbitzuak) ematearekin lotutako sektore profesionaletako lan-baldintzak hobetzea sustatuko dute, sektore horretan Lanaren Nazioarteko Erakundearen hitzarmenetan enpleguari buruz jasotako aurreikuspenak betetzeko.»

Hogeita hamabosgarren 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 –eta 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 –eta, bereziki, zuzendaritza-postuetara eta kalitatezko enpleguak dauden sektoreetara– iristeko gaikuntza ematen dien prestakuntza-ekintzetan.
3. Autonomia Erkidegoko Administrazioak kalitatearen eta kudeaketa aurreratuaren eremuan genero-ikuspegia txertatzea sustatuko du.»

Hogeita hamaseigarren 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 ezarritako moduan, laguntzak ezarri behar 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. Enpresen artean lankidetzak-sareak egotea ere sustatuko du, enpresek berdintasun-politiken garapena susta dezaten.

3. Sustapen ekonomikoaren eta enpleguaren arloko politiken esparruan, euskal administrazio publikoek laguntzak ezarri behar dituzte zeinahi sektore produktibotako enpresentzat, emakumeen eta gizonen berdintasunerako planetan jasotako neurriak gauzatu ditzaten, eta, bereziki, 41. artikulua arabera lankidetzak-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 eta beste neurri batzuk gara daitezela, lan-eremuan sexu-diskriminazioa prebenitu eta eragozteko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko.

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

- a) Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Laneko Ikuskaritzaren bidez, zerbitzu espezializatu bat sortuko du, eta 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, sindikatuei 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, informazio 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-liburuaren edo egokitutako beste formula batzuen bidez; halaber, b) letran aipaturako gidalerro, irizpide eta

metodologiak aplikatu beharko dituzte, eta, behar denean, soldata edo ordainsarietan 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.»

Hogeita hamazazpigarren 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 elkarrizketa ere sustatu behar du, sektore pribatuko negoziazio kolektiboan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izateko eta neurri-mota horiek ere txertatzeko, eta, bereziki, ordainsari-diskriminazioa ezabatzeak.
2. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, hitzarmen kolektiboen erregistroaren bitartez, zaindu beharko du hitzarmen horietan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez egotea, hizkera ez-sexista erabiltzea eta jazarpen sexistaren aurkako neurri espezifikoak jasotzea. Horrekin batera, sexu-diskriminazioa kontrolatzeko eta ezabatzeko ikuskapenak ere bultzatuko ditu.»

Hogeita hamazortzigarren 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, sentsibilizazio- 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 psikosozialekin 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, laneko sexu-jazarpenentzat hartuko da pertsona bati, 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, eraso egiteko edo kontrako 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 artikuluekin lotuta ezartzen duenarekin bat.

5. Euskal botere publikoek ofizioz jardungo dute sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako salaketan aurrean. Politika espezifikoak ere abiarazi behar dituzte beren langileentzat, laneko jazarpena prebenitzeko eta ezabatzeko. Politika horietan, beste neurri batzuen artean, aurreikusitako

behar da arrisku psikosozialak ebaluatzea, prebentzio-neurriak hartzea eta jarduketa-protokoloak egin eta aplikatzea.

6. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, doako eta kalitatezko arreta integrala bermatu behar diete sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren biktimei, indarkeria-egoera horien ondorioz dituzten beharrei erantzuteko, titulu honen VII. kapituluaren ezarritakoarekin bat etorriz.»

Hogeita hemeretzigarren 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, emakumeei 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. Halaber, 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 sistematikoan ekitea.
- b) Ikerketa zientifikoa sustatzea. Ikerketak kontuan hartu behar ditu emakumeen eta gizonen arteko diferentziak, osasuna babesteko orduan, batez ere, osasunbideetara jotzeari eta diagnostiko aldetik nahiz alde terapeutikotik egin beharreko esfortzuari dagokienez, saiakuntza klinikoan nahiz sorospen-saiakuntzan.

