Pribatuen Iragarkiak

CANCILLER AYALA-GREGORIO MARAÑÓN BIGARREN HEZKUNTZAKO INSTITUTUA

IRAGARKIA, administrari laguntzaile titulu bat galdu dela jakinarazteko. 3314

IEFPS ATEGORRI TARTANGA GBLHI

IRAGARKIA, teknikari laguntzaile titulu bat (arloa: osasuna; espezialitatea: klinikoa) galdu dela jakinarazteko. 3314

Anuncios Particulares

INSTITUTO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA CANCILLER AYALA-GREGORIO MARAÑÓN

ANUNCIO por el que se hace público el extravío del Título de Técnico Auxiliar Administrativo. 3314

IEFPS ATEGORRI TARTANGA GBLHI

ANUNCIO por el que se hace público el extravío del Título de Técnico Auxiliar (Rama: Sanitaria, Especialidad: Clínica). 3314

Xedapen Orokorrak

JAURLARITZAREN LEHENDAKARITZA

982

4/2005 LEGEA, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

Eusko Legebiltzarrak otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, onartu duela jakinarazten zaie Euskadiko herritar guztiei

Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa.

ZIOEN ADIERAZPENA

I

Emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa, baita sexuaren ziozko edozein bereizkeria-mota beren beregi debekatzea ere, arau juridiko batzuetan daude jasota.

Emakumearen aurkako bereizkeria-era guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBEren Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta Espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. artikuluan, ondoko konpromisoa hartu zuten KBEko kideek: «printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuk erabiliz benetan betearazten dela bermatzea».

Beste alde batetik, 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko

Disposiciones Generales

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

982

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Se hace saber a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi que el Parlamento Vasco ha aprobado la siguiente Ley

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a «asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio».

Por otro lado, desde la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Amsterdam, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un

printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikuluarekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetako politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta horien berdintasuna sustatzeko helburua.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1 artikuluak, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen bat eginez, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen da. Horrez gainera, Estatutuaren 9.2.d artikuluan zera adierazten da: herri-aginteek pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dutela, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauzatu dadin.

Era berean, Eusko Legebiltzarrak, otsailaren 5eko 2/1988 Legea onartuta (Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzkoa da lege hori), lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zuen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku hartzeari bultza egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.

2/1988 Legea garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeentzako ekintza Positiboko hiru plan onetsi ditu. Plan horietan euskal herri-administrazioen esku-hartzearen oinarrizko gidalerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez.

II

Emakumeek eta gizonek bete izan ohi dituzten roletan aldaketa handiak ari dira gertatzen. Emakumeek lan-merkatuan daukaten partaidetza handiagoa, hezkuntzako maila guztietan egoteko aukera, prestakuntza eta kulturara sarbide handiagoa izatea, eta, hein txikiago batean, erabakiak hartzen diren eremuetara sarbide handiagoa izatea, bada, horiek guztiak emakumeen eta gizonen berdintasunerako bidean aurrera egin ahal izateko aldaketa onuragarriak ari dira eragiten gizartean. Aldaketok ez lirateke posible izango mugimendu feministen funtsezko ekarpenik gabe, ezta anonimatuan emakumeen eskubideen alde lan egin duten emakume horien guztien ahaleginik gabe ere.

Haatik, lan-merkatuari, partaidetza politikoari, etxeko lanak egiteari, emakumeen aurkako bortizkeriari, pobreziari, eta abarri buruzko datuek oraindik ere erakusten dute hierarkizazioa dagoela gizonek eta emakumeek gizartean dituzten harremanetan eta gizarte horretan betetzen duten lekuan. Hierarkizazio horren jatorria, hain zuzen, sexuaren araberako jokaera-estereotipo eta -eredu soziokultural batzuk dira, emakumeei etxeko eremuaren ardura eta gizonei eremu publikoaren ardura izendatzen baitiete, eta hori, gainera, balo-

principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.

Por su parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea, y tal y como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.

En desarrollo de la Ley 2/1988 el Gobierno Vasco ha aprobado tres planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, donde se recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

II

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura y, en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, están generando unos cambios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres; cambios que no hubieran sido posibles sin la aportación fundamental de los movimientos feministas y sin el esfuerzo de todas aquellas mujeres que desde el anonimato han trabajado en favor de los derechos de las mujeres.

Sin embargo, los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico, la violencia contra las mujeres, la pobreza, etc., siguen mostrando la existencia de una jerarquización en las relaciones y la posición social de los hombres y las mujeres que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconoci-

razio eta aitorpen ekonomiko eta sozial oso ezberdina eginez. Bestalde, emakume askok anitz bereizkeria jasaten dute, sexuaren ziozko bereizkeriaz gain, beste batzuk ere pairatzen baitituzte, arraza, jatorri etnikoa, hizkuntza, adina, ezintasuna, ondarea, orientazio sexuala eta beste hainbat faktore direla eta. Horrek guztiak, hainbat kasutan, baldintzatu egiten du emakumeek benetan balia ditzaten herritarrek berez dituzten eskubideak.

Apustua, une honetan, zera da, berdintasunerako eskubide hori lege-testuetan formalki aitortua ez ezik, praktikan benetan aplikatua izatea bermatzea. Horretarako, lege honek mekanismo eta neurri zehatz batzuk planteatzen ditu, euskal herri-administrazioek eragin handiagoko politikak eta jarduketak abiarazi ditzaten lortzeko, halako moldez non emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomenoa –egiturazkoa eta unibertsala– gizartetik desagerrarazi dadin.

Beste alde batetik, gero eta herritar gehiagok onartzen dute emakumeek enpleguaren arloan, partaidetza soziopolitikoan, autonomia ekonomikoan, astialdia gozatzeari dagokionean eta abarretan duten berdintasunerako eskubidea; halaber, gure gizarteak gero eta begi hobeagoz ikusten du gizonek etxeko eginbeharretan gehiago esku hartu behar dutela eta erantzukizunak banatu behar direla; are, hori guztia beharrezkotzat, komenigarritzat eta zuzentzat jotzen da. Arlo publikoan zein pribatuan emakumeen eta gizonen berdintasunezko partaidetza duen gizartea, non emakumeen eta gizonen artean eta ugalketaren eta ustiaketaren artean hierarkiarik gabeko harremana eratuko den, non lanaren balioa ez den lan hori emakumeek edo gizonek egin izanaren menpe egongo, eta gizarte bat non pertsonek eta taldeek dauzkaten gaitasunak hobeto erabiliko diren, hori da, gaur egun, teoriak nahiz emakumeen eta gizonen berdintasun erreal eta benetakoaren alde lanean diharduten talde feministek eta erakundeek desiragarritzat aurkeztu duten eredua, eta norbanakoen nahiz taldeen diskurtsoan agertuz doana. Beraz, horrek guztiak aukera ederra ematen digu genero-ikuspegia politika publikoetan txertatzeko xedea duen legea taxutzeko.

Halaber, hamar urte baino gehiagotan ekintza positiboko planak garatu izanak eskarmentua eta aurrerakada garrantzitsuak ere ekarri dizkio administrazioari berari. Plan horiek ondokoak bideratu dituzte: euskal herri-administrazioaren hiru mailetan berdintasun-politikak garatzea eta ezartzea; politika horiek abian jartzeko egiturak sortzea; erakundeen barneko eta erakunde arteko koordinazio eta lankidetzarako mekanismo iraunkorrak ezartzea; pertsonak trebatzea politika horietan aurrera egiteko; eta emakumeen eta gizonen berdintasuna gaur egungo agenda politikoan agerraraztea. Alabaina, egia da orobat lan handia geratzen dela oraindik egiteko, emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu estrategikoa eta lehentasunezkoa izan dezaten euskal herri-agintek eta herri-administrazioek. Eta lege honek kontu horretan ere esku hartu nahi du.

miento económico y social. Además, hay un importante número de mujeres que sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a la discriminación por razón de sexo, padecen otras discriminaciones derivadas de factores como la raza, origen étnico, lengua, edad, discapacidad, patrimonio, orientación sexual, etc. Todo ello está condicionando, en muchos casos, el ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía por parte de las mujeres.

El reto en estos momentos está en garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales, y, en este sentido, esta ley plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte, va siendo creciente el consenso social con relación a la aceptación del derecho a la igualdad de las mujeres por lo que respecta al empleo, a la participación socio política, a la autonomía económica, al disfrute del tiempo de ocio, etc., así como sobre la necesidad, la conveniencia y la justicia de que los hombres participen más y sean corresponsables de las obligaciones del ámbito doméstico. Una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y doméstico, en la que se articule una relación no jerarquizada entre mujeres y hombres y entre la reproducción y la producción, en la que el valor del trabajo no dependa de si es realizado por mujeres u hombres, y en la que se haga un mejor uso de las potencialidades de todas las personas y colectivos, es, hoy por hoy, el modelo planteado como deseable desde la teoría y colectivos feministas e instituciones que trabajan por la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, y que se va expresando en el discurso tanto individual como colectivo. Todo ello ofrece una oportunidad excelente para adoptar una ley dirigida a incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas.

Así mismo, el desarrollo de los planes de acción positiva durante más de una década ha aportado experiencia y avances importantes en la propia Administración. Han facilitado la implantación y el desarrollo de las políticas de igualdad en los tres niveles de la Administración pública vasca, la creación de estructuras para la puesta en práctica de las mismas, el establecimiento de mecanismos estables de coordinación y colaboración intrainstitucional e interinstitucional, la capacitación de personas para el avance en dichas políticas, así como que la igualdad de mujeres y hombres esté presente en la agenda política actual. No obstante, no es menos cierto que todavía queda un trabajo importante por hacer para conseguir que la igualdad de mujeres y hombres sea un objetivo estratégico y prioritario por parte de todos los poderes y administraciones públicas vascas, y esta ley pretende incidir también en dicha cuestión.

Horrez gain, lege honek berdintasun-politiken garapenean planteatzen duen aurrerakada zeharo beharrezkoa da, baldin eta erantzun egokia eman nahi bazaie genero-ikuspegia eta sexuen berdintasunari doakion helburua administrazioen politika eta jarduketa guztietan integratzeari buruz Europar Batasunaren araudiak planteatzen dituen eskakizunei.

Ildo horri jarraiki, honakoa da lege honen xede nagusia: orain arte berdintasun-politiken garapenerako egin den lanean sakontzeko oinarriak ezartzea, halako moldez non Euskal Autonomia Erkidegoa gai horretan aurreratuen dauden herrien mailan kokatu ahal izango baita. Hori guztia erdieste aldera, argi eduki behar da emakumeen eta gizonen berdintasuna, giza eskubidea ez ezik, beharrizan estrategikoa ere badela demokrazian sakontzeko eta euskal gizarte zuzenagoa, bilduagoa eta alor sozial eta ekonomikoan garatuagoa eraikitzeko.

III

Atariko tituluan ezarritakoarekin bat, lege honen xede nagusia berdintasunezko gizartea lortzea 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. Horretarako, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak ezartzen ditu legeak, eta zenbait neurri ere arautzen ditu. Neurrion xedea da emakumeek eta gizonek bizitzaren arlo guztietan aukera eta tratu berdinak izan ditzaten bultzatzea eta bermatzea, eta, bereziki, emakumeen autonomia sustatzea, eta horiek, bereizkeria jasaten duten taldea direnez gero, gizarte, ekonomia zein politikan duten posizioa sendotzea.

Titulu horretan jasotzen diren printzipio orokorren ondorio gisa, lege honetan bultzatzen den berdintasuna berdintasun zabala da; izan ere, berdintasun horrek, eskubideak, agintea eta baliabide eta onura sozial eta ekonomikoak eskuratzeko abiapuntu diren baldintzak ez ezik, horiek guztiak gauzatu eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzak ere ukitzen ditu. Halaber, berdintasun horrek emakumeen eta gizonen aniztasuna errespetatzen du, eta horien berezitasunak integratzen ditu, gaur egun gizonen eredua ezarri eta orokortzeko zabaldu den joera zuzentze aldera. Horrenbestez, ondokoa da helburua: emakumeak eta gizonak, ezberdinak izaki ere, berdinak izatea. Horixe da, hain justu ere, legearen izenburuan «emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna» barik «emakumeen eta gizonen berdintasuna» jarri izanaren zioa. Horrela, itzuri egiten zaio emakumeen eta gizonen egoeren arteko konparazio hutsa egiteari, zeren egoerok besterik gabe erkatzeak sarri askotan hierarkia bat islatzen baitu berez; izan ere, hie-

El avance que esta ley plantea en el desarrollo de las políticas de igualdad es además necesario si se quiere dar respuesta adecuada a las exigencias de la normativa comunitaria con relación a la integración de la perspectiva de género y del objetivo de la igualdad de sexos en todas las políticas y actuaciones administrativas.

En este sentido, la ley pretende establecer las bases para profundizar en la labor llevada a cabo hasta ahora en el desarrollo de políticas de igualdad, de modo que pueda situarse a este país al nivel de los países más avanzados en esta materia. Todo ello en el convencimiento de que la igualdad de mujeres y hombres, además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización en la democracia y para la construcción de una sociedad vasca más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

III

De acuerdo con lo establecido en el título preliminar, el fin último de la ley es avanzar en la consecución de una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Para ello, la ley establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, y regula un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida, y en particular a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas, en tanto que colectivo discriminado.

Como se deriva de los principios generales que en el mismo título se recogen, la igualdad que esta ley promueve es una igualdad en sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino. Se trata, en suma, de que mujeres y hombres sean iguales en la diferencia. Este es el motivo por el que en el título de la ley se ha optado por formular el principio de igualdad «de» y no «entre» mujeres y hombres. Se pretende así evitar la comparación sin más entre la situación de las mujeres y de los hombres, que muchas veces plantea implícitamente una jerarquía en la que la situación de los hombres es la deseable y a la que las mujeres han de

rarkia horren arabera, gizonen egoera da xedetzat hartzen dena, eta emakumeek horretara moldatu behar dute, beren balio, gurari eta jomugei uko eginez.

Era berean, emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesteko gaur egun nazioartean egokientzat jotzen diren bi printzipio edo estrategia osagarriak zehazten dira atariko tituluan: ekintza positiboaren eta genero-ikuspegiaren integrazioa. Hain zuzen ere, lege honen asmoa da estrategia horiek gure herrian modu eraginkorrean aplikatzeko oinarriak ezartzea, estrategiok berdintasuna lortzeko bidetzat hartzen direlako. Halaber, titulu horretan legearen aplikazio-eremua ere ezartzen da. Aplikazio-eremua Euskadiko Autonomia Erkidegora mugatuta duen arren, legeak zera ere planteatzen du: beharrezkoa dela Euskal Herriko eta Euskal Herritik kanpoko beste instituzio eta erakunde batzuekin elkarlana eta lankidetza sustatzea, euskal herritar guztiei bermatu ahal izateko gizonen eta emakumeen berdintasuna.

IV

Lehen tituluak definitzen ditu zein diren, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, administrazio-maila bakoitzak dituen eginkizunak, Autonomia Estatutuko 10.39 artikuluan, Lurralde Historikoen Legeko 6 eta 7 c.2. artikuluetan, zein Estatutuan (9.2 artikulua) eta Erkidegoko arauetan (Europar Batasunaren Ituneko 3.2 artikulua) ezarritakoak dakartzan eskumenetatik abiatuta; izan ere, aipatutako lege eta arauek betebehar bi ezartzen dizkiete herri-aginteei: bata, emakumeen eta gizonen berdintasuna benetakoa eta erreala izateko baldintzak bultzatu eta oztopoak eraistea, eta, bestea, berdintasuna sustatzea herri-aginteen politika eta ekintza guztietan. Halaber, erakundeen oinarri-oinarrizko erakunde-antolamendua eta hori koordinatzeko mekanismoak zein izango diren ezartzen du, eta legean jasotako neurriak finantzatzeko irizpideak eta finantza-lankidetzarako egon litezkeen formulak arautzen ditu.

V

Bigarren tituluak neurri-multzo bat arautzen du, genero-ikuspegia euskal aginte eta herri-administrazioen jardunean integratzeko: plangintza egitea; estatistikak eta azterketak hobetzea; langileen gaikuntza; eta berdintasun-printzipioa administrazioaren araudian eta jardunean txertatzeko prozedura ezartzea. Neurriok, eta, horiez gain, emakumeek erabakiak hartzerakoan parte hartzea –III. tituluan dago jasota–, eta ekonomi baliabide nahikoak zein pertsona eta egitura egokiak eta koordinatuak ezartzea ere bai –I. tituluan dago jasota–, bada, genero-ikuspegia administrazioaren jardunean integratzeko aurretiazko beharkizuntzat edo beharrezko baldintza egokitzat jo ditu Europako Kontseiluak horiek guztiak, «Genero-zeharkakotasuna. Kontzeptu nagusiak, metodologia eta eginera egokien aurkezpena. Estrasburgo, 1998» izeneko txostenean.

amoldarse renunciando a sus valores, deseos y aspiraciones.

El título preliminar define también los dos principios o estrategias, de carácter complementario, que en la actualidad están consideradas internacionalmente las más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la integración de la perspectiva de género y la acción positiva. Precisamente, la ley pretende establecer las bases para la aplicación efectiva de dichas estrategias en nuestro país, como vía de consecución de la igualdad. Igualmente, en dicho título se establece el ámbito de aplicación de la ley, que, aunque se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Euskadi, plantea también la necesidad de promover la colaboración y el trabajo en común con otras instituciones y entidades de Euskal Herria y de fuera de ella con el fin de garantizar a toda la ciudadanía vasca la igualdad de mujeres y hombres.

IV

El título primero define las funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada nivel administrativo, a partir de las competencias derivadas del artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, de los artículos 6 y 7 c) 2 de la Ley de Territorios Históricos, así como de las normas estatutarias (artículo 9.2) y comunitarias (artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea) que imponen a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de mujeres y hombres sea efectiva y real y la obligación de promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones. Asimismo, establece la organización institucional básica y los mecanismos para su coordinación, y regula los criterios para la financiación de las medidas contempladas en la ley y las posibles fórmulas de colaboración financiera.

V

El título segundo regula un conjunto de medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas: la planificación, la mejora de las estadísticas y estudios, la capacitación del personal, y el establecimiento de un procedimiento para incorporar el principio de igualdad en la normativa y actuación administrativa. Estas medidas, junto con la participación de las mujeres en la toma de decisiones, prevista en el título III, y con el establecimiento de recursos económicos suficientes y de personas y estructuras adecuadas y coordinadas, previsto en el título I, han sido consideradas como requisitos previos o condiciones favorables necesarias para la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa por el Consejo de Europa, en su informe Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Estrasburgo, 1998.

VI

Hirugarren tituluak, bestalde, Autonomia Estatutuak Erkidegoari hainbat gaitan esleitzen dizkion eskumenetan oinarrituta, zenbait neurri arautzen ditu emakumeen eta gizonen berdintasuna erreala eta benetakoa izan dadin esku-hartzeko arlo hauek oinarri direla: partaidetza soziopolitikoa; kultura eta komunikabideak; hezkuntza; lana; oinarrizko beste gizarte-eskubide batzuk; bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea; eta emakumeen aurkako indarkeria.

VII

Laugarren tituluan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortzen eta arautzen da. Erakunde hori organo berria eta independentea da, ondoko xedea duena: Euskal Autonomia Erkidegoan tratu berdinaren printzipioa betetzen den behatzea, eta sektore pribatuan sexuaren zioz gerta litezkeen balizko egoera edo eginera baztertzaileetatik herritarrak babestea. Horrenbestez, Arartekoa arlo honetan eta euskal sektore publikoan egiten ari den lana osatzen da, eta Europar Batasunak emakume eta gizonentzako tratu berdinaren printzipioaren defentsa sustatzen duten erakunde independenteak sortu beharrari buruz eman dituen aginduak betetzen dira; erakunde independente horien eginkizunak honako hauek izango lirateke: sexuaren ziozko bereizkeriarengatik jartzen diren erreklamazioak tramitatzerakoan biktima bakoitzari laguntza berezia ematea, horri buruz azterlan eta txosten independenteak egitea, eta bereizkeria horrekin loturik dagoen gai ororen gaineko gomendioak formulatzea.

VIII

Azkenik, V. tituluak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan egongo diren arau-hausteak eta zehapenak zein izango diren ezartzen du.

ATARIKO TITULUA

1. artikulua.– Xedea.

Lege honen xedea da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipio orokorrak ezartzea, bai eta zenbait neurri arautzea ere bizitzaren arlo guztietan emakumeek eta gizonek aukera eta tratu berdinak izan ditzaten sustatzeko eta bermatzeko, eta, bereziki, emakumeen autonomia bultzatzeko eta emakumeek gizartean, ekonomian zein politikan duten posizioa sendotzeko. Horrek guztiak azken finean bilatzen duena da berdintasunezko gizartea lortzea, non pertsona oro libre izango den bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, hala eremu publikoan nola pribatuan, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; gizarte bat non berdin aintzat hartu, baloratu eta bultza-

VI

Por su parte, el título tercero, sobre la base de las competencias que el Estatuto de Autonomía confiere a la Comunidad en las diferentes materias, regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las siguientes áreas de intervención: participación sociopolítica; cultura y medios de comunicación; educación; trabajo; otros derechos sociales básicos; conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y violencia contra las mujeres.

VII

El título cuarto crea y regula la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, un nuevo órgano de carácter independiente que tiene por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado. De este modo, se complementa la labor que en esta materia, y por lo que respecta al sector público vasco, está llevando a cabo la institución del Ararteko, y se da respuesta a los mandatos comunitarios sobre la existencia de organismos independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, entre cuyas funciones figuren las de prestar asistencia independiente a las víctimas a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminaciones por razón de sexo, realizar estudios e informes independientes al respecto y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

VIII

Finalmente, el título quinto establece el cuadro de infracciones y sanciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.– Objeto.

La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en

tuko diren emakumeek eta gizonek dituzten portaera, jomuga eta beharrizanak.

2. artikulua.– Aplikazio-eremua.

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

2.– Lege honen ondoreetarako, honako hau da euskal herri-administrazioa:

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

b) Foru-administrazioa, haren erakunde autonomoak eta haren menpean edo hari lotuta dauden ente publikoak.

c) Tokiko administrazioa, haren erakunde autonomoak eta haren menpean edo hari lotuta dauden ente publikoak.

3.– Lege honetako 3. artikuluko eta 16, 18.4 eta 23. artikuluetako printzipio orokorrak Euskal Autonomia Erkidegoko herri-aginte guztiei aplikatuko zaizkie. Erakunde pribatuei ere aplikatuko zaie, baldin eta Erkidegoko herri aginteetako batekin kontratuak edo lankidetza-hitzarmenak sinatzen badituzte, edo herri-aginte horiek emandako laguntzen edo diru-laguntzen onuradunak badira.

4.– Halaber, lege hau Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetan eta sektore pribatuan ere aplikatu behar da, testu honetan zehar ezartzen denaren arabera.

3. artikulua.– Printzipio orokorrak.

Ondokoak dira emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-aginteen jarduketa gidatu eta bideratuko duten printzipio orokorrak: tratu berdina; aukera-berdintasuna; dibertsitatea eta ezberdintasuna errespetatzea; genero-ikuspegiaren integrazioa; ekintza positiboa; sexuaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea, eta koordinazioa eta lankidetza.

1.– Tratu berdina.

Debeku da pertsonen sexuan oinarritzen den bereizkeria oro, zuzenekoa zein zeharkakoa, edozein delarik ere hartarako erabilitako era.

