

71. ALDIZKARIA - 2019ko apirilaren 11

17/2019 FORU LEGEA, apirilaren 4koa, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzkoa.

NAFARROAKO FORU KOMUNITATEKO LEHENDAKARIA NAIZEN HONEK.

Aditzera ematen dut Nafarroako Parlamentuak onetsi duela honako:

EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNARI BURUZKO FORU LEGEA.

AURKIBIDEA

ATARIKOA.

I. TITULUA.–Xedapen orokorrak.

1. artikulua. Xedea.
2. artikulua. Aplikazio-eremua.
3. artikulua. Definizioak.
4. artikulua. Jardute-printzipioak.
5. artikulua. Berdintasuna sustatu eta emakumeen eskubideak defendatzen dituzten elkarteen izaera aitortzea.

II. TITULUA.–Berdintasunerako erakundeen antolaketako sistema.

6. artikulua. Nafarroako Gobernua.
7. artikulua. Berdintasunerako politiken arloko goi mailako eskumena.
8. artikulua. Nafarroako Berdintasunerako Institutua.
9. artikulua. Foru Komunitateko Administrazioaren departamentuak. Berdintasun unitateak.
10. artikulua. Nafarroako Berdintasunerako Kontseilua.
11. artikulua. Berdintasunerako Departamentuarteko Batzordea.
12. artikulua. Nafarroako toki entitateak.

III. TITULUA.–Berdintasunerako eskubidea bermatzeko tresnak.

13. artikulua. Berdintasunerako eskubidearen zeharkakotasuna eta ekintza positiboak.
14. artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoa.
15. artikulua. Administrazio publikoen arteko elkarlana eta koordinazioa.
16. artikulua. Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua.
17. artikulua. Kontratazio publikoa.
18. artikulua. Laguntza publikoak.
19. artikulua. Estatistika eta azterlanak.
20. artikulua. Administrazio publikoen zerbitzuko langileen trebakuntza.
21. artikulua. Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista.
22. artikulua. Genero-eraginaren txostena.
23. artikulua. Genero-ikuspegia duten aurrekontuak.
24. artikulua. Langileen kudeaketa.

IV. TITULUA.–Berdintasuna sustatzeko politika publikoak.

I. KAPITULUA.–Herritar aktiboak, ahalduntzea eta parte-hartzea.

25. artikulua. Herritar aktiboak.

26. artikulua. Emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze politikoa.

27. artikulua. Emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze soziala.

28. artikulua. Landa inguruneko emakumeak ahalduntzea.

29. artikulua. Ahalduntzea eta kirol arloko parte-hartzea.

30. artikulua. Informazioaren teknologiak eta gizarte digitala.

II. KAPITULUA.–Ezagutza: hezkuntza, kultura eta komunikazioa.

LEHENENGO ATALA.–Hezkuntza.

31. artikulua. Xedapen orokorra.

32. artikulua. Haur hezkuntza, derrigorrezko hezkuntza eta derrigorrezko hezkuntzaren ondokoa.

33. artikulua. Eskola kontseiluak.

34. artikulua. Irakasleen prestakuntza.

35. artikulua. Lanbide heziketa.

36. artikulua. Unibertsitateko hezkuntza eta ikerketa.

37. artikulua. Hezkuntza ez-formala.

38. artikulua. Nafarroako hezkuntzako ikuskapena.

BIGARREN ATALA.–Kultura.

39. artikulua. Berdintasuna kulturaren.

HIRUGARREN ATALA.–Hedabideak eta publizitatea.

40. artikulua. Hedabide sozialak.

41. artikulua. Publizitatea.

III. KAPITULUA.–Bizitzaren jasangarritasuna: lan produktiboa eta erreproduktiboa.

LEHENENGO ATALA.–Lan produktiboa.

42. artikulua. Berdintasuna enpleguan.

43. artikulua. Enplegu politikak.

44. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak sektore publikoan.

45. artikulua. Lan berdintasuna sektore pribatuan.

BIGARREN ATALA.–Lan erreproduktiboa.

46. artikulua. Ezagutza, ikusgai egitea eta sentsibilizazioa.

47. artikulua. Zaintzailearen rola.

HIRUGARREN ATALA.–Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna.

48. artikulua. Kontziliazioa.

49. artikulua. Erantzunkidetasuna.

LAUGARREN ATALA.–Osasuna.

50. artikulua. Genero-ikuspegia txertatzea osasun arloan.

51. artikulua. Osasun arloko jarduketak.

BOSGARREN ATALA.–Inklusio soziala eta esku-hartze komunitarioa.

52. artikulua. Inklusio sozialaren eta esku-hartze komunitarioaren arloko jarduketak.

53. artikulua. Garapenerako lankidetzeta eta ekintza humanitarioko proiektuak.

IV. KAPITULUA. Bizitza garatzeko lurralde jasangarria.

54. artikulua. Mugikortasun politikak.

55. artikulua. Lurralde antolamenduko, hirigintzako eta ingurumeneko politikak.

V. TITULUA.–Zehapen-araubidea.

56. artikulua. Arau-haustek eta zehapenak.

57. artikulua. Erantzukizuna.

58. artikulua. Konkurrentzia.

59. artikulua. Eskumena eta prozedura.

60. artikulua. Arau-hauste arinak.

61. artikulua. Arau-hauste larriak.

62. artikulua. Arau-hauste oso larriak.

63. artikulua. Berrerortzea.

64. artikulua. Zehapenak.

65. artikulua. Zehapenak zehaztu eta mailakatzea.

66. artikulua. Preskripzioen araubidea.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.–Foru legearen eragin sozialaren ebaluazioa.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.–Izenak aztertzea.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.–Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoa onestea.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.–Erdi mailako teknikarien estaldura (berdintasuna).

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.–Nafarroako Arartekoa.

XEDAPEN IRAGANKOR BAKARRA.–Aplikatzea 44. artikulua Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak sektore publikoan.

XEDAPEN INDARGABETZAILE BAKARRA.–Arau-indargabetzea.

AZKEN XEDAPENETAKO LEHENBIZIKOA.–Dirulaguntzei buruzko azaroaren 9ko 11/2005 Foru Legea aldatzea.

AZKEN XEDAPENETAKO BIGARRENA.–Genero-eraginaren txostena arautzea.

AZKEN XEDAPENETAKO HIRUGARRENA.–Aurrekontuen gaineko ondorioak.

AZKEN XEDAPENETAKO LAUGARRENA.–Legegintzako egokitzapena.

AZKEN XEDAPENETAKO BOSGARRENA.–Arauak emateko gaikuntza.

AZKEN XEDAPENETAKO SEIGARRENA.–Indarra hartzea.

ATARIKOA

I

Bai emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa, bai sexuan oinarritutako edozein diskriminazio motaren berriazko debekua ere, Nazio Batuen sistemaren eskutik sortu eta garatu dira nazioartean. Horrela, giza eskubideei buruz egindako aurreneko itunez gain, Emakumearen aurkako Bereizkeria mota guztiak ezabatzeko 1979ko Konbentzioan eta haren protokoloan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioa aldarrikatzen da, eta, horrekin batera, estatuak horren egiazko eraginkortasuna ziurtatzeko betebeharra dutela. Era berean, Emakumeari buruzko Munduko Biltzarretan, 1975az geroztik, eta, bereziki, Beijingen 1995ean egindakoan, berretsi zen aukera eta tratu berdintasuna txertatu beharra zegoela jarduketa publikoen politika eta esparru guztietan (“gender mainstreaming”, hau da, genero-zeharkakotasuna, euskaraz), bai eta bizitza ekonomiko eta sozialaren maila guztiak horretan sartzera bultzatu ere.

Nazio Batuen beste itun batzuek ere –hala nola Populazioari eta Garapenari buruzko Nazioarteko Konferentziak (Kairo, 1994) edo Milurtekoko Garapen Helburuak (2015 arte)–, Garapen Jasangarriaren

Helburuetara (2030 arte) aldatzen joan direnek, helburu zehatz bat ezarri dute, alegia, sexuen arteko berdintasunaren sustapena eta emakumeen ahalduntzea, planetaren eta natura baliabideen babesarekin estuki lotuta.

Halaber, Lanaren Nazioarteko Erakundearen esparruan hitzarmenak sustatu dira zenbait arlotan: soldata berdintasuna, diskriminazioa enpleguan eta lanbideetan, ardura familiarrak dituzten langileak, etab.

Garrantziko beste esparru bat Europar Batasuna da. Europar Batasuneko araudia aldatu egin da; izan ere, hasierako ildoak soldaten eta lan eskubideen berdintasunean zuen jomuga nagusia, eta gerora, Emakumeari buruzko Munduko Biltzarrek ekarri duten zeharkakotasunaren kontzeptua txertatu da Europako Erkidegoko zuzenbidean. Aldaketa horretan garrantzi handia izan du Amsterdamgo Tratatuak, lan arloko berdintasunaren sustatzailea izan baita, bai eta 2006/54/EE Zuzentarauak ere, gizonen eta emakumeen aukera eta tratu berdintasunaren printzipioa arautu baitu enplegu eta lanbide gaietan, eta bertan bateratu baitira lehenagoko beste arau batzuk, zuzeneko eta zeharkako diskriminazioei, genero zeharkakotasunari, jazarpenari eta abarri buruzkoak. Horiekin batera, nabarmenak izan ziren Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutuna (20., 21. eta 23. artikulua), tratatuaren balio juridikoa duena, eta Udal eta Eskualdeetako Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Europako Gutuna.

Bestetik, araudirako erreferentzia dira askotariko diskriminazioa eragin dezaketen aldagaiei buruzko nazioarteko tresnak, hala nola desgaitasuna dutenen eskubideei buruzko New Yorkeko Konbentzioa (2006) eta Haurren Eskubideei buruzko Adierazpenak (haur eta nerabeei buruzkoak direla ulertu behar da), aipagarrienetako batzuk adieraztearren.

II

Espainiari dagokionez, Konstituzioak honela definitzen du berdintasuna: ordenamenduko balio gorena (1. artikulua) eta oinarrizko printzipioa alderdi formal eta materialen aldetik (14. eta 9.2 artikulua). Alderdi formaletik, berdintasunak arrazoi subjektiboetan (besteak beste, sexua) oinarritutako diskriminazio oro debekatzen du (14. artikulua). Alderdi materialetik, botere publikoek bermatu beharko dute berdintasun erreala eta eraginkorra, banakoena nahiz taldeena (9.2 artikulua).

1978an Espainiako Konstituzioa onartu ondoren, araudi osoa berrikusteari ekin zitzaion esparru guztietan, emakumeen kontrako diskriminazio mota guztiak errotik desagerrarazten joateko; prozesu horren azken mugaria martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren onespina izan zen, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako legea, hain zuzen. 1. artikuluan haxe adierazten du: “emakumeak eta gizonak berdinak dira giza duintasunean eta berdinak eskubide eta betebeharretan”, eta legearen xedea da “emakumeen eta gizonen tratu eta aukera berdintasunerako eskubidea gauzatzeko, zehazki, emakumeen diskriminazioa deuseztatuz, edozein dela ere haien egoera edo izaera, bizitzaren esparru orotan eta, batez ere, esparru politikoan, zibilean, lanekoan, ekonomikoan, sozialean eta kulturean, gizarte demokratikoagoa, zuzenagoa eta solidarioagoa lortzeko, Espainiako Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikulua garatuta”.

Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren xedea berdintasun formalaren kontzeptua gaintzea zen. Horretarako, tratu eta aukera berdintasunaren printzipioa botere publikoen jarduketaren printzipio informatzaile zeharkakoa ez ezik eta irizpide orokorra ere badela adierazten du. Estatuko legerian estreinakoz agertzen da kontzeptu hauen definizioa: tratu-berdintasuna, zuzeneko diskriminazioa, zeharkako diskriminazioa, sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena, ekintza positiboak, osaera orekatua, berdintasun unitateak eta enpresen berdintasun planak.

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua, enpleguan eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriei buruzkoa, mugari historiko bat izan da, aitasuneko eta amatasuneko baimen berdin eta eskualdaezinak parekatu baititu. Aurrerapen bat izan, zalantzarik gabe, erantzunkidetasun askoz ere handiagoa duen gizarte bat eraikitzeko.

Toki entitateen eskumenei dagokienez, aipatu beharrekoa da Genero indarkeriaren kontrako Estatuko Ituna garatzeko presako neurriei buruzko abuztuaren 3ko 9/2018 Errege Lege Dekretua, aldaketa batzuk planteatzen baititu, besteak beste, Toki Araubideko Oinarrizko arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legearena, 25. artikuluariko letra gehituz, zeinaren bidez udalei eskumen berekia esleitzen baita, “emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko jarduketak gauzatzeko eta genero-indarkeriaren kontra aritzeko”.

III

Foru lege hau onesteko eskumenak Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko abuztuaren 10eko 13/1982 Lege Organikoaren 44.18 artikuluan du oinarri, Nafarroari erabateko eskumena aitortzen baitio berdintasun politiken arloan. Horregatik, gai honetan Foru Komunitateari dagokio ahalak erabiltzea, legegintzakoak, erregelamendukoak, administratiboak eta administrazio bideko berrikuspenekoak, eta osagarri gisa, Nafarroako zuzenbide berekirik ezean, Estatuko Zuzenbidea aplikatuko da, lege organiko horren 40. artikuluan jasotako moduan.

Eskumen horretaz baliatuz, Foru Komunitatean zenbait arau onetsi dira genero-berdintasuna bermatzeko, esate baterako azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legea, emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna sustatzeko, eta uztailaren 2ko 22/2002 Foru Legea, indarkeria sexistaren aurkako neurri integralak hartzeari buruzkoa. Bi arau horiek agerian uzten dituzte botere publikoek politika horiekiko duten asmoa eta konpromisoa, baina ez dute ez bermerik ez tresnarik ezartzen emakumeen eta gizonen berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko. Hamarkada bat geroago onetsi zen apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legea, emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko; lege hori aitzindaria izan da Estatuan emakumeen kontrako indarkeriaren agerpen guztiak aitortzeko orduan, eta, gainera, giza eskubideen esparruan kokatu du indarkeriaren desagertzea. Azkenik, LGTBI+ Pertsonen Berdintasun Sozialari buruzko ekainaren 19ko 8/2017 Foru Legearen helburua honako hau da: behar diren baldintzak ezartzea LGTBI+ Pertsonen eskubideak eta haien taldeenak errealak eta eraginkorrak izan daitezen.

Arau esparrua ezartzearekin bat, Foru Komunitateko Administrazioaren eta Nafarroako toki administrazioen berdintasun politikak aurrera egin dute, eta bideratu orain proposatzen den foru lege hau. Urte hauetan egindako ekintzen artean hauek nabarmendu behar dira: berdintasun unitateak sortu izana Foru Administrazioeko departamentuetan, toki administrazioekiko elkarlana erakunde horietan berdintasun arloak eta tokian tokiko lana sendotzeko, Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluari emandako bultzada, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Departamentuarterako Batzordea sortu izana (Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren politiketan berdintasun printzipioa txertatu eta emakumeen kontrako indarkeria desagerrarazteko ardura duena) eta Nafarroako Berdintasunerako Institutua indartu izana, genero-berdintasunaren arloko politikak diseinatu eta bultzatzen dituen erakunde autonomoa den aldetik.

Une ezin egokiagoa eta erabakigarria dugu hau, Nafarroan denon artean gogoeta prozesu bat egiteko eta, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan irauten duten eta sortzen ari diren premietatik abiatuta, lege esparru berri bat zehazteko, tresna integral bat izanen dena, erantzun berriak emanen dizkiguna berdintasun substantiboa lortzeko egin behar dugun bidean; berdintasun horrek berekin dakar aldaketa batetik etorriko da, pertsonen haien eskubideak osotara baliatu eta garapen aukerak eskuratzea galarazten dieten baldintzak eta egoerak aldatuz, hain zuzen, egiturazko neurrien, lege neurrien edo politika publikoen neurrien bidez.

Foru lege honen asmoa da funtsezko tresna izatea emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioaren zeharkakotasuna sendotu eta areagotzeko Foru Komunitateko botere publikoen jardun osoan. Helburua bikoitza da: berdintasuna bermatzea emakumeak zuzenbideko subjektuak izan daitezen, eta ez onuradun hutsak; eta genero- desberdintasunari heltzea egiturazko izaera duela aitortuta. Alde horretatik, ezinbestekoa da estrategia gisa, eskubideak aitortzeko ez ezik egiazko berdintasun eraginkorra sendotzeko ere.

IV

Gizarteak azken hamarkadetan bizi izan dituen eraldaketa nagusietako bat emakumeek eta gizonen gure gizartean duten toki eta mailari lotuta dago. Eta bertan aldaketa handia gertatu denez, botere publikoen ekintza areagotu da, emakumeek eta gizonen eguneroko bizi duten errealitateari eragiteko.

Halere, Europan, Estatuan eta autonomia erkidegoetan egindako azterlanek eta foru lege hau egin aurreko diagnostikoak berak erakusten dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun subjektiboa ez dela inola ere lortu oraindik.

Emakumeek pairatzen duten berdintasun falta, giza eskubideen funtsa ere urratzen duena, sustrai sakoneko genero desberdintasunaren egiturazko izaerari zor zaio; horren atzean genero-estereotipo eta -rolak daude, oraindik ere markatuak eta bereizketa eta ospe sozial desberdinen eragile direnak, eta botere harreman ez-parekoei eusten diete. Egoera horri amaiera emateko, beharrezkoa da gizartea aldatzeari ekitea, batetik, genero-arrakalak ezabatze (lansariena edo segregazio bertikal nahiz horizontala, kasu), eta bestetik, gainditzeko gaur egun dugun defizita erantzunkidetasunari eta emakumeen parte-hartze sozial eta politikorako trabei dagokienez. Berdintasun substantiboan aurrera egiteko, eredu soziala aldatu beharra dago, zeinak bizitzaren jasangarritasunaren balioa nabarmenduko baitu, eta genero- estereotipoak eta -rolak puskatuko. Horretarako, ibili beharreko bidean gehiago egin behar da, baina, horrekin batera, egiteko moduak aldatu behar dira, eta emakumeen eskubideak errealitatea izatea lortu.

Bide horretan, nabarmendu behar da mugimendu feminista eta emakume elkarteak funtsezko elementutzat jotzen direla, egiturazko aldaketa egiazkoa lortzeko begira beharrezkoa den inplikazio soziala erdiesteko.

Foru lege honen asmoak bi dira: bizitzaren jasangarritasuna jartzea politiken erdigunean, eta emakumeen ahalduntzea eta parte-hartzea bultzatzea herritarrek aktibo izan daitezkeen, kontuan hartuta gizakien bizitzaren eta lurralde jasangarriaren artean dagoen lotura estua bizitzaren garapenerako. Herritarrek, gainera, ezagutzarako aukera izan behar dute, horrek emanen dielako gure gizarteak eskatzen dituen trebetasunak eta gaitasunak eskuratzeko bidea, bai eta modua ere desparekotasunaren agerpen nagusia den emakumeen kontrako indarkeria desagerrarazteko.

Horregatik, foru legearen xedea da Nafarroako Foru Komunitatean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra bermatzea, berriazko ekintzarako neurri batzuk ezarriz, elkarloturik daudenak eta genero-arrakala handienak dituzten lan-eremuekin eta esku-hartzerako esparru nagusiekin bat datozenak.