3. Euskal administrazio publikoek sexu- eta ugalketa-eskubideak baliatzearen ondoriozko beharrei erantzun behar diete, prebentzio- eta asistentzia-programen bidez. Programa horiek bideratuko dira, bestek beste, planifikazio sexuala erraztera eta onartuta dauden laguntza bidezko

giza ugalketaren prestazioak bermatzera, diskriminaziorik egin gabe egoera zibila, sexu-orientazioa edo jatorria dela-eta, eta nahi gabeko haurdunaldiak eta sexu-transmisiozko gaixotasunak prebenitzera. Aipatu programetan, kontuan hartuko da gizonek eremu horietan duten egitekoa, eta berariaz gizonentzat diren jarduerak jasoko dira.

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

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

«1. Euskal administrazio publikoek, modu integralean, behar diren neurriak hartuko dituzte pobreak eta gizarte-bazterkeriak emakumeengan eragin handiagoa izatearen ondorioei aurre egiteko. Horretarako, alde batetik, genero-ikuspegia txertatuko dute pertsona guztiek oinarrizko 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 ezartzerakoan, kontuan hartuko dituzte guraso bakarreko familiek dituzten behar espezifikoak, 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 ez diren egoerak saihesteko; osagarriak ezarriko dituzte alarguntza-pentsio txikienetarako; baliabide publikoak baliatzeko baremoak edo baldintzak egokituko dituzte, eta bestelako ekintza batzuk egingo dituzte, zenbait egoera prebenitu eta zuzentzeko, hala nola familia-mota horietako kideen artean pobreak eta bazterkeriak eragin handiagoa izatea eta bizitza pertsonala, familiarra eta laborala uztartzeko zailtasun handiagoa izatea.

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.

4. Autonomia Erkidegoko Administrazioak plan bat prestatuko du prostituzioaren arloan jarduteko, gainerako administrazioekin eta eremu horretan lanean ari diren gizarte-taldeekin elkarlanean.»

Berrogeita batgarren 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) Mugikortasunari eta etxebizitza-, garraio- eta hirigintza-politikekin lotutako espazioak, azpiegiturak eta zerbitzuak erabiltzeari dagokionez, emakumeen eta gizonen beharrian desberdinen ezagutza sustatzea, horretarako diagnostikoak, azterlanak eta sexuaren arabera bereizitako estatistika-datuak eta sektore horietako emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko adierazle espezifikoaren eskuragarritasuna areagotuz eta hobetuz.
- b) Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitza bat bermatzeko gune seguruak sustatzea.
- c) Gizartean 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 betetzen dituzten emakumeen egoera.
- d) Etxeko lanak eta pertsonak zaintzeko lanak egiten laguntzea eta bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez bateratzea, eta, oro har, ekoizpen- eta ugalketa-arloan sortutako beharrak kontuan hartzea, bizitzaren iraunkortasuna errazteko helburuarekin.
- 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 artikuluan azken tartekian aipatutako faktoreak biltzen dituztenena.

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 antolamendu 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 kalitatezko 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 berdintasunaren arloan duten prestakuntza sustatuko dute.
- f) Aipatutako politika eta programak diseinatzean eta gauzatzean gardentasuna eta emakumeen ikusgarritasun 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 berdintasuna bermatzeko, eta emakume horiek dituzten oztopo gehigarriak kenduko dituzte, besteak beste, parte-hartzearekin, baliabideak lortzearekin eta esleitutako estereotipo eta rolerkin lotutako oztopoak.»

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

«VI. KAPITULUA
BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIO
ERANTZUKIDEA

47. artikulua.- Xedapen orokorra

Lege honen ondorioetarako, kontziliazio erantzukidea da pertsonen betebeharrak eta beharrezkoak, familiar eta profesionalen erantzuteko orduan bidezko oreka lortzeko xedea duten eta gizonak, erakunde publikoak eta enpresak etxeko lanaz eta zaintza ez-ordainduaz neurri handiagoan arduratzea sustatzen duten 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 berdintasun-ezaren eta diskriminazioaren egiturazko egoeraren 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 berrantolatzeko 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.