Lege honen ondoreetarako:

a) Zuzeneko bereizkeria dago pertsona bat sexuaren zioz edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta –haurdun egonda edo ama izanda, esaterako– beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean. Delitu gisa izan dezakeen tipifikazioa ahaztu gabe, laneko sexu-jazarpena sexuaren ziozko zuzeneko bereizkeriatzat jotzen da.

b) Zeharkako bereizkeria dago egintza juridiko, irizpide edo eginera batek, itxuraz neutroa izanda ere, se-

cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Artículo 2.– Ámbito de aplicación.

1.– La presente ley será de aplicación a todas las administraciones públicas vascas, con las salvedades que a lo largo de ella se establezcan.

2.– Se entiende por Administración pública vasca, a los efectos de esta ley:

a) La Administración de la Comunidad Autónoma, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.

b) La Administración foral, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.

c) La Administración local, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados a aquélla.

3.– Los principios generales del artículo 3 y los artículos 16, 18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos.

4.– Asimismo, la presente ley se aplica a las Universidades vascas y al sector privado en los términos que a lo largo de ella se establecen.

Artículo 3.– Principios generales.

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

1.– Igualdad de trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta ley:

a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra per-

xu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo eginera hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita justifikatzeko modukoa denean.

c) Ez dira sexuaren ziozko bereizkeria kontsideratuko 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, edo gizonek etxeko lanetan eta pertsonen zainketan parte har dezaten sustatzea.

Euskal aginte publikoek ezin izango dute inolako diru-laguntza edo laguntzarik eman sexuaren ziozko bereizkeria eragiten duen edonolako jardueratarako. Sexuaren ziozko bereizkeria dela-eta administrazio-zehapena edo zigor penala jaso duten pertsona fisiko edo juridikoak ere egoera berean geratuko dira, dena delako zehapen edo zigorrak dirauen denboran.

Euskal herri-aginteek bermatu behar dute ezen bereizkeria-egoerak eragin ditzaketen beste inguruabar batzuk ere tartean direla-eta bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek nahiz emakume-taldeek benetan baliatzen dituztela beren oinarrizko eskubideak. Inguruabarrok honako hauek izan daitezke: arraza, kolorea, jatorri etnikoa, hizkuntza, erlijioa, politikari edo bestelako gaiei buruzko iritziak, gutxiengo nazional baten kide izatea, ondarea, jaioterria, ezintasuna, adina, sexu-joera, edo beste edozein baldintza edo inguruabar pertsonal edo sozial.

2.– Aukera-berdintasuna.

Euskal herri-aginteek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak, eta arauetan aitortu lekizkiekeen gainerako oinarrizko eskubideak, aukera berdinekin baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea barne. Lege honen ondoreetarako, aukera-berdintasunaz ari garela, zera esan nahi da: agintea eta baliabide eta onura sozial eta ekonomikoak eskuratzeko abiagune edo hasierako baldintzak ez ezik, horiek guztiak gauzatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzez ere ari garela.

Era berean, euskal herri-aginteek bermatu egin beharko dute ez dela oztoporik egongo lege honetan aipatzen diren eskubideak gauzatzeko eta arautzen diren baliabideak eskuratzeko; izan ere, abenduaren 4ko 20/1997 Legean oztopo horiek bertan behera uztea zehazten baita (Irisgarritasuna Sustatzen du lege horrek).

3.– Aniztasuna eta ezberdintasuna errespetatzea.

Herri-aginteek beharrezko diren neurri guztiak abiarazi behar dituzte sexuen berdintasunerako prozesuan errespetatu daitezen bai gizonen eta emakumeen

judique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

Los poderes públicos vascos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.– Igualdad de oportunidades.

Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

3.– Respeto a la diversidad y a la diferencia.

Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias

artean biologiari, bizi-baldintzei, jomugei eta beharrizanei dagozkienez dauden ezberdintasunak eta aniztasuna, bai emakumeen eta gizonen kolektiboen euren barruan dauden ezberdintasunak eta aniztasuna ere.

4. Genero-ikuspegiaren integrazioa.

Euskal herri-aginteek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.

Lege honen ondoreetarako, honakoa da genero-ikuspegiaren integrazioa: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea.

5.– Ekintza positiboa.

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatze aldera, herri-aginteek denboran ondo mugatutako berariazko neurri zehatzak abiarazi behar dituzte, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

6.– Sexuaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea.

Euskal aginte publikoek, inola ere, sexuaren araberako rol sozial eta estereotipo batzuk desagerraraztea sustatu behar dute, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira eta horien arabera emakumeei etxeko eremuaren ardura eta gizonei eremu publikoaren ardura izendatzen baitzaizkie, eta hori, gainera, balorazio eta aitorpen ekonomiko eta sozial oso ezberdina eginez.

7.– Ordezkaritza orekatua.

Euskal aginte publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lor dadin erabakiak hartzeko eremu guztietan.

Lege honen ondoreetarako, pertsona anitzeko administrazio-organoetan ordezkaritza orekatutzat, hain zuzen, sexu biek %40ko ordezkaritza, gutxienez, dutenean joko da.

8.– Lankidetza eta koordinazioa.

Euskal herri-aginteek, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, elkarrekin lankidetzan aritzeko eta beren jarduketak koordinatzeko betebeharra dute, esku-hartze eraginkorragoak eta baliabideen erabilera arrazionalarekin bat datozenak egin ahal izan daitezen.

Bestalde, elkarlana eta lankidetza sustatu behar dute Euskal Herriko eta Euskal Herritik kanpoko beste instituzio eta erakunde batzuekin, euskal herritar guz-

existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

4.– Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

5.– Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

6.– Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.

Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

7.– Representación equilibrada.

Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

8.– Colaboración y coordinación.

Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

Asimismo, han de promover la colaboración y el trabajo en común con otras instituciones y entidades de Euskal Herria y de fuera de ella con el fin de garanti-

tiei bermatu ahal izateko gizonen eta emakumeen berdintasuna.

I. TITULUA

ESKUMENAK, EGINKIZUNAK, ANTOLAKETA ETA FINANTZAKETA

I. KAPITULUA
ESKUMENAK ETA EGINKIZUNAK

4. artikulua.– Xedapen orokorrak.

1.– Euskal Autonomia Erkidegoko osorako erakundeei dagokie, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, bai legegintzako eskumena, bai arauak garatzeko eskumena, bai eta zuzeneko ekintza ere.

2.– Lege honen ondoreetarako, honakoa da zuzeneko ekintza: interes orokorra dela-eta edo baldintza tekniko, ekonomiko edo sozial bereziak direla-eta, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde osoan modu bateratuan bete behar diren eginkizunak, programak edo zerbitzuak eskaintzeko eskumena.

3.– Euskal Autonomia Erkidegoko osorako erakundeek zuzeneko ekintzak abiarazi baditzakete ere, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko arauak betearaztea lurralde historikoetako foru-organoei eta tokiko administrazioari dagokie, lege honetan eta hura garatzeko araudian ezarritakoarekin bat.

5. artikulua.– Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eginkizunak.

Osorako erakundeek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan duten eskumena, Autonomia Erkidegoko Administrazioari dagokionez, ondoko eginkizunetan gauzatuko da:

a) Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitu eta sortzea, bere administrazio-jardueran genero-ikuspegia integratze aldera.

b) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko plangintza orokorra taxutzea, eta arau eta jarraibide orokorrak egitea.

c) Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde osoan modu bateratuan egin behar diren ekintza positiboko neurriak, programa eta zerbitzuak diseinatzea eta egikaritzea.

d) Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan egiten diren berdintasun-politikak aztertzea eta lege hau zein neurritan betetzen den ebaluatzea.

e) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, euskal herri-administrazio guztien jarduketen arteko lankidetza bultzatzea.

f) Emakumeen eta gizonen berdintasunean eskudunak diren entitate, organo eta unitateetako langileen eginkizunei eta gaikuntzari dagokienez, oinarrizkoak eta komunak diren neurriak ezartzea.

zar a toda la ciudadanía vasca la igualdad de mujeres y hombres.

TÍTULO I

COMPETENCIAS, FUNCIONES, ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN

CAPÍTULO I
COMPETENCIAS Y FUNCIONES

Artículo 4.– Disposiciones generales.

1.– Corresponde a las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma de Euskadi la competencia legislativa, la de desarrollo normativo y la acción directa en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2.– A los efectos de la presente ley, se considera acción directa la competencia de ejecución respecto a aquellas funciones, programas o servicios que por su interés general o por sus específicas condiciones técnicas, económicas o sociales tengan que ser prestados con carácter unitario en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

3.– Sin perjuicio de la acción directa de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, la ejecución de las normas en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a los órganos forales de los territorios históricos y a la Administración local, de acuerdo con lo dispuesto en la presente ley y en la normativa que la desarrolle.

Artículo 5.– De la Administración de la Comunidad Autónoma.

La competencia de las instituciones comunes en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta, por lo que respecta a la Administración de la Comunidad Autónoma, en las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

b) Planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad de mujeres y hombres.

c) Diseño y ejecución de medidas de acción positiva y de programas y servicios que tengan que ser realizados con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma de Euskadi.

d) Evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de Comunidad Autónoma de Euskadi y del grado de cumplimiento de la presente ley.

e) Impulso de la colaboración entre las actuaciones de las diferentes administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

f) Establecimiento de las condiciones mínimas básicas y comunes, por lo que respecta a sus funciones y a la capacitación de su personal, de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

g) Estatistikak berdintasun-printzipioari egokitzeko metodologia diseinatzea eta horri buruzko plangintza egitea, bai eta estatistikak egokitu eta eguneratzea ere, horien bitartez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak esku hartzen duen eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi duten egoeraren ezberdintasunak ezagutu ahal izateko.

h) Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea, azterlan eta ikerketok Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde osoan eta Euskal Herriaren lurralde osoan modu bateratuan egin beharrekoak direnean.

i) Emakumeen eta gizonen ezberdintasun-egoerari buruz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriei buruz sentsibilizazio-jarduerak egitea, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde osoan eta Euskal Herriaren lurralde osoan modu bateratuan egin beharrekoak direnean.

j) Autonomia Erkidegoko araudia nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera.

k) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, toki-entitateei, gainerako euskal herri-aginteei eta ekimen pribatuari laguntza tekniko espezializatua ematea.

l) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zerbitzuak eman nahi dituzten entitateak homologatzerakoan erabili beharko diren oinarrizko betekizun eta baldintza orokorrak ezartzea.

m) Sustapen-neurriak ezartzea, enpresek eta erakundeek bitarteko materialak, ekonomikoak eta giza baliabideak izan ditzaten, emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesteko diseinatutako planak, programak eta jarduerak garatu ahal izateko.

n) Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarrizko gizarte-eskubideetarako sarbidea izan dezaten programa edo zerbitzuak ematea, zerbitzuon izaera dela-eta Erkidego osorako modu bateratuan eman beharrekoak direnean.

ñ) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzen laguntzea helburu duten baliabide eta zerbitzu soziokomunitarioak ezartzea, beren izaera dela-eta Erkidego osorako modu bateratuan eskaini beharrekoak direnean.

o) Euskal Autonomia Erkidegoko eta Euskal Herri enparauko elkarte, ekimen pribatu eta erakundeekin, eta orobat beste autonomia-erkidego batzuetako, Estatuko eta nazioarteko elkarte, ekimen pribatu eta erakundeekin ere, harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea.

p) Sexuaren ziozko bereizkeria-egoerak ikertu eta antzematea, eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak hartzea.

q) Zehatzeko ahala egikaritzea.

g) Planificación y diseño de la metodología para adecuar las estadísticas al principio de igualdad, así como adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención autonómica.

h) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres que deban hacerse con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma vasca y para toda Euskal Herria.

i) Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, cuando se hayan de realizar con carácter unitario para toda la Comunidad Autónoma Vasca y para toda Euskal Herria.

j) Seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

k) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad de mujeres y hombres a las entidades locales, al resto de poderes públicos vascos y a la iniciativa privada.

l) Establecimiento de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.

m) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

n) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter unitario para toda la Comunidad.

ñ) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter unitario para toda la Comunidad.

o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma y del resto de Euskal Herria, así como de otras comunidades autónomas, del Estado y del ámbito internacional.

p) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.

q) Ejercicio de la potestad sancionadora.

r) Lege honetan jasotako beste edozein eginkizun, edo bere eskumen-arloaren baitan esleitzen zaion beste edozein.

6. artikulua.– Foru-administrazioen eginkizunak.

Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, bakoitzak bere lurralde historikoaren eremuan dihardue-la, ondokoak dira foru-administrazioei dagozkien eginkizunak:

a) Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitu eta sortzea, bere administrazio-jardueran genero-ikuspegia integratze aldera.

b) Bakoitzak bere lurralde-eremuan ekintza positiboko neurriak egikaritzea.

c) Bakoitzak bere lurralde-eremuan programak egitea, Euskal Autonomia Erkidegoko Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruaren barruan.

d) Estatistikak egokitu eta eguneratzea, horien bitartez foru-eskumenekoak diren eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi dituzten ezberdintasun-egoerak ezagutu ahal izateko.

e) Bakoitzak bere lurralde-eremuan, emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea.

f) Bakoitzak bere lurralde-eremuan, emakumeen eta gizonen ezberdintasun-egoerari buruz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriei buruz sentsibilizazio-jarduerak burutzea.

g) Foru-legeria nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera.

h) Sustapen-neurriak ezartzea, udalek eta gainerako toki-entitateek bitarteko materialak, ekonomikoak eta giza baliabideak izan ditzaten, emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesteko diseinatutako programak eta jarduerak garatu ahal izateko.

i) Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarrizko gizarte-eskubideetarako sarbidea izan dezaten programa edo zerbitzuak ematea, zerbitzuon izaera dela-eta udalez gainetik eman beharrekoak direnean.

j) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzen laguntzeko helburua duten baliabide eta zerbitzu soziokomunitarioak ezartzea, beren izaera dela-eta udalez gainetik eman beharrekoak direnean.

k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek lurralde-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

l) Bakoitzaren lurralde-eremuan sexuaren zioz gertatzen diren bereizkeria-egoerak antzematea, eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak hartzea.

r) Cualquier otra función incluida en la presente ley o que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

Artículo 6.– De las administraciones forales.

En materia de igualdad de mujeres y hombres y en el ámbito de sus respectivos territorios históricos, corresponden a las administraciones forales las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.

b) Ejecución de medidas de acción positiva en su ámbito territorial.

c) Programación en su ámbito territorial dentro del marco de la planificación general del Gobierno de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención foral.

e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en su ámbito territorial.

f) Realización, en su ámbito territorial, de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Seguimiento de la legislación foral y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a los ayuntamientos y demás entidades locales de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.

j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter supramunicipal.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en su ámbito territorial a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en su territorio y adopción de medidas para su erradicación.

m) Bakoitzari bere eskumenen eremuan agindu dakiokeen beste edozein eginkizun betetzea.

7. ***artikulua***.– Tokiko administrazioaren eginkizunak.

1.– Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan, Euskal Autonomia Erkidegoko udalei dagokie, bai banaka, bai partaide diren udal-mankomunitateen bidez edo lege honetako xedeetarako eratzen dituzten mankomunitateen bidez, ondoko eginkizunak betetzea:

a) Azpiegiturak, programak eta prozedurak egokitu eta sortzea, genero-ikuspegia beren administrazioan integratze aldera.

b) Toki-eremuan ekintza positiboko neurriak egikaritzea.

c) Toki-eremuan programak egitea, Jaurlaritzaren plangintza orokorraren esparruaren barruan eta foru-aldundiek egiten dituzten programen esparruaren barruan.

d) Estatistikak egokitu eta eguneratzea, horien bitartez toki-erakundeen eskumenekoak diren eremu guztietan emakumeek eta gizonek bizi dituzten ezberdintasun-egoerak ezagutu ahal izateko.

e) Toki-eremuan, emakume eta gizonen egoerari buruzko azterlanak eta ikerketak egitea.

f) Toki-eremuan, emakumeen eta gizonen ezberdintasun-egoerari buruz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriei buruz sentsibilizazio-jarduerak egitea.

g) Toki-araudia nolakoa den eta nola aplikatzen den begiratzea, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren arabera.

h) Herritarrei, eta batez ere emakumeei, informazioa eta orientabidea ematea emakumeen eta gizonen berdintasunarekin zerikusia duten baliabideei eta programei buruz, bai eta bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeei oinarrizko gizarte-eskubideetarako sarbidea bermatzeko zuzendurik dauden programa eta zerbitzuei buruz ere.

i) Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarrizko gizarte-eskubideetarako sarbidea izan dezaten programak osatzea edo zerbitzuak ematea, zerbitzuon izaera dela-eta udal mailan eman beharrekoak direnean.

j) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea helburu duten baliabide eta zerbitzu soziokomunitarioak ezartzea, beren izaera dela-eta udal-mailan eskaini beharrekoak direnean.

k) Erakunde publiko zein pribatuekin harremanak finkatzea eta partaidetza eta lankidetzarako bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeek edo eginkizunek toki-eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna erdiesten laguntzen badute.

m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Artículo 7.– De la administración local.

1.– En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades de que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.

b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.

c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.

d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.

f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.

g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

k) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

l) Toki-eremuan sexuaren zioz gertatzen diren bereizkeria-egoerak antzematea, eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak hartzea.

m) Bakoitzari bere eskumenen eremuan agindu dakiokeen beste edozein eginkizun betetzea.

2.– Toki-administrazioek aurreko paragrafoan aipatzen diren eginkizunak benetan bete ditzaten laguntzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak lankidetza teknikoa eskainiko die, eta foru-administrazioek ere beharrezkoak diren sustapen-neurriak hartuko dituzte.

8. artikulua.– Erakundeak homologatzea.

1.– Beharrezkoa denean euskal herri-administrazioek ekimen pribatuarekin hitzarmenak egitea emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zerbitzuak eskaintzeko, kasuan kasuko herri-administrazioak homologatu behar ditu zerbitzu horiek eskainiko dituzten aholkularitza-enpresak eta -erakundeak, hitzarmenak izenpetu aurretik.

2.– Eusko Jaurlaritzak erregelamenduz ezarriko ditu emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zerbitzuak eman nahi dituzten entitate pribatuak homologatzerakoan erabili beharko diren gutxieneko oinarrizko betekizunak eta baldintza orokorrak; dena den, zerbitzuaren kalitatea eta eraginkortasuna kontuan duten irizpideak erabiliko dira.

II. KAPITULUA
EUSKAL HERRI ADMINISTRAZIOEN ARTEKO ERAKUNDE ANTOLAKETA ETA KOORDINAZIOA

1. ATALA
BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEAK

9. artikulua.– Autonomia Erkidegoko Administrazioa.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea da Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak bultzatu, taxutu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak emateko ardura duena, eta erakunde hori sortu duen legean ezarritakoa da bere araubide juridikoa.

10. artikulua.– Foru- eta toki-administrazioak.

1.– Foru- eta toki-administrazioek, bakoitzak bere burua antolatzeko dituen eskumenen eremuan, beren egiturak egokitu behar dituzte, halako moduz non administrazio bakoitzak emakumeen eta gizonen berdintasun-politikak bultzatu, programatu, ebaluatu eta horiei buruzko aholkuak ematen jardungo duen erakunde, organo edo administrazio-unitate bat izango baitu, gutxienez, dagokion jarduera-eremuan.

2.– Erakunde, organo edo administrazio-unitate horiek, bakoitzak bere lurralde-eremuan, gutxienez ondoko eginkizunak beteko dituzte:

l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.

m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

2.– Para facilitar el ejercicio efectivo de las funciones señaladas en el párrafo anterior por parte de las administraciones locales, éstas contarán con asistencia técnica de la Administración de la Comunidad Autónoma y con las oportunas medidas de fomento de las correspondientes administraciones forales.

Artículo 8.– De la homologación de entidades.

1.– En aquellos casos en que sea necesario que las administraciones públicas vascas concierten con la iniciativa privada la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres, las empresas y entidades de consultoría que presten dichos servicios han de ser homologadas por la administración pública correspondiente con carácter previo a su concertación.

2.– El Gobierno Vasco fijará reglamentariamente los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades privadas para la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres, que atenderán, en cualquier caso, a criterios de calidad y eficacia del servicio.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

SECCIÓN 1.ª
ORGANISMOS DE IGUALDAD

Artículo 9.– Administración de la Comunidad Autónoma.

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

Artículo 10.– Administraciones forales y locales.

1.– Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.

2.– Dichas entidades, órganos o unidades administrativas han de ejercer, en su ámbito territorial, al menos las siguientes funciones:

a) Berdintasunaren alorrean programak eta plangintzak diseinatzea, bai eta horiei dagozkien jarraipen- eta ebaluazio-mekanismoak ere.

b)Ekintza positiboko berariazko neurriak diseinatu 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 ezberdintasun-egoeraz eta berdintasuna sustatzeko abiarazi behar diren neurriez, bereizkeria anitzeko egoerak aintzat hartuta.

f) Bakoitzak bere administrazioan berariazko programak edo zerbitzuak egokitzeko eta sortzeko proposamenak eta sustapen-lana egitea, bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeek oinarrizko gizarte-eskubideak izango dituztela bermatzeko.

g) Emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzen laguntzeko gizarte-baliabide eta zerbitzuak sortu eta egokitu daitezen proposamenak eta sustapen-lana egitea.

h) Bakoitzaren lurralde-eremuan gertatzen diren bereizkeria-egoerak antzematea, eta egoera horiek errotik kentzeko neurriak diseinatzea eta sustatzea.

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

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

k) makumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskumenak dituzten erakunde, organo eta unitateekin, eta, bereziki, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin, solaskidetza izatea.

l) ege honetan jasotzen den edo beren eskumen-eremuan agindu dakizkiekeen beste edozein eginkizun burutzea.

2. ATALA
BERDINTASUNERAKO UNITATEAK

11. artikulua.– Emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateak.

a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.

b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.

c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.

d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.

e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.

f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.

g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.

i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.

k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

l) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

SECCIÓN 2.ª
UNIDADES PARA LA IGUALDAD

Artículo 11.– Unidades para la igualdad de mujeres y hombres.

1.– utonomia Erkidegoko Administrazioak bere egiturak egokitu beharko ditu, eta horren bidez, Eusko Jaurlaritzako sail bakoitzean administrazio-unitate bat egongo da, eginkizun hauek betetzeko: saileko zuzendaritza eta arloak eta horri atxikitako erakunde autonomo, ente publiko eta organoak sustatzea, koordinatzea eta horiekin elkarlanean aritzea, horrela lege honetan eta Eusko Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planean xedatutakoa betetzeko. Unitateok posizio organiko eta harreman funtzional egokia izan behar dute, bai eta beren helburuak bete ahal izateko aurrekontu-zuzkidura nahikoa ere.

2.– Erregelamenduz zehaztuko dira aurreko paragrafoan aipatutako administrazio-unitateen gutxieneko eginkizunak.

3.– Erregelamenduz zehaztuko dira, era berean, zein erakunde autonomok eta gainerako zein ente publikok izan behar dituzten lege honetan eta 15. artikuluko 1. paragrafoan zehaztutako berdintasun-planean jasotzen diren neurriak bultzatzeko eta koordinatzeko unitateak. Bestela, saileko unitateek berek hartuko dituzte eginkizunok, bai eta erakunde autonomoei eta sailari atxikitako gainerako enteei dagokienez ere.

3. ATALA
KOORDINAZIO-ORGANOAK

12. artikulua.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea.