Horrela, esparru publikoan (enpresa, ekonomia, kultura, politika, komunikazioa, gizarte digitala, kirola, etab.) emakumeen ahalduntzea eta parte-hartzea estrategia kolektibo bat da emakumeen gaitasuna areagotzeko eta horretaz jabetzeko, batetik, haien bizitzak diseinatu eta autonomiaz bizitzeko gai izan daitezkeelako eta, bestetik, gizarte osoari eragiten dioten erabakietan esku hartzeko gai direlako. Genero-ikuspegia eta emakumeak ahalduntzeko eta ikusgai izateko jarraibide horiek funtsezkoak izanen dira berdintasun substantiborako bidean.

Informazioaren eta gizarte digitalaren teknologiez baliatzeko aukera eta emakumeak esparru teknologikoan eta abangoardia sozialean espezializatu eta/edo profesionalizatzen bultzatzen dituzten neurriak berdintasunez bermatu behar dira, bazterketa sozialerako beste modu bat izan ez dadin. Era berean, emakumeak kirolean parte hartzen bultzatzea haien ahalduntzerako beste gako bat da.

Beste neurri batzuek ezagutzaren esparrua dute jomuga, aldaketarako akuilua izan dadin. Bertan, hezkidetzaren sistemaren eredu estrategia nagusia izanen da hezkuntza curriculumak, hezkuntzako metodologiak, materialek, irakasleek eta hezkuntza sistemako gainerako elementuek ikasleak –neskak eta mutilak– hez dituzten aukera-berdintasunean hazteko eta erabakiak hartzeko ahalmenaz. Helburu hori lortzeko, funtsezkoa da balio aldaketa sustatzea gizartearen. Hautzarora eta gaztara oinarritzekoak dira aldaketa hori eragiteko bizi ekonomiko, politiko, sozial eta kulturalaren eremu guztietan. Beraz, hezkidetzako ingurune batean haztea oso garrantzitsua da emakumeen eta gizonen berdintasunerantz abiatzen den eraldaketa soziala sustatzeko, bizitzaren eremu guztietan ageri diren genero-rolak eta -estereotipoak ezabatuko dituenak.

Ezagutzari buruzko esparru honetan, kulturak eskaintzen digun espazioan posible da ezbaian jartzea genero-rolak eta arau sozialak. Horiei aurre egiteak, aldaketak proposatzeak eta rolak berrasmakatuak aukera emanen digu gure helburura gerturatzeko joateko.

Hirugarren neurri multzoaren oinarria alde aurretik egindako diagnostikoaren emaitzetan datza; izan ere, emaitza horiek argi islatzen dute genero-rolak bizirik dirautela aztertutako eremuetako askotan, eta horrek lotura duela sexuaren arabera lan-banaketaekin, bereizten dituelako lan produktiboa (ondasunak eta zerbitzuak ordainsari baten truke sortzen dituzten jarduerak biltzen dituenak) eta lan erreproduktiboa (sarrerarik sortzen ez duten jarduerak, baina, aldi berean, bizitzarako beharrezkoak ez ezik ezinbestekoak ere badirenak). Bizitzaren jasangarritasunaren kontzeptuak, ordea, bi esparruak hartzen ditu bere baitan, eta biak elkarren menpe jartzen ditu, biek ala biek funtzio soziala eta ekonomikoa betetzen dituztelako gizartearentzat. Pertsona guztiek izan dezakete zaintzaren beharra bizitzaren etaparen batean, eta lan guztiek dute balio ekonomikoa, ordainpekoak izan nahiz ez. Alde horretatik, berebiziko garrantzia du administrazio publikoek bitartekoak jartzeak pertsona guztien bizitzaren jasangarritasunari laguntzeko, eragile sozialak eta ekonomikoa ahanzi gabe, aldaketaren alderdi aktiboa diren aldetik, antolakundeetan balio eta eredu berrien sortzaile.

Genero berdintasuna ezinbesteko baldintza da garapen jasangarriko eta gizartearen ongizaterako, arlo guztietan. Berdintasunean aurrera egitea bizitzako sektore guztietan eta dauden desberdintasunak lantzea hiri eta landa eremuetan.

Horrenbestez, helburua ez da emakumeen ahalduntzerako bideak jartzea, esparru pribatutik atera eta gizartearen partaide eta ikusgai izan daitezkeen; lan merkatuan emakumeen presentzia areagotu behar da (gizonen baldintza berberetan eta soldata-arrakala adierazgarria puskatuta), bai eta norberaren garapenerako beste gune garrantzitsu batzuetan ere, hala nola aisialdiaren erabilera. Horrekin batera, eta aldi berean, esparru pribatuan gizonen presentzia areagotu behar da, eta etxean eta familiaren zaintzan haien erantzunkidetasuna sustatu. Gizarte honetan, zaintza gehien betetzen dituztenak, emakumeak, alegia, izan daitezke, denboraren poderioz, zaintza gehien beharko dituztenak (zahartze eta osasun adierazleak ikusirik), eta bidezkoa da, hortaz, berdintasunerako lege baten bidez ahalegina egitea zereginak, esparruak eta denboraren erabilera banatzei begira ezarrita dauden moldeak hausteko. Lege horrek, gainera, jasoko du osasunaren esparrua funtsezkoa dela emakumeen kontrako indarkeria prebenitzeko, emakume eta

gizonentzako bizi aztura osasuntsuak sustatzeko, eta genero desberdintasunak osasunean oro har duen eraginaren gaineko ezagutza sustatzeko. Bestalde, neurriak ezarri behar dira emakumeengan eragin larriagoa duten txirotasunari, bazterketari eta kalteberatasun sozialari aurre egiteko eta horiek indargabetzeko.

Foru lege honen asmoa aurrerapausoak egitea da bizitzaren garapenerako lurralde jasangarria lortzeko bidean, genero-ikuspegia txertatuz ingurumen, hirigintza, garraio eta etxebizitza arloetako politika eta planetan, esparruek eta haien erabilerak kontziliazioa eta erantzunkidetasuna errespetatzen honela: lekualdatzeetarako denbora eta distantzia txikiagotu, eta zerbitzu eta horniduretarako eskurabide ona sustatu, zerbitzuen deszentralizazioa sustatzen duena, mugikortasuna zaintzen duena eta irisgarritasun unibertsalarekin batera segurtasuna ere kontuan hartzen duena genero-ikuspegitik.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna egiazkoa eta eraginkorra lortzeko aurrerapauso oro emakumeen kontrako indarkeria desagerrarazteko aurrerapena izanen da, hau da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun faltaren agerpen larriena den hori ezabatuz. Emakumeen kontrako indarkeriari aurre egiteko apirilaren 10eko 14/2015 Foru Legean jasota daude emakumeen kontrako indarkeriaren agerpenak, esate baterako oraingo edo lehengo bikotearen barruan gertatzen dena, indarkeria sexualaren agerpenak, feminizidioa, emakume eta neskatuen salerosketa, prostituzioa eta/edo esplotazio sexuala, gaztetxoek ezkontza –adostua edo behartua–, emakumeen mutilazio genitala, edo duintasunari kalte egiten dion edo kalte egin diezaiokkeen edozein indarkeria mota. Adi egon behar gara emakumeen eta neskatuen kontrako indarkeria horren agerpenak identifikatzeko esparru sozial desberdinetan, eta horiek ezabatzearen aldeko neurri guztiekin tematia izan.

Horrez gain, jardun eremu guztietan hartu behar da aintzat bestelako aldagaien konbinaziotik sortzen den diskriminazioa, alde anitzekoa dena: adina, klase soziala, nazionalitatea, etnia, desgaitasuna, sexu-orientazioa, sexu- eta/edo genero-identitatea, bizilekuaren egoera administratiboa emakumezko migratzaileen kasuan, edo beste hainbat inguruabar; izan ere, aldagai horiek eskubideak egiaz baliatzeko desabantailak ekartzen dituzte emakume sektore batzuentzat. Arreta berezi hori giltzarria izanen da emakumeen zaugarritasuna handiagoa den testuinguruetan eragiteko.

Baldintza hauekin, nabarmendu behar da tokiko politikak gizartea igualitarioagoa izan dadin duen indar eraldatzailea. Nafarroako toki entitate batzuetako berdintasun egituretan egindako lanak frogatu du hala dela, eta aintzat hartu behar dela Nafarroako administrazioen politika publikoak abian jartzean, Foru Komunitatearen lurralde osoan funtzionamendua sistematikoa eta koordinatua izatea nahi badugu.

Administrazio publikoen jardunaren ardatzak berdintasun printzipioaren zeharkako ikuspegia izan behar du, lege-betebeharretik abiatuta baina sinetsirik horixe dela estrategia, berdintasuneko politika publikoak arrakastaz abian jartzeko eta berdintasun ezaren egiturazko sustraietan eraginkortasunez esku hartzea lortzeko. Ezinbestekoa da estrategia hori ekintza positiboak ezartzearekin batera baliatzea, genero-arrakalak murrizteko aurrerapausoak azkartzeko lagungarri izan daitezen. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko lanean, Nafarroako administrazio publikoak beharturik daude politika publikoak egiteko modu berri bat erabiltzera, baina horrek ez du esan nahi prozedura berriak ezartzea, besterik gabe. Egiteko moldeen aldaketa horren abiapuntu izanen dira konpromiso eta lidergo politikoak, administrazioen arteko koordinazioa, eta ezarpenerako tresnak, bitarteko ekonomikoak eta genero-berdintasunaren arloan gaikuntza duten langileak izatea.

V

Foru legearen egitura hau da: bost titulu, 66 artikulua biltzen dituztenak, bost xedapen gehigarri, xedapen iragankor bat, xedapen indargabetzaile bat eta sei azken xedapen.

I. tituluak foru legearen xedea, aplikazio-eremua eta definizioak jasotzen ditu. Horrez gain, botere publikoen jardute-printzipio batzuk arautzen ditu, eta emakumeen berdintasuna sustatu eta haien eskubideak defendatzen dituzten elkarteei interesdun izaera aitortzen die.

II. tituluak berdintasunerako sistemaren antolaketa arautzen du Nafarroako Foru Komunitatean. Arlo honetako eginkizunak esleitzen dizkie Nafarroako Gobernuari, Foru Komunitateko Administrazioari eta haietako bakoitzeko berdintasun unitateei, Nafarroako Berdintasunerako Institutuari eta toki entitateei. Era berean, Nafarroako Berdintasunerako Kontseilua eta Berdintasunerako Departamentuarterako Batzordea arautzen ditu.

III. tituluak berdintasun printzipioaren aplikazioa bermatzeko tresnak ezartzen ditu, berdintasun printzipioa zeharkako izaeraz aplikatuta administrazio publikoen jarduketan eta ekintza positiboak gauzatuta. Horretarako, honakoak arautzen ditu: Foru Komunitateko Berdintasunerako Plan Estrategikoaren plangintza, jarraipena eta ebaluazioa; administrazio publikoen arteko koordinazioa eta elkarlana; ordezkartza orekatua; kontratazio publikoa; laguntza publikoak; estatistikak eta azterlanak; administrazio publikoen zerbitzuko

langileen gaikuntza; komunikazio inklusiboa eta ez-sexista; genero-eraginaren txostena plan eta proiektu arauemailetan; genero-ikuspegia duten aurrekontuak; eta langileen kudeaketa administrazio publikoetan.

IV. tituluak, azkenik, esku-hartzerako esparru batzuetan genero-berdintasuna sustatzeko neurriak arautzen ditu. Lau kapitulutan dago egituratuta. I. kapituluan herritar aktiboak, ahalduntzea eta parte-hartzea aipatzen dira, eremu sozialarekin, politikoarekin, kirolarekin eta informazio teknologien eta gizarte digitalaren eremuekin lotutako neurriak adierazita. II. kapituluan hezkuntzarekin, kulturarekin eta hedabideekin zerikusia duten neurriak jasotzen dira. III. kapitulua bizitzaren jasangarritasunari buruzkoa da. Lehen sekzioan lan produktiboarekin lotutako neurriak jasotzen dira; bigarren sekzioak lan erreproduktiboa du gaitzat; hirugarren sekzioak, kontziliazioa eta erantzunkidetasuna; laugarren sekzioak, osasuna; eta bosgarrenak, inklusio soziala eta esku-hartze komunitarioa. IV. kapitulua bizitzarako lurralde jasangarriari buruzkoa da, eta, besteak beste, alderdi hauek jasotzen ditu: mugikortasuna, ingurumenaren babesa eta lurraldearen antolamendua, hirigintza eta segurtasuna.

Azkenik, V. tituluak zehapen-araubidea ezartzen du.

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Xedea.

1. Foru lege honen xedea baldintza egokiak sustatzea da Nafarroako Foru Komunitatean Konstituzioan jasotako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea egiazkoa eta eraginkorra izan dadin bizitzaren eremu eta etapa guztietan.

Horretarako, balio aldaketa bultzatu beharra dago, horrek sendotu ditzan emakumeen egoera sozial, ekonomiko eta politikoa, eta bidea eman dezan haien autonomia eta ahalduntzea sendotzeko eta Nafarroako gizartea librea, zuzena, demokratikoa eta solidarioa izatea oztopatzen edo zailtzen duten trabak kentzeko.

2. Ondorio horietarako, botere publikoek jarduteko printzipioak ezartzen ditu foru legeak, pertsona fisiko eta juridiko publikoen nahiz pribatuen eskubideak eta betebeharrak arautzen ditu, berdintasuna eta sexuan oinarritutako diskriminazio eza bermatzeko egiturak, tresnak eta bitartekoak aurreikusten ditu, eta genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna txertatzen du politika publiko guztietako informazio printzipioa izan dadin; halaber, eta politika horien muinean bizitzaren jasangarritasuna jartzen du.

2. artikulua. Aplikazio-eremua.

1. Foru lege hau honako hauetan aplikatuko da:

a) Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioan, haren erakunde publikoetan eta harekin lotutako edo haren menpeko zuzenbide publikoko edo pribatuko entitateetan.

b) Nafarroako toki entitateetan, haien erakunde publikoetan eta haiekin lotutako edo haien menpeko zuzenbide publikoko edo pribatuko entitateetan, foru lege honetan ezarri bezala.

c) Nafarroako Foru Komunitateko unibertsitateetan, autonomia unibertsitarioa errespetatuz, betiere.

2. Aplikatuko zaie, halaber, gainerako botere publikoei eta pertsona fisiko eta juridikoei, foru lege honetan ezarri bezala eta Nafarroako lurralde-eremuan.

3. artikulua. Definizioak.

Foru lege honek ezartzen duenaren ondorioetarako, Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan definitutako kontzeptuez gain, honela ulertzen dira beste kontzeptu hauek:

a) Genero-arrakala: emakumeen eta gizonen tasen arteko aldea, agerian uzten duena emakumeen eta gizonen artean dagoen desparekotasuna baliabideen banaketan eta boterea eskuratzean, testuinguru zehatz batean.

b) Hezkidetzak: emakumeen eta gizonen aukera berdintasun egiazkoa bultzatzen duen hezkuntza-ekintza, batzuen eta besteen esperientzia, gaitasunak eta ekarpen soziala eta kulturala berdin baloratzen duena, eskubide berdintasunean, estereotipo sexista, homofobiko, bifobiko, transfobiko edo androzentrikorik edo sexu, sexu-joera, genero-identitate edo genero-adierazpenagatiko diskriminazio-jarrerarik gabe.

c) Kontziliazioa: pertsonak bizitzaren alderdi desberdinetan dituzten baliabideen eta denboraren erabileren oreka, bereziki eremu pertsonalean, profesionalean, familiarrean edo lanekoan.

d) Erantzunkidetasuna: emakumeek nahiz gizonek duten erantzukizuna, betebeharrak eta eginbehar antzekoei dagokienez, bizitza bideragarria eta jasangarria izan dadin ekitatearen eta justizia sozialaren ikuspuntutik.

e) Berdintasun substantiboa: tratu eta aukera berdinak izatea giza eskubide eta oinarrizko askatasun guztiak aitortuak izan, baliatu eta erabiltzeko.

f) Genero-ikuspegia edo ikuspuntua: errealitatearen analisia, kontuan hartzen dituen gizaratean emakumeei eta gizonen esleitzen zaizkien rol eta eginkizun desberdinak, horiei ematen zaaien balioa eta bien artean dauden erlazioak; emakumeen kontrako diskriminazioa, desparekotasuna eta bazterketa identifikatu, ezbaian jarri eta baloratzea ahalbidetzen du, bai eta genero-faktoreen gainean eragiteko eta genero-ekitatea eraikitzen aurrera egiten lagunduko duten aldaketarako baldintzak sortzeko abiatu behar diren ekintzak ere.

g) Segregazio okupazionala: egoera honetan, lanbide batzuk emakumeek edo gizonen betetzen dituzte, gehiago; besteak beste, genero-rol eta -estereotipoen arabera aukeratu dituzte ikasketak batzuk, eta denbora edo espazioaren erabilera ere horrela banatzen dute batzuek eta besteek. Segregazio hori horizontala dela ulertzen da lanbide edo jardueraren multzo mugatu batean kontzentratzen denean, eta bertikala dela, berriz, desparekotasuna dagoenean zuzendaritzako kategorietara eta erabakitzeko ahalmena duten karguetara iristeko.

h) Bizitzaren jasangarritasuna: paradigma bat, zeinak bizitzaren prozesua ulertzen baitu kontuan hartuz bai baliabide materialen beharrak bai zaintza eta maitasun testuinguruaren eta harremanen beharrak.

i) Genero-zeharkakotasuna: prozesu politikoaren antolaketa, hobekuntza, garapena eta ebaluazioa, halako moduz non genero-berdintasunaren ikuspuntua txertatzen baita politika guztietan, maila guztietan eta etapa guztietan.

j) Diskriminazio anizkoitza: emakume bat edo emakume-talde bat dagoen egoera, diskriminazio-egoera bat baino gehiago batera gertatzeagatik: adina, klase soziala, nazionalitatea, etnia, desgaitasuna, sexu-identitatea, sexu-orientazioa eta beste hainbat.

4. artikulua. Jardute-printzipioak.

1. Foru lege honen xedea betetzeko, Nafarroako Foru Komunitateko botere publikoek, aplikazio-eremuan sartuta daudenek eta haien eskudantzien esparruan, printzipio hauen arabera jardunen dute:

a) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipio konstituzionalaren eraginkortasuna bermatzea, sexuak eragindako zuzeneko nahiz zeharkako diskriminazio oro desagertzea ekarriko duena eta balio aldaketa eta bermea ezarriko dituen, bizitzaren eremu guztietan berdintasun substantiboa lortzeko.

b) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa zeharkakotasunez ezartzea politika publiko guztien diseinuan, ezarpenean eta ebaluazioan.

c) Ekintza positiboak. Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasun eraginkorra lortzea sustatzeko, botere publikoek neurri berariazkoak eta aldi baterakoak hartu beharko dituzte, sexuan oinarritutako eragindako egitatezko desparekotasunak, bizitzaren eremu desberdinetan daudenak, desagerrarazteko edo gutxitzeko.

d) Emakumeen ahalduntzea. Haien autonomia eta parte-hartzea sustatzea, justizia sozialean aurrera egiteko eta berdintasuna lortzeko estrategia gisa.

e) Politika publikoen helburua izan beharko du erantzunkidetasuna sustatzeak, antolaketa sozialaren printzipio iradokitzailea izan dadin, antolaketa horrek lagun dezan eredu soziokulturalak aldatzen, generoan oinarritutako estereotipoak eta printzipioak ezabatze aldera.

f) Ordezkaritza orekatuaren printzipioa. Emakumeek eta gizonen presentzia, parte-hartze eta ordezkaritza paritarioak izatea gai publikoetan, politika publikoaren prestaketan eta ebaluazioan, kide anitzeko organoen osaketan, auzitegiaren eta erabakiak hartzen diren guztietan.