49. artikulua.- Zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa

1. Euskal botere publikoek zaintzen hornidura unibertsala eta publikoa sustatu behar dute, eta, horretarako, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema eta zerbitzu eskuragarri, malgu, kalitatezko eta eskuraerazak jarri behar dituzte, autonomia funtzional nahikoa ez izateagatik eguneroko jardunetarako beren kabuz baliatu ezin diren pertsonen zaintza-beharrizanei erantzuteko.

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 eskolatzeko-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 bikain 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 kanpo, 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 zentroei, 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 laguntzak ezarri behar dituzte emakumeek eta gizonek bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez kontziliatu ahal izateko zerbitzuak eskaintzea helburu duten enpresak sortzeko eta mantentzeko.»

Berrogeita hirugarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 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 bat 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 berdintasun-erazio egoera estrukturalak betikotzeko funtzio soziala du. Emakume izateagatik bakarrik emakumeen kontra baliatzen den indarkeria oro hartzen du, neskatila eta nerabeen eta emakume transexualen kontra egiten dena barne, edo neurritz kanpo eragiten dien indarkeria, bai eremu publikoan, bai pribatuan. Indarkeria egintzaz zein omisioz egin daiteke, eta egiteko bitartekoak izan daitezke fisikoak, psikologikoak edo ekonomikoak, mehatxuak, larderia eta hertsapena barne, baldin eta horien ondorioa min, sufrimendu edo kalte fisikoak, sexualak, psikologikoak, sozialak, sozioekonomikoak edo ondarearekin lotutakoak bada.

3. Emakumeen kontrako indarkeria matxista dira bikotekidearen edo bikotekide ohiaren kontrako indarkeria, familia-indarkeria, sexu-indarkeria, feminizidioa, emakumeen eta neskatilen salerosketa, sexu-esplotazioa, emakumeen genitalen mutilazioa, behartutako ezkontzak eta beste jardun tradizional kaltegarri batzuk, hertsapena edo askatasun-gabetze arbitrarioa, tortura, jazarpena eta genero-indarkeria politikoa, eta emakumeen edo neskatilen 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, komunikabideak, aisialdi-eta jai-espazioak eta eremu birtuala.

4. Generoagatiko indarkeria-jarrerak zuzenean pairatzen dituzten emakume, nerabe eta neskatilez gainera, emakumearen kontrako indarkeriaren biktima dira haurrak, nerabeak eta mendeko beste pertsona batzuk, baldin eta indarkeria hori gauzatzen den ingurunean bizi badira eta, beren egoera ahula dela-eta, indarkeria horrek zuzenean eragin badiezaieke.

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

6. Emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitu, konpondu eta ezabatu eta haren kontra egiteko 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 espezifikoak.

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, babesa 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 beharrezko ugariak direla ulertuta eta horiek guztiak sektore ugari esku-hartze publiko eta koordinatu baten esparruan kontuan hartuta.

- c) Arreta egokia eta kontu-ematea: nazioarteko obligazioak bete behar dira zenbait gairi dagokienez (emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloko prebentzioa, babes- eta laguntza, biktimgilearekiko jazarpena eta biktimaren erreparazioa), eta kontuak emateko mekanismoak ezarri, arreta egokirik ematen ez denerako.
- d) Neskatala-mutikoen 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.

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 neskatilen kontra baliatzen den indarkeriarenak, eta indarkeria horiek ezabatzeko eta horien ondorioak konpontzeko aplikatzen diren neurrien eraginkortasuna eta egokitasuna.

2. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, aldian behin, herritar guztientzako prospekzio-inkestak 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.