1.– Honen bidez, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea sortu da; Autonomia Erkidegoko Administrazioak eta foru-eta toki-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garatzen dituzten politikak eta programak koordinatzea izango da organo horren eginkizuna. Emakunderen zuzendaria izango da batzordearen burua.

2.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordea Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxiki zaio.

3.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen osaera, eginkizunak, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezartzen direnak izango dira. Eusko Jaurlaritzak, foru-aldundiek eta udalek ordezkari-kopuru bera izango dute batzordean.

13. artikulua.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea.

1.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordea Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan burutzen dituen jarduketak koordinatzeko organoa da; batzordea Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari atxikiko zaio.

2.– Batzordearen eginkizunak, osaera, antolaketa eta funtzionamendu-araubidea erregelamenduz ezartzen direnak izango dira.

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

2.– Reglamentariamente se determinarán las funciones mínimas que habrán de ejercer las unidades administrativas referidas en el párrafo anterior.

3.– Reglamentariamente se determinarán también los organismos autónomos y demás entes públicos que habrán de disponer de unidades administrativas que se encarguen del impulso y coordinación de la ejecución de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad previsto en el párrafo 1 del artículo 15. En otro caso, las unidades de los correspondientes departamentos asumirán sus funciones también respecto a los organismos autónomos y demás entes a ellos adscritos.

SECCIÓN 3.ª
ÓRGANOS DE COORDINACIÓN

Artículo 12.– Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1.– Se crea la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano encargado de la coordinación de las políticas y programas que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollen la Administración autonómica, la foral y la local. Dicha comisión estará presidida por la directora de Emakunde.

2.– La Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres se adscribe a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

3.– La composición, funciones, organización y régimen de funcionamiento de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres serán los que se determinen reglamentariamente, y en ella deberán estar representados a partes iguales Gobierno Vasco, diputaciones forales y ayuntamientos.

Artículo 13.– Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1.– La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres es el órgano de coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

2.– Sus funciones, composición, organización y régimen de funcionamiento serán las que se determinen reglamentariamente.

III. KAPITULUA
FINANTZAKETA

14. artikulua.– Xedapen orokorra.

Administrazio autonomiko, foral eta lokalek, urtero, lege honetan jasotzen diren eginkizunak betetzeko eta neurriak egikaritzeko behar dituzten ekonomia-baliabideak izendatuko eta zehaztuko dituzte bakoitzaren aurrekontuetan.

II. TITULUA

EUSKAL HERRI ADMINISTRAZIOEN ETA AGINTEEN JARDUKETAN GENERO IKUSPEGIA INTEGRATZEKO NEURRIAK

I. KAPITULUA
PLANGINTZA

15. artikulua.– Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak.

1.– Legegintzaldi bakoitzean, Eusko Jaurlaritzak plan orokor bat onetsi behar du. Plan horretan, hain zuzen, euskal herri-aginteek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan izango dituzten jarduerak orientatzeko jarraibideak eta gidalerroak modu koordinatu eta orokorrean jasoko dira. Plan hori egiteko orduan, euskal herri-administrazio enparauei parte hartzeko aukera eman behar die Eusko Jaurlaritzak.

2.– Aurreko paragrafoan aipatutako plan orokorraren jarraibideak eta gidalerroak garatzeari dagokionez, Jaurlaritzaren sail bakoitzak bere planak edo jarduketa-programak egingo ditu.

3.– Foru-aldundiek eta udalek berdintasunerako planak eta programak onetsiko dituzte, Eusko Jaurlaritzaren plangintza orokorrean ezartzen diren jarraibide eta gidalerroekin bat; halaber, eta horretarako beharrezkoak diren baliabide materialekin eta ekonomi eta giza baliabideak eskainita, beren sail, erakunde autonomo eta menpean edo lotuta dituzten gainerako ente publikoetan aipatutako planek eta lege honek jasotzen dituzten neurriak benetan eta modu koordinatuan betetzen direla bermatuko dute. Udalek banaka zein kide diren edo ondore horietarako osa ditzaketen mankomunitateen bidez egin ditzakete jarduketa horiek. Horretarako, Eusko Jaurlaritzaren laguntza teknikoa eta dagokion foru-aldundiaren laguntza ekonomikoa izango dituzte, batez ere ahalmen ekonomiko eta kudeaketa-ahalmen txikia dutenek.

4.– Aurreko bi paragrafoetan aipatutako planak eta programak onetsi aurretik, horiei buruzko txostena eman behar du Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak, zehazteko, hain zuzen, plan eta programon edukiak bat datozen legegintzaldi bakoitzaren hasieran Eusko Jaurlaritzak, 1. paragrafoan xedatutakoari jarraiki, onetsi behar dituen jarraibideekin eta gidalerroekin.

CAPÍTULO III
FINANCIACIÓN

Artículo 14.– Disposición general.

Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

TÍTULO II

MEDIDAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DE LOS PODERES Y LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

CAPÍTULO I
PLANIFICACIÓN

Artículo 15.– Planes para la igualdad de mujeres y hombres.

1.– El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura, y en un plazo de seis meses desde su inicio, un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de administraciones públicas vascas.

2.– En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación.

3.– Las diputaciones forales y los ayuntamientos aprobarán planes o programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco, y garantizarán, mediante los recursos materiales, económicos y humanos necesarios, que en cada uno de sus departamentos, organismos autónomos y otros entes públicos dependientes o vinculados se ejecuten de forma efectiva y coordinada las medidas previstas en los mencionados planes y en esta ley. Los ayuntamientos podrán realizar dichas actuaciones de manera individual o a través de las mancomunidades de que formen parte o constituyan a estos efectos, y contarán para ello con la asistencia técnica del Gobierno Vasco y con la asistencia económica de las correspondientes diputaciones forales, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.

4.– Antes de su aprobación, los planes o programas referidos en los dos párrafos anteriores han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en lo relativo a la adecuación de sus contendidos a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que el Gobierno Vasco ha de aprobar al comienzo de cada legislatura, según lo dispuesto en el párrafo 1.

II. KAPITULUA
ESTATISTIKAK ETA AZTERLANAK

16. artikulua.– Estatistiken eta azterlanen egokitzapena.

Lege honetan zehazten diren xedapenak betetzeko eta genero-ikuspegia eguneroko jardueran benetan integratzen dela bermatzeko, euskal herri-aginteek beren azterlanak eta estatistikak egiterakoan honakoak egin behar dituzte:

a) Egiten dituzten estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan sexu-aldagaia sistematikoki sartu.

b) Estatistikako eragiketetan adierazle berriak ezarri eta sartu, hain zuzen ere emakumeen eta gizonen balio, rol, egoera, baldintza, jomuga eta beharretan dauden aldeak, horien guztien adierazpena eta aztertuko den errealitatearekin duten elkarreragina hobeto ezagutzea posible egiteko.

c) Beste aldagai batzuen eragina ezagutzea posible egiteko beharrezkoak diren adierazleak eta mekanismoak diseinatu eta sartu, aldagaiok agertzeak bereizkeria anizkoitzeko egoerak sorrarazten baditu esku hartzeko eremuetan.

d) Sartutako aldagaiak sexu-aldagaia oinarri hartuta ustiatu eta aztertzeko adinako lagin zabalak aurkeztu.

e) Dauden datuak ustiatu; horrela, esku-hartzearen eremu ezberdinetan emakumeek eta gizonek bizi dituzten egoera, baldintza, jomuga eta premia ezberdinen berri eduki ahal izango da.

f) Gaur egun dauden estatistika-definizioak berrikusi eta, hala badagokio egokitu, emakumeen lana aintzatetsi eta baloratzen laguntzeko eta emakumeen zenbait kolektiboren estereotipazio negatiboa saihesteko.

Ohiz kanpoko kasuetan soilik justifikatu ahal izango da gorago aipatutako beharkizunetako bat ez betetzea. Horretarako, gainera, txosten arrazoitua eta organo eskudunak onetsia aurkeztu beharko da.

III. KAPITULUA
LANGILEEN GAIKUNTZA

17. artikulua.– Euskal herri-administrazioetako langileen gaikuntza.

1.– Euskal herri-administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte beren langileei emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan oinarrizko prestakuntza mailakatu eta iraunkorra eskaintzeko. Izan ere, horrela, lege honetan biltzen diren xedapenak beteko dira eta, gainera, genero-ikuspegia administrazio-jardunean benetan integratzen dela bermatuko.

2.– Aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzearren, euskal herri-administrazioek beren langileak emaku-

CAPÍTULO II
ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

Artículo 16.– Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos vascos en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

CAPÍTULO III
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 17.– Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.

1.– Las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

2.– Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior, las administraciones públicas vas-

meen eta gizonen berdintasunaren arloan trebatzeko planak gertatu eta egikaritu behar dituzte, bai eta erantzukizun politikoa duten pertsonak sentsibilizatzeko jarduketak egin ere.

3.– Halaber, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak sustatu eta diseinatzeaz eta aholkularitza teknikoa eskaintzeaz arduratzea dakarten plazak okupatzen dituen pertsonal teknikoak esperientzia edota gaitasun zehatza baduela bermatuko dute. Xede horrekin, ezagutzei buruzko berariazko betekizunak ezarriko dituzte plaza horietara sartu ahal izateko.

4.– Enplegu publikora sartzeko hautapen-prozesuen gaien artean, euskal herri-administrazioek emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioari eta horrek administrazio-jardueran duen aplikazioari dagozkion edukiak sartuko dituzte.

IV. KAPITULUA
ADMINISTRAZIOAREN ARAUDIAN ETA JARDUERAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK

18. artikulua.– Xedapen orokorrak.

1.– Arauak garatu eta aplikatzerakoan, bai eta planak, programak eta politika publikoak, diru-laguntzen programak eta administrazio-egintzak formulatzeko beste tresna batzuk garatu eta aplikatzerakoan ere, euskal herri-aginteek modu aktiboan izango dute kontuan emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzearen helburua.

2.– Artikulu honetako lehen paragrafoan xedatutakoa betetzeko, euskal herri-administrazioen mende dauden sail, erakunde autonomo edo ente publikoek lege honetako 19. artikulutik 22.era bitartean ezarritakoari jarraitu behar diote. Nolanahi ere, foru- eta toki-erakundeek, beren eskumenez baliatuz eta beren arauetan dauden berezitasun formal eta materialak aplikatuz, artikuluotan ezarritakoa erakundeok dauzkaten antolakuntza- eta eginkizun-beharretara egokitu ahal izango dute.

3.– Generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzerakoan –legeko 19. artikulua– eta ezberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko neurriak ezartzerakoan –legeko 20. artikulua–, kontuan hartu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunetan 3. artikuluko 1. paragrafoko azken tartekian adierazitako faktoreek daukaten eragina.

4.– Euskal herri-aginteek ez dute hizkera sexista erabiliko, ez zuzenean, ez beste pertsona edo erakunde batzuen bitartez sortzen dituzten dokumentuetan eta euskarrietan.

19. artikulua.– Generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzea.

cas han de elaborar y ejecutar planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el personal a su servicio, así como realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidad política.

3.– Asimismo, las administraciones públicas vascas deben garantizar la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.

4.– En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público, las administraciones públicas vascas han de incluir contenidos relativos al principio de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa.

CAPÍTULO IV
MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN LA NORMATIVA Y ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA

Artículo 18.– Disposiciones generales.

1.– Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.

2.– Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las administraciones publicas vascas o vinculados a ellas han de ajustarse a lo establecido en los artículos 19 a 22 de esta ley, sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las instituciones forales y locales realicen en el ejercicio de sus competencias y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.

3.– En la realización de la evaluación previa de impacto en función del género y la introducción de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad que se prevén en los artículos 19 a 20 de esta ley, se ha de tener en cuenta la influencia que, en las diferencias entre mujeres y hombres, tienen los factores señalados en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3.

4.– Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.

Artículo 19.– Evaluación previa del impacto en función del género.

1.– Administrazio-arau edo -egintza bat egiten hasi aurretik, hori sustatzen duen administrazio-organoak ebaluatu egin behar du zein den proposamen horrek emakumeek eta gizonek kolektibo gisa bizi duten egoeran izan lezakeen eragina. Horretarako, aztertu behar du administrazio-arau edo -egintzan proiektatu den jarduketak ondoren positiboak edo kontrakoak izan litzakeen emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatzeko eta horien arteko berdintasuna sustatzeko helburu orokorrean.

2.– Eusko Jaurlaritzak, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak proposatuta, arauak edo gidalerroak onetsi behar ditu, non adieraziko diren, batetik, zein izan behar diren aurreko paragrafoetan aipatzen den generoaren araberako eraginaren aurretiazko ebaluazioa egiteko erregelak, eta bestetik, zein administrazio-arau edo -egintza dauden aurretiazko ebaluazio hori eta ondoko artikuluetan jasotzen diren gainerako izapideak egin behar izatetik salbuetsita.

20. artikulua.– Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurriak.

1.– Eraginaren ebaluazioa kontuan hartuta, administrazio-arau edo -egintzaren proiektuan neurriak sartuko dira, emakumeek eta gizonek kolektibo modura hartuta bizi duten egoeran neurriok izan dezaketen eragin negatiboa ahalik eta gehien neutralizatzeko, antzemandako ezberdintasunak gutxitu edo ezabatzeko eta sexuberdintasuna sustatzeko.

2.– Egoki irizten zaien beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, euskal herri-administrazioek, beren diru-laguntzak arautzen dituen araudian eta legeei buruzko kontratuetan horrela baimentzen duen kasuetan, aurkeztutako proiektu edo eskaintzan genero-ikuspegiak duen integrazioa baloratuko duen irizpide bat sartuko dute esleipenerako irizpideen artean. Kasu horietan beretan, hautagaien edo lizitatzaileen gaitasun teknikoa baloratzeko irizpideen artean eta, hala badagokio, diru-laguntzen onuradunek bete behar dituzten baldintzen artean, pertsona horiek emakumeen eta gizonen berdintasunerako politiken edo jarduketen garapenean izan duten ibilbidea baloratuko da.

Orobat, kontratuen legediari eta hurrengo paragrafoan jasotakoari men eginez, kontratua betetzeko baldintzen artean esleipendunak izango duen betebehar bat jasoko da: obra egin edo zerbitzua ematerakoan, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak aplikatzea.

3.– Jaurlaritzaren Kontseiluak Autonomia Erkidegoko Administrazio orokorrean, eta horren baliokide diren organoek gainerako herri-administrazioetan, eta, horrelakorik egon ezean, kontratuen espedienteei dagokienez kontratazio-organoek, horiek finkatuko dute aurreko paragrafoko neurriak aplikatu behar zaizkien kontratazioek edo diru-laguntzek zein mota edo ezaugarri izango dituzten, ondokoak kontuan hartuta: ezargarria zaien araudia, kontratuen ezaugarriak eta kontratazio

1.– Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

2.– El Gobierno Vasco ha de aprobar, a propuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género referida en el párrafo anterior, así como las normas o actos administrativos que quedan excluidos de la necesidad de hacer la evaluación y el resto de los trámites previstos en los artículos siguientes.

Artículo 20.– Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

1.– En función de la evaluación de impacto realizada, en el proyecto de norma o acto administrativo se han de incluir medidas dirigidas a neutralizar su posible impacto negativo en la situación de las mujeres y hombres considerados como colectivo, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.

2.– Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las administraciones públicas vascas, en la normativa que regula las subvenciones y en los supuestos en que así lo permita la legislación de contratos, incluirán entre los criterios de adjudicación uno que valore la integración de la perspectiva de género en la oferta presentada y en el proyecto o actividad subvencionada. En los mismos supuestos, entre los criterios de valoración de la capacidad técnica de los candidatos o licitadores y, en su caso, entre los requisitos que deberán reunir los beneficiarios de subvenciones, valorarán la trayectoria de los mismos en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo, con sujeción a la legislación de contratos y a lo previsto en el apartado siguiente, se contemplará, como condición de ejecución del contrato, la obligación del adjudicatario de aplicar, al realizar la prestación, medidas tendentes a promover la igualdad de hombres y mujeres.

3.– El Consejo de Gobierno, en la Administración general de la Comunidad Autónoma, así como los órganos equivalentes del resto de las administraciones públicas, y en su defecto, para el caso de los expedientes contractuales, los órganos de contratación, establecerán los tipos o características de las contrataciones y subvenciones en los que corresponda aplicar las medidas contempladas en el apartado anterior, teniendo en cuenta la normativa aplicable, los diferentes objetos contrac-

nahiz diru-laguntzetan beste politika publiko batzuk aplikatzearekin uztargarria edo bateragarria den eta zein koordinazio duen. Eusko Jaurlaritzak erregelamenduz ezarriko ditu aurreko paragrafoan aipatutako irizpideak edo klausulak betetzen diren baloratu ahal izatea erraztuko duten adierazleak. Horien artean egon beharko dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plan eta programak egin eta betearaztea, eta emakume eta gizonen arteko berdintasunerako erakunde laguntzaile gisa aitortuta egotea (41. artikuluan aipatzen den moduan).

4.– Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren areen, enplegu publikoko lanpostuak eskuratu, bete eta sustatzeko hautapen-prozesuak erregulatzen dituzten arauek honakoak izan beharko dituzte:

a) Klausula bat, administrazioaren jardueraren kidego, eskala, maila eta kategorietan emakumeei lehentasuna ematen diena, baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, eta kidego, maila, eskala eta kategoria horietan emakumeak %40 baino gutxiago badira. Salbuespena izango lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak dituenean –nolanahi ere, ezaugarriok ez dute eragin behar sexuaren ziozko bereizkeriarik–; kasurako, laneratzeko eta lanbide-sustapenerako arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Dagokion herri-administrazioaren barruan funtzio publikoaren arloan eskumena duten organoek estatistika egoki eta eguneratuak izan behar dituzte, a) idatzzatian xedatzen dena aplikatzea posible egiteko.

b) Klausula bat, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango dela bermatzeko.

5.– Egoki ikusten diren beste neurri batzuk ere hartu ahal diren arren, administrazioak sustatutako edo diruz lagundutako edozein sari-mota emateko sortzen diren epaimahaiak erregulatuko dituzten arauek, eta kultura- edota arte-funtsak eskuratzeko gaitutako antzeko organoak erregulatzen dituztenek, klausula bat izango dute, hautaketa-epaimahaietan trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango dela bermatzeko.

6.– Aurreko bi paragrafoetan adierazitakoaren ondoreetarako, ordezkaritza orekatua izango da lau kide baino gehiago dituzten epaimahaietan edo antzeko organoetan sexu bakoitzak gutxienez %40ko ordezkaritza baldin badu. Gainerako kasuetan, bi sexuak ordezkatuta daudenean izango da orekatua.

7.– Araua edo administrazio-xedapena sustatzen duen administrazioko organoak, ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburua lortzearren, adierazleak ezarri behar

tuales y la convivencia o compatibilidad y coordinación con la aplicación de otras políticas públicas en el ámbito contractual y subvencional. El Gobierno Vasco establecerá reglamentariamente indicadores para facilitar la valoración del cumplimiento del criterio o cláusula referida en el apartado anterior, entre los que se han de incluir el de elaborar y ejecutar planes o programas para la igualdad de mujeres y hombres y disponer del reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres previsto en el artículo 41.

4.– Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público deben incluir:

a) Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de éstas sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

Los órganos competentes en materia de función pública de las correspondientes administraciones públicas han de disponer de estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en el apartado a).

b) Una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

5.– Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada.

6.– A los efectos de lo señalado en los dos párrafos anteriores, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales, jurados u órganos afines de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

7.– El órgano administrativo que promueva la norma o disposición administrativa habrá de establecer indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y de la efectividad de las medidas

ditu, aurreko paragrafoetan aipatzen diren neurriak zenbateraino betetzen diren eta zein eraginkortasun duten ebaluatu ahal izateko.

8.– Ohiz kanpoko kasuetan soilik justifikatu ahal izango da 2, 4 eta 5. paragrafoetan xedatukoa ez betetzea. Horretarako, gainera, txosten arrazoitua eta eta organo eskudunak onetsia aurkeztu beharko da.

21. artikulua.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen txostena.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan prestatzen diren arau-proiektuei buruzko txostena eman behar du, lege honetako 19.etik 20.erako artikuluetan xedatzen dena egoki aplikatzen dela egiaztatzeko eta, hala badagokio, artikuluon edukiarekin lotuta dauden hobetzeko proposamenak egiteko.

22. artikulua.– Azalpen-memoria eta arauaren edo egintzaren onespena.

1.– Arau- edo xedapen-proiektuarekin batera, memoria aurkeztuko da, 19.etik 21.era arteko artikuluek diotenari jarraiki egindako izapideak zehatz azaltzeko eta horren emaitzak biltzeko.

2.– Dagokion administrazio-araua edo -egintza onetsi edo izenpetzean, aurreko paragrafoan aipatutako izapideak egin direla adierazi behar da, labur-labur bada ere.

III. TITULUA

ZENBAIT ESKU HARTZE ARLOTAN BERDINTASUNA SUSTATZEKO NEURRIAK

I. KAPITULUA
PARTAIDETZA SOZIOPOLITIKOA

23. artikulua.– Xedapen orokorra.

Euskal herri-aginte guztiek, beren zuzendaritza-organoetako eta organo kolegiatuetako kide izateko pertsonak izendatzerakoan, izendatutakoen artean trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izan dadila sustatu behar dute. Xede horretarako, beharrezkoak diren arauzko neurriak edo bestelakoak hartuko dituzte.

24. artikulua.– Elkarteak eta erakundeak.

1.– Euskal herri-administrazioek sustatu behar dute emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izan dadila profesionalen, enpresaren, gizarte-ekonomiaren, sindikatuen, politikaren, kulturaren eta bestelako arloetako elkarte eta erakundeen zuzendaritzako organoetan. Horretarako, gehitu edo egokitu ahal izango dituzte elkarte eta erakundeoi adierazitako helburua betetzearen arabera dagozkien diru-laguntzak.

2.– Euskal herri-administrazioek ezin izango diete inolako laguntzarik eman kideak aukeratzeko prozesuan

referidas en los párrafos anteriores, de cara a la consecución del objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

8.– Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, puede justificarse el no cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos 2, 4 y 5.

Artículo 21.– Informe de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Los proyectos de normas que se elaboren en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma han de ser informados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a efectos de verificar la correcta aplicación de lo dispuesto en los artículos 19 a 20 de la ley y, en su caso, para realizar propuestas de mejora en tal sentido.

Artículo 22.– Memoria explicativa y aprobación de la norma o acto

1.– El proyecto de norma o disposición habrá de ir acompañado de una memoria que explique detalladamente los trámites realizados en relación con los artículos 19 a 21 de esta ley y los resultados de la misma.

2.– La aprobación o suscripción de la norma o acto administrativo de que se trate dejará constancia, al menos sucintamente, de la realización de los trámites referidos en el párrafo anterior.

TÍTULO III

MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN DIFERENTES ÁREAS DE INTERVENCIÓN

CAPÍTULO I
PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

Artículo 23.– Disposición general.

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

Artículo 24.– Asociaciones y organizaciones.

1.– Las administraciones públicas vascas han de promover que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.

2.– Las administraciones públicas vascas no podrán dar ningún tipo de ayuda a las asociaciones y organiza-

edo lan-jardunean sexuaren zioozko bereizkeria eragiten duten elkarte edo erakundeei.

3.– Lege honetan aipatzen diren helburuak lortzeko asmoz eratutako elkarteak bultzatuko dituzte euskal herri-administrazioek.

4.– Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzea helburu duten zerbitzuak eskaintzen dituzten irabazi asmorik gabeko erakundeak onura publikokotzat deklaratu ahal izango dira, erakunde bakoitzaren forma juridikoari dagokion legedia berezian ezarritakoari jarraiki.