Printzipio horren arabera emakumeen eta gizonen presentzia, dagokion pertsona multzoan, halako modukoa izanen da non sexu bateko pertsonak ez diren izanen %60 baino gehiago, ezta %40 baino gutxiago ere, eta joko da sexu bakoitzeko %50 lortzera.

g) Administrazioen, erakundeen eta gizarate eragileen arteko harremanak elkarlana, koordinazio eta lankidetzaren printzipioetan oinarrituta egin daitezkeen sustatzea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta baliabideen erabilera eraginkorra bermatzeko.

h) Botere publiko guztiek komunikazio inklusiboa eta ez-sexista erabiltzea, genero-estereotipoetan oinarritutako eredurik baliatu gabe. Harreman sozialen eremuan ere sustatuko da.

i) Askotariko diskriminazioari erantzutea. Erantzun instituzionalak arreta berezia jarriko die diskriminaziorako beste faktore erantsi batzuk dituzten emakumeei (adina, klasea, nazionalitatea, etnia, desgaitasuna, sexu- eta/edo genero-identitatea, sexu-orientazioa, bizileku administratiboaren egoera emakume migratzaileen kasuan, landa eremuko emakumeena edo desabantaila gehiago ekartzen dituzten bestelako inguruabarrak).

j) Gardentasuna, desparekotasunak ikusgai jartzen dituen gizarate demokratiko batean aurrera egiteko,

desparekotasun horien kontra joz.

k) Emakumeen eskubide sexual eta erreproduktiboak bermatzea.

l) Neurriak hartzea emakumeen enpleguaren kalitatea hobetzeko eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna ziurtatzeko enplegua lortzeari, prestakuntzari, lanpostu-igoerari, soldata-berdintasunari eta lan baldintzei dagokienez.

m) Emakume guztien berdintasuna bermatzea baliabideak eskuratzerakoan (bereziki, landa eremuko emakumeena, emakume migratzaileena, ezgaitasunen bat dutenena edo gutxiengo etnikoetako emakumeena), bai eta ekonomian eta gizartean osoki, berdintasunez eta eraginkortasunez parte hartzea ere.

2. Aurreko apartatuan aipatzen diren jardute-printzipioak aplikatuko zaizkie, halaber, kontratuak edo lankidetzeta-hitzarmenak izenpetzen dituzten pertsona fisiko eta juridikoei, bai eta botere publikoek ematen dituzten laguntza edo dirulaguntzen onuradun direnei eta, oro har, sustatzen edo gauzatzen dituzten ekintza guztiei ere, foru lege honetan ezarri bezala.

5. artikulua. Berdintasuna sustatzen eta emakumeen eskubideak defendatzen dituzten elkarteen izaera aitortzea.

Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasunerako eskubidea, foru lege honetan aipatzen dena, eta foru legean bertan aitortzen diren eskubideak babesteko, berdintasuna sustatzea eta emakumeen eskubideen defentsa helburuen artean dituzten elkarteek interesduntzat jotzen dira, interes legitimo kolektiboaren titular diren aldetik, Nafarroako administrazio publikoaren esparruan, Administrazio Publikoaren Administrazio Prozedura Erkideari buruzko urriaren 1eko 39/2015 Legearen 4.1.c) eta 4.2 artikuluetan ezarritakoaren ondorioetarako.

II. TITULUA

BERDINTASUNERAKO ERAKUNDEEN ANTOLAKETAKO SISTEMA

6. artikulua. Nafarroako Gobernua.

1. Konstituzioak, Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoak eta indarreko legeriak ezartzen duten eskumen esparruan, Nafarroako Gobernuari dagokio emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea Nafarroako Foru Komunitateko lurraldean errealitatea izan dadin beharrezkoak diren politikak sustatzea.

2. Aurreko apartatuan adierazitakoari jarraikiz, Nafarroako Gobernuari dagokio:

a) Genero-berdintasunaren arloko politiken helburu orokorrak eta funtsezko gidalerroak finkatzea.

b) Genero-berdintasunaren arloko eskumenak dituen departamentuak proposatuta, eta Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluak txostena eman ondoren, Berdintasunerako Plan Estrategikoa onetsi eta bidaltzea Nafarroako Parlamentura, eztabaidatu eta onesteko.

c) Foru lege honek eta Nafarroako Foru Administrazioari indarreko gainerako legeek ematen dizkieten beste eginkizun guztiak.

7. artikulua. Berdintasunerako politiken arloko goi mailako eskumena.

1. Berdintasunerako politiken arloko eskumena Lehendakaritza Departamentuari esleituko zaio, edo, kasua bada, Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren oinarritzko egiturari buruzko dekretuko lehentasun-hurrenkeran lehen postuan agertzen denari. Departamentu horrek, Nafarroako Gobernuak ezarritako helburu orokorrekin bat, politika horiek planifikatu, koordinatu, bultzatu eta ebaluatzeaz arduratuko den organoa da, bai eta Nafarroako administrazio publiko guztien arteko elkarlana sustatzeaz ere.

2. Lehendakaritza Departamentuko titularrari dagozkio honako eginkizunak:

a) Nafarroako Berdintasunerako Institutuko goi-zuzendaritza betetzea.

b) Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluko burua izatea.

c) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoa aurkeztea Nafarroako Gobernuari, hori onetsi dezan.

d) Nafarroako genero-berdintasunari buruzko urteko txostena aurkeztea Nafarroako Gobernuari, hori onetsi dezan.

e) Zehatzeko ahala erabiltzea, foru lege honek esleitzen dion moduan.

f) Nafarroako Parlamentuari urtero igortzea Nafarroako genero-berdintasunari buruzko txostena.

g) Genero-berdintasunaren arloan indarra duten xedapenek esleitzen dioten beste edozein eginkizun.

3. Aurreko apartatueta zehaztutako eginkizunez gain, berdintasun politiken arloko eskumena duen departamentuak 9.1 artikuluan ezartzen diren eginkizunak beteko ditu, ordenamendu juridikoak emandako beste eskumen batzuei dagokionez.

8. artikulua. Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

1. Berdintasun politiken arloko eskumena duen departamentuak Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren bitartez beteko du eskumen hori. Erakunde autonomoa izanen da, zuzendaritza nagusien mailakoa, genero-berdintasunaren arloko eginkizunak baizik izanen ez duena.

2. Nafarroako Berdintasunerako Institutuak eginkizun hauek izanen ditu:

a) Berdintasunerako Nafarroako Plan Estrategikoa prestatzea, foru lege honen 14. artikuluan aipatzen dena.

b) Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako politikak sustatu, koordinatu eta ebaluatzea, eta aholku ematea.

c) Beharrezkotzat jotzen diren ekintza positiboko neurriak sustatzea, benetako berdintasuna arlo guztietan, publiko zein pribatuetan, bermatzeko xedez, familiakoa, soziala, kulturala, lanekoa, eta ekonomikoa barne.

d) Administrazio publiko desberdinen arteko lankidetzeta eta koordinazioa bultzatzea genero berdintasunerako gaietan.

e) Nafarroako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko urteko txostena egitea.

f) Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioak gauzatzen dituen politika publiko guztietan berdintasun-printzipioa zeharkakotasunez aplikatzen dela bermatzea, bai eta aurrekontuak egiterakoan ere.

g) Genero-berdintasuna sustatzeko deialdiak kudeatzea, halakorik bada.

h) Genero berdintasunari buruzko aholkularitza teknikoa ematea departamentuetako berdintasun unitateei eta toki entitateei, eta horiek guztiak koordinatzea.

i) Berdintasunaren arloko prestakuntza sustatzea Nafarroako administrazio publikoetako langileentzat.

j) Funtzio publikoaren arloko eskumenak dituen departamentuari aholku ematea Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren eta haren erakunde autonomoen berdintasun plana egiteko.

k) Kanpainak eta jarduketak bultzatu eta gauzatzea Nafarroako gizartearen sentsibilizazioa sustatzeko emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan.

l) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko eginkizunak dituzten teknikarien gaikuntzari dagozkion gutxieneko eta oinarriko baldintza komunak ezartzea.

m) Azterlanak eta txostenak egitea emakumeen egoerari buruz, analisiak eta ikerketak egitea generoagatiko desberdintasun egoerari buruz eta horien emaitzak zabaltzea.

n) Nafarroako Gobernuaren departamentuetako berdintasun unitateak koordinatzea.

ñ) Laguntza ematea emakumeen elkartei, talde feministei eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen aritzen diren beste entitate batzuei, eta sustatzea parte har dezaten genero-berdintasunaren arloko politiken diseinuan eta prestaketan.

o) Emakumeen aurkako indarkeriaren kontrako jarduketa integraleko neurriak modu egokian aplikatu eta benetan betetzen direla koordinatu eta bermatzea.

p) Genero-berdintasunaren arloan indarra duten xedapenek esleitzen dioten beste edozein eginkizun.

3. Berdintasunerako Institutuak behar langile kopuru nahikoa eta egonkorra izanen du bere eginkizunak efizientziaz eta eraginkortasunez betetzeko.

9. artikulua. Foru Komunitateko Administrazioaren departamentuak. Berdintasun unitateak.

1. Politika publiko guztietan berdintasun-printzipioa zeharkakotasunez txertatzeko, Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren departamentuek eginkizun hauek beteko dituzte, ordenamendu juridikoak esleitzen dizkien eskumenak baliauz:

a) Egiturak, programak eta prozedurak ezarri eta egokitzea, genero-ikuspegia beraien jarduera administratiboetan eta politika publikoetan txertatzeko.

b) Gabeziak eta beharrak aztertu eta atzematea, foru lege honen xedeak betetzeko.

c) Nafarroako Gobernuaren plangintza estrategikoa prestatzen laguntzea, eta beraien jarduketa esparruetan gauzatzea.

d) Etengabeko ebaluazioa egitea, departamentuaren jarduketetan genero-ikuspegia nola txertatzen den

jakiteko.

- e) Bere zerbitzuko langileek gaikuntzako eta berariazko prestakuntzako programetan parte har dezaten bultzatu eta erraztea.
- f) Estatistika-eragiketak berdintasun printzipiora egokitzea, eta genero-adierazleak eta sexuaren aldagaia eranstea azterlan, inkesta eta erregistroetan, esku-hartzearen esparru desberdinetan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak ezagutzeko bide eman dezaten.
- g) Ekintza positiboko neurriak diseinatu eta gauzatzea.
- h) Parte hartzeko organoetan eta erabakiak hartzeko guneetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuaren printzipioa bermatzea.
- i) Atzemandako desberdintasun egoerari buruzko azterlanak eta ikerlanak egitea, genero-ikuspegia erabiliz bildu eta aztertu den informazioa zabaltzea, eta sentsibilizaziorako jarduerak gauzatzea.
- j) Emakumeen aniztasuna kontuan hartzen duten neurriak eta jarduketak bultzatzea, askotariko diskriminazio egoerei begiratuz bereziki.
- k) Nafarroako administrazio publikoen arteko elkarlana sustatzea.
- l) Indarreko legediak esleitzen dien beste edozein eginkizun.

2. Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren departamentuek, zeinek bere antolaketa-erako foru dekretuan, administrazio unitate edo organo bat izendatu edo eratu beharko dute, beraien politiken plangintzan, kudeaketan eta ebaluazioan genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna aplikatzeaz arduratuko dena. Berdintasun unitate horiek genero-berdintasunaren arloko prestakuntza duten teknikariak izan beharko dituzte lanaldi osoan, eta departamentuan zeharkako eginkizunak betetzen dituzten organoei atxikita egonen dira, ahal dela idazkaritza tekniko nagusietan.

3. Berdintasun unitateek eginkizun hauek beteko dituzte, Nafarroako Berdintasunerako Institutuarekin koordinatuta:

- a) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoa egiteko lanetan laguntzea eta haren aplikazioa sustatzea, zeinek bere eskumen esparruan.
- b) Foru legeen aurreproiektuen, erregelamenduen eta planen genero-eraginaren txostenak egiteko lanetan aholku ematea.
- c) Genero-berdintasunaren politika zeharkako planak eta programak betetzea departamentuaren edo erakundearen esparru funtzionalean, Nafarroako Gobernuak ezarritako helburu eta jarraibideekin bat.
- d) Berdintasun-printzipioaren zeharkakotasuna eta/edo genero-ikuspegiarekin diseinatutako ekintza positiboak sustatzea kokaturik dauden departamentu edo erakundearen planak, programak, araudiak, azterlanak eta estatistikak diseinatzen eta gauzatzeko orduan.
- e) Aholku ematea departamentuaren eskumeneko gaietan berdintasun-printzipioaren aplikazioaz, eta emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko txostenak ematea zeinek bere eremu funtzionalean.
- f) Departamentuak egindako informazio estatistikoa biltzea, eta aholku ematea jarduera bakoitzean behar diren sexu desagregazioari buruzko adierazleak.
- g) Departamentuak Berdintasunerako Departamentu-arteko Batzordean dituen ordezkariak laguntza ematea.
- h) Laguntza ematea atxikipeneko departamentu edo erakundeko langileentzako berdintasun arloko prestakuntza programak egiteko eta gauzatzeko eta haien jarraipena eta ebaluazioa egiteko.
- i) Foru lege hau kasuko eremu funtzionalean eraginkortasunez betetzen dela ziurtatzea.
- j) Genero-ikuspegia ezartzeko beharrezkoa den beste edozein eginkizun betetzea.

10. artikulua. Nafarroako Berdintasunerako Kontseilua.

1. Nafarroako Berdintasunerako Kontseilua emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko kontsultak egiteko eta parte hartzeko organo gorena da Nafarroako Foru Komunitatean.

2. Kontseiluak eginkizun hauek izanen ditu:

- a) Aholkularitza lanak egitea Nafarroako administrazio publikoei dagokienez, erakunde espezializatuak aholkuak ematea berdintasunaren gaineko politiken diseinuari buruz, eta irizpenak edo txostenak egitea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunarekin zuzeneko lotura duten aplikazio orokorreko programa, plan edo xedapen arauemaileei buruz.
- b) Nafarroako emakumeen elkarten mugimenduak eta talde feministek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko politika publikoak planifikatzen eta gauzatzen eta haien jarraipenean eta ebaluazioan

izanen duten lankidetzazko parte-hartzea antolatzea.

c) Nafarroan genero-berdintasunak duen egoera orokorra aztertu, ikertu eta ebaluatzea, erreferente adierazgarrienak hartuta oinarritzat, besteak beste: emakumeen kontrako indarkeria, enplegua lortzea, soldata-arrakala, emakumeen ahalduntzea, kontziliazioa edo erantzunkidetasuna, hau da, diskriminazio egoerak atzemateko eta genero-berdintasuna bizitza politiko, kultural, ekonomiko eta sozialean sustatzeko komenigarritzat jotzen dituen neurri guztiak proposatzeko baliagarriak direnak.

d) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoaren gaineko txostena egitea Nafarroako Gobernuak onetsi aurretik.

e) Nafarroako genero-berdintasunari buruzko urteko txostenaren berri izatea.

f) Indarra duten arauetan esleitzen zaizkion gainerako eginkizunak.

3. Nafarroako Berdintasunerako Kontseilua berdintasunaren arloko politiken gaineko eskumena esleiturik duen departamentuari atxikiko zaio. Departamentu horrek behar adinako laguntza teknikoa eman beharko dio esleiturik dituen eginkizunak bete ditzan.

4. Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluaren osaera, antolaketa eta funtzionamendua erregelamenduz zehaztuko dira, foru dekretu baten bidez. Betiere, zein departamenturi atxikita dagoen, hango titularrak izanen du buru, eta kide hauek izanen ditu:

a) Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren ordezkariak, betiere Nafarroako Berdintasunerako Kontseilua barne.

b) Nafarroako toki entitateen ordezkariak.

c) Emakumeen elkarten mugimenduaren eta talde feministen emakumezko ordezkariak.

d) Gizartearen interesak edo talde ahulak ordezkatzan dituzten herritar erakunde edo entitateen emakumezko ordezkariak, bertako aniztasuna islatuko dutenak.

11. artikulua. Berdintasunerako Departamentuarterako Batzordea.

1. Berdintasunerako Departamentuarterako Batzordeko kideak izanen dira Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioa osatzen duten departamentuen ordezkariak, haietako bakoitzean departamentuko titularrak izendatuta, zuzendari nagusien artean. Nafarroako Gobernuko lehendakaria izanen da batzorde horren burua.

2. Haren osaera, antolaketa eta funtzionamendua erregelamenduz arautuko dira, kasuko foru lege indardunean kide anitzeko organoetarako aurreikusitakoari lotuz, betiere.

3. Batzordeak eginkizun hauek izanen ditu:

a) Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren departamentuen genero-berdintasunaren arloko jarduketak koordinatzen direla ziurtatzea.

b) Departamentu guztietan plangintza sustatu eta bultzatzea, genero-berdintasunaren arloko politika orokorra departamentuetako jarduketa sektorialetara eramateko.

c) Jarraipena egitea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoa gauzatzen den eta noraino betetzen den jakiteko.

d) Lehenetsitako jarduketa ildoak garatzeko, behar diren departamentuarterako lantalde eta batzordeak ezartzea.

4. Batzordeak bilera egin beharko du Berdintasunerako Nafarroako Plan Estrategikoaren berri izateko. Horrez gain, batzordeburuak biltzeko deia eginen du urtean behin, gutxienez.

5. Gainerako guztian, Berdintasunerako Departamentuarterako Batzordearen funtzionamendua lotuko zaio Estatuko eta Foru Komunitateko oinarritzko legerian, gai hauetan aplikatzekoan, kide anitzeko organoetarako aurreikusitakoari.

12. artikulua. Nafarroako toki entitateak.

1. Toki entitateek beren eskumenak betetzean txertatuko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa, eta, horretarako, Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioarekin elkarlanean arituko dira.

2. Zeini bere lurralde-eremuan eta ordenamendu juridikoak emandako eskumenak betetz, toki entitateei eginkizun hauek dagozkie berdintasun arloko politiken gaian:

a) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko politikaren arloko helburuak eta jarraibideak ezartzea beraien lurraldean, Nafarroako Foru Komunitatearen politikekin koordinatuta.

b) Beraien jarduketa guztietan genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna txertatzeko behar diren tresnak

ezartzea.

c) Udal jardunaren eremu guztietan desparekotasuna eta diskriminazioak desagerrarazteko politikak gauzatzea.

d) Emakumeen gabeziak eta beharrak aztertu eta atzematea, foru lege honen helburuak betetzeko kasuko lurralde-eremuan.

e) Emakumeei arreta, informazioa eta orientabideak ematea eskura dituzten programa eta baliabideei buruz, beraien eskubideak egiaz erabil ditzaten laguntzeko.

f) Herritarrak sentsibilizatzea, balio aldaketa sustatuz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzen laguntzeko.

g) Emakumeen autonomia pertsonala eta ekonomikoa sustatzea, emakumeen enplegua eta haien ahalduntze pertsonala, kolektiboa eta soziala bultzatuz.

h) Emakumeen presentzia sustatzea parte hartzeko organoetan eta erabakiak hartzeko guneeetan.

i) Emakumeen elkarteei eta talde feministei laguntzea, eta sustatzea parte har dezaten berdintasunaren eta genero-zeharkakotasunaren politikak diseinatzeko, egiten, garatzen eta ebaluatzen.

j) Estatistika eguneratuak izatea, toki entitateen jardun eremuetan emakumeek eta gizonek dituzten egoera desberdinen berri izateko bide ematen dutenak.

k) Ahaleginak eginen dira laneko eta familiako bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko tokiko baliabideak eta zerbitzuak ezarri eta egokitzeko.

l) Bermatzea, Nafarroako Gobernuarekin koordinatuta, teknikarien eta politikarien berariazko prestakuntza dagozkien eginkizunak bete ditzaten foru lege honek ezartzen duenari dagokionez.