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

4. Autonomia Erkidegoko Administrazioak, lege honen 62.1 artikuluan aipatzen diren lankidetzeta-hitzarmenen barruan, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren adierazpenen kasuei buruz informazioa partekatzeko sistema elektronikoa bat ezartzea sustatuko du, osasunaren, hezkuntzaren, poliziaren, botere judizialaren edo gizartearen eremuetan dauden sistemekin koordinatuta. 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, aldian behin, ebaluazio bat egingo du emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan Euskal Autonomia Erkidegoan dauden baliabide eta programen eskuragarritasunari, irisgarritasunari eta kalitateari buruz; ebaluazio horren bidez, arreta-baliabideen mapa eguneratu bat izango da, horietara iristen ez diren edo iristeko zailtasunak dituzten emakume taldeak identifikatu ahal izateko eta, aldi berean, erabiltzaileen gogobetetasun-maila jakiteko eta estali gabeko beharrak identifikatzeko.

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 aldian 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 diezaion (GREVIO, Europako Kontseilua).

52. artikulua.- Sentsibilizazioa eta prebentzioa

1. Kontuan izanik emakumeen kontrako indarkeria matxista emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-ezaren adierazpen ikusgai eta kaltegarrienetako bat dela, hura prebenitzeko, euskal administrazio publikoek lege honetan eta indarreko gainerako arauetan aurreikusitako berdintasunerako eta emakumeen ahalduntzerako 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 emakumeen kontrako indarkeria matxista ezabatzeko helburuarekin, sentsibilizazio-kanpainak egin behar dituzte emakumeen eta gizonen jokamolde 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-desberdintasunari aurre egiteko programak eta jarduerak egin behar dituzte, sentsibilizazio- eta prestakuntza-jarduerak barne, bereziki

emakumeei zuzenduta, haien autonomia, kontzientziario feministak eta ahalduak indartzeko, eta gizonei, berriz, maskulinitate matxista eta bortitzak deseraikitze, berdintasunaren aldeko eta indarkeria matxistaren aurkako eragile aktibo bider daitezten.

Bereziki sustatuko dira neskatilari eta nerabeei ahotsa ematen dieten haurtzaro eta gaztaroaren sustapen-programak eta jarduerak, eta adineko emakumeentzako programak eta zaugarritasun bereziko faktoreak dituztenak.

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

4. Era berean, euskal administrazio publikoek neurriak hartu behar dituzte emakumeen kontrako indarkeria baliatzen dutenei pertsonen arteko harremanetan indarkeriarik gabe nola jokatu erakutsiko dieten programak sortu edo babesteko; izan ere, indarkeria berriak prebenitu nahi dira, indarkeriazko jokabide-eskemak aldatu, eta delitu horien egileek delitua berriz ez egiteko berreziketa-programak sortu edo babestu, bai gazteentzat, bai helduentzat.

53. artikulua.- Prestakuntza

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

2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen bidez, sektoreetako profesionalentzako prestakuntza-tresnak eta trukeerako espazioak sustatu behar ditu, emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako esku-hartzeetako baterako ikaskuntza eta ikuspegi

partekatua sustatzeko, non biktimen ahalduntzea izango baita helburu eta esku-hartze ardatz nagusi.

3. Autonomia Erkidegoko Administrazioak lagundu egingo die, bere eskumen-eremuan, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloko prestakuntza ematen epaileei, fiskalei, justizia-administrazioko langileei (espetxe eta adingabeen zentroetakoei ere bai) eta gainerako 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 lagundu behar dute entitate pribatuetako langileek prestakuntza izan dezaten, betiere entitate horien lan-eremua baldin bada emakumeen kontrako indarkeria matxista prebenitu eta ezabatzea, biktimei laguntza eta babesa 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 biktimenzako 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, eta, bereziki, lege honen 3.1 artikuluan azken paragrafoan aipatutako diskriminazio anizkoitzaren faktore eragileak izateagatik ahultasun-egoera handiagoan 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 espezifikoa duten profesionalen eskutik eta indarkeria-egoeraren ondoriozko edo horrekin lotutako beharrei moldatua, diskriminaziorik egin 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, eta, datu pertsonalak tratatzerakoan, biktimen baimen informatu aktiboa eta prozedura-arintasuna bermatuko da.