5.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak beharrezkoak diren baliabideak bultzatu eta jarriko ditu entitate bat sortzeko, emakumeek eta herritarren elkarteek politika sozial, ekonomiko eta kulturalen garapenean benetan eta modu askean parte hartzeko bidea eskainiko duena, eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan euskal herri-administrazioekin hitz egiteko solaskide onargarria izango dena.

II. KAPITULUA
KULTURA ETA KOMUNIKABIDEAK

25. artikulua.– Kultura-jarduerak.

1.– Euskal herri-administrazioek, bakoitzak bere eskumen-eremuan, beharrezkoak diren neurriak hartu behar dituzte, bai sexuaren ziozko bereizkeria saihesteko, bai sustatzeko emakumeek zein gizonek parte hartzeko aukera eta partaidetza orekatua izan dezatela Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan izaten diren kultura-jarduera guztietan.

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

2.– Kultura-jardueraren batean –hor sartuta jai kutsukoak, artistikoak, kirolekoak, eta euskararen normalkuntzaren arlokoak– sexuaren ziozko bereizkeria egiten bada, euskal herri-administrazioek ezin izango diote jarduera horri inolako laguntzarik eman, edo administrazio horien ordezkariek ezin izango dute jarduerotan administrazioaren ordezkari gisa parte hartu.

3.– Euskal herri-administrazioek neurri egokiak hartu behar dituzte kirol-modalitate guztietan emakumeek eta gizonek tratu- eta aukera-berdintasuna izango dutela bermatzeko.

4.– Euskal herri-administrazioek emakumeen nahiz gizonen kirol-jarduerei laguntzea sustatuko dute, bietako edozein gutxiengoa den modalitateetan. Halaber, gehitu egingo dira emakumeak gehiengoa diren kirol-modalitateentzako laguntza publikoak.

26. artikulua.– Gizarte-komunikabideak eta publizitatea.

ciones que discriminen por razón de sexo en su proceso de admisión o en su funcionamiento.

3.– Las administraciones públicas vascas incentivarán a las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente ley.

4.– Las entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el ámbito de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres podrán ser declaradas de utilidad pública, en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas.

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

CAPÍTULO II
CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Artículo 25.– Actividades culturales.

1.– Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se prohíbe la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.

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

3.– Las administraciones públicas vascas deben adoptar las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres con relación a la práctica de todas las modalidades deportivas.

4.– Las administraciones públicas vascas fomentarán el patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su participación sea minoritaria. Asimismo, aumentarán las ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.

Artículo 26.– Medios de comunicación social y publicidad.

1.– Hedabideetako batek ere ezin izango du adierazi, bere jarduna Euskal Autonomia Erkidegoaren baitakoa baldin bada, pertsonek, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela, ez eta objektu sexual soilak direla ere. Orobat, ezingo zaie zabalkundea eman emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duten edukiei.

2.– Debeku da pertsonek, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duen publizitate-iragarki oro egin, eman edo erakustea, eta baita emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duen oro ere.

3.– Gizarte-komunikabideek, beren programazioak egiteko orduan, ez dute hizkera sexistarik erabili behar, eta emakumeen parte-hartze aktiboa eta sexu bien presentzia orekatua eta irudi anitza bermatu behar dute, edertasun-kanonetatik eta sexu bakoitzak bizitzako arloetan betetzen dituen eginkizunei buruzko estereotipo sexistetatik aparte, eta bereziki zaindu behar dituzte ume zein gazteentzako edukiak. Bestalde, emakumeek sustatutako edo emakumeek zuzendutako jarduera politiko, sozial eta kulturalen zabalkundea bermatu behar dute, gizonekiko berdintasunean, eta orobat emakumeak ahalduntzeko lagungarri diren jarduerak ere.

4.– Euskal Autonomia Erkidegoko titulartasun publikoko komunikabideek bultzatu egingo dituzte, eta beren publizitate-espazioetan lehentasunezko tratua eskaini, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordeak, ezberdintasunak ezabatu eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburuarekin, sustatzen dituen erakunde arteko kanpainei. Horretarako, beharrezkoak diren mekanismoak edo erakundeen arteko lankidetzarako itunak ezarriko dira.

5.– Euskal herri-administrazioek, erakunde autonomoek eta haien mende edo haiei lotuta dauden gainerako entitate publikoek, beren eskumen-eremuan, aurreko paragrafoan aipatutako erakunde arteko kanpainak hedatzen lagunduko dute. Horretarako, publizitatea jartzeko barruan nahiz kanpoan dituzten gune edo lekuak lagako dituzte erakunde arteko kanpaina horietarako.

27. artikulua.– Publizitatea kontrolatzeko organoa.

Eusko Jaurlaritzan organo bat eratuko da, komunikabideen eta publizitate-euskarrien bitartez hedatzen den publizitatearen inguruan aholku eman eta hori aztertzeaz arduratuko dena; horrela, sexuan oinarritzen den pertsonen bereizkeria-mota oro erauzterik izango da. Aldi berean, komunikabide publikoek zabaldutako edukiek beren kode etikoak izan ditzaten zainduko da.

1.– Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

2.– Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

3.– Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil. De la misma manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento.

4.– Los medios de comunicación de titularidad pública de la Comunidad Autónoma apoyarán y darán un trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios a las campañas interinstitucionales que promueva la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. A tales efectos, se establecerán los oportunos mecanismos o acuerdos de colaboración institucional.

5.– Las administraciones públicas vascas, los organismos autónomos y las demás entidades públicas dependientes o vinculados a aquéllas han de contribuir a la difusión de las campañas interinstitucionales referidas en el párrafo anterior, en el ámbito de sus competencias, mediante la cesión de sus espacios o lugares tanto interiores como exteriores destinados a publicidad.

Artículo 27.– Órgano de control de la publicidad.

En el Gobierno Vasco existirá un órgano encargado de asesorar y analizar la publicidad que se transmite a través de los medios de comunicación y de los soportes publicitarios al uso, a fin de erradicar todo tipo de discriminación de las personas por razón del sexo. Asimismo, velará por la existencia de códigos éticos referentes a los contenidos emitidos por los medios de comunicación públicos.

III. KAPITULUA
HEZKUNTZA

1. ATALA
UNIBERTSITATEAZ KANPOKO IRAKASKUNTZA

28. artikulua.– Xedapen orokorra.

Hezkuntza-politika publikoek bultzatu beharreko hezkuntza-ereduek, betiere, helburu hauek izan behar dituzte: sexuaren araberako estereotipoak eta rolak baztertuko dituen garapen integrala eskaintzea, bereizkeria-mota oro baztertzea, eta generoak behartu gabeko orientazio akademiko eta profesionala bermatzea. Horretarako, emakumeen eta gizonen benetako berdintasuna bultzatuko da alor guztietan: curriculumean, antolaketan eta abarrean.

29. artikulua.– Curriculuma.

1.– Hezkuntza Administrazioak hezkidetzako proiektuak sustatuko ditu, eta jarraian aipatzen diren hezkidetza-helburuak integratuko ditu hezkuntzako maila ezberdinetako jakintza-arloetako eta diziplinetako curriculumaren diseinuan eta garapenean:

a) Emakumeei eta gizonei esleitzen zaizkien portaera-eredu soziokulturaletan oinarrituta eraiki diren sexuaren araberako aurreiritzi, estereotipo eta rolak ezabatzea, sexu bateko zein besteko ikasleei beren buruak erabat garatzeko aukerak eskaintze aldera.

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

c) Beharrezko ezagutzak sartzea, neska-mutil ikasleek, etxeko lanak eta pertsonak zaintzea direla eta, gaur egun dauzkaten eta etorkizunean izan ditzaketen beharrizan eta erantzukizunen ardura har dezaten.

d) Ikasleak trebatzea, aukera akademikoak egiten dituztenean ez ditzaten aintzat hartu generoan oinarritutako baldintzapenak.

e) Emakumeen aurkako indarkeria prebenitzea; horretarako, gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak erakutsiko dira, bai eta aniztasunean eta emakumeek eta gizonek eskubide eta aukeren aldetik duten berdintasunaren errespetuan oinarritzen diren bizikidetza-ereduak ere.

2.– Era berean, Hezkuntza Administrazioak oinarrizko printzipiotzat ezarriko du hezkuntza-maila guztietan indarkeriazko jokaerak prebenitzea, eta eguneroko bizitzari buruzko eduki eta aldi zehatzak ezarriko ditu hezkuntza-maila guztietan. Eduki eta aldiotan, honakoekin zerikusia duten alderdi eta edukiak integratuko dira: etxearekin, pertsonen zainketarekin, harreman pertsonalen funtzionamendua ezagutzearekin, eta gatazkak konpontzeko indarkeriarik gabeko metodoak eta sexuen berdintasunaren eta aniztasunaren errespetuan oinarritzen diren bizikidetza-ereduak ikastearekin.

CAPÍTULO III
EDUCACIÓN

SECCIÓN 1.ª
ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA

Artículo 28.– Disposición general.

Las políticas públicas educativas deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Por ello se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras.

Artículo 29.– Currículum.

1.– La Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes objetivos coeducativos.

a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.

b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.

c) La incorporación de conocimientos necesarios para que los alumnos y alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

d) La capacitación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género.

e) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2.– Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, y fijará contenidos y tiempos específicos en todos los niveles educativos, contenidos y tiempos específicos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana, integrando en la misma aspectos y contenidos relacionados con el ámbito doméstico y con el cuidado de las personas, con el conocimiento del funcionamiento de las relaciones personales y con el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en el respeto a la igualdad de sexos y a la diversidad.

30. artikulua.– Irakaskuntzako materialak.

1.– Debeku da pertsonek, sexu batekoak edo bestekoak izateagatik, giza duintasun gutxiago edo gehiago dutela edo sexu-objektu soilak direla adierazten duen testu-liburu edo irakaskuntzako material oro zabaldu eta erabiltzea Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan, eta baita emakumeen aurkako indarkeria justifikatu, horri garrantzia kendu edo horretara bultzatzen duen oro ere.

2.– Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan erabiltzen diren testu-liburuek eta irakaskuntzako beste material guztiek, inola ere, aurreko artikuluko 1. paragrafoan adierazi diren hezkidetzako helburuak barneratuta izan behar dituzte. Bestalde, ez dute hizkuntza modu sexistan erabili behar, eta irudietan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua eta ez-estereotipatua bermatu behar dute.

31. artikulua.– Pertsonak eta egiturak.

1.– Beren zereginetan genero-ikuspegia integratzeko, hezkidetzan trebakuntza zehatza jaso duten langileak izango dira hezkuntzaren arloa ebaluatu, ikertu eta berritzeaz arduratzen diren organoetan eta irakasleen laguntzarako zerbitzuetan.

2.– Hezkuntza Administrazioak zera bultzatuko du: emakume zein gizon irakasleek presentzia orekatua izan dezatela jakintza-arlo eta hezkuntzako etapa ezberdinetan, eta halaber ikastetxeen zuzendaritza-organoetan.

3.– Irakasleek ikastetxeen zuzendaritza-organoei jakitera eman behar diete emakumeen eta neskato-mutikoen aurka nabaritzen duten indarkeria-zantzu oro.

32. artikulua.– Prestakuntza.

1.– Hezkuntza Administrazioak hezkidetzari buruzko prestakuntza-planak jarriko ditu abian; plan horiek irakaskuntzako profesionalei zuzenduta egongo dira, eta unibertsitateaz kanpoko ikastetxe guztiak hartuko dituzte beren baitan.

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

3.– Irakaskuntzako profesionalei –banaka zein ikastetxeen bidez– zuzentzen zaien etengabeko prestakuntzarako eskaintzak, bere edukietan, zeharka, hezkidetzako filosofia barneratu behar du, eta, horrezaz gain, hezkidetzari buruzko ikastaro zehatzak jaso behar ditu.

2. ATALA
UNIBERTSITATEKO HEZKUNTZA

33. artikulua.– Xedapen orokorrak.

1.– Euskal unibertsitate-sistema osatzen duten unibertsitateek, betiere, emakumeek eta gizonek aukera

Artículo 30.– Materiales didácticos.

1.– Se prohíbe la realización, la difusión y la utilización en centros educativos de la Comunidad Autónoma de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

2.– Los libros de texto y demás materiales didácticos que se utilicen en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Euskadi han de integrar los objetivos coeducativos señalados en el párrafo 1 del artículo anterior. Asimismo, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y en sus imágenes garantizar una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

Artículo 31.– Personas y estructuras.

1.– Con el fin de integrar la perspectiva de género en su labor, los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa, así como los servicios de apoyo al profesorado, dispondrán de personal con capacitación específica en coeducación.

2.– La Administración educativa potenciará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la docencia en las diferentes áreas de conocimiento y etapas educativas, así como en los órganos de dirección de los centros.

3.– El profesorado estará obligado a poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros los indicios de violencia contra mujeres y niños o niñas que les consten.

Artículo 32.– Formación.

1.– La Administración educativa pondrá en marcha planes de formación sobre coeducación dirigidos a las y los profesionales de la educación, que abarquen a todos los centros de enseñanza no universitaria.

2.– A fin de que cada centro establezca las medidas oportunas para la puesta en marcha de dichos planes de formación, la Administración educativa posibilitará las correspondientes adaptaciones horarias y organizativas. Además, se establecerán mecanismos para atender al alumnado que pueda verse afectado por el calendario y horarios previstos en los citados planes.

3.– La oferta de formación permanente dirigida a las y los profesionales de la educación, tanto de forma individual como a través de los centros, además de integrar la filosofía coeducativa de modo transversal en sus contenidos, ha de incorporar cursos específicos en materia de coeducación.

SECCIÓN 2.ª
ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Artículo 33.– Disposiciones generales.

1.– Las universidades que integran el sistema universitario vasco promoverán la igualdad de oportunida-

berdinak izatea bultzatuko dute, bai irakasle-karreran, bai erabakiak hartzen diren eremuetara sartzeko; eta, horrekin batera, ikasleek, sexuaren arabera, diziplina eta jakintza-arlo guztietan partaidetza orekatua izan dezatela sustatuko dute.

2.– Orobat, jakintza-arlo guztietako irakas-lanean eta ikerketa-lanetan genero-ikuspegia txerta dadin, hizkera ez-sexista erabil dadin, eta emakumeen jakintza eta emakumeek gizadiaren garapenari egindako garapen sozial eta historikoa jaso dadin bermatuko dute.

3.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak zera bultzatuko du: euskal unibertsitateek modu egonkorrean eskaini dezatela emakumeen eta gizonen berdintasunerako agente izateko prestakuntza berezia, eta genero-ikuspegia txertatu dezatela beren diziplina eta jakintza-arlo guztietan.

4.– Prestakuntza eta ikerketaren aldeko deialdietan, Hezkuntza Administrazioak batik bat honako ezaugarriak betetzen dituzten proiektuak baloratuko ditu:

a) Proiektuen buru emakumeak izatea, emakumeen ordezkaritza txikia den ikerketa-eremuetakoak badira.

b) Ikerketa-taldean emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea.

c) Emakumeen eta gizonen ezberdintasunarekin eta sexuen arteko hierarkia-harremanarekin zerikusia duten arazoak ulertzen laguntzea.

d) Ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak proposatzea.

5.– Hezkuntza Administrazioak diru-laguntzak ezarriko ditu, euskal unibertsitate-sistemaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko proiektuak egitea bultzatzeko.

IV. KAPITULUA
LANA

1. ATALA
ETXEKO LANAK

34. artikulua.– Xedapen orokorra.

Euskal herri-administrazioek aldian-aldian egingo dute Euskal Autonomia Erkidegoan egindako etxeko lanen balio ekonomikoaren kalkulua –hartan sartuta pertsonak zaintzeak dakarren lana–, eta kalkulu hori euskal gizarteari jakinaraziko diote, etxeko lanen garrantzi ekonomiko eta soziala ezagutu dezan. Halaber, etxeko lanen balioa aintzat hartuko dute politika ekonomikoak eta sozialak diseinatzerakoan.

35. artikulua.– Erantzunkidetasuna.

Euskal herri-administrazioek, hain zuzen, gizonek etxeko lanetan ere –pertsonak zaintzea barne– erantzukizunak har ditzatela sustatuko dute. Orobat, egokiak diren neurriak hartuko dituzte 49. artikuluan jasotakoa garatzeko arauetan gizonek ere arlo horretan erantzukizunak hartzea bultzatuko duten neurriak jaso daitezen.

des de mujeres y hombres con relación a la carrera docente y el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, y fomentarán una participación equilibrada del alumnado en función del sexo en todas las disciplinas y áreas del conocimiento.

2.– Asimismo, velarán por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad.

3.– La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá que las universidades vascas impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento.

4.– La Administración educativa, en sus convocatorias de apoyo a la formación y a la investigación, valorará especialmente aquellos proyectos que:

a) Estén liderados por mujeres, en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.

b) Tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.

c) Contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de mujeres y hombres y la relación de jerarquía entre los sexos.

d) Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

5.– La Administración educativa establecerá subvenciones para apoyar la realización de proyectos que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del sistema universitario vasco.

CAPÍTULO IV
TRABAJO

SECCIÓN 1.ª
TRABAJO DOMÉSTICO

Artículo 34.– Disposición general.

Las administraciones públicas vascas realizarán periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico, incluido el cuidado de las personas, realizado en la Comunidad Autónoma de Euskadi, e informarán a la sociedad vasca del resultado de dichas estimaciones con el fin de dar a conocer su importancia económica y social. Asimismo, tendrán en cuenta el valor del trabajo doméstico en el diseño de sus políticas económicas y sociales.

Artículo 35.– Corresponsabilidad.

Las administraciones públicas vascas promoverán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico. Asimismo, adoptarán las medidas oportunas para que las normas que desarrollen lo previsto en el artículo 49 incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en dicho ámbito.

2. ATALA
ENPLEGUA

36. artikulua.– Xedapen orokorrak.

Euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan, emakumeen eta gizonen aukera- eta tratu-berdintasuna erreala eta benetakoa izateko behar diren baldintzak sustatu behar dituzte, hala norbere konturako zein inoren konturako lana lortzean, nola lan-, prestakuntza-, sustapen-, ordainketa- eta kontratuen amaiera-baldintzetan.

37. artikulua.– Enplegu-zerbitzuak.

1.– Laneratzeari laguntzeko prozesuan parte hartzen duten enplegu-zerbitzuek ezin dute sexuaren zioz bereizkeriarik sortzen duen lan-kontraturik izapidetu.

2.– Enplegu-zerbitzuak emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipiora egokitu daitezen, euskal herri-administrazioek honakoak egin behar dituzte:

a) Laneratzen laguntzeko prozesu integraleko fase bakoitzean genero ikuspegia nola txertatu erakutsiko diete, hain zuzen, beren enplegu-zerbitzuetako langileei eta erakunde laguntzaileetakoei. Laguntza-faseok hauek dira: informazioa eta orientazioa, prestakuntza, bitartekotza, laneratzeko laguntza eta laneratzearen jarraipena, eta sustapen enpresariala eta autoenpleguaren sustapena.

b) Enplegu-zerbitzuek emakume gutxi dagoen lanpostuetan emakume gehiago kontratatu daitezen lortzea helburu duten neurriak har ditzatela sustatuko dute.

38. artikulua.– Enplegua lortzea.

Emakumeei enplegua lortzen laguntzeko asmoz, arlo horretan eskumenak dituzten euskal herri-administrazioak honakoak egingo dituzte:

a) Kontratazioa sustatzeko neurriak aurreikusten dituzten enpresei zuzendutako laguntzei dagokienez, emakumeak eta gizonak kontratatzeko portzentajeak ezarriko dituzte, enpresaren tamainaren, jardunaren sektorearen eta bete behar diren lanpostuetarako lortu daitezkeen emakumeen eta gizonen kopuruen arabera.

b) Emakumeek enplegu finkoa eta kalitatekoa lor dezaten sustatzeko eta haien kontratazioaren alde egiteko proiektuak garatuko dituzte; horien bitartez, alde batetik, kontratazio-modalitate ezberdinetan emakumeek duten partaidetza gehitu nahi da, eta bestetik, gaur egun emakumeen artean nagusi diren kolokako enplegua eta aldi baterako enplegua desagerrarazi nahi dira.

c) Emakume gutxi dagoen sektore eta lanbideetan, lehentasuna emango diete emakumeek sustatuko ekimenei eratze-gastuak, aktiboetan egindako inbertsioak eta funtzionamendu-gastu orokorrak finantzatzeko diru-laguntzen deialdietan.

d) Laguntza publikoak hartzen dituzten elkarren bermerako sozietateek sustatzaileen artean emaku-

SECCIÓN 2.ª
EMPLEO

Artículo 36.– Disposiciones generales.

Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato.

Artículo 37.– Servicios de empleo.

1.– Los servicios de empleo que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral no podrán tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.

2.– A fin de adecuar los servicios de empleo al principio de igualdad de mujeres y hombres, las administraciones públicas vascas:

a) Formarán al personal de sus servicios de empleo y al de las entidades colaboradoras sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.

b) Promoverán que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas.

Artículo 38.– Acceso al empleo.

Con el objetivo de favorecer el acceso al empleo de las mujeres, las administraciones públicas vascas con competencia en la materia:

a) Establecerán, en aquellas ayudas dirigidas a empresas que prevean medidas para el fomento de la contratación, porcentajes de contratación de mujeres y hombres, en función del tamaño de la empresa, del sector de la actividad y de la disponibilidad de mano de obra de mujeres y hombres para los puestos requeridos.

b) Desarrollarán programas de fomento de empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de éstas, que permitan, por un lado, elevar su cuota de participación en las diferentes modalidades de contratación, y, por otro, acabar con el empleo precario y la temporalidad dominantes hoy en día sobre todo entre las mujeres.

c) Priorizarán, en el acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, inversión en activos y gastos generales de funcionamiento, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres, en especial en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas.

d) Fomentarán que las sociedades de garantía recíproca que cuenten con ayuda pública establezcan fon-

meak gehiengoa diren enpresa-ekimenak eratzen edota finkatzen laguntzeko fondo bereziak izatea sustatuko dute.

39. artikulua.– Prestakuntza-planak.

1.– Enpresen prestakuntza-planei laguntzak emateko deialdi publikoetan, lehentasuna emango zaie erakundearen barruan emakumeen eta gizonen berdintasuna helburu duten prestakuntza-ekintzei, bai eta emakumeei praktikak egiten lagunduko dietenei ere, bereziki emakumeek gutxi ordezkatuta dauden lanbideetan.

2.– Halaber, emakumeek prestakuntza-ekintzetan parte har dezaten bermatzeko beharrezkoak diren laguntza-mekanismoak eta -zerbitzuak eratu behar dira, bai inoren konturako lanaren esparruan –bereziki emakumeak gutxiengoa diren lanpostuetara eta mailetara sartzeko gaitzen dituzten prestakuntza-ekintzak–, bai autoenpleguaren eta enpresen sorreraren arloan.

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

1.– Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresak beti, bai eta enplegatutako pertsona-kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehaztuko diren enpresa pribatuek ere, hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte.

2.– Erregelamenduz ezarriko dira berdintasunerako plan edo programa horietan jaso behar diren gutxieneko edukiak, eta plan edo programa horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak. Derrigorrezko gutxieneko eduki horiek ezingo dira izan lan-harremanen esparrukoak.

3.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak laguntzak ezarri behar ditu emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak egiteko eta enpresek arlo horretan adituak diren pertsonak kontratatzeko. Laguntzak eskuratzeko, laguntzak izango duen eraginari buruzko txostena aurkeztu behar du erakunde onuradunak.