3. Nafarroako Gobernuak, bere eskumenak betetzeko eta toki autonomiaren printzipio konstituzionala erabat errespetatuz, toki entitateei sostengua eta babesa emanen die, eta sustatuko du berdintasun teknikariak kontrata ditzaten, gutxienez ere Toki Administrazioaren Erreformatarako otsailaren 4ko 4/2019 Foru Legeak definitzen dituen hamabi eskualdeetan, lurralde osoan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko xedeaz.

4. Nafarroako Gobernuak osatu behar du, kooperazioaren printzipioari jarraikiz, toki entitateen nahikotasun finantzarioa foru lege honek esleitzen dizkien eginkizunak dagokienez, ezertan galarazi gabe toki entitateek beren aurrekontuetan beharrezkoa den dirua jartzea eginkizun horiek finantzatzeko.

5. Toki entitateek genero-ikuspegia txertatuko dute beraien politika, programa eta ekintza administratibo guztietan, foru lege honetan ezartzen denari dagokionez eginkizunak garatu eta betetzeko langileak jartzea sustatuko dute, eta berdintasun ordenantzak egiten ahalko dituzte, apartatu honetan ezarritakoa jasotzeko.

6. Toki entitateek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun planak ezartzen ahalko dituzte beraien lurralde-eremuan, eta, edozein kasutan, neurriak ezarriko dituzte emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko oztopoak kentzen joateko.

7. Nafarroako Gobernuak, Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren bitartez, udal mailako eta udalez gaindiko toki entitateekiko koordinazio egitura bat ezarriko du foru lege honetan ezarritakoa betetzeko, zeina erregelamendu bidez garatuko baita.

8. Foru lege honetan ezarritako elkarlan, koordinazio eta lankidetzaren printzipio orokorra aplikatuz, toki entitateak koordinatuta arituko dira foru legean ezarritako eginkizunak betetzen elkarri laguntzeko.

III. TITULUA

BERDINTASUNERAKO ESKUBIDEA BERMATZEKO TRESNAK

13. artikulua. Berdintasun printzipioaren zeharkakotasuna eta ekintza positiboak.

Nafarroako administrazio publikoek zeharkako izaeraz eta modu aktiboan txertatu beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea beraien politika publiko guztietan eta jarduera administratibo orotan.

Horrez gain, Nafarroako administrazio publikoek sistematikotasunez eta genero-ikuspegitik aztertuko dituzte emakumeen eta gizonen egoera, baldintza eta behar desberdinak, eta berariazko helburu eta neurriak ezarriko dituzte genero-arrakalak ezabatzeko eta politika eta ekintza guztietan berdintasuna sustatzeko; horiek planifikatu, diseinatu eta gauzatzeko orduan, baita haien jarraipen eta ebaluazioan ere. Bereziki kontuan hartuko dira askotariko diskriminazioa agertzen duten egoerak emakume sektore zehatz batzuei

eragiten dietenak.

14. artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoa.

1. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoa eginen da, eta bertan ezarriko Nafarroako Foru Komunitatearen lurralde-eremuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasun egiatzkoa bermatzeko aplikatu behar diren zeharkako helburuak eta neurriak.

2. Nafarroako Berdintasunerako Institutua da plan estrategiko hori diseinatu, koordinatu eta sustatzeko eta haren jarraipena eta ebaluazioa egiteko ardua duen organoa, departamentuen laguntzaz eta toki entitateen, eragile sozial eta ekonomikoen, eta Nafarroako Foru Komunitate osoan berdintasuna sustatzen eta emakumeen eskubideak defendatzen jarduten duten entitate, elkarte eta kolektiboen parte-hartzeaz. Plana prestatzean aintzat hartu beharko dira Berdintasunerako Departamentuarterako Batzordearen eta Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluaren gomendioak.

3. Plan estrategikoaren indarraldia, oro har, 6 urtekoa izanen da, eta, gutxienez, informazio eta aurreikuspen hauek jasoko ditu:

a) Nafarroako gizartean emakumeen eta gizonen arteko berdintasunak duen egoerari buruzko azterketa edo diagnostikoa.

b) Helburu orokorren eta orientabide estrategikoen definizioa.

c) Abiatu beharreko ekintzak eta horien lehentasun ordena.

d) Jarraipen eta ebaluaziorako metodo egokiak.

e) Aurrekontua.

4. Nafarroako Gobernuak "Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoa" onartuko du, Nafarroako Berdintasunerako Kontseiluak txostena eman ondoren, eta Nafarroako Parlamentura igorriko du, eztabaidatu eta onesteko.

5. Nafarroako Gobernuak bultzatuko du, beharrezkoa den laguntza emanez, toki entitateetan berdintasun neurriak eta planak egitea. Plan horiek prestatzeko aintzat hartuko da eragile sozial eta ekonomikoen parte-hartzea, bai eta kasuan kasuko lurraldeko emakumeen eskubideen defentsarako entitate, elkarte eta kolektiboena ere.

15. artikulua. Administrazio publikoen arteko elkarlana eta koordinazioa.

1. Baliabideen efizientzia, eraginkortasuna eta kalitatea bilatzeko asmoz eta baliabide horien zentzuzko erabilerarekin bat etorruta, Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioak, Nafarroako Berdintasunerako Institutuak eta Nafarroako toki entitateek, elkarlanean eta koordinatuta aritu beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun gaietan betetzen dituzten ekintzetan, eta horretarako behar diren neurriak hartuko dituzte.

2. Kasu bakoitzean eskumena duten administrazioek elkarlanerako tresnak sortzea bultzatuko dute, berdintasunaren arloko jarduketa publiko guztien oinarrian Nafarroako Foru Komunitateko administrazio publiko arteko informazioa, kontsulta eta koordinazioa egon daitezen.

16. artikulua. Emakumeen eta gizonen ordezkariak.

1. Nafarroako Gobernuak emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuaren printzipioa bermatuko du Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioa eta, oro har, sektore publikoa osatzen duten entitatetako zuzendaritza organoen titularrak izendatzean, berak izendatu beharrekoen kasuan betiere.

2. Nafarroako Gobernuak eta haren sektore publiko instituzionala osatzen duten entitateek emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuaren printzipioa bete beharko dute kide anitzeko organoetan beraien ordezkari direnak izendatu eta hautatzean, bai eta sariak, aitortzak eta bekak emateko epaimahaietan ere, salbu eta behar bezala justifikatutako arrazoi objektiboak daudenean.

Ordezkaritza-irizpide bera erabiliko da organo horiek aldatu edo berritzeko.

3. Sustatuko da Nafarroako administrazio publikoetako langileak hautatzeko epaimahai eta organoek errespetu dezaten emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuaren printzipioa, Administrazioan sartzeko nahiz lanpostuak betetzeko.

4. Administrazio publikoek sustatuko dute emakumeen presentzia orekatua izatea zuzendaritza eta erabaki organoetan eremu sozialean, politikoan, ekonomikoan, hezkuntzan, osasunean, kulturen eta kirolean, besteak beste.

5. Nafarroako toki entitateek eta haiekin lotutako nahiz haien menpeko erakundeek ere, zeinek bere eskumenak betetzean, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioa beteko dute beraiek

izendatu beharreko zuzendaritza organoetako titularrak hautatzean.

6. Ordezkaritza orekatuaren aldeko neurriek ez dute ondoriorik izanen emakumeen eskubideak eta interesak sustatzeko eraturako organoen kasuan.

17. artikulua. Kontratazio publikoa.

1. Nafarroako administrazio publikoek eta sektore publiko instituzionalak genero-ikuspegia txertatu beharko dute kontratazio publikoan.

2. Nafarroako administrazio publikoek eta sektore publiko instituzionalak kontratuak izenpetzen dituztenean, horien xede diren lanak betetzeko baldintza bereziak ezartzen ahalko dituzte, emakumeen enplegu-aukerekin lotuta, lan merkatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko, betiere kontratazio publikoaren arloan indarra duen legeriaren barruan.

3. Kontratazio organoek ezartzen ahalko dute, administrazio klausula partikularren agirietan, kontratuen adjudikazioan lehenetsiko dituztela laneko diskriminazio mota oro ekiditeko, emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna lortzeko, eta lana, bizitza pertsonala eta familia bateragarri egiteko neurriak hartu dituzten enpresek aurkeztutako proposamenak, errespetatuz, betiere, kontratu publikoei buruzko foru legeetan ezarritakoa.

4. Kontratazio organoak ebaluazio eta jarraipen tresnak ezarri beharko ditu, kontratazio publikoari buruzko espedientean baloratutako neurrien betetze eta eraginkortasun maila adieraziko dutenak.

18. artikulua. Laguntza publikoak.

1. Nafarroako administrazio publikoek, haien erakundeek eta haiekin lotutako edo haien menpeko entitateek deitzen dituzten dirulaguntzen, beken eta beste edozein laguntza publikoren oinarri arautzaileetan berdintasun klausulak jasoko dira, horren bidez baloratzeko entitate eskatzaileek genero berdintasuna egiaz lortzeko diren jarduketak dituzten edo, hala denean, jarduketa horiek nahitaez betearazteko, salbu eta laguntzaren izaera dela-eta justifikaturik badago halako klausularik ez egotea.

2. Era berean, klausula batzuk jasoko dira, zeinek galaraziko baitute sexuan edo generoan oinarritutako diskriminazioa dakarten lan arloko jardunbideak gauzatu edo toleratzeagatik zehapena edo zigorra jaso duten entitate eskatzaileei laguntzak ematea, zigor edo zehapen horiek administrazio ebazpen irmoz edo epai irmoz ezarri badira. Horretarako, enpresa eta entitate eskatzaileek, laguntzak eskatzeko unean, erantzukizunpeko adierazpen bat aurkeztu beharko dute, adierazteko ez direla betetzen ari arrazoi horiengatik ezarritako administrazio zehapen irmorik edo zigor epai irmorik edo, kasua bada, bete gabeko zehapenik edo zigor epairik ez dutela.

3. Aurreko apartatuan aurreikusitako egoeran dauden entitate eta enpresek laguntza horien onuradun izaten ahalko dira berriz, baldin eta ezarritako zehapena edo zigorra bete, eta berdintasun plan bat prestatu badute indarreko legerian aurreikusitako baldintzekin, halakorik exijitzen ahal bazaie.

19. artikulua. Estatistika eta azterlanak.

Nafarroako administrazio publikoek, beraien ohiko jardueran genero-ikuspegiaren txertaketa eraginkorra dela bermatzeko, lan hauek bete beharko dituzte:

a) Sexu-aldagaia sistematikotasunez sartzeara, egiten dituzten estatistika, inkesta eta datu-bilketa guztietan.

b) Genero-adierazle berriak ezartzea, ahalbidetuko dutenak hobeto ezagutzea emakumeen eta gizonen desberdintasunak, balore, eginkizun, egoera, baldintza, asmo eta beharriaz dagokienez, bai eta aztertu beharreko errealitatean halakoak nola agertzen diren eta zer-nolako elkarreragina duten ere; adierazle horiek estatistika eragiketetan txertatuko dira.

c) Estatistikako tresnak diseinatu eta adierazleak txertatzea, ahalbidetuko dutenak beste aldagai batzuen eragina ezagutzea, esku-hartzerako esparruetan askotariko diskriminazio egoerak sortzen dituztenena.

d) Inkesta behar bezain zabalak egitea, sartutako aldagaiak sexu-aldagaiaren arabera aztertzei aukera emateko, eta eskura dauden datuei tratamendu egokia ematea, jakin ahal izateko zein diren emakumeek eta gizonek jarduketa eremu desberdinetan dituzten egoera eta behar desberdinak.

e) Administrazio publikoek aitortzea bai etxeko lanak bai mendekotasuna duten pertsonen zaintzak duten eginkizun sozial eta ekonomikoa, bai eta ez ordainsaririk ez aitortza profesionalik jasotzen ez duten jarduera feminizatuek ere. Horretarako, administrazio publikoek horien balio ekonomikoaren zenbatespena egiten dute aldi behin, eta sensibilizazio jarduketak egiten dituzte, lan horiek gizarteari egiten dioten ekarpenaren balioa nabarmentzeko eta horien gaineko ardura banatzen duen planteamendua ahalbidetzeko.

Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioan, Nafarroako Estatistika Institutuak (Nastat) bultzatuko ditu estatistika publikoaren arloko neurri horiek, genero-ikuspegia txertatuko baitu Nafarroako Estatistika Planean.

20. artikulua. Administrazio publikoen zerbitzuko langileen trebakuntza.

1. Nafarroako administrazio publikoek behar diren neurriak ezarriko dituzte beraien langileentzat, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan, oinarritzko eta etengabeko prestakuntza progresiboa bermatzeko, eta genero-ikuspegia txertatuko dute edukietan eta prestakuntzan, foru lege honen xedapenak benetan bete daitezzen eta ezagutza praktikoa nahikoa berma dadin, zeinak ahalbidetuko baitu genero-ikuspegia egiaz txertatzea administrazioaren jardunean.

2. Nafarroako administrazio publikoek bermatuko dute lanpostu jakin batzuk eskuratzen dituzten teknikariek berdintasun arloko ezagutza dutela, zehazki bai berdintasun programak bultzatu eta diseinatzeko, bai emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko aholkularitza teknikoak emateko eginkizunak dituztenek.

3. Aurreko apartatueta xedatutakoa betetzeko, kasuko prestakuntza planen bidez, eguneratze eta birziklatze programa berariazkoak ezarriko dira berdintasun arloko ardura duten organoei atxikitako langileentzat, ahal dela lan orduetan garatzeko.

4. Funtzio publikoan sartzeko hautapen prozesuetan, Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren legeei eta jarduera administratiboan duten aplikazioari buruzko edukiak sartuko ditu. Funtzio publikoan sartzeko hautapen prozesuan lehiaketa-faserik egonez gero, genero arloko prestakuntza baloratuko da.

21. artikulua. Komunikazio inklusiboa eta ez-sexista.

1. Administrazio publikoek erabiltzen duten hizkera inklusiboa eta ez-sexista izanen da. Hizkera hori erabiliko da Administrazioaren alor guztietan, bai eta zuzenean edo hirugarren pertsonen edo entitateen bidez sortzen diren agiri, formulario, inprimaki edo euskarrietan ere.

2. Komunikazio instituzionalean, Nafarroako administrazio publikoek zainduko dute transmititzen den irudia berdintasunezkoa dela, genero-rolekin loturarik gabea eta emakumez nahiz gizonez irudi askotarikoa eskaintzen duena.

3. Nafarroako Gobernuak kanpaina instituzionalak egingen ditu, emakumeen eta gizonen irudia sustatuz, bereziki, sexueta batek ordezkariak txikiagoa duten lanbide, ikasketa edo jardura publikoekin lotuta.

4. Komunikazioaren arloko eskumena duen departamentuak genero-ikuspegia txertatuko du barne nahiz kanpo komunikaziorako bere plangintza tresnetan.

5. Administrazio publikoek hizkera eta irudi inklusiboak eta ez-sexistak erabiltzea exijituko diete beraiekin harreman administratiboak duten enpresa eta erakundeei.

22. artikulua. Genero-eraginaren txostena.

1. Nafarroako botere publikoek genero-eraginaren txostenaren aurretiko ebaluazioa txertatuko dute, beraien eskumenen esparruan, beraien araudia, planak, programak eta jarduketak garatzean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa txertatzen dela bermatzeko.

2. Nafarroako Gobernuak onetsi beharreko foru legeen aurreproiektu guztiek, arau xedapen orokorrek eta planek genero-eraginaren txostena eraman beharko dute erantsita.

3. Erregelamenduz arautuko dira txosten horren edukia, hori prestatzeko prozesua eta horretan Nafarroako Berdintasunerako Institutuak izan beharreko parte-hartzea.

4. Toki entitateek egiten dituzten ordenantzei genero-eraginaren txostena erantsi beharko zaie.

23. artikulua. Genero-ikuspegia duten aurrekontuak.

1. Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren departamentuek eta haien erakunde autonomoek jarduketak eta adierazle lotuak sartuko dituzte Nafarroako Aurrekontu Orokorretan jasotzen diren aurrekontu programen memorietan, gastuak eta sarrerak egokitzeko asmoz emakumeen eta gizonen berariazko beharretara, desparekotasunak ezabatzeko aurrerapausoak egiteko. Alde horretatik, aurrekontuek emakumeengan eta gizonengan duten eragina bereizita agertuko dute.

2. Ogasunaren arloko eskumena duen departamentuak, Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren parte-hartzearekin, egiaztatuko du genero-ikuspegia txertatu dela aurrekontu programen memorietan, aurrekontuei buruzko foru legearen aurreproiektuaren gaineko generoari buruzko txosten bat emanez.

3. Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioak, aurrekontu ekitaldi bakoitzaren amaieran, generoari buruzko auditoriak egitea sustatu eta lagunduko du, departamentu eta erakunde autonomoen memorietan ezarritako helburuak betetzeari dagokionez.

4. Toki entitateek genero-ikuspegia txertatuko dute beraien aurrekontu politikan, eta bertan genero-eraginaren

azterketa egitea sustatuko dute.

24. artikulua. Langileen kudeaketa.

Nafarroako administrazio publikoek honakoak bermatuko dituzte langileen kudeaketaren arloan:

1. Genero-ikuspegia txertatzea lanpostuen definizioan, sarbidean, lanbide sailkapenean, sustapenean, ordainsarrietan, prestakuntzan, lan osasun eta segurtasunean, eta lan-eskubideetan, oro har.
2. Beraien zerbitzuan ari diren langileen berdintasun planak egitea, aplikatzekoa zaien araudiarekin bat. Plan horiek aldi berean behin ebaluatu beharko dira.
3. Hizkera ez-sexista erabiltzea lanpostuen izendapenetan, eta langileen kudeaketari buruzko informazio sistemak egokitzea.
4. Erantzunkidetasuna sustatzea funtzio publikoaren barruan, antolaketaren kultura aldatzen lagunduko duten sentsibilizazio neurriak barne.
5. Lana, bizitza pertsonala eta familia kontziliatzen laguntzeko neurriak ezartzea.
6. Sexu-jazarpenari eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloak egitea.
7. Lan publikoaren eskaintzei genero-eraginaren txostena erantsiko zaie, eta lanpostuen %2 gordeko dira indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzat, betiere izaera hori frogatu eta hautapen prozesuak gainditzen badituzte.
8. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan eta langileen kudeaketari buruz berariazko prestakuntza ematea horretaz arduratzen diren langileei.
9. Botere publikoek lanpostuen azterketa bat prestatuko dute aldizka, emakumeen eta gizonen ordainsari berdintasunaren printzipioaren betetze-maila baloratzeko, eta, halaber, soldaten arteko ezberdintasunak ezabatzeko neurri zuzentzaileak hartuko dituzte.
10. Nafarroako Gobernuak, bere eskumenen esparruan, administrazio publikoetan gizonen eta emakumeen soldaten artean dauden ezberdintasunak kontrolatzeko mekanismoak ezarriko ditu. Aztertuko da nolako ezberdintasunak dauden maila bereko lansari-osagarriak eskuratzekoan, esparru horretan gutxieneko adierazlearen artean baloratu ordainsari osoak eta sexuen arabera bereziturik ordainsari-multzo bakoitzean.

IV. TITULUA

BERDINTASUNA SUSTATZEKO POLITIKA PUBLIKOAK

I. KAPITULUA

HERRITAR AKTIBOAK, AHALDUNTZEA ETA PARTE-HARTZEA

25. artikulua. Herritar aktiboak.

Botere publikoen politikek eta jarduketek emakumeen parte-hartze aktiboa sustatuko dute eremu publikoetan, norbanakoena nahiz kolektiboa, eta, horretarako, emakumeen elkarteak eta talde feministak sartuko dituzte politika publikoen diseinuan, prestaketan, garapenean eta ebalazioan.