3. Eskubide horretan sartzen da biktima guztiek informazio eta orientazio egokia eta eskuraeraza 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 (segurtasuna, arlo ekonomikoa, aldi baterako bizileku segurua, etxebizitza, hezkuntza eta arlo soziala), lege honetan eta hori garatzeko arauetan aurreikusitako terminoetan.

4. Euskal administrazio publikoek, arreta-prozesuan egokitzat jotzen 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, sistema edukatibo, sanitario, polizial, judizial, laboral eta sozialetako plan estrategiko guztietan sartu behar dute lehentasunezko helburua, esan nahi baita emakumeen kontrako indarkeria matxista ezabatzea eta biktimei arreta egokia ematea, dimentsio estrukturala kontuan hartuta.

6. Euskal administrazio publikoek, beren eskumen-eremuan, bermatu behar dute eremu edukatibo, sanitario, polizial, judizial, laboral eta sozialeko profesionalak modu proaktibo eta koordinatuan jarduten dutela emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasu ez-esplicitatuak 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 biktimak artatzen dituzten profesionalak 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 errehabilitazio, ahalduz eta sendotzerako, eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan komunikazioa eta elkarlana sustatuko dute berdintasunaren aldeko emakume-elkarte, talde feminista, ahalduz-eskola eta emakumeen etxeekin batera.

55. artikulua.- Arreta sanitarioa

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 oneratu den arte, jasandako indarkeriatik datozen ondorioei edo sintomatologiari dagokienez, edozein dela ere biktimaren administrazio-egoera.

2. Osasunaren Sistema publikoak arreta espezifikoa eta espezializatua bermatuko die indarkeria matxistaren biktima izan diren emakumeei, eta, batez ere, gaixotasun mentalak, nortasun-nahasmenduak 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 egongo daitezen, bortxaketen edo beste sexu-indarkeria batzuen biktimei azterketa mediko eta 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.

56. artikulua.- Gizarte-arreta

1. Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema osatzen duten euskal administrazio publikoek, bat eginez gizarte-zerbitzuei buruzko legerian ezartzen den eskumen-araubidearekin, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktima guztiei bermatu behar diete sistema horretako katalogoan eta

prestazio- eta zerbitzu-zorroan sartzen diren zerbitzuak emango zaizkiela, dituzten beharren arabera eta berehala.

2. Bereziki, honako zerbitzu hauek bermatuko dituzte: urruneko informazio- eta arreta-zerbitzuak, bai telefonozkoak bai telematikoak, urteko egun guztietan eta eguneko 24 orduetan; urgentziazko arreta; epe laburreko, ertaineko eta luzeko harrera; aholkularitza soziojuridikoa; arreta psikosoziala; 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 espezializatutako zerbitzuak, bai emakumeen kontrako indarkeria matxista zuzenean pairatzen duten neskatila eta emakumezko nerabeentzat, bai indarkeria hori gauzatu den ingurune batean bizi diren neskatila-mutikoentzat eta nerabeentzat eta emakumeen kargura dagoen beste edonorentzat. Hildako biktimen seme-alabentzako babes eta laguntza indartuko dira, haien egoera bereziki ahula dela-eta, eta protokoloak ezarriko dira kasu horietan.

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

4. Euskal administrazio publiko eskudunek bermatuko dute Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemak herritar guztien eskura jartzen dituen prestazio eta zerbitzuak nahiz prestazio eta zerbitzu espezifikoak (azken horien hartzaile izan daitezke indarkeria matxistaren biktimak) bat datozela gizarte-zerbitzuei buruzko legerian zehaztutako ikuspegi komunitarioarekin. Horretarako, neurriak hartuko dituzte arreta hori are prebentiboagoa, integralagoa, pertsonalizatuagoa, hurbilagoa, parte-hartzaileagoa eta deszentralizatuagoa izan dadin.