41. artikulua.– Erakunde laguntzaileak.

Lan eta gizarte arloan aukera-berdintasunaren alde sor daitezkeen ekimenei bultzada emateko asmoz, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko erakunde laguntzailetzat hartu ahal izango ditu erakundean bertan berdintasunerako politikak garatzen dituzten erakundeak, betiere erregelamenduz ezarritako baldintzetan. Baldintza horien artean, gutxienez, berdintasunari buruz diagnostiko bat eta jarduketa-plan bat egitea egongo da, bai eta plan hori egikaritzeko konpromisoa hartzea ere. Planak, beste neurri batzuen artean, lan-baldintzetan eta enpleguaren kalitatean emakumeen eta gizonen tratu-berdintasuna bermatzeko neurriak jaso beharko ditu.

dos específicos destinados a favorecer la constitución y/o consolidación de iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres.

Artículo 39.– Planes de formación.

1.– En las convocatorias públicas de concesión de ayudas a los planes de formación de las empresas se priorizarán aquellas acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad de mujeres y hombres dentro de su organización, así como aquellas que faciliten a las mujeres la realización de prácticas, especialmente en aquellas ocupaciones en las que están infrarrepresentadas.

2.– Asimismo, se han de establecer los mecanismos y servicios de apoyo necesarios para asegurar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas, tanto en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, especialmente en aquellas acciones formativas que les capacitan para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que están infrarrepresentadas, como en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas.

Artículo 40.– Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

1.– Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

2.– Reglamentariamente se establecerán también los mecanismos para el seguimiento y evaluación y los contenidos mínimos obligatorios que habrán de incluir los citados planes o programas de igualdad. Dichos contenidos mínimos obligatorios no podrán referirse al ámbito de las relaciones laborales.

3.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de establecer ayudas para la elaboración de planes de igualdad de mujeres y hombres y para la contratación de personas expertas en la materia por parte de las empresas. La concesión de las ayudas se condicionará a la presentación por parte de la organización beneficiaria de un informe sobre el impacto de la ayuda.

Artículo 41.– Entidades colaboradoras.

Con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades, el Gobierno Vasco puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente. Las citadas condiciones exigirán, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un plan de actuación en materia de igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo.

42. artikulua.– Negoziazio kolektiboa.

1.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, bere langileekin hitzarmen kolektiboak negoziatzeko orduan, enplegu publikoaren eremuan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko neurriak planteatu behar ditu. Era berean, elkarrizketa sustatu behar du lanmunduko ordezkarien artean, eremu pribatuko hitzarmen kolektiboen negoziazioan era honetako neurriak ere sar daitezen, batik bat ordainsari-bereizkeria desagerraraztera zuzendutakoak.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, hitzarmen kolektiboen erregistroaren bitartez, hitzarmenotan emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkako klausularik ez egotea, hizkera ez-sexista erabiltzea eta jazarpen sexistaren aurka berariazko neurriak jasotzea zaindu beharko du. Horrekin batera, sexuaren ziozko bereizkeria kontrolatzeko eta erauzteko ikuskatzailetza bultzatuko du Administrazioak.

43. artikulua.– Jazarpen sexista.

1.– Delitu modura izan dezakeen tipifikazioa ahaztu gabe, lege honen ondoreetarako, jazarpen sexista hau izango da: lanean, nahi ez duen pertsona batekin eta horren sexua dela-eta, hitzez, hitzik gabe edo fisikoki edozein jokabide izatea, eta horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikilduta, etsai, makurrarazita, irainduta edo laidoztatua sentiarazteko giroa sortzea bada. Jokabide horrek sexuarekin zerikusia duenean, jazarpen sexista izango da.

2.– Jazarpen sexista diziplinako hutsegite oso larria izango da euskal herri-administrazioetako langileen kasuan, lege honetako 2.1 artikuluak, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeko 83.b artikuluari dagokionez, ezartzen duenarekin bat.

3.– Euskal herri-administrazioek ofizioz jardungo dute jazarpen sexista salatzen denean. Era berean, lanean jazarpen sexista prebenitzeko eta erauzteko politikak jarri behar dituzte abian, beren langileei zuzenduta. Politika horiek, beste neurri batzuen artean, jarduketa-protokolo batzuk prestatzea eta aplikatzea aurreikusi beharko dute.

4.– Euskal herri-administrazioek, beren eskumeneremuan, laguntza juridiko eta psikologiko urgentea, doanekoa, espezializatua, deszentralizatua eta eskuerakoa bermatu behar diete jazarpen sexistaren biktima direnei.

V. KAPITULUA
BESTE GIZARTE ESKUBIDE OINARRIZKO BATZUK

44. artikulua.– Osasuna.

1.– Euskal herri-administrazioek emakumeei osasuna hobetzen lagundu behar diete beren bizitza osoan; arreta berezia eskainiko diete, orobat, emakumeengan eragin handiena duten osasun-arazoei.

Artículo 42.– Negociación colectiva.

1.– La Administración de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva con su personal, ha de plantear medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo público. Así mismo, ha de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales a fin de que en la negociación colectiva referida al sector privado se incorporen también este tipo de medidas, en especial las dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.

2.– La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, ha de velar para que éstos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como para que hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexista. Asimismo, impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo.

Artículo 43.– Acoso sexista.

1.– Sin perjuicio de su tipificación como delito, a efectos de esta ley, se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual.

2.– El acoso sexista tendrá la consideración de falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario de las administraciones públicas vascas, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.1. de la presente ley, en relación con el artículo 83.b) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

3.– Las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista. Así mismo, han de poner en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso sexista en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever la elaboración y aplicación de protocolos de actuación.

4.– Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de acoso sexista el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

CAPÍTULO V
OTROS DERECHOS SOCIALES BÁSICOS

Artículo 44.– Salud.

1.– Las administraciones públicas vascas han de contribuir a la mejora de la salud de las mujeres durante todo su ciclo vital, considerando de forma especial aquellos problemas de salud que tienen en ellas mayor incidencia.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasuna behartu behar du osasunarekin zerikusia duen ikerkuntzan eta arretan. Horretarako, aintzat hartuko du gizonek eta emakumeek dituzten egoerak, baldintzak eta beharrizanak desberdinak direla, eta, ondorioz, politika espezifikoak garatuko ditu beharrezkoa denean. Bestalde, azterketa, eztabaida eta kontzientziazioa suspertu behar du profesionalen, erabiltzaileen eta osasun-sistemarekin zerikusia duten eragile artean eremu horretan emakumeek eta gizonek dituzten desberdintasunei buruz.

3.– Asistentzia-prozesuen diseinua egiterakoan, Osasun Administrazioak neurriak hartu behar ditu osasun-arazoak dituzten pertsonak zaindu beharrak –ordaindu gabe eta gehienbat emakumeek zaindu ere– etxeetan eragiten duen karga arintzeko.

4.– Euskal herri-administrazioek bete egin behar dituzte sexu- eta ugalketa-eskubideak baliatzeak dakartzan beharrizanak. Horretarako, prebentzio- eta asistentzia-programak prestatuko dituzte; horien artean egongo dira planifikazio sexuala erraztera eta nahigabeko haurduntzeak eta sexu bidez transmititutako gaixotasunak saihestera bideratutakoak.

45. artikulua.– Gizarteratzea.

1.– Euskal herri-administrazioek beharrezko neurriak hartuko dituzte pobreziak eta gizarte-bazterkeriak emakumeengan eragin handiagoa izatearen ondorioei aurre egiteko. Horretarako, alde batetik, genero-ikuspegia txertatuko da pertsona guztiek oinarrizko giza eskubideak erabili ahal izango dituztela bermatzea helburu duten sektore-programetan, eta bestetik, bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeen kolektiboei zuzendutako programa zehatzak diseinatuko dituzte.

2.– Euskal herri-administrazioek beharrezko neurri juridikoak eta ekonomikoak bultzatuko dituzte gertakari batzuen ondorioz baliabide ekonomiko urriak dituzten pertsonen baldintzak hobetzeko. Gertakari horiek bi izango dira: batetik, alargun gelditzea, eta bestetik, hitzarmen judizialki onartuan edo ebazpen judizialean ezarritako pentsio osagarriak eta mantenu-pentsioak ez jasotzea. Bigarren hori gertatzeko egoerak hauek izan ohi dira: ezkontza-deuseztasuna, legezko ezkontza-banaketa, dibortzioa, izatezko bikotea hausturaz iraungitzea edo filiazio- edo mantenu-prozesua. Gorago aipatutako helbururako, berme-funts bat sortuko dute pentsioak ordaintzen ez direnerako, eta osagarriak eratuko dituzte alarguntasun-pentsio apalenetarako.

3.– Euskal herri-administrazioek adineko emakumeen ongizatea eta gizarte-basesa zainduko dute, eta adineko emakumeek bizitza politikoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturalean parte har dezaten sustatuko.

4.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak plan bat prestatuko du prostituzioaren arloan jarduteko, administrazio enparauekin eta eremu horretan lanean ari diren gizarte-taldeekin batera.

46. artikulua.– Ingurumena eta etxebizitza.

2.– La Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la investigación y atención relacionada con la salud, mediante la consideración de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres y, cuando sea necesario, mediante el desarrollo de políticas específicas. Asimismo, ha de promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el sistema de salud el análisis, debate y concienciación en torno a las diferencias de mujeres y hombres relativas a dicho ámbito.

3.– La Administración sanitaria, a la hora de diseñar los procesos asistenciales, debe adoptar medidas para aliviar la carga de trabajo derivada del cuidado de personas con problemas de salud que se realiza en el ámbito doméstico de forma no remunerada y mayoritariamente por mujeres.

4.– Las administraciones públicas vascas han de cubrir las necesidades derivadas del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos a través de programas, tanto preventivos como asistenciales, dirigidos, entre otros aspectos, a facilitar la planificación sexual y a evitar embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual.

Artículo 45.– Inclusión social.

1.– Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres. Y ello, por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple.

2.– Las administraciones públicas vascas promoverán las medidas de índole jurídica y económica necesarias para mejorar las condiciones de las personas que se encuentren en una situación de precariedad económica derivada de la viudedad, así como del impago de pensiones compensatorias y alimenticias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en los casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de la pareja de hecho por ruptura, o proceso de filiación o de alimentos. A tal fin, crearán un fondo de garantía para situaciones de impago de pensiones y establecerán complementos para las pensiones de viudedad más bajas.

3.– Las administraciones públicas vascas velarán por el bienestar y la protección social de las mujeres de la tercera edad y fomentarán su participación en la vida política, económica, social y cultural.

4.– La Administración de la Comunidad Autónoma elaborará un plan de actuación en materia de prostitución, en colaboración con el resto de administraciones y grupos sociales que trabajan en dicho ámbito.

Artículo 46.– Medio ambiente y vivienda.

1.– Euskal herri-aginteek beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte beren ingurumen, etxebizitza, hirigintza eta garraioko politiketan zein programetan genero-ikuspegia txertatuta dagoela bermatzeko, eta, besteak beste, ondokoak hartuko dituzte kontuan: pertsonen segurtasuna; etxeko lanak egitea eta pertsonak zaintzea erraztea; bizitza pertsonala familia eta lanarekin uztartu ahal izatea erraztea; bai eta politika eta programa horiek diseinatu eta betetzerakoan emakumeek partaidetza handiagoa izan dezatela bultzatzea ere.

2.– Etxebizitzak esleitzeko orduan, euskal herri-administrazioek lehentasunezko tratua emango diete bazterkerian edo legeak aurreikusitako beharrizan-egoeran dauden emakumeei. Erregelamenduz zehaztuko dira horretarako baldintzak.

VI. KAPITULUA
BIZITZA PERTSONALA, FAMILIA ETA LANA UZTARTZEA

47. artikulua.– Xedapen orokorra.

Euskal herri-administrazioek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko dute. Horretarako, honako alderdiak sustatuko dituzte: etxeko lanetan gizonek erantzukidetasuna edukitzea; enpleguaren egiturak bizitza pertsonalaren eta familiaren beharrei egokitzea; zerbitzu soziosanitarioak sortzea eta egokitzea; laguntza ekonomikoak eta neurri fiskalak eratzea; eta delako helbururako egoki iritzitako beste edozein neurri.

48. artikulua.– Enplegu-baldintzak.

1.– Euskal herri-administrazioetako langileen lanbaldintzak erregulatzen dituzten arauetan, zehazki, landenbora malgutzeko eta berrantolatzeko neurriak jaso behar dira –neurri horiek ez dute kalterik ekarri behar enpleguaren kalitatean eta langileen eskubideetan–, bai eta beste zenbait neurri ere, emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea errazteko.

2.– Euskal herri-administrazioek, beren eskumeneremuan, enpresentzako laguntzak bideratu behar dituzte, enpresok lan-denbora malgutu eta berrantolatu dezaten, bai eta emakumeei eta gizonei bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztea helburu duten beste zenbait neurri har ditzaten ere.

3.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak laguntzak emango dizkie etxeko beharrizanei erantzuteko mendeko pertsonak zaintzeko eszedentziak, baimenak eta lanaldi-murrizketak hartzen dituzten langileei. Laguntzok erregulatzen dituzten arauetan jasota egon behar dira aukera horiek baliatzen dituztenak lanera itzultzea errazteko neurriak, bai eta beren lanbide-sustapenean kalterik izan dezaten saihestekoak ere.

49. artikulua.– Erkidegoarentzako gizarte-zerbitzuak.

1.– Los poderes públicos vascos arbitrarán los medios necesarios para garantizar que sus políticas y programas en materia de medio ambiente, vivienda, urbanismo y transporte integren la perspectiva de género, considerando, entre otras, cuestiones relativas a la seguridad de las personas, a facilitar la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a fomentar una mayor participación de las mujeres en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.

2.– En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas competentes han de dar un trato preferente en la adjudicación de viviendas a las mujeres que se encuentren en situación de exclusión o ante un estado de necesidad previsto legalmente.

CAPÍTULO VI
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 47.– Disposición general.

Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

Artículo 48.– Condiciones de empleo.

1.– Las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal de las administraciones públicas deben incluir medidas para la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, así como otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

2.– Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de destinar ayudas a las empresas para que flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como para que adopten otro tipo de medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

3.– La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y del cuidado de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como a evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.

Artículo 49.– Servicios sociocomunitarios.

1.– Euskal herri-administrazioek zerbitzu eskuragarriak, malguak, kalitatekoak eta erraz lortzekoak ezarri behar dituzte, hain zuzen ere, autonomia funtzional nahikoa ez izatearen ondorioz eguneroko bizitzako jardunerako beren kabuz baliatu ezin diren pertsonen arreta-beharrizanei erantzuteko.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak, eskudunak diren gainerako administrazioekin lankidetzan, beharrezkoak diren bitartekoak jarri behar ditu haurrei hezkuntzaren zein laguntzaren aldetik arreta eskaintzeko zerbitzuak daudela bermatzeko. Zerbitzuok ondo entzun behar diete eremu edo eskualde bakoitzean eskolatze-adina baino lehenagoko haurrek dituzten beharrizan guztiei, eta ordutegi eta egutegi zabal eta malguak eskaini behar dituzte.

3.– Haurrei hezkuntzaren eta laguntzaren aldetik arreta eskaintzeko zerbitzuei, eguneko zentroei, egoitzei eta mendeko pertsonei arreta eskaintzeko gainerako zentro eta programei zuzenduta dauden laguntzen deialdietan, euskal herri-administrazioek lehentasuna emango diete gainerako kalitate-irizpideak betetzeaz gain ordutegi eta egutegi zabal eta malguak dituzten zentro eta programei.

4.– Hezkuntza Administrazioak, eskudunak diren gainerako administrazioekin lankidetzan, jantoki-zerbitzu osoa egongo dela bermatu behar du hezkuntzaren maila guztietan eta eskariaren arabera.

5.– Euskal herri-administrazioek beharrezkoak diren bitartekoak jarri behar dituzte haur eta lehen hezkuntzan zehar, curriculumetik kanpo, arreta osagarria eskaini dakien haurrei, ezarrita dagoen eskola-ordutegia eta -egutegia zabalduta, horri esker, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztu dakien emakumeei eta gizonei.

6.– Euskal herri-administrazioek laguntzak emango dituzte, hain zuzen ere, emakumeek eta gizonek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartu ahal izateko zerbitzuak eskaintzea helburu duten enpresak sortu eta mantendu daitezen.

7.– Euskal herri-administrazioek atsedena eskaintzeko programak eta laguntza ekonomiko, tekniko eta psikosoziala emateko beste neurri eta zerbitzu batzuk ezarriko dituzte zaintza-lanak betetzen dituzten pertsonentzat; eta aztertu eta, hala badagokio, bultzatu egingo dituzte norbanakoen artean pertsonak zaintzen elkarri laguntzeko sor daitezkeen ekimenak eta formulak.

VII. KAPITULUA
EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

50. artikulua.– Definizioa.

Lege honen ondoreetarako, sexuaren ziozko edozein ekintza bortitz joko da emakumeen aurkako indarkeriatzat, baldin eta ekintza horrek emakumeari kalte fisiko, sexual edo psikologikoa edo sufrimendua ekartzen badio edo ekar badiezaioke. Jokaera horien artean sar-

1.– Las administraciones públicas vascas han de establecer servicios asequibles, flexibles, de calidad y de fácil acceso para atender las necesidades de cuidado de las personas que no pueden valerse por sí mismas para realizar actividades de la vida cotidiana por carecer de autonomía funcional suficiente.

2.– La Administración de la Comunidad Autónoma, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de poner los medios necesarios para garantizar la existencia de servicios de atención educativa y asistencial a la infancia que cubran las necesidades de cada zona o comarca en las edades previas a la escolarización y que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles.

3.– Las administraciones públicas vascas en sus convocatorias de ayudas dirigidas a servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, centros de día, residencias y demás centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, han de dar preferencia a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.

4.– La administración educativa, en colaboración con el resto de administraciones competentes, ha de garantizar la existencia de un servicio completo de comedores escolares en todas las etapas educativas en función de la demanda.

5.– Las administraciones públicas vascas han de poner los medios necesarios a fin de que a lo largo de la escolaridad infantil y primaria exista una atención complementaria, de carácter extracurricular, al horario y calendario escolar preestablecido, de modo que se facilite la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.

6.– Las administraciones públicas vascas han de establecer ayudas para la creación y el mantenimiento de empresas cuyo objeto sea la prestación de servicios dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

7.– Las administraciones públicas vascas establecerán programas de desahogo y otro tipo de medidas y servicios de apoyo económico, técnico y psicosocial a las personas que realicen labores de cuidado, y estudiarán y, en su caso, apoyarán iniciativas y fórmulas de apoyo mutuo entre particulares para el cuidado de personas.

CAPÍTULO VII
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Artículo 50.– Definición.

A los efectos de la presente ley, se considera violencia contra las mujeres cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coac-

tuko dira emakumea ekintza horiek egitearekin mehatxatzea, hertsapenak egitea edo askatasuna arbitrarioki kentzea, bizitza publikoan edo pribatuan.

1. ATALA
IKERKETA, PREBENTZIOA ETA PRESTAKUNTZA

51. artikulua.– Ikerketa.

1.– Euskal herri-administrazioek emakumeen aurkako indarkeria-mota ezberdinen arrazoiak, ezaugarriak, arazoa identifikatzeko zailtasunak eta ondorioak iker daitezen sustatuko dute. Era berean, indarkeria horiek erauzteko eta horien ondorioak konpontzeko aplikatzen diren neurrien eraginkortasuna iker dadin ere bultzatuko dute.

2.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aldian-aldian ebaluatu egingo du zein den Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen aurkako indarkeriaren arloan dauden baliabideen eta programen eraginkortasuna eta irismena. Horretarako, inplikatuta dauden gainerako euskal herri-administrazioek informazioa emango diote beren ardurapean dituzten baliabideei eta programei buruz.

3.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeak aurreko paragrafoan aipatutako ebaluazioaren berri emango dio Eusko Legebiltzarrari.

52. artikulua.– Prebentzioa.

Lege honetan jasota dauden gainerako neurri prebentiboak kontuan izan behar badira ere, euskal herri-administrazioek, beren eskumen-eremuan eta modu koordinatuan, sentsibilizazio-kanpainak egin behar dituzte emakumeen aurkako indarkeria prebenitzeko eta ezabatzeko.

53. artikulua.– Prestakuntza.

1.– Euskal herri-administrazioetan langileak prestatzeko eskumena duten erakundeek, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin lankidetzan, emakumearen aurkako indarkeria kasuetan esku hartzen duten langileek prestakuntzaren arloan dituzten beharrizanen diagnosia egin behar dute, eta aldian-aldian eguneratu; eta diagnosi horren arabera profesional-taldeek dituzten beharrizanei egokitzeko prestakuntzaprogramak jarriko dira abian.

2.– Euskal herri-administrazioek, betiere, emakumeen aurkako indarkeria prebenitzen eta ezabatzen eta biktimak zaintzen eta haiei laguntzen diharduten erakunde pribatuetako langileek prestakuntza jaso dezaten lagunduko dute.

2. ATALA
ETXEKO TRATU TXARREN ETA SEXU-ERASOEN BIKTIMENTZAKO ARRETA ETA BABESA

54. artikulua.– Poliziaren babesa.

Euskal herri-administrazio eskudunek prestakuntza espezializatua eman behar diete emakumeen aurkako

ción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada.

SECCIÓN 1.ª
INVESTIGACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 51.– Investigación.

1.– Las administraciones públicas vascas han de promover la investigación sobre las causas, las características, las dificultades para identificar el problema y las consecuencias de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, así como sobre la eficacia e idoneidad de las medidas aplicadas para su erradicación y para reparar sus efectos.

2.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer realizará periódicamente una evaluación de la eficacia y alcance de los recursos y programas existentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi en materia de violencia contra las mujeres. A tal fin, el resto de administraciones públicas vascas implicadas deben facilitar la información disponible de los recursos y programas que de ellas dependan.

3.– Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer ha de dar cuenta ante el Parlamento Vasco de la evaluación referida en el párrafo anterior.

Artículo 52.– Prevención.

Sin perjuicio del resto de medidas preventivas previstas a lo largo de la presente ley, las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias y de forma coordinada, han de realizar campañas de sensibilización para la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres.

Artículo 53.– Formación.

1.– Los órganos competentes en materia de formación del personal de las administraciones públicas vascas, en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, deben realizar un diagnóstico, que se actualizará periódicamente, sobre las necesidades de formación de su personal implicado en la intervención ante casos de violencia contra las mujeres, y en función de dicho diagnóstico se pondrán en marcha programas de formación ajustados a las necesidades de las y los diferentes profesionales.

2.– Las administraciones públicas vascas han de favorecer también la formación del personal de entidades privadas que trabajen en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, así como en el de la asistencia y apoyo a sus víctimas.

SECCIÓN 2.ª
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE MALTRATO DOMÉSTICO Y AGRESIONES SEXUALES

Artículo 54.– Protección policial.

Las administraciones públicas vascas competentes han de dar formación especializada al personal policial

indarkeriaren biktimei laguntzeko eta babesa emateko dauden poliziako kideei. Era berean, beharrezko prestakuntza eta baliabideak emango dizkiete euskal poliziei emakumeen aurkako indarkeria-egoeretan esku hartzerakoan eraginkortasunik handiena lortze aldera, eta, bereziki, etxeko tratu txarren biktima direnen babeserako onartzen diren neurri judizialen betearazteari eta kontrolari dagokionez. Horren guztiorren helburua, hain zuzen, biktimen segurtasuna bermatzea eta biktima horiek, beren borondatearen aurka, beren etxebizitzak utzi behar izatea saihestea da.