Era berean, sustatuko da emakumeen ahalduntzea eta berdintasunez erabat parte hartzea gizartearen arlo guztietan, erabakiak hartzeko eta boterea eskuratzeko prozesuetan parte hartzea barne.

26. artikulua. Emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze politikoa.

Botere publikoek aintzat hartu beharko dute ahalduntzearen printzipioa eta emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatuarenean botere politikoaren banaketan, bai eta emakumeen eta neskatuen parte-hartzea sustatuko ere ordezkariak txikia duten eremuetan.

27. artikulua. Emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze soziala.

1. Botere publikoek ekintza positibo berariazkoak hartu beharko dituzte, aldi baterakoak, zentzuzkoak eta kasu bakoitzean bete nahi den helburuarekiko proportziozkoak direnak. Ekintza horiek, emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna sustatu, mendekotasun jardunbideen edo sistema sozial diskriminatzaileen ondorio diren desparekotasun egoera sozialak zuzendu eta emakumeek gizartean parte hartzeko duten eskubidea gauzatzeko ahalbidetuko dute.

2. Botere publikoek ekintza zehatzak gauzatu beharko dituzte, helburu hauekin:

- a) Emakumeen elkarte ehuna dinamizatzea eta sareen sorrera sustatzea.
- b) Emakumeen elkarteek eta talde feministek egiten dituzten ekarpenei aitortza egin, eta agenda politikoan sartzea.
- c) Emakumeek, mugimendu feministak eta emakumeen entitateek kontsulta organoetan parte har dezaten sustatzea.
- d) Elkarte horiek sustatu eta babestea, faktore hauek kontuan hartuz: adina, landa eremua, nazionalitatea, etnia, desgaitasuna, sexu orientazioa –sexu eta/edo genero identitatea–, bizilekuaren egoera administratiboa emakume migratzaileen kasuan, edo beste inguruabar batzuk, emakume batzuentzat beraien eskubideak egiaz baliatzeko ahulezia handiagoa dakartenak.
- e) Pertsona fisiko edo juridikoei aitortza egitea, eta saritzea emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alde egindako lana.

3. Lan elkargoek eta lanbide eta enpresa elkarteek, sindikatuak, kultura eta gizarte antolakundeak eta alderdi politikoak emakumeen ahalduntzea eta parte-hartze aktiboa, batetik, eta zuzendaritza organoetan sartzea, bestetik, bermatzen dituzten tresnak ezarri beharko dituzte, horietan ordezkariak orekatua lortzeko.

4. Administrazio publikoek sentsibilizazio kanpainak egin, eta topaketak, foroak eta prestakuntza eskolak edo tailerrak sustatuko dituzte, emakumeen eta neskatuen ahalduntze soziala ikusgai jartzeko eta arlo horretan aurrera egiteko.

5. Administrazio publikoek diziplina desberdinetan erreferente diren emakumeen balioa nabarmenduko dute, genero-estereotipoak haustea bultzatzeko eta emakumeen aniztasun kulturala eta soziala islatuko dituzten eredu gehiago sortzeko.

6. Botere publikoek emakumeen parte-hartze soziala bultzatu behar dute informazioaren eta komunikazioaren teknologien bidez, eta lagundu genero-arrakala gainditzen zenbait testuingurutan.

28. artikulua. Landa inguruneke emakumeak ahalduntzea.

1. Nafarroako Gobernuak genero-ikuspegia xertatuko du landa garapeneko jarduketetan, eta bermatuko du esku-hartze horiek jaso ditzatela emakumeen beharrak; bidera dezatela emakumeek ekitatez parte hartu ahal izatea, osotasunez, landa garapeneko prozesuetan, eta ekarpena egin dezatela emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasun erreala lortzeko.

2. Nafarroako Foru Administrazioak zaindu beharko du emakumeek erabakiak hartzea despopulazioaren aurka borrokatzeko neurri gisa, landa-ingurunean duten presentzia eskasa eta eremu horretako pobretzea direla eta; zehazki, honako hau egin behar du:

a) Indartu behar du enplegua sortzen duten jardueren garapena, eta landa-inguruneke emakumeak lan-eremuan sartzea errazten duten eta ingurune horren populazio galtzea saihesten laguntzen duten jardueren garapena.

b) Landa-inguruneke emakumeek prestakuntza hartzeko modua izan dezaten erraztea.

c) Generoko eta lurraldeko arrakala digitala deuseztatzen laguntzea, landa-inguruneke emakumeek informazioaren eta komunikazioaren teknologietarako sarbidea izatea errazten eta bultzatzen duten tresnekin.

d) Zaintzea landa-inguruneke emakumeen parte-hartze sozial osoa lor dadin, eta enpresen eta elkarten zuzendaritza-organoean osoko parte-hartzea izan dezaten.

e) Emakumeek eta gizonen nekazaritza-ustiatzeetan titularkideak izan daitezten sustatzea.

f) Sustatzea emakumeek eta gizonen ordezkariak parekidea izan dezatela nekazaritza-erakundeen erabakitze-organoean.

g) Sentsibilizazio ekintzak sustatzea, landa-eremuko emakumeen lana ikusgai egiteko aukera ematen dutenak.

h) Behar diren neurriak ezartzea landa-eremuko desberdintasunak lantzeko.

i) Emakumeen ekarpenak bultzatzea, klima-aldaketaren arloan.

3. Gainera, nekazaritza-, abeltzaintza- edo basogintza-politiketan eta nekazaritzako elikagaien arlokoetan honako hauek egin beharko dira:

a) Emakumeek eremu horietan dituzten jakintza tradizionalen transmisioa sustatzea, eta aitortzea eta ikusgarri egitea familia-ustiatzeen mantentzerako egiten duen ekarpena.

b) Hurbiltasuneko sareak eta gizarte zerbitzuen sareak sustatzea, haurrei, zaharrei eta mendetasuna duten pertsonen laguntzeko, landa-inguruneke emakumeen eta gizonen laneko eta familiako bizitza eta bizitza

pertsonala bateragarri egiteko.

c) Emakume ekintzaileen enpresa-ekimenak eta emakumeek sustatutako nekazaritza- edo abeltzaintza-garapeneko jarduerak bultzatzea.

d) Erraztasunak ematea emakume gazteak nekazaritza-, abeltzaintza- edo basogintza-sektoreetan eta nekazaritzako elikagaien sektorean sar daitezen.

29. artikulua. Ahalduntzea eta kirol arloko parte-hartzea.

1. Nafarroako administrazio publikoek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa txertatuko dute kirolaren eremuan egiten dituzten jarduketan guztietan.

Nafarroako administrazio publikoek erraztasunak eman behar dituzte emakumeek eta neskatok kirola egin dezaten eta kirolaren maila eta eremu guztietan parte hartu eta horretan jarrai dezaten, bai aisialdian bai lehiatan.

2. Kirol arloko politika publikoen plangintza irizpide hauei jarraikiz egin beharko da:

a) Eskura jartzea behar diren baliabide ekonomiko eta materialak eta giza baliabideak, emakumeek eta gizonen kirola berdintasunez egin dezaten.

b) Kirol mistoa sustatzea haurren artean, eta eskola-adinean jarduera fisikoak eta kirola babestea, balioetan eta hezkidetzan, inklusioan eta berdintasun ezaren kontrako borrokan oinarritutako irizpideekin.

c) Bizitzaren etapa guztietan emakumeak eta neskatok kirolarekin zerikusia duten eremu guztietan sartu, presentzia izan, parte hartu eta jarrai dezaten sustatzea.

d) Genero-adierazleak txertatzea Nafarroako kirol esparru desberdinetan.

e) Kirolean emakumeen eta neskatok kontrako indarkeriaren aurrean, prebentziorako eta jarduketarako protokoloak eta tresnak egin, eta horien ezarpena bultzatzea.

f) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko prestakuntza sustatzea kirolean parte hartzen dutenen artean (kirolariak, zuzendaritza taldeak, teknikariak, arbitroak eta beste batzuk).

g) Emakumeak partaide dituzten kirol jardueren babesletza eta hedabideetako zabalkundea sustatzea.

h) Kirol entitateei eta beste batzuei laguntzak, sariak edo dirulaguntzak ematerakoan baloratuko da barne neurriak ezarriak izatea, besteak beste, zuzendaritzan eta arlo teknikoetan eta arbitrajekoetan emakumeen parte-hartzea erraztekoak, emakumeen eta gizonen ordezkariak txikiak duten jardunbideak bereziki sustatzeko xedea dutenak eta askotariko diskriminazioaren printzipioa aurreikusten dutenak.

3. Nafarroako kirol administrazioek emakumeen kirolaren gaineko sentsibilizazio eta zabalkunde ekintzak egiten dituzte, diziplina guztietan emakumeen erreferenteak sustatuz.

4. Nafarroako administrazio publikoek ez dute lagunduko ez eta inolako laguntza publikorik emanen jarrera sexistak edo diskriminaziokoak ezartzen edo sustatzen dituzten kirol ekitaldi, programa edo jardueretarako.

5. Administrazio publikoek jarduera fisikoaren eta kirolaren zientzien esparruan sustatzen dituzten azterlanek eta ikerketek emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen eta desparekotasunen azterketa ere txertatu beharko dute.

6. Administrazio publikoek nahiz Nafarroako edozein entitate publiko edo pribatuk zaindu beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa betetzen dela kirol ekitaldien antolakuntzan eta parte-hartzean, bai eta sariak eta aitortzak ematean ere.

30. artikulua. Informazioaren teknologia eta gizarte digitala.

1. Nafarroako botere publikoek informazioaren eta komunikazioen teknologia berriak ezartzearen aldeko ekintzak sustatu beharko dituzte berdintasun irizpideetan oinarrituta, eta emakumeek gizarte digitalaren eraikuntzan parte har dezaten sustatu beharko dute.

2. Informazioaren teknologia eta gizarte digitala ezartzeko gauzatzen diren politika publikoek betebeharrak hauek dituzte:

a) Teknologia horien erabilera ahalbidetzea, genero-ikuspegia aplikatuz, joan-etorri gehien duten esparru ohikoetan, kontuan hartuz bereziki landa esparrua.

b) Arrakala digitala ezabatzeko ekintza positiboak sustatzea, bai teknologien erabileran bai edukien sorkuntzan; emakumeen elkarteak eta talde feministak kontuan hartuko dituzte ekintza positibo horiek.

c) Sentsibilizazio ekintzak sustatzea, emakume eta neskatok parte-hartze aktiboa izan dezaten arlo horretan.

d) Bermatzea teknologia horien bidez transmititzen diren mezu eta edukiek emakume eta gizonen irudi plurala eta estereotipatu gabekoa ematen dutela.

e) Emakumeen kontrako indarkeria mota berriak, teknologia berriek eta gizarte digitalak eragindakoak, eta gazteenengan dituzten ondorioak aztertu eta ikertzeko lanak sustatzea.

f) Komunikaziorako bideak ezartzea sare sozialen bidez, eta plataforma edo aplikazio digitalak sortzea, gizartean genero-berdintasunarekin eta emakumeen kontrako indarkeriarekin lotutako edukiak edo albisteak zabaltzeko aukera ematen dutenak.

g) Informazioaren eta jakintzaren gizartearen esparruan emakumeek sortutako edukiak sustatuko ditu Nafarroako Gobernuak.

3. Informazioaren teknologietan eta gizarte digitalaren esparruan garatzen diren proiektuetan, Nafarroako administrazio publikoek osorik edo zati batean finantzatuak badira, bermatu beharko da hizketa eta edukiak ez direla sexistak.

II. KAPITULUA

EZAGUTZA: HEZKUNTZA, KULTURA ETA KOMUNIKAZIOA

LEHENENGO ATALA

Hezkuntza

31. artikulua. Xedapen orokorra.

Hezkuntza arloko politika publikoek hezkuntza eredu bat bermatuko dute, genero-ikuspegia nahitaez, modu sistematiko eta zeharkakoan txertatzen duen, eta haien xedea izanen da pertsonen garapen integralean oinarritzen den hezkuntza lortzea, genero-estereotipoak eta -rolak alde batera utzita, eta, horrekin batera, sexuan oinarritutako diskriminazio mota oro desagertzea, eta lan aktiboa egitea generoak baldintzatu gabeko orientazio akademiko eta profesionala emateko.

32. artikulua. Haur hezkuntza, derrigorrezko hezkuntza eta derrigorrezko hezkuntzaren ondokoa.

1. Hezkuntza administrazioak, 31. artikuluan aipatutako hezkidetzako eredu eraginkor egiteko, bermatuko du hezkidetzako proiektuak abian jartzen direla ikastetxeetan, adin guztietara zuzenduak, modu progresibo eta sistematikoan, ikastetxeko bertako irakasleen eta tutoreen kargura; proiektu horiek curriculum programazioetan sartuta egonen dira, eta emakumeen eta gizonen berdintasunezko eraikuntza sustatuko dute, irakasleak eta ikasleak trebatuz genero-desberdintasunak identifikatu eta aztertzeko, emakume eta neskatuen kontrako prebentzioan, bizitzaren jasangarritasunerako, ahaldunderako, lidergorako eta erabakiak hartzeko gaitasunerako, identitateen, kulturen sexualitateen eta haien dibertsitatearen errespeturako zereginak nork bere gain hartzeko eta begirunezko harreman sexual eta afektiboak ezartzeko.

2. Aurreko apartatuan aipatzen den hezkidetzako proiektua gauzatzeko, Nafarroako hezkuntza administrazioak honakoak bete beharko ditu ezagutza-arlo eta diziplinak curriculumean diseinatu eta garatzean hezkuntza etapa guztietan:

a) Ikasleengan genero desparekotasunarekiko kontzientzia kritikoa garatzea, dauden desparekotasunak identifikatu, horri aurre egiteko baliabideak eta ereduak ezagutu, eta berdintasunezko gizarte baterantz abiatzeko aukera emanen duena.

b) Emakumeen jakintza ikusaraztea eta txertatzea, bai eta gizateriaren garapenean izan duten ekarpen sozial eta historikoa ere.

c) Beharrezkoak diren ezagutzak sartzeko, ikasleek beren gain har ditzaten, etxeko lanei dagokienez, zaintzei eta autonomia pertsonalari lotutako egungo eta etorkizuneko beharrak eta ardurak, eta norberaren zaintzarekin eta pertsonentzako arretarekin lotutakoak.

d) Ikasleei eta irakasleei prestakuntza ematea hizkuntzaren erabilera ez-sexistaz ez androzentrikoaz.

e) Hezkidetzaz eta genero-ikuspegiak ikerketa eta berrikuntza proiektuak sustatzea, eta zaintzea haiek curriculumetan, testu-liburuetan eta hezkuntza-materialetan sar daitezzen.

f) Hezkidetzako ingurune egokia sortzea, ikasleei gaitasuna emanen diena genero-estereotipoak, -aurreiritziak eta -rolak ezabatzeko, eta ikasle haietako bakoitzaren itxaropenei babesa ematea, ikasketa eta bizi aukeren hautapena librea eta sexuan oinarritutako baldintzarik gabea izan dadin.

g) Genero-arrakalak atzematen diren aukera akademikoetan, batez ere zientziarekin eta teknologiarekin lotutakoetan, horiek zuzentzeko neurriak ezarri beharko dira.

h) Emakumeen eta neskatuen kontrako indarkeria mota guztiei aurrea hartzea, eskolan hasten denetik eta ibilbide osoan honakoak ikasiz: berdintasuna, gatazkak konpontzeko metodo ez-bortitzak, eta aniztasunean

eta emakumeen eta gizonen arteko eskubide- eta aukera-berdintasunaren errespetuan oinarritzen diren bizikidetzako ereduak.

i) Bermatzea hartzen duten hezkuntza afektiboa eta sexuala, eskolako hasierako etapetan ere, sexualitate positiboa eta osasuntsua erakitzearen aldekoa dela, aniztasuna errespetatzen duela eta sexu-orientazioan eta sexu- eta/edo genero-identitatean oinarritutako aurreiritzi oro ekiditen duela, berdintasunezko eta indarkeriarik gabeko harreman afektiboak sendotzen laguntzeko.

j) Neurriak ezartzea eskola jardueretan espazioaren erabilera eta parte-hartzea orekatua izan dadin bi sexuen artean.

Proiektua hezkidetzako lan batean islatuko da, eta plan hori Nafarroako hezkuntza curriculum autonomikoaren zati bat izanen da, eta diru publikoz finantzaturako ikastetxe guztietan nahitaez betetzekoa izanen da.

3. Hezkuntza arloko eskumena duen departamentuak, bere eskumenen esparruan, irakasleei, argitalpen enpresei eta ikastetxe publiko, itundu eta pribatuei foru lege honek araututakoa hezkuntza curriculumean eraginkorra izan dadin behar diren jarraibideak igorriko dizkie.

4. Hezkuntza administrazioak hezkidetzaren arloko nahitaezko prestakuntza bat ezarriko du Nafarroako hezkuntza sistemako irakasle guztientzat. Prestakuntza horrek hartuko ditu ikastetxe bakoitzaren hezkidetzaren planak jaso beharreko eduki guztiak, artikuluko honen 2. apartatuan ezarritakoari jarraituz.

5. Nafarroako hezkuntza administrazioak bermatuko du ikastetxe guztietan hezkidetzaren arduradun bat dagoela, berriazko prestakuntza duena, genero-berdintasuna sustatuko duena eta emakumeen eta gizonen erabateko berdintasunerako traba diren oztopoak eta diskriminazioak hobeki ezagutzen lagunduko duena. Hezkidetzaren arloko erantzukizun lan hori bateragarria izan daiteke ikastetxearen beste eginkizun batzuekin.

6. Nafarroako ikastetxe guztietan (hau da, publiko, itundu eta pribatuetan), ezin izanen da egin, zabaldu edo erabili pertsonak sexuaren, sexu-orientazioaren edo sexu- eta/edo genero-identitatearen arabera gutxietsi edo goresteko moduan aurkezten dituen material didaktikorik, ez eta emakumeen kontrako indarkeria justifikatzen edo hutsaltzen duenik, horretara bultzatzen duenik edo estereotipo sexistak jasotzen duenik. Ohar horiek material didaktikoetan aplikatuko dira edozein motatako euskarritan, objektu digitalak barne.

33. artikulua. Eskola kontseiluak.

1. Eskola kontseiluek ikastetxeko hezkidetzako arduradunaren laguntza izanen dute; berdintasun arloko prestakuntza izanen du, eta lagunduko du hezkuntza neurriak ezartzen, emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasun eraginkorra eta emakumeen kontrako indarkeriaren prebentzioa sustatuko dutenak, bai eta horien segimendua egiten ere.

Berdintasun arloko prestakuntza duen inor ez badago, Administrazioak prestakuntza ikastaroak emanen ditu ikasturtearen hasieran.

2. Eskola kontseiluen osaketan bermatuko da bi sexuen arteko osaketa orekatuaren printzipioa.

3. Nafarroako Berdintasunerako Kontseilua pertsona batek ordezkatzeko du Nafarroako Eskola Kontseiluan, emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasun eraginkorra sustatzen duten hezkuntza neurriak sustatzeko eta neurri horien jarraipena egiteko.

34. artikulua. Irakasleen prestakuntza.

1. Hezkuntza administrazioak hezkidetzari, indarkeria matxistari eta hezkuntza afektibo eta sexualari buruzko berriazko prestakuntza gehituko du irakasleak prestatzeko planetan, eta bermatu beharko du hezkuntza zerbitzuak eta ikastetxeak ebaluatu eta ikuskatzeko ardura duten organoetan hezkidetzako ezagutzak dituzten pertsonak egonen direla.