5. Euskal administrazio publikoek, norik 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 biktimak 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 pertsonen 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 urgentiako prestazio ekonomikoetarako. Prestazio horien helburua, hain zuzen ere, emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimek bizirik irauteko dituzten oinarrizko beharrez berehala erantzutea da, biktima horiek eskubidez jaso ditzaketen gainerako prestazio ekonomikoak ematea tramitatzen den bitartean.

4. Lor ditzaketen prestazio ekonomiko orokorrez gainera (eta lehentasunezko kolektibotzat hartuko dira prestazio horiek lortzeko), 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 nahikoa 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, premia pertsonaleko egoerak arintzeko – ebaluagarriak eta egiaztagarriak badira–, betiere organo eskudunek

ikusten badute laguntza arruntik ez dagoela edo laguntza horren zenbatekoa ez dela nahikoa.

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

1. Euskal administrazio publikoek, funts publikoekin finantzatutako etxebizitzetarako sarbidean, bermatu behar dute lehentasuna emango zaiela emakumeen kontrako edonolako indarkeria matxista pairatzen duten biktimei, baldin eta indarkeriaren ondorioz prekaritate ekonomikoan badaude edo etxebizitza bat izatea beharrezkoa badute egoera leheneratzeko. Horretarako, elkarren artean koordinatuko dira, eta baldintzen salbuespenak, erreserbak, zuzeneko esleipenak edo bestelako neurri batzuk ezarriko dituzte (erregelamendu-garapen bidez zehaztuko dira); 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.

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 pertsonalaren, familiaren eta lanaren kontziliazioarekin lotutakoak.

59. artikulua.- Arreta poliziala

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 era 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, biktimei arreta egokia ematen zaiela bermatzen duen informazioa trukatzeko eta biktimizazioa areagotzen duten jarduerak –bereziki, esku-hartzeak bikoiztea edo errepikatzea– saihesteko.
- 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 biktimen edo adingabe laguntzaileen 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) Emakumeen kontrako indarkeria matxistaren mota guztietako kasuak ikertzeko, jarduteko eta baloratzeko protokolo polizialak aldika eguneratu, kontuan hartuta genero-ikuspegia eta interseksionalitatea, eta adituei, biktimei eta haiekin lan egiten duten emakume-taldeei kontsulta eginez.

60. artikulua.- Justiziarako sarbidea

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

- a) Biktimaren Arreta Zerbitzuak, epaitegietako lantalde psikosozialak eta Emakumearen Aurkako Indarkeriaren arloko Koordinazio Zentroak behar beste langile izatea eta gaituta egotea.
- b) Itxarote-denborak murriztea eta biktimentzako segurtasun-neurriak hartzea epaitegian, eta akusatutako ikertuarekin konfrontaziorik ez izatea; horretarako, lege honetan aurreikusitako inguruarekin eta teknologiarekin lotutako ekipamenduak ezarriko dira emakumeen kontrako indarkeriaren epaitegietan eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak argitzen diren beste organo jurisdikzionaletan.
- c) Baliabide pertsonal eta materialak xedatzea Euskal Autonomia Erkidegoko epaitegi eta auzitegietako balorazio forentse integraleko unitateei, beren lana eraginkortasunez egin ahal izan dezaten, perituproba psikologikoak barne, erabilitako indarkeriaren existentzia eta larritasuna egiaztatu ahal izateko beharrezkotzat jotzen direnean.
- d) Beharrezko diren bitartekoak egituratzea, bermatzeko biktimei jakinarazi egiten zaiela delitugilea espetxetik 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 eta integrala izateko eskubidea emakumeen kontrako indarkeria matxistaren biktimei, hasierako eta etengabeko prestakuntza nahitaezkoa 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, izatezko bikoteen kasuan.
- c) Jarraipena egiteko eta kontu emateko bitarteko egokiak egotea.
- d) Komunikazio-sistemak eta informazio juridikoa lotzeko sistemak egokitzea edo malgutzea, desgaitasuna duten pertsonak egoera horietan zaurgarri izan ez daitezen.