55. artikulua.– Laguntza juridikoa.

Autonomia Erkidegoko herri-administrazioek beharrezko neurriak jarri behar dituzte etxeko tratu txarrak eta sexu-erasoak jasan dituztenek laguntza juridiko espezializatua, doanekoa, berehalakoa, integrala eta eskuerakoa izan dezaten. Laguntza horren barruan sartuko da prozesu penaletan akusazioa aurrera eramatea, eta, banaketa-, deuseztasun- eta dibortzio-kasuetan demanda zibilaren aurretik behin-behineko neurriak hartzeko eskatzea, edo izatezko elkarteen kasuan kautelazko neurriak hartzeko eskatzea.

56. artikulua.– Laguntza psikologikoa.

1.– Euskal herri-administrazioek, beren eskumeneremuan, laguntza juridiko eta psikologiko urgentea, doakoa, espezializatua eta deszentralizatua bermatu behar diete etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktima direnei.

2.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak beharrezko bitarteko pertsonalak eta materialak ezarri behar ditu Euskal Autonomia Erkidegoko epaitegietan eta auzitegietan peritu bidezko froga psikologikoak egin ahal izan daitezen, froga horiek beharrezkotzat jotzen badira etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen existentzia eta larritasuna egiaztatzeko.

57. artikulua.– Harrera-pisuak eta larrialdietarako zerbitzuak.

1.– Foru- eta toki-administrazioek, beren eskumenen eremuan, etxeko tratu txarren biktimek dituzten aldi baterako babes- eta bizileku-premiei erantzuteko harrera-baliabide nahikoak izango direla bermatuko dute.

2.– 20.000 biztanletik gorako udalerri guztiek eta kopuru hori gainditzen duten mankomunitateek (eratuta daudenek edo sortuko direnek) harrera-pisuak izan behar dituzte, etxeko tratu txarren biktimek dituzten aldi baterako babes- eta bizileku-premia larriei erantzuteko.

3.– Euskal herri-administrazio eskudunek hau bermatuko dute: lurralde historiko bakoitzean harrera berehala egiteko gizarte-zerbitzu bana egongo dela gutxienez. Zerbitzu horrek urte osoan eguneko 24 orduetan lan egingo du, eta gutxienez ondoko ezaugarriak beteko ditu:

a) Etxeko tratu txarren edozein biktimaren eskura egotea, biktima horiek urgentziaz eta aldi baterako ba-

que intervenga en la atención y protección de las víctimas de la violencia contra las mujeres. Del mismo modo, deben dotar a los cuerpos policiales vascos de los recursos necesarios al objeto de lograr la máxima eficacia en la intervención ante estos casos y, en especial, por lo que respecta a la ejecución y control de las medidas judiciales que se adopten para la protección de las víctimas de maltrato doméstico; todo ello con el fin de garantizar su seguridad y evitar que sean ellas las que contra su voluntad deban abandonar sus hogares.

Artículo 55.– Asesoramiento jurídico.

Las administraciones públicas vascas deben poner los medios necesarios para garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a un asesoramiento jurídico gratuito, especializado, inmediato, integral y accesible. Dicho asesoramiento comprenderá el ejercicio de la acción acusatoria en los procesos penales y la solicitud de medidas provisionales previas a la demanda civil de separación, nulidad o divorcio o cautelares en caso de uniones de hecho.

Artículo 56.– Asistencia psicológica.

1.– Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales el derecho a una asistencia psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

2.– La Administración de la Comunidad Autónoma ha de habilitar los medios personales y materiales necesarios para que en los juzgados y tribunales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se puedan realizar pruebas periciales psicológicas siempre que se estimen necesarias para poder acreditar la existencia y la gravedad del maltrato doméstico y agresiones sexuales.

Artículo 57.– Pisos de acogida y servicios de urgencia.

1.– Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias, garantizarán la existencia de recursos de acogida suficientes para atender las necesidades de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

2.– Los municipios de más de 20.000 habitantes y las mancomunidades de municipios ya constituidas o que se constituyan para la prestación de servicios que superen el mencionado número de habitantes, tienen la obligación de disponer de pisos de acogida para atender las demandas urgentes de protección y alojamiento temporal de las víctimas de maltrato doméstico.

3.– Las administraciones públicas vascas competentes garantizarán que en cada territorio histórico exista, al menos, un servicio de acogida inmediata que funcione todos los días del año las veinticuatro horas, y que reúna como mínimo las siguientes características:

a) Ser accesible a cualquier víctima de maltrato doméstico que necesite protección y alojamiento urgente

besa eta bizilekua behar badute, beren egoera pertsonala, juridikoa edo soziala edozein dela ere.

b) Pertsonal espezializatu nahikoa izatea lehenengo arreta psikosoziala eskaintzeko, eta biktimei osasun-zentroetara, polizia-bulegoetara edo lehen momentuan beharrezkotzat jotzen diren beste zenbait lekutara laguntzeko.

c) Biktimen nahiz zerbitzuko langileen osotasun fisikoa babesteko beharrezkoak diren segurtasun-baldintzak izatea.

d) Zubi-lana egitea existitzen diren beste gizarte- eta harrera-baliabideetara iritsi ahal izateko.

4.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak erregelamenduz ezarriko ditu aurreko hiru paragrafoetan aipatutako harrera-baliabideek, kalitateari eta funtzionamenduari dagokionez, bete beharreko gutxieneko irizpide eta baldintzak. Erregelamendu horrek, betiere, ondokoa bermatzeko neurriak jaso behar ditu:

a) Aldi baterako babes- eta bizileku-premia larria duten biktimek, beste edonora ezin badute jo, harrera-baliabideetara jo ahal izatea, biktima horien egoera pertsonal eta soziala edozein dela ere.

b) Harrera-baliabideen ardura duten erakundeen artean koordinazioa egotea, bai eta erakunde horien eta etxeko tratu txarren biktimentzat dauden gainerako zerbitzuen eta baliabideen artean ere.

c) Mugikortasun geografikoa: horrela, segurtasun-arrazoiak direla-eta beren udalerria utzi behar duten eta utzi nahi duten emakumeek beste udalerri batzuetan dauden harrera-pisuetara jo ahal izan dezaten.

d) Segurtasun-neurriak eta biktimei laguntzeko eta sostengua eskaintzeko zerbitzuak egotea, emakume horiek harrera-etxeetan dauden bitartean.

58. artikulua.– Prestazio ekonomikoak.

1.– Lege honetako seigarren azken xedapenean ezarritakoarekin bat, batetik, etxeko tratu txarren biktimak salbuetsita daude oinarrizko errenta jasotzeko legez ezarrita dagoen gutxieneko adin-muga aplikatzetik, eta bestetik, etxeko tratu txar egoera bat dela-eta ohiko etxebizitza utzi behar duten eta beste pertsona batzuenean integratzen diren pertsonek, inola ere, oinarrizko errenta jasotzeko eskubidea daukate, harrera egin dietenak senitartekoak izan ala ez, baldin eta errenta hori jasotzeko exijitzen diren beste betekizunak betetzen badituzte.

2.– Halaber, eta pertsona horiek ekonomikoki autonomoak izatea eta bizitza normalizatura itzultzea bultzatzearren, aldi baterako harrerako pisuetan edo zentroetan babestuta dauden etxeko tratu txarren biktimek; inola ere, oinarrizko errenta jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta errenta hori jasotzeko exijitzen diren beste betekizunak betetzen badituzte, nahiz eta pertsona horien oinarrizko mantenua pisu edo zentro horiek bete.

y temporal independientemente de su situación personal, jurídica o social.

b) Disponer de personal especializado suficiente para una primera atención psicosocial y para realizar labores de acompañamiento a las víctimas a centros sanitarios, dependencias policiales y judiciales u otras instancias que se consideren necesarias en un primer momento.

c) Contar con las condiciones de seguridad necesarias para salvaguardar la integridad física de las víctimas y de su personal.

d) Servir de puente para el acceso al resto de recursos sociales y de acogida existentes.

4.– La Administración de la Comunidad Autónoma debe establecer reglamentariamente los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida mencionados en los tres párrafos anteriores. Dicha reglamentación en todo caso deberá prever medidas de cara a garantizar:

a) El acceso a los recursos de acogida a todas las víctimas que se encuentren en una situación de urgente necesidad de protección y alojamiento temporal y no dispongan de otro lugar donde acudir, independientemente de sus circunstancias personales y sociales.

b) La coordinación tanto entre las instituciones responsables de los recursos de acogida como entre éstas y el resto de servicios y recursos existentes para víctimas de maltrato doméstico.

c) La movilidad geográfica, de modo que las mujeres que deban o prefieran abandonar su municipio por motivos de seguridad puedan acceder a los pisos de acogida existentes en otros municipios.

d) La existencia de medidas de seguridad y de servicios de acompañamiento y apoyo para las víctimas durante el tiempo que permanezcan acogidas.

Artículo 58.– Prestaciones económicas.

1.– De conformidad con lo establecido en la disposición final sexta de esta ley, por un lado, las víctimas de maltrato doméstico quedan exentas de la aplicación del límite mínimo de edad previsto legalmente para la percepción de la renta básica, y, por otro lado, las personas que tengan que abandonar su domicilio habitual y se integren en el de otras personas como consecuencia de una situación de maltrato doméstico tienen derecho a percibir la renta básica, tanto si quienes las acogen son familiares como si no, siempre que cumplan el resto de los requisitos exigidos para su percepción.

2.– Asimismo, y a efectos de promover su autonomía económica y facilitar su vuelta a la vida normalizada, las víctimas de maltrato doméstico que estén acogidas en pisos o centros de acogida temporal, siempre que cumplan el resto de los requisitos exigidos para su obtención, tienen derecho a percibir la renta básica, aun cuando su manutención básica sea cubierta por dichos pisos o centros.

3.– Gizarte-zerbitzuek aurrekontu-partida bat izango dute urgentziako prestazio ekonomikoetarako. Prestazio horien helburua, hain zuzen ere, etxeko tratu txarren biktimek bizirik irauteko dituzten oinarrizko beharrizanei berehala erantzutea da, biktima horiek eskubide osoz jaso ditzaketen gainerako prestazio ekonomikoak ematea izapidetzen den bitartean.

4.– Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, Eusko Jaurlaritzak ezohiko laguntzak eman diezazkieke etxeko tratu txarren eta sexu-erasoen biktimei, ebaluatu eta egiaztatu daitezkeen beharrizan pertsonalak arintzeko, baldin eta organo eskudunek ziurtatu badute ez dutela ohiko laguntzarik jasotzen, edo horiek jaso arren laguntzon kopurua ez dela nahikoa egoera horiei aurre egiteko.

59. artikulua.– Etxebizitza.

1.– Funts publikoekin finantzatutako etxeen esleipenean, euskal herri-administrazio eskudunek lehentasuna emango diete etxeko tratu txarrak jasotzearen ondorioz beren etxebizitzak utzi behar izan dituztenei. Horretarako, pertsona horien egoera soziekonomikoa eta erregelamenduz ezartzen diren gainerako baldintzak hartuko dira kontuan.

2.– Euskal herri-administrazioak elkarren artean koordinatuko dira etxeko tratu txarren biktima direnei beharrezko etxebizitza-baliabideak bermatzeko, bai babeseko etxebizitzak, bai aldi baterako harrerako pisuak. Autonomia Erkidegoko Administrazioak erreserbak eta bestelako neurriak ezarriko ditu aurreko helburu hori betetzeko.

60. artikulua.– Laneratzea.

1.– Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan, etxeko tratu txarren biktimek lehentasunezko eskubidea izango dute beren profiletara egokitzen diren eta erabat edo zati batean euskal herri-administrazioetako funtsekin finantzatuta dauden enplegurako prestakuntza-ikastaroak egiteko. Horretarako, kupoak edo bestelako neurriak ezarriko dira.

2.– Arauz ezartzen diren baldintzetan, etxeko tratu txarren biktimak lanerako kontratatzea eta langile autonomo edo kooperatibako bazkide gisa eratzea sustatuko du Eusko Jaurlaritzak.

61. artikulua.– Hezkuntza.

Erregelamenduz ezartzen diren baldintzetan eta beren egoera sozioekonomikoaren arabera, etxeko tratu txarren biktimek lehentasunezko tratua izango dute erabat edo zati batean euskal herri-administrazioetako funtsekin finantzatuta dauden haur-eskoletara sartzeari dagokionez, bai eta hezkuntza-arloan dauden beka eta bestelako laguntza eta zerbitzuetarako ere.

62. artikulua.– Erakundeen arteko koordinazioa.

1.– Autonomia Erkidegoko Administrazioak gai honetan eskumenak dituzten gainerako euskal herri-administrazioekin erakunde arteko lankidetza-akordioak egin daitezen sustatuko du; horrela, etxeko tratu txarrak eta

3.– Los servicios sociales dispondrán de una partida presupuestaria destinada a prestaciones económicas de urgencia que tengan como objeto hacer frente de una manera inmediata a las necesidades básicas de supervivencia de las víctimas de maltrato doméstico, mientras se tramita la concesión del resto de prestaciones económicas a las que puedan tener derecho.

4.– En las condiciones que se establezcan reglamentariamente, el Gobierno Vasco puede conceder ayudas extraordinarias a las víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales para paliar situaciones de necesidad personal que sean evaluables y verificables, siempre que se haya observado por los órganos competentes la inexistencia o insuficiencia del montante de las ayudas ordinarias para cubrir estos supuestos.

Artículo 59.– Vivienda.

1.– En función de su situación socioeconómica y del resto de condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas vascas competentes darán un trato preferente, en la adjudicación de viviendas financiadas con fondos públicos, a las personas que hayan tenido que abandonar sus hogares como consecuencia de sufrir maltrato doméstico.

2.– Las administraciones públicas vascas se coordinarán con el fin de garantizar a las víctimas de maltrato doméstico los recursos residenciales necesarios, tanto de vivienda protegida como de pisos de acogida temporal. La Administración de la Comunidad Autónoma establecerá reservas y otro tipo de medidas dirigidas al cumplimiento de este objetivo.

Artículo 60.– Inserción laboral.

1.– En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un trato preferente para el acceso a los cursos de formación para el empleo que se ajusten a su perfil y que se financien total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, para lo cual se establecerán cupos u otro tipo de medidas.

2.– El Gobierno Vasco ha de promover la contratación laboral de las víctimas de maltrato doméstico así como su constitución como trabajadoras autónomas o como socias cooperativistas, en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

Artículo 61.– Educación.

En las condiciones que se determinen reglamentariamente y en función de su situación socioeconómica, las víctimas de maltrato doméstico tendrán un trato preferente en el acceso a las escuelas infantiles financiadas total o parcialmente con fondos de las administraciones públicas vascas, así como en el acceso a becas y otras ayudas y servicios que existan en el ámbito educativo.

Artículo 62.– Coordinación interinstitucional.

1.– La Administración de la Comunidad Autónoma ha de impulsar la suscripción de acuerdos de colaboración interinstitucional con el resto de administraciones públicas vascas con competencias en la materia, a fin de favorecer

sexu-erasoak gertatzen diren kasuetan, erantzuna koordinatua eta eraginkorra izango da, eta biktimei laguntza integrala eta kalitatezkoa bermatuko zaie. Era berean, gai honetan eskumenak dituzten gainerako erakundeekin ere lankidetzarako bideak bilatu beharko dira.

2.– Lankidetza-akordio horietan, Autonomia Erkidego osorako homogeneoak izango diren jarduketa-irizpideak edo -protokoloak finkatuko dira, era horretako kasuetan dihardutenei zuzenduak. Gainera, mekanismo batzuk ezarriko dira akordiotan, aldeek konpromisoak betetzen dituzten jarraipena egiteko eta ebaluatzeko.

3.– Foru- eta toki-administrazioek zera bultzatuko dute: aurreko bi paragrafoetan aipatutako akordioak eta protokoloak garatu, zehaztu eta administrazio bakoitzaren errealitatera egokituko dituzten lankidetza-akordioak eta protokoloak har daitezela beren lurralde-eremuan.

IV. TITULUA

EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENTSA ERAKUNDEA

I. KAPITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

63. artikulua.– Izaera juridikoa eta atxikipena.

1.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortzen da. Organo honen ardura, hain zuzen, Euskal Autonomia Erkidegoan sexuaren ziozko diskriminazio-kasuetan biztanleak defenditzea eta emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioaren betetzea sustatzea izango da.

2.– Defentsa-erakundeak erabateko autonomia izango du Administrazioaren beste atalekiko, bere eginkizunak betetzeko, eta Emakunde-Emakumenaren Euskal Erakundeari atxikita egongo da, Administrazioaren egitura hierarkikoan txertatu gabe.

64. artikulua.– Eginkizunak.

1.– Defentsa-erakundeak objektibotasun eta inpartzialtasun osoz beteko ditu bere eginkizunak eta ez da egongo inolako hierarkia- edo jarraibide-motaren menpe.

2.– Bere eginkizunak honakoak izango dira:

a) Ikerketak egitea, ofizioz nahiz alderen batek eskatuta. Ikerketon helburua sektore pribatuan gerta daitezkeen sexuaren ziozko zuzeneko edo zeharkako bereizkeria-egoerak argitzea izango da.

b) Pertsona fisikoei eta juridikoei negoziazio-bideak eskaintzea eta gomendioak ematea, sektore pribatuan sexuaren zioz sortutako bereizkeria-egoerak edo -praktikak konpontzeko, eta gomendio horiek betetzearen jarraipena egitea.

c) Arlo pribatuan sexuaren zioz sortutako bereizkeria-egoeretan aholkularitza eta laguntza ematea herritarrei.

una actuación coordinada y eficaz ante los casos de maltrato doméstico y agresiones sexuales y garantizar una asistencia integral y de calidad a sus víctimas. Asimismo, se han de promover fórmulas de colaboración con las restantes instituciones con competencia en la materia.

2.– En dichos acuerdos de colaboración se han de fijar unas pautas o protocolos de actuación homogéneos para toda la Comunidad dirigidos a las y los profesionales que intervienen en estos casos. También se preverán en los acuerdos mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes.

3.– Las administraciones forales y locales promoverán que en su ámbito territorial se adopten acuerdos de colaboración y protocolos de actuación que desarrollen, concreten y adecuen a sus respectivas realidades los acuerdos y protocolos referidos en los dos párrafos anteriores.

TÍTULO IV

LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 63.– Naturaleza jurídica y adscripción.

1.– Se crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– La defensoría ejerce sus funciones con plena autonomía respecto al resto de la Administración y se adscribe, sin integrarse en la estructura jerárquica de la Administración, a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Artículo 64.– Funciones.

1.– La defensoría ejerce sus funciones con objetividad e imparcialidad y sin sujeción a vínculo jerárquico alguno ni a instrucciones de ninguna clase.

2.– Le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.

b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.

c) Prestar asesoramiento y asistencia a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.

d) Jazarpen sexistako kasuak errazago konpontzeko bidea izatea.

e) Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, bereizkeriaren aurkako arauak zenbateraino betetzen diren aztertu eta ebaluatzea.

f) Bereizkeriaren aurkako legeria eta jurisprudentzia aztertzea, eta lege berriak egitea eta legeria aldatzeko proposamenak aurkeztea.

g) Egiten dituen jarduerak eta ikerketak jendaurrera zabaltzea, eta lege honetan xedatutakoaren araberako txostenak eta irizpenak ematea.

h) Mekanismoak proposatzea Arartekoarekin, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearekin eta giza eskubideen arloan eta emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan eskumenak dituzten beste organo eta erakunde batzuekin koordinatzeko.

i) Lan-administrazioko agintariekin elkarlanean aritzea, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez bereizkeriaren aurkako lan-araudia betetzearen jarraipena egiteko.

j) Lege honetan jasotako edo Legearen helburuak betetzeko agintzen zaion beste edozein eginkizun.

65. artikulua.– Mugak.

1.– Defendatzaileak ez ditu banan-banan aztertuko pertsonen intimitateari dagozkion kexak, ez eta jada epai irmo bidez erabaki direnak edo epaileak oraindik ebazteke dituenak ere. Era berean, edozein ikerketa bertan behera gelditulo da interesatuak auzitegi arruntetan edo Konstituzio Auzitegian salaketa edo errekurtsoa aurkezten badu.

2.– Defentsa-erakundeak aurrera eramandako ikerketa-lanak, betiere, ustez bereizkeria eragin duten jarrera edo gertakariei zuzenean lotuta egongo dira, eta gertatutakoa argitzeko balio izan dezaketen lanak baino ez dira egingo.

3.– Nolanahi ere, defentsa-erakundeak egiten dituen ikerketak zuhurtzia zorrotzenez egiaztatuko dira. Hala ere, egokitzat jotzen dituen ohar guztiak jaso ahal izango ditu bere txostenetan.

4.– Ez dagokio defentsa-erakundeari bereizkeria-egintzak ezeztatzea, bertan behera uztea edo zigortzea.

66. artikulua.– Laguntza emateko betebeharra.

Defentsa-erakundeak ikertzen dituen pertsona fisiko eta juridiko guztien betebeharra izango da erakunde horren lana erraztea. Horretarako, gertatutakoa argitzeko beharrezkoak diren datu, agiri, txosten eta azalpenak emango dituzte, zentzuzko epe baten barruan, eta aldez aurretik eskatu ostean, beren egoitzetan sartzen ere utziko dute, non eta ez den bizilekua. Kasu horretan, berariazko baimena lortu beharko da.

II. KAPITULUA
ANTOLAKETA

67. artikulua.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzailea.

d) Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista.

e) Analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

f) Estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa.

g) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

h) Proponer mecanismos de coordinación con la o el Ararteko y con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, así como con otros órganos e instituciones competentes en materia de derechos humanos y en materia de igualdad de mujeres y hombres.

i) Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

j) Cualquier otra función incluida en esta ley o que le sea encomendada para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 65.– Límites.

1.– La defensora o defensor no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si, iniciada ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional.

2.– Los actos de investigación de la defensoría deben estar directamente relacionados con las posibles conductas o hechos discriminatorios, sin que puedan realizarse más que los estrictamente necesarios para el esclarecimiento de aquellos.

3.– En cualquier caso, las investigaciones que realice la defensoría se han de verificar dentro de la más estricta reserva, sin perjuicio de las consideraciones que estime oportuno incluir en sus informes.

4.– La defensoría no tiene competencia para revocar, anular o sancionar actos discriminatorios.

Artículo 66.– Deber de colaboración.

Todas las personas físicas y jurídicas sometidas a la investigación de la defensoría tienen el deber de facilitar su labor, aportando en un plazo razonable los datos, documentos, informes o aclaraciones que, siendo necesarias para el esclarecimiento de los hechos, les sean solicitadas, y facilitando, previo aviso, el acceso a sus dependencias, salvo que éstas coincidan con su domicilio, en cuyo caso deberá obtenerse su expreso consentimiento.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN

Artículo 67.– La defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1.– Defentsa-erakundearen titularra Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzailea da.

2.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzailea lehendakariaren dekretu bidez izendatuko da, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko Zuzendaritza Batzordeko kideen gehiengoak proposatuta. Karguak bost urte irauten du, baina berritu egin daiteke, iraupen bera duten ondoko aldietarako. Dekretu hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da.