2. Irakasleentzako prestakuntza eskaintzak, hezkidetzaren filosofia jasotzeaz gain, emakumeen historiari buruzko gaiak sartuko ditu, bai eta eskola eremuko indarkeriaren prebentzioa, atzematea eta haren aurrean jokatzeko moduak ere.

3. Hezkuntza administrazioak, ikasleen gurasoen federazio eta elkarten bidez, familien hezkidetzako sensibilizazioa eta prestakuntza sustatu beharko ditu.

35. artikulua. Lanbide heziketa.

1. Hezkuntza Administrazioak genero-ikuspegia bermatuko du lanbide heziketako planetan, eta ziurtatuko du ikasketak hautatzean estereotipoak hausteko xedea duten jarduketak sartuko direla lanbide orientazioko programetan.

2. Nafarroako Gobernuak lan koordinatua sustatuko du hezkuntzaren, enpleguaren eta enpresa garapenaren ardura duten departamentuen artean, lanbide guztiak garatzean emakumeen eta gizonen aukera-berdintasuna bermatzeko.

3. Heziketako curriculumari, metodologiei, material didaktikoei, irakasleei eta hezkuntzako egiturei dagokienez, aurreko artikuluetan derrigorrezko hezkuntzarako ezarritako modu bertsuan jokatu da.

36. artikulua. Unibertsitateko hezkuntza eta ikerketa.

1. Nafarroako goi mailako hezkuntza- eta ikerketa-sisteman, bere eskumenen eta autonomiaren esparruan, honako hauek bermatuko dira:

a) Genero-ikuspegia zeharkakotasunez sartzea graduen eta graduondoko eta doktorego programen curriculumean, bai eta genero ikasketak eta emakumeek historian zehar ezagutzaren eta jarduera akademikoaren eta ikerkuntzaren eremu guztietan izan duten ekarpenari buruzkoak ere.

b) Irakasle lanak egiten dituztenei hezkidetzaren arloko prestakuntza ematea, batez ere irakasletzako edo hezkuntza zientzietako gradu ikasketak edo irakasleen prestakuntzako masterrak egiten ari direnei.

2. Unibertsitatean emakumeen eta gizonen arteko egiatzko berdintasuna lortzeko xedea betetzeko, unibertsitateen betebeharrak hauek dira:

a) Emakume ikerlarien lana bultzatzea, bai eta ikerketa lanetan parte hartzea eta ikerlari nagusiaren papera betetzea ere, ekintza positibo bidez.

b) Ikerketa proiektuetarako laguntza eta dirulaguntzen deialdietan, baloratzen eta lehenesten ahalko dira bai emakumeak buru dituzten proiektuak bai emakumeen eta gizonen arteko osadera orekatua duten ikerketa taldeek aurkeztutakoak, baita honakoak ere: emakumeen eta gizonen arteko desparekotasunei eta sexuen hierarkia harremanari buruzko gaiak ulertzen laguntzen dutenak, eta/edo desparekotasuna ezabatzeko neurriak planteatzen dituztenak eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko.

c) Titulu ofizialeko eta titulu berekietako ikasketa-planetan genero-ikuspegia sartua duten gaitasun orokor eta berariazkoak jaso daitezkeen sustatzea. Era berean, gaitasun horien lorpena jasotzea titulazioetan espero diren ikaskuntzaren emaitzetan.

d) Emakumeen eta gizonen presentzia sustatzea erabakiak hartzeko gune eta diziplina guztietan, hala nola zuzendaritza organoetan, adituen lantaldeetan eta hautapen eta ebaluazio batzordeetan, gehienbat bi sexuetak baten ordezkariak txikiak denetan, salbu eta behar bezala justifikatutako funtsezko arrazoi objektiboak daudenean.

e) Kasuan kasuko organoek irakasleez eta ikerlariez egiten dituzten ebaluazioetan ziurtatzea kontuan hartzen direla genero-ikuspegia eta sexuan oinarritutako diskriminazio zeharkakorik eta zuzenekorik eza.

f) Informazioa eta aholkularitza diskriminazio mota oro, sexu-jazarpena edo/eta sexuan oinarritutako eta indarkeria matxistaren beste mota batzuk saihesteko.

3. Nafarroako unibertsitate-sistemak behar diren ekintzak burutuko ditu generoko ikasketak eta ikasketa feministak finkatzeko irakaskuntzaren eta ikerketaren arloetan.

4. Unibertsitate-ikasketen plan guztietan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko irakaskuntzak sar daitezkeen beharrezkoak diren ekintzak egitea. Prestakuntza hori aplikatuko da gradu edo master bakoitzaren beharrezkoak diren ekintzak egitea. Prestakuntza hori aplikatuko da gradu edo master bakoitzaren beharrezkoak diren ekintzak egitea. Prestakuntza hori aplikatuko da gradu edo master bakoitzaren beharrezkoak diren ekintzak egitea. Prestakuntza hori aplikatuko da gradu edo master bakoitzaren beharrezkoak diren ekintzak egitea.

37. artikulua. Hezkuntza ez-formala.

1. Administrazio publikoek hezkuntza ez-formala sustatuko dute, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa bermatuko duena.

2. Profesionalen, familien eta gazteen trebakuntza, genero-ikuspegia duena, kultura, kirol eta gazteriararen arloko eskumena duten organoen inplikazioarekin egiten da Nafarroako Foru Komunitate osoan.

38. artikulua. Nafarroako hezkuntzako ikuskapena.

1. Nafarroako hezkuntzako ikuskapenak zainduko du bete egiten direla emakumeen eta gizonen berdintasun erreala sustatzera bideratutako printzipio eta balioak, foru lege honetan ezarritakoak.

2. Hezkuntza ikuskapenaren prozesu arruntan, genero-berdintasunarekiko errespetua bermatuko da emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko hezkuntzaren gaineko aholkularitza-, gainbegiratze-, eta ebaluazio-jarduketan bidez.

a) Hezkuntza ikuskapenak berdintasunaren eta diskriminazio-ezaren printzipioarekiko errespetua bermatuko du testu-liburuetan, curriculum-materialetan eta, oro har, ikastetxeko programazio eta proiektu guztietan.

b) Hezkuntza administrazioak bermatu beharko du ikuskatzaileen genero-berdintasunaren arloko prestakuntza, bereziki hezkuntza gaitetan, emakumeen eta gizonen aukera eta tratu berdintasunari, hizkera ez sexistari eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioari dagokienez.

BIGARREN ATALA

Kultura

39. artikulua. Berdintasuna kulturalan.

Nafarroako administrazio publikoei lan hauek egitea dagokie:

a) Kultura jardueretan, jai girokoetan edo tradizioaletan barne, edozein diskriminazio mota ekiditeko behar diren neurriak hartzea.

b) Laguntzea emakumeek kultura eskura izan dezaten, haien ekarpenen zabalkundea egitea kultura adierazpen guztietan, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun balioak sustatzen dituzten arte eta kultura ekoizpenak bultzatzea, bereziki emakume gutxi dituzten arte arloetan. Era berean, arte adierazpenetan estereotipo eta balio sexistatik ez agertzea zainduko dute.

c) Kulturaren eremuan ematen diren sariak, goresmenak eta aintzatespenak ordezkariak orekatuaren printzipioarekin bat eginda ematen direla bermatzea, bai saridunei bai epaimahaiei dagokienez.

d) Emakumeen memoria historikoaren berreskurapena bultzatzea, bai eta Nafarroako ondareari eta kulturari egin dizkieten ekarpenak ikusarazten duten kultura politiken sustapena ere.

e) Sentsibilizazio ekintzak sustatzea, kulturaren arlo guztietan erreferente diren emakumeak ikusgai egiteko aukera ematen dutenak.

f) Kultura eskaintza eskuragarria dela bermatzea, batez ere landa eremuko emakumeentzat, eta kultura eskain edo eska dezaketen emakumeen kultura aniztasunari erantzutea.

g) Nafarroako administrazio publikoek nahiz Nafarroako edozein entitate publiko edo pribatuk zaindu beharko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa errespetatzen dela kultura ekitaldiak antolatzean eta horietan parte hartzean, bai eta sariak eta aintzatespenak ematean ere.

h) Kultura entitateei eta bestelakoei laguntzak, sariak edo dirulaguntzak emateko, baloratuko da horietan barne neurriak ezarrita izatea, emakumeek erabakiak hartzeko postuetan parte har dezaten laguntzeko, emakumeek egindako kultura eta arte adierazpenak ikusarazi eta bultzatzeko eta, oro har, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko.

HIRUGARREN ATALA

Hedabideak eta publizitatea

40. artikulua. Hedabide sozialak.

1. Ikus-entzunezko komunikazio zerbitzuen arloan eskumena duen Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren organoak emandako lizentzia baten babesean Nafarroan aritzen diren ikus-entzunezko hedabideek eta dirulaguntzak jasotzen dituzten idatzizko hedabideek, digitalak barne, edo Nafarroako administrazio publikoen partaidetza dutenek emakumeen eta gizonen berdintasunezko irudi askotarikoa eta estereotipatu gabea transmitituko dute, eta programazioak antolatzean hizkeraren eta irudien erabilera ez-sexista egin beharko dute.

2. Aurreko apartatuan ezarritakoak eragin berezia izanen du haur eta gazteentzako programetan.

3. Jarduera Nafarroako administrazio publikoen eskumen esparruaren menpe betetzen duten hedabideek ezin dute egin eta zabaldu beren tratamendu edo eszenaratzearen bidez emakumeen kontrako indarkeria justifikatu, hutsaldu edo bultzatzen duen edukirik, ez eta emakumeen duintasuna berariaz edo modu tazituan kaltetzen duen mezurik ere.

4. Jarduera Nafarroako administrazio publikoen eskumen esparruaren menpe betetzen duten hedabide sozialek honako hauek bermatu beharko dituzte emakumeen parte-hartze aktiboa, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua eta bi sexuen irudi askotarikoa esparru guztietan, are gehiago ezagutzeko guneetan eta iritzia sortzekoetan.

5. Hedabide sozialek jokabide kodeak izan behar dituzte, genero-berdintasunaren printzipioa beren gain hartu eta transmititzeko xedez. Halaber, lagundu behar dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko eta emakumeen kontrako indarkeriaren desagertzea bultzatzeko diren kanpaina instituzionaletan.

6. Emakumeentzat berdintasun-baldintzetan sustatutako edo bideratutako jarduera politikoa, soziala, kulturala eta kirolekoen zabalkundea bermatu beharko dute hedabideek. Bai eta emakumeen ahalduntzea aldeztu dutenak ere.

41. artikulua. Publizitatea.

1. Foru lege honetan ezarritakoari jarraikiz diskriminaziozko jokabidetzat har daitekeena dakarren publizitatea

ez-zilegia izanen da, publizitatearen gaineko legeria orokorrarekin bat.

2. Debeku da egin, emititu eta erakustea sexuaren, sexu-orientazioaren edo sexu- eta/edo genero-identitatearen arabera pertsonak gutxien edo goresen dituzten publizitateko iragarkiak, bai eta objektu sexual huts moduan aurkezten dituztenak eta emakumeen kontrako indarkeria justifikatu, hutsaldu edo sustatzen dutenak ere.

3. Emakumeen irudia bereizkeriaz edo modu iraingarrian erabiltzeagatik ez-zilegia den publizitatea dagoenean, Nafarroako Berdintasunerako Institutuak legitimazioa izanen du egoki diren ekintzak betetzeko, aplikatzekoa den legeriarekin bat.

III. KAPITULUA

BIZITZAREN IRAUNKORTASUNA: LAN PRODUKTIBOA ETA ERREPRODUKTIBOA

LEHENENGO ATALA

Lan produktiboa

42. artikulua. Berdintasuna enpleguan.

1. Bere eskumenen esparruan Nafarroako Gobernuaren lehentasunezko helburua izanen da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna. Xede horrekin, genero-zeharkakotasuna bultzatuko du, tresna izan dadin genero-ikuspegia integratzeko Nafarroan garatzen diren enplegu-politiken diseinu, exekuzio, jarraipen eta ebaluazioan.

2. Nafarroako Gobernuak ekintza positiborako neurriak garatuko ditu, ziurtatzeko, batetik, aukera-berdintasuna, eta, bestetik, gainditzin direla lanbideen araberrako segregazio egoerak eta lansari arloko desperekotasunak dakartzatenak.

3. Nafarroako Gobernuak genero-ikuspegia eta emakumeen papera izanen ditu kontuan garapen ekonomikoko ereduetan, baldin eta eredu horiek baliabideak lehiarako abantaila adierazgarriak dituzten arlo ekonomikoetan biltzea badakarte.

4. Nafarroako Gobernuak bermatuko du enpleguaren arloko politika guztiek, beren eskumenekoak direnek, azpimarra jar dezaten emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna erreala eta eraginkorra izateko baldintzak aldatzean:

–Sarreran, langileak hautatzean eta kontratazioan, bai enplegu pribatuan –norberaren zein besteren kontura–, bai enplegu publikoan ere.

–Prestakuntzan eta lanbideen sustapenean eta sailkapenetan.

–Lan-baldintzetan, ordainsariei dagozkienak barne.

–Lan-osasunean eta mobbingaren, jazarpenaren edo lan esparruko generogatik beste jazarpen motaren baten aurreko prebentzio eta babes neurrietan.

–Bateragarritasunean eta lan-bizitzaren, bizitza pertsonalaren eta familia-bizitzaren erantzunkidetasunean.

–Norberaren konturako lanerako sarreran eta jardunean.

–Haurdunaldian edo amatasunean emakumeak genero-arrazoiengatik baztertzean, bereziki enplegurako sarbidean.

5. Nafarroako Gobernuak bai emakumeen bai gizonen erantzunkidetasuna eta lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egitea sustatzea bideratzen duten ekintzak sustatu eta bultzatuko ditu.

43. artikulua. Enplegu politikak.

1. Plangintza, ekintza planak, estrategiak eta bestelakoak egiteko tresnek, administrazio publikoen enplegu arloko politika aktiboen zerbitzuen zorroari dagozkionek lurralde osoan, zeharkakotasunez txertatuko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa.

2. Nafarroako Gobernuak aldi behin enpleguaren arloan argitaratzen duen informazioak ikusarazi beharko ditu emakumeen egoera eta dauden genero-arrakalak.

3. Nafarroako Gobernuak emakumeen enplegu autonomia bultzatuko du, bereziki emakume gazteena (bai hura eskura izatea bai hari eustea), pertsonen egoeretara egokitzen diren kontzilio neurriak barne.

4. Nafar Lansare-Nafarroako Enplegu Zerbitzuak bermatuko du genero-ikuspegia enplegurako politika aktiboen diseinuan eta exekuzioan txertatzen dela, bai eta lan bitartekaritza ere, eta langileek behar den prestakuntza dutela emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan, zeina nahitaezkoa izanen baita

lan orduetan egiten denean.

5. Nafar Lansare-Nafarroako Enplegu Zerbitzuak bermatuko du lan bitartekaritzan eta enpleguko politika aktiboen programetan emakumeen eta gizonen parte-hartzea orekatua dela, eta garrantzi berezia emanen zaio emakumeak sektore industrialetan, teknologikoetan edo Nafarroako Foru Komunitatearen garapen estrategikoarekin lotura dutenetan sartzeari.

6. Nafar Lansare-Nafarroako Enplegu Zerbitzuak emakumeen jarduera, enplegu eta ekintzaitza tasa txikiagoak kontuan hartzen dituzten enplegu politika aktiboak sustatuko ditu, atzemandako arrakalak benetan gutxitzeko helburuarekin.

Era berean, ekintza positiboak sustatuko dira, askotariko diskriminazioa pairatzen duten emakumeen kontrataziorako pizgarri direnak. Emakumeen kontrako indarkeriaren agerpenetako baten biktima diren emakumeak, enplegu eskatzaile direnean, lehentasunezko kolektiboa izanen dira enplegurako plan publikoetan eta enplegurako prestakuntza ikastaroetan sartzeko, Nafarroako administrazio publikoek osorik edo zati batean finantzatuak badira. Nafar Lansare-Nafarroako Enplegu Zerbitzuak bermatuko du laguntza emanen duela indarkeria egoeran dauden emakumeentzako prestakuntza eta enplegu ibilbidea ezartzeko.

Horrekina batera, enplegu eskatzaile diren emakumeentzako prestakuntza ekintza positiboak hartuko dira, batez ere informazioaren eta komunikazioaren teknologiekin (IKT) eta gizarte digitalarekin lotura duen guztian.

7. Administrazio publikoek ziurtatuko dute genero-diskriminaziorik ez izatea lan bitartekaritzan.

44. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak sektore publikoan.

1. Nafarroako Gobernuak, administrazio publikoek, lotutako edo mendeko erakunde publikoek eta zerbitzu publikoak kudeatu eta 50 langile edo gehiago dituzten entitate publiko zein pribatuek, langileei zuzendutako aukera-berdintasuneko plan bat onetsi beharko dute, lehendik halakorik ez badute. Plan hori hitzarmen kolektiboan zehaztu beharko da, honako helburu honekin: emakumeen eta gizonen tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioaren aplikazio eraginkorra bermatzea eta sexuarengatiko diskriminazioa deuseztatzea, soldatapeko lanerako sarbideari, soldadari, prestakuntzari, lanbide-sustapenari eta laneko gainerako baldintzei dagokienez.

2. Nafarroako Gobernuak zaindu beharko du administrazio korporatiboek, enpresa- eta sindikatu-erakundeek, irabazi asmorik gabeko entitateek, partzuergoek eta zerbitzu publikoak kudeatzen dituzten gisa guztietako entitateek berdintasun-planak badauzkatela.

3. Sektore publikoko eta zerbitzu publikoak kudeatzen dituzten enpresetako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako planek, langileen ordezkariekin negoziatuko direnek, honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

a) Egoerari buruzko diagnostiko bat prestatu ondoren, honako hauek finkatzea: lortu beharreko berdintasun eraginkorreko helburu zehatzak, haiek erdiesteko erabili beharreko estrategiak eta jokabideak, eta finkatutako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorren ezarpena.

b) Kontuan hartzea, besteak beste, honako hauei dagozkien jarduketa-esparruak: emakumeen ordezkagarritasuna; lanbiderako sarrera, hautaketa, sustapena eta garapena; lan-baldintzak; bitzita pertsonala, lanekoa eta familiarra bateragarri egitea; indarkeria matxista; laneko arriskuen prebentzioa, genero-ikuspegiarekin; komunikazio inklusiboa eta hizkuntza ez-sexista erabiltzea, eta erakundearen barneko estrategia eta antolamendua.

c) Neurri zehatzak ezartzea irakaskuntzaren eta osasunaren arloko langileen, ikertzaileen eta suhiltzaile, landa-agente eta foruzaingoko agenteen berezitasunei egokitzeko, kasua bada.

d) Artikuluetan ebaluazioa bera erregulatzea, zeina lau urtez behin egiten baita.

e) Kasuko administrazio publikoaren edo organismo autonomoen, enpresa publikoen, partzuergoen, fundazioen edo Nafarroako Gobernuaren ordezkarietza gehiengoa deneko nortasun juridiko propioko beste entitate batzuen hitzarmen kolektiboaren zati bat izanen da plan hau, eta eranskin gisa jasoko da.

45. artikulua. Lan berdintasuna sektore pribatuan.