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 neurriak hartuko ditu, indarkeria errefusatzeko ekintza publikoen bidez eta biktimak aitortuz eta haiei ahotsa emanez.
- c) Delitua berriz egiten dela saihesteko neurriak hartuko ditu, arreta kaltegilearengan jarrita.
- d) Erabateko errekupeazioa lortzeko neurriak hartuko ditu, dagozkion arreta-baliabide publikoen bidez.

2. Arau eta ekintza egokien bitartez, artikulua honetan aipatutako neurriak hartuko dira.

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 kalitatezkoa bermatzea. Gai honetan eskumenak dituzten gainerako erakundeekin ere lankidetzak-bideak sustatu behar dira.

2. Lankidetzak-akordio horietan, jarduketak-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 aztertzeke eta ebaluatzeke, barne direla erakundeek horrelako kasuetan ematen duten erantzuna hobetzeko planteatzen diren kexak eta iradokizunak bideratu eta horiei erantzun egokia emateko bideak.

3. Foru- eta toki-administrazioek beren lurralde-eremuan lankidetzak-akordioak eta jarduketak-protokoloak ezartzea sustatuko dute, aurreko bi paragrafoetan aipatutako akordio eta protokoloak garatzeko, zehazteke eta beren errealitateetara egokitzeko; horietan, proaktiboki parte hartu behar dute inplikaturak dauden arreta-sistema guztiak.»

Berrogeita laugarren 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 bosgarren artikulua.– 5 zenbakia 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 erabakitzeke.»

Lehenko 5 eta 6 zenbakiak 6 eta 7 zenbakiak izango dira. Halaber, 6 zenbakia honela geratuko da, berarekin doazen letrak berdinduz geratzen direla:

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

Berrogeita seigarren 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 zazpigarren 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 zortzigarren 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 bederatzigarren 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 hamargarren artikulua.– Aldatu egiten da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 79. artikulua. Honela geratuko da:

- a) Arau-hauste arinengatiko zehapena: ohartarazpena eta/edo 900 eurora arteko isuna.
- b) Arau-hauste astunengatiko zehapena: 9.000 eurora arteko isuna, edota euskal administrazio publikoen edozein laguntza publiko eskuratzeko debekua, urtebete eta hiru urte bitarteko aldian.
- c) Arau-hauste oso astunengatiko zehazpena: 45.000 eurora arteko isuna, edota euskal administrazio publikoen kontratuak eta edozein laguntza publiko eskuratzeko debekua, hiru eta bost urte bitarteko aldian.»

Berrogeita hamaikagarren 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.»

XEDAPEN GEHIGARRIAK

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

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.- Hamaikagarren artikuluan aipaturiko organismo autonomo eta ente publikoetako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administratiboak 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.- Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, behar diren prozedura administratiboak hasiko dituzte hezkuntza ebaluatu, ikertu, berriztu eta ikuskatzeko ardura duten organoen eta irakasleei laguntzeko zerbitzuen lanpostu-zerrenda aldatzeko, hezkidetzaren arloko trebakuntza behar duten lanpostuetan baldintza espezifikoak txertatze aldera.



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

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 beheagoko arauak, lege honetan xedatutakoaren aurkakoak badira.