3.– Defendatzaile izatea honako karguekin ez da bateragarria:

a) Herri-hauteskunde bidez hautatzen diren mandatu ordezkatzaile guztiekin.

b) Izendapen libreko kargu politiko guztiekin.

c) Alderdi politiko, sindikatu edo enpresa-elkarte bateko kide izatearekin.

d) Erakunde edo fundazioren bateko zuzendaritza-eginkizunak betetzearekin.

e) Edozein herri-administraziotan zerbitzu aktiboan aritzearekin.

f) Karrera judiziala edo fiskala egitean aritzearekin.

g) Edozein jarduera profesional, liberal, merkantil edo laboralean jardutearekin.

4.– Defendatzaileak kargua uzteko arrazoia hauetako edozein izan daiteke:

a) Uko egitea.

b) Izan duen izendapenerako aldia amaitzea.

c) Heriotza edo gertatutako ezintasuna.

d) Karguari dagozkion zereginetan ez-betetze larria egitea.

e) Doluzko delituagatik, emandako epai irmo bidez kondenatua izatea.

f) Gertatutako bateraezintasuna.

5.– Defendatzaile izendatutakoa euskal herri-administrazio bateko funtzionario publikoa baldin bada, zerbitzu berezietako administrazio-egoera deklaratu beharko zaio.

6.– Defendatzailearen ordainsaria ekitaldi bakoitzean ezarriko da Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan.

7.– Kargu-uztea, hain zuzen, eragiten duen inguruabarra izaten denean edo eragiten duen egintzak ondorioak dituenean gertatzen da. Lehendakariaren dekretu bidez formalizatuko da, eta kargua uzteko arrazoia eta noiz gertatuko den adieraziko dira dekretu horretan. Dekretua Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da.

8.– Kargua b) idatz-zatian ezarritako arrazoiagatik uzten bada, defendatzaileak bere eginkizunak betetzen jarraituko du, defendatzaile berria izendatzen den arte.

1.– La persona titular de la defensoría es la defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2.– La defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres se designa, a propuesta de la mayoría de las y los miembros del Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, por decreto de la o el lehendakari por un período de cinco años, y se puede volver a nombrar por periodos sucesivos de la misma duración. Dicho decreto se debe publicar en el Boletín Oficial del País Vasco.

3.– La condición de defensora o defensor es incompatible con:

a) Todo mandato representativo de elección popular.

b) Cualquier cargo político de libre designación.

c) La afiliación a un partido político, sindicato u organización empresarial.

d) El desempeño de funciones directivas en una asociación o fundación.

e) La permanencia en el servicio activo en cualquier administración pública.

f) El ejercicio de las carreras judicial o fiscal.

g) El ejercicio de cualquier actividad profesional, liberal, mercantil o laboral.

4.– El defensor o defensora cesa en su cargo por alguna de las siguientes causas:

a) Renuncia.

b) Expiración del periodo para el que se ha producido su nombramiento.

c) Fallecimiento o incapacidad sobrevenida.

d) Incumplimiento grave de sus deberes en el ejercicio de su cargo.

e) Haber sido condenada o condenado en sentencia firme por delito doloso.

f) Incompatibilidad sobrevenida.

5.– Cuando la persona nombrada defensora tenga la condición de funcionaria pública de alguna administración pública vasca se le ha de declarar en situación administrativa de servicios especiales.

6.– La retribución del defensor o defensora es la que para cada ejercicio se determina en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

7.– El cese se produce cuando se realiza la circunstancia o surte efectos el acto que lo determina. Se formaliza mediante decreto de la o el lehendakari, en el que se ha de expresar la causa del cese y el día que éste tiene lugar. Dicho decreto se debe publicar en el Boletín Oficial del País Vasco.

8.– Cuando el cese se produce por la causa establecida en el apartado b), el defensor o defensora continúa desempeñando sus funciones hasta que surta efecto el nombramiento de la nueva defensora o defensor.

68. artikulua.– Defentsa-erakundea osatzen duten gainerako pertsonak.

1.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzaileak aholkulariak eta konfiantzako langileak izendatu ahal izango ditu bere eginkizunak betetzeko, defentsa-erakundeko erregelamenduaren arabera eta Aurrekontuko mugen barruan. Aholkulari eta langile horiek Eusko Jaurlaritzako behin-behineko langileek duten araubide bera izango dute.

2.– Gainerako langileei, hain zuzen, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan diharduten funtzionarioen araubide juridikoa aplikatuko zaie.

69. artikulua.– Aurrekontua.

Defentsa-erakundea finantzatzeko beharrezko baliabide ekonomikoen diru-izendapena egin behar da, urtero, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan.

III. KAPITULUA
FUNTZIONAMENDUA

1. ATALA
IKERKETARAKO PROZEDURA

70. artikulua.– Hasiera.

1.– Sexuaren ziozko bereizkeria jasaten duela uste duen edozein pertsonak edo pertsona-taldek, edo horiek modu legitimoan ordezkatzen dituztenek, kexa aurkez dezakete Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundean.

2.– Beren helburuen artean emakumeen eta gizonen tratu-berdintasunaren printzipioa betetzen dela zaintzea duten elkarte, erakunde eta beste pertsona juridikoak legitimatuta daude prozedura hasi edo bertan parte hartzeko, bere burua diskriminatutzat hartzen duen pertsonaren izenean edo hari lagunduz, pertsona horren baimena baldin badute.

3.– Defentsa-erakundera jo ahal izateko ez dira oztopo izango pertsonaren nazionalitatea, bizilekua, adina eta legezko ezintasuna.

4.– Kexa idazki bidez edo hitzez aurkez daiteke eta, kasu guztietan, arrazoiak eman behar dira.

5.– Kexa, betiere, aurretik baloratu behar da, onar daitekeen ikusteko. Ez da kexarik onartuko, honako inguruabarretako bat gertatzen bada:

a) Legitimazio aktiborik ez izatea, artikulu honetako 1. paragrafoan ezarritakoaren arabera.

b) Urtebeteko epea igaro izatea kexa eragin zuten jokabidea edo gertakariak amaitu zirenetik.

c) Kexa adierazi duenak bere datuak ez ematea.

d) Fede txarrez jokatzen bada edo prozedura gehiegi erabiltzen bada. Kasu horietan, kriminalitate-zantzuak antzematen badira, agintaritza judizial eskudunari jakinaraziko zaizkio.

Artículo 68.– Resto de personas integrantes de la defensoría.

1.– La defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres podrá designar asesores y asesoras y personal de confianza para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con su reglamento y dentro de los límites del presupuesto, quienes tendrán el mismo régimen que el personal eventual del Gobierno Vasco.

2.– Al resto del personal le es de aplicación el régimen jurídico de los funcionarios y funcionarias al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 69.– Presupuesto.

Se han de consignar anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi los recursos económicos necesarios para la financiación de la defensoría.

CAPÍTULO III
FUNCIONAMIENTO

SECCIÓN 1.ª
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 70.– Iniciación.

1.– Cualquier persona o grupo de personas que se considere discriminada por razón de sexo, o quienes legítimamente les representen, puede presentar una queja ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

2.– Las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que tengan entre sus fines velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres están legitimadas para iniciar y tomar parte en el procedimiento en nombre o en apoyo de la persona que se considere discriminada cuando cuenten con su autorización.

3.– No puede constituir impedimento para dirigirse a la defensoría la nacionalidad, la residencia, la edad o la incapacidad legal de la persona afectada.

4.– La queja se debe presentar por escrito u oralmente, y, en todo caso, ha de motivarse.

5.– La queja ha de ser objeto de valoración previa con el fin de resolver su admisibilidad. Las quejas no serán admitidas cuando concurra algunas de las siguientes circunstancias:

a) Se carezca de legitimación activa, conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo.

b) Haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja.

c) No se identifique quién formula la queja.

d) Exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento. En estos casos, si existen indicios de criminalidad se han de poner en conocimiento de la Autoridad Judicial competente.

e) Kexa argi eta garbi funsgabea izatea, edo eskatzen diren datuak ez ematea.

f) Jada defentsa-erakundeak aztertu duen gairen bati buruzkoa izatea.

g) Defendatzailearen eskumen-eremuarekin zerikusirik ez izatea. Arartekoari igorri behar zaizkio haien eskumen-eremuekin zerikusia duten kexak.

6.– Defentsa-erakundeak kexa izapidetzea beharrezkoa ez dela ikusten badu, interesatuari jakinarazi behar dio, idazki arrazoitu bidez; eta, hala badagokio, bere kasuan eskumenak dituzten erakundeen berri emango dio.

71.– artikulua.– Instrukzioa.

1.– Kexa izapidetzea onartu ondoren, gertakariak argitzeko beharrezko ikerketa-eginbideak egiteari ekin beharko zaio.

2.– Prozeduraren fase honetan, kexa kontra izan duen pertsonari entzungo zaio.

72. artikulua.– Amaiera.

1.– Prozedura amaitzen duen ebazpenak ikerketen emaitzen berri emango du. Hartan, bereizkeria-egoera edo -praktikak edo emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna oztopa dezaketenak ezabatzeko egoki ikusten diren adiskidetze-neurriak proposa dakizkieke bi aldeei. Horretarako, kexa kontra izan duen pertsonari gomendioak ere eman dakizkioke.

2.– Kexa kontra izan duen pertsonak defentsa-erakundeak emandako gomendioak betetzen ez dituenean, erakunde horrek laguntza teknikoa emango dio afektatuari, hark beste administrazio-instantzia edo instantzia judizial batzuetan izapidetu ditzan bereizkeriagatiko erreklamazioak.

3.– Defentsa-erakundearen egintzek administraziobidea agortuko dute, auzitegietan horien aurka egitearen ondorioetarako.

4.– Ikerketek dirauten bitartean arrazoizko kriminalitate-zantzuak antzemango balira, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak Fiskaltzari jakinaraziko dizkio.

2. ATALA
TXOSTENAK ETA IRIZPENAK

73. artikulua.– Urteko txostena.

1.– Defentsa-erakundeak urteko txostena egingo du, egindako jarduketak biltzeko.

2.– Txostenean, gutxienez, honakoak bilduko dira:

a) Ofizioz edo aldeek eskatuta egindako ikerketen zerrenda eta horien emaitza; horien barruan, egindako adiskidetze-proposamenak eta emandako gomendioak ere adieraziko dira, bai eta onartu diren ala ez.

e) Sea manifiestamente infundada o no se aporten los datos que se soliciten.

f) Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por la defensoría.

g) No esté relacionada con el ámbito de competencia del defensor o defensora. Se han de remitir a la institución del Ararteko o a la del Defensor del Pueblo las quejas relacionadas con sus respectivos ámbitos de su competencia.

6.– En caso de que la defensoría considere que no procede la tramitación de la queja, se lo debe notificar a la persona interesada mediante escrito motivado, informándola, en su caso, sobre las instituciones competentes para el conocimiento del caso.

Artículo 71.– Instrucción.

1.– Admitida a trámite la queja, se ha de proceder a practicar las diligencias de investigación necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

2.– En esta fase del procedimiento se dará audiencia a la persona contra quien se ha presentado la queja.

Artículo 72.– Finalización.

1.– La resolución que ponga fin al procedimiento ha de dar cuenta del resultado de las investigaciones. En ella pueden proponerse a las partes las medidas de conciliación que se consideren oportunas con el fin de erradicar situaciones o prácticas discriminatorias o que puedan obstaculizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. A tal fin, también pueden dirigirse recomendaciones a la persona contra quien se formula la queja.

2.– Cuando la persona contra quien va dirigida la queja incumple las recomendaciones realizadas por la defensoría, ésta facilitará a la persona afectada asistencia técnica de cara a tramitar sus reclamaciones por discriminación ante otras instancias administrativas o judiciales.

3.– Los actos de la defensoría se considera que ponen fin a la vía administrativa a efectos de su posible impugnación ante los tribunales.

4.– Si en el curso de las investigaciones aparecieran indicios racionales de criminalidad, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres los debe poner en conocimiento del Ministerio Fiscal.

SECCIÓN 2.ª
INFORMES Y DICTÁMENES

Artículo 73.– Informe anual.

1.– La defensoría ha de elaborar un informe anual en el que se recojan las actuaciones llevadas a cabo.

2.– El informe debe incluir, al menos, los siguientes contenidos:

a) Relación de las investigaciones llevadas a cabo, tanto de oficio como a instancia de parte, y el resultado de las mismas, señalando las propuestas de conciliación y las recomendaciones realizadas y si han sido aceptadas o no.

b) Ezetsitako kexen zerrenda eta ezesteko arrazoiak.

c) 75. artikuluan ezarritakoaren arabera emandako irizpenen zerrenda.

d) Interesgarritzat jotako beste edozein gai.

3.– Txostena Eusko Legebiltzarrean aurkeztu beharko da.

74. artikulua.– Txosten bereziak.

Gertaeren larritasunak eta urgentziak eskatzen duenean, defendatzaileak txosten berezia aurkeztu ahal izango du Legebiltzarrean, edozein unetan eta bere ekimenez.

75. artikulua.– Irizpenak.

Defentsa-erakundea erakunde eskuduna da Lan Prozedurari buruzko Legeko 95. artikuluko 3. paragrafoan ezarritako irizpenak emateko.

V. TITULUA
ARAU HAUSTEAK ETA ZEHAPENAK

76. artikulua.– Erantzukizuna.

Emakumeen eta gizonen arloan egin diren arauhausteengatiko erantzukizun administratiboa, hain zuzen, kapitulu honetan tipifikatutako ekintzen eta ezegiteen errudun den pertsona fisikoari edo juridikoari dagokio. Horrez gain, erantzukizun zibil, penal eta bestelakoak ere izan daitezke halako kasuetan.

77. artikulua.– Arau-hausteak.

1.– Arau-hausteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

2.– Arau-hauste arina izango da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak egin beharreko ikerlana oztopatzea edo horri zati batean uko egitea.

3.– Honakoak dira arau-hauste larriak:

a) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak egin beharreko ikerlana oztopatzea edo lan horri guztiz uko egitea.

b) Lege honetako 26.1, 26.2, 30.1 eta 40.1 artikuluetan ezarritako eginbeharrak eta debekuak ez betetzea.

c) Gutxienez bi arau-hauste larri berriro egitea.

4.– Oso arau-hauste larria izango da gutxienez bi arau-hauste larri berriro egitea.

78. artikulua.– Berriro egitea.

Lege honen ondoreetarako, arau-haustea berriro egin dela ulertuko da arau-hausteen erantzuleak diren pertsonek bi urteko epean izaera bereko arau-hauste bat baino gehiago egin badute, eta horrela adierazi bada ebazpen irmo bidez.

79. artikuluak.– Zehapenak.

b) Relación de las quejas rechazadas y sus motivos.

c) Relación de dictámenes emitidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75.

d) Cualesquiera otras cuestiones que se consideren de interés.

3.– El informe se ha de presentar ante el Parlamento Vasco.

Artículo 74.– Informes extraordinarios.

Cuando la gravedad o urgencia de los hechos lo aconsejen, el defensor o defensora puede presentar, en cualquier momento y a iniciativa propia, un informe extraordinario ante el Parlamento.

Artículo 75.– Dictámenes.

La defensoría es órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

TÍTULO V
INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 76.– Responsabilidad.

La responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad de mujeres y hombres se imputa a la persona física o jurídica que cometa las acciones y omisiones tipificadas en este capítulo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden que puedan concurrir.

Artículo 77.– Infracciones.

1.– Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.

2.– Se considera infracción leve dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

3.– Se considera infracción grave:

a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

b) Contravenir las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 26.1, 26.2, 30.1 y 40.1 de la presente ley.

c) Reincidir en la comisión de, al menos, dos infracciones leves.

4.– Tiene el carácter de infracción muy grave la reincidencia en la comisión de, al menos, dos infracciones graves.

Artículo 78.– Reincidencia.

A los efectos de la presente ley, existe reincidencia cuando las personas responsables de las infracciones cometan en el término de dos años más de una infracción de la misma naturaleza y así haya sido declarado por resolución firme.

Artículo 79.– Sanciones.

Zehapenak honela aplikatuko dira:

a) Arau-hauste arinak ohartarazpenarekin edota 900 eurorainoko isunarekin zehatuko dira.

b) Arau-hauste larrien zehapena 9.000 eurorainoko isuna izango da edota bat eta hiru urte arteko epean euskal herri-administrazioen ezein laguntza publiko eskuratzeko debekua, edota pertsona fisiko edo juridiko erantzulea aldi baterako, aurreko epe bererako, gaitasunik gabe uztea zerbitzu publikoak eskaintzen dituzten zentroen edo zerbitzuen titulartasuna izateko.

c) Arau-hauste oso larrien zehapena 45.000 eurorainoko isuna izango da edota hiru eta bost urte arteko epean euskal herri-administrazioen ezein laguntza publiko eskuratzeko debekua, edota pertsona fisiko edo juridiko erantzulea aldi baterako, aurreko epe bererako, gaitasunik gabe uztea zerbitzu publikoak eskaintzen dituzten zentroen edo zerbitzuen titulartasuna izateko.

80. artikulua.– Zehapenak mailakatzea.

Isunen zenbatekoa zehazteko eta gainerako zehapenak aplikatzeko, organo eskudunak honako mailakatze-irizpideak hartu behar ditu kontuan:

a) Eragindako kalteen izaera.

b) Nahita egin den edo behin baino gehiagotan egin den.

c) Prozedura hastea ekarri zuten akatsak instantziaren ebazpena eman baino lehen zuzendu ote dituen arau-hausleak.

81. artikulua.– Preskripzioen araubidea.

1.– Lege honetan ezartzen diren gaietako arau-hauste administratiboak honako epeen barruan preskribituko dira: arau-hauste oso larriak, bi urtean; larriak, hamabi hilabetean; eta arinak, berriz, sei hilabetean. Epe horiek guztiak arau-haustea gertatzen den egunetik aurrera zenbatuko dira.

2.– Lege honen babesean ezarritako zehapenen preskripzio-epea honakoa izango da: oso larrien kasuan, urtebetekoa; larrien kasuan, sei hilabetekoa; eta arinen kasuan, hiru hilabete. Epe horiek guztiak zehapena jartzen duen ebazpena irmo egiten den egunaren biharamunetik hasiko dira zenbatzen.

82. artikulua.– Eskumena.

Lege honetan zehazten diren arau-hausteengatiko zehapenak ezartzeko eskumena duten agintariak honakoak izango dira:

a) Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendaria, arau-hauste arinengatiko zehapenak ezartzeko.

b) Jaurlaritzaren Kontseilua, arau-hauste larri eta oso larriengatiko zehapenak ezartzeko.

La aplicación de las sanciones se realizará de la siguiente forma:

a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 900 euros.

b) Las infracciones graves son sancionadas con multa de hasta 9.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre uno y tres años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Las infracciones muy graves son sancionadas con multa de hasta 45.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las administraciones públicas vascas por un período comprendido entre tres y cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

Artículo 80.– Graduación de las sanciones.

Para la determinación de la cuantía de las multas y la aplicación de las demás sanciones, el órgano competente ha de atender a los siguientes criterios de graduación:

a) La naturaleza de los perjuicios causados.

b) La existencia de intencionalidad o reiteración.

c) La subsanación por parte de la persona infractora de los defectos que dieron lugar a la iniciación del procedimiento con anterioridad a que recaiga resolución en la instancia.

Artículo 81.– Régimen de prescripciones.

1.– Las infracciones administrativas en las materias previstas en la presente ley prescribirán: las muy graves, a los dos años; las graves, a los doce meses, y las leves, a los seis meses, todos ellos contados a partir de la comisión del hecho infractor.

2.– El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente ley será el siguiente: en las muy graves, un año; en las graves, seis meses, y en las leves, tres meses, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Artículo 82.– Competencia.

Las autoridades competentes para imponer sanciones por infracciones previstas por la presente ley serán:

a) La directora o director de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para la imposición de sanciones por infracciones leves.

b) El Consejo de Gobierno para la imposición de sanciones por infracciones graves y muy graves.

83. artikulua.– Zehatzeko prozedura.

Zehatzeko prozedura, hain zuzen, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legean eta Euskal Autonomia Erkidegoko Herri Administrazioen zigortzeko ahalmenari buruzko otsailaren 20ko 2/1998 Legean ezartzen diren printzipioei egokitu behar zaie.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Legearen ebaluazioa eta berrikuspena.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordeak, lege honen 13. artikuluan esleitzen zaizkion eginkizunen arabera, bost urterik behin lege honen betetze, garapen eta aplikazioaren eta, hala badagokio, berrikusteko egokitasunaren jarraipena egingo du. Horri buruzko txostena Eusko Legebiltzarrari igorriko dio.

Bigarrena.– Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzailearen izendapena.

Lege hau indarrean jartzen den egunaren osteko hamabi hileko epealdian, lehendakariak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako defendatzailea izendatuko du.

Hirugarrena.– Eusko Jaurlaritzak egiturak egokitzea

1.– Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, beren sailen egitura organikoari buruzko dekretuak aldatzeko behar diren administrazio prozedurak hasiko dituzte, sail bakoitzean administrazio-unitate bat guxienez izan dadin. Unitate horiek, hain zuzen, lege honetan eta Jaurlaritzak onetsitako berdintasun-planean jasotzen diren neurriak sailean egikaritu daitezen sustatuko eta koordinatuko dute.

2.– Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, lanpostu zerrendak aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dituzte. Aldaketa horren xedea hau da: emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko programak bultzatu eta diseinatzea eta gai horri buruzko aholkularitza teknikoa ematea eginkizuntzat duten plazak beteko dituen pertsonal teknikoaren eskarmentua edota gaikuntza berezia bermatzea.

3.– Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen lanpostu-zerrenda aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dituzte. Aldaketa horren xedea hau da: Emakundek lege honetan eratxikitzen zaizkion eginkizunak burutu ahal izatea, bai eta lanpostu zerrenda hori legearen aplikazioak eragiten dituen beharrizanei egokitzea ere.

4.– Eusko Jaurlaritzako organo eskudunek, urtebeteko epean, hezkuntza ebaluatu, ikertu eta berriztatze-

Artículo 83.– Procedimiento sancionador.

El procedimiento sancionador se ha de ajustar a los principios establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley 2/1998, de 20 de febrero, de la Potestad Sancionadora de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Evaluación y revisión de la ley.

De acuerdo con las funciones que le encomienda el artículo 13 de esta ley, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cada cinco años, hará un seguimiento del cumplimiento, del desarrollo, de la aplicación y, en su caso, de la oportunidad de revisión de la presente ley. El informe será remitido al Parlamento Vasco.

Segunda.– Nombramiento de la defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley, la o el lehendakari procederá a nombrar a la defensora o defensor para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Tercera.– Adecuación de estructuras por parte del Gobierno Vasco.

1.– Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar los decretos de estructura orgánica de sus departamentos, a fin de que exista en cada uno de ellos, al menos, una unidad administrativa que se encargue del impulso y coordinación de la ejecución por parte del mismo de las medidas previstas en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno.

2.– Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de manera que se garantice la experiencia y/o capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimientos en dicha materia para el acceso a las mismas.

3.– Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de modo que pueda realizar las funciones atribuidas en esta ley, así como para adecuarlo a las necesidades derivadas de la aplicación de la misma.

4.– Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, iniciarán los procedimientos admi-

ko ardura duten organoen eta irakasleei laguntzeko zerbitzuen lanpostu zerrenda aldatzeko behar diren administrazio-prozedurak hasiko dituzte; horretarako, hezkidetzaren arloko gaikuntza behar duten plazetarako beharkizun bereziak txertatuko dira.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Zenbait arauren indarraldia.