1. Lan munduan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko, botere publikoek jarduketa hauek bete beharko dituzte:

a) Nafarroako Gobernuak sustatuko du berdintasun neurriak eta planak egin eta ezartzea indarreko araudiak horretara behartzen ez dituen enpresa eta antolakundeetan, eta laguntza eta aholkularitza emanen die horiek prestatzeko.

b) Enpresa eta lan arloko eskumena duen departamentuak, Nafarroako Berdintasunerako Institutuarekin elkarlanean, tresna batzuk garatuko ditu, Nafarroako enpresa eta antolakundeetan berdintasun printzipioa

pixkanaka aplikatzen laguntzeko.

c) Hitzarmen kolektiboen erregistroaren bidez, lan arloko eskumena duen departamentuak berdintasun arloko jarduketak kontrolatuko ditu indarreko araudiak ezarritako betebeharra ez duten enpresa eta antolakundeetan.

d) Enpresa eta lan arloko eskumena duen departamentuak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko jarduketak sustatuko ditu enpresa eta antolakundeetan, eta berdintasun neurrien eta planen jarraipena eta kontrola egingen ditu.

e) Nafarroako Gobernuak aitortza egingen die berdintasunarekiko konpromisoa duten entitate eta enpresei, neurriak eta planak ezarri eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren ezarpenean emaitzak lortzen dituztenei. Bereizgarria ematea, horretarako baldintzak eta aitortzaren ezaugarriak erregelamendu bidez ezarriko dira.

f) Nafarroako Gobernuak enpresendako pizgarriak aztertuko ditu, bertako zuzendaritza postuetako %40 baino gehiago emakumeek betetzen badituzte.

g) Administrazio publikoek sentsibilizazio kanpainak egingen dituzte, enpresa eta antolakundeetan emakumeen eta gizonen berdintasuna kalitate-balioa dela aitortzeko, zuzendaritza organoetan osaera orekatuaren printzipioa betetzea sustatzeko, banaketa horizontala zuzentzeko, eta soldata-arrakalari eta lan munduan genero-estereotipoen hausturari eragiteko.

h) Nafarroako Gobernuak berriazko ekintzak ezarriko ditu gehienbat emakumeek betetzen dituzten jarduerak ikusgai jarri eta balioa emateko eta ezkutuko ekonomia desagerrarazi nahi duten neurriak bultzatzeko, batez ere etxeko zerbitzuari dagokionez.

i) Estatuko eta Nafarroako Foru Komunitateko bertako legeriaren esparruan, Nafarroako Gobernuari dagokio bermatzea Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren Nafarroarako jardun planak egitean jarduketa batzuk jasotzen direla lehentasunezko helburu bezala, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun ezaren eta lansarien arloko diskriminazioaren aurka egiteko, eta, batez ere, gai hauen ingurukoak: postuen balorazioa, berdintasun-planen betetze maila, eta sexu-jazarpena eta/edo sexuan oinarritutakoa lan munduan.

j) Nafarroako Gobernuak neurriak ezarriko ditu enpresa eta antolakundeetan enpleguaren arloan emakumeen eta gizonen artean zuzenean edo zeharka egiten den lansari diskriminazio oro desagerrarazteko, horietan barne osagarriak esleitzea irizpide objektiboekin (zuhurtziazaratasunik ez), generoaren arabera joerak ekiditeko.

k) Nafarroako Gobernuak sustatuko du enpresetan sistemak ezartzea, aldizka ordainsari errealean gaineko informazioa eta azterketa estatistikoak bilduko dituztenak, lanpostuaren eta soldataren arabera xehakaturik.

l) Nafarroako Gobernuak neurri egokiak ezarriko ditu ordainsari-auditoriak ezartzeko.

2. Negoziazio kolektiboaren esparruan, Nafarroako Gobernuak honakoak sustatuko ditu lan harremanetarako hiruko organoaren bidez:

a) Negoziazio kolektiboan eta lan hitzarmen kolektiboetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu eta bermatzeko klausulak jasotzea, eta batez ere lansarien diskriminazioa desagerraraztea. Gai honetan gomendioak edo ereduko klausulak egitea sustatuko da.

b) Eragile ekonomiko eta sozialak prestatzea, genero-ikuspegia negoziazio kolektiboan sar dezaten, emakumeen parte-hartzea hitzarmenak egitean eta hizkera inklusiboa eta ez-sexistaren erabilera hitzarmenetan.

c) Lan hitzarmen kolektiboari jarraipena egitea, sexuan oinarritutako diskriminazio egoera zuzenak eta/edo zeharkakoak antzemateko, eta osaera orekatua sustatzea hitzarmen kolektiboak negoziatzen dituzten batzordeetan.

d) Negoziazio batzordeek berdintasun planen jarraipena eta ebaluazioa egitea.

e) Lanpostuak genero-ikuspegiarekin deskribatu eta baloratzea.

f) Negoziazio kolektiboan sartzeko enpresetan deskonexiorako eskubidea sustatu beharra, langileen integritate psikosozialaren babeserako exijentzia ez ezik, lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko eskubidearen bermea ere baita.

g) Hitzarmen kolektiboetan kasuan kasuko eraginari buruzko txostena jaso dadin sustatzea.

h) Lanpostuen deskribapenean zehaztea zer den osagarriaren xede, lanpostuan sar daitezkeen soldata-inguruabarrak aztertuta, generoaren arabera joerak ekiditeko.

3. Lan osasunari dagokionez, Foru Komunitateko administrazio publikoek honakoak sustatuko dituzte:

a) Genero-ikuspegia txertatzea laneko eritasunen kalifikazioan eta arrisku psikosozialen prebentzioan eta

balorazioan.

b) Administrazio organo eskudunak sexuaren arabera zehaztuta aurkeztea aldizkako informazioa, batez ere aldi baterako desgaitasunei dagokienez, haien azterketa genero-ikuspegitik egiteko bide emanez.

c) Administrazioak sentsibilizazio eta prestakuntza ekintzak bultzatzea enpresaren arloko gizarte eragileekin, laneko segurtasun eta osasun neurriek emakumeengan eta gizonengan duten eragin desberdinari buruz.

d) Lan ingurunean sexu-jazarpenari eta/edo sexuan oinarritutakoari jarraipen berezia egitea, bai eta emakumeen kontrako indarkeriaren beste edozein adierazpenek lan eremuan izan ditzakeen inplikazioei ere.

Laneko arriskuen prebentzioaren arloko eskumena duen departamentuak eta berdintasunaren arloko eskumenak dituen erakundeak jarduketak koordinatuko dituzte, sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutakoaren kontrako protokoloak egin daitezten bultzatzeko, eta horien segimendua eta ebaluazioa egiten dituzte.

Nafarroako Gobernuak behar diren neurriak hartuko ditu sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutakoaren aurrean babesa eraginkorra izan dadin, bai Administrazio Publikoaren eremuan bai enpresa pribatuenean.

BIGARREN ATALA

Lan erreproduktiboa

46. artikulua. Ezagutza, ikusgai egitea eta sentsibilizazioa.

1. Nafarroako Gobernuak aztertuko du zein diren emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak lan erreproduktiboan eta zaintza lanetan erabiltzen duten denborari dagokionez.

2. Nafarroako Estatistika Planean estatistika eragiketak jasoko dira, Foru Komunitatean lan erreproduktiboak eta pertsonentzako zaintza lanek duten balio ekonomikoa zenbatesteko behar direnak.

3. Nafarroako Gobernuaren esku-hartzeetan alde batera utziko dira estereotipoak, zaintza-lanak egin behar dituenarekin eta egin ditzakeenarekin lotutakoak; halaber, administrazio publikoen eta enpresen inplikazioa sustatuko da, lan erreproduktiboaren beharrak denen ardura direla onartzeko.

4. Nafarroako Gobernuak, hezkuntza arloko eskumena duen departamentuaren bidez, zaintzek bizitzaren jasangarritasunerako duten balioa nabarmenduko du irakasleekin, ikasleekin eta familiekin egiten dituen jarduketetan.

5. Administrazio publikoek lan erreproduktiboaren erantzunkidetasun soziala bultzatuko duten politika aktiboak garatuko dituzte.

47. artikulua. Zaintzailearen rola.

1. Nafarroako Gobernuak ekintzak sustatuko ditu, zaintzaile ez-profesionalek zaintza-lanak betetzean dituzten baldintzak hobeketa eta duinagoak izan daitezzen. Era berean, sustatuko du lan baldintza duinak lortzea zaintza profesionalen sektorean.

2. Nafarroako Gobernuak berriazko jarduketak sustatuko ditu askotariko diskriminazioa pairatzen duten zaintzaileen rola kontuan hartuta, batez ere emakumezko migratzaileen eta desgaitasuna dutenen kasuan; etxeko lanen sektorean lan harremanak agerian gelditzea eta langileen lan baldintzak hobetzea sustatuko du, bitartekaritza eginez enplegu-emateen eta etxeko langileen artean.

3. Nafarroako Gobernuak, eskubide sozialen eta osasunaren arloan eskumenak dituzten departamentuen bidez, genero-ikuspegia kontuan hartuko du arreta soziosanitarioa diseinatzean, emakumeak beti zaintza-lanekin lotzen dituzten rolak eta estereotipoak ez sendotzeko.

HIRUGARREN ATALA

Kontziliazioa eta erantzunkidetasuna

48. artikulua. Kontziliazioa.

1. Administrazio Publikoek aldaketa prozesuak sustatuko dituzte antolaketaren eremuan, bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko.

2. Nafarroako Gobernuak berriazko jarduketak sustatuko ditu, lan ordutegi malguagoak ezartzeko aukera ematen dutenak bai arlo publikoan bai pribatuan.

3. Administrazio publikoek sostengu programak egiten dituzte, jardunbide egokiak sustatzeko asmoz laneko denboraren kudeaketaren arloan, bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiten laguntzeko antolakunde guztiei, foru lege honen aplikazio-eremuan, arreta berezia emanez enpresa txiki eta ertainei, elkartei eta irabazi-asmorik gabeko entitate sozialei.

4. Toki esparrutik, eta udaletako berdintasun egituren lana planifikatu, kudeatu eta ebaluatzeko esku-

hartzerako eremu desberdinetan ezarritako tresnen bidez, emakumeen eta gizonen kontziliazioa errazteko ekintzak egitea bultzatuko da.

5. Familia gurasobakarren ardura duten eta arazo ekonomiko eta kontziliaziokoak dituzten emakumeentzako neurriak diseinatuko dira, bai eta askotariko familia-ereduentzat ere.

49. artikulua. Erantzunkidetasuna.

1. Administrazio publikoek jarduketak bultzatuko dituzte, Foru Komunitateko herritar guztien bizitza jasangarria izateko erantzunkidetasuna sustatzen dutenak.

2. Administrazio publikoek politika aktiboak eta sentsibilizaziokoak ezarriko dituzte, lan erreproduktiboaren erantzunkidetasun soziala bultzatzen dutenak eta genero-rolen eredia haustea dakartenak.

3. Foru Komunitatean familiei laguntzeko onesten diren plangintza tresnetan erantzunkidetasuna bultzatuko da.

4. Administrazio publikoek berariazko jarduketak sustatuko dituzte eremu produktiboan eta erreproduktiboan erabiltzen den denboraz eta ordutegiez sentsibilizatzeko.

LAUGARREN ATALA

Osasuna

50. artikulua. Genero-ikuspegia txertatzea osasun arloan.

1. Nafarroako Gobernuak bermatuko du banakako zein taldeko osasun arretari, bai eta osasunerako determinante sozialei ere, eritasunaren prebentziorako eta pertsonen osasuna babestu, sustatu eta berreskuratzeko antolatutako jardueren multzoa den aldetik, genero-ikuspegia erabiliz helduko zaiola, emakumeen eta gizonen errealitateetara egokitzuz eta kultura arteko ikuspuntu batetik, Nafarroako aniztasun soziala aintzat hartuz.

2. Osasuna planifikatzeko tresnek eta ekintza programa eta planek emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa txertatuko dute zeharkakotasunez arreta maila guztietan, banakakoan nahiz kolektiboan.

51. artikulua. Osasun arloko jarduketak.

1. Nafarroako Gobernuak bermatuko du Nafarroako Foru Komunitatean osasunari buruz egiten diren estatistika, inkesta, memoria eta txostenetan aldagaiak eta adierazleak txertatzen direla, sexuan eta generoan oinarritutako osasun desparekotasunak atzematen dituztenak, emakumeen aniztasuna kontuan hartzeaz gain, arreta berezia emanez kolektibo ahulenei. Arretari, eskariari, prebalentziari eta intzidentziari buruzkoak izan beharko dute, eta gogobetetzeari buruzkoak ere bai.

2. Nafarroako Gobernuak, osasun arloko eskumenak dituen departamentuaren bidez, emakumeen eta gizonen gaixotze-tasa desberdinei buruzko ikerketak bultzatuko ditu, kontuan hartuta osasunari eragiten dioten desberdintasun biomedikoak eta genero-baldintzak (sozialak, kulturalak eta hezkuntza mailakoak), bai eta gehienbat emakumeei eragiten dieten eritasunak ere, eta, arretari ez ezik, proposatzen diren protokolo eta plan guztiei ere aplikatuko zaie.

3. Nafarroako Gobernuak politika aktiboak prestatuko ditu osasun arretaren eta lan osasunaren maila eta mota guztietan, emakumeen kontrako indarkeria mota guztiak atzeman eta prebenitzeko, eta, horretarako, informazio sistemen hobekuntza eta profesionalentzako atzementaren eta arretaren arloko prestakuntza bultzatuko ditu, bai oinarritzko osasun laguntzan bai ospitaleko osasun arreta espezializatuan. Halaber, indarkeria horrek emakumeen osasunean duen eraginari buruzko ezagutza sustatuko da.

4. Osasun arloko eskumenak dituen departamentuak bermatuko du osasun arloko profesionalak giza eskubideetan oinarritutako genero-ikuspegi integratua duen prestakuntza jasotzen dutela, hasierakoa nahiz etengabea, eta Administrazioak prestakuntza planak egiten dituela, departamentuen arteko elkarlanean.

5. Osasun arloko eskumenak dituen departamentuak, eskubide sozialen arloko eskumenak dituen departamentuarekin elkarlanean, erantzunkidetasun handiagoa dakarten ereduak ezarriko ditu arreta soziosanitarioan, kontuan hartuta zaintzak ematea batez ere emakumeei dagokiela gaur egun.

6. Osasun arloko eskumenak dituen departamentuak zaintzaileei, banaka nahiz taldeka, sostengu emateko programak eta esku-hartzeak sustatuko ditu, aztura osasuntsuak eta zaintza fisikoa nahiz psikikoa hobetzeko, eta norbere burua zaintzearen garrantzia nabarmentzeko.

7. Osasun arloko eskumenak dituen departamentuak genero-ikuspegia gehituko du osasun mentalean, genero-desparekotasunak emakumeen osasun mentalean duen eraginari buruzko ezagutza sustatuko du, eta abian jarriko ditu haien osasun mentalaren adierazleak hobetzeko behar diren neurriak.

8. Gaiari buruzko berriazko araudiaren esparruan, Nafarroako Gobernuak bermatuko ditu emakumeen sexu-eta ugaltze-eskubideak, eta emakumeentzako arlo honetako ahalduntze politikak (bereziki gazteentzakoak), honako arlo hauei dagokienez: kontrazepzioa, haurdunaldiaren borondatezko etendura eta sexu-transmisioko infekzioen prebentzioko neurriak, eta nahi gabeko haurdunaldien prebentzioaren arloko erantzunkidetasuna eta pertsona guztientzako harreman gogobetekoak sustatzea; betiere bereziki kontuan hartuko dira ahuldade handieneko egoeran dauden emakumeak.

9. Halaber, Nafarroako Gobernuak bermatuko du emakumeek eskubide osoa izan dezatela giza ugalketa lagunduko teknikak eskuratu ahal izatea, edozein direla ere beren egoera zibila, sexu-orientazioa, jatorria edo identitatea.

10. Genero-ikuspegi integratua bultzatuko da, osasunaren arloko desberdintasun sozialak gutxitzeko.

BOSGARREN ATALA

Inklusio soziala eta esku-hartze komunitarioa

52. artikulua. Inklusio sozialaren eta esku-hartze komunitarioaren arloko jarduketak.

1. Nafarroako Gobernuak zeharkako eta ekintza positiboko neurriak hartzea bultzatuko du, pobrezia, bazterketaren eta kalteberatasun sozialaren feminizazioari aurre egiteko, betiere haien ahalduntzea bultzatuz, hura bermatuko duten neurri ekonomiko, sozial eta hezkuntzakoak hartuz.

2. Administrazio publikoek, eta, bereziki, toki esparrukoek, herritarrengandik gertuago daudelako, berriazko jarduketak sustatuko dituzte prebentzioa eta esku-hartze komunitarioak egiteko, giza eskubideetan oinarritutako genero-ikuspegi integratuarekin eta kultura aniztasuna aurreikusten duen ikuspuntu batetik, ahaztu gabe haien lurralde-esparruak dituen ezaugarri berriazkoak.

3. Eskubide sozialen arloan eskumenak dituen departamentuak neurriak ezarriko ditu batez ere diagnostikoan eta plangintzan, sektoreen arteko ikuspegi batekin, kontuan har daitezkeen inklusio sozialerako diskriminazio faktore erantsiak, hala nola adina, egoera sozioekonomikoa, nazionalitatea, etnia, desgaitasuna, sexu-orientazioa, sexu- eta/edo genero-identitatea, bizilekuaren egoera administratiboa, edo bestelako inguruabarrak, edo emakume sektore zehatz batzuentzat desabantaila gehiago dakartzatenak beraien oinarritutako eskubideez egiaz baliaitzeko.

4. Nafarroako Gobernuak bermatuko du gizarte zerbitzuetako profesionalek berdintasun arloko trebakuntza jasotzen dutela, kultura arteko ikuspegiarekin eta landa eremuari arreta jarritz.

5. Administrazio publikoek profil profesionalen arteko koordinazioa sustatuko du, batez ere gizarte zerbitzuen, toki eremuko berdintasun-teknikarien eta hezkuntza eremuaren artean, inklusio sozialaren eta esku-hartze komunitarioaren arloetan esku-hartze eraginkorra ziurtatzeko.

6. Etxebizitza arloko eskumenak dituen departamentuak bermatuko du etxebizitzaren titulartasunari buruzko datuak sexuaren arabera bereziki jasotzen direla, horrela aztertzen ahalko baita alokairuko eta jabetzako etxebizitza babestuari dagokionez dagoen egoera eta bermatzen ahalko baita kalteberatasun soziala pairatzen duten emakumeek etxebizitza eskura izan dezaketela.

7. Administrazio publikoek bizitzaren jasangarritasunari laguntzeko baliabide publikoak sortzea bultzatuko dute, hala nola eguneko zentroak, egoitzak, tarteko zaintzak ematekoak, 0 urtetik 3 urtera bitarteko ziklokoak edo beharrezkotzat jotzen diren beste batzuk.

8. Nafarroako Gobernuak ziurtatuko du onartzen dela familia-eredu desberdinak daudela, eta sentsibilizazio jarduketak sustatuko ditu, askotariko eredu horiek ikusarazi eta berdintasunez balora daitezkeen.

9. Administrazio publikoek behar diren ekintzak eginen dituzte prostituzioan ari diren eta sexu-salerosketa eta -esplotazioaren biktima diren emakumeei arreta soziala emateko.

10. Administrazio publikoek bermatuko dute migrazio-politikan generoaren arloko politikak sar daitezkeen.

53. artikulua. Garapenerako lankidetzak eta ekintza humanitarioko proiektuak.

1. Garapenerako lankidetzaren arloko eskumena duen departamentuak genero-ikuspegia eta giza eskubideetan oinarritutako txertatuko du, zeharkakotasunez, garapenerako lankidetzaren politika eta plan guztietan, gizaldeko ekintza-proiektuetan eta eraldaketa sozialerako hezkuntza-proiektuetan, eta giza baliabide eta baliabide finantzario egokiak eta nahikoak bideratuko ditu xede horretara.