AZKEN XEDAPENAK

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 (emakumeen kontrako indarkeria matxistari buruzkoak barne) bultzatu, planifikatu, ebaluatu eta horiei buruz aholku ematea. Bereziki, funtzio hauek betetzea dagokio:

- a) Aurrez aipatutako helburuak lortzeko jarraibideak prestatzea, eta autonomia-erkidegoko botere publikoek jarraibide horiek aplika ditzaten sustatzea.
- b) Berdintasunerako politikei eta autonomiako legediari segimendua 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 oztopatzen edo

- eragozten duten trabak 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 prozedurak irauten duen 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 oinarritzakoak eta komunak 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 delarik.
 - h) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakundearteko Batzordearen funtzioak bultzatzea eta koordinatzea; halaber, emakumeen egoeran eta emakumeen eta gizonen berdintasunean 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 berdintasun-erak ere. Horretarako, jardun-arlo guztietan egin beharreko politikak taxutzeko azterlanak egitea bultzatuko da.
 - 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 oinarritzakoak eta komunak proposatzea eskumena duen organoari.
 - l) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarritzako eskubideak erabili ahal izan ditzaten bermatzeko zerbitzuak eman daitezzen bultzatzea eta proposatzea.
 - m) Emakumeek eta gizonek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko duten zerbitzuak eman eta egokitu daitezela bultzatzea eta proposatzea.
 - n) Herritarrak sensibilizatzea, egokitzea jotzen diren sensibilizazio-, 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) Elkarte, fundazio eta beste entitate eta organismo batzuekin harremanak eta parte hartzeko bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeak 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:

«1. Erakundeak sexu bien arteko benetako berdintasun eraginkorra eragozten edo zailtzen duten oztopoak ezabatzeko neurrien plan bat aurkeztuko dio Jaurlearitari, autonomia-erkidegoan 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 Jaurlearitari, eta planeko helburuak zenbateraino bete diren jasoko du horietan. Txostena, hala badagokio, estatistika-arloan eskumena duen Eusko Jaurlearitzako organismoarekin elkarlanean prestatuko da.

3. 1. paragrafoan aipatutako plana onartuko duen Gobernu Kontseiluaren akordioan zehaztuko da planak zenbateraino indarraldia izango duen eta Jaurlearitari noiz aurkeztu beharko zaizkion aurreko paragrafoan aipatutako txostena eta memoria.»

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA.- Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailearen 6ko 6/1989 Legea aldatzea.

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

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

Lanpostuak lortzeko nahiz mailaz igotzeko hautaketa-prozeduretako gaitzerrendetan, 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 lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten arrazoiak izatea, hala nola lanpostuak eskuratzeko eta mailaz igotzeko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea (nolanahi ere, arrazoi horiek ez dute eragin behar sexu-diskriminaziorik).

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.»

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 testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretua aldatzea.

1. Aldatu egiten da Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina 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 sexu-diskriminazioa gauzatzeagatik 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-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurriak ezarri dituztela egiaztatzen ez duten 50 langiletik gorako enpresak.»

2. Aldatu egiten da Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina 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 gaien hizkuntzaren erabilerak zerikusia baldin badu, edo Euskararen Erabilera Normalizatzeko azaroaren 24ko 10/1982 Oinarrizko Legearen 25, 26 eta 27. artikuluetan aipatzen diren jarduera-eremuetan, hizkuntza-gaitasuna kontuan izan beharko 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 testu bategina 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 berdintasun-ezak ezabatzeko neurriak sartu behar dira balorazio-irizpideetan eta pertsona fisiko edo juridiko onuradunen betebeharretan, salbu eta txosten arrazoitu baten bidez justifikatzen bada dirulaguntzak generoagatiko berdintasun-ezik ez dagoen esparru batean eragiten duela edota berdintasun-ezak 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 estereotipatu 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 gidoia 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 paragrafoa 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-organoek udal eskola-kontseiluetarako dituzten ordezkariak parte hartzea, hitzarekin baina botorik gabe, hezkuntza-arloan emakume eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak susta ditzaten.»

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 egindako aldaketak, bat etorri legez honekin eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko Legea aldatzen dituen otsailaren 16ko 3/2012 Legearekin. Eusko Jaurlaritzak bateratu behar diren lege-testuak erregularizatu, argitu eta egokitu ahal izango ditu.

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean jarriko da indarrean.