Ondoko xedapen hauek indarrean egongo dira, lege honen aurkako atalak izan ezik, harik eta lege hau garatzeko arauak eman arte, arau horiek beren beregi indargabetuko baitituzte dekretuok:

a) Irailaren 13ko 301/1988 Dekretua, Emakumearen Euskal Erakundea antolaketa eta jardute-egitura ezartzen duena.

b) Apirilaren 27ko 78/1998 Dekretua, Begira/Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza eratzeko dena.

c) Ekainaren 9ko 103/1998 Dekretua, Emakumearen Euskal Erakundearen Aholku Batzordea sortzen duena.

d) Azaroaren 8ko 424/1994 Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Aukera Berdintasunerako Lankidetza Erakundea izeneko figura sortzen duena.

e) Ekainaren 15eko 251/1999 Dekretua, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeentzako Ekintza Positiboko Planaren exekuzioa koordinatzeko Sailarteko Batzordea arautzeko dena.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetzea.– Maila bereko edo apalagoko arauak indargabeturik geratuko dira lege honetan xedatutakoaren aurka dauden puntuetan.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Emakumearen Euskal Erakundea sortzeko otsailaren 5eko 2/1998 Legea aldatzea.

1.– Aldatu egiten da Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen izenburua: gaztelaniazko bertsioan «Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer» izango da, eta euskarazko bertsioan, berriz, «2/1988 Legea, otsailaren 5ekoa, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzkoa».

2.– Aldatu egiten da Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzko otsailaren 5eko 2/1988 Legearen 3. artikulua; aurrerantzean, ondokoa izango da artikulu horren idazkuntza:

«3. artikulua.– Eginkizunak.

nistrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, incorporando requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en coeducación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Vigencia de determinadas normas.

Hasta que se dicten las normas de desarrollo de la presente ley, que los derogarán expresamente, y en lo que no se oponga a ésta, continúan vigentes:

a) El Decreto 301/1988, de 13 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea.

b) El Decreto 78/1998, de 27 de abril, por el que se crea la Comisión Asesora de Publicidad no Sexista Begira/Berdintasuna Garatzeko Iragarkien Aholkularitza.

c) El Decreto 103/1998, de 8 de junio, de creación de Comisión Consultiva del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea.

d) El Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, por el que se crea la figura de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres».

e) El Decreto 251/1999, de 15 de junio, de regulación de Comisión Interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Derogación.– Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– Modificación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea.

1.– Se modifica el título de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea, que pasa a denominarse en su versión en castellano «Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer» y en su versión en euskara «2/1988 Legea, otsailaren 5ekoa, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzkoa».

2.– Se modifica el artículo 3 de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 3.– Funciones.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundeari dagokio ondoko eginkizunak betetzea:

a) Arestian proposatu diren xedeak erdiesteko gidalerroak gertutzea eta Autonomia Erkidegoko herri-aginte guztiek aplika ditzaten bultzatzea.

b) Berdintasunerako politiken eta Autonomia Erkidegoko legeriaren jarraipena egitea, emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioarekin egokitzeari dagokionez; alde batera utziko da bereizkeriaren aurkako araudia.

c) Legegintzako eraldaketa-proposamenak gertatzea, bi sexuen arteko benetako berdintasun iraunkorra trabatzen edo galarazten duten oztopoak ezabatzeko; eta lege hau garatzeko araudia proposatzea.

d) Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagozkion txostenak egitea eta irizpenak ematea, Autonomia Erkidegoko Administrazioak proposatzen dituen xedapen orokorrak gertatzeko prozedurak irauten duen artean.

e) Genero-ikuspegia arlo politiko guztietan integratzeko metodoak diseinatzea.

f) Emakumeen eta gizonen berdintasunean eskudunak diren entitate, organo eta unitateetako langileen eginkizunei eta gaikuntzari dagokionez, oinarrizkoak eta komunak diren baldintzak proposatzea euskal herri-administrazioetan horretarako ardura dutenei.

g) Euskal herri-administrazioei emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean prestakuntza-planak diseinatzen eta proposatutako helburuak lortzen laguntzea, eta horri buruzko aholkuak ematea.

h) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Sail arteko Batzordearen eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde arteko Batzordearen zereginak bultzatu eta koordinatzea; halaber, emakumeen egoeran eta emakumeen eta gizonen berdintasunean eragina duten programei dagokienez Autonomia Erkidegoko herri-aginteen artean izan beharreko koordinazio-neurriak bultzatzea.

i) Emakumeen eta gizonen baldintza, beharrizan eta interesak aztertzea, bai eta horren guztiaren ondorioz bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean gertatzen diren ezberdintasunak ere. Horretarako, jarduketa-arlo guztietan egin beharreko politikak taxutzeko azterlanak egitea bultzatuko da.

j) Aholkua ematea eta sustapen-neurriak ezartzea, enpresek eta erakundeek bitarteko materialak eta ekonomikoak eta giza baliabideak eduki ditzaten emakumeen eta gizonen berdintasuna

Corresponde a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Elaboración de las directrices destinadas a conseguir los fines anteriormente propuestos e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma.

b) Seguimiento de las políticas de igualdad y de la legislación autonómica por lo que respecta a su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres, con excepción de la normativa antidiscriminatoria.

c) Elaboración de propuestas de reformas legislativas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, así como proposición de la normativa de desarrollo de la presente ley.

d) Emisión de informes y dictámenes en relación con la igualdad de mujeres y hombres en el curso del procedimiento de elaboración de las disposiciones generales que promueva la Administración de la Comunidad Autónoma.

e) Diseño de métodos para la integración de la perspectiva de género en todas las áreas políticas.

f) Propuesta a los órganos competentes de las administraciones públicas vascas de las condiciones mínimas básicas y comunes por lo que respecta a las funciones y a la capacitación del personal de las diferentes entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres.

g) Asesoramiento y colaboración con las administraciones públicas vascas en el diseño de los planes de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y en el logro de las metas propuestas.

h) Impulso y coordinación de los cometidos de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres y de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como impulso de las medidas de coordinación necesarias entre los diversos poderes públicos de la Comunidad Autónoma con relación a los programas que tengan incidencia en la situación de las mujeres y en la igualdad de mujeres y hombres.

i) Estudio de las diferentes condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social, promoviendo especialmente la realización de estudios dirigidos a perfilar la política a realizar en las distintas áreas de actuación.

j) Asesoramiento y establecimiento de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, pro-

erdiesteko diseinatzen diren programak eta jarduerak garatu ahal izateko.

k) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan zerbitzuak eskaintzen dituzten entitateak homologatzeari aplikatuko zaizkion betekizunak eta baldintza oinarrizkoak eta komunak proposatzea, hain zuzen, eskumena duen organoari.

l) Bereizkeria anizkoitza jasaten duten emakumeei oinarrizko gizarte-eskubideetarako sarbidea izan dezaten bermatzeko zerbitzuak eskaintzea bultzatu eta proposatzea.

m) Emakumeek eta gizonek bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzea erraztuko dituzten zerbitzu soziokomunitarioak eskaini eta egoki daitezela bultzatu eta proposatzea.

n) Herritarrak sentsibilizatzea. Horretarako, emakumeen eta gizonen berdintasunaren esanguraren eta garrantziaren gainean eta berdintasun hori lortzeko lan egin beharraren eta emakumeen jabekuntzaren gainean bidezkotzat jotzen diren sentsibilizazio, sustapen eta zabalkunde-jarduerak eta -kanpainak egingo dira.

ñ) Elkarte, fundazio eta beste ente eta erakunde batzuekin harremanak eta parte-hartze bideak ezartzea, baldin eta erakundeon xedeak edo eginkizunak Emakunderen helburuak lortzeko lagungarri badira.

o) Beste autonomia-erkidego batzuetako, Estatuko eta nazioarteko antzeko erakundeekin harremanak eta parte-hartze bideak ezartzea.

p) Beraren xedeen arloan agintzen zaion beste edozein eginkizun betetzea».

3.– 2/1998 Legean Emakumearen Euskal Erakundeari egindako aipamen guztietan ondokoa ulertu behar da: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer gaztelaniazko bertsioan, eta Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea euskarazko bertsioan.

Bigarrena.– Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea aldatzea.

1.– Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean, paragrafo bat gehitzen da 27. artikuluan. Paragrafo hori 2.a izango da, eta lehengo testua,1.a. Hala esango du paragrafo horrek:

«2. Baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, emakumeei emango zaie lehentasuna, administrazioko dena delako kidego edo eskalan emakumeak %40 baino gutxiago direnean. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak betetzen baditu; kasurako, laneratzeko arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide denean».

gramas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

k) Propuesta al órgano competente de los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades para la prestación de servicios en materia de igualdad de mujeres y hombres.

l) Impulso y propuesta en materia de prestación de servicios dirigidos a garantizar el acceso a sus derechos sociales básicos a las mujeres que sufren discriminación múltiple.

m) Impulso y propuesta en materia de prestación y adecuación de los servicios sociocomunitarios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

n) Sensibilización a la ciudadanía, realizando las actividades y campañas de sensibilización, promoción y difusión que se consideren oportunas, sobre el significado e importancia de la igualdad de mujeres y hombres y sobre la necesidad de trabajar en su consecución y en el empoderamiento de las mujeres.

ñ) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con asociaciones, fundaciones y otros entes y organismos que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de los objetivos del instituto.

o) Establecimiento de relaciones y cauces de participación con instituciones y organismos análogos de otras comunidades autónomas, del Estado y de la comunidad internacional.

p) Cualquier otra función que, relacionada con sus fines, se le pudiera encomendar».

3.– Todas las referencias al Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea de la Ley 2/1988 han de entenderse realizadas a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en su versión en castellano y a Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea en su versión en euskera.

Segunda.– Modificación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

1.– Se añade un párrafo 2 al artículo 27 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, permaneciendo el texto actual como apartado 1. El tenor del párrafo 2 es el siguiente:

«2. En caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo».

2.– Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean, paragrafo bat gehitzen da 31. artikuluan. Paragrafo hori 3.a izango da, eta lehengo 3.a, 4.a. Hala esango du paragrafo horrek:

«3. Trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza egokia duten emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izango da hautaketa-epaimahaietan edo organo teknikoetan, salbu eta hori egokia ez dela behar bezala justifikatzen bada. Ordezkaritza orekatua egongo da lau kide baino gehiagoko organoetan sexu bakoitzak, gutxienez, %40ko ordezkaritza duenean, eta gainerako organoetan, berriz, sexu biak ordezkatuta daudenean».

3.– Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legean, paragrafo bat gehitzen da 46. artikuluan. Paragrafo hori 2.a izango da, eta lehengo 2.a eta 3.a, 3.a eta 4.a izango dira aurrerantzean. Hala esango du paragrafo horrek:

«2. Lehiaketa bidez bete beharreko lanpostuen kasuan, baldin eta trebakuntzaren ikuspegitik emakumeen eta gizonen artean gaitasun bera badago, emakumeei emango zaie lehentasuna, administrazioko dena delako kidego edo eskalan emakumeak %40 baino gutxiago direnean. Salbuespena izango da lanposturako beste hautagaiak neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duten ezaugarriak betetzen baditu; kasurako, laneratzeko arazo bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide denean».

Hirugarrena.– Jaurlaritzaren ekainaren 30eko 7/1981 Legea aldatzea.

1.– Jaurlaritzaren ekainaren 30eko 7/1981 Legean, paragrafo bat gehitzen da 17. artikuluan. Paragrafo hori 2.a izango da eta hala esango du:

«2. Jaurlaritzan bi sexuek %40ko ordezkaritza izango dute, gutxienez».

2.– Jaurlaritzaren ekainaren 30eko 7/1981 Legean, aldatu egiten da 57.1 artikulua. Hala esango du aurrerantzean:

«Eusko Legebiltzarrari aurkezten zaizkion lege-proiektuei dagokienez, testuarekin batera, zioen azalpen bat eta zio horiei buruz iritzia emateko beharrezko aurrerakinak bidaliko dira; horrez gainera, proiektuak generoaren ikuspegitik duen inpaktuaren eta ondorioz hartu beharreko neurri zuzentzaileen aurretiazko ebaluazioa ere bai».

Laugarrena.– Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeei buruzko ekainaren 15eko 5/1990 Legea aldatzea.

Eusko Legebiltzarrerako hauteskundeei buruzko ekainaren 15eko 5/1990 Legean, pafragrafo bat gehitzen da. Paragrafo hori 4.a izango da eta hala esango du:

2.– Se adiciona un párrafo al artículo 31 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, con el número 3, de manera que el actual 3 pasa a ser el 4, con la redacción siguiente:

«3. Salvo que se justifique debidamente su no pertinencia, la composición del tribunal u órgano técnico de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros cada sexo está representado al menos al 40%; en el resto, cuando los dos sexos estén representados».

3.– Se añade un párrafo 2 al artículo 46 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, de manera que los actuales párrafos 2 y 3 pasan a ser 3 y 4, respectivamente. El tenor del nuevo párrafo 2 es el siguiente:

«2. Para los supuestos de provisión mediante concurso, en caso de existir igualdad de capacitación en la provisión de un puesto de trabajo, se dará prioridad a la mujer cuando en el cuerpo o escala de que se trate y nivel que posea dicho puesto la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para la promoción en el empleo».

Tercera.– Modificación de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno.

1.– Se añade un párrafo, con el número 2, al artículo 17 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno, con el siguiente tenor:

«2. En el Gobierno ambos sexos estarán representados al menos en un 40%».

2.– Se modifica el artículo 57.1 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno, en el siguiente sentido:

«Los proyectos de ley presentados al Parlamento Vasco habrán de ir acompañados de una exposición de motivos y de los antecedentes necesarios para pronunciarse sobre ellos, así como de una evaluación previa del impacto en función del género y de las medidas correctoras correspondientes. Asimismo, habrá de hacerse constar si dicho proyecto supone o no gravamen presupuestario».

Cuarta.– Modificación de la Ley 5/1990, de 15 de junio, de Elecciones al Parlamento Vasco.

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

«4. Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarteek aurkezten dituzten hautagai-zerrendetan, %50, gutxienez, emakumeak izango dira. Proportzio hori hautagai-zerrenda osoan eta sei izeneko tarte bakoitzean mantenduko da. Lurralde historikoko hauteskunde batzorde eskudunek, inola ere, artikulu honetan hautagien nahiz ordezkoen kasuan ezartzen dena betetzen duten hautagai-zerrendak baino ez dituzte onartuko».

Bosgarrena.– Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietarako Hauteskundeei buruzko martxoaren 27koa 1/1987 Legea aldatzea.

Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Lurralde Historikoetako Batzar Nagusietarako Hauteskundeei buruzko 1/1987 Legean, 6 bis artikulua honela erredaktatuta geratuko da:

«1. Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesleen elkarteek aurkezten dituzten hautagai-zerrendetan, %50, gutxienez, emakumeak izango dira. Proportzio hori hautagai-zerrenda osoan eta sei izeneko tarte bakoitzean mantenduko da. Eskualdeko hauteskunde-batzorde eskudunek, hain zuzen, artikulu honetan hautagaien nahiz ordezkoen kasuan ezartzen dena betetzen duten hautagai-zerrendak baino ez dituzte onartuko».

Seigarrena.– Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretua aldatzea.

1.– Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuan, paragrafo bat gehitzen da 50. artikuluan. Hala esango du:

«5. Titulu honetan erregulatutako diru-laguntzen eta bestelako laguntzen deialdietara ezin izango dira aurkeztu, kasuan kasuko zigorrak ezarritako epean, sexuaren ziozko bereizkeria egiteagatik zigor administratibo edo penala jasotako persona fisikoak edo juridikoak, ez eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea dela bide debeku horrekin zigortutakoak ere».

2.– Euskadiko Ogasun Nagusiaren Antolarauei buruzko Legearen testu bategina onartzen duen azaroaren 11ko 1/1997 Legegintza Dekretuan, tarteki bat gehitzen da 51. artikuluaren 1. paragrafoaren c) idatz-zatiaren azkenean. Hala esango du:

«c) (...)

Halaber, eta legez ezarritakoaren arabera bidezkoa dela ikusten baldin bada, laguntza edo diru-laguntza esleitzeko irizpide objektiboen artean zera txertatu behar da: proiektuan genero-

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

Quinta.– Modificación de la Ley 1/1987, de 27 de marzo, de Elecciones para las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Araba, Bizkaia y Guipúzcoa.

El artículo 6 bis de la Ley 1/1987, de Elecciones para las Juntas Generales de los tres territorios históricos, queda redactado de la forma siguiente:

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

Sexta.– Modificación del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi.

1.– Se añade un nuevo párrafo al artículo 50 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi, del siguiente tenor:

«5. No podrán concurrir, durante el periodo que establezca la correspondiente sanción, a las convocatorias de las subvenciones y ayudas reguladas en este título las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres».

2.– Se adiciona un nuevo inciso al final del apartado c) del párrafo 1 del artículo 51 del Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda de Euskadi, con la redacción siguiente:

«c) (...)

Igualmente, y cuando se haya estimado su pertinencia conforme al procedimiento legalmente establecido, se incluirá entre los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención la

ikuspegia integratu beharra, bai eta eskaera egiten duen pertsonak edo erakundeak emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko politiken edo jarduketen garapenean izan duen ibilbidea ere».

Zazpigarrena.– Gizarte Bazterkeriaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legea aldatzea.

1.– Gizarte Bazterkeriaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legean, paragrafo bat gehitzen da 3. artikuluan. Paragrafo hori 3.a izango da, eta lehengo 3.a, 4.a. Hala esango du:

«3. Halaber, unitate ekonomiko independentea izango dira etxeko tratu txar egoera bat dela-eta ohiko etxebizitza utzi behar duten eta beste pertsona batzuenean integratzen diren pertsonak, harrera egiten dietenak senitartekoak izan ala ez».

2.– Gizarte bazterkeriaren aurkako maiatzaren 22ko 12/1998 Legean, aldatu egiten da 18. artikuluaren 1. paragrafoko d) idatz-zatia. Ondokoa esango du:

«d) 23 urte baino gehiago izatea.

Salbuespena izango dira 23 urtetik beherakoak, baldintza hauetan: gainerako baldintza guztiak beteta, ekonomikoki beren ardurapean baldin badituzte adin txikikoak nahiz ezintasunen bat duten pertsonak, edo aitarik edo amarik gabeko umezurtzak badira. Halaber, salbuetsitzat joko dira 23 urtetik beherakoak, gainerako baldintza guztiak betetzen badituzte eta etxeko tratu txarren biktima izan badira, bai eta beste pertsona batekin ezkontzaz edo ezkontzaren antzeko harremanez loturik badaude, sei hilabete lehenagotik gutxienez».

Zortzigarrena.– Generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzeko arauak eta jarraibideak. Ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko neurrietarako arauak eta jarraibideak.

Eusko Jaurlaritzak, urtebeteko epean, generoaren araberako eragina aurretiaz ebaluatzeko jarraitu behar diren arauak edo jarraibideak onetsiko ditu, bai eta izapide hori egitetik salbuetsita dauden xedapenak ere, 19. artikuluko 2. paragrafoan aipatzen direnak. Halaber, epe horretan, laguntza-irizpidea edo kontratu-klausula ebaluatzeko adierazleak ezarriko ditu –20. artikuluko 3. paragrafoan dago aurreikusitako ebaluazio hori–.

Bederatzigarrena.– Enpresetan berdintasun-planak arautzea.

40. artikuluko lehenengo bi paragrafoetan ezarritakoa garatzeko, Eusko Jaurlaritzak, urtebeteko epean, zera ezarriko du: zein enpresa pribatuk egin eta exekutatu behar dituzten emakumeen eta gizonen berdintasun-planak edo programak, bai eta horien gutxieneko edukiak eta programen jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak ere.

integración de la perspectiva de género en el proyecto y la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres».

Séptima.– Modificación de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social.

1.– Se añade un nuevo párrafo al artículo 3 de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social, con el número 3, de manera que el 3 pasa a ser el 4, con la siguiente redacción:

«3. Asimismo tendrán la consideración de unidad económica independiente las personas que tengan que abandonar su domicilio habitual como consecuencia de una situación de maltrato doméstico y que hayan de integrarse por tal razón en el domicilio de otras personas, con independencia de que éstas sean familiares o no».

2.– Se modifica el párrafo d) del apartado 1 del artículo 18, de la Ley 12/1998, de 22 de mayo, contra la Exclusión Social, en el siguiente sentido:

«d) Ser mayor de 23 años.

Quedan exceptuadas las personas menores de 23 años que, reuniendo el resto de requisitos, tengan económicamente a su cargo a menores o personas con minusvalía, así como las personas huérfanas de padre y madre. Igualmente, se considerarán exceptuadas las personas menores de 23 años que, reuniendo el resto de requisitos, hayan sido víctimas de maltrato doméstico, así como las que estén unidas a otra persona por matrimonio u otra forma de relación permanente análoga a la conyugal con al menos seis meses de antelación».

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

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

Novena.– Regulación de planes de igualdad en empresas.

En desarrollo de lo establecido en los dos primeros párrafos del artículo 40, en el plazo de un año el Gobierno Vasco determinará qué empresas privadas habrán de elaborar y ejecutar planes o programas de igualdad de mujeres y hombres, así como los contenidos mínimos de éstos y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

Hamargarrena.– Etxeko tratu txarren biktimentzako baliabideak arautzea.

Eusko Jaurlaritzak, sei hilabeteko epean, zera onetsiko du: etxeko tratu txarren biktima direnentzako harrera-baliabideek bete beharreko gutxieneko kalitateeta funtzionamendu-irizpide eta baldintzen araudia (lege honetako 57. artikuluko 4. paragrafoan aipatzen da), bai eta biktima horiei laguntzeko programa bat ere, lege honetako VII. kapituluko 2. atalean xedatutakoa garatzeko.

Hamaikagarrena.– Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen egitura ezartzen duen dekretu berria.

Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundearen antolaketa eta jardute-egiturari buruzko arauak hainbat testutan bananduta egotea saihesteko, Eusko Jaurlaritzak, urtebeteko epean, egitura-dekretu berria onetsiko du, irailaren 13ko 301/1988 Dekretua ordezkatzeko.

Hamabigarrena.– Arauen garapena.

Eusko Jaurlaritzari ahalmena ematen zaio lege honetako arauak garatzeko behar diren xedapenak eman ditzan.

Hamahirugarrena.– Legea indarrean jartzea.

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean jarriko da indarrean, salbu eta 19.etik 22.erainoko artikuluak, artikulu horiek urtebetegarrenean jarriko baitira indarrean.

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

Vitoria-Gasteiz, 2005eko otsailaren 21a.

Lehendakaria,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

Décima.– Regulación de los recursos para víctimas de maltrato doméstico.

El Gobierno Vasco aprobará, en el plazo de seis meses, la normativa reguladora de los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento de los recursos de acogida para víctimas de maltrato doméstico a que se refiere el párrafo 4 del artículo 57 de esta ley, así como un programa de ayudas a dichas víctimas que desarrolle lo dispuesto en la sección 2 del capítulo VII de esta ley.

Undécima.– Nuevo decreto de estructura de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Al objeto de evitar la dispersión en diferentes textos de las normas relativas a la estructura orgánica y funcional de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el Gobierno Vasco aprobará en el plazo de un año un nuevo decreto de estructura que sustituya al Decreto 301/1988, de 13 de septiembre.

Duodécima.– Desarrollo normativo.

Se faculta al Gobierno Vasco para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo de la presente ley.

Decimotercera.– Entrada en vigor de la ley.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, excepto los artículos 19 a 22, que lo harán un año después.

Por consiguiente, ordeno a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi, particulares y autoridades, que la guarden y hagan guardarla.

Vitoria-Gasteiz, a 21 de febrero de 2005.

El Lehendakari,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.