2. Administrazioek prestakuntza jarduketak sustatuko dituzte eremu publikoko nahiz pribatuko lankidetzako eragileentzat, zeharkakotasunez, modu eraginkorrean eta aplikazio praktiko batez genero-ikuspegia, giza eskubideetan oinarrituta, erabil ditzaten.

3. Politika hauek sustatuko dute baliabideak erabil daitezela emakumeak ahalduntzeko eta emakumeen

mugimendu feminista eta elkartegintzako indartzeko, horren bitartez sendoago egiteko banakakoen zein kolektiboaren gaitasunak, estrategiak eta autonomiarako eta baliabideak eskuratzeko protagonismoa, aitortza eta erabakiak hartzea. Halaber, Iparraldeko eta Hegoaldeko emakume-taldeek eta mugimendu feministen arteko harremanak eta aliantzak lantzeko ekintzak indartuko dituzte, jakintzen eta jokabideen elkar trukerako balioko dutenak, eragin sozial eta politikoa lortzen lagunduz.

4. Jarraipen- eta ezarpen-sistema bat ezarriko da, aipatutako ikuspegiak bermatuko dituzten baliabide ekonomikoez eta giza baliabideez hornitua.

IV. KAPITULUA

BIZITZA GARATZEKO LURRALDE JASANGARRIA

54. artikulua. Mugikortasun politikak.

Administrazio publikoek honakoak bermatuko dituzte:

a) Genero-ikuspegia txertatzea diagnostikoan, ekintzan, programan edo planifikazioan, horiek mugikortasuna, garraio publikoa edo eremu publikoen erabilera hobetzeko xedearekin egiten direnean, bai eta horien funtzionamenduari, arautzeari eta kudeaketari begira egiten direnean ere.

b) Banakoen mugikortasunari interes kolektiboarekin bat laguntzeko jarduketak, eta eremu produktiboan eta erreproduktiboan sortzen diren beharrei erantzutea, bizitzaren jasangarritasuna errazteko xedearekin.

c) Garraio publikoaren erabilgarritasuna, landa eremuko eta desgaitasuna duten emakumeek eremu guztietan oinarrizko eskubideak erabil ditzaketela bermatzeko.

55. artikulua. Lurralde antolamenduko, hirigintzako eta ingurumeneko politikak.

1. Nafarroako Foru Komunitateko botere publikoek lurraldearen antolamenduko, ingurumeneko, etxebizitzako eta hirigintza planeamenduko haien politiketan genero-ikuspegia txertaturik dagoela bermatzeko behar diren bitartekoak ezarriko dituzte, eta sustatuko dute emakumeek politika horiek diseinatzen eta gauzatzen parte-hartzen dutela. Era berean, politika horiek kontuan hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen beharrak, bai arlo produktiboan bai arlo erreproduktiboan, eta hiri-zerbitzuak eta -azpiegiturak berdintasunez eskura jartzen lagunduko dute.

2. Guneen diseinuan eta hirigintzako plangintzetan kontuan hartuko dira zenbait alderdi, emakumeen kontrako indarkeriarik gabeko bizimodurako eremu seguruak sustatzen dituztenak: argiztapena, oinezkoentzako bideen luzera, autobus geltokirainoko edo garajerainoko distantzia, sarbide mota, plazen eta lorategien konfigurazioa, eta antzekoak.

3. Administrazio publikoek genero-ikuspegia txertatuko dute klima-aldaketa gutxitu eta hartara egokitzeko estrategiak ikertu, analizatu, diseinatu eta abian jartzeko lanetan, bai eta erabaki politiko eta teknikoak hartzeko prozesuetan ere, eta ikusgarritasuna emanen diete gertaera horrek gure ingurunean nahiz beste lurralde batzuetan dituen inpaktu desberdinei.

V. TITULUA

ZEHAPEN-ARAU BIDEA

56. artikulua. Arau-hausteak.

1. Nafarroako Foru Komunitatean, foru lege honetan tipifikatuta eta zehatuta dauden ekintzak eta ez-egiteak arau-hauste administratiboak dira emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan.

2. Arau-hauste administratiboak arinak, astunak eta oso astunak izan daitezke.

57. artikulua. Erantzukizuna.

1. Titulu honetan tipifikatutako kasuetan, egitez edo ez-egitez, sartzen den pertsona fisiko edo juridikoari egotziko zaio emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloan egindako arau-hausteengatik erantzukizun administratiboa egotziko zaio.

2. Erantzukizuna solidarioa izanen da erantzule bat baino gehiago direnean eta ezin denean zehaztu haietako bakoitzak arau-haustean izandako parte-hartze maila.

58. artikulua. Konkurrentzia.

1. Foru lege honek dakartzan erantzukizunak exijituko dira, horrek galarazi gabe eskatzea beste edozein erantzukizun zibil, penal edo beste mailetakoak.

2. Zigor edo administrazio arloko zehapena jaso duten egitateak ezin dira berriz zehatu, baldin eta berberak baldin badira subjektuak, egitateak eta oinarriak.

3. Instrukzioaren administrazio espedienteak direla eta, foru lege honetan jasotzen diren jokabideak arau-hauste penaltzat jotzen ahal direnean, zehapena jartzeko eskumena duen organoak Fiskaltzari jakinarazi beharko dio, arau-hausteen balizko erantzukizun penalak eska ditzan, eta organo horrek ez du zehapen-prozeduran aurrera eginen, harik eta aginte judizialak prozesua amaitzeko epai irmoa edo ebazpena eman arte. Arau-hauste penalik ez dagoela erabakitzen bada, jarraipena emanen zaio zehapen-espedienteari, auzitegietan frogatutzat eman diren egintzetan oinarriturik, ezer frogatutzat eman bada.

59. artikulua. Eskumena eta prozedura.

1. Foru lege honen zehapen-araubidearekin lotutako administrazio espedienteak irekitzeko eskumena Nafarroako Berdintasunerako Institutuko zuzendari kudeatzaileari dagokio.

2. Arau-hauste arin eta astunengatik zehapenak jartzeko eskumena Nafarroako Berdintasunerako Institutuko zuzendari kudeatzaileari dagokio, eta oso astunengatik, berriz, berdintasun politikoen arloko eskumena duen departamentuko kontseilariari.

3. Zehatzeko ahalaren prozedura aplikatu behar dute zehapen-espedienteak ireki, instruitu eta ebazteko eskumena duten organoek, Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioari buruzko abenduaren 3ko 15/2004 Foru Legean edo haren ordezkotako arauan ezarritakoa, bai eta Estatuko eta Foru Komunitateko oinarritzko legeriak ezarritako printzipioak ere, sektore publikoaren araubide juridikoari buruzkoak.

4. Organo eskudunak instrukzio fasean uste badu ustezko arau-haustea ekarri duen jokabideari dagokion zehatzeko ahala beste administrazio publiko batena dela, horren berri eman eta kasuko espedienteak igorri beharko dio.

60. artikulua. Arau-hauste arinak.

Arau-hauste arinak hauek izanen dira:

- a) Nafarroako Gobernuaren ikuskapen lanean ez laguntzea edo elkarlanean aritzeari uko egitea.
- b) Berdintasunaren printzipioa urratzea sarien, ohoreen eta goresmenen deialdian.

61. artikulua. Arau-hauste larriak.

Arau-hauste astunak hauek izanen dira:

- a) Nafarroako Gobernuaren ikuskapen zerbitzuen lana oztopatu edo galaraztea.
- b) Emakumeak sexu horretakoak izateagatik gutxiesten dituzten edo emakumeen gaineko irudi iraingarria edo diskriminatzailea zabaltzen duten testuliburuak egin, erabili eta zabaltzea Nafarroako Foru Komunitateko ikastetxeetan.
- c) Emakumeen desparekotasun egoerak errazten dituzten jokabideak desagerrarazteko asmoz, administrazio publikoen eta hedabideen artean izenpetzen diren lankidetzak-hitzarmenak ez betetzea.
- d) Negozio juridikoetan, emakumeentzat sexuan oinarritutako diskriminazioa berez diren edo eragiten duten ekintzak egitea edo klausulak inposatzea.
- e) Legez beharturik dauden lantoki eta enpresetan, berdintasun planik ez onestea, laneko agintarien errekerimendua jaso ondoren.
- f) Pertsona baten sexuan oinarrituta, edozein jokabide agertzea, izaera sexuarekin izan edo ez, haren duintasunaren kontrakoa dena eta mehatxuzko, umiliaziozko edo laidozko giroa sortzen diona.
- g) Emakumeen kontrako edozein tratu egitea, haien haurdunaldiarekin edo amatasunarekin lotuta.
- h) Bi arau-hauste arin edo gehiago egitea.

62. artikulua. Arau-hauste oso larriak.

Arau-hauste oso astunak hauek izanen dira:

- a) Pertsona baten kontrako edozein errepresalia edo kontrako tratu egitea, edozein motatako kexa, erreklamazio, salaketa, demanda edo errekurso aurkeztu duelako bere aurkako diskriminazioa eragozteko edo emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa egiaz betetzea eskatzeko.
- b) Bi arau-hauste astun edo gehiago egitea.

63. artikulua. Berrerortzea.

Foru lege honen ondorioetarako, berrerortzea gertatzen da bertan aurreikusitako arau-hausteen erantzuleak ebazpen irmoaren bidezko zehapena jasotzen duenean izaera bereko beste arau-hauste batengatik

urtebeteko epean, ebazpena jakinarazten denetik hasita kontatuta.

64. artikulua. Zehapenak.

1. Zehapenen aplikazioa honela eginen da:

- a) Arau-hauste arinak ohartarazpenarekin eta/edo 3.000 euro bitarteko isunarekin zehatuko dira.
- b) Arau-hauste astunak 3.001 eurotik 30.000 eurora bitarteko isunarekin zehatuko dira, eta/edo Nafarroako Foru Komunitateko administrazio publikoen laguntza mota oro urtebetetik hiru urtera bitarteko epean eskuratzeko debekuarekin, eta/edo pertsona fisiko edo juridiko erantzuleari zerbitzu publikoak ematen dituzten zentro edo zerbitzuen titular izateko epe bererako, desgaitzea ezartzearekin.
- c) Arau-hauste oso astunak 30.001 eurotik 90.000 eurora bitarteko isunarekin zehatuko dira, eta/edo Nafarroako Foru Komunitateko administrazio publikoen laguntza mota oro hiru urtetik bost urtera bitarteko epean eskuratzeko debekuarekin, eta/edo pertsona fisiko edo juridiko erantzuleari zerbitzu publikoak ematen dituzten zentro edo zerbitzuen titular izateko epe bererako, desgaitzea ezartzearekin.

2. Zehapenaren helburuak diskriminazioak eragin dituen edo eragin ditzakeen kalteen prebentzioa, disuasioa, erreparazioa eta zuzentzea izan behar du.

65. artikulua. Zehapenak zehaztu eta mailakatzea.

Ezari beharreko zehapenak zehazteko eta, kasua bada, isunen zenbatekoa eta aldi baterako zehapenen iraupena mailakatzeko, agintaritzak eskudunek proportzio egokia gordeko dute arau-haustearen egitatearen astuntasunaren eta eragindako lesioari, ukitutako kopuruari, ukitutako eskubidearen tamainari, eta, indarreko legeriaren arabera, ukitutako betebeharrak duen izaerari aplikatutako zehapenaren edo zehapenen artean. Bereziki, irizpide hauek hartuko dira kontuan:

- a) Arau-haustearen erruduntasun maila eta asmoa.
- b) Pertsonen edo ondasunen eragindako kalte fisikoak, moralak edo materialak, eta sortu edo mantendu den arrisku egoera.
- c) Berrerortzea edo errepikapena.
- d) Askotariko diskriminazioa eta biktimizazio sekundarioa.
- e) Arau-haustearen garrantzi ekonomiko eta soziala.
- f) Gizarte Zerbitzuen Ikuskaritzak alde aurretik egindako oharrak edo gomendioak behin eta berriz ez betetzea.
- g) Arau-hausteak sortutako arrisku egoera iraunkorra edo iragankorra izatea.
- h) Norberaren ekimenez betetzea hautsitako arauak, zehapen-prozedura administratiboaren edozein unetan, ebazpena eman gabe badago.

66. artikulua. Preskripzioen araubidea.

1. Foru lege honetan aurreikusitako gaietan egiten diren arau-hauste administratiboek preskripzio epe hauek izanen dituzte: oso astunak bi urtekoa; astunak, urtebetekoa; eta arinek sei hilabetekoa, arau-haustea ekarri duen egitatearen datatik aurrera kontatuta.

2. Foru lege honen babesean ezarritako zehapenek preskripzio epe hauek izanen dituzte: oso astunak, bi urtekoa; astunak, urtebetekoa, eta arinek, sei hilabetekoa, epe guztiak kontatuta zehapena ezartzeko ebazpena irmo bihurtu eta biharamunetik hasita.

Lehen xedapen gehigarria.—Foru legearen eragin sozialaren ebaluazioa.

Nafarroako Gobernuak, Nafarroako Berdintasunerako Institutuaren bidez, lege honen eragin sozialaren ebaluazioa egin beharko du foru lege honek indarra hartu eta lau urteko epean, gaiarekin zerikusia duten sektore guztien eta bertan ezartzen diren kontsulta organoen parte-hartzearekin. Txosten hori Nafarroako Parlamentura igorri beharko da.

Ebaluazio hori lau urtean behin eginen da foru legeak indarra duen bitartean.

Bigarren xedapen gehigarria.—Izenak aztertzea.

Foru lege honek indarra hartzen duenetik urtebeteko epean, Nafarroako Foru Komunitateko administrazio publikoen menpeko entitate eta organo guztien izenak berrikusi eta aldatu beharko dira, hala behar bada, hizkera ez-sexistaren erabilera bermatzeko.

Hirugarren xedapen gehigarria.—Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako Nafarroako plan estrategikoa onestea.

1. Nafarroako Gobernuak, foru lege honek indarra hartzen duenetik urtebeteko epean, foru legearen 14. artikuluan aurreikusitako plan estrategikoa onetsi beharko du.

2. Foru lege honen 14. artikuluan aurreikusitako plan estrategikoa onartzen denetik urtebeteko epean, Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren sektore publiko instituzionala osatzen duten erakunde eta entitateek beraien berdintasun planak onetsi beharko dituzte.

Laugarren xedapen gehigarria.–Erdi mailako teknikarien estaldura (berdintasuna).

1. Foru Komunitateko Administrazioako organo eskudunek eta haien erakunde autonomoek prozedura administratiboak jarriko dituzte abian foru lege honek indarra hartzen duenetik sei hilabeteko epean, kasuan kasuko egitura organikoari buruzko foru dekretuak aldatzeko behar direnak, 9. artikuluan aurreikusitako berdintasun arloko administrazio unitateak egon daitezzen bertan.

2. Berdintasun arloko administrazio unitate horiek funtzionamenduan egon beharko dute sei hilabeteko epean, sortzen direnetik hasita, aurreko apartatuan ezarritakoarekin bat, eta, gutxienez, erdi mailako teknikari baten lanpostua izan beharko dute (berdintasuna). Foru lege honetan esleitutako eginkizunak betetzeko, berdintasun-unitateek beste lanpostu batzuk ere izaten ahalko dituzte, beharrezkotzat jotzen direnak.

Bosgarren xedapen gehigarria.–Nafarroako Arartekoa.

Arartekoak, bere araudiak ezartzen dituen modu eta baldintzekin, arreta bereziaz zainduko du administrazio publikoek bete ditzaten foru lege honetan ezartzen diren aurreikuspenak.

Xedapen iragankor bakarra.–44. artikulua –Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak sektore publikoan– aplikatzea.

Foru lege honen 44. artikuluan –Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak sektore publikoan– xedatutakoa aplikatzeko, 50 langile edo gehiagoko enpresek hiru urteko epea izanen dute berdintasunerako planak onesteko. Betebeharra duten gainerako subjektuek urtebeteko epea izanen dute onesteko.

Xedapen indargabetzaile bakarra.–Arau-indargabetzea.

Indarrik gabe gelditzen dira foru lege honetan ezarritakoari aurka egiten dioten maila bereko edo apalagoko xedapen guztiak, eta, berariaz, Emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna sustatzeko azaroaren 28ko 33/2002 Foru Legea.

Azken xedapenetan lehena.–Dirulaguntzei buruzko azaroaren 9ko 11/2005 Foru Legea aldatzea.

Aldatu egiten da Dirulaguntzei buruzko azaroaren 9ko 11/2005 Foru Legearen 13. artikuluko 2. apartatuaren g) letra. Testu hau izanen du:

“g) Ebazpen irmoan ezarritako zehapenaren ondorioz, foru lege honetan, zergei buruzko lege orokorretan edo emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko legeetan aurreikusitakoaren arabera dirulaguntzak lortzeko gaitasunaz gabeturik daudenak. Foru lege honen 9. artikuluko 2. apartatuan aipatutako elkarteak ezin izanen dira onuradun izan haien kideetako edozeinek aurreko debekuetakoren bat badu”.

Azken xedapenetan bigarrena.–Genero-eraginaren txostena arautzea.

Nafarroako Gobernuak, foru lege honek indarra hartu eta bi urteko epean, foru dekretu baten bidez arautuko ditu genero-eraginaren txostenak egiteko prozedura eta haien edukia; txosten horiek 22. artikuluan aurreikusten dira.

Azken xedapenetan hirugarrena.–Aurrekontuen gaineko ondorioak.

1. Nafarroako Aurrekontu Orokorren kargurako gastuak ekar ditzaketen arauak ondorioak izanen dituzte foru lege honek indarra hartu ondoko aurrekontu ekitaldiari dagokion aurrekontuei buruzko foru legeak indarra hartzen duenetik aurrera.

2. Foru lege honen helburuak bermatzeko behar diren baliabideak ezarri beharko dituzte Nafarroako Foru Komunitateko Administrazioaren eta Nafarroako toki entitateen aurrekontuek.

Azken xedapenetan laugarrena.–Legegintzako egokitzapena.

Nafarroako Gobernuak, foru lege hau indarrean sartu eta urtebeteko epean, Nafarroako Parlamentuan aurkeztuko du Nafarroako Parlamenturako hauteskundeak arautzen dituen azaroaren 17ko 16/1986 Foru Legearen aldaketa bat, honako aldaketa hauek bilduko dituena:

–Alderdi politikoek, federazioek, koalizioek edo hautesle elkarteek aurkezten dituzten hautagai-zerrendetan emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izanen da, aplikatzekoa den araudi berariazkoan ezarritako moduan.

–Parlamentu autonomikorako hauteskunde-zerrendak txandakako hurrenkeran osatuko da; hots, hautagai bat

sexu batekoa izanen da eta hurrengo bestekoa.

Azken xedapenetan bosgarrena.–Arauk emateko gaikuntza.

Nafarroako Gobernuari ahalmena ematen zaio foru lege hau aplikatu eta garatzeko behar diren xedapen guztiak eman ditzan.

Azken xedapenetan seigarrena.–Indarra hartzea.

Foru lege honek Nafarroako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta biharamunean hartuko du indarra.

Nik, Nafarroako Foru Eraentza Berrezarri eta Hobetzeari buruzko Lege Organikoaren 22. artikuluan xedatutakoa bete dadin, foru lege hau B.M. Erregearen izenean aldarrikatzen dut, Nafarroako Aldizkari Ofizialean berehala argitara eta “Estatuko Aldizkari Ofizialera” igor dadila agintzen dut eta herritar eta agintariei bete eta betearaz dezatela manatzen diet.

Iruñean, 2019ko apirilaren 4an.–Nafarroako Foru Komunitateko lehendakaria, Uxue Barkos Berruezo.

Iragarkiaren kodea: F1